

## Erläuterungen zur befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal

(weitere Dokumente auf

<https://www.verwaltung.zuv.fau.de/personalhandbuch/befristete-arbeitsverhaeltnisse/>)

(1) Die Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG sind für die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen von großer Bedeutung. Sie sollen sicherstellen, dass jungen Nachwuchswissenschaftlern einerseits ausreichend Zeit eingeräumt werden kann, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren. Andererseits sollen sie dafür sorgen, dass die begrenzt verfügbaren Qualifikationsstellen danach auch für die nächsten Generationen von Nachwuchswissenschaftlern zur Verfügung stehen.

Neben den Regelungen des WissZeitVG haben das Wissenschaftsministerium und die bayerischen Universitäten Grundsätze zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG vereinbart, die ebenfalls beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge zu beachten sind.

Die folgenden Abschnitte erläutern wichtige Aspekte für den Umgang mit dem Gesetz und den Grundsätzen. Der Wortlaut von Gesetz und Grundsätzen ist auf der oben genannten Webseite zu finden.

(2) Das WissZeitVG regelt in § 2 die Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliches Personal. Hierbei wird zwischen zwei grundlegend unterschiedlichen Varianten unterschieden:

### (2a) **Befristung bei einer Beschäftigung zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung** (§ 2 Abs. 1)

- Befristung ohne / vor der Promotion bis max. 6 Jahre, danach weitere 6 Jahre (9 Jahre in der Medizin).
- Die **Befristungsdauer** eines Vertrags **muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein** (unabhängig von der vorhandenen Finanzierung!).
- Die Hälfte (bzw. ein angemessener Anteil) der Arbeitszeit ist für die Qualifizierung einzuräumen.
- Es erfolgt im Regelfall mindestens eine Beschäftigung mit 50 % der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle.
- In der **Betreuungsvereinbarung** wird das Qualifizierungsziel (siehe auch Punkt 3) und die diesem Ziel angemessene Zeit gemeinsam von dem oder der Vorgesetzten und dem oder der Beschäftigten dokumentiert.
- Die Finanzierung des Vertrags kann aus beliebigen Quellen erfolgen (Haushaltsstellen, Drittmittel, Projektrestmittel, ...), die Finanzierung kann aus verschiedenen Quellen gestückelt werden und ggf. kann während der Laufzeit des Vertrags auch umgebucht werden.
- Aus der verfügbaren Finanzierung ergibt sich **keinesfalls** eine Begründung für die Befristungsdauer. Das Gesetz lässt nur beim Qualifizierungsziel und dem Begriff der Angemessenheit einen Spielraum.

### (2b) **Befristung wegen Drittmittelfinanzierung** (§ 2 Abs. 2)

- Finanzierung von wiss. Personal aus Drittmitteln und die Finanzierung ist für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt. Die **Befristungsdauer entspricht** im Regelfall **dem bewilligten Projektzeitraum**. Im Einzelfall ist auch die Befristung nur für die Bearbeitung eines konkreten Meilensteins oder eines Projektteils in einem längeren Projekt denkbar.
- Die Beschäftigung muss überwiegend der Zweckbestimmung der Mittel entsprechen und aus den für das Projekt bewilligten Drittmitteln finanziert sein. Die Nutzung von Haushaltsstellen oder Restmitteln anderer Projekte bzw. Umbuchungen der Finanzierung sind nur sehr eingeschränkt möglich – letztlich nur solange das Drittmittelprojekt einen überwiegenden Teil beibehält.
- Eine Qualifizierung im Rahmen der Beschäftigung fordert das Gesetz nicht (dies bedeutet aber natürlich nicht, dass in einem solchen Beschäftigungsverhältnis nicht auch eine wiss. Qualifizierung erfolgen kann – sie ist im Gegensatz zu (2a) aber nicht Vertragsgrundlage).
- Solche Befristungen sind auch über 6 (+ 6 bzw. 9) Jahre hinaus möglich.
- Da das Ziel der Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Regel aber eine Qualifizierung ist, sollte diese Art der Befristung **nur in begründeten Fällen** angewendet werden.

(3) Standardfälle einer wissenschaftlichen Qualifizierung sind grundsätzlich die Promotion und die Habilitation, jedoch werden in der Gesetzesbegründung ausdrücklich auch weitere Qualifizierungsziele, wie der „Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen“, z. B. in Form von Kenntnissen des Projektmanagements, erwähnt. Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer gesetzlichen Festlegung – so sagt es die Gesetzesbegründung ausdrücklich.

Durch die Vorgabe einiger standardisierter Qualifizierungsziele soll den Lehrstühlen und der Verwaltung der Umgang mit den im Alltag häufigsten Fällen erleichtert werden. In darüber hinausgehenden Situationen müssen das Qualifizierungsziel und die dafür angemessene Befristungszeit in der Betreuungsvereinbarung detaillierter beschrieben und begründet werden.

### (3a) Qualifizierungsziele bei **nicht promovierten** Beschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1)

- **Vorbereitung des Promotionsvorhabens**  
Angemessene Dauer: 1 bis 2 Jahre, nur bei der Erstbefristung anwendbar.

Wenn zum Zeitpunkt der Ersteinstellung das Promotionsthema noch nicht feststeht und ggf. auch eine Einarbeitung in das Umfeld des Forschungsthemas erforderlich ist, kann der eigentlichen Promotion eine Art „Vorqualifizierung“ vorangestellt werden.

Dieses Qualifizierungsziel soll aber nicht als Standardfall für die Erstbefristung dienen, sondern nur angewandt werden, wenn es aus der Sachlage wirklich gegeben ist.

- **Promotion**

Angemessene Dauer: bei einer Erstbefristung in der Regel mindestens 3 bis 4 Jahre.

Ein Folgevertrag soll zusammen mit der Erstbefristung entweder die in dem jeweiligen Fach typische durchschnittliche Promotionszeit umfassen oder sich an einer zu diesem Zeitpunkt vorliegenden individuellen Zeitplanung für das Promotionsvorhaben orientieren. Entsprechend ist zu verfahren, wenn das Promotionsverfahren in anderem Zusammenhang begonnen wurde (z. B. im Rahmen eines Stipendiums). Konnte das Promotionsverfahren nicht zum prognostizierten Zeitpunkt abgeschlossen werden, kann auf der Grundlage einer neuen Zeitplanung eine weitere Verlängerung erfolgen (bis maximal 6 Jahre). Solche Verlängerungen dürfen nicht unrealistisch kurz gehalten werden und die Anzahl muss in einem vertretbaren Rahmen bleiben.

- **Wissenschaftlicher Kompetenzerwerb**

Angemessene Dauer: soll sich an sinnvollen Zeiträumen in Hinsicht auf die jeweilige Qualifizierung orientieren (z. B. die Dauer einer Projektlaufzeit). Befristungen von unter einem Jahr sind nur in Ausnahmefällen möglich und besonders zu begründen.

Unter diesem allgemein formulierten Ziel kann eine Vielzahl unterschiedlicher konkreter, ggf. auch fachspezifischer, Qualifikationsziele subsumiert werden. Beispiele sind:

- Wissenschaftlicher Kompetenzerwerb im Forschungsprojekt ... (benennen).
- Wissenschaftliche Lehrqualifikation im Rahmen von ... (benennen).
- Qualifizierung auf der Grundlage einer Qualifizierungs- bzw. Zielvereinbarung (beilegen).
- Sonstige wissenschaftliche Qualifizierung (beschreiben).

In diesem Rahmen ist auch denkbar, ein weiteres Zwischenziel vor dem eigentlichen Promotionsziel zu definieren, wenn z. B. die Stellen- oder Projektsituation an einem Lehrstuhl zunächst die Finanzierung einer für die Promotion angemessenen Vertragszeit nicht erlaubt. Da dies aber leicht als Umgehen der Ziele des WissZeitVG interpretiert werden kann, muss bei allgemein formulierten Qualifizierungszielen immer eine präzise Beschreibung des Ziels und eine Begründung der Angemessenheit der Befristungsdauer vorgelegt werden.

(3b) Qualifizierungsziele bei **promovierten** Beschäftigten (§ 2 Abs. 1, Satz 2)

In der Postdoc-Phase steht vor allem die Qualifizierung für eine weitere wissenschaftliche Karriere im Mittelpunkt. Damit erfolgt eine grundlegende Entscheidung über den weiteren Lebensweg der Beschäftigten. Bei Abschluss einer Betreuungsvereinbarung für eine weitere Qualifizierung nach der Promotion soll der oder die Vorgesetzte mit dem oder der Beschäftigten deshalb auch die Eignung für eine wissenschaftliche Karriere sowie die weiteren Beschäftigungsperspektiven besprechen. Neben einer Qualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere sind auch Ziele für eine weitere Qualifizierung im Hinblick auf eine Tätigkeit in Unternehmen (z. B. in der industriellen Forschung oder im Projektmanagement) denkbar. Solch eine anderweitige Qualifizierung kann ggf. auch als Vorstufe vor einer endgültigen Entscheidung über eine wissenschaftliche Karriere (wie Habilitation) erfolgen. Es ist aber immer zu beachten, dass mehrstufige Qualifizierungsziele wirklich sachlich begründet sind und nicht einer missbräuchlichen Anwendung mehrerer Kurzzeitbefristungen dienen.

- **Vorbereitung einer Habilitation / auf eine Juniorprofessur / eine Postdoc-Tätigkeit im Ausland**

Angemessene Dauer: in der Regel 2 Jahre, mindestens 1 Jahr

Profilbildung als eigenständiger Wissenschaftler, Aufstellung einer Forschungsagenda.

- **Habilitation bzw. das Erwerben habilitationsäquivalenter Leistungen**

Angemessene Dauer: richtet sich nach dem prognostizierten Zeitpunkt für den Abschluss der Habilitation bzw. der entsprechenden Leistungen – in der Regel mindestens 3 Jahre.

Im Ausnahmefall kann aufgrund einer individuellen Prognose davon abgewichen werden. Dabei sind zurückgelegte Zeiten der Arbeit an der Qualifikation, z. B. aus früherer Beschäftigung oder aus einer Stipendienzeit, zu berücksichtigen. Konnte das Verfahren nicht zum prognostizierten Zeitpunkt abgeschlossen werden, kann auf der Grundlage einer neuen Zeitplanung eine weitere Verlängerung erfolgen (bis max. 6 Jahre bzw. 9 Jahre in der Medizin).

- **Wissenschaftlicher Kompetenzerwerb nach der Promotion**

Dieses Ziel entspricht grundsätzlich dem unter (3a) genannten Ziel – allerdings auf Postdoc-Niveau. Beispiele sind:

- Wissenschaftliche Projekt- und Personalführungserfahrung (z. B. Nachwuchsgruppenleitung).
- Wissenschaftlicher Kompetenzerwerb durch das Einwerben von Drittmittelprojekten.
- Wissenschaftliche Profilierung durch Publikation(en), Organisation von wissenschaftlichen Tagungen, Arbeit in Programmkomitees, ... im Bereich ... (benennen).
- Erwerb zusätzlicher / besonderer wissenschaftlicher Lehrqualifikationen (benennen).
- Qualifizierung auf der Grundlage einer Qualifizierungs- bzw. Zielvereinbarung (beilegen).

- Sonstige wissenschaftliche Qualifizierung in der Postdocphase (benennen).