

**04.09.15**

K - AIS

**Gesetzentwurf**  
der Bundesregierung

---

**Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des  
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes****A. Problem und Ziel**

Die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verankerten Sonderregelungen zur Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten stellen geeignete und überwiegend belastbare Instrumente dar, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen zu können. Dies hat die Gesetzesevaluation aus dem Jahr 2011 ergeben. Allerdings enthält die Evaluation auch Hinweise, dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint. Zudem haben sich bei einzelnen Regelungen des Gesetzes in der Anwendung Auslegungsprobleme gezeigt.

Mit dem Änderungsgesetz soll – sei es durch Neuregelungen, sei es durch eine stärkere Konturierung bestehender Regelungen – Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen. Mit der Novelle - werden – wie im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode vorgesehen – die auf eine Verbesserung der Beschäftigungssituation ihres wissenschaftlichen Personals zielenden Bemühungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber des wissenschaftlichen Personals wirksam flankiert.

**B. Lösung**

Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen im WissZeitVG dadurch unterbunden werden, dass die Befristungstatbestände um Orientierungspunkte für die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer ergänzt werden.

---

Fristablauf: 16.10.15

Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.

Die Anwendbarkeit der Regelung des WissZeitVG zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf nicht-wissenschaftliches Personal soll entfallen.

Klarstellungen sollen in Bezug auf den im WissZeitVG verwandten Kindbegriff erfolgen sowie in Bezug auf die Unterbrechungstatbestände (zum Beispiel Mutterschutz und Elternzeit oder Pflege von Kindern oder Angehörigen), die geeignet sind, einen Arbeitsvertrag in der Qualifizierungsphase zu verlängern. Ferner soll die Befristung von studienbegleitenden Arbeitsverhältnissen, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, klarer geregelt werden.

### **C. Alternativen**

Keine.

### **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Keine.

### **E. Erfüllungsaufwand**

#### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

#### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

#### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen entsteht ein geringer Erfüllungsaufwand durch Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen.

### **F. Weitere Kosten**

Keine.

**Bundesrat**

**Drucksache 395/15**

**04.09.15**

K - AIS

**Gesetzentwurf**  
der Bundesregierung

---

**Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des  
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

Bundesrepublik Deutschland  
Die Bundeskanzlerin

Berlin, 4. September 2015

An den  
Präsidenten des Bundesrates  
Herrn Ministerpräsidenten  
Volker Bouffier

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeit-  
vertragsgesetzes

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage beigefügt.

Mit freundlichen Grüßen  
Dr. Angela Merkel

---

Fristablauf: 16.10.15



## Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „2 und 3“ durch die Angabe „2, 3 und 6“ ersetzt.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 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 Beschäftigung 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 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 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.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „; die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird aufgehoben.

c) Absatz 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.“

d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 1 werden nach dem Wort „Jahren“ die Wörter „, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen,“ eingefügt:

bbb) In Nummer 4 wird das Wort „und“ am Ende durch ein Komma ersetzt.

ccc) In Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.

ddd) Nach Nummer 5 wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.“

bb) Die Sätze 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. 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.“

3. § 3 Satz 2 wird aufgehoben.

4. § 4 Satz 2 wird aufgehoben.

5. § 5 Satz 2 wird aufgehoben.

6. Nach § 5 wird folgender § 6 eingefügt:

#### „§ 6

#### **Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten**

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 vier Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“

7. Der bisherige § 6 wird § 7.

8. Folgender § 8 wird angefügt:

#### „§ 8

#### **Evaluation**

Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 evaluiert.“

### **Artikel 2**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) verpflichtet den Staat, die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch die Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern (BVerfGE 35,79,114 f.; BVerfGE 94, 268, 285). Diese Verpflichtung umfasst auch die Aufforderung, die erforderlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu gewährleisten.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ermöglicht mit seinen Befristungsstatbeständen Fluktuationen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und damit einen laufenden Zustrom neuer Ideen an die Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Es stellt zudem sicher, dass sich jede Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern qualifizieren kann, weil nicht alle Mittelbau-Stellen mit Dauerpersonal besetzt sind. Dies ist auch deshalb sachgerecht, weil die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase noch nicht auf eine wissenschaftliche Karriere fixiert sind, sodass in dieser Phase zu einem großen Teil für den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgebildet wird.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat den Grundsatz der Erleichterung befristeter Arbeitsverträge zur Sicherung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausdrücklich für verfassungsrechtlich zulässig erklärt (BVerfGE 94, 268, 284 ff.).

Die im WissZeitVG verankerten Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten stellen geeignete und überwiegend belastbare Instrumente dar, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen zu können. Dies hat die Gesetzevaluation aus dem Jahr 2011 ergeben (Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Hannover 2011, HIS: Forum Hochschule 4/2011).

Allerdings hat der Anteil von Befristungen – insbesondere über kurze Zeiträume – ein Maß erreicht, das Handlungsbedarf entstehen lässt.

Die durch das WissZeitVG ermöglichten Befristungen im Sinne eines verantwortungsvollen Personalmanagements einzusetzen, ist in erster Linie Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber.

Der Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode sieht vor, die zur Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs notwendigen Aktivitäten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch eine Novellierung des WissZeitVG zu flankieren.

Mit der Novellierung sollen insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen im Anwendungsbereich des WissZeitVG unterbunden werden. Zudem wird klargestellt, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist. Auch werden die Regelungen zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach dem WissZeitVG künftig nicht mehr zur Befristung von nicht-wissenschaftlichem Personal angewendet werden können. Insoweit richtet sich die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen künftig nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Zentrales Ziel der Maßnahmen zu Gunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses muss sein, planbare und verlässliche Karrierewege zu schaffen und Deutschland so für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiver zu machen. Hierfür ist eine strukturelle und tendenziell flächendeckende Weiterentwicklung der Karrierewege erforderlich. Die Verantwortlichkeit liegt aufgrund der wissenschaftlichen Autonomie bei den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie aufgrund der föderalen Ordnung bei den Ländern.

Auf Initiative der Bundesregierung wurde nach Abschluss der Evaluation des WissZeitVG Anfang 2011 in der Allianz der Wissenschaftsorganisationen ein Diskussionsprozess in Gang gesetzt, der Anfang Dezember 2011 zu einer klaren Positionierung der Allianz geführt hat. Darin bekennt sich die Allianz zu ihrer Verantwortung für die Nachwuchsförderung auch im Sinne von besserer Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege und spricht sich für die Weiterentwicklung eines verantwortungsbewussten Personalmanagements und einen verantwortungsvollen Umgang mit den Befristungsregelungen aus. Die seither in den Allianz-Organisationen eingeleiteten Initiativen, insbesondere die Erarbeitung von Leitlinien resp. Codes of Conduct oder der Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz werden begrüßt. Die eingeleiteten Prozesse müssen weiter vorangetrieben und die vom Wissenschaftsrat im Juli 2014 beschlossenen Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten (WR-Drs. 4009-14) aufgegriffen und mit Leben erfüllt werden.

## **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Im Einzelnen soll das WissZeitVG wie folgt geändert werden:

1. Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen im WissZeitVG künftig unterbunden werden. Die Befristungstatbestände werden um Aussagen ergänzt, dass bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung die Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, und sich bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a - § 2 Absatz 1 Satz 3 – und Buchstabe b Doppelbuchstabe aa). Kürzere Verträge bleiben damit als Ausnahme im Einzelfall möglich, wenn es gute Gründe gibt: zum Beispiel wenn jemand nach einem 3-Jahresvertrag mit seiner Publikation, seiner Doktorarbeit oder seinem Projekt fast fertig ist oder wenn es darum geht, eine Überbrückung zu einer Anschlussbeschäftigung oder zwischen zwei Projekten zu ermöglichen.

2. Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a - § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2).

Damit wird zugleich klargestellt, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist.

3. Die Vorteile der sogenannten familienpolitischen Komponente des WissZeitVG (§ 2 Absatz 1 Satz 4), nach der sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer von Arbeitsverträgen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert, sollen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern zu Gute kommen, die sich um Stief- und Pflegekinder kümmern (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a - § 2 Absatz 1 Satz 5 – und Buchstabe d Doppelbuchstabe aa). Die Praxis in diesem Bereich ist uneinheitlich, darum bedarf es einer klarstellenden Regelung.

4. In Bezug auf studentische Beschäftigungen soll klar geregelt werden, welche studienbegleitenden Beschäftigungen, insbesondere während eines Bachelor- oder eines Master-



studiums, ohne Anrechnung auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 bleiben (vergleiche Artikel 1 Nummer 6).

5. Um die Flexibilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern zu fördern, sollen Unterbrechungen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung, die nach § 2 Absatz 5 einen Arbeitsvertrag im Einverständnis mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin verlängern können, auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit sich nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 auswirken (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe d Doppelbuchstabe bb).

6. Die Regelungen des WissZeitVG zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung sollen künftig nicht mehr zur Befristung von nicht-wissenschaftlichem Personal angewendet werden können (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb sowie Nummer 3 bis 5).

### **III. Alternativen**

Keine.

### **IV. Gesetzgebungskompetenz**

Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers für den Gesetzentwurf ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG.

### **V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

### **VI. Gesetzesfolgen**

#### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Der Gesetzentwurf enthält einige Regelungsvorschläge, mit denen auf bislang bestehende Unsicherheiten bei der Auslegung und Anwendung des WissZeitVG reagiert wird. Dies betrifft etwa die Konkretisierung des Kindbegriffs in § 2 Absatz 1 und 5 (Nummer 2 Buchstabe a und b Doppelbuchstabe aa), die Änderung der Nichtanrechnungsregelung in § 2 Absatz 5 Satz 2 (Nummer 2 Buchstabe d Doppelbuchstabe bb) und die Neuregelung für studienbegleitende Beschäftigungen in § 6 (Nummer 6).

#### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Das Vorhaben hat keine Auswirkungen auf die Ziele und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie.

#### **3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Keine.

#### **4. Erfüllungsaufwand**

##### **a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Es entsteht für die Bürgerinnen und Bürger kein Erfüllungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

##### **b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Es entsteht für die Wirtschaft kein Erfüllungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

##### **c) Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Für die Personalstellen der Wissenschaftseinrichtungen entsteht ein geringer, nicht bezifferbarer Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen. Auf der anderen Seite zielen die Neuregelungen mit verschiedenen Klärstellungen auf eine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung (vergleiche VI. 1.), was zu einer Reduzierung von Aufwand führt.

#### **5. Weitere Kosten**

Auswirkungen auf die Wirtschaft, Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

#### **6. Weitere Gesetzesfolgen**

Keine.

#### **VII. Befristung; Evaluation**

Eine Befristung des Gesetzes ist nicht vorgesehen. Regelungen des wissenschaftsspezifischen Arbeitsrechts sind dauerhaft erforderlich.

Eine Evaluation des geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes soll nach vier Jahren erfolgen.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Nummer 1**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 6.

### **Zu Nummer 2**

#### **Zu Buchstabe a**

1. Mit den Ergänzungen in Satz 1 und 2 wird der bei Erlass des WissZeitVG nur in der Gesetzesbegründung formulierte Zweck der sachgrundlosen Befristung in den Gesetzestext übernommen. Damit wird klargestellt, dass diese Befristungsmöglichkeiten nach ihrer Zwecksetzung ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses dienen. Die als „typisierte Qualifizierungsphase“ konzipierte sachgrundlose Befristung wird damit nicht zu einer Sachgrundbefristung. Innerhalb des Befristungsrahmens ist auch weiterhin für einzelne Befristungen kein spezifischer Sachgrund erforderlich.

Wie bisher gibt das WissenZeitVG deshalb auch künftig kein formales Qualifizierungsziel vor. So ist nach § 2 Absatz 1 Satz 1 auch weiterhin eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, möglich, wenn dieses keine Promotion anstrebt (vergleiche BT-Drs. 16/3438, Seite 11). Promoviertes Personal, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, kann sich auch künftig durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre für die Übernahme einer Professur qualifizieren (BT-Drs. 16/3438, Seite 12).

Im ersten Teil der Qualifizierungsphase wird zwar in hohem Maße eine Promotion angestrebt, doch gilt dies nur für die wissenschaftliche und kaum für die künstlerische Qualifizierung. Aber auch da, wo üblicherweise im ersten Teil der Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt wird, war es weder bislang so, noch ist dies für die Zukunft gewollt, dass das Anstreben einer Promotion als obligatorisches Element der wissenschaftlichen Qualifizierung festgeschrieben wird.

Dass wissenschaftliche Qualifizierung im ersten Teil der Qualifizierungsphase weniger als Fixierung auf den Erwerb der formalen Qualifikation „Promotion“ und vielmehr gerichtet auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen zu verstehen ist, folgt auch daraus, dass nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleiben kann. Kompetenzerwerb in der Wissenschaft muss deshalb mehr beinhalten als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen.

Vergleichbares gilt für den zweiten Teil der Qualifizierungsphase, die sogenannte Postdoc-Phase. Als formales Qualifizierungsziel wird zwar vielfach die Habilitation angestrebt. Diese verliert jedoch als zentrales Kriterium für die Berufungsfähigkeit auf eine Professur seit Beginn dieses Jahrtausends an Bedeutung. Zunehmend erfolgt der Erwerb der für die Berufung auf eine („ordentliche“) Professur erforderlichen weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen auf anderen Wegen (zum Beispiel Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung).

Bei den von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Qualifizierungsphase zu erbringenden wissenschaftlichen Dienstleistungen handelt es sich oftmals und notwendigerweise um

Daueraufgaben der Hochschulen. Durch die jetzt vorgesehene Ergänzung wird deshalb zugleich klargestellt, dass die Übertragung von Daueraufgaben auf nach dem WissZeitVG befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig ist.

2. Nach dem neuen Satz 3 ist die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer gesetzlichen Festlegung. Soweit in der Qualifizierungsphase ein formales Qualifizierungsziel (beispielsweise Promotion oder Habilitation) verfolgt wird, kann zwar allgemein gesagt werden, dass eine Orientierung der Vertragslaufzeit an der üblichen Dauer solcher Qualifizierungsvorhaben angemessen ist. Die übliche Dauer kann dabei – abhängig von der jeweiligen Fachkultur – allerdings höchst unterschiedlich sein. Wird ein formales Qualifizierungsziel nicht verfolgt, sollte die konkrete Befristungsdauer funktional sein, das heißt sich primär daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sinnvoll sind. Bei einem Einsatz von Personal in einem oder mehreren drittmittelfinanzierten Projekt(en) kann dies beispielsweise die Dauer der Mittelbewilligung sein.

Ureigene Aufgaben der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind Organisation und Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse. Eine bundesgesetzliche Festlegung bestimmter Vertragslaufzeiten könnte der Vielfalt der real existierenden Ausgestaltungen von Qualifizierungswegen und –möglichkeiten nicht ansatzweise gerecht werden. Die Frage der Angemessenheit vertraglicher Laufzeiten beurteilt sich daher nach den von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien, Codes of Conduct, Grundsätzen et cetera für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Beispielhaft seien hier für den Bereich der Hochschulen genannt der von der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz 2014 beschlossene Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur sowie die 2015 hierzu beschlossenen Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“ oder die von ihr 2012 beschlossenen Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind beispielhaft zu nennen die Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft (2013), die Leitlinie Befristungspolitik der Fraunhofer-Gesellschaft (2014), die Leitlinien zur Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft (2015) sowie die Leitlinien für die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden in der Max-Planck-Gesellschaft (2015).

3. Mit dem neuen Satz 5 wird klargestellt, dass Kinder im Sinne der familienpolitischen Komponente nicht nur leibliche Kinder sind, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder. Damit wird einerseits der Kindbegriff im WissZeitVG vereinheitlicht und andererseits ein Gleichklang zu den Regelungen der Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hergestellt.

Hintergrund für die vorgeschlagene Ergänzung ist Kritik in der rechtswissenschaftlichen Kommentarliteratur zum WissZeitVG. Es wird dort darauf hingewiesen, dass der Wortlaut der Regelung den Ausschluss von Stief- und Pflegekindern nicht erzwingt und dass sogar für die Anwendbarkeit der familienpolitischen Komponente bei Betreuung von Stief- und Pflegekindern spreche, dass diese auch von der Verlängerungsmöglichkeit des § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 3 WissZeitVG in Verbindung mit § 15 Absatz 1 Satz 1 und § 1 Absatz 3 Numme. 2 BEEG erfasst werden (= Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses wegen der Inan-

spruchnahme von Elternzeit). Letztlich wird aber dann einer systematischen Auslegung der Vorzug gegeben, die darauf abstellt, dass die in § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 WissZeitVG verwendete identische Formulierung „Betreuung ... eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren“ durch den ergänzenden Bezug auf „sonstige Angehörige“ eindeutig die Verwandtschaft des Kindes verlange (so beispielsweise Preis, WissZeitVG - Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Rdn 36 zu § 2). Diesem Auslegungsproblem wird mit der jetzt vorgesehenen Ergänzung abgeholfen.

4. Der neue Satz 6 trägt dem Umstand Rechnung, dass eine zunehmende Zahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit einer Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung nach wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifizierung strebt. Mit der Ausweitung der zeitlichen Höchstfristen für diese Personengruppe wird dem aus den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention abgeleiteten gleichberechtigten Zugang zu beruflicher Qualifizierung entsprochen und neben der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Behinderung ermöglicht.

#### **Zu Buchstabe b**

#### **Zu Doppelbuchstabe aa**

Mit dem neuen Halbsatz wird bestimmt, dass sich die Laufzeit von Arbeitsverträgen, deren Befristung auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützt wird, an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll. Damit wird nicht auf die konkrete haushaltsmäßige Mittelbereitstellung abgestellt. Bei mehrjährigen Projekten, für die die konkrete Mittelbereitstellung aus haushaltsrechtlichen Gründen z. B. jährlich erfolgt, ist maßgeblicher Orientierungspunkt vielmehr der bewilligte Projektzeitraum. Bei von der DFG geförderten Sonderforschungsbereichen ist dies beispielsweise die jeweilige Förderperiode, die üblicherweise vier Jahre beträgt. Kürzere Befristungen bleiben im Ausnahmefall auch künftig möglich. Bei Vertragsabschlüssen, die während eines schon laufenden Projekts beispielsweise einer schon begonnenen Bewilligungsperiode erfolgen, bildet die verbleibende Projekt- oder Bewilligungsdauer den maßgeblichen Orientierungspunkt. Insbesondere bei längeren Bewilligungszeiträumen kann aber auch eine beispielsweise an definierte Projektabschnitte anknüpfende Vereinbarung der Vertragslaufzeit angemessen und sinnvoll sein.

#### **Zu Doppelbuchstabe bb**

Mit der Aufhebung von Satz 2 entfällt die bislang dort eröffnete Möglichkeit, den Tatbestand einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auch für nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal anwenden zu können. Die bisher im WissZeitVG ermöglichte Anwendbarkeit der Regelung zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf das akzessorische Personal (zum Beispiel technische Angestellte, Laborpersonal, Personal für das Projektmanagement) wird damit beendet. Denn einer der zentralen Begründungspfeiler für das wissenschaftsspezifische Sonderbefristungsrecht (Bedarf einer ständigen Fluktuation und des Zuflusses neuer Ideen um Exzellenz zu erzeugen) gilt für diese Personengruppe nicht gleichermaßen. Für sie soll deshalb die Befristungsmöglichkeit nach dem WissZeitVG entfallen. Befristungen des nicht-wissenschaftlichen und nicht-künstlerischen Personals sollen deshalb künftig nur noch auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts, also nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), möglich sein.

Im Grunde bedeutet der Wegfall der Befristungsmöglichkeit von nicht-wissenschaftlichem Personal nach WissZeitVG nur, dass für dieses Personal die vor Inkrafttreten des WissZeitVG geltende Rechtslage wiederhergestellt wird. Soweit künftig eine befristete Beschäftigung von nicht-wissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten gewollt ist, richtet sich diese – wie auch schon vor Inkrafttreten des WissZeitVG – nach allgemeinem Arbeitsrecht, also nach TzBfG.

**Zu Buchstabe c**

Die bislang in § 2 Absatz 3 Satz 3 enthaltene Regelung zur Nichtanrechnung der Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, auf die nach § 2 Absatz 1 zulässige Befristungsdauer entfällt. Für studienbegleitende Beschäftigungen wird in § 6 ein eigenständiger Befristungstatbestand geschaffen. Der neugefasste Satz 3 stellt klar, dass die nach dem neuen § 6 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Absatz 1 anzurechnen sind. Zudem sollen befristete Beschäftigungen von Studierenden, die wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten ausführen, aber nicht aufgrund von § 6 befristet sind, gleich behandelt werden. Daher sollen vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen, ebenfalls nicht zu einer Anrechnung führen.

Im Übrigen wird auf die Begründung zu Nummer 6 verwiesen.

**Zu Buchstabe d****Zu Doppelbuchstabe aa****Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Die Ergänzung dient, wie der neue § 2 Absatz 1 Satz 5 der Vereinheitlichung des im WissZeitVG verwandten Kindbegriffs. Auf die Begründung zu Nummer 2 Buchstabe a unter 3. wird Bezug genommen.

**Zu Dreifachbuchstabe bbb und ccc**

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zu Dreifachbuchstabe ddd.

**Zu Dreifachbuchstabe ddd**

Die neue Nummer 6 soll den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen, trotz längerer behinderungs-, krankheits- oder unfallbedingter Ausfallzeiten das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen.

**Zu Doppelbuchstabe bb**

Zum besseren Verständnis der in Satz 2 und 3 enthaltenen Regelungen wird deren Reihenfolge getauscht, der bisherige Satz 3 wird Satz 2 und der bisherige Satz 2 dadurch zu Satz 3.

Die Änderung des künftigen Satz 2 ist redaktioneller Natur.

Die Änderung des künftigen Satz 3 zielt auf die Schließung einer Regelungslücke im Zusammenhang mit den in Satz 1 geregelten sogenannten Unterbrechungszeiten (zum Beispiel Elternzeit). Diese bewirken im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine automatische Verlängerung des Vertrages, für die das WissZeitVG bislang ausdrücklich regelt, dass die Verlängerungszeit nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Absatz 1 anzurechnet wird. Nicht ausdrücklich geregelt ist jedoch, wie sich eine Unterbrechungszeit auf den Befristungsrahmen auswirkt, wenn keine Vertragsverlängerung gewollt ist (beispielsweise wegen Wechsels zu einer anderen Hochschule im Anschluss an die Inanspruchnahme von Elternzeit). Mit der jetzt vorgesehenen Änderung wird für die Nichtanrechnung auf den Befristungsrahmen ausdrücklich an den die Verlängerung nach Satz 1 auslösenden Unterbrechungstatbestand angeknüpft. Damit wird klargestellt, dass eine Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beispielsweise wegen Kinderbetreuung oder Pflege sich auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen auswirkt. Durch den Einschub „in dem Umfang ... füh-

ren können“ wird sichergestellt, dass die Nichtanrechnung nicht das Maß der möglichen Verlängerung übersteigt, soweit diesbezüglich nach Satz 2 eine Limitierung erfolgt. So kann beispielsweise eine Beurlaubung nach Satz 1 Nummer 2 (wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland) für 3 Jahre erfolgen; nach Satz 2 ist eine hierdurch ausgelöste Verlängerung aber auf 2 Jahre begrenzt.

### **Zu Nummer 3**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb vorgesehenen Aufhebung von § 2 Absatz 2 Satz 2.

### **Zu Nummer 4**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb vorgesehenen Aufhebung von § 2 Absatz 2 Satz 2.

### **Zu Nummer 5**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb vorgesehenen Aufhebung von § 2 Absatz 2 Satz 2.

### **Zu Nummer 6**

Mit dem neuen § 6 wird der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Studierenden, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen, auf eine klare Grundlage gestellt.

Mit dem Verzicht auf konkrete Personalkategorien, der durch die zum 1. September 2006 in Kraft getretene Änderung des Grundgesetzes (Föderalismusreform I) erforderlich geworden war, entfiel bei Erlass des WissZeitVG die zuvor speziell nach § 57e Hochschulrahmengesetz (HRG) für studentische Hilfskräfte geltende Befristungsmöglichkeit bis zur Dauer von vier Jahren, die nicht auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung (§ 57b Absatz 1 HRG) anzurechnen war. Stattdessen stellt das WissZeitVG darauf ab, dass Beschäftigungszeiten „vor dem Abschluss des Studiums“ nicht auf den Befristungsrahmen angerechnet werden. Im Regierungsentwurf für das WissZeitVG war ursprünglich die speziell für studentische Hilfskräfte geltende Regelung noch enthalten. Ausweislich der Gesetzesbegründung sollte damit insbesondere ermöglicht werden, dass auch Studierende in einem Masterstudium als studentische Hilfskräfte beschäftigt werden können, obwohl sie bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen. Im weiteren Verlauf des damaligen Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitVG wurde dann zwar auf die Verwendung des Begriffs „studentische Hilfskraft“ im Gesetzestext verzichtet. Damit wurde jedoch nicht von dem Regelungszweck abgegangen, auch Masterstudierende als studentische Hilfskräfte zu beschäftigen. Die Begründung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung für seine entsprechende Beschlussempfehlung zu dem damaligen Gesetzentwurf (BT Drs 16/4043, Seite 9) enthält keinen Hinweis auf eine dahingehende Intention.

Im Rahmen der Evaluation des WissZeitVG haben sich Hinweise auf Unsicherheiten insbesondere bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskräfte während eines Masterstudiums auf den Befristungsrahmen ergeben.

Dem soll durch die jetzt vorgesehene Regelung abgeholfen werden, nach der studienbegleitende Arbeitsverhältnisse, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Absatz 1 angerechnet werden. Eine Anrechnung soll also entsprechend der Intention des Gesetzgebers auch dann nicht erfolgen, wenn tatsächlich bereits ein Studienabschluss (wie zum Beispiel

Bachelor) vorliegt und nun ein weiteres Studium (zum Beispiel Master) angeschlossen wird. Damit wird deutlich, dass studentische Hilfskräftigkeiten nicht nur während eines Studiums, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt (zum Beispiel Bachelor) anrechnungsfrei bleiben, sondern auch während eines Studiums, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt (zum Beispiel Master).

Entsprechend dem ursprünglichen Regelungskonzept des WissZeitVG soll die anrechnungsfreie studentische Nebenbeschäftigung wieder in einem eigenen Paragraphen geregelt werden. Eine eigenständige Grundlage für studienbegleitende Arbeitsverhältnisse ist auch deshalb notwendig, weil die für § 2 Absatz 1 Satz vorgesehene Ergänzung bewirkt, dass eine Befristung nach dieser Vorschrift künftig nur bei Personal erfolgen kann, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Dies aber trifft auf die Beschäftigung von Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten nicht zu.

Die Neuregelung ermöglicht eine Beschäftigung von Studierenden zur Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten unabhängig davon, welche Personalkategorie(n) in den Landeshochschulgesetzen dafür vorgesehen ist. Durch die Formulierung „Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt,“ wird eindeutig geregelt, dass die Regelung auch für Beschäftigungen etwa in einem Masterstudium gilt.

Studienbegleitende Beschäftigungen nach dem neuen § 6 werden nach dem ebenfalls neu gefassten § 2 Absatz 3 Satz 3 nicht auf den Befristungsrahmen für sachgrundlose Befristungen in der Qualifizierungsphase nach § 2 Absatz 1 angerechnet. Damit kann künftig auch eine neben einem Masterstudium betriebene Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft anrechnungsfrei bleiben.

Dies erscheint aber deshalb vertretbar, weil im Normalfall die wissenschaftliche Qualifizierung erst nach erfolgreichem Abschluss der Studienphase (in der Regel nach Erlangung eines Masterabschlusses) einsetzt. Nach der inzwischen im Wesentlichen flächendeckenden Umstellung der Studiengänge auf die Bachelor-/Master-Struktur kann eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft, die nach den hochschulrechtlichen Regelungen der Länder einen ersten Studienabschluss voraussetzt, bereits im Masterstudium erfolgen. Daher gilt die bisherige Begründung für die Anrechnung von Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft auf den Befristungsrahmen des § 2 Absatz 1 jedenfalls für die Fälle nicht mehr, in denen eine solche Beschäftigung studienbegleitend neben einem Masterstudium erfolgt. Denn seinerzeit erschien die Einbeziehung von wissenschaftlichen Hilfskräften gerechtfertigt, weil diese „typischerweise auch zur eigenen Qualifizierung“ beschäftigt würden. Diese Bewertung kann wegen der geänderten Studienstruktur für Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft neben einem Masterstudium nicht mehr aufrechterhalten werden. Befristete Beschäftigungen als wissenschaftliche Hilfskraft außerhalb eines Studiums, die zur Förderung der eigenen Qualifizierung der wissenschaftlichen Hilfskraft erfolgen, unterfallen auch künftig dem § 2 Absatz 1.

Der neue § 6 sieht für studienbegleitende Beschäftigungen eine eigene Höchstdauer von insgesamt vier Jahren für befristete Arbeitsverträge vor. Die Höchstgrenze knüpft an die früher in § 57e Hochschulrahmengesetz und in § 6 des Entwurfs für das WissZeitVG enthaltene Regelung an. Nach der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 [ABl. EG Nr. L 175 S. 43] i. V. m. § 5 der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner [EGB – UNICE – CEEP]) müssen die EU-Mitgliedstaaten Maßnahmen treffen, um einen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden und hierfür entweder sachliche Gründe, die insgesamt maximal zulässige Befristungsdauer oder die zulässige Zahl von Verlängerungen vorsehen. Mit der Festlegung einer Höchstgrenze für auf § 6 beruhende Befristungen wird dieser Vorgabe entsprochen.



Zudem werden damit bislang verschiedentlich geäußerte Zweifel an der Europarechtskonformität der derzeitigen Regelung betreffend studienbegleitende Arbeitsverträge gegenstandslos. Denn bislang ist Grundlage einer Befristung für studienbegleitende Beschäftigungen § 2 Absatz 1; dieser regelt zwar eine Höchstfrist für Befristungen, ist also für sich genommen europarechtskonform; die bisherige Nichtanrechnungsregelung des § 2 Absatz 3 Satz 3 führt jedoch im praktischen Ergebnis dazu, dass für befristete Arbeitsverhältnisse vor Abschluss des Studiums die Höchstfrist nicht gilt.

Mit dem neuen § 6 wird deshalb auch ein höheres Maß an Rechtssicherheit für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Studierenden erreicht.

Die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfstätigkeiten nach § 6 sollen nur eine Arbeitszeit von weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausmachen. Das Studium muss im Mittelpunkt stehen. Eine Vollzeitbeschäftigung kann aus § 6 daher nicht begründet werden.

#### **Zu Nummer 7**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 6.

#### **Zu Nummer 8**

Vier Jahre nach Inkrafttreten der ersten Novelle des WissZeitVG soll die Zielerreichung überprüft werden.

#### **Zu Artikel 2**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.



## Anlage

**Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKRG:  
Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertrags-  
gesetzes (1. WissZeitVGÄndG) (NKR-Nr. 3410)**

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

**I. Zusammenfassung**

<b>Bürgerinnen und Bürger</b> Erfüllungsaufwand	keine Auswirkungen
<b>Wirtschaft</b> Erfüllungsaufwand:	keine Auswirkungen
<b>Verwaltung</b> <u>Jährlicher Erfüllungsaufwand:</u>  <u>Einmaliger Erfüllungsaufwand:</u>	geringfügige Entlastung Die Neuregelungen zielen mit verschiedenen Klarstellungen auf eine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung.  geringfügige Belastung Für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen entsteht ein geringer Erfüllungsaufwand durch Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen.
Erwägungen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens, zur Befristung und Evaluierung	Die Auswirkungen der durch das Regelungsvorhaben erfolgten Änderungen werden im Jahr 2020 evaluiert.
Der Nationale Normenkontrollrat erhebt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellungen der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben.	

**II. Im Einzelnen**

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 12. April 2007 regelt die Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten und hat sich, einer Evaluation von 2011 zufolge, grundsätzlich in der Praxis bewährt.

Der Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode sieht vor, die zur Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs notwendigen Aktivitäten von

Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu begleiten. Die hierzu mit dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgeschlagenen Änderungen zielen auf eine bessere Handhabung der Befristungsregelungen ab und sollen insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen unterbinden. Ziel ist es, Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzuwirken, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen.

**II.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Für Bürgerinnen und Bürgern entsteht kein Erfüllungsaufwand.

**II.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

**II.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung des Bundes und der Länder**

Für die zuständigen Mitarbeiter/innen der Personalstellen der Wissenschaftseinrichtungen des Bundes und der Länder besteht die Notwendigkeit, sich in die geänderten gesetzlichen Regelungen einzuarbeiten, woraus ein geringer, nicht bezifferbarer einmaliger Erfüllungsaufwand, entsteht. Zugleich zielen die Neuregelungen mit verschiedenen Klarstellungen auf eine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung, was zu einer dauerhaften Reduzierung von Aufwand führt.

**II.4 Evaluation**

Eine Evaluation des geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes soll nach vier Jahren erfolgen.

Das Ressort hat die Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand soweit es ihm nach der Informationslage möglich war, nachvollziehbar dargestellt. Es gab keine Äußerungen der Länder und Verbände im Hinblick auf den Erfüllungsaufwand.

Der Nationale Normenkontrollrat macht im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellungen der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben geltend.

Grieser

Stellv. Vorsitzende und Berichterstatterin