

Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Hochschule

Aktuelle Rechtslage zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

RA Dr. Ulrike Preißler

**DEUTSCHER
HOCHSCHUL
VERBAND**

Köpfe die Wissen schaffen

www.hochschulverband.de

Das wissenschaftliche Personal an der Hochschule nach dem Hochschulrahmengesetz vom 12. April 2007 (HRG)

§ 42 HRG:

Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal in der Hochschule besteht „insbesondere“ aus den

- ProfessoreInnen (§§ 43 – 46 HRG)
- JuniorprofessorInnen (§§ 47, 48 HRG)
- wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen (§ 53 HRG)
- Lehrkräften für besondere Aufgaben (§ 56 HRG)

Dienstaufgaben der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen

§ 53 Abs. 1 HRG:

„Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Beamtinnen, Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.“

In Rheinland-Pfalz: § 56 Abs. 1 Hochschulgesetz

Wissenschaftl. MitarbeiterInnen – eigene Qualifikation

§ 53 Abs. 2 HRG:

„Soweit befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.“

Einstellungsvoraussetzungen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen

§ 53 Abs. 3 HRG:

„Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen grundsätzlich ein abgeschlossenes Hochschulstudium.“

Wissenschaftliche Dienstleistungen

Bei den wissenschaftlichen Dienstleistungen handelt es sich um weisungsgebundene Tätigkeiten der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. **Wissenschaftliche Dienstleistungen stellen die weisungsgebundene Aufgabenerfüllung in Forschung und Lehre dar.** Forschung ist – so das Bundesverfassungsgericht – die geistige Tätigkeit mit dem Ziel, in methodischer, systematischer und nachprüfbarer Weise neue Erkenntnisse zu gewinnen. Die Forschung bewirke angesichts immer neuer Fragestellungen den Fortschritt der Wissenschaft. Sie sei auch notwendige Voraussetzung für den universitären Charakter der Lehre. Lehre sei die wissenschaftlich fundierte Übermittlung der durch Forschung gewonnenen Erkenntnisse. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört zudem, den Studierenden Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen.

→ Die wissenschaftlichen Dienstleistungen dienen auch der Qualifizierung der MitarbeiterInnen !

Angestellten-/Beamtenverhältnis der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen

- Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (Akademische(r) Rat/Rätin)
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (als Angestellte)
- Beamtenverhältnis auf Zeit (Akademische(r) Rat/Rätin auf Zeit),
z.B. in: § 52 baden-württembergisches Hochschulgesetz,
§ 65 Hochschulgesetz Hessen, Art. 22 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz, § 44 Hochschulgesetz NRW,
§ 56 Hochschulgesetz RP etc.)
- befristetes Beschäftigungsverhältnis (befristeter Arbeitsvertrag)
→ Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

- WissZeitVG ist am **18. April 2007** in Kraft getreten.
- Bisheriges Befristungsrecht für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in §§ 57a ff. HRG ist aufgehoben und im Wesentlichen vom WissZeitVG übernommen worden.

Personeller Anwendungsbereich des WissZeitVG

- WissZeitVG gilt bei Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit „wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ mit Ausnahme der Hochschullehrer
- Festlegung der zum wissenschaftlichen Personal gehörenden Personalkategorien durch die jeweiligen Landeshochschulgesetze (Föderalismusreform)
- Befristungsregelungen der §§ 57a ff. HRG galten nur für wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Institutioneller Anwendungsbereich des WissZeitVG

WissZeitVG findet Anwendung beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge

- an staatlichen Hochschulen (§ 1 Abs. 1 WissZeitVG)
- an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen (§ 4 WissZeitVG)
- an staatlichen / staatlich überwiegend finanzierten Forschungseinrichtungen (§ 5 WissZeitVG)
- bei Privatdienstverträgen mit einem Mitglied einer Hochschule (§ 3 WissZeitVG)

Das Befristungsrecht für wissenschaftliches Personal gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG

- Befristung von Arbeitsverträgen vor der Promotion: 6 Jahre
- Befristung von Arbeitsverträgen nach der Promotion: 6 Jahre (im Bereich der Medizin: 9 Jahre)
- Berechnung der zulässigen Befristungsdauer von 6 + 6 (9) Jahren:
 - Anrechnung aller zeitlich befristeten Dienst- / Arbeits- oder Beamtenverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden
 - Keine Anrechnung von Zeiten eines Arbeitsvertrages vor Abschluss des Studiums
 - Verlängerung der Post-Promotionsphase um „ersparte“ Beschäftigungszeiten in der Vor-Promotionsphase
 - Anrechnung der Promotionszeiten ohne Beschäftigung an der Hochschule in der Post-Promotionsphase

Familienpolitische Verlängerung der Befristungsdauer

§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG

„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.“

- Kompensation der Dreifachbelastung: Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, wissenschaftliche Qualifizierung, Kinderbetreuung
- Betreuungsverhältnis (Kind und betreuende Person leben in einem gemeinsamen Haushalt)
- Regelung gilt für beide Elternteile
- Einverständnis des Arbeitgebers und Arbeitnehmers für familienpolitische Verlängerung erforderlich

Befristete Beschäftigung aufgrund von Drittmitteln

§ 2 Abs. 2 WissZeitVG

„Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG 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 nicht-künstlerischen Personals zulässig“.

Tatbestandsvoraussetzungen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG

- Beschäftigung muss überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert sein.
 - Überwiegende Verwendung von Drittmitteln (mehr als 50 Prozent), Drittmittel können durch reguläre Haushaltsmittel der Hochschule „aufgestockt“ werden.
- Die Finanzierung muss für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein.
- Wissenschaftliches Personal muss überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden.
- Beschäftigung gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG wird auf 12-Jahresregelung bzw. 15-Jahresregelung im Bereich der Medizin angerechnet.
- Drittmittel in Forschung und Lehre

Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (z.B. nach Erreichung der Höchstbefristungsdauer)

- **§ 1 Abs. 2 WissZeitVG:** Verweis auf TzBfG
- **§ 14 Abs. 1 TzBfG**
 - Befristung des Arbeitsvertrages durch Sachgrund gerechtfertigt
 - exemplarische Aufzählung von Sachgründen:
 - der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend
 - die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung
 - der Arbeitnehmer wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind
- **§ 14 Abs. 2 TzBfG**
 - befristeter Arbeitsvertrag bis zur Dauer von 2 Jahren, wenn mit demselben Arbeitgeber noch kein Dienstverhältnis bestand

Formvorschriften des WissZeitVG

§ 2 Abs. 4 WissZeitVG

„Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften des Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Abs. 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.“

Verlängerung befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG

- Beurlaubung / Ermäßigung der Arbeitszeit für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder
- Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit
- Elternzeit und Mutterschutz
- Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes
- Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten

WissZeitVG

Pro

- Verlängerung der Höchstbefristungsdauer der Arbeitsverträge aufgrund familienpolitischer Komponente
- Drittmittelbeschäftigung auch nach Ausschöpfen der Beschäftigungshöchstdauer in § 2 Abs. 1 WissZeitVG möglich

Contra

- nur landesweit bestimmbarer personeller Anwendungsbereich des WissZeitVG

Vielen Dank

für Ihre

Aufmerksamkeit