

Von: mitteilung-personal-request@lists.uni-marburg.de im Auftrag von kanzler@verwaltung.uni-marburg.de
Gesendet: Sonntag, 17. Mai 2020 23:06
An: 'mitteilung-personal@lists.uni-marburg.de'
Betreff: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse mit Qualifikationsbefristung - Effects of the corona pandemic on scientific employment relationships with fixed-term qualification

For english version see below

Sehr geehrte Damen und Herren,

die derzeitigen Einschränkungen im Hochschulbetrieb, bei der Kinderbetreuung, ggfs. auch der praktischen Laborarbeit, Exkursionen oder Feldforschung usw. werden vermutlich in zahlreichen Fällen zu Verzögerungen bei wissenschaftlichen Qualifikationsvorhaben zur Konsequenz haben. Für Promovierende und Postdocs kann das bedeuten, dass sie an die Grenze der regulären Höchstbefristungsdauer ihres Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) kommen, ohne die angestrebte wissenschaftliche Qualifikation zu erreichen. Dies ist insbesondere für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler relevant, deren Ende der Vertragslaufzeit in diesem Jahr mit der regulären Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG zusammenfällt, gilt aber für alle mit einem befristeten Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020.

Um dadurch bedingte Nachteile zu vermindern, wurde das WissZeitVG geändert. Die Neuregelung (neu § 7 Abs. 3 WissZeitVG) besagt, dass sich die jeweils gültige Höchstbefristungsdauer (§ 2 Abs. 1 Satz 1 u. 2) um sechs Monate verlängert, wenn ein nach den genannten Paragraphen befristetes Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 besteht. Ggf. kann vom BMBF durch eine Rechtsverordnung eine weitere Verlängerung vorgesehen werden.

Die in der Befristungsleitlinie der Philipps-Universität Marburg genannten Höchstgrenzen für die Dauer der befristeten Beschäftigung zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen nach dem formalen Erreichen der erworbenen Qualifikation nach II. 1. (c) sowie für Beschäftigungsverhältnisse mit dem Qualifizierungsziel Promotion nach II. 1. (a) oder mit dem Qualifizierungsziel Berufbarkeit II. 1. (b) verlängern sich entsprechend der Änderung des WissZeitVG ebenfalls um sechs Monate.

Die gesetzliche Höchstbefristungsgrenze ist von der individuellen Vertragslaufzeit zu unterscheiden. Aus der vorgesehenen Ausweitung der Höchstbefristungsgrenze folgt daher keine zwingende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr gilt weiterhin gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG der Grundsatz: „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Eine automatische Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses ist daher ausgeschlossen.

Die Frage, ob und in welchem zeitlichem Umfang eine Verlängerung des Vertrags erforderlich ist, kann erst entschieden werden, wenn sich die reguläre Vertragslaufzeit ihrem Ende nähert. Die jeweils noch verfügbaren Fristen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG können insbesondere für aktuell anstehende Vertragsverlängerungen über die jeweilige Wirtschaftsverwaltung bei der zuständigen Personalsachbearbeitung erfragt werden. Im Fachbereich Medizin erfolgt dies unmittelbar bei der zuständigen Personalsachbearbeitung.

Das Präsidium geht im Interesse aller in der Qualifikationsphase befindlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler davon aus, dass alle Beteiligten pandemiebedingte Verzögerungen von Qualifikationen möglichst gering halten und alle Anstrengungen unternehmen, Arbeiten zur Weiterqualifikation zu ermöglichen. Soweit dies jedoch nicht erreichbar ist, soll und wird nach Wegen gesucht werden, das Beschäftigungsverhältnis angemessen zu verlängern, um einen Abschluss der Qualifikation zu ermöglichen. Anträge sind wie bisher von den jeweiligen Dienstvorgesetzten auf dem üblichen Weg zu stellen. Für die Finanzierung gilt Ziffer II. 4 der Befristungsleitlinie der Philipps-Universität. Danach sind vorrangig alle Möglichkeiten im Fachbereich auszuschöpfen. Der Abschluss einer begonnenen Qualifikation hat nach Auffassung des Präsidiums dabei in der Regel Vorrang vor dem Beginn eines neuen Qualifikationsverhältnisses. In Ausnahmefällen kann der Fachbereich durch Vorfinanzierung nicht gedeckter Zeiträume aus zentralen Mitteln unterstützt werden. In einigen Fällen ermöglichen Zuwendungsgeber eine kostenneutrale Laufzeitverlängerung von Drittmittelprojekten, die DFG z.B. hat in einem Schreiben vom 18.03.2020 an die Geförderten erste Informationen über den Fortgang der Projektarbeit und den Förderungen angesichts der Coronavirus-Pandemie gegeben. Es ist daher angeraten, sich bei den Zuwendungsgebern nach den aktuell geltenden Regelungen zu erkundigen.

Informationen zum WissZeitVG, zur Befristungsleitlinie und ergänzende Hinweise finden Sie auf der Webseite der Personalabteilung zum WissZeitVG (<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/dezernat2/dienstleistungen/rechtsvorschriften/wissenschaftszeitvertragsgesetz>).

Mit freundlichem Gruß

Friedhelm Nonne

Dr. Friedhelm Nonne
Kanzler der Philipps-Universität Marburg
Biegenstr. 10
35037 Marburg
Tel. 0049-6421-28-26100
kanzler@uni-marburg.de

Dear sir or madam,

the current restrictions in university operations, childcare, practical laboratory work, excursions or field research etc. will probably result in delays in scientific qualification projects in many cases. For doctoral students and postdocs, this may mean that they reach the limit of the regular maximum fixed-term contract period of their employment (§ 2 paragraph 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) without achieving the desired academic qualification. This is particularly relevant for researchers whose contract term ends this year coincides with the regular maximum fixed-term contract period under the WissZeitVG, but applies to all those with a fixed-term employment contract between 1 March 2020 and 30 September 2020.

The WissZeitVG was amended to reduce the disadvantages caused by this. The new regulation (now Section 7 (3) WissZeitVG) states that the maximum fixed-term employment period (Section 2 (1) sentences 1 and 2) is extended by six months if an employment relationship with a fixed-term contract exists between 1 March 2020 and 30 September 2020. If necessary, the BMBF may provide for a further extension by means of a statutory instrument.

The maximum limits for the duration of the fixed-term employment for the acquisition of further scientific competences after the formal achievement of the acquired qualification according to II. 1. (c) as well as for employment relationships with the qualification goal doctorate according to II. 1.

(a) or with the qualification goal employability II. 1. (b) mentioned in the fixed-term employment guideline of the Philipps University of Marburg are also extended by six months in accordance with the amendment of the WissZeitVG.

The statutory maximum term limit must be distinguished from the individual contract term. The planned extension of the maximum fixed-term limit therefore does not result in a mandatory extension of the employment relationship. Rather, the principle still applies in accordance with § 2 Paragraph 1 Sentence 3 of the WissZeitVG: "The agreed fixed-term period is to be calculated in each case in such a way that it is appropriate for the desired qualification. An automatic extension of the employment relationship is therefore excluded.

The question of whether and to what extent an extension of the contract is necessary can only be decided when the regular contract period is approaching its end. The time limits still available in accordance with § 2 paragraph 1 WissZeitVG can be obtained from the responsible personnel administration department, especially for currently pending contract extensions via the respective economic administration. In the medical faculty, this is done directly by the responsible personnel administration department.

In the interest of all scientists in the qualification phase, the Presidential Board assumes that all parties involved will keep pandemic-related delays in qualifications to a minimum and will make every effort to enable work on further qualification. However, if this cannot be achieved, ways of extending the employment relationship appropriately to enable completion of the qualification should and will be sought. As in the past, applications are to be submitted by the respective service superiors in the usual way. Section II. 4 of the guidelines on fixed-term contracts of the Philipps University shall apply to funding. According to this, all possibilities in the department must be exhausted as a matter of priority. In the opinion of the Presidential Board, the completion of a qualification that has already been started generally has priority over the start of a new qualification relationship. In exceptional cases, the department can be supported by pre-financing of uncovered periods from central funds. In some cases, funding sources allow for a cost-neutral extension of the duration of third-party funded projects; the DFG, for example, provided initial information on the progress of project work and funding in light of the coronavirus pandemic in a letter dated 18 March 2020 to the funding recipients. It is therefore advisable to enquire with the funding bodies about the currently applicable regulations.

Information on the WissZeitVG, the guidelines on time limits and supplementary information can be found on the WissZeitVG website of the Human Resources Department (<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/dezernat2/dienstleistungen/rechtsvorschriften/wissenschaftszeitvertragsgesetz>).

With kind regards

Friedhelm Nonne

Dr. Friedhelm Nonne
Chancellor of the Philipps University of Marburg
Biegenstr. 10
35037 Marburg
Phone 0049-6421-28-26100
kanzler@uni-marburg.de

automatically translated