

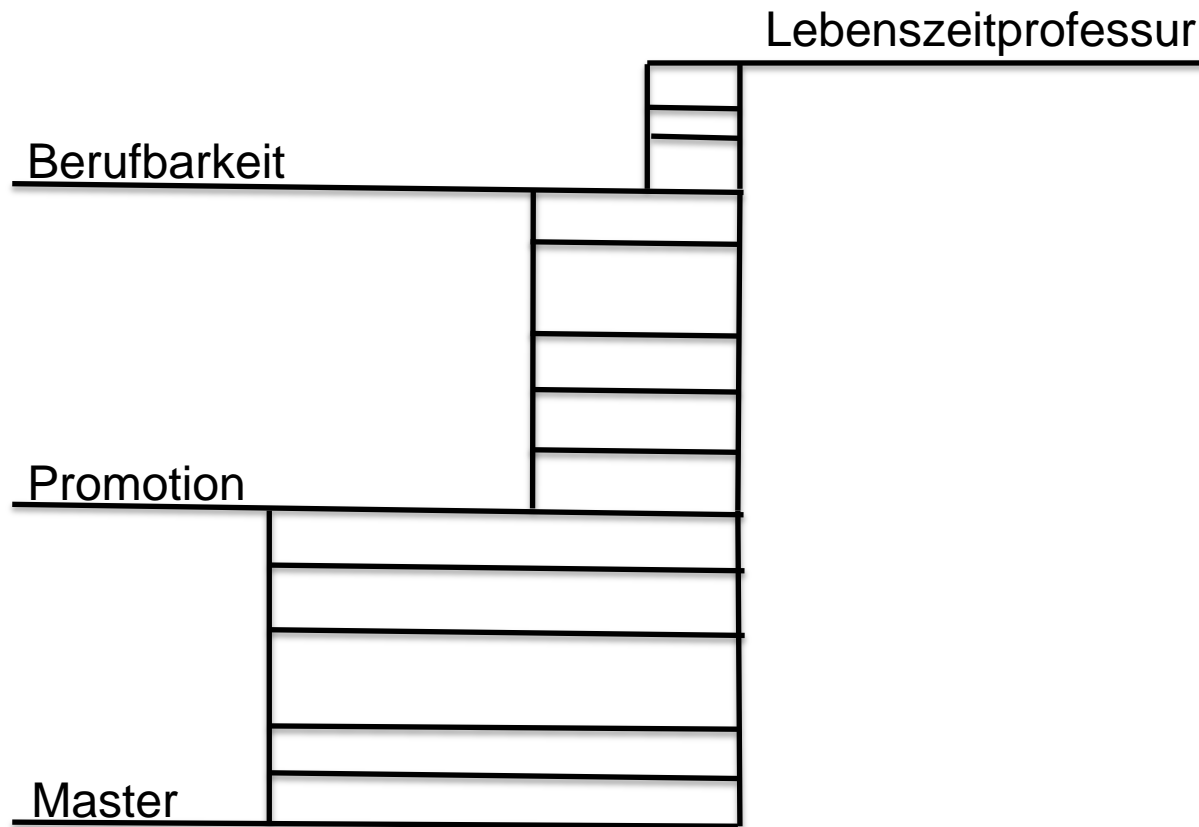
Die befristete Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Philipps-Universität Marburg

Informationsveranstaltung zum Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) und zur Befristungsleitlinie der Philipps-Universität

am 18.02.2020 - MARA



Die „wissenschaftliche Karriereleiter“



Befristung der Arbeitsverhältnisse nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) v. 2007/2016

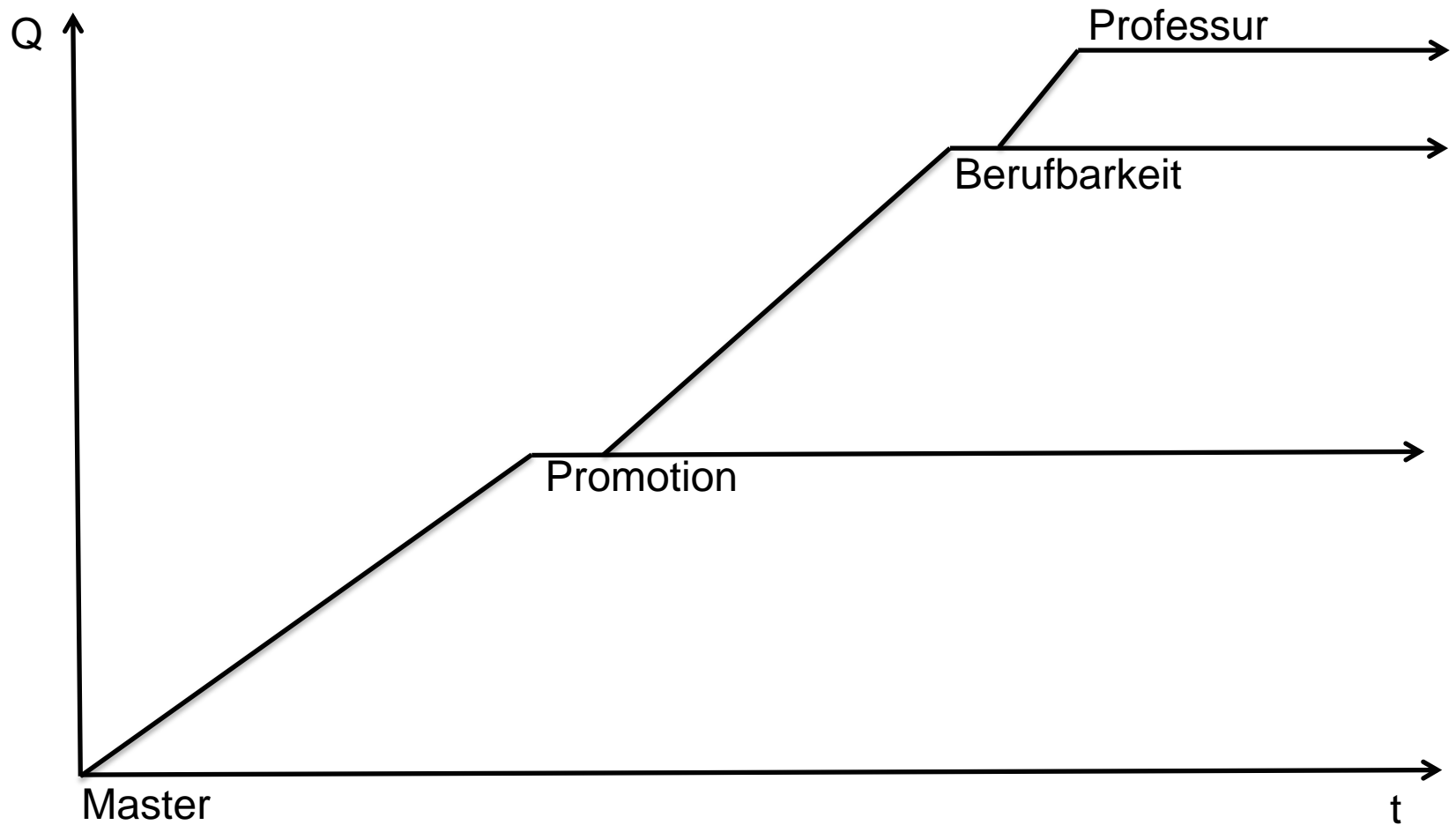
Kritikpunkte an Befristungen nach WissZeitVG

- Wissenschaftliche Karrieren nicht planbar
- Vorwurf des „Missbrauchs“ der Sonderbefristungen nach dem WissZeitVG
- Kurzzeitverträge, häufige Vertragsverlängerungen, Abhängigkeit
- Wahrnehmung von Daueraufgaben in befristeten Beschäftigungen
- Mangelnde Vereinbarkeit von wiss. Qualifikation und Familienphase
- Zu langer Verbleib in der Wissenschaft ohne dauerhafte Perspektive
- Häufig keine Alternative außerhalb der Wissenschaft
- ...

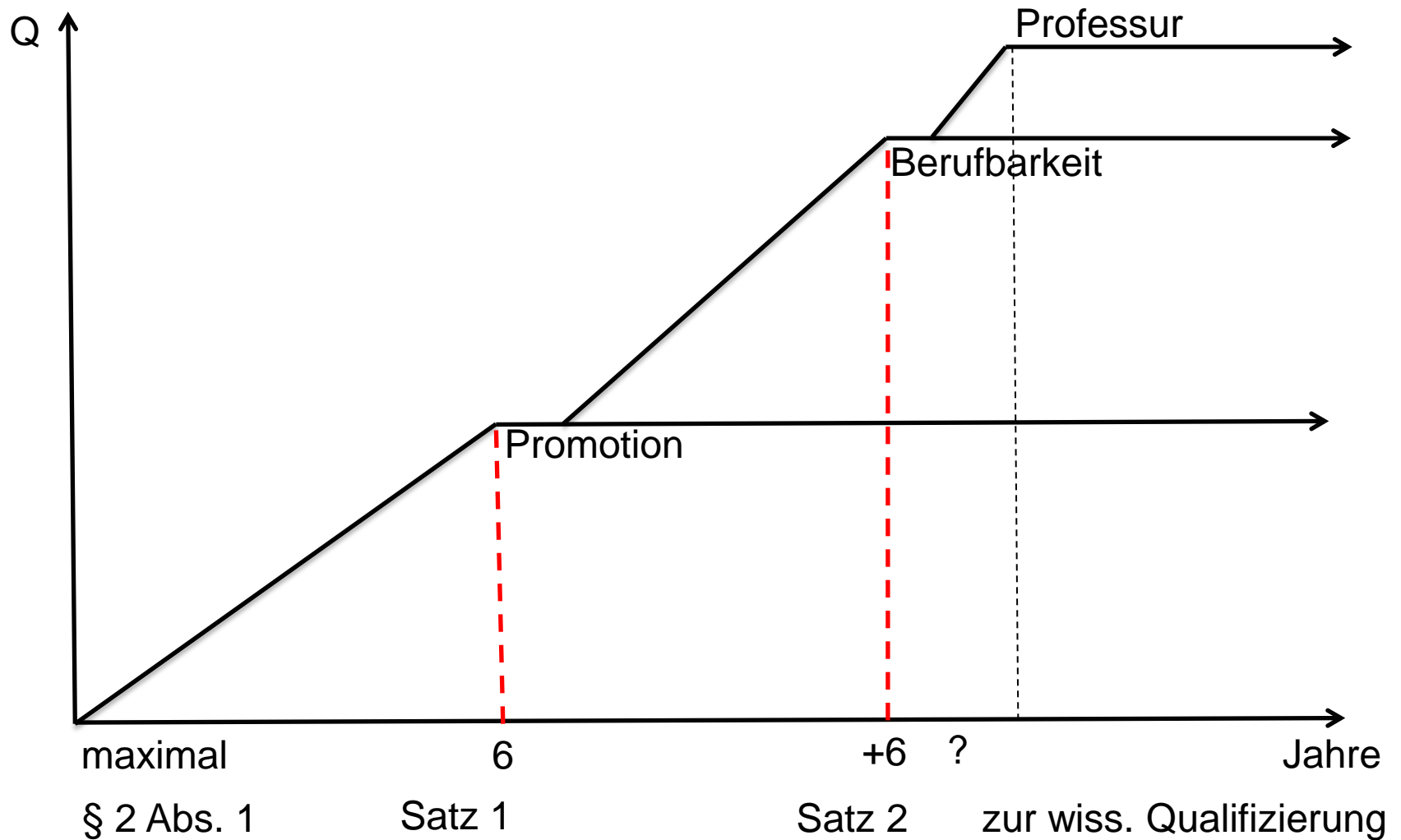
Reaktionen

- 1. Änderungsgesetz (in Kraft getreten am 17.03.2016) zum WissZeitVG vom 12.04.2007
- Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchts
- Tenure-Track-Professur als möglicher Standardweg zur Lebenszeitprofessur
- Umsetzung in der Verantwortung der Universitäten
 - Befristungsleitlinie
 - Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - Implementierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur
- Evaluierung der Veränderungen und ggf. „Nachbesserung“ des WissZeitVG ab 2020

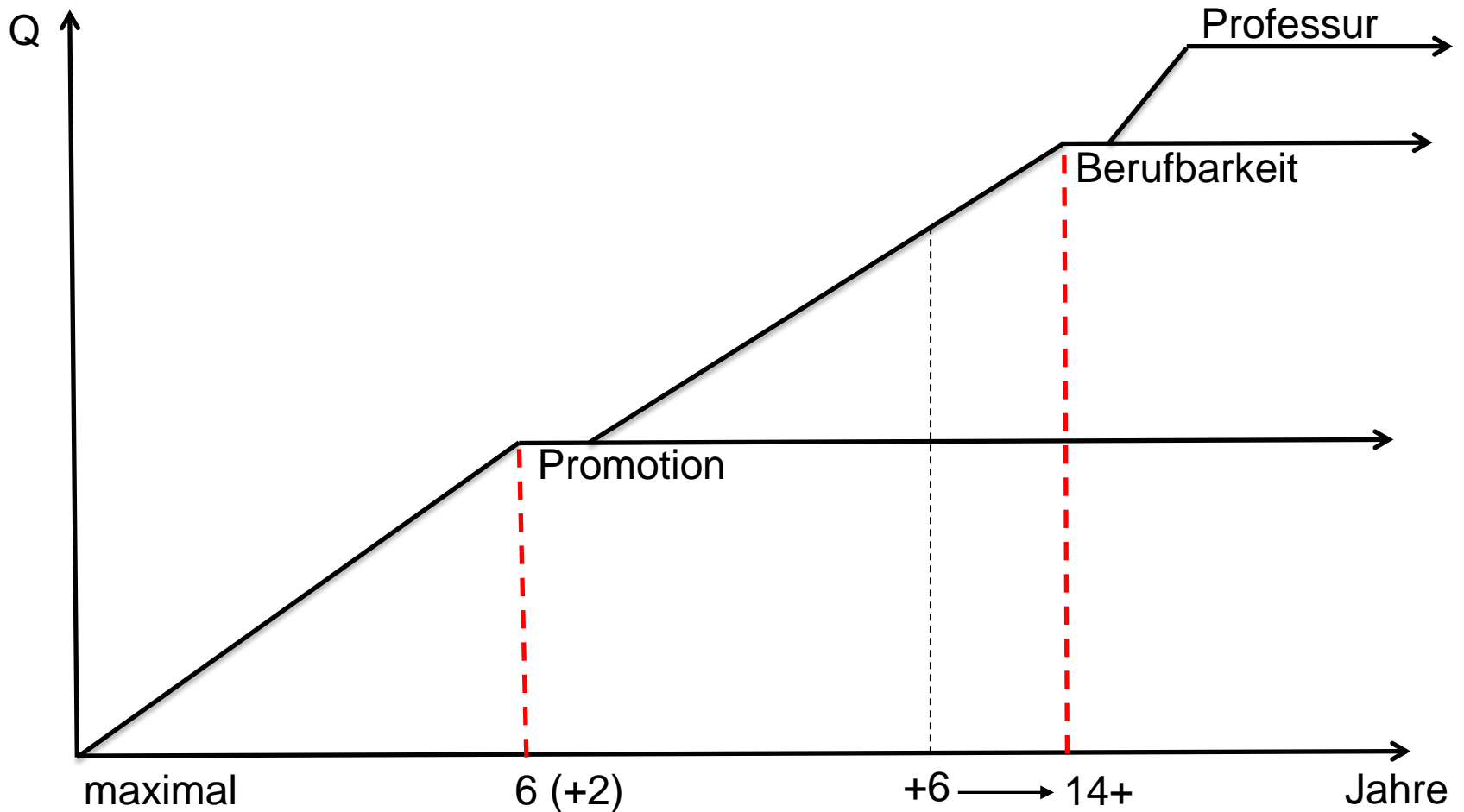
Die „wissenschaftliche Karriereleiter“



Höchstfristen nach WissZeitVG

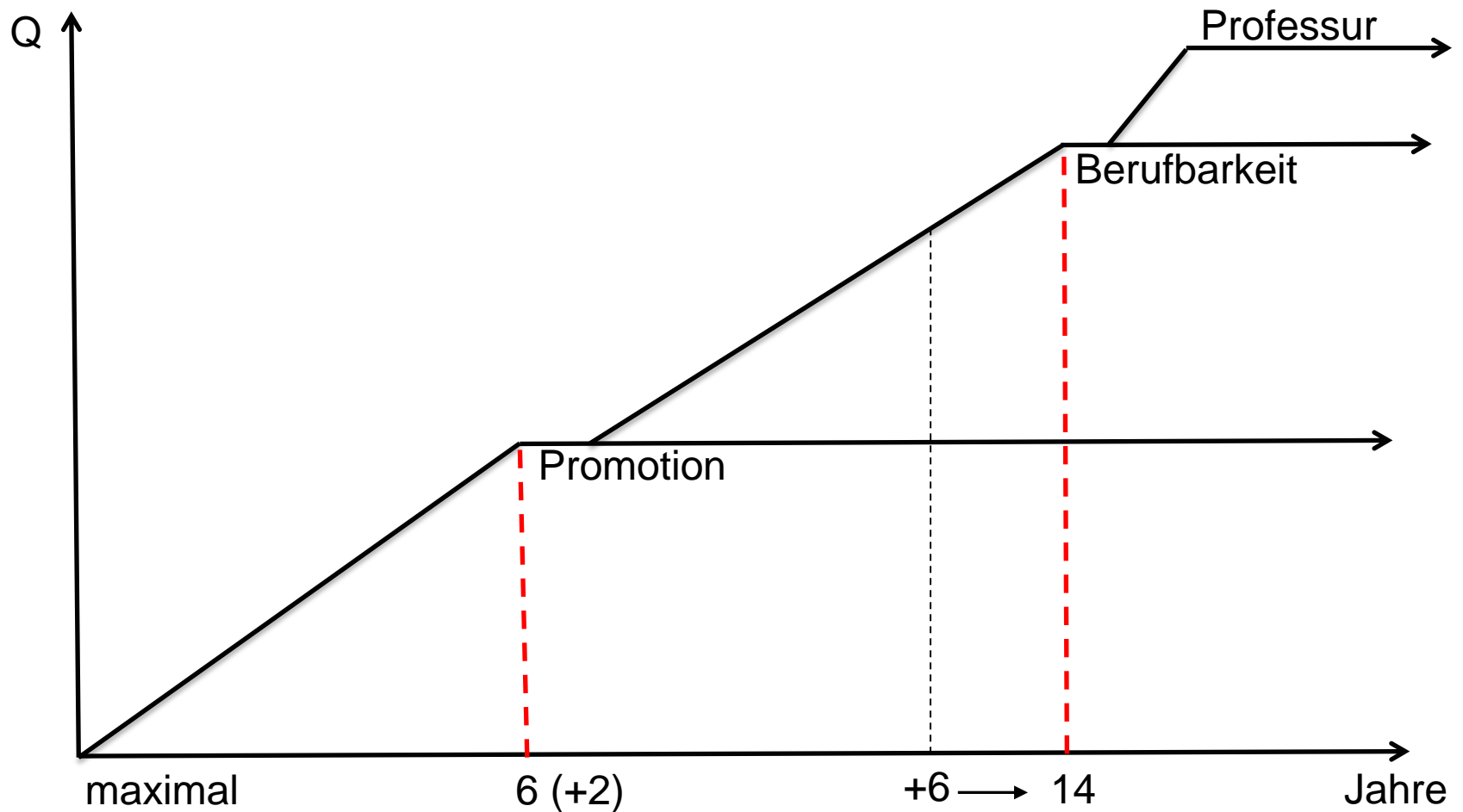


Höchstfristen nach WissZeitVG



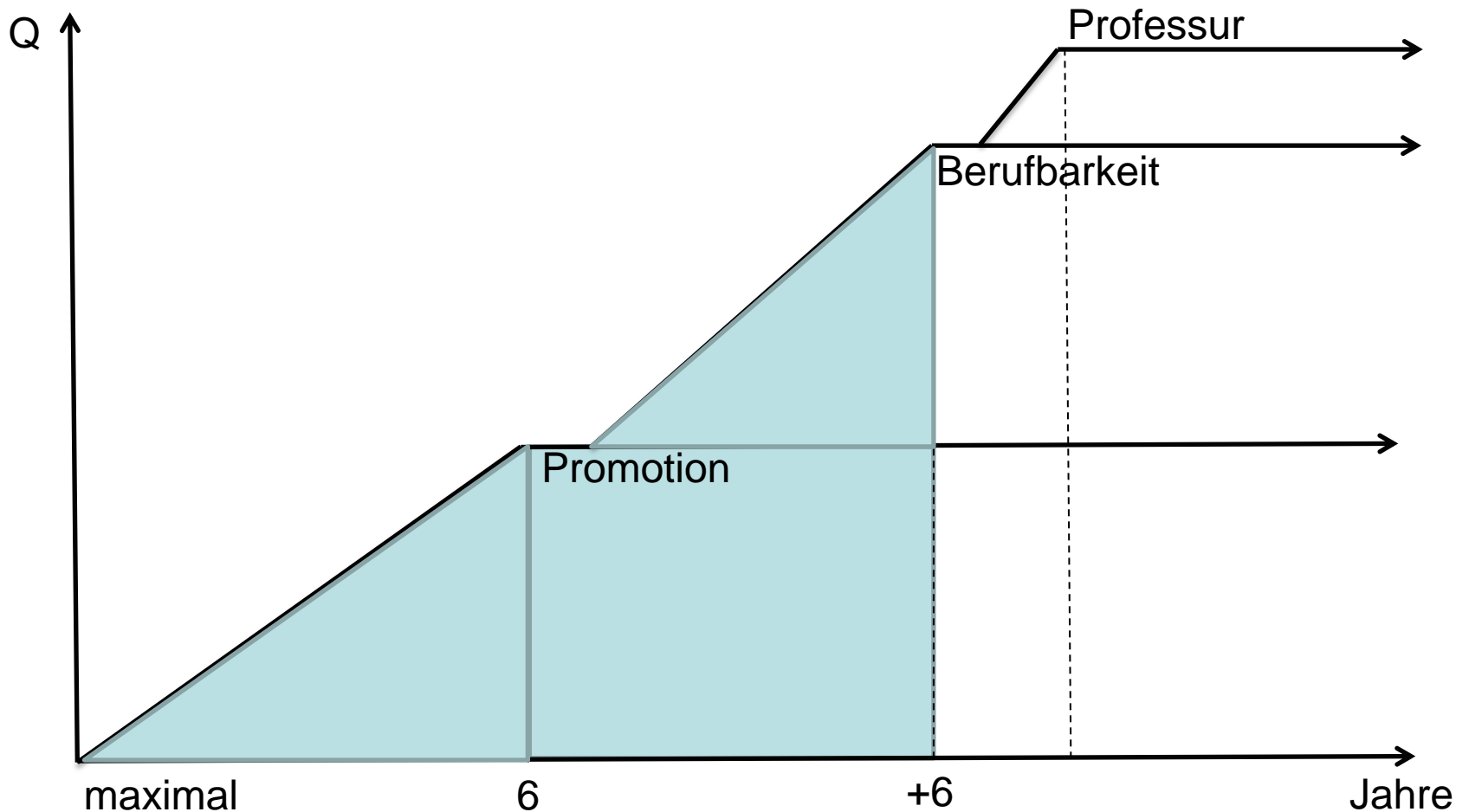
§ 2 Abs. 1 Satz 4: +2 für jedes Kind (familienpolitische Komponente)

Höchstfristen nach WissZeitVG



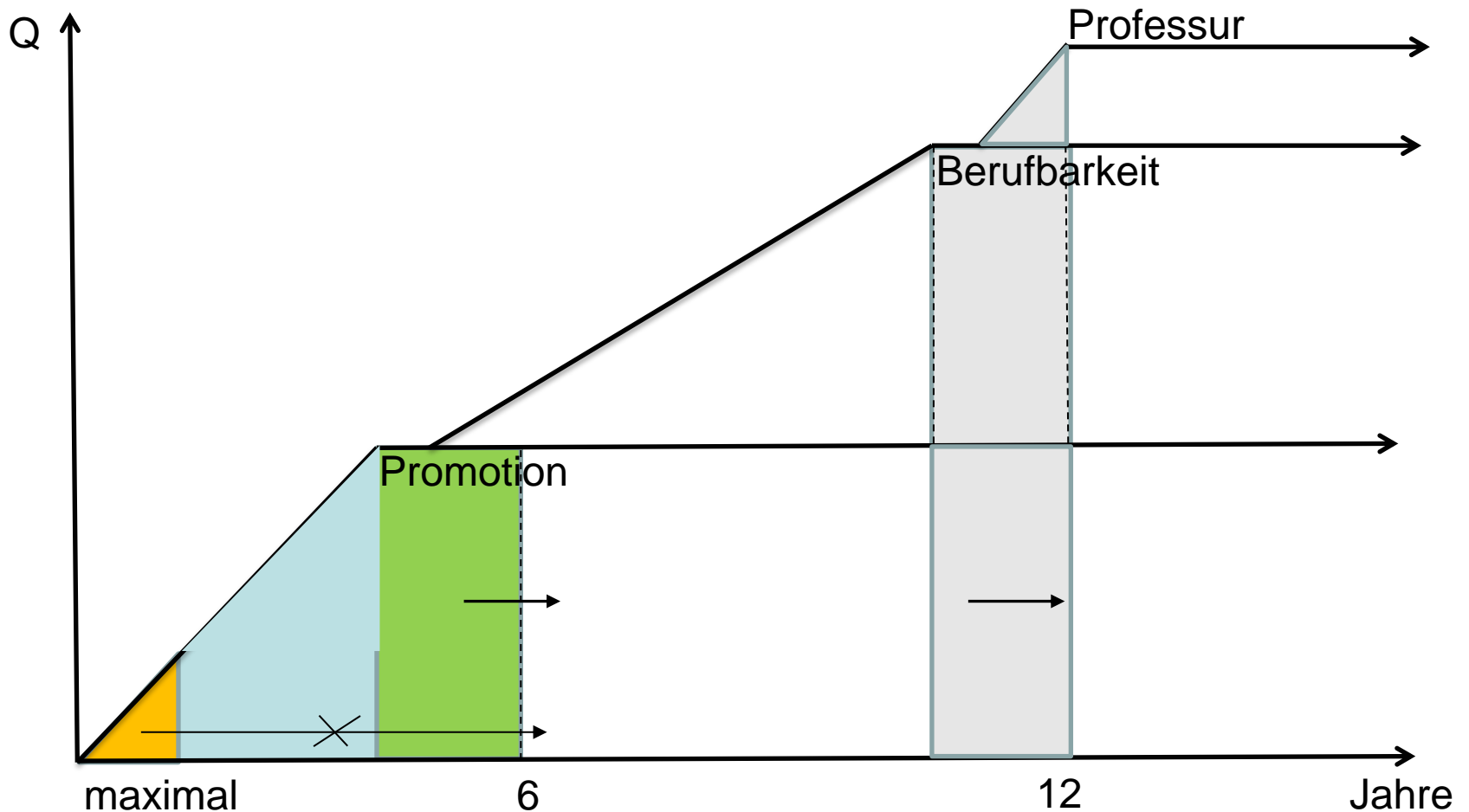
§ 2 Abs. 1 Satz 6: +2 bei Schwerbehinderung/chronische Erkrankung

Höchstfristen nach WissZeitVG



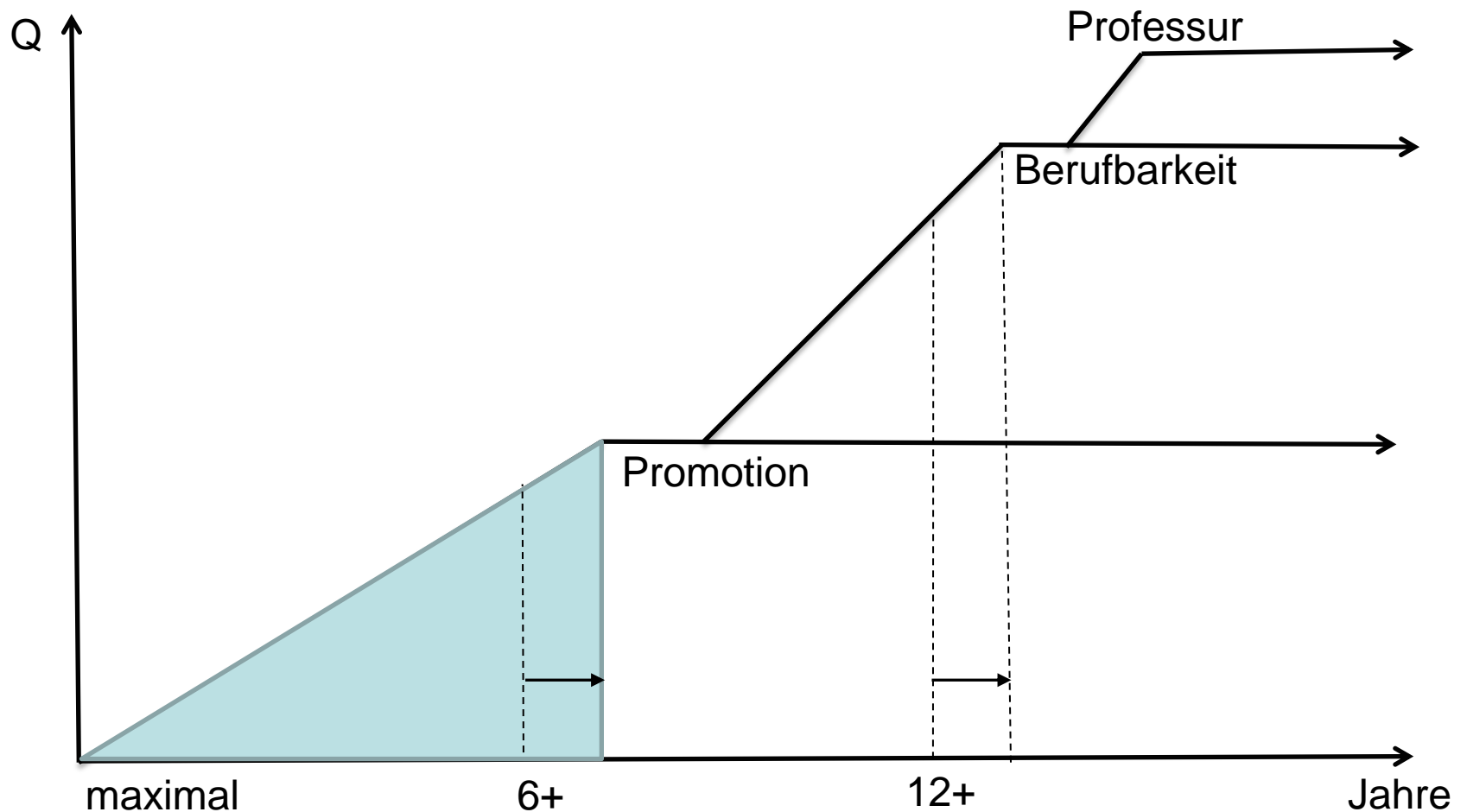
§ 2 Abs. 3: Angerechnet werden befristete Beschäftigungsverhältnisse an einer deutschen Hochschule

Höchstfristen nach WissZeitVG



§ 2 Abs. 2 Satz 2: Restzeiten ■ bleiben erhalten, Promotionszeiten ohne Beschäftigung ■ werden nicht mitgenommen

Höchstfristen nach WissZeitVG



§ 2 Abs. 5: Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags und der Höchstfristen nach § 2 Abs. 1

Höchstfristen nach WissZeitVG

Verlängerung nach § 2 Abs. 5:

1. Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel wegen Kinderbetreuung
2. Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder für eine wiss. oder berufliche Weiterbildung außerhalb des Hochschulbereichs
3. Mutterschutzfristen und Elternzeit in dem Umfang, in dem nicht gearbeitet wurde
4. Grundwehr- oder Zivildienst
5. Freistellung von mindestens einem Fünftel für Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Mandat
6. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung

Bei Nr. 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

Befristungsleitlinie

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

vom 07.07.2016, zuletzt geändert am 28.03.2019

Ziele der Befristungsleitlinie

- Nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg
 - Promotion
 - Postdoc zum Erwerb weiterer wiss. Kompetenzen
 - Postdoc zur Berufbarkeit (Habilitation oder Habilitationsäquivalenz)
- Planung von wissenschaftlichen Karrieren
 - mit verlässlichen zeitlichen Perspektiven und
 - nach transparenten Kriterien
- Längere Vertragslaufzeiten
- Geringere Anzahl von Vertragsverlängerungen
- Bei Qualifikation Vorrang der Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG
- Verlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG auch für Qualifikation auf Drittmittelstellen
- Flexible Nutzung der Finanzierungsmöglichkeiten für Qualifikationsstellen

Gliederung der Befristungsleitlinie

I. Grundsätze

II. Vorgaben für die konkrete Umsetzung dieser Grundsätze

1. Ausschreibung
 - a) Qualifikationsziel Promotion
 - b) Qualifikationsziel Berufbarkeit
 - c) Qualifikationsziel Erwerb weiterer wiss. Kompetenzen nach der Promotion
 - d) Projektbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG
 - e) Projektbefristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
 - f) Vertretungsbefristung nach TzBfG
 - g) Ausschluss der Beschäftigung für nichtwissenschaftliche Aufgaben
2. Erstvertrag
3. Vertragsverlängerung
4. Finanzierung
5. Tätigkeitsbeschreibung und Betreuungsvereinbarung

Gliederung der Befristungsleitlinie

III. Studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse (Hilfskräfte)

Anlagen:

1. Übersicht Befristungsgründe
2. Interne Ausschreibung von Qualifikationsstellen mit dem Ziel Promotion
3. Musterregelung für die Ausführungsregeln der Fachbereiche zur Evaluation von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit dem Qualifizierungsziel Berufbarkeit auf W2/W3

Konkrete Umsetzung

- Ausschreibungspflicht für Qualifikationsstellen (Transparenz)

- Erstvertrag
 - Promotion mind. 3 Jahre, mind. 50 %
 - Postdoc zum Erwerb weiterer wiss. Kompetenzen 2 Jahre
 - Postdoc zur Berufbarkeit 4 + Zusage für 2 weitere Jahre nach Evaluierung, 100 %
 - ggf. Anrechnung von Vorzeiten zur Qualifikation

- Vertragsverlängerung zur Qualifikation
 - Promotion: zur Erreichung des Qualifizierungsziels mit Begründung und Prognose, grundsätzlich nur 1x verlängern, höhere Anforderungen für weitere Verlängerungen
 - Postdoc zum Erwerb weiterer wiss. Kompetenzen max. 1 Jahr
 - Postdoc zur Berufbarkeit für die zugesagten 2 Jahre

Konkrete Umsetzung

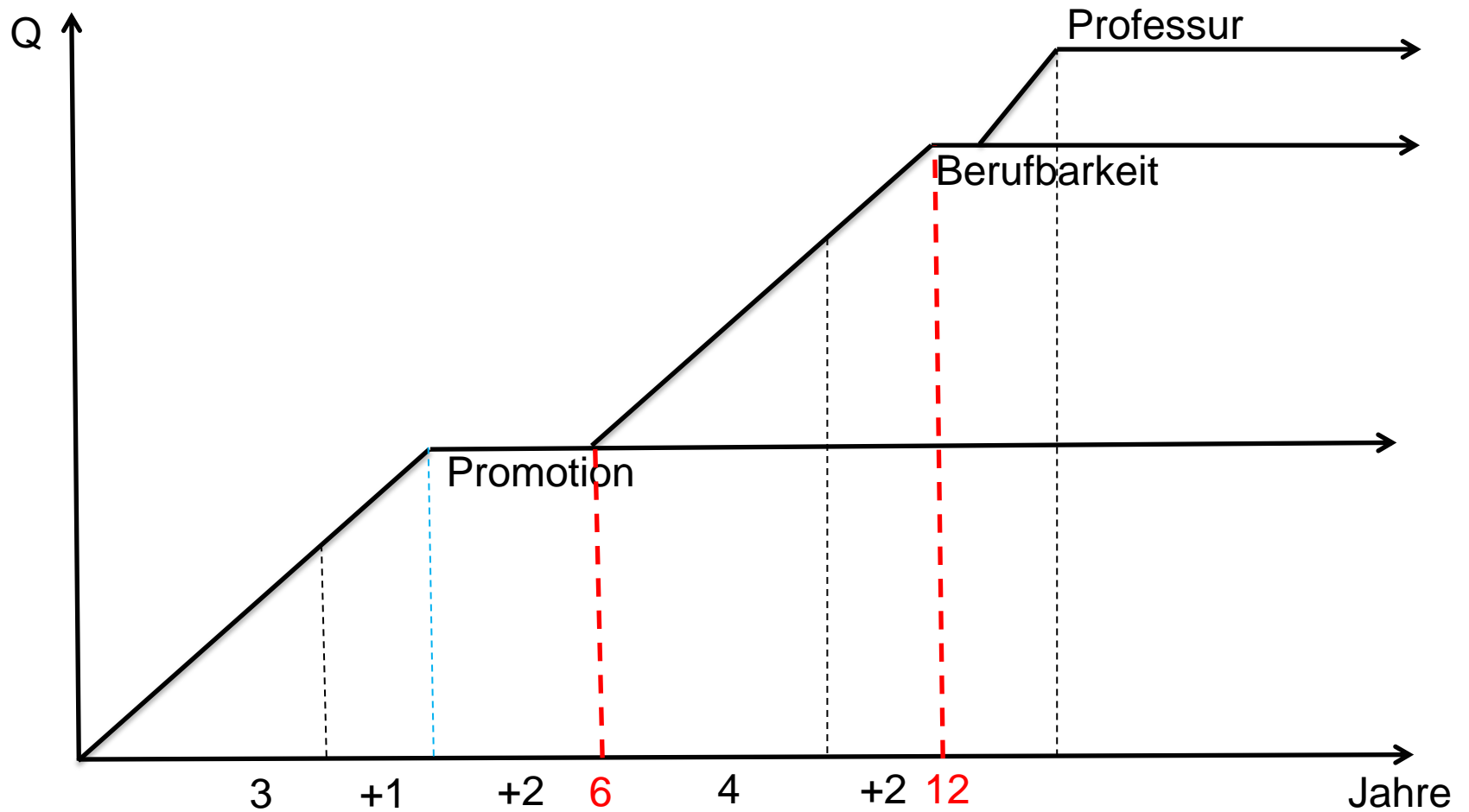
- Vertragsverlängerung zum Erreichen des Qualifizierungsziels **soll** erfolgen
 - Familienpolitische Komponente
 - Behinderung oder chronische Erkrankung

- Vertragsverlängerung nach Qualifikation (Promotion, Berufbarkeit) innerhalb der verfügbaren Fristen um max. 2 Jahre möglich zur Fortführung von Forschungsprojekten und für Veröffentlichungen

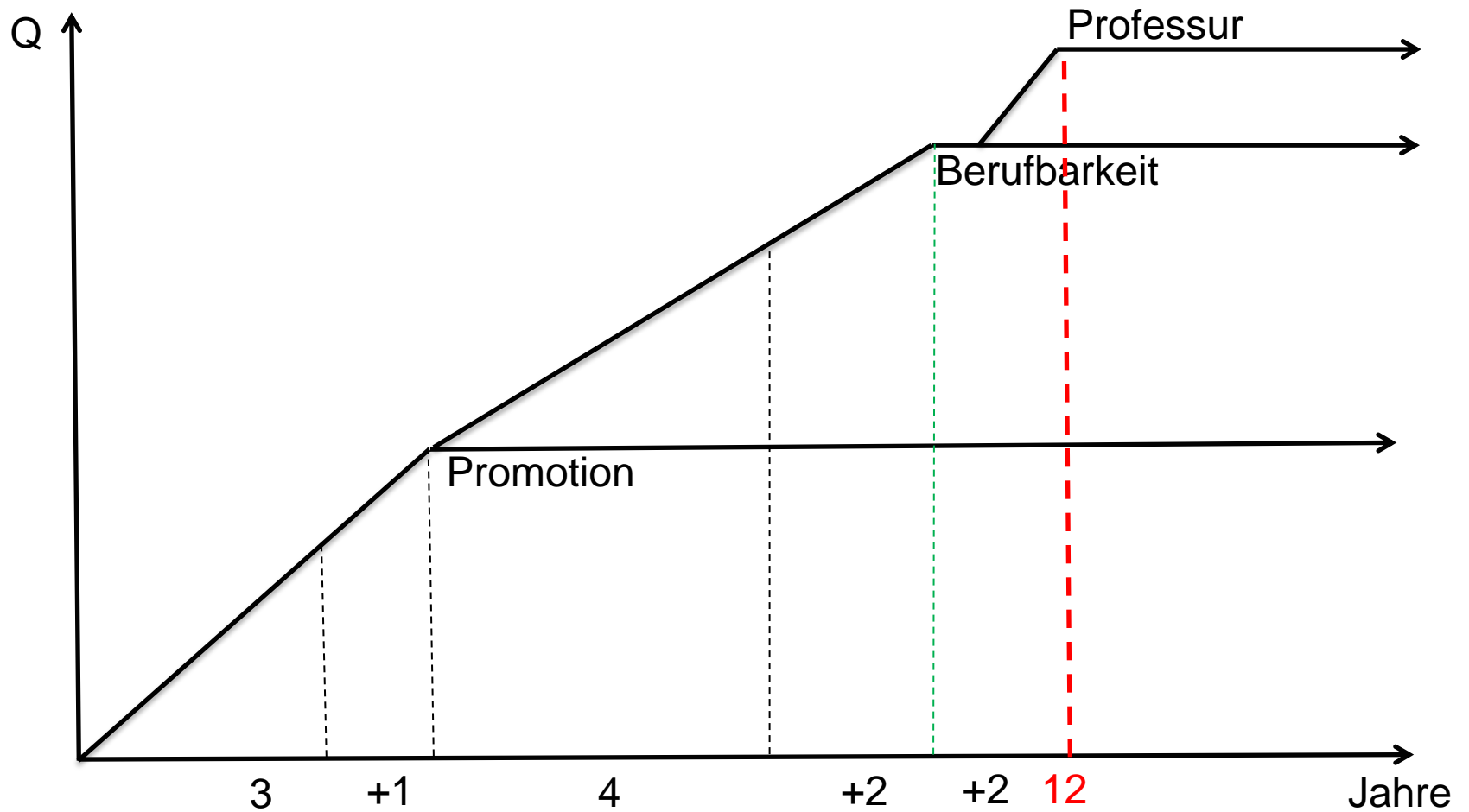
- Finanzierung: Landesbudget und Drittmittel flexibel einsetzen

- Tätigkeitsbeschreibung obligatorisch und Betreuungsvereinbarung bei Promotion

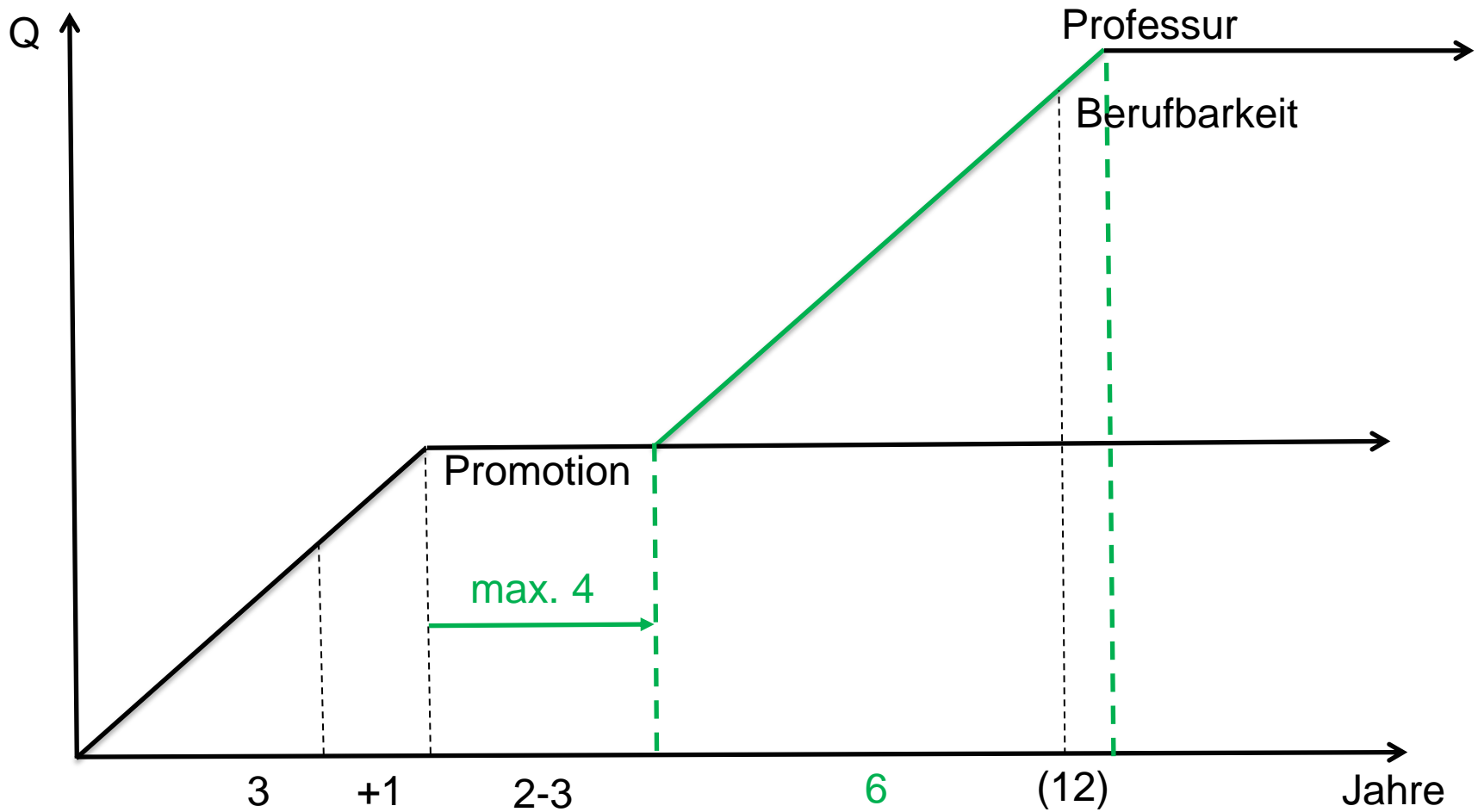
Befristungsleitlinie



Befristungsleitlinie



Tenure Track



§ 64 Abs. 3 HHG: Promotion nicht an eig. HS oder 2 Jahre außerhalb

WissZeitVG und Befristungsleitlinie

Weitere Informationen

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/dezernat2/dienstleistungen/rechtvorschriften/wissenschaftszeitvertragsgesetz>

oder

**Startseite > Universität > Personal > Informationen der
Personalabteilung > Allgemeine Informationen zu
Personalangelegenheiten > WissZeitVG**

oder

<https://www.uni-marburg.de/de/forschung/talente>

WissZeitVG und Befristungsleitlinie

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.**