

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Synopse

Gegenüberstellung von geltendem Gesetzestext mit den Gesetzentwürfen von GEW und BMBF Stand: 29. Juli 2015

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 (Referententwurf)	Kommentar von Andreas Keller, GEW
		<p>Artikel 1</p> <p>Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) wird wie folgt geändert:</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</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</u> Tarifvertrag 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</u></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, <u>3 und 6</u> 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</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>

<p>solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p>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 anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p>solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>	<p>(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.</p>	<p><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></p>
<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(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</p>	<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(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 festzu-</p>	<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(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 zuläs-</p>	<p><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</i></p>

<p>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. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p><u>stellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist.</u> 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 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>sige 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. <u>Die vereinbarte Befristungsdauer 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 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen.</u> Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p><i>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 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, dahin gehend klar stellen, dass sie auch für die Betreuung von Stief- und Pflegekindern gilt. Aus Sicht der GEW ist diese Klarstellung zu begrüßen. 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</i></p>
---	--	--	---

		<p>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-Gesetzentwurfs 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.</p> <p>Zusätzlich hat die GEW 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 weiter vorgeschlagen, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) 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 WissZeitVG 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</p>
--	--	---

			Regelung würde die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“ verpflichten. Auch diesen Vorschlag hat das BMBF <u>nicht</u> aufgegriffen.
(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.	(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.	(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.	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 nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG , die die GEW in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen hatte.
	<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 Qualifizie-</u>		Vorschlag der GEW für die Qualifizierungsbindung der sachgrundlosen Befristung (siehe oben Kommentar zu § 2 Absatz 1).

	<p><u>rungsziel, 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>		
	<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 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.</u></p>		<p><i>Vorschlag der GEW für Mindestlaufzeiten für Zeitverträge (siehe oben Kommentar zu § 2 Absatz 1 und 2).</i></p>
<p>(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.</p>	<p>(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 <u>nach Maßgabe von Absatz 2a Satz 2 oder 4</u> abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und</p>	<p>(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.</p>	<p><i>Siehe unten § 6.</i></p>

<p>nen. 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.</p>	<p>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; <u>dies gilt auch für Zeiten während eines Masterstudiums.</u></p>	<p>nen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. <u>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.</u></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>(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 Eltern- 	<p>(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 <u>diesem Gesetz</u> 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 <u>oder</u> 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 Eltern- 	<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, <u>auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen</u>, 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 	<p><i>Das BMBF möchte klarstellen, dass die Verlängerung von Arbeitsverträgen bei einer Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung zum Zwecke der Kinderbetreuung auch bei Stief- und Pflegeeltern gilt. Die GEW begrüßt diese Klarstellung.</i></p> <p><i>Die GEW unterstützt indes die vom BMBF vorgesehene Änderung, dass Zeiten nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 1 bis 5 (Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung u. a. bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Freistellung für Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats) nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs (in der Medizin sechs plus neun) Jahren angerechnet werden. Die geltende Regelung zur Anrechnung dieser Zeiten be-</i></p>

<p>zeit 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,</p> <p>4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und</p> <p>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 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>zeit 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,</p> <p>4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und</p> <p>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,</p> <p>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. 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 und 6 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,</p> <p>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,</p> <p>4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und</p> <p>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.</p> <p>Eine VerlängerungZeiten nach Satz 1 Nr. 1 bis 5 wird werden nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll! In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p><i>zieht sich nur auf die durch die Zeiten ausgelösten Verlängerungen der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, nicht auf die Zeiten einer Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung selbst. Ein Arbeitgeberwechsel kommt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aber, gerade aufgrund des hohen Anteils an Zeitverträgen, sehr häufig vor. Für diesen Fall enthält das WissZeitVG eine Regelungslücke, die dringend geschlossen werden muss. Im Sinne der Gleichbehandlung hält die GEW darüber hinaus eine Erstreckung der gesamten Regelungen des § 2 Absatz 5 auf gemäß § 2 Absatz 2 befristete Arbeitsverträge (Drittmittelverträge) für geboten. Drittmittelbeschäftigte sollten wie ihre Kolleginnen und Kollegen auf Haushaltsstellen einen Anspruch auf Vertragsverlängerung bekommen, wenn die entsprechenden Verlängerungstatbestände erfüllt sind. Durch die Regelung würden auch die Drittmittelgeber dazu angehalten, den Verlängerungsanspruch des bzw. der geschützten Beschäftigten von vornherein in ihre Finanzplanung aufzunehmen. Dieser Vorschlag wurde vom BMBF <u>nicht</u> aufgenommen.</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,</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,</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,</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>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>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>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>§ 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 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</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 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</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 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 staatlich anerkannten, nichtstaatlichen Hochschulen.</i></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 an 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 weite-</u></p>	<p><i>Das BMBF möchte mit einem neuen § 6 klarstellen, dass Beschäftigungszeiten von studentischen Beschäftigten sowohl im grundständigen Studium als auch im weiterführenden Studium (etwa Masterstudium) nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der</i></p>

		<p><u>ren 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>Promotion angerechnet werden. Die GEW hat daher in ihrem Gesetzentwurf eine entsprechende Änderung von § 2 Absatz 3 vorgeschlagen (siehe oben).</i></p> <p><i>In der vorgesehenen Form würde diese Regelung jedoch neue Probleme hervorrufen: Die Nichtanrechnung von Beschäftigungszeiten während des Studiums würde nach Maßgabe des im Referentenentwurf vorgesehenen § 6 nur noch für „wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten“ gelten. Eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter würde dagegen zur Anrechnung dieser Beschäftigungszeiten auf den Höchstbefristungsrahmen für die Promotionsphase führen. Damit würde die im Referentenentwurf enthaltene Neuregelung den Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen Anreiz geben, Beschäftigungsverhältnisse als Hilfskräfte, die aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst ausgenommen sind, tariflich geregelten Beschäftigungsverhältnissen vorzuziehen. Derartige Auswirkungen der Gesetzesnovellierung müssen aus Sicht der GEW unbedingt vermieden werden. Der neue § 6 sieht darüber hinaus die Normierung eines neuen Befristungstatbestands für Hilfskrafttätigkeiten während des Studiums vor.</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>§ 76 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>	
		<p>Artikel 2</p> <p>Die Auswirkungen der durch dieses Gesetz erfolgten Änderungen wer-</p>	<p><i>Die GEW begrüßt, dass eine Evaluation des Gesetzes verbindlich vorgesehen werden soll. Der Zeitpunkt der Evaluation liegt mit</i></p>

		den im Jahr 2020 evaluiert.	<i>2020 jedoch zu spät. Die letzte Evaluation des WissZeitVG, wurde 2011 veröffentlicht, ihr liegen Daten aus den Jahren 2009 und 2010 zugrunde. Damit die Auswirkungen des Gesetzes und seiner Novellierung zeitnah beurteilt und bei Bedarf gegengesteuert werden kann, sollte die nächste Evaluation 2017 erfolgen und dann regelmäßig alle zwei Jahre fortgeführt werden.</i>
		Artikel 3 Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.	<i>Die GEW fordert, dass das novellierte WissZeitVG so bald als möglich, spätestens aber zum 1. Januar 2016 in Kraft tritt.</i>