

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Synopse

Gegenüberstellung von geltendem Gesetzestext mit den Gesetzentwürfen von GEW und BMBF

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom Januar 2015	Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Juli 2015	Kommentar von Andreas Keller, GEW
<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind</p>	<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer <u>und der überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch <u>Vereinbarung nicht Tarifvertrag</u> abgewichen werden. <u>Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.</u> Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vor-</p>	<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwen-</p>	<p><i>Zwei wichtige Vorschläge der GEW hat das BMBF <u>nicht</u> aufgegriffen. Zum einen die Ausklammerung der überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich des Gesetzes – das ist eine wichtige Konsequenz nicht nur der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, sondern auch der überfälligen Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu einem Wissenschaftsqualifizierungsgesetz. Zum anderen die Aufhebung der Tarifsperre, die Gewerkschaften und Arbeitgebern die tarifvertragliche Vereinbarung von Befristungsregeln untersagt.</i></p>

anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.	schriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.	den, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.	
(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.	(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Zur unbefristeten Beschäftigung sind die Hochschulen verpflichtet, wenn dem in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach diesem Gesetz bzw. dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht besteht.	(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.	<i>Die GEW hat vorgeschlagen, den Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ explizit im Gesetz zu verankern. Das BMBF hat diesen Vorschlag <u>nicht</u> aufgegriffen.</i>
§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je	§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist. Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszei-	§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das zur eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird und nicht promoviert ist , ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung zur eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die vereinbarte Be-	<i>Das BMBF hat vor, die Befristung von Arbeitsverträgen mit sachgrundlos befristeten Beschäftigten an deren Qualifizierung zu binden. Ein richtiger Schritt, um die Befristung von Arbeitsverträgen wieder auf den ursprünglichen Zweck – die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung – zurückzuführen. Die GEW hat dies in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen (im GEW-Entwurf in § 2 Absatz 2a geregelt). Damit die Regelung nicht ins Leere läuft, muss sie aber verbindlich ausgestaltet werden. Zu diesem Zweck hat die GEW eine entsprechende Verankerung der Qualifizierung im Arbeitsvertrag sowie die Reservierung von mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit für die Qualifizierung vorgeschlagen. Weiter sieht das BMBF die Verankerung von Mindestlaufzeiten von Zeitverträgen zur Qualifizierung im WissZeitVG vor – ebenfalls</i>

<p>Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>ten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. <u>Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich beim Nachweis des Vorliegens einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit um zwei Jahre.</u> Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p><u>fristungsdauer soll jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.</u> Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. <u>Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 bündel- elterngeld- und Elternzeit- gesetz vorliegen.</u> Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>ein Vorschlag der GEW (im GEW-Entwurf in § 2 Absatz 2b geregelt). Damit die Vorgabe tatsächlich Wirkung entfaltet, muss sie sehr präzise und verbindlich ausgestaltet werden. Die GEW hat daher vorgeschlagen, dass die Dauer eines befristeten Qualifizierungsvertrags mindestens der Zeitdauer entsprechen soll, die in dem betreffenden Fach üblicherweise für die Qualifizierung aufgewendet wird, aber drei Jahre nicht unterschreiten darf. Weiter möchte das BMBF die familienpolitische Komponente des WissZeitVG, die die Verlängerung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen auch über die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs (in der Medizin sechs plus neun) Jahren hinaus ermöglicht, auf die Betreuung von Stief- und Pflegekindern ausweiten. Aus Sicht der GEW ist die Änderung zu begrüßen. Zusätzlich hat die GEW eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente im Sinne eines Rechtsanspruchs auf Vertragsverlängerung (siehe unten § 2 Absatz 5) sowie im Interesse des Nachteilsausgleichs die Einführung einer behindertenpolitischen Komponente, die die Ausweitung der Höchstbefristungsdauer für Beschäftigte mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit vorsieht, vorgeschlagen. Diese Vorschläge hat das BMBF <u>nicht</u> aufgegriffen. Die GEW hat in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs)</p>
---	---	--	---

			<p>nur noch dann sachgrundlos befristet beschäftigt werden, wenn ihnen die Perspektive eröffnet wird, auf Dauer in Hochschule und Forschung tätig zu sein. Konkret soll eine befristete Beschäftigung durch eine Änderung von § 2 Absatz 1 Satz 2 Wiss-ZeitVG daran gebunden werden, dass die Arbeitgeber mit der oder dem Beschäftigten eine Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses für den Fall vereinbaren, dass aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht wurde. Diese Regelung würde die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“ verpflichten. Diesen Vorschlag hat das BMBF <u>nicht</u> aufgegriffen.</p>
<p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.</p>	<p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.</p>	<p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; <u>die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.</u> Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.</p>	<p>Das BMBF plant die Verankerung von Mindestlaufzeiten für Zeitverträge auch bei Arbeitsverträgen, die aufgrund ihrer Drittmittelfinanzierung befristet sind – ein weiterer Vorschlag der GEW, den das BMBF aufgegriffen hat (im GEW-Entwurf in § 2 Absatz 2b geregelt). Allerdings nimmt das BMBF dabei auf die Dauer der Mittelbewilligung Bezug und nicht, wie von der GEW vorgeschlagen, auf die Projektlaufzeit. Da die Mittel von insgesamt bewilligten Drittmittelprojekten häufig tranchenweise freigegeben werden, könnte die vom BMBF vorgeschlagene Formulierung ihre Wirkung verfehlen. Zu begrüßen ist die vom BMBF geplante Streichung des nichtwissenschaftli-</p>

			chen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG, die die GEW in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen hatte.
	<p><u>(2a) Der Abschluss eines Arbeitsvertrages nach Absatz 1 und 2 setzt voraus, dass zwischen den Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag geregelt wird, dass dieser der Qualifizierung dient oder die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird. Dient der Arbeitsvertrag der Qualifizierung des in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personals, muss der Arbeitsvertrag außerdem Aussagen über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit, die nicht unter 50 vom Hundert betragen darf, enthalten. Wird die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert, muss der Arbeitsvertrag Aussagen über das zu bearbeitende Projekt, den von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personal zu bearbeitenden Anteil am Projekt, die Laufzeit des Projekts und den Umfang der für die Projektarbeit anzusetzenden Arbeitszeit enthalten. Dient der Arbeitsvertrag Qualifizierungszwecken und wird zugleich auch aus Mitteln Dritter finanziert, muss die zusätzliche Vereinbarung den Sätzen 2 und 3 entsprechen.</u></p>		Vorschlag der GEW für die Qualifizierungsbindung der sachgrundlosen Befristung (siehe oben Kommentar zu § 2 Absatz 1).
	<p><u>(2b) Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 soll mindestens der Zeitdauer entsprechen, der in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel aufgewendet</u></p>		Vorschlag der GEW für Mindestlaufzeiten für Zeitverträge (siehe oben Kommentar zu § 2 Absatz 1 und 2).

	wird, und darf drei Jahre nicht unterschreiten. Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 2 muss mindestens der Zeitdauer des aus Mitteln Dritter finanzierten Projekts entsprechen.		
(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.	(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 nach Maßgabe von Absatz 2a Satz 2 oder 4 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen; dies gilt auch für Zeiten während eines Masterstudiums.	(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.	<i>Das BMBF möchte, dass Beschäftigungszeiten von studentischen Beschäftigten im Masterstudium nicht mehr auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion angerechnet werden – auch das hat die GEW in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen. Dazu sieht das BMBF die Aufnahme eines neuen § 6 ins WissZeitVG vor (s. u.), der zugleich die Normierung eines neuen Befristungstatbestands für studentische Hilfskräfte vorsieht. Den sechs Jahren Höchstbefristungsdauer für die Promotionsphase und weiteren sechs (in der Medizin neun) Jahren für die Postdocphase wird eine, wenn man so will, Prädocphase von ebenfalls bis zu sechs Jahren vorangestellt. Dieser Vorschlag ist äußerst problematisch: Die Nichtanrechnung der studentischen Beschäftigungszeiten soll ausschließlich für Hilfstätigkeiten gelten, eine Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, um mit dem Masterstudium die Promotionsfähigkeit zu erlangen, die an den Fachhochschulen verbreitet ist, soll zur Anrechnung auf die Promotionszeit führen. Folge könnte eine Umwandlung von tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen in prekäre Hilfskraftverträge sein. Die GEW hält daher an ihrem klareren und weitergehenden Alternativvorschlag fest.</i>

<p>(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p>(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p>(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	
<p>(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von 	<p>(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 Absatz 1 dieses Gesetz verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder sonstiger pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in 	<p>(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 4. Zeiten des Grundwehr- 	<p><i>Das BMBF möchte die Verlängerung von Arbeitsverträgen bei einer Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung zum Zwecke der Kinderbetreuung auf Stief- und Pflegeeltern ausweiten. Die GEW begrüßt diese Änderung. Darüber hinaus hat die GEW die verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG vorgeschlagen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen einen Anspruch auf automatische Verlängerung ihres befristeten Beschäftigungsverhältnisses um pauschal zwei Jahre erhalten, wenn sie eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen und an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet haben oder noch arbeiten. Dies sieht § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 des GEW-Gesetzesentwurfs vor. Weiter ist vorgesehen, die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG, die keinen Verlängerungsanspruch beinhaltet, aber weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten eröffnet, parallel beizubehalten. Weiter schlägt die GEW vor, die Verlängerungstatbestände des § 2 Absatz 5 Satz 1 (Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung u. a. bei Kinder-</i></p>

<p>Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats. Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats, <u>6. Zeiten der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, sofern während der Betreuung das in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet hat oder noch arbeitet.</u> Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2, und 5 <u>und 6</u> die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>und Zivildienstes und 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats. Eine Verlängerung<u>Zeiten</u> nach Satz 1 <u>Nr. 1 bis 5 wird werden</u> nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll <u>In</u> den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 <u>soll die Verlängerung</u> die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p><i>betreuung, Pflege von Angehörigen, Freistellung für Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte) auf Drittmitteleverträge auszuweiten – aus Gründen der Gleichbehandlung. Die Drittmittelegeber würden dann dazu angehalten, den Verlängerungsanspruch des bzw. der geschützten Beschäftigten von vornherein in ihre Finanzplanung aufzunehmen.</i> <i>Keiner dieser GEW-Vorschläge für eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente wurden vom BMBF aufgegriffen.</i></p>
<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p><i>Wie die GEW sieht auch das BMBF die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor, auch bei Privatdienstverträgen.</i></p>
<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die</p>	<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3</p>	<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3</p>	<p><i>Wie die GEW sieht auch das BMBF die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor, auch bei staatlich anerkannten, nichtstaatlichen Hochschulen.</i></p>

<p>Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	
<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p><i>Wie die GEW sieht auch das BMBF die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor, auch bei außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.</i></p>
		<p><u>§ 6 Studienbegleitende Beschäftigungen</u></p> <p><u>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 zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</u></p>	<p><i>Siehe oben § 2 Absatz 3.</i></p>
<p>§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17.</p>	<p>§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17.</p>	<p>§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17.</p>	

<p>April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	<p>April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	<p>April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	
<p>(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	<p>(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	<p>(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	