



## Neues Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Starke Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten für Beschäftigte an staatlichen Hochschulen

Am 17.03.2016 ist das Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Kraft getreten mit dem Ziel, in den vergangenen Jahren in der Befristungspraxis aufgetretenen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken. Die wesentlichen Änderungen:

### **Kopplung der Befristung an das Beschäftigungsziel**

Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an staatlichen Hochschulen (Hochschullehrer/-innen ausgenommen) können zukünftig nur noch dann befristet werden, wenn die Beschäftigung „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“ erfolgt. Der Gesetzentwurf stellt hierzu aber bereits klar, dass der Begriff der Qualifizierung nicht eng auszulegen, sondern allgemein auf den „Erwerb von wissenschaftlichen Kompetenzen“ gerichtet ist.

### **Orientierung der Befristungsdauer an Dauer der angestrebten Qualifizierung**

Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie „der angestrebten Qualifizierung angemessen“ ist. Maßstab hierfür soll „die übliche Dauer solcher Qualifizierungsvorhaben“ (z.B. Promotion oder Habilitation) sein, ohne formales Qualifizierungsziel soll die konkrete Befristungsdauer funktional bemessen sein, d.h. „im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sinnvoll“. Kürzere Verträge bleiben im Ausnahmefall bei begründetem Anlass möglich (Überbrückungstätigkeit u.a.).

### **Keine Anwendung des WissZeitVG mehr auf Mitarbeiter mit nichtwissenschaftlichen/ nichtkünstlerischen Aufgaben**

Die o.g. Einschränkung führt dazu, dass Arbeitsverträge mit Mitarbeitern, die weder wissenschaftliche noch künstlerische Aufgaben wahrnehmen (z.B. Verwaltungskräfte, Labor- und Technikmitarbeiter u.a.), künftig vom Anwendungsbereich des WissZeitVG ausgenommen sind. Dies betrifft auch solche „akzessorischen“ Mitarbeiter, die bisher im Rahmen von Drittmittelprojekten eingesetzt wurden. Arbeitsverträge dieser Mitarbeiter dürfen dann ausschließlich auf Grundlage des TzBfG befristet werden.

### **Drittmittelbefristung: Befristungsdauer orientiert am Projektzeitraum**

Im Rahmen von Drittmittelbefristungen soll sich die vereinbarte Befristungsdauer künftig nicht mehr am Zeitraum der Mittelbereitstellung orientieren, sondern „dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen“. Dies soll kurze Befristungszeiträume vermeiden, die ihre Ursache oft in der aus haushaltsrechtlichen Gründen in kurzen Zeitabschnitten bemessenen Mittelbereitstellung hatten.

### **Eigener Befristungstatbestand für studentische „Hilfswissenschaftler“**

Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung studienbegleitender wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten sind zukünftig bis zur Dauer von sechs Jahren zulässig, ohne dass diese Zeiten auf eine Befristung nach Studienabschluss anzurechnen sind. Dies auch während eines Studiums zur Erlangung eines weiteren berufsqualifizierenden Abschlusses (z.B. Master).

### **Bewertung**

Die Gesetzesnovelle wird zur Verbesserung der Karriereplanung junger Wissenschaftler beitragen, andererseits aber auch nicht unerhebliche Rechtsrisiken für Arbeitgeber mit sich bringen. Dies gilt v.a. für den Bereich der Beschäftigung nichtwissenschaftlichen und -künstlerischen Personals. Die Abgrenzung zur Gruppe der wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter und die Behandlung von Mitarbeitern mit Mischstätigkeiten erhält vor dem Hintergrund der Neuerungen noch größere Bedeutung.

München, den 21.03.2016

RAin Dr. Uta Strothmeyer

**ENDEMANN.SCHMIDT**  
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB  
Arnulfstraße 56  
80335 München  
+49 89 2000568 30  
uta.strothmeyer@es-law.de