

## **Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Aufgrund wesentlicher Änderungen des Hochschul- und Tarifrechts sowie der im Hochschulvertrag 2018-2020 getroffenen Vereinbarungen 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), zuletzt geändert durch das Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitÄndG) vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 442) und den einschlägigen Vorschriften des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 20. Mai 2011 (GVBl. S. 82), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes Berlin sowie weiterer Gesetze vom 9. Mai 2016 (GVBl. S. 226) 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 befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung grundsätzlich im Wege der Promotion erfolgt.  
Die individuelle Qualifikationsgelegenheit ist arbeitsvertraglich zu vereinbaren. Auf Anlage 1 der Verwaltungsvorschrift wird verwiesen.
2. Teilzeitbeschäftigungen dürfen die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten; ausnahmsweise sind diese mit einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nur für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachbereich Rechtswissenschaft zwischen der 1. und 2. juristischen Staatsprüfung zulässig.
3. Die Dauer der befristeten Beschäftigung ist so zu bemessen, dass das angestrebte Qualifikationsziel erreicht werden kann. Die regelmäßige Vertragslaufzeit richtet sich nach der jeweiligen Promotionsordnung und beträgt grundsätzlich vier Jahre.  
§ 2 Abs. 3 WissZeitVG, wonach auf die in Abs. 1 geregelte zulässige Befristungsdauer (sechs 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. Von der Anrechnung ausgenommen sind befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten mit Studierenden nach § 6 WissZeitVG sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.
4. Wurde das Qualifikationsziel bis zum Ende der vereinbarten Vertragsdauer nicht erreicht, sind in begründeten Fällen (vgl. Anlage 1) bis zu maximal zwei Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses zu diesem Zweck zulässig.

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

1. Es sind befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zu begründen, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Die individuelle Qualifikationsgelegenheit ist arbeitsvertraglich zu vereinbaren. Auf Anlage 1 der Verwaltungsvorschrift wird verwiesen.

2. Die Dauer der befristeten Beschäftigung ist so zu bemessen, dass das angestrebte Qualifikationsziel erreicht werden kann.

Dabei darf eine Festlegung der Vertragslaufzeit von drei Jahren grundsätzlich nicht unterschritten werden. Buchst. B) Ziff. 2 Satz 1 gilt entsprechend.

§ 2 Abs. 3 WissZeitVG, wonach auf die in Abs. 1 geregelte zulässige Befristungsdauer (sechs Jahre, im Bereich der Medizin neun Jahre; ggf. zuzüglich einer Bonuszeit nach Abs. 1 Satz 2 2. Halbsatz WissZeitVG, d. h. zuzüglich eines Differenzguthabens, wenn anrechenbare Beschäftigungszeiten vor Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigungen zusammen weniger als 6 Jahre betragen) 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. Von der Anrechnung ausgenommen sind befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten mit Studierenden nach § 6 WissZeitVG sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.

3. Wurde das Qualifikationsziel bis zum Ende der vereinbarten Vertragsdauer nicht erreicht, sind in begründeten Fällen (vgl. Anlage 1) bis zu maximal zwei Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses zu diesem Zweck zulässig.

## **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. Die vereinbarte Befristungsdauer soll regelmäßig der Dauer der Projektlaufzeit entsprechen.
3. § 2 Abs. 5 WissZeitVG findet keine Anwendung.
4. Teilzeitbeschäftigungen müssen die unter Buchst. D) Ziff. 1 genannten Voraussetzungen erfüllen, insbesondere der drittmittelfinanzierten Zweckbindung dienen, und dürfen den Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten.

## **E Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen**

### **I. Kinderbetreuungszeiten (§ 2 Abs. 1 Satz 4 und 5 WissZeitVG)**

- a) Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind. Dies gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetzes vorliegen.  
Voraussetzung für eine Verlängerung der Befristungsdauer ist, dass die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter das vereinbarte Qualifikationsziel weiterhin verfolgt. Eine entsprechende Bestätigung der betreuenden Hochschullehrerin oder des betreuenden Hochschullehrers ist dem jeweiligen Antrag beizufügen.
- b) Das als Anlage 2 beigefügte Formular soll für die Antragstellung verwendet werden.
- c) Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.
- d) Diese Regelung gilt grundsätzlich nicht für projektbezogene, insbesondere aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungen.

In begründeten Einzelfällen, in denen neben der projektbezogenen Beschäftigung gleichzeitig die Promotion verfolgt wird, kann zu deren Abschluss - sofern keine weiteren Drittmittel zur Verfügung stehen - eine weitere Beschäftigung nach Maßgabe der Buchstaben a) - d) erfolgen.

## **II. Behinderungen nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder schwerwiegende chronische Erkrankungen (§ 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG)**

- a) Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer um 2 Jahre.
- b) Der Antrag auf Verlängerung kann formlos gestellt werden. Sofern in der Personalstelle nicht aktenkundig, muss der Nachweis der Behinderung entweder durch Vorlage eines Attests oder durch Vorlage eines Schwerbehindertenausweises oder Gleichstellungsbescheides geführt werden. Es gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit und der Verschwiegenheit. Die entscheidungserheblichen Unterlagen werden verschlossen zur Personalakte genommen.
- c) Eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt nur, wenn die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter das vereinbarte Qualifikationsziel weiterhin verfolgt. Eine entsprechende Bestätigung der betreuenden Hochschullehrerin oder des betreuenden Hochschullehrers ist dem jeweiligen Antrag beizufügen.
- d) Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.
- e) Diese Regelung gilt grundsätzlich nicht für projektbezogene, insbesondere aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungen. In begründeten Einzelfällen, in denen neben der projektbezogenen Beschäftigung gleichzeitig die Promotion verfolgt wird, kann zu deren Abschluss - sofern keine weiteren Drittmittel zur Verfügung stehen - eine weitere Beschäftigung nach Maßgabe der Buchstaben a) - d) erfolgen.

## **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 Buchst. a) bis c) gelten ebenso für Fachhochschulabsolventinnen und Fachhochschulabsolventen.

## **G 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 bleiben von der vorgenannten Regelung unberührt. Im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Gestaltung finden die Buchst. F) und G) sinngemäß Anwendung.
2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit Arbeitsverträgen nach B, C und G Ziff. 1 haben entsprechend dem zeitlichen Vertragsumfang eine Lehrverpflichtung gemäß Lehrverpflichtungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung.
3. Im Übrigen gelten die Vorschriften des § 110 BerHG.

4. Anträge, die erkennbar nicht der Verwaltungsvorschrift entsprechen, sind von den Dekanaten vor Weiterleitung zu überarbeiten.

## **H Inkrafttreten**

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 16.01.2018 in Kraft.

Zum selben Zeitpunkt treten die Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom 2. November 2016 (Amtsblatt der Freien Universität Berlin vom 01. November 2016) außer Kraft.



Univ.-Prof. Dr. Peter-André Alt  
Präsident