

# **Leitlinie der Philipps-Universität Marburg für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Befristungsleitlinie)**

## **I. Grundsätze**

### **1. Transparente Befristungsbedingungen und Vermeidung von Kurzzeitverträgen**

Die Philipps-Universität Marburg will die Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nachhaltig verbessern. Sie bietet verlässliche zeitliche Perspektiven und transparente Kriterien für die Planung von wissenschaftlichen Karrieren vor und nach der Promotion. Die Zahl der Verträge mit einer kurzen Befristungsdauer soll möglichst gering gehalten werden. Die Vielfalt der Karrierewege und der Fachkulturen erkennt die Philipps-Universität Marburg ausdrücklich an.

### **2. Vorrang für Beschäftigungsverhältnisse mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung**

Beschäftigungsverhältnisse mit nichtpromovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden vorrangig nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zur Erreichung des formalen Qualifizierungsziels Promotion abgeschlossen und mit einer dem Qualifizierungsziel angemessenen Dauer befristet. Befristungen mit dem Qualifizierungsziel Promotion kommen in der Regel auch zur Anwendung, wenn zur Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses überwiegend Drittmittel (DFG, BMBF, Industriemittel u.a.) Verwendung finden. Eine solche Vertragsgestaltung wird auch dann realisiert, wenn die angemessene Dauer zur Erreichung des Qualifikationsziels nicht durch Drittmittelgeber vollständig finanziert werden kann.

Beschäftigungsverhältnisse mit promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden ebenso vorrangig nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG mit dem Ziel der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung abgeschlossen und mit einer dem Qualifizierungsziel angemessenen Dauer befristet. Als Qualifizierungsziel treten neben das Ziel der Berufbarkeit auf eine Professur auf Dauer (Habilitation oder Habilitationsäquivalenz) weitere wissenschaftliche Qualifizierungsziele außerhalb der Berufbarkeit.

### **3. Berücksichtigung von Ausfallzeiten**

Verlängerungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG, z. B. wegen Kinderbetreuung, bei Beurlaubung oder wegen anderer Ausfallzeiten, werden berücksichtigt. Die familienpolitische Komponente und die Verlängerungsmöglichkeit bei Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung auch für Beschäftigte auf Drittmittelstellen wird durch die weit überwiegende Befristung der Stellen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG eingeführt.

### **4. Beschäftigungsverhältnisse mit projektbedingter Befristungsdauer als Ausnahme**

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können in Ausnahmefällen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden, wenn formale Qualifikationen erreicht sind oder das

Projekt seinem Umfang oder seiner Intention nach eine Qualifizierung in der Arbeitszeit nicht zulässt. Dies gilt nur für Beschäftigungsverhältnisse mit einer Finanzierung überwiegend aus Drittmitteln. Befristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Finanzierung aus regulären Mitteln oder aus Sondermitteln des Landes (z. B. LOEWE, andere Förderprogramme des Landes Hessen) können nur nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abgeschlossen werden. Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

#### 5. Befristung administrativer Tätigkeiten

Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die überwiegend nicht wissenschaftliche, sondern andere, z.B. administrative Aufgaben, wahrnehmen, werden nach dem TzBfG befristet.

#### 6. Keine sachgrundlosen Befristungen

Die Philipps-Universität Marburg verzichtet auf das Mittel der sachgrundlosen Befristung von Beschäftigungsverhältnissen für überwiegende wissenschaftliche Tätigkeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

#### 7. Vertretungsbefristungen

Soweit sich, z.B. im Fall der Inanspruchnahme von Elternzeiten, die Notwendigkeit ergibt, für bestehende Beschäftigungsverhältnisse eine Vertretung einzustellen, werden diese Beschäftigungsverhältnisse in der Regel auf der Grundlage des TzBfG eingerichtet.

## **II. Für die konkrete Umsetzung dieser Grundsätze gelten folgende Vorgaben:**

### 1. Ausschreibung

#### (a) Beschäftigungsverhältnisse mit dem Ziel Promotion

Die Ausschreibung erfolgt unter dem Titel „Qualifizierungsstelle (Promotion)“, um bereits in der Ausschreibung das Qualifizierungsziel eindeutig darzulegen. Die Ausschreibung erfolgt mit der Angabe „für drei Jahre, soweit keine Qualifizierungsvorzeiten anzurechnen sind“ und sieht eine Beschäftigung mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Im Fachbereich Rechtswissenschaften können ausnahmsweise Stellen mit 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeschrieben werden, sofern die Beschäftigung zeitgleich neben einem juristischen Referendariat ermöglicht werden soll.

Im Ausschreibungstext wird die Befristungsgrundlage nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG benannt.

(b) Beschäftigungsverhältnisse mit dem Ziel Berufbarkeit (W2 bzw. W3 auf Dauer)

Die Ausschreibung erfolgt unter dem Titel „Qualifizierungsstelle (Berufbarkeit auf eine Professur)“ und dem Hinweis, dass als Qualifizierungsziel die Berufbarkeit auf eine Professur (Habilitation oder Habilitationsäquivalenz) vorgesehen ist. Die Ausschreibung erfolgt auf vier Jahre mit der Option auf Verlängerung um weitere zwei Jahre (im Bereich der Medizin um insgesamt weitere 5 Jahre) nach erfolgreicher Evaluation (das Nähere regelt die Evaluationsatzung) und dem ergänzenden Hinweis „soweit keine Qualifizierungsvorzeiten anzurechnen sind“. Es ist eine Beschäftigung mit 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit vorzusehen.

Im Ausschreibungstext wird die Befristungsgrundlage nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG benannt.

(c) Beschäftigungsverhältnisse zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen nach der Promotion

Die Ausschreibung erfolgt unter dem Titel „Qualifizierungsstelle“ mit klar spezifiziertem Zusatz. Damit wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass eine Qualifizierung mit dem Ziel Berufbarkeit nicht möglich ist. Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG.

Das Beschäftigungsverhältnis richtet sich auf den Erwerb weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen nach der Promotion. Dazu können gehören: die Ausarbeitung (nicht Koordinierung) von Forschungsprojekten und Projektanträgen (Projektentwicklung), die Mitarbeit in Forschungsprojekten mit erkennbarem wissenschaftlichen Eigenanteil, der Kompetenzerwerb in Methoden (z.B. statistische Methoden, Qualifizierung für die Nutzung von Großgeräten) oder die Erweiterung der Lehrerfahrung bzw. der Erwerb der Befähigung zur selbstständigen Lehre. Der Erwerb dieser Kompetenzen kann sowohl zu einer wissenschaftlichen Karriere als auch zu einer beruflichen Karriere außerhalb der Wissenschaft befähigen.

Das Qualifizierungsziel und die prognostizierte Dauer der Aneignung müssen klar angegeben werden. Die erworbene Qualifizierung ist im Arbeitszeugnis festzuhalten. Die Befristungsdauer muss dem Qualifizierungsziel angemessen sein.

(d) Drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse mit einer projektbezogenen Befristung gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG

Die Ausschreibung erfolgt unter dem Titel „Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Projekt)“. In der Ausschreibung wird erläutert: „Eine wissenschaftliche Qualifizierung ist nicht Ziel und Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses“. Arbeitszeit steht für eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht zur Verfügung. Projektstellen können grundsätzlich an promovierte wie auch nichtpromovierte Personen vergeben werden, es sei denn, in der Ausschreibung wird aus sachlichen Gründen ausdrücklich eine Promotion gefordert.

Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Beschäftigungsverhältnisse, die die Laufzeit eines Projekts unterschreiten, sind in besonders begründeten Ausnahmen möglich, z.B.

wenn Beschäftigte mit unterschiedlichen Kenntnissen und Fertigkeiten konsekutiv eingesetzt werden müssen.

Mittels einer Betreuungsvereinbarung kann auf Wunsch der beschäftigten Person in geeigneten Fällen gewährleistet werden, dass die erarbeiteten Ergebnisse für die wissenschaftliche Qualifizierung (z.B. Promotion) außerhalb der Arbeitszeit zur Verfügung stehen.

(e) Aus regulären Mitteln oder Sondermitteln des Landes finanzierte Beschäftigungsverhältnisse mit einer projektbezogenen Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Die Ausschreibung erfolgt unter dem Titel „Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Projekt)“. In der Ausschreibung wird erläutert: „Eine wissenschaftliche Qualifizierung ist nicht Ziel und Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses.“ Arbeitszeit steht für eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht zur Verfügung. Voraussetzung für eine entsprechende Beschäftigung ist, dass begründet dargelegt wird, dass an der Arbeitsleistung nur ein vorübergehender Bedarf besteht. Die voraussichtliche Dauer des vorübergehenden Bedarfs muss nachvollziehbar begründet werden und die in der Ausschreibung angegebene Befristungsdauer der Dauer des vorübergehenden Bedarfs entsprechen. Entsprechende Projektstellen können grundsätzlich an promovierte wie auch nichtpromovierte Personen vergeben werden, es sei denn, in der Ausschreibung wird aus sachlichen Gründen ausdrücklich eine Promotion gefordert. Die Befristung erfolgt nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG. Daueraufgaben dürfen nicht wahrgenommen werden.

(f) Vertretungsbeschäftigungen für wissenschaftliche Aufgaben

Die Ausschreibung erfolgt unter dem Titel „Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter“. In der Ausschreibung wird anschließend klargelegt und hervorgehoben, dass es sich um eine Vertretungsbeschäftigung handelt. In der Regel ist bei einer Vertretungsbeschäftigung eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht Gegenstand des Arbeitsverhältnisses und ein Beschäftigungsverhältnis nicht auf der Grundlage des WissZeitVG möglich, sondern nur auf der Grundlage des TzBfG. Dementsprechend muss in der Ausschreibung erwähnt werden, dass eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht Ziel und Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses ist. Arbeitszeit steht für eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht zur Verfügung.

(g) Beschäftigungsverhältnisse für nichtwissenschaftliche Aufgaben

Diese Beschäftigungsverhältnisse können nicht unter dem Titel „Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ ausgeschrieben werden.

## 2. Erstvertrag

Der Erstvertrag für Qualifizierungsstellen mit dem Ziel Promotion nach II 1. (a) wird für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen. Der Erstvertrag für Qualifizierungsstellen mit dem Ziel

Berufbarkeit auf eine W2-Professur oder W3-Professur auf Dauer nach II. 1. (b) wird für die Dauer von vier Jahren mit der Option auf Verlängerung um weitere zwei Jahre abgeschlossen. Für Qualifizierungsstellen mit dem Ziel des Erwerbs weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen nach II. 1. (c) orientiert sich die Vertragslaufzeit an der prognostizierten Dauer der Aneignung dieser Kompetenzen.

Für alle Stellen gilt, dass Vorleistungen, die im Rahmen eines Stipendiums, einer Anschub- oder Übergangsfinanzierung sowie von vorhergehenden Arbeitsverträgen zur Qualifizierung erbracht wurden, im angemessenen Umfang auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses angerechnet werden.

### 3. Vertragsverlängerung

Kann das Qualifizierungsziel Promotion nach II. 1. (a) oder Berufbarkeit nach II. 1. (b) nicht in der ursprünglich vereinbarten Vertragsdauer erreicht werden, ist eine Vertragsverlängerung innerhalb der Fristen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG möglich.

Der Antrag auf Vertragsverlängerung ist spätestens vier Monate vor Vertragsablauf von der oder dem Dienstvorgesetzten zu stellen und zu begründen. Im Antrag soll dargestellt werden, (1) warum das Ziel nicht oder nicht vollständig erreicht werden konnte und (2) wann das Qualifizierungsziel erreicht werden wird. Ein weiterer Verlängerungsantrag ist nur bei nach der ersten Vertragsverlängerung eintretenden besonderen Umständen zulässig.

Vertragsverlängerungen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG erfolgen im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Eine Vertragsverlängerung für Beschäftigungsverhältnisse zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen nach II. 1. (c) ist nur gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG möglich.

### 4. Finanzierung

Beschäftigungsverhältnisse mit dem formalen Qualifikationsziel Promotion oder Berufbarkeit können aus dem Landesbudget, aus Drittmitteln oder auch mischfinanziert werden. Das Dekanat entscheidet über Überbrückungsmöglichkeiten, um die Vertragslaufzeit von drei Jahren (Promotion) oder vier Jahren mit der Option auf Verlängerung um weitere zwei Jahre (Berufbarkeit, Habilitation) zu sichern. In Ausnahmefällen kann der Fachbereich durch Vorfinanzierung nicht gedeckter Zeiträume aus zentralen Mitteln unterstützt werden. Der Antrag ist vom Dekanat an das Präsidium zu stellen.

Bei wechselnder Finanzierung ist keine Vertragsänderung nötig. Sofern erforderlich, muss bei einem Finanzierungswechsel die Tätigkeitsbeschreibung dem Umfang der Lehrverpflichtungen, den Verwendungsrichtlinien des Zuwendungsgebers und dem Hessischen Hochschulgesetz entsprechen und gegebenenfalls angepasst werden. Bei einer Finanzierung durch Drittmittel ist sicherzustellen, dass die Zuwendungsbedingungen der Drittmittel-

geber die Beschäftigung von Personen mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung erlauben.

## 5. Tätigkeitsbeschreibung und Betreuungsvereinbarung

Beschäftigungsverhältnisse bedürfen einer Tätigkeitsbeschreibung. Die Tätigkeitsbeschreibung (Muster der Personalabteilung) hält die wahrzunehmenden Aufgaben fest und ist mit dem Einstellungsantrag vorzulegen.

Die wahrzunehmenden Aufgaben richten sich nach der Zweckbestimmung der Mittel, der Umfang der Lehrverpflichtung nach dem Anteil des kapazitätswirksamen Landesbudgets nach jeweils geltender Verordnung. Als zeitlicher Anteil zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit auf Qualifikationsstellen, die aus Landesmitteln finanziert werden, ist mindestens ein Drittel der Arbeitszeit vorzusehen gemäß § 65 Abs. 2 Satz 3 und 4 HHG. Die Tätigkeitsbeschreibung ist in jedem Einzelfall zu prüfen und gegebenenfalls im Verlauf der Beschäftigung anzupassen. Die zusätzliche Übernahme von Lehraufgaben kann mit einem Lehrauftrag gemäß § 71 HHG erfolgen.

Für Promotionsstellen wird die Tätigkeitsbeschreibung durch eine Betreuungsvereinbarung ergänzt, die sich ausschließlich auf den wissenschaftlichen Teil der Qualifizierung erstreckt. Dazu können neben der eigenständigen Forschung beispielsweise auch Qualifizierungsangebote gehören.

## III. Studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse

### 1. Hilfskräfte

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützen Studierende durch Tutorien in ihrem Studium, sie erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen zur Unterstützung von Studium und Lehre gem. § 75 HHG sowie dem Leitfaden für das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft der Philipps-Universität Marburg in der jeweils gültigen Fassung. Ihre Dienstleistungen dienen zugleich der eigenen Aus- und Weiterbildung und sie erbringen diese nebenberuflich.

### 2. Studentische Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte sind in einem Bachelor-, Master-, Staatsexamens- oder vergleichbaren Studiengang an der Philipps-Universität Marburg eingeschrieben. Die Beschäftigungsverhältnisse werden bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Jahren nach § 6 WissZeitVG befristet und nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet. Innerhalb der zulässigen Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren sind Verlängerungen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses möglich.

### 3. Wissenschaftliche Hilfskräfte

Wissenschaftliche Hilfskräfte verfügen über einen Master-, Staatsexamens,- oder vergleichbaren Abschluss und sind an der Philipps-Universität Marburg eingeschrieben. Sie können begleitend maximal zwei Jahre als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt werden. Es können nur Verträge für Tätigkeiten, die auch der eigenen Weiterbildung dienen, abgeschlossen werden (z.B. redaktionelle Mitarbeit an Publikationen, Betreuung von Studierenden im Praktikum und Labor; Vorbereitung und Durchführung von wissenschaftlichen Tagungen). Ausschließlich technische oder administrative Tätigkeiten können nicht Gegenstand des Beschäftigungsverhältnisses sein. Die Weiterbildung kann sowohl zu einer wissenschaftlichen Karriere als auch zu einer beruflichen Karriere außerhalb der Wissenschaft befähigen. Das Weiterbildungsziel und die für die Erreichung des Ziels prognostizierte Dauer müssen klar angegeben werden. Die Befristungsdauer des Vertrages muss dem Weiterbildungsziel angemessen sein.

Arbeitszeit steht für die Arbeit an einer Promotion nicht zur Verfügung. In geeigneten Fällen kann auf Wunsch der beschäftigten Person mittels einer Betreuungsvereinbarung gewährleistet werden, dass die erarbeiteten Ergebnisse für die wissenschaftliche Qualifizierung (z.B. Promotion) außerhalb der Arbeitszeit zur Verfügung stehen.

Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Nach Abschluss einer Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft nicht möglich.

Neben einem Arbeitsvertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter kann kein Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche Hilfskraft begründet werden.

Marburg, den 07.07.2016

#### Anlage

Übersicht Befristungsgründe

Anlage: Übersicht Befristungsgründe

<b>Qualifizierungsstellen</b>	Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG innerhalb des Höchstbefristungsrahmens von sechs Jahren vor und nach der Promotion bzw. neun Jahren nach der Promotion im Bereich Medizin
<b>II. 1. (a) Promotion</b>	<p>Die Befristungsdauer richtet sich nach der durchschnittlich erforderlichen Promotionszeit und beträgt drei Jahre, sofern keine Qualifizierungsvorzeiten anzurechnen sind.</p> <p>Das Promotionsende (Qualifizierungsziel) muss klar definiert sein und ergibt sich aus der jeweiligen Promotionsordnung. Hier ist nicht auf die Veröffentlichung der Dissertation abzustellen; sondern maßgeblich ist vielmehr die erfolgreich abgeschlossene letzte Prüfung im Rahmen des Promotionsverfahrens (Disputation).</p> <p>Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.</p> <p>Bei ggf. bereits zurückgelegten Zeiten der Arbeit an der Promotion, z.B. aus einer früheren Beschäftigung oder aus einer Stipendienzeit, ist eine individuelle Prognose zu erstellen.</p> <p>Es ist eine Beschäftigung mit mindestens 50% der regelmäßigen Arbeitszeit vorzusehen. Im Fachbereich Rechtswissenschaften können ausnahmsweise Stellen mit 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeschrieben werden, sofern die Beschäftigung zeitgleich neben einem juristischen Referendariat ermöglicht werden soll.</p> <p>Wenn die Promotion zum prognostizierten Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden kann, soll eine Verlängerung mit dem Ziel des Abschlusses möglich sein. Um Missbrauch zu verhindern, sind maximal zwei Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses zulässig. Die Verlängerung bedarf jeweils einer neuen individuellen Prognose. Die Verlängerung soll sechs Monate nicht unterschreiten.</p> <p>Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG sind unbenommen.</p>

<p><b>II. 1. (b) Berufbarkeit W2/W3</b></p>	<p>Das Qualifizierungsziel orientiert sich an den Einstellungs- voraussetzungen für Professorinnen und Professoren nach § 62 HHG.</p> <p>Der Karriereweg muss entsprechend ausgerichtet sein. Die Dauer der Beschäftigung ist auf vier Jahre mit einer Option auf Verlängerung um weitere zwei Jahre nach erfolgreicher Evaluation (s. Evaluationsatzung) angelegt, sofern keine Qualifizierungsvorzeiten anzurechnen sind.</p> <p>Im Bereich der Medizin ist die Dauer der Beschäftigung auf insgesamt fünf weitere Jahre nach erfolgreicher Evaluation angelegt, sofern keine Qualifizierungsvorzeiten anzurech- nen sind.</p> <p>Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG.</p> <p>Es ist eine Beschäftigung mit 100% der regelmäßigen Ar- beitszeit vorzusehen.</p> <p>Es kann auch ein Dienstverhältnis als Akademische Rätin oder Akademischer Rat auf Zeit begründet werden.</p>
<p><b>II. 1. (c) Qualifizierung zum Erwerb weiterer wissen- schaftlicher Kompetenzen</b></p>	<p>Das Beschäftigungsverhältnis richtet sich auf den Erwerb weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen nach der Promo- tion. Dazu können gehören: die wissenschaftliche Ausar- beitung (nicht Koordinierung) von Forschungsprojekten und Projektanträgen (Projektentwicklung), die Mitarbeit in For- schungsprojekten mit erkennbarem wissenschaftlichen Eigenanteil, der Kompetenzerwerb in Methoden (z.B. sta- tistische Methoden, Qualifizierung für die Nutzung von Großgeräten) oder die Erweiterung der Lehrerfahrung bzw. die Befähigung zur selbstständigen Lehre. Der Erwerb die- ser Kompetenzen kann sowohl zu einer wissenschaftlichen Karriere als auch zu einer beruflichen Karriere außerhalb der Wissenschaft befähigen.</p> <p>Hierzu zählt auch die Durchführung eines eigenen durch Drittmittel finanzierten Forschungsprojekts (DFG-Eigene Stelle).</p> <p>Das Qualifizierungsziel muss klar angegeben werden. Die Befristungsdauer muss dem Qualifizierungsziel angemessen sein.</p> <p>Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG.</p>

Projektstellen	Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG bzw. TzBfG
<p><b>II. 1. (d) Drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse mit einer projektbezogenen Befristung</b></p>	<p>Eine wissenschaftliche Qualifizierung ist im Rahmen des Projekts nicht vorgesehen. Arbeitszeit steht für eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht zur Verfügung.</p> <p>Entsprechende Projektstellen können an promovierte wie nichtpromovierte Personen vergeben werden, maßgeblich sind die Projektziele.</p> <p>Die Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. In begründeten Ausnahmefällen sind Beschäftigungsverhältnisse mit kürzerer Laufzeit möglich, z.B. wenn das Projekt Beschäftigte mit unterschiedlichen Kenntnissen und Fertigkeiten konsekutiv erfordert.</p> <p>Mittels einer Betreuungsvereinbarung kann auf Wunsch der beschäftigten Person in geeigneten Fällen gewährleistet werden, dass die erarbeiteten Ergebnisse für die wissenschaftliche Qualifizierung (z.B. Promotion) außerhalb der Arbeitszeit zur Verfügung stehen.</p> <p>Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.</p>
<p><b>II. 1. (e) Beschäftigungsverhältnisse in einem aus regulären oder durch Sondermittel des Landes finanzierten Forschungsprojekt</b></p>	<p>Eine wissenschaftliche Qualifizierung ist im Rahmen des Projekts nicht vorgesehen. Arbeitszeit steht für eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht zur Verfügung. An der Arbeitsleistung besteht nur ein vorübergehender Bedarf. Die voraussichtliche Dauer des vorübergehenden Bedarfs ist zu begründen und zu prognostizieren.</p> <p>Entsprechende Projektstellen mit einer Finanzierung aus regulären Mitteln oder aus Sondermitteln des Landes (z.B. LOEWE, andere Förderprogramme des Landes Hessen) können an promovierte wie nichtpromovierte Personen vergeben werden, maßgeblich sind die Projektziele.</p> <p>Die Befristungsdauer muss der begrenzten Dauer der Aufgaben entsprechen.</p> <p>Die Befristung erfolgt nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG.</p>

Vertretungen	Befristung nach TzBfG
<b>II. 1. (f) Vertretungsbeschäftigungen für wissenschaftliche Aufgaben</b>	<p>Während der Inanspruchnahme von Elternzeiten bzw. bei krankheitsbedingten oder sonstigen Ausfallzeiten kann ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zur Vertretung geschlossen werden.</p> <p>Eine wissenschaftliche Qualifizierung ist im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses nicht vorgesehen.</p> <p>Das Beschäftigungsverhältnis wird nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG geschlossen.</p>
<b>Studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse</b>	Befristung nach § 6 bzw. § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG
<b>III. 2. Studentische Hilfskräfte</b>	<p>Studentische Hilfskrafttätigkeiten setzen die Einschreibung in einen Bachelor-, Master-, Staatsexamens- oder vergleichbaren Studiengang voraus. Sie werden nicht auf den Befristungsrahmen von sechs Jahren bis zur Promotion angerechnet. Innerhalb der zulässigen Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren sind Verlängerungen möglich. Die Befristung erfolgt nach § 6 WissZeitVG.</p>
<b>III. 3. Wissenschaftliche Hilfskräfte</b>	<p>Wissenschaftliche Hilfskrafttätigkeiten setzen einen Abschluss in einem Master-, Staatsexamens- oder vergleichbaren Studiengang und die Einschreibung an der Philipps-Universität Marburg voraus.</p> <p>Eingeschriebene Personen können maximal zwei Jahre als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt werden. Es können nur Verträge für Tätigkeiten, die auch der eigenen Weiterbildung dienen, abgeschlossen werden (z.B. redaktionelle Mitarbeit an Publikationen, Betreuung von Studierenden im Praktikum und Labor; Vorbereitung und Durchführung von wissenschaftlichen Tagungen). Ausschließlich technische oder administrative Tätigkeiten können nicht Gegenstand des Beschäftigungsverhältnisses sein.</p> <p>Die Weiterbildung kann sowohl zu einer wissenschaftlichen Karriere als auch zu einer beruflichen Karriere außerhalb</p>

	<p>der Wissenschaft befähigen. Das Weiterbildungsziel und die für die Erreichung des Ziels prognostizierte Dauer müssen klar angegeben werden. Die Befristungsdauer muss dem Weiterbildungsziel angemessen sein.</p> <p>Arbeitszeit steht für die Arbeit an einer Promotion nicht zur Verfügung. In geeigneten Fällen kann auf Wunsch der beschäftigten Person mittels einer Betreuungsvereinbarung gewährleistet werden, dass die erarbeiteten Ergebnisse für die wissenschaftliche Qualifizierung (z.B. Promotion) außerhalb der Arbeitszeit zur Verfügung stehen. Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Nach Abschluss einer Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft nicht möglich.</p> <p>Neben einem Arbeitsvertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter kann kein Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche Hilfskraft begründet werden.</p> <p>Es gilt der Leitfaden für das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft der Philipps-Universität Marburg in der jeweils gültigen Fassung.</p>
--	---