



FAQ

Stand: 15.06.2017

I. Allgemeine Fragen 3

1. Worum geht es im Wissenschaftszeitvertragsgesetz?	3
2. Warum wurde das WissZeitVG jetzt geändert?.....	3
3. Was ändert sich jetzt mit der Novellierung des WissZeitVG?	4
4. Ab wann gelten die Neuregelungen?	4
5. Für wen gilt das Gesetz?	5
6. Woher weiß ich, ob eine Forschungseinrichtung unter § 5 fällt? Gibt es eine offizielle Liste?.....	5
7. Gilt das WissZeitVG auch für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer?	5
8. Warum wird auf „wissenschaftliches Personal“ abgestellt und nicht wie früher auf „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ sowie „wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte“?	6
9. Wer gehört zum wissenschaftlichen Personal?.....	6
10. Kann ich als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler nur nach dem WissZeitVG befristet beschäftigt werden?	7
11. Können die Tarifvertragsparteien von den Regelungen des WissZeitVG abweichen?.....	7

II. Qualifizierungsphase 8

12. Was ändert sich bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung?	8
13. Muss jetzt immer ein formales Qualifizierungsziel vereinbart werden?.....	8
14. Was versteht das WissZeitVG unter wissenschaftlicher Qualifizierung?.....	8
15. Gibt es eine Positivliste, die festlegt, welche Qualifizierungen vor bzw. nach der Promotion berücksichtigt werden können?.....	8
16. Wie lange kann das wissenschaftliche Personal in der Qualifizierungsphase beschäftigt werden?	8
17. Verkürzt sich der zulässige Befristungszeitraum der Postdoc-Phase, wenn bis zum Abschluss der Promotion mehr als 6 Jahre benötigt wurden?	9
18. Wann ist eine Befristungsdauer „angemessen“?.....	9
19. Muss das angestrebte Qualifikationsziel (z. B. die Promotion) während des Vertragszeitraums vollständig erreicht werden oder können Teilziele formuliert werden?	10
20. Ist eine Befristung angreifbar, wenn Beschäftigte ihr Qualifikationsziel schneller als erwartet erreichen und anschließend die Restlaufzeit eines bestehenden Vertrages ohne weiteres Qualifizierungsziel noch beschäftigt bleiben?.....	10
21. Kann eine Qualifizierungsbefristung nur erfolgen, wenn dafür reguläre Haushaltsmittel zur Verfügung stehen?.....	10
22. Wird bei der Höchstdauer der Befristung berücksichtigt, ob ich ein Kind betreue?	10
23. Kann die familienpolitische Komponente nur bei Betreuung eigener Kinder in Anspruch genommen werden?	11
24. Wird mein Arbeitsvertrag im Rahmen der familienpolitischen Komponente automatisch verlängert?.....	11
25. Ist für die Anwendung der familienpolitischen Komponente erforderlich, dass in der Verlängerungszeit selbst Kinder betreut werden?	11

26. Beginnt die Betreuung eines zweiten oder eines weiteren Kindes in der Verlängerungsphase, löst dies eine weitere Verlängerung des Befristungsrahmens aus?	11
27. Ist ein Arbeitsvertrag stets um zwei Jahre zu verlängern?	11
28. Beide Elternteile sind in einer Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt. Gilt die familienpolitische Komponente für beide oder nur für einen von beiden?	11
29. Kann ich Elternzeit in Anspruch nehmen und außerdem von der familienpolitischen Komponente profitieren?	11
30. Eine Verlängerung der Befristungshöchstdauer ist jetzt auch für Personen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung vorgesehen. Wer entscheidet über das Vorliegen der Voraussetzungen?	12
31. Welche Voraussetzungen müssen für die befristete Beschäftigung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 vorliegen?	13
32. Darf ich nach Abschluss eines drittmittelfinanzierten Projekts in derselben Einrichtung erneut ein befristetes Beschäftigungsverhältnis in einem anderen Drittmittelprojekt eingehen?	13
33. Findet diese Regelung auch Anwendung, wenn der Befristungsrahmen für die Qualifizierungsphase noch nicht ausgeschöpft wurde?	13
34. Wann ist eine Finanzierung durch Drittmittel „überwiegend“?	13
35. Was ist unter dem Kriterium der „Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer“ zu verstehen?	13
36. Erfüllen Overhead-Mittel die Voraussetzungen einer Bewilligung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer?	14
37. Bedarf es der Vorlage konkreter Stellenpläne?	14
38. Was ist unter einer überwiegenden Beschäftigung entsprechend der Zweckbestimmung der Drittmittel zu verstehen?	14
39. Ist eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auch bei Projekten in der Lehre möglich?	14
40. Macht das WissZeitVG Vorgaben für die Vertragslaufzeit bei Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung?	15
41. Findet § 2 Abs. 5 (Verlängerung bei Beurlaubung, Mutterschutz etc.) Anwendung auf Verträge, die nach § 2 Abs. 2 wegen Drittmittelfinanzierung befristet wurden?	15
42. Muss Personal in Drittmittelprojekten stets nach WissZeitVG (bzw. TzBfG) befristet beschäftigt werden oder kann auch auf dauerhaft beschäftigtes Personal zurückgegriffen werden?	15
43. Gilt die Regelung über die befristete Beschäftigung bei drittmittelfinanzierten Projekten auch für nicht-wissenschaftliches bzw. nicht-künstlerisches Personal?	16
44. Muss dieses Personal jetzt stets dauerhaft beschäftigt werden?	16

IV. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

18

45. Gilt das Gesetz auch für studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse?	18
46. Kann ich als Student im Masterstudium auch als studentische Hilfskraft beschäftigt werden, obwohl ich bereits über einen ersten Hochschulabschluss verfüge?	18
47. Fallen Beschäftigungen als wissenschaftliche Hilfskraft auch unter die neue Regelung für studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse?	18
48. Ist eine Befristung eingeschriebener Studierender nach § 6 nur während der ersten beiden Studiengänge möglich?	18
49. Werden Zeiten einer studienbegleitenden Beschäftigung zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten auf die Höchstdauer der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1) angerechnet?	18
50. Können studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse nur nach dem neuen § 6 befristet abgeschlossen werden?	19

I. Allgemeine Fragen

1. Worum geht es im Wissenschaftszeitvertragsgesetz?

Für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal der staatlichen Hochschulen (mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer) sowie des entsprechenden Personals an Forschungseinrichtungen gilt seit April 2007 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Mit ihm werden leicht handhabbare und rechtssichere Möglichkeiten zur Befristung des wissenschaftlichen Personals bereitgestellt. Allerdings haben Befristungen in den vergangenen Jahren ein Ausmaß erreicht, das vom Gesetzgeber nicht gewollt war und das die Karriere- und die Familienplanung erschwert. Daher wurde das WissZeitVG jetzt geändert.

Das WissZeitVG enthält die zuvor im Hochschulrahmengesetz (HRG) angesiedelten Sonderregelungen für die (sachgrundlose) befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals während der Qualifizierungsphase. Das ist die so genannte 12-Jahresregelung bzw. in der Medizin die so genannte 15-Jahresregelung. Danach kann das wissenschaftliche und künstlerische Personal, das nicht promoviert ist, bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt werden. Nach Abschluss der Promotion ist eine erneute Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig. Bei einer kürzeren Phase vor Abschluss der Promotion als 6 Jahre verlängert sich der Befristungszeitraum nach der Promotion entsprechend.

Für bestimmte Fälle der Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung (u. a. Pflgetätigkeit, anderweitige wissenschaftliche Tätigkeit, Mutterschutz, Elternzeit) sieht das WissZeitVG eine automatische Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags vor. Die im WissZeitVG neu geregelte sog. familienpolitische Komponente bewirkt, dass sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert. Damit soll der Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, wissenschaftlicher Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden.

Das WissZeitVG enthält außerdem eine konkrete Rechtsgrundlage für die befristete Beschäftigung in drittmittelfinanzierten Projekten. Diese Sachgrundbefristung zielt insbesondere auf die Zeit nach Abschluss der Qualifizierungsphase. Aus diesem Grund werden auch Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung, die vor Ausschöpfen des Befristungszeitraums für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung abgeschlossen werden, auf diesen Befristungsrahmen angerechnet. Allerdings sieht das WissZeitVG keine generelle zeitliche Limitierung einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung vor. Diese ist vielmehr bei Vorliegen der gesetzlich geregelten Voraussetzungen ohne Höchstgrenze möglich.

2. Warum wurde das WissZeitVG jetzt geändert?

Die im WissZeitVG verankerten Sonderregelungen zur Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten stellen geeignete und überwiegend belastbare Instrumente dar, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen zu können. Dies hat die Gesetzesevaluation aus dem Jahr 2011 ergeben. Allerdings enthält die Evaluation Hinweise, dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint. Zudem haben sich bei einzelnen Regelungen des Gesetzes in der Anwendung Auslegungsprobleme gezeigt.

Mit dem Änderungsgesetz soll Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen. Dies geschieht teils durch Neuregelungen, teils durch eine stärkere Konturierung bestehender Regelungen. Mit der Novelle werden die Bemühungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen um eine Verbesserung der Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals wirksam flankiert.

3. Was ändert sich jetzt mit der Novellierung des WissZeitVG?

Das Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes enthält vor allem folgende Änderungen:

- Unsachgemäße Kurzbefristungen werden im WissZeitVG unterbunden. Die Befristungstatbestände (§ 2 Abs. 1 und 2) wurden ergänzt. Bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung ist die Befristungsdauer nun so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung soll sich die Befristungsdauer an dem bewilligten Projektzeitraum orientieren. Kürzere Verträge bleiben damit als Ausnahme im Einzelfall möglich, wenn es gute Gründe gibt: zum Beispiel wenn jemand nach einem 3-Jahresvertrag mit seiner Publikation, seiner Doktorarbeit oder seinem Projekt fast fertig ist oder wenn es darum geht, eine Überbrückung zu einer Anschlussbeschäftigung oder zwischen zwei Projekten zu ermöglichen.
- Aus dem WissZeitVG ergibt sich jetzt klar, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt (§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2). Damit wird zugleich klargestellt, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist.
- Die Vorteile der sogenannten familienpolitischen Komponente des WissZeitVG, nach der sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer von Arbeitsverträgen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert, gelten nun auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die sich um Stief- und Pflegekinder kümmern (§ 2 Abs. 1 Satz 5 – neu –). Die Praxis in diesem Bereich war bisher uneinheitlich, darum bedurfte es einer klarstellenden Regelung.
- Die zeitlichen Höchstfristen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung werden ausgeweitet (§ 2 Abs. 1 Satz 6 – neu –). Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass diese Personengruppe zunehmend nach wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifizierung strebt.
- Um die Flexibilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zu fördern, werden die Anrechnungsmodalitäten gemäß § 2 Abs. 5 Satz 3 geändert. Unterbrechungen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung, die nach § 2 Abs. 5 Satz 1 einen Arbeitsvertrag im Einverständnis mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin verlängern können, wirken sich künftig auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 aus.
- Für studentische Beschäftigungen wird klar geregelt, welche studienbegleitenden Beschäftigungen, insbesondere während eines Bachelor- oder eines Masterstudiums, ohne Anrechnung auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 bleiben. Für diese Beschäftigungsverhältnisse legt der neue § 6 einen eigenen Zeitrahmen von 6 Jahren fest.
- Die Regelung des WissZeitVG zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (§ 2 Abs. 2) kann künftig nicht mehr zur Befristung von nicht-wissenschaftlichem Personal angewendet werden.

4. Ab wann gelten die Neuregelungen?

Das Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist am 17. März 2016 in Kraft getreten (BGBl. I S. 442).

Die geänderten Vorschriften gelten nur für Verträge, die nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes abgeschlossen werden. Für bereits vorher abgeschlossene Verträge ändert sich nichts.

Die im Rahmen der Qualifizierungsbefristung neu geschaffene Verlängerung der Befristungshöchstdauer für Personen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung nach § 2 Abs. 1 Satz 6 ist auch auf Personen anwendbar, deren Qualifizierungsphase vor dem 17. März 2016 begonnen hat.

Einer rückwirkenden Geltung der Neuregelung bedarf es hierzu nicht. Vielmehr ist regelmäßig die im Zeitpunkt des aktuellen Vertragsschlusses bzw. der Vertragsverlängerung geltende Rechtslage maßgeblich. Die Neuregelung zielt – ebenso wie die familienpolitische Komponente in § 2 Abs. 1 Satz 4 – auf eine Kompensation spezifischer Belastungen in der Qualifizierungsphase ab. Erforderlich ist deshalb zwar auf jeden Fall die Parallelität von Qualifizierungsphase und Sonderbelastung. Dass die Kompensation von behinderungsbedingten Belastungen erst seit dem 17. März 2016 gewährt werden kann, bedeutet aber nicht, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit behinderungsbedingten Belastungen von der Verlängerungsmöglichkeit ausgeschlossen werden sollen, weil der Beginn ihrer Qualifizierungsphase vor dem Inkrafttreten der Neuregelung liegt. Die Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 6 besagt, dass bei Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung der Befristungsrahmen 2 Jahre mehr beträgt als im Regelfall (vgl. Nr. 30). Ausschlaggebend ist damit, dass im Zeitpunkt der Vertragsverlängerung der verlängerte Befristungsrahmen anwendbar ist.

5. Für wen gilt das Gesetz?

Das WissZeitVG gilt

- für das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen (§ 1 Abs. 1, § 4 Satz 1),
- für das wissenschaftliche Personal an Forschungseinrichtungen (§ 5 Satz 1) und
- bei Abschlüssen von Privatdienstverträgen mit Mitgliedern einer Hochschule (§ 3 Satz 1).

6. Woher weiß ich, ob eine Forschungseinrichtung unter § 5 fällt? Gibt es eine offizielle Liste?

Unter Forschungseinrichtungen nach § 5 Satz 1 sind zu verstehen:

- staatliche Forschungseinrichtungen des Bundes und der Länder: Sie verfügen über eine ausschließliche institutionelle Finanzierung aus dem Bundeshaushalt oder den Länderhaushalten;
- überwiegend staatlich finanzierte Forschungseinrichtungen: Sie verfügen über eine überwiegende institutionelle Finanzierung aus dem Bundeshaushalt oder den Länderhaushalten;
- institutionell überwiegend staatlich finanzierte Forschungseinrichtungen: Hierunter fallen Institutionen, die hinsichtlich ihrer Gesamtfinanzierung zwar überwiegend Drittmittel einwerben, deren institutionelle Grundfinanzierung jedoch überwiegend vom Staat stammt;
- auf der Grundlage des Art. 91b Grundgesetz von Bund und Ländern gemeinsam geförderte Forschungseinrichtungen. Bei den auf der Grundlage des Art. 91b Grundgesetz geförderten Forschungseinrichtungen kommt es auf die Höhe des Anteils der staatlichen Finanzierung nicht an. Hierdurch werden insbesondere die Max-Planck-Gesellschaft, die Institute der Fraunhofer-Gesellschaft sowie die in der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren und in der Wissensgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz zusammengeschlossenen Einrichtungen erfasst.

Eine offizielle Gesamtliste für Deutschland existiert nicht. Der Bundesbericht Forschung und Innovation enthält in Ergänzungsband 2 [bmbf.de/pub/Bufi_2016_Ergaenzungsband_2.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Bufi_2016_Ergaenzungsband_2.pdf) eine Übersicht über Bundes- und Landeseinrichtungen mit FuE-Aufgaben. Auch die zu MPG, FhG, HGF und WGL zählenden Einrichtungen werden dort aufgelistet.

Ob eine Einrichtung als Forschungseinrichtung einzustufen ist, richtet sich nach ihrer Aufgabenzuweisung. Diese ist entweder gesetzlich oder untergesetzlich festgelegt.

7. Gilt das WissZeitVG auch für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer?

Nein. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, zu denen auch die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zählen, bleiben wie im bisherigen Recht (§§ 57a ff. HRG (alt)) aus dem Anwendungsbereich der Befristungsregelungen ausgenommen.

8. Warum wird auf „wissenschaftliches Personal“ abgestellt und nicht wie früher auf „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ sowie „wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte“?

Mit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform 2006 ist die Gesetzgebungsbefugnis zur Gestaltung der Personalstruktur der Hochschulen der Länder vollständig auf die Länder übertragen worden. Das WissZeitVG wurde daher unter Vermeidung von Begrifflichkeiten formuliert, die zwar der vorhandenen Personalstruktur der Hochschulen Rechnung tragen, jedoch einer zukünftigen Fortentwicklung der Personalstruktur in den Ländern entgegenstehen könnten.

9. Wer gehört zum wissenschaftlichen Personal?

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35) ist für die Anwendbarkeit des WissZeitVG nicht die hochschulrechtliche Zuordnung zum wissenschaftlichen Personal im Landesrecht maßgeblich. Diese ist vielmehr inhaltlich-aufgabenbezogen zu bestimmen.

Zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 zählt deshalb nur, wer wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es kommt nicht auf die formelle Bezeichnung des Arbeitnehmers an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (BAG 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 33 mwN, BAGE 126, 211). Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II 4 der Gründe, BAGE 111, 8).

Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann grundsätzlich auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden – reproduktiven oder repetierenden – Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen. Wissenschaftliche Lehre setzt danach nicht zwingend das Hervorbringen eigener Forschungsergebnisse und deren Vermittlung an die Studierenden voraus. Es kann vielmehr ausreichen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse Dritter vermittelt werden (BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 20).

Überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlektoren zählen danach in der Regel nicht zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1. Die Regelungen können allerdings – wie bei anderen Personalkategorien auch – dann sinnvoll eingesetzt werden, wenn die Qualifizierungsphase des Lehrpersonals noch nicht abgeschlossen ist. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn eine Promotion angefertigt wird. Zum wissenschaftlichen und künstlerischen (Hilfs-)Personal zählen auch Studierende, die neben ihrem Studium zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten beschäftigt werden. Dies ergibt sich jetzt klar aus der in § 1 Absatz 1 Satz 1 vorgenommenen Ergänzung, die auf den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nach dem neuen § 6 verweist.

10. Kann ich als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler nur nach dem WissZeitVG befristet beschäftigt werden?

Nein. Die Regelungen des allgemeinen Arbeitsrechts, die für alle Beschäftigungsbereiche in Deutschland gelten, sind daneben anwendbar. Daher kann ein Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin ohne weiteres auch unbefristet beschäftigt werden oder befristet nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Allerdings verdrängen die besonderen Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) als Spezialregelungen § 14 Abs. 1 TzBfG, soweit die befristete Beschäftigung ausschließlich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters dient. Wird die Befristung auf Gründe

gestützt, die nicht abschließend von den im WissZeitVG vorgesehenen Befristungsregelungen erfasst werden, kann die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt sein (BAG 18. Mai 2016 - 7 AZR 533/14 - Rn. 21; BAG 28. September 2016 - 7 AZR 549/14 - Rn. 32). Damit wird eine Umgehung der besonderen Vorgaben des WissZeitVG verhindert. Der Rückgriff auf das TzBfG bleibt damit sowohl für Fälle der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG möglich, als auch dann, wenn der dem Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG zugrundeliegende Sachverhalt über den Zweck der Qualifizierung hinausgeht.

11. Können die Tarifvertragsparteien von den Regelungen des WissZeitVG abweichen?

In einem bestimmten Umfang können die Tarifvertragsparteien Regelungen vereinbaren.

Die sogenannte Tarifsperrung gilt nur für den gesetzlich konkret geregelten Kernbestand der Befristungsregelungen. Sie besagt, dass von diesem Kernbestand nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf. Unzulässig sind damit aber nur solche Vereinbarungen der Tarifpartner, die den konkreten Befristungstatbeständen zuwiderlaufen. Zulässig sind deshalb insbesondere solche Vereinbarungen, mit denen von den im WissZeitVG getroffenen Regelungen nicht abgewichen wird resp. gar nicht abgewichen werden kann, weil im Gesetz dazu nichts gesagt ist und die gesetzlichen Regelungen davon auch nicht mittelbar berührt werden. Dies betrifft bspw. die Rahmenbedingungen von befristeten Beschäftigungen, also etwa die Vereinbarung von Überbrückungsleistungen oder Risikozuschlägen, aber auch konkrete Mindestlaufzeiten von Verträgen oder den Abschluss von Betreuungsvereinbarungen.

Darüber hinaus regelt das WissZeitVG selbst Ausnahmen von dem grds. geltenden Abweichungsverbot. So sind kraft gesetzlicher Ermächtigung in § 1 Abs. 1 Satz 3 tarifvertragliche Vereinbarungen für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche hinsichtlich der Befristungshöchstdauer und der Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge ausdrücklich zugelassen.

II. Qualifizierungsphase

12. Was ändert sich bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung?

Die gesetzliche Regelung der sachgrundlosen Befristung in § 2 Abs. 1 verzichtete bisher auf eine konkrete Koppelung von Befristung und Qualifizierung. Gleichwohl diente die damit eröffnete Befristungsmöglichkeit nach ihrer Zwecksetzung schon bislang ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Nachwuchses („typisierte Qualifizierungsphase“).

In § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 ist nun ergänzt, dass die im Übrigen weiterhin sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“. Damit wird der schon bislang geltende Befristungszweck ausdrücklich in den Gesetzestext übernommen. Er war bei Erlass des WissZeitVG nur in der Gesetzesbegründung formuliert worden. Zugleich ist damit jetzt förmlich klargestellt, dass diese Befristungsmöglichkeiten nach ihrer Zwecksetzung ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses dienen. Die als „typisierte Qualifizierungsphase“ konzipierte sachgrundlose Befristung wird damit nicht zu einer Sachgrundbefristung. Innerhalb des Befristungsrahmens ist auch weiterhin für einzelne Befristungen kein spezifischer Sachgrund erforderlich.

13. Muss jetzt immer ein formales Qualifizierungsziel vereinbart werden?

Nein. Wie bisher gibt das WissZeitVG auch künftig kein formales Qualifizierungsziel vor. So ist nach § 2 Absatz 1 Satz 1 auch weiterhin eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal möglich. Es kann zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung befristet beschäftigt werden, wenn es keine Promotion anstrebt.

Promoviertes Personal, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, kann sich auch künftig durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre für die Übernahme einer Professur qualifizieren.

14. Was versteht das WissZeitVG unter wissenschaftlicher Qualifizierung?

Wissenschaftliche Qualifizierung ist nicht beschränkt auf den Erwerb einer formalen Qualifikation wie „Promotion“ oder „Habilitation“. Sie ist vielmehr als auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen gerichtet zu verstehen. Dies folgt auch daraus, dass nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleiben kann und wird. Kompetenzerwerb in der Wissenschaft beinhaltet deshalb mehr als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne kann es hier auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft gehen. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen.

15. Gibt es eine Positivliste, die festlegt, welche Qualifizierungen vor bzw. nach der Promotion berücksichtigt werden können?

Vor dem Hintergrund, dass die Organisation und Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse ureigene Aufgabe der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen ist, nimmt das WissZeitVG wie bisher hier keine Konkretisierung vor. Es gibt auch weiterhin keine „Positivliste“ möglicher Qualifizierungen.

16. Wie lange kann das wissenschaftliche Personal in der Qualifizierungsphase beschäftigt werden?

- Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne abgeschlossene Promotion kann zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung bis zu 6 Jahren befristet beschäftigt werden.

- Nach Abschluss der Promotion kann zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erneut eine befristete Beschäftigung bis zu 6 Jahren erfolgen, im Bereich der Medizin bis zu 9 Jahren. Die 9-Jahres-Frist im Bereich der Medizin berücksichtigt den zusätzlichen Zeitbedarf der Medizinerinnen und Mediziner, die neben Aufgaben in Forschung und Lehre auch mit Aufgaben in der Krankenversorgung betraut sind und die neben der wissenschaftlichen Qualifizierung eine Facharzt-ausbildung oder eine vergleichbare medizinische Weiterbildung absolvieren müssen.
- Wer in weniger als in sechs Jahren zum Abschluss einer Promotion gelangt, der kann die eingesparte Zeit in der Postdoc-Phase entsprechend anhängen.
- Der für die Berechnung der Promotionszeit maßgebliche Beginn und Abschluss der Promotion ist nach den landesrechtlichen Vorschriften oder dem Satzungsrecht der Universität zu ermitteln (BAG 23. März 2016 – 7 AZR 70/14).

17. Verkürzt sich der zulässige Befristungszeitraum der Postdoc-Phase, wenn bis zum Abschluss der Promotion mehr als 6 Jahre benötigt wurden?

Nein. Ein Umkehrschluss aus der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz (Verlängerung der Befristungsmöglichkeit nach der Promotion, wenn bis zum Abschluss der Promotion weniger als 6 Jahre benötigt wurden) ist nicht zulässig. Hier hat auch das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil vom 24.8.2011 (BAGE 139, S. 109 ff.) für Klarheit gesorgt. Es hat entschieden, dass die nach § 2 Abs. 1 Satz 2 erster Halbsatz WissZeitVG zulässige Befristungsdauer in der Postdoc-Phase sich nicht um die Zeit verkürzt, die der Arbeitnehmer vor seiner Promotion länger als 6 Jahre befristet gewesen ist. Danach steht also nach der Promotion ein Befristungszeitraum von mindestens sechs Jahren zur Verfügung.

18. Wann ist eine Befristungsdauer „angemessen“?

Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer bundesgesetzlichen Festlegung. Soweit in der Qualifizierungsphase ein formales Qualifizierungsziel (beispielsweise Promotion oder Habilitation) verfolgt wird, kann zwar allgemein gesagt werden, dass eine Orientierung der Vertragslaufzeit an der üblichen Dauer solcher Qualifizierungsvorhaben angemessen ist. Die übliche Dauer kann dabei – abhängig von der jeweiligen Fachkultur – allerdings höchst unterschiedlich sein.

Die Frage der Angemessenheit vertraglicher Laufzeiten beurteilt sich insbesondere nach den von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien, Codes of Conduct, Grundsätzen et cetera für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Beispielhaft ist hier für den Bereich der Hochschulen zu nennen

- der von der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz 2014 beschlossene Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur
- sowie die 2015 hierzu beschlossenen Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“
- oder die von ihr 2012 beschlossenen Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal.
- Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind beispielhaft zu nennen
- die Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft (2013)
- die Leitlinie Befristungspolitik der Fraunhofer-Gesellschaft (2014)
- die Leitlinien zur Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft (2015)
- sowie die Leitlinien für die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden in der Max-Planck-Gesellschaft (2015).

Mit der jetzt im WissZeitVG erfolgten Regelung zu den Vertragslaufzeiten wird die Bindung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die in Leitlinien, Personalentwicklungskonzepten etc. getroffenen Festlegungen in Bezug auf die Qualifizierungsprozesse verstärkt.

Bedeutung in diesem Zusammenhang entfalten auch in Bezug auf Qualifizierungsprozesse getroffene Vereinbarungen zwischen Land und Hochschule oder hierzu getroffene hochschulrechtliche Bestimmungen in den Hochschulgesetzen der Länder.

Beispiel für eine Vereinbarung zwischen Land und Hochschule sind die „Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (2015) oder der Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ in Nordrhein-Westfalen (2015). Entsprechende hochschulrechtliche Bestimmungen finden sich in § 49 Brandenburgisches Hochschulgesetz, § 28 Hamburgisches Hochschulgesetz, § 31 Niedersächsisches Hochschulgesetz, § 37 Universitätsgesetz des Saarlands.

19. Muss das angestrebte Qualifikationsziel (z. B. die Promotion) während des Vertragszeitraums vollständig erreicht werden oder können Teilziele formuliert werden?

Mit der Neuregelung wird nicht verlangt, dass beispielsweise zur Förderung einer Promotion nur ein einziger Arbeitsvertrag abgeschlossen werden darf. Das ist zwar möglich, aber nicht zwingend. Es wird gerade nicht geregelt, dass die Vertragsdauer dem Zeitbedarf für ein vereinbartes Qualifizierungsziel entsprechen müsse. Geregelt wird vielmehr, dass die befristete Beschäftigung nur zulässig ist, wenn sie zur Förderung der Qualifizierung erfolgt, und dass die vereinbarte Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung angemessen sein muss. Die angestrebte Qualifizierung muss also im Rahmen der vereinbarten Befristungsdauer sinnvoll betrieben werden können. Das schließt eine Aneinanderreihung von Sechsmonatsverträgen aus, nicht aber generell den Abschluss von mehreren Arbeitsverträgen. Ist dann die Promotion zwar eingereicht, aber das Promotionsverfahren noch nicht abgeschlossen, können auch anschließende kürzere Verträge der angestrebten Qualifizierung angemessen sein.

20. Ist eine Befristung angreifbar, wenn Beschäftigte ihr Qualifikationsziel schneller als erwartet erreichen und anschließend die Restlaufzeit eines bestehenden Vertrages ohne weiteres Qualifizierungsziel noch beschäftigt bleiben?

Nein, maßgeblich für die Befristungskontrolle sind die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Wenn zu der Zeit fünf Jahre für das angestrebte Promotionsvorhaben angemessen waren, ändert sich diese Beurteilung nicht durch besonders eine schnellere Verwirklichung des Vorhabens.

21. Kann eine Qualifizierungsbefristung nur erfolgen, wenn dafür reguläre Haushaltsmittel zur Verfügung stehen?

Nein. Wie die Beschäftigungsverhältnisse in der Qualifizierungsphase finanziert werden, ist unerheblich. Die Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 ist nicht nur für haushaltsfinanzierte Stellen eröffnet. Insbesondere schließt der Umstand, dass eine Beschäftigung über Drittmittel finanziert ist, eine sachgrundlose Qualifizierungsbefristung nicht aus.

22. Wird bei der Höchstdauer der Befristung berücksichtigt, ob ich ein Kind betreue?

Ja. Die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (sogenannte familienpolitische Komponente, § 2 Abs. 1 Satz 4). Damit soll der Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, wissenschaftlicher Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden.

23. Kann die familienpolitische Komponente nur bei Betreuung eigener Kinder in Anspruch genommen werden?

Kinder im Sinne der familienpolitischen Komponente sind nicht nur leibliche Kinder, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder. Der neue § 2 Abs. 1 Satz 5 regelt dies jetzt in klarer Weise. Damit wird einerseits der Kindbegriff im WissZeitVG vereinheitlicht und andererseits ein Gleichklang zu den Regelungen der Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hergestellt.

24. Wird mein Arbeitsvertrag im Rahmen der familienpolitischen Komponente automatisch verlängert?

Nein. Die familienpolitische Komponente eröffnet eine Verlängerungsoption für Arbeitgeber und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus. Eine automatische Vertragsverlängerung erfolgt nicht, hierzu ist ein Einverständnis beider Vertragsparteien erforderlich.

25. Ist für die Anwendung der familienpolitischen Komponente erforderlich, dass in der Verlängerungszeit selbst Kinder betreut werden?

Nein. Mit der familienpolitischen Komponente sollen Nachteile bei der Wahrnehmung der zur Verfügung stehenden Qualifizierungszeit ausgeglichen werden, die dadurch entstehen, dass in dieser Zeit Kinder betreut werden. Daher spielt es keine Rolle, ob in der Verlängerungszeit selbst noch ein Betreuungsverhältnis besteht. Entscheidend ist, dass während der Qualifizierungsphase ein solches bestand.

26. Beginnt die Betreuung eines zweiten oder eines weiteren Kindes in der Verlängerungsphase, löst dies eine weitere Verlängerung des Befristungsrahmens aus?

Ja, denn auch hier greift der Schutzzweck der Norm.

Eine Kinderbetreuung außerhalb der – ggf. verlängerten – Qualifizierungsphase fällt dagegen nicht unter den Geltungsbereich der familienpolitischen Komponente.

27. Ist ein Arbeitsvertrag stets um zwei Jahre zu verlängern?

Die Höchstbefristungsdauer verlängert sich grundsätzlich um zwei Jahre, wenn während eines auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Beschäftigungsverhältnisses ein Kind unter 18 Jahren betreut wird. Das gilt auch dann, wenn der Betreuungsbedarf erst innerhalb der letzten zwei Jahre vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer auftritt (vgl. BAG 23. März 2016 – 7 AZR 70/14). Das Gesetz macht keine Vorgaben zur konkreten Dauer der Betreuung, die erforderlich ist, um eine volle Verlängerung des Arbeitsvertrages von zwei Jahren zu rechtfertigen. Damit eröffnet § 2 Abs. 1 Satz 4 eine Option für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um eine Belastung des Arbeitnehmers durch eine Kinderbetreuung aufzufangen. Der Gesetzgeber hat sich dafür entschieden, den Beteiligten so viel Freiheit wie möglich bei der Umsetzung einzuräumen.

28. Beide Elternteile sind in einer Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt. Gilt die familienpolitische Komponente für beide oder nur für einen von beiden?

Sie gilt für beide. Befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, verlängert sich die zulässige Befristungsdauer bei beiden um zwei Jahre je Kind.

29. Kann ich Elternzeit in Anspruch nehmen und außerdem von der familienpolitischen Komponente profitieren?

Ja. Die familienpolitische Komponente ist unabhängig von der – bei Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin – automatischen Verlängerung eines Arbeitsvertrags bei Elternzeit nach § 2 Abs. 5. Beide Regelungen können kumulativ zur Anwendung kommen.

§ 2 Abs. 5 berücksichtigt Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen des Personals, die die Erbringung der vertraglichen Leistungen verhindern und die eine automatische Verlängerung rechtfertigen, um eine

Qualifizierung sicherzustellen. Die familienpolitische Komponente berücksichtigt dagegen die Dreifachbelastung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, auch wenn keine Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung vorliegt.

30. Eine Verlängerung der Befristungshöchstdauer ist jetzt auch für Personen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung vorgesehen. Wer entscheidet über das Vorliegen der Voraussetzungen?

Das WissZeitVG trifft keine Vorgaben dazu, wie sich die zuständigen Personalstellen vom Vorliegen einzelner befristungsrelevanter Tatbestände überzeugen. Dies kann bspw. durch Vorlage entsprechender Bescheinigungen oder Gutachten erfolgen.

III. Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

31. Welche Voraussetzungen müssen für die befristete Beschäftigung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 vorliegen?

Es müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Beschäftigung muss überwiegend aus Drittmitteln finanziert sein.
- Die Finanzierung muss für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein.
- Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden.

32. Darf ich nach Abschluss eines drittmittelfinanzierten Projekts in derselben Einrichtung erneut ein befristetes Beschäftigungsverhältnis in einem anderen Drittmittelprojekt eingehen?

Ja. Eine erneute befristete Beschäftigung ist bei Vorliegen der Voraussetzungen der Befristung bei Drittmittelprojekten möglich. Das WissZeitVG legt keine Obergrenze für die Gesamtdauer einer Beschäftigung auf der Basis befristeter Drittmittelprojekte fest.

33. Findet diese Regelung auch Anwendung, wenn der Befristungsrahmen für die Qualifizierungsphase noch nicht ausgeschöpft wurde?

Ja. Eine Befristung nach den Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase und eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung stehen nicht in einem formalen zeitlichen Stufenverhältnis. Die Sachgrundbefristung wegen Drittmittelfinanzierung zielt insbesondere auf die Zeit nach Abschluss der Qualifizierungsphase, sie kann aber auch vorher genutzt werden. Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung, die vor Ausschöpfen des Befristungszeitraums für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) abgeschlossen werden, werden allerdings auf diesen Befristungsrahmen angerechnet. Zweck dieser in § 2 Abs. 3 getroffenen Anrechnungsregelung ist, worauf seinerzeit auch in der Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung hingewiesen wurde (BT-Drs. 16/3438 S. 22 f.), im Interesse einer zügigen wissenschaftlichen Qualifizierung einen funktionswidrigen Wechsel verschiedener Befristungstatbestände durch Kombination unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen auszuschließen. Zeiten des Befristungsrahmens für eine sachgrundlose Qualifizierungsbefristung können also nicht durch zwischenzeitliche Befristung wegen Drittmittelfinanzierung „aufgespart“ werden.

34. Wann ist eine Finanzierung durch Drittmittel „überwiegend“?

„Überwiegend“ bedeutet, dass mehr als 50 % der Finanzierung anderweitig, also nicht aus Haushaltsmitteln des Arbeitgebers bestritten wird. Das Merkmal bezieht sich auf die Personalausgaben, nicht auf die Gesamtkosten für das Projekt.

35. Was ist unter dem Kriterium der „Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer“ zu verstehen?

Die zur Verfügung stehenden Mittel müssen für ein genau bestimmtes Drittmittelprojekt und eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden sein und anschließend wegfallen.

Ob bei Vertragsschluss Anhaltspunkte für die Annahme bestanden, dass der Wissenschaftler oder die Wissenschaftlerin auch nach dem Ende des Projektes bzw. des Förderzeitraumes in anderen Projekten eingesetzt werden könnte, ist nicht von Bedeutung.

Die mögliche Gesamtdauer eines Projektes kann auch den einzelnen Finanzierungszeitraum übersteigen, ohne dass eine befristete Beschäftigung für den Finanzierungszeitraum ausgeschlossen wird. Entscheidend ist, dass Drittmittelgeber und Einrichtung sich einig sind, dass das Projekt nur für den bewilligten Finanzierungszeitraum laufen soll. Der Umstand, dass der Arbeitgeber möglicherweise beabsichtigt, das Vorhaben im Falle einer Anschlussförderung für einen weiteren befristeten Zeitraum fortzuführen, ist unschädlich.

Zu klären ist lediglich, ob der Arbeitgeber bereits bei Vertragsschluss von einer Anschlussförderung ausgehen kann. Dies ist nicht der Fall, wenn die Anschlussförderung von den bis dahin erzielten Forschungsergebnissen, einer erneuten Antragstellung und damit von neu zu treffenden Entscheidungen des Drittmittelempfängers wie des Drittmittelgebers abhängig ist (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 241/05).

36. Erfüllen Overhead-Mittel die Voraussetzungen einer Bewilligung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer?

Nein. Overhead-Mittel finden zwar ihre Rechtfertigung in den indirekten Kosten der geförderten Projekte, stehen aber der geförderten Einrichtungen ohne konkrete Zweckbindung zur Verfügung. Die Bewilligung des Overheads erfolgt damit im Zusammenhang mit der Drittmittelfinanzierung eines inhaltlich und zeitlich begrenzten Projekts, jedoch nicht unmittelbar für diese bestimmte Aufgabe und Zeitdauer. Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 liegen damit nicht vor. Das gilt auch deshalb, weil Overhead-Mittel nicht für direkte vorhabenbezogene Ausgaben verwendet werden dürfen. Insbesondere dienen die Mittel nicht dazu, das Projektpersonal befristet aufzustocken.

Die Overhead-Mittel können allerdings zur Finanzierung von Personal in der Qualifizierungsphase eingesetzt werden, das nach § 2 Abs. 1 sachgrundlos befristet beschäftigt wird. Außerhalb der Qualifizierungsphase kommt die Finanzierung einer befristeten Beschäftigung nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG („vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung“) in Betracht.

37. Bedarf es der Vorlage konkreter Stellenpläne?

Ist die Drittmittelfinanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt, steht fest, dass sich Arbeitgeber und Drittmittelgeber mit den Verhältnissen des konkreten Arbeitsplatzes und der dort zu erledigenden Aufgabe befasst haben. Auf Stellenpläne kommt es daher nicht an.

Eine befristete Beschäftigung ist somit auch in folgenden Fallkonstellationen möglich:

- gegenseitige Deckungsfähigkeit von Sach-, Personal- und Investitionsmitteln wie bei DFG-Vorhaben,
- pauschale Bewilligung von Personalmitteln ohne Stellenplan,
- pauschale Gesamtbewilligung ohne Unterscheidung zwischen Sach-, Personal- und Investitionsmitteln.

38. Was ist unter einer überwiegenden Beschäftigung entsprechend der Zweckbestimmung der Drittmittel zu verstehen?

Hier kommt es darauf an, dass die Tätigkeit „überwiegend“ projektbezogen ist. Die Arbeit in dem Drittmittelprojekt muss also der Tätigkeit des Mitarbeiters das Gepräge geben, andere, davon unabhängige Aufgaben in der Lehre, der Selbstverwaltung oder in anderen Projekten dürfen nicht dominieren.

39. Ist eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auch bei Projekten in der Lehre möglich?

Die Regelungen des WissZeitVG sind nicht auf den Forschungsbereich beschränkt. Vielmehr wird eine wissenschaftliche Dienstleistung vorausgesetzt. Wissenschaftliche Dienstleistungen sind Dienstleistungen zur Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen in Forschung und Lehre. Der Gegensatz zu „Wissenschaft“ ist daher nicht die „Lehre“, sondern die „Verwaltung“. Verwaltungstätigkeiten, also Tätigkeiten, die lediglich Forschung und Lehre vorbereiten und unterstützen, sind daher nichtwissenschaftliche Dienstleistungen (BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 677/96). Hochschulpersonal, das beispielsweise eine Vorlesung hält, ist daher „wissenschaftlich“ im Sinne des Hochschul- wie des Arbeitsrechts tätig.

Auch wenn Drittmittelprojekte in der Forschung der weitaus häufigste Anwendungsfall sein werden, ist hieraus nicht zu schließen, dass Projekte in anderen Bereichen ausgeschlossen sind. Der Gesetzeswortlaut sieht keine Beschränkung auf Forschungsprojekte vor. Auch in den Gesetzesmaterialien finden sich keine Hinweise auf einen derartigen Willen des Gesetzgebers. So ist beispielsweise neben dem wissenschaftlichen

auch das nicht forschende künstlerische Personal der Hochschulen ausdrücklich in den Anwendungsbereich der Regelung einbezogen.

40. Macht das WissZeitVG Vorgaben für die Vertragslaufzeit bei Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung?

Ja. Ausdrücklich regelt jetzt das WissZeitVG in § 2 Abs. 2 zweiter Halbsatz, dass sich die Laufzeit von Arbeitsverträgen, deren Befristung auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützt wird, an dem bewilligten Projektzeitraum orientieren soll. Damit wird nicht auf die konkrete haushaltsmäßige Mittelbereitstellung abgestellt, die auch bei mehrjährigen Projekten aus haushaltsrechtlichen Gründen z. B. jährlich erfolgt.

Bei von der DFG geförderten Sonderforschungsbereichen ist bewilligter Projektzeitraum und damit maßgeblicher Orientierungspunkt beispielsweise die jeweilige Förderperiode, die üblicherweise vier Jahre beträgt.

Kürzere Befristungen bleiben im Ausnahmefall auch künftig möglich. Bei Vertragsabschlüssen, die während eines schon laufenden Projekts beispielsweise einer schon begonnenen Bewilligungsperiode erfolgen, bildet die verbleibende Projekt- oder Bewilligungsdauer den maßgeblichen Orientierungspunkt. Insbesondere bei längeren Bewilligungszeiträumen kann aber auch eine beispielsweise an definierte Projektabschnitte anknüpfende Vereinbarung der Vertragslaufzeit angemessen und sinnvoll sein.

Bleibt die Vertragsdauer hinter dem bewilligten Projektzeitraum zurück, stellt dies die Existenz des sachlichen Grundes im Regelfall nicht in Frage. Allerdings spricht es für ein Fehlen des Sachgrundes, wenn die Vertragsdauer in einem derart großen Umfang hinter dem Bewilligungszeitraum zurückbleibt, dass eine der Verwirklichung des Projektes dienende Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.

41. Findet § 2 Abs. 5 (Verlängerung bei Beurlaubung, Mutterschutz etc.) Anwendung auf Verträge, die nach § 2 Abs. 2 wegen Drittmittelfinanzierung befristet wurden?

Nein. § 2 Abs. 5 findet keine Anwendung auf Verträge nach § 2 Abs. 2. § 2 Abs. 5 dient dem Schutz der Qualifizierungszeit. Ein solcher Schutz ist bei Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 grundsätzlich nicht angezeigt, da hier das Drittmittelprojekt und nicht die individuelle Qualifizierung im Vordergrund steht. Denn Grundgedanke der Verlängerungsregelung des § 2 Abs. 5 ist, dass Zeiten, in denen ein/e befristet beschäftigte/r Arbeitnehmer/in wegen Betreuungstätigkeit, Erziehungsurlaub, Wehr- und Zivildienst etc. keine oder eine geringere als die ursprünglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringt, "nachgearbeitet" werden können. Die Unterbrechung oder Reduzierung der Arbeitstätigkeit in diesen Fällen soll sich nicht nachteilig auf die für die wissenschaftliche Qualifizierung nach Maßgabe des ursprünglichen Arbeitsvertrages zur Verfügung stehende Zeit auswirken. Dieses Motiv ist auf Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung schon deshalb nicht übertragbar, weil das Gesetz für diesen Befristungstatbestand keine zeitliche Limitierung vorsieht; eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung kann vielmehr stets bei Vorliegen der gesetzlich geregelten Voraussetzungen erfolgen. Dementsprechend gilt der Verlängerungstatbestand allein für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung auf der Grundlage von § 2 Abs. 1.

42. Muss Personal in Drittmittelprojekten stets nach WissZeitVG (bzw. TzBfG) befristet beschäftigt werden oder kann auch auf dauerhaft beschäftigtes Personal zurückgegriffen werden?

Das WissZeitVG eröffnet mit § 2 Abs. 2 einen besonderen Befristungsgrund für das wissenschaftliche und künstlerische Personal in Drittmittelprojekten. Damit soll dem Charakter der Projektförderung als Bearbeitung einer bestimmten Forschungsfrage für eine festgelegte Zeitdauer Rechnung getragen werden. Auch in Drittmittelprojekten wird sowohl wissenschaftliches als auch nicht-wissenschaftliches Personal benötigt, das die Hochschule nicht vollständig über ihr grundfinanziertes Personal vorhalten kann. Das bedeutet aber nicht, dass die befristete Finanzierung eines Projekts zwingend befristete Arbeitsverträge zur Folge haben muss. Die haushaltsrechtliche Frage der Finanzierung der Personalausgaben ist von der arbeitsrechtlichen Frage der Befristung von Arbeitsverträgen getrennt zu betrachten. Neben der befristeten Beschäftigung nach WissZeitVG bzw. TzBfG kann

auch in Drittmittelprojekten unter bestimmten Voraussetzungen – insbesondere unter Berücksichtigung der landesrechtlichen Vorgaben – auf dauerhaft beschäftigtes Personal zurückgegriffen werden.

Für die Abrechnung von Personalausgaben in BMBF-Projekten sind verschiedene Fallgruppen zu unterscheiden. Zum einen kann vorhandenes grundfinanziertes Personal der Hochschule in einem über Drittmittel geförderten Projekt tätig werden. Über das Projekt können dann allerdings nur die Ausgaben abgerechnet werden, die ggf. für eine Ersatzkraft anfallen, die in der Zwischenzeit die bisherigen (grundfinanzierten) Aufgaben wahrnimmt. Zum anderen kann die Hochschule sich entscheiden, unbefristete Arbeitsverträge mit Personen abzuschließen, die regelmäßig in wechselnden Drittmittelprojekten tätig sind. Soweit dieses Personal nicht auf einer etatisierten Planstelle der Hochschule geführt wird, sondern über einen davon unabhängigen Dauervertrag verfügt, können die Personalausgaben in BMBF-Projekten abgerechnet werden. Für die Abrechnung müssen drei Voraussetzungen gegeben sein. Erstens muss die Person tatsächlich in dem Projekt tätig werden. Zweitens dürfen von ihr keine Grundaufgaben der Hochschule erledigt werden. Drittens darf die Person nicht gleichzeitig über eine grundfinanzierte Stelle verfügen. Für (Übergangs-)Phasen, in denen keine Drittmittel vorhanden sind, muss die Hochschule jedoch entsprechende Vorsorge treffen, um ihrer Verantwortung als Arbeitgeber gerecht werden zu können. Diese setzt unter anderem voraus, dass auch die haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Landes eine dauerhafte Beschäftigung ohne korrespondierende Planstelle zulassen.

Zur Beschäftigung von nicht-wissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten siehe auch Nr. 43.

43. Gilt die Regelung über die befristete Beschäftigung bei drittmittelfinanzierten Projekten auch für nicht-wissenschaftliches bzw. nicht-künstlerisches Personal?

Nein. Die bislang nach § 2 Abs. 2 Satz 2 bestehende Möglichkeit, den Tatbestand einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auch für nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal anwenden zu können, ist entfallen. Die bisher im WissZeitVG ermöglichte Anwendbarkeit der Regelung zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf das akzessorische Personal (zum Beispiel technische Angestellte, Laborpersonal, Personal für das Projektmanagement) wurde damit beendet.

44. Muss dieses Personal jetzt stets dauerhaft beschäftigt werden?

Daraus, dass im WissZeitVG die Möglichkeit einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung des nicht-wissenschaftlichen und nicht-künstlerischen Personals entfallen ist, lässt sich dies jedenfalls nicht entnehmen. Das WissZeitVG enthält hierzu keine Regelung. Soweit künftig eine befristete Beschäftigung von nicht-wissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten gewollt ist, kann diese – wie auch schon vor Inkrafttreten des WissZeitVG – auf Basis des allgemeinen Arbeitsrechts, also nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), erfolgen.

Allerdings sollte eine Hochschule oder Forschungseinrichtung auch aus Effizienzgründen ein eigenes Interesse daran haben, Dauerpersonal einzusetzen, wenn eine Aufgabe regelmäßig anfällt, zumal sich das Personal durch die Tätigkeit selbst auch professionalisiert. Das gilt auch dann, wenn diese regelmäßig anfallenden Aufgaben in verschiedenen Projekten finanziert werden. Wenn beispielsweise bestimmte Laborarbeiten in verschiedenen Projekten, vielleicht auch verschiedener Professoren, immer wieder anfallen, dann kann die Hochschule oder Forschungseinrichtung die dafür nötigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zentral auf Dauer einstellen, auch wenn sie projektfinanziert sind. Der im TzBfG geregelte Sachgrund „vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung“ ermöglicht eine Drittmittel- bzw. Projektbefristung auf der Grundlage der hierzu vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze (BAG 24. September 2014 – 7 AZR 987/12 – m. w. N.). Die Kriterien, die danach zugrunde zu legen sind, entsprechen denjenigen, die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz kodifiziert sind. Bei dessen tatbestandlicher Ausgestaltung wurden die bis dahin in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Drittmittelbefristung auf Basis des allgemeinen Arbeitsrechts entwickelten Grundsätze aufgegriffen und kodifiziert (BT-Drs. 16/3438 S. 13; BAG 13. Februar 2013 – 7 AZR 284/11). Sie sind weiterhin in dem Zusammenhang verwendbar, in dem sie entwickelt wurden, können also auch dann genutzt werden, wenn Befristungsgrundlage nicht das WissZeitVG, sondern das TzBfG ist. Mithin bietet das TzBfG in ausreichender Weise die Möglichkeit, nicht-wissenschaftliches Personal befristet in Drittmittelprojekten zu beschäftigen.

IV. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

45. Gilt das Gesetz auch für studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse?

Ja. Befristungsgrundlage für studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse ist jetzt §6. Danach können befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren abgeschlossen werden.

46. Kann ich als Student im Masterstudium auch als studentische Hilfskraft beschäftigt werden, obwohl ich bereits über einen ersten Hochschulabschluss verfüge?

Ja, mit der neuen Regelung in §6 wird dies klar geregelt. Sie erfasst sowohl ein Studium, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (zum Beispiel Bachelor) führt, als auch ein Studium, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss (zum Beispiel Master) führt. Der Begriff „weiterer berufsqualifizierender Abschluss“ ist dabei nicht im Sinne eines strengen Stufenverhältnisses zu verstehen. In Betracht kommt z. B. auch ein weiteres Bachelorstudium.

47. Fallen Beschäftigungen als wissenschaftliche Hilfskraft auch unter die neue Regelung für studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse?

Die neue Regelung gilt für studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse, deren Gegenstand die Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten ist, unabhängig davon, welche Personalkategorie die Länder hochschulrechtlich dafür vorsehen.

Befristete Beschäftigungen als wissenschaftliche Hilfskraft außerhalb eines Studiums, die zur Förderung der eigenen Qualifizierung der wissenschaftlichen Hilfskraft erfolgen, unterfallen aber auch künftig dem §2 Absatz 1.

48. Ist eine Befristung eingeschriebener Studierender nach § 6 nur während der ersten beiden Studiengänge möglich?

Nein. Die Regelung „Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt“ verwendet nicht Zahlworte, sondern unbestimmte Artikel. Das heißt, neben der klassischen Bachelor-Master-Struktur ist auch die Erbringung wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfstätigkeiten während eines Zweitstudiums erfasst, solange der von §6 vorgegebene Zeitrahmen von 6 Jahren nicht überschritten wird.

49. Werden Zeiten einer studienbegleitenden Beschäftigung zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten auf die Höchstdauer der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1) angerechnet?

Nein. der neugefasste § 2 Abs. 3 Satz 3 schließt eine Anrechnung dieser Beschäftigungszeiten auf den Zeitrahmen für die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 aus.

Auf den Befristungsrahmen für die Qualifizierungsbefristung nicht angerechnet werden Arbeitsverhältnisse nach §6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen. Entscheidend ist, dass es sich um die Erbringung von wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten handelt, die nicht bereits der eigenen Qualifizierung im Sinne vom § 2 Abs. 1 dienen.

Für das Eingreifen der Regelung kommt es darauf an, ob der Eintritt in die Qualifizierungsphase nach § 2 Abs. 1 und der hierauf bezogene befristete Vertrag nach dem Inkrafttreten erfolgt, nicht aber, ob die Zeiten der studienbegleitenden Tätigkeit vor oder nach der Gesetzesnovelle liegen. Der Wortlaut bezieht

sich ausdrücklich auch auf mit § 6 „vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen“. Diese Rechtsvorschriften können auch Befristungsgrundlagen sein, die vor der Novelle zur Befristung studienbegleitender Beschäftigung herangezogen wurden.

50. Können studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse nur nach dem neuen § 6 befristet abgeschlossen werden?

Nein. § 6 ermöglicht eine Befristung von Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten. Andere Beschäftigungen oder Beschäftigungen auf anderer Rechtsgrundlage werden dadurch nicht ausgeschlossen. Studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderer Rechtsvorschriften (z. B. TzBfG) beruhen, werden ebenfalls nicht auf den Zeitrahmen für die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 angerechnet, wenn sie den Arbeitsverhältnissen nach § 6 vergleichbar sind.