

Mitteilungen

ISSN 0723-0745

Amtsblatt der Freien Universität Berlin

47/2011, 27. September 2011

INHALTSÜBERSICHT

Verwaltungsvorschriften über die befristete
Beschäftigung von wissenschaftlichen
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

1158

Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Aufgrund wesentlicher Änderungen des Hochschul- und Tarifrechts werden nachstehende Verwaltungsvorschriften erlassen:

A Anwendungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für das wissenschaftliche Personal, mit dem nach den Maßgaben des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) und den einschlägigen Vorschriften des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Modernisierung des Hochschulzugangs und zur Qualitätssicherung von Studium und Prüfung vom 20. Mai 2011 (GVBl. S. 194) befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

B Nicht promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter (Prae-doc) gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG

1. Es sind befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zu begründen, wenn die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter nicht promoviert ist.
2. Teilzeitbeschäftigungen mit einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit können nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachbereich Rechtswissenschaft zwischen der 1. und 2. juristischen Staatsprüfung erfolgen.
3. Die Dauer der befristeten Beschäftigung beträgt unter Beachtung des zur Verfügung stehenden Budgets bis zu maximal sechs Jahren. Die nähere Ausgestaltung der Vertragslaufzeiten obliegt den Dekanaten. Diese fassen entsprechende Grundsatzbeschlüsse. Dabei darf eine Festlegung der Vertragslaufzeit von drei Jahren grundsätzlich nicht unterschritten werden.
§ 2 Abs. 3 WissZeitVG, wonach auf die in Abs. 1 geregelte zulässige Befristungsdauer (sechs Jahre, im Bereich der Mediziner neun Jahre) alle befristeten Arbeitsverträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung i. S. v. § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen sind, findet Anwendung.

C Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter (Post-doc) gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG

1. Es sind befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG zu begründen, wenn die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter promoviert ist.
2. Die Dauer der befristeten Beschäftigung beträgt unter Beachtung des zur Verfügung stehenden Budgets bis zu maximal sechs Jahren.
3. Die nähere Ausgestaltung der Vertragslaufzeiten obliegt den Dekanaten. Diese fassen entsprechende Grundsatzbeschlüsse. Dabei darf eine Festlegung der Vertragslaufzeit von drei Jahren grundsätzlich nicht unterschritten werden. Buchstabe B Ziffer 3 Satz 4 gilt entsprechend.
§ 2 Abs. 3 WissZeitVG, wonach auf die in Abs. 1 geregelte zulässige Befristungsdauer (sechs Jahre, im Bereich der Mediziner neun Jahre) alle befristeten Arbeitsverträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung i. S. v. § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen sind, findet Anwendung.
4. Im Übrigen ist ein Vertragsabschluss mit einer Befristungsdauer ausnahmsweise über die von den Fachbereichen beschlossenen Höchstbeschäftigungsgrenzen hinaus möglich, sofern Bonuszeiten nach § 2 Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz WissZeitVG hierfür zur Verfügung stehen.

D Drittmittelverträge

1. Unbeschadet der gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG festgelegten höchstzulässigen Beschäftigungszeit erfolgt der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.
2. § 2 Abs. 5 WissZeitVG findet keine Anwendung.
3. Buchstabe B Ziffer 2 findet keine Anwendung.

E Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen aufgrund von Kinderbetreuungszeiten

1. **Nur im Rahmen und bis zur Ausschöpfung** der regelmäßigen Höchstbeschäftigungszeiten (6 Jahre Prae-doc, 6 Jahre Post-doc, ggf. zuzüglich einer Bonuszeit nach § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG) können Zeiten einer Betreuung von Kindern unter 18 Jahren während der befristeten Beschäftigung als

wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter nach dem WissZeitVG unbeschadet des § 2 Abs. 5 unter folgenden Voraussetzungen auf Antrag des antragsberechtigten und budgetverantwortlichen Bereichs zu einer Weiterbeschäftigung führen:

- a) Es muss ein Sorgerecht, Pflegeverhältnis oder dgl., z. B. eine Verpflichtung aufgrund einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft, das zur Betreuung berechtigt, vorliegen und
 - b) Das Kind/die Kinder müssen im selben Haushalt der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder des wissenschaftlichen Mitarbeiters leben.
2. Eine Weiterbeschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG erfolgt in dem Umfang erbrachter Betreuungszeiten während des bestehenden Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch für zwei Jahre je Kind.
 3. Das als Anlage beigefügte Formular ist bei einer Antragstellung zu verwenden.
 4. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.
 5. Diese Regelung gilt nicht für projektbezogene, insbesondere aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungen.

F Einstellungsvoraussetzungen

1. Eine Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich nur bei Nachweis eines erfolgreichen Abschlusses eines Master-, Magister- bzw. Diplomstudienganges, eines Staatsexamens oder einer Promotion.
2. Im Rahmen von Drittmittelprojekten kann in Einzelfällen die Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit einem Bachelorabschluss erfolgen, wenn
 - a) es sich um einen überdurchschnittlichen Abschluss handelt und
 - b) die Bewerberin oder der Bewerber für die Mitarbeit im Forschungsprojekt besonders qualifiziert ist und
 - c) die Wahrnehmung von Lehre nicht zum Aufgabengebiet gehört.
 - d) Die Buchstaben a) bis c) gelten ebenso für Fachhochschulabsolventinnen und Fachhochschulabsolventen.

G Eingruppierung

1. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder wissenschaftlicher Mitarbeiter werden grundsätzlich in die Entgeltgruppe 13, Erfahrungsstufe 1 TV-L FU eingruppiert, wenn keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.
2. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem oder mehreren vorherigen Arbeits- oder Dienstver-

hältnissen, erfolgt eine Festsetzung der Erfahrungsstufe auf der Grundlage der nachgewiesenen einschlägigen Berufserfahrung, sofern zwischen der Begründung des aktuellen Arbeitsverhältnisses und den einschlägigen Arbeits- oder Dienstverhältnissen keine Unterbrechung von mehr als 18 Monaten eingetreten ist.

3. Liegt mehr als eine 18-monatige Unterbrechung im Sinne der Ziffer 2 vor und soll die Bewerberin oder der Bewerber für eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter gewonnen werden, können die vor der Unterbrechung nachgewiesenen einschlägigen Berufserfahrungen als förderlich angesehen werden und Grundlage für die Festsetzung der Erfahrungsstufe sein (Gewinnungsfall).

Die Festsetzung der Erfahrungsstufe erfolgt in diesen Fällen bei mindestens einjähriger einschlägiger Berufserfahrung nach Stufe 2; bei mindestens dreijähriger oder darüber hinausgehender einschlägiger Berufserfahrung nach Stufe 3.

Ein Gewinnungsfall liegt insbesondere dann vor, wenn

- a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Rahmen eines selbst eingeworbenen Drittmittelprojekts tätig werden soll oder
 - b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihre oder seine dringend benötigten Kenntnisse und Erfahrungen im Rahmen eines Forschungsprojekts einbringen soll oder
 - c) hauptberufliche Beschäftigungsverhältnisse an ausländischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen nachgewiesen werden und die dort ausgeübte Tätigkeit in engem Zusammenhang mit dem aktuell wahrzunehmenden Aufgabengebiet steht und Voraussetzung für die Besetzung des Aufgabengebiets war.
4. Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften können wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiter eine besitzstandswahrende Zulage bis zur Höhe des von ihnen bis zum Zeitpunkt der Begründung des aktuellen Arbeitsverhältnisses bezogenen Entgelts erhalten, sofern sie andernfalls als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Rahmen der Berufung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers durch die Aufnahme einer hiesigen Tätigkeit einen Einkommensverlust erleiden und dadurch nicht zur Verfügung stehen würden.
 5. Promotionsstipendien sind **keine förderliche Zeit** im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L FU.
Sie führen nicht zu einer höheren Festsetzung der Erfahrungsstufe.
 6. Forschungsstipendien von in- und ausländischen Zuwendern, die nach Abschluss der Promotion wahrgenommen wurden, werden auf Antrag und entspre-

chenden Nachweis **mit zwei Dritteln** bei der Ermittlung der Erfahrungsstufe berücksichtigt.

H Allgemeine Regelungen

1. Die Möglichkeiten des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben, insbesondere zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bleibt von der vorgenannten Regelung unberührt.

Im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Gestaltung finden die Buchstaben F und G sinngemäß Anwendung.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit Arbeitsverträgen nach B, C und H Ziffer 1 haben entsprechend dem zeitlichen Vertrags-

umfang eine Lehrverpflichtung gemäß Lehrverpflichtungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

3. Im Übrigen gelten die Vorschriften des § 110 Berliner Hochschulgesetz.

I In-Kraft-Treten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Freien Universität Berlin in Kraft.

Zum selben Zeitpunkt treten die Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben (Amtsblatt vom 2. November 2004) außer Kraft.

Univ.-Prof. Dr. Alt
Präsident

Name, Vorname

Beschäftigungsstelle

Anschrift

Telefon

Hiermit versichere ich, dass mein(e) Kind(er)

_____ Name, Vorname	_____ Geburtsdatum	_____ Kindschaftsverhältnis zu mir ¹
------------------------	-----------------------	--

_____ Name, Vorname	_____ Geburtsdatum	_____ Kindschaftsverhältnis zu mir ¹
------------------------	-----------------------	--

_____ Name, Vorname	_____ Geburtsdatum	_____ Kindschaftsverhältnis zu mir ¹
------------------------	-----------------------	--

_____ Name, Vorname	_____ Geburtsdatum	_____ Kindschaftsverhältnis zu mir ¹
------------------------	-----------------------	--

seit dem _____ in meinem Haushalt lebt/leben und

- ich sorgeberechtigt bin.
- ich der nicht eheliche Vater bin. Eine Haushaltsbescheinigung habe ich beigelegt.
- ich im Rahmen einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft das Kind/die Kinder betreue. Eine Haushaltsbescheinigung sowie eine Bestätigung der Mutter/des Vaters habe ich beigelegt.

Ich versichere die Richtigkeit meiner Angaben und verpflichte mich, Änderungen der Verhältnisse umgehend und unaufgefordert der Arbeitgeberin mitzuteilen. Mir ist bekannt, dass falsche Angaben arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen können.

1

- eigener Abkömmling
- Pflegekind
- Adoptivkind
- Stiefkind

Herausgeber: Das Präsidium der Freien Universität Berlin, Kaiserswerther Straße 16–18, 14195 Berlin
Verlag und Vertrieb: Kulturbuch-Verlag GmbH, Postfach 47 04 49, 12313 Berlin
Hausadresse: Berlin-Buckow, Sprosserweg 3, 12351 Berlin
Telefon: Verkauf 661 84 84; Telefax: 661 78 28
Internet: <http://www.kulturbuch-verlag.de>
E-Mail: kbvinfo@kulturbuch-verlag.de

ISSN: 0723-0745

Der Versand erfolgt über eine Adressdatei, die mit Hilfe der automatisierten Datenverarbeitung geführt wird (§ 10 Berliner Datenschutzgesetz).
Das Amtsblatt der FU ist im Internet abrufbar unter www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt.