

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Synopse

Gegenüberstellung des Gesetzestextes vom 12. April 2007 mit dem Gesetzentwurf der GEW und dem Ersten Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zur Änderung des WissZeitVG vom 16. Januar 2015	Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 442)	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 Ar-</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. 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 Rege-</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 <u>und</u> 6. 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 Ar-</p>	<p>Zwei wichtige Vorschläge der GEW hat die Bundesregierung <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. Das ist bedauerlich, zumal sogar der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung die Aufhebung der Tarifsperre gefordert hatte.</p>

<p>beitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p>lungen 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>beitsverträge 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. Die Bundesregierung 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 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 Kin-</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 festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist. Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befris-</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, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. 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 die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäf-</p>	<p><i>Die Bundesregierung 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, hätte sie aber verbindlich ausgestaltet werden müssen. 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 die Bundesre-</i></p>

<p>der unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>teten 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. 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. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>tigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. 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. Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeseltern- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>gierung die Verankerung von Mindestlaufzeiten von Zeitverträgen zur Qualifizierung im WissZeitVG vor – ebenfalls ein Vorschlag der GEW (im GEW-Entwurf in § 2 Absatz 2b geregelt). Aus Sicht der GEW ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung an dieser Stelle über den Referentenentwurf des BMBF hinausgeht, welcher an dieser Stelle nur eine Soll-Regelung vorgeschlagen hatte. Der Begriff der Angemessenheit bleibt allerdings weiterhin schwammig. Damit die Vorgabe tatsächlich Wirkung entfaltet, hätte sie präziser und verbindlicher ausgestaltet werden müssen. 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. Dieser Vorschlag wurde leider nicht aufgegriffen, obwohl sogar der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren für Erstverträge gefordert hatte. Weiter möchte die Bundesregierung 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, dahingehend klar stellen, dass sie u. a. auch für die Betreuung von Stief- und Pflegekindern gilt. Aus Sicht der GEW ist diese Klarstellung</p>
--	---	--	---

		<p>zu begrüßen. Mit der Einführung einer behindertenpolitischen Komponente in § 2 Absatz 1 Satz 6 hat die Bundesregierung einen weiteren Vorschlag der GEW aufgegriffen, welcher die Ausweitung der Höchstbefristungsdauer für Beschäftigte mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit vorsieht und dieser Gruppe damit einen Nachteilsausgleich gewährt. Eine letzte Änderungsempfehlung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung („<i>insgesamt</i> zulässige Befristungsdauer“) soll klarstellen, dass sich analog zur familienpolitischen Komponente nicht die Höchstbefristungsdauer sowohl des ersten als auch des zweiten Teils der Qualifizierungsphase um zwei Jahre verlängert. 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-Gesetzentwurfs vor. Weiter ist im GEW-Gesetzentwurf vorgesehen, die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG, die keinen Verlängerungsanspruch</p>
--	--	---

			<p>beinhaltet, aber weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten eröffnet, parallel beizubehalten. Diese Vorschläge hat die Bundesregierung <u>nicht</u> aufgegriffen, obwohl der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf um eine Prüfung der verbindlichen Ausgestaltung der Familienkomponente gebeten hatte.</p> <p>Die GEW hat in ihrem Gesetzentwurf darüber hinaus 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 Regelung würde die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“ verpflichten. Auch diesen Vorschlag hat die Bundesregierung <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 Finanzie-</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 Finanzie-</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 Finanzie-</p>	<p>Die Bundesregierung plant die Verankerung von Mindestlaufzeiten für Zeitverträge auch bei Arbeitsverträgen, die aufgrund ihrer Drittmittelfinanzierung befristet sind – ein weiterer Vorschlag der GEW,</p>

<p>zung 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>zung 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>zung 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 dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.</u> Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.</p>	<p><i>den die Bundesregierung aufgegriffen hat (im GEW-Entwurf in § 2 Absatz 2b geregelt). In ihrem Gesetzentwurf nahm die Bundesregierung dabei ursprünglich 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, hätte diese Formulierung ihre Wirkung verfehlt. Entsprechend des Vorschlags der GEW hat der Bundestag-ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung schließlich die Orientierung am „bewilligten Projektzeitraum“ empfohlen. Zu begrüßen ist die von der Bundesregierung geplante Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG, die die GEW in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen hat. Obwohl die Wissenschaftsarbeitgeber dagegen Sturm gelaufen sind, bleibt es auch bei dieser Änderung. Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz – wenn sie sachlich begründet sind auch über zwei Jahre hinaus – sind weiterhin zulässig.</i></p>
	<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 Per-</u></p>		<p>Vorschlag der GEW für die Qualifizierungsbindung der sachgrundlosen Befristung (siehe oben Kommentar zu § 2 Absatz 1).</p>

	<p><u>sonals, 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>		
	<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 überschreiten. 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. 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>(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 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>(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. <u>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.</u> Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.</p>	<p><i>Die Bundesregierung möchte mit der neuen Formulierung von § 2 Absatz 3 Satz 3 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 Promotion angerechnet werden. Auch die GEW hat in ihrem Gesetzentwurf eine entsprechende Änderung vorgeschlagen.</i></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 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit,</p>	<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 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit,</p>	<p>(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit,</p>	<p><i>Die Bundesregierung möchte klarstellen, dass die Verlängerung von Arbeitsverträgen bei einer Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung zum Zwecke der Kinderbetreuung u. a. auch bei Stief- und Pflegeeltern gilt. Die GEW begrüßt diese Klarstellung. Die von der Bundesregie-</i></p>

<p>die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,</p> <p>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,</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 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>die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,</p> <p>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,</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><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</u> 6 die Dauer</p>	<p>die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, <u>auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen,</u> oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,</p> <p>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,</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 und</p> <p><u>6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.</u> Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige</p>	<p><i>regung neu aufgenommene Regelung zur Vertragsverlängerung nach längeren Krankheitszeiten (neue Nummer 6) dient dem Nachteilsausgleich und wird von der GEW begrüßt.</i></p> <p><i>Die GEW unterstützt indes die vom der Bundesregierung vorgesehene Änderung, dass Zeiten nach § 2 Absatz 5 Satz 1 (Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung u. a. bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Freistellung für Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats) grundsätzlich nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs (in der Medizin sechs plus neun) Jahren angerechnet werden (§ 2 Absatz 5 Satz 3 neu). Die geltende Regelung zur Anrechnung dieser Zeiten bezieht 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</i></p>
--	--	--	--

	von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.	Befristungsdauer angerechnet. Sie soll i In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 <u>soll die Verlängerung</u> die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. <u>Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.</u>	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 von der Bundesregierung <u>nicht</u> aufgenommen, obwohl sie in der öffentlichen Sachverständigenanhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technifolgenabschätzung sogar vom Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Prof. Dr. Peter Strohschneider, befürwortet wurde.
§ 3 Privatdienstvertrag 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.	§ 3 Privatdienstvertrag 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.	§ 3 Privatdienstvertrag 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.	Wie die GEW sieht auch die Bundesregierung die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor, auch bei Privatdienstverträgen.
§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen 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	§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen 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	§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen 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	Wie die GEW sieht auch die Bundesregierung die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor, auch bei staatlich anerkannten, nichtstaatlichen Hochschulen.

<p>nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>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 die Bundesregierung die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbe- reich des WissZeitVG vor, auch an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.</i></p>
		<p><u>§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten</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>Die Bundesregierung sieht die Normierung eines neuen Befristungsstatbestands für Hilfstätigkeiten während des Studiums vor, der sich sowohl auf das grundständige Studium sowie auf ein weiterführendes Studium (etwa Masterstudium) bezieht. Bisher erfolgte die Befristung von Arbeitsverträgen von Studierenden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Regel auf Grundlage von § 2 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG bzw. § 14 Absatz 1 Nr. 6 TzBfG. Die Bundesregierung hatte dafür in ihrem Gesetzentwurf ursprünglich eine Höchstbefristungsdauer von vier Jahren vorgesehen. Der Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung hat entsprechend der Forderung der GEW empfohlen, die</i></p>

			Höchstbefristungsdauer auf sechs Jahre anzuheben.
<p>§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. 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>§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. 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>§ 76 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. 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</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</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</p>	

<p>Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistenten. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	<p>Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistenten. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	<p>Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistenten. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	
		<p><u>§ 8 Evaluation</u> <u>Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 evaluiert.</u></p>	<p><i>Die GEW begrüßt, dass eine Evaluation des Gesetzes verbindlich vorgesehen werden soll. Der Zeitpunkt der Evaluation liegt mit 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 geltenden Gesetzes sowie seiner Novellierung zeitnah beurteilt werden können und bei Bedarf gegengesteuert werden kann, sollte die nächste Evaluation 2016 erfolgen und dann regelmäßig alle zwei Jahre fortgeführt werden.</i></p>
		<p><u>Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.</u></p>	<p><i>Die GEW fordert, dass das novellierte WissZeitVG so bald als möglich, spätestens aber zum 1. Januar 2016 in Kraft tritt.</i></p>