

# **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

## **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) sind grundsätzlich nach Ziffer 2 abzuschließen und können nur ausnahmsweise 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 überwiegend 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. Promotionsstellen werden regelmäßig extern ausgeschrieben. In besonderen Fällen ist nach der Anlage 2 eine interne Ausschreibung zulässig. Jede Ausschreibung erfolgt in der Regel 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. Wenn aus besonderen Gründen von vornherein (z.B. durch eine entsprechende Projektplanung im Rahmen eines Drittmittelprojekts) klar ist, dass der Abschluss der Promotion erst nach einem längerem Zeitraum möglich ist, kann ggf. auf ausführlich begründeten Antrag ein Erstvertrag über einen längeren Zeitraum als drei Jahren ausgeschrieben und abgeschlossen werden.

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<sup>1</sup> 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 das Ziel des Beschäftigungsverhältnisses 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)“. 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.

---

<sup>1</sup> Näheres ist in den Ausführungsregelungen der Fachbereiche auf der Basis der Musterregelung im Anhang 3 festgelegt.

Da Beschäftigungsverhältnisse mit nichtpromovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorrangig nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zur Erreichung des formalen Qualifizierungsziels Promotion abgeschlossen werden sollen, ist im Antrag auf Ausschreibung ausführlich zu begründen, weshalb eine Ausnahme erforderlich ist. Falls der Grund für die Ausnahme darin liegt, dass eine Finanzierung über mindestens drei Jahre nicht durch die Ressourcen, über die die oder der betreuende Wissenschaftler/in verfügen kann, gesichert ist, ist durch das Dekanat darzulegen, weshalb es keine Überbrückungsmöglichkeit ermöglichen kann, um die Vertragslaufzeit von drei Jahren (Promotion) oder vier Jahren mit der Option auf Verlängerung um weitere zwei Jahre (Berufbarkeit, Habilitation) zu sichern (vgl. 4. Finanzierung).

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)“. 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. Die Befristung erfolgt nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG. Arbeitszeit steht für eine wissenschaftliche Qualifizierung nur zur Verfügung, wenn Beschäftigte auf Qualifikationsstellen vertreten werden. Da sich die Dauer nach der Abwesenheit der zu vertretenden Person richtet, ist damit keine Zusage über eine dem Qualifizierungsziel angemessene Dauer der Beschäftigung verbunden.

### (g) Beschäftigungsverhältnisse für nichtwissenschaftliche Aufgaben

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

## 2. Erstvertrag

(a) Der Erstvertrag für Qualifizierungsstellen mit dem Ziel Promotion nach II 1. (a) wird in der Regel für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen. Wenn aus besonderen Gründen von vornherein (z.B. durch eine entsprechende Projektplanung im Rahmen eines Drittmittelprojekts) klar ist, dass der Abschluss der Promotion erst nach einem längerem Zeitraum möglich ist, kann ggf. auf begründeten Antrag ein Erstvertrag über einen längeren Zeitraum als drei Jahren ausgeschrieben und abgeschlossen werden.

(b) 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.

(c) 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 und soll grundsätzlich zwei Jahre nicht überschreiten.

(d) 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 Erstvertrages angerechnet werden. Eine Verkürzung der höchstmöglichen Beschäftigungsfrist nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist damit nicht verbunden.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit aus persönlichen Gründen der einzustellenden Person (z.B. Kinderbetreuung, zeitgleiches Stipendium) ist möglich.

## 3. Vertragsverlängerung

Kann das Qualifizierungsziel nach II. 1. (a) bis II. 1. (c) 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.

Die Gesamtdauer eines Beschäftigungsverhältnisses zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen nach II. 1. (c) ist auf drei Jahre begrenzt.

Beschäftigungsverhältnisse mit dem Qualifizierungsziel Promotion nach II. 1. (a) oder mit dem Qualifizierungsziel Berufbarkeit II. 1. (b) können unter Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses auch nach dem formalen Erreichen zur Vertiefung der erworbenen Qualifikation bis zu zwei Jahre verlängert werden, wenn dies der Fortführung von eigenen Forschungsprojekten oder der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen dient.

Unberührt bleiben Vertragsverlängerungen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Zum Ausgleich der Mehrbelastung durch die Betreuung von Kindern innerhalb der Qualifizierungsphase oder bei Vorliegen einer Behinderung oder schwerwiegenden chronischen Erkrankung soll das Beschäftigungsverhältnis zum Erreichen des Qualifizierungsziels zusätzlich – maximal bis zu den Höchstgrenzen gemäß § 2 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 5 WissZeitVG – verlängert werden. Aufgrund der gesetzlichen Vorgabe, die Vertragsdauer an der Qualifizierungsdauer zu bemessen, ist ein regelmäßiges Ausschöpfen der Höchstgrenzen nicht sachgerecht. Zu der universitätsinternen Finanzierung wird auf II.4 verwiesen.<sup>2</sup>

#### 4. Finanzierung

Beschäftigungsverhältnisse mit dem formalen Qualifikationsziel Promotion oder Berufbarkeit können aus dem Landesbudget, aus Drittmitteln oder auch mischfinanziert werden. Falls eine Finanzierung über mindestens drei Jahre nicht durch die Ressourcen, über die die oder der betreuende Wissenschaftler/in verfügen kann, gesichert ist, soll das Dekanat eine Überbrückung ermöglichen, 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 oder von der oder dem betreuenden Wissenschaftler/in an das Präsidium zu stellen. Dies gilt entsprechend für Verlängerungen nach Nr. 3 Absatz 4; in Verbundprojekten sind diese aus dem zugewiesenen Anteil des Overheads zu finanzieren.

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

---

<sup>2</sup> Diese Regelung gilt für einen Zeitraum von 5 Jahren und wird gegebenenfalls angepasst.

## 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 einer deutschen Hochschule 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 können entweder

- a) zur Vertiefung der im Studium erworbenen Kompetenzen maximal zwei Jahre oder
- b) begleitend zu einer anderweitig geförderten Promotion (z.B. durch ein Stipendium) für die Dauer der Förderung oder

c) begleitend zu einer auf den erworbenen Universitätsabschluss aufbauenden weiterführenden Qualifikation für die regelmäßige Dauer dieser Qualifikation (z.B. Aufbaustudium in der Regelstudienzeit)

als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt werden; es kann nur eine dieser Optionen in Anspruch genommen werden.

Es können nur Verträge für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten, die auch der eigenen Weiterbildung dienen, abgeschlossen werden (z.B. redaktionelle Mitarbeit an Publikationen, Betreuung von Studierenden im Praktikum und Labor, Korrektur von Prüfungsarbeiten, Vorbereitung und Durchführung von wissenschaftlichen Tagungen, wissenschaftliche Unterstützung in einem Forschungsprojekt). 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. 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 oder bei Beschäftigung in Drittmittelprojekten nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

Neben einem Arbeitsvertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter kann kein Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche Hilfskraft begründet werden. Nach Abschluss einer Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft nicht möglich.

Anlage 1: Übersicht Befristungsgründe

Anlage 2: Interne Ausschreibung von Qualifikationsstellen mit dem Ziel Promotion

Anlage 3: Musterregelung für die Ausführungsregeln der Fachbereiche zur Evaluation von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit dem Qualifizierungsziel Berufbarkeit auf W2/W3

## Anlage 1: 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 für den Erstvertrag in der Regel drei Jahre, sofern keine Qualifizierungsvorzeiten anzurechnen sind. Wenn aus besonderen Gründen ausnahmsweise von vornherein (z.B. durch eine entsprechende Projektplanung im Rahmen eines Drittmittelprojekts) klar ist, dass der Abschluss der Promotion erst nach einem längerem Zeitraum möglich ist, kann ggf. auf ausführlich begründeten Antrag ein Erstvertrag über einen längeren Zeitraum als drei Jahre ausgeschrieben und abgeschlossen werden.</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>Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.</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 einer 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 zur Erreichung des formalen Qualifikationsziels 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. Anlage 3) angelegt, sofern keine Qualifizierungsvorzeiten anzurechnen sind. Wenn fachspezifisch eine formale Qualifikation (Habilitation) erreicht ist, steht dem nicht eine weitere Verlängerung entgegen, wenn diese der Fortführung von eigenen Forschungsprojekten oder der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen dient.</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, die Leitung eines eigenen durch Drittmittel finanzierten Forschungsprojekts (z.B. in einem SFB), der Kompetenzerwerb in Methoden (z.B. statistische 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>Das Qualifizierungsziel muss klar angegeben werden. Die Befristungsdauer muss dem Qualifizierungsziel angemess- en sein.</p>

	<p>Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG.</p> <p>Die Erstvertragsdauer ist auf zwei Jahre und die Vertragsdauer insgesamt auf drei Jahre begrenzt.</p>
--	---

Projektstellen	Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG bzw. TzBfG
<p><b>II. 1. (d) Drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse mit einer projektbezogenen Befristung</b></p>	<p>Da Beschäftigungsverhältnisse mit nichtpromovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorrangig nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zur Erreichung des formalen Qualifizierungsziels Promotion abgeschlossen werden sollen, ist im Antrag auf Ausschreibung ausführlich zu begründen, weshalb eine Ausnahme erforderlich ist. Falls der Grund für die Ausnahme darin liegt, dass eine Finanzierung über mindestens drei Jahre nicht durch die Ressourcen, über die die oder der betreuende Wissenschaftler/in verfügen kann, gesichert ist, ist durch das Dekanat darzulegen, weshalb es keine Überbrückungsmöglichkeit ermöglichen kann, um die Vertragslaufzeit von drei Jahren (Promotion) oder vier Jahren mit der Option auf Verlängerung um weitere zwei Jahre (Berufbarkeit, Habilitation) zu sichern (vgl. 4. Finanzierung).</p> <p>Die wissenschaftliche Qualifizierung der oder des Beschäftigten ist anders als bei Qualifizierungsstellen nicht ausdrücklich Ziel und Teil der Tätigkeit. Insofern kann eine Förderung durch das DFG-Programm „Eigene Stelle“ durch ein derartiges Beschäftigungsverhältnis umgesetzt werden 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>

	Die Befristung erfolgt nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.
<b>II. 1. (e) Beschäftigungsverhältnisse in einem aus regulären oder durch Sondermittel des Landes finanzierten Forschungsprojekt</b>	<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>
<b>Vertretungen</b>	<b>Befristung nach TzBfG</b>
<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 nicht Zweck des Beschäftigungsverhältnisses. Arbeitszeit zur eigenen Qualifizierung kann aber zur Verfügung stehen, wenn eine Person auf einer Qualifizierungsstelle vertreten wird. Mittels einer Betreuungsvereinbarung kann auf Wunsch der beschäftigten Person gewährleistet werden, dass die erarbeiteten Ergebnisse für die wissenschaftliche Qualifizierung (z.B. Promotion) außerhalb der Arbeitszeit zur Verfügung stehen.</p> <p>Das Beschäftigungsverhältnis wird nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG geschlossen.</p>
<b>Studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse</b>	Befristung 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 voraus. Die Beschäftigung erfolgt nur begleitend zu einer anderweitig geförderten Promotion (z.B. Stipendium) oder einer auf dem Studienabschluss aufbauenden weiterführenden Qualifikation (z.B. Aufbaustudium) für die regelmäßige Dauer dieser Qualifikation oder um übergangsweise für maximal zwei Jahre auf das Studium aufbauende zusätzliche Kompetenzen an der Universität zu erwerben, die zu einer beruflichen Karriere in der Wissenschaft oder auch außerhalb der Wissenschaft befähigen können. Die Regelung stellt klar, dass die Beschäftigung nicht über zwei Jahre hinweg ausgedehnt werden soll, wenn sie nicht begleitend zu einer anderen Qualifikation erfolgt. Eine Mehrfachinanspruchnahme ist ausgeschlossen.</p> <p>Es können nur Verträge für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten abgeschlossen werden (z.B. redaktionelle Mitarbeit an Publikationen, Betreuung von Studierenden im Praktikum und Labor, Korrektur von Prüfungsarbeiten, Vorbereitung und Durchführung von wissenschaftlichen Tagungen, wissenschaftliche Mitarbeit in einem Forschungsprojekt). Ausschließlich für technische oder administrative Tätigkeiten darf kein Vertrag begründet werden.</p> <p>Die Arbeit an einer Promotion ist nicht Ziel und Zweck der Beschäftigung als wiss. Hilfskraft. Arbeitszeit steht dafür nicht zur Verfügung. In geeigneten Fällen (z.B. Mitarbeit in einem Forschungsprojekt) 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.</p> <p>Die Befristung erfolgt grundsätzlich nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Für eine Tätigkeit in Drittmittelprojekten kann der Vertrag nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG unter den dort</p>

	<p>genannten Voraussetzungen befristet werden.</p> <p>Im Übrigen gilt der Leitfaden für das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft der Philipps-Universität Marburg in der jeweils gültigen Fassung, der u.a. Vorgaben zu Beschäftigungsdauer und Umfang enthält.</p>
--	--

## Anlage 2 zu II.1 (a):

### Interne Ausschreibung von Qualifikationsstellen mit dem Ziel Promotion

Die Universität will grundsätzlich Personen, die an der Philipps-Universität eine Promotion begonnen haben und bereits wesentliche Arbeitsergebnisse für eine Promotion vorweisen können, einen erleichterten Zugang zu Beschäftigungsverhältnissen mit dem Ziel Promotion ermöglichen. Zu diesem Zweck können die Fachbereiche künftig in einem begrenzten Umfang unter besonderen Randbedingungen Promotionsstellen nicht extern, sondern intern ausschreiben. Bedingungen sind:

- Es gibt absehbar eine/n interne/n Bewerber/in, die oder der eine Promotion an der UMR begonnen hat, in einem Promotionsstudiengang eingeschrieben ist und deren oder dessen Promotionsvorhaben so weit fortgeschritten ist, dass Qualifizierungsvorzeiten von mindestens einem Jahr vorhanden sind und die betreuende Person eine positive Einschätzung für das Promotionsvorhaben abgeben kann. Die Erfüllung dieser Voraussetzung muss von der betreuenden Person und vom Dekanat anhand geeigneter Informationsgrundlagen überprüft und bestätigt werden.
- Mindestens 80% der Promotionsstellen an einem Fachbereich werden in einem Zeitraum von drei Jahren extern ausgeschrieben. Die Quote wird fortlaufend evaluiert.
- In Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, können interne Ausschreibungen nur erfolgen, wenn der Fachbereich und die Frauenbeauftragte sich für einen befristeten Zeitraum auf konkrete und überprüfbare Maßnahmen des Fachbereichs zur Erhöhung des Anteils der Frauenquote bei den wissenschaftlichen Beschäftigten verständigen. Nach der vereinbarten Zeit wird der Erfolg der Maßnahme durch die Frauenbeauftragte bewertet, und es kann ggf. für einen weiteren Zeitraum eine erneute Vereinbarung abgeschlossen werden.
- Als interne Bewerberinnen und Bewerber auf Qualifikationsstellen mit dem Ziel Promotion gelten nicht nur die an der Universität Beschäftigten, sondern alle Mitglieder der Universität, also auch alle eingeschriebenen Promotionsstudierenden.
- In den Ausschreibungstext kann in diesen Fällen der Satz „Wissenschaftliche Vorleistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Rahmen eines bereits begonnenen Promotionsvorhabens auf dem Gebiet ... werden erwartet.“ aufgenommen werden.
- Die Rechte der Menschen mit Behinderung werden durch die bei internen Ausschreibungen (wie auch bei Drittmittelanzeigen) üblichen Mitteilungen an die Arbeitsagentur oder das Kreisjobcenter gewahrt.

Anlage 3 zu II.1 (b):

**Musterregelung  
für die Ausführungsregeln der Fachbereiche zur Evaluation  
von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen  
mit dem Qualifizierungsziel Berufbarkeit auf W2/W3**

Die Befristungsleitlinie der Philipps-Universität in der Fassung vom 07.08.2018 legt in Kap.II.1.b) Rahmenbedingungen für die Ausschreibung von „Beschäftigungsverhältnissen mit dem Ziel Berufbarkeit“ fest. Demnach ist in der Ausschreibung eine Erstbeschäftigung von vier Jahren vorzusehen mit der Option einer Vertragsverlängerung nach erfolgreicher Evaluation um weitere zwei Jahre (im Bereich der Medizin um insgesamt weitere fünf Jahre) verbunden mit dem ergänzenden Hinweis, dass Qualifizierungsvorzeiten anzurechnen sind.

Die Fachbereiche geben sich für die Evaluation von Mitarbeiter/innen mit Qualifizierungsziel Berufbarkeit eigene Ausführungsregeln in Anlehnung an die „Satzung der Philipps-Universität für die Evaluation und Qualitätssicherung in Tenure Track-Verfahren“ (Tenure-Track-Satzung) und auf Basis der „Bewertungskriterien für Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation an der Philipps-Universität Marburg“, jeweils in der aktuell gültigen Fassung.

Die Ausführungsregeln der Fachbereiche richten sich auf Empfehlung der Universitätskonferenz am 21.03.2019 nach folgender Musterregelung, die sich an dem Musterfall einer Erstbeschäftigung von vier Jahren orientiert:

1. Die Evaluation findet im 4. Beschäftigungsjahr statt. Der/die Beschäftigte stellt über den/die Vorgesetzte/n an das Dekanat den Antrag auf Evaluation. Das Dekanat teilt der Präsidentin/dem Präsidenten den Eingang des Evaluationsantrags mit. Über das Ergebnis wird der/die Mitarbeiter/in spätestens sechs Monate vor Ende der Beschäftigung durch das Dekanat schriftlich informiert.

2. Die Evaluation folgt entweder

- a) dem in der Tenure Track-Satzung beschriebenen Verfahren nach § 7 „Feststellung des Entwicklungsstands“ oder
- b) den Ausführungsregeln der Fachbereiche in Anlehnung an die Tenure Track-Satzung und auf Basis der „Bewertungskriterien für Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation“.

Hierfür gelten folgende Mindeststandards:

- Selbstbericht des Mitarbeiters/der Mitarbeiter/in
- Votum des/der vorgesetzten Professors/der Professorin
- Empfehlung der Tenure Track-Kommission des Fachbereichs in Ergänzung zum Votum des/der Vorgesetzten. In strittigen Fällen entscheidet die Tenure Track-Kommission, ob zusätzlich ein externes Gutachten eingeholt werden soll.

Im Falle eines ablehnenden Votums soll auf Antrag der beschäftigten Person die Zentrale Tenure Track-Kommission befasst werden.

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Qualifikationsziel Berufbarkeit können selbst entscheiden, ob sie die Evaluation nach Option a) oder b) durchlaufen wollen.

4. Im Falle der positiven Evaluation erhalten die Mitarbeiter/innen zur Verbesserung der Chancen auf Berufbarkeit vom Dekanat eine aussagekräftige Bestätigung, in der auf das qualitätssichernde Verfahren der Evaluation im Fachbereich hingewiesen wird.

5. Wenn während der vierjährigen Beschäftigungszeit fachspezifisch eine formale Qualifikation zur Berufbarkeit erreicht wird (nach Einreichung der Habilitationsschrift oder nach Vorlage von habilitationsadäquaten Qualifizierungsleistungen gemäß der Vorgaben der Fachbereiche in der Habilitationsordnung bzw. zur kumulativen Habilitation), ist für eine Vertragsverlängerung zur Fortführung von eigenen Forschungsprojekten oder der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen nach Kap. II.3. Abs. 4 der Befristungsleitlinie keine Evaluation erforderlich.