

## **Umsetzung der Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG**

Nach den Grundsätzen der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs gelten folgende Richtlinien:

### **1. Erstbefristung**

Die Dauer der Erstbefristung soll im Regelfall mindestens ein Jahr betragen, wobei unter Erstbefristung sowohl der erste befristete Beschäftigungsvertrag nach § 2 Abs.1 S. 1 WissZeitVG (vor der Promotion) als auch der erste befristete Beschäftigungsvertrag nach § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG (nach der Promotion) zu verstehen ist. In diesem Jahr ist die konkrete Qualifizierung (beispielsweise wissenschaftliche Tätigkeit zur Suche nach einem Promotions-/Habilitationsthema) zu klären und festzustellen, ob der/die Beschäftigte für die beabsichtigte Qualifikation geeignet ist.

Die Mindestdauer von einem Jahr gilt nicht, wenn die Qualifikation an sich in einem kürzeren Zeitraum abgeschlossen werden kann oder ein Qualifizierungsziel feststeht, das mehr Zeit in Anspruch nehmen wird als ein Jahr.

Der Begriff der Qualifizierung ist dabei nicht eng auszulegen (z.B. Promotion, Habilitation aber auch Erfahrung in projektbezogener Mitarbeiterführung, Drittmittelakquise u.a.).

Spätestens bei Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses wird zwischen dem oder der Beschäftigten und dem oder der unmittelbaren Vorgesetzten eine Betreuungsvereinbarung geschlossen, die im Fall von Promotion, Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistungen auch einen angemessenen Anteil an der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation vorsieht. Dieser individuelle Anteil ist auch in der Tätigkeitsbeschreibung darzustellen.

### **2. Betreuungsvereinbarung**

Im Zusammenhang mit der Rahmenpromotionsordnung wurde eine Musterbetreuungsvereinbarung erarbeitet, die nach derzeitigem Stand auch zur Einhaltung der staatlichen Grundsätze verwendet werden kann. Spätestens bei der Verlängerung einer Erstbeschäftigung (sowohl vor als auch nach Promotion) von mindestens einem Jahr ist nach Punkt 1.2 der Grundsätze eine Betreuungsvereinbarung zwischen dem/der Hochschullehrer/in und dem/der Beschäftigten abzuschließen.

Künftig ist daher bei jedem Wunsch auf Weiterbeschäftigung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG unabhängig davon, ob eine Promotion, Habilitation oder sonstiges Qualifikationsvorhaben beabsichtigt ist, von der Beschäftigungsstelle anzugeben, ob eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen wurde. Ein Antrag auf Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen der Qualifizierungsphase ohne diese Angabe führt dazu, dass die Vorlage nachgefragt wird und dem Verlängerungswunsch bis zur Vorlage nicht entsprochen werden kann.

### **3. Laufzeit des Weiterbeschäftigungswunsches**

Nach Punkt 1.1 der Grundsätze soll die Vertragsdauer dem Qualifikationszeitraum entsprechen. Dieser betrage bei Promotionen zwischen einem und vier Jahre, bei Habilitationen zwischen vier und sechs Jahren. Zu der Dauer der sonstigen Qualifikationsvorhaben schweigen sich die Grundsätze aus. Dies entspricht auch der Gesetzesnovelle.

./.

Künftig ist daher bei jedem Wunsch auf Weiterbeschäftigung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG von der Beschäftigungsstelle anzugeben, ob das vereinbarte Qualifizierungsziel in der beantragten Vertragslaufzeit erreicht werden kann. Falls nicht, ist dies gesondert zu begründen und die Angemessenheit im Einzelfall zu erläutern.

Ein Antrag auf Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen der Qualifizierungsphase ohne diese Angabe führt dazu, dass die Angabe nachgefragt wird und dem Verlängerungswunsch bis zur Angabe nicht entsprochen werden kann.

Hausgemachte Ursachen wie befristete Stellenzuweisungen/-verteilungen innerhalb der Fakultät können hierbei nicht mehr als Begründung herangezogen werden.

#### 4. Angemessener Anteil an der Arbeitszeit für die eigenen Qualifikation

Unter Punkt 1.2 der Grundsätze ist vorgesehen, dass im Fall von Promotion, Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistungen ein angemessener Anteil an Arbeitszeit für die eigene Qualifikation zur Verfügung zu stellen ist.

Zwar ist in den Grundsätzen die Rede davon, dies in der Betreuungsvereinbarung zu verschriftlichen, um allerdings die Betreuer/-innen zu entlasten und vor unklaren arbeitsrechtlichen/zivilrechtlichen Haftungsansprüchen zu bewahren, wird empfohlen, dies künftig in der Tätigkeitsbeschreibung zu dokumentieren.

Die Beschäftigungsstelle stellt im Rahmen der Tätigkeitsbeschreibung diesen Arbeitszeitanteil individuell dar.

#### 5. Arbeitszeitumfang

Regelmäßig ist für befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen in der Qualifizierungsphase ein Arbeitsplatz mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.

Von diesem Grundsatz abweichend werden vier Ausnahmen zugelassen:

- Beschäftigung erfolgt neben einem Referendariat
- Vorgaben durch den Drittmittelgeber oder Stipendiengeber
- Zusätzlicher Arbeitsvertrag neben einem bestehenden Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber
- Wunsch des/der Beschäftigten, nach erfolgtem Beratungsgespräch mit dem/der Vorgesetzten

Beschäftigungsanträge mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten – mit Ausnahme der o.g. Tatbestände – können künftig nicht mehr vollzogen werden. Auch bei Verlängerungsanträgen und Arbeitszeitreduzierungen auf Wunsch der Beschäftigungsstelle sind zukünftig die Ausnahmetatbestände zu prüfen.

#### 6. Drittmittelbefristungen

Die Befristungsdauer von Beschäftigungsverhältnissen in Drittmittelprojekten soll nach der Neufassung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen. Eine Abweichung hiervon ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich (beispielsweise, wenn ein Wissenschaftler einer bestimmten Fachrichtung nur in einem Teilabschnitt des Projekts benötigt wird). Die in den Grundsätzen vorgesehene mögliche Erstbeschäftigung von einem Jahr sowie die Beschränkung der Beschäftigungszeit auf eine Gesamtdauer von drei Jahren können daher nur noch in begründeten Einzelfällen zum Zuge kommen.

Bei Rückfragen stehen Ihnen die jeweiligen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Servicezentrums Personal gerne zur Verfügung.

Ihre Personalabteilung