

Vorblatt

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)

A. Problem und Ziel

Die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankerten Sonderregelungen zur Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase sowie in dritt-mittelfinanzierten Projekten haben sich in der Praxis grundsätzlich bewährt, wie die Gesetzevaluation aus dem Jahr 2011 ergeben hat. Allerdings enthält die Evaluation auch Hinweise, dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint. Zudem haben sich bei einzelnen Regelungen des Gesetzes in der Anwendung Auslegungsprobleme gezeigt.

Mit dem Änderungsgesetz soll – sei es durch Neuregelungen, sei es durch eine stärkere Konturierung bestehender Regelungen – Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen. Mit der Novelle werden – wie im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode vorgesehen – die auf eine Verbesserung der Beschäftigungssituation ihres wissenschaftlichen Personals zielenden Bemühungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber des wissenschaftlichen Personals wirksam flankiert.

B. Lösung

Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz dadurch unterbunden werden, dass die Befristungstatbestände um Orientierungspunkte für die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer ergänzt werden.

Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, wenn eine Qualifizierung ausdrücklich als Teil des Arbeitsverhältnisses vereinbart ist.

Die Anwendbarkeit der Regelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf nicht-wissenschaftliches Personal soll entfallen.

Klarstellungen sollen in Bezug auf den im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verwandten Kindbegriff erfolgen sowie in Bezug auf die Unterbrechungstatbestände (z. B. Mutterschutz/Elternzeit oder Pflege von Kindern oder Angehörigen), die geeignet sind, einen Arbeitsvertrag in der Qualifizierungsphase zu verlängern. Ferner soll die Befristung von studienbegleitenden Arbeitsverhältnissen, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, klarer geregelt werden.

C. Alternativen

Verschiedene andere Vorschläge für die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes werden nicht aufgegriffen, weil sie entweder der Grundkonzeption des Gesetzes widersprechen (Aufhebung der Tarifsperre), von der dem Gesetz zugrunde liegenden Gesetzgebungskompetenz nicht gedeckt sind (Verpflichtung zum Abschluss von Betreuungsvereinbarungen für die Qualifizierung) oder weil andere Erwägungen – etwa fehlende Zweckmäßigkeit (Mindestvertragslaufzeiten) – dagegen sprechen.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen entsteht ein geringer Erfüllungsaufwand durch Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen.

F. Weitere Kosten

Keine

Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)

vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§§ 2 und 3“ durch die Angabe „§§ 2, 3 und 6“ ersetzt.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das **zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird und** nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung **zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung** bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. **Die vereinbarte Befristungsdauer soll jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.** Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. **Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen.** Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt und der folgende Satzteil angefügt:

„die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.“

bb) Satz 2 wird gestrichen.

c) Absatz 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6.“

d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 Nr. 1 werden nach dem Wort „Jahren“ ein Komma und die Wörter **„auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen,“** eingefügt.

bb) Die Sätze 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 bis 5 werden nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.“

3. § 3 Satz 2 wird gestrichen.
4. § 4 Satz 2 wird gestrichen.
5. § 5 Satz 2 wird gestrichen.
6. Nach § 5 wird folgender § 6 eingefügt:

„§ 6
Studienbegleitende Beschäftigungen

Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“

7. Der bisherige § 6 wird zu § 7.

Artikel 2

Die Auswirkungen der durch dieses Gesetz erfolgten Änderungen werden im Jahr 2020 evaluiert.

Artikel 3

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz verpflichtet den Staat, die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch die Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern (BVerfGE 35,79,114 f.; BVerfGE 94, 268, 285). Diese Verpflichtung umfasst auch die Aufforderung, die erforderlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu gewährleisten.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz unterstützt mit seinen Befristungsstatbeständen die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, weil es Fluktuation beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und damit einen laufenden Zustrom neuer Ideen ermöglicht. Es stellt zudem sicher, dass sich jede Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern qualifizieren kann, weil nicht alle Mittelbau-Stellen mit Dauerpersonal besetzt sind. Dies ist auch deshalb sachgerecht, weil die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase noch nicht einseitig auf eine wissenschaftliche Karriere fixiert sind, sodass in dieser Phase zu einem großen Teil für den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgebildet wird. Schließlich ermöglicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Durchführung von Projekten, die nicht auf Dauer angelegt sind.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat den Grundsatz der Erleichterung befristeter Arbeitsverträge zur Sicherung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausdrücklich für verfassungsrechtlich zulässig erklärt (BVerfGE 94, 268, 284 ff.).

Die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankerten Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten haben sich in der Praxis grundsätzlich bewährt, wie die Gesetzevaluation aus dem Jahr 2011 ergeben hat (Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Hannover 2011, HIS: Forum Hochschule 4/2011).

Allerdings hat der Anteil von Befristungen – insbesondere über kurze Zeiträume – ein Maß erreicht, das Handlungsbedarf entstehen lässt.

Die durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglichten Befristungen im Sinne eines verantwortungsvollen Personalmanagements einzusetzen, ist jedoch in erster Linie Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber.

Der Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode sieht vor, die zur Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs notwendigen Aktivitäten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu flankieren.

Mit der Novellierung werden insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen im Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes unterbunden. Zudem wird klargestellt, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist. Auch werden die Regelungen zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung künftig nicht mehr zur Befristung von nicht-wissenschaftlichem Personal an-

gewendet werden können. Insoweit werden Befristungen nur noch auf Basis des allgemeinen Arbeitsrechts (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) möglich sein.

Zentrales Ziel der Maßnahmen zu Gunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses muss sein, planbare und verlässliche Karrierewege zu schaffen und Deutschland so für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiver zu machen. Hierfür ist eine strukturelle und tendenziell flächendeckende Weiterentwicklung der Karrierewege erforderlich. Die Verantwortlichkeit liegt aufgrund der wissenschaftlichen Autonomie bei den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie aufgrund der föderalen Ordnung bei den Ländern.

Auf Initiative der Bundesregierung wurde nach Abschluss der Evaluation des WissZeitVG Anfang 2011 in der Allianz der Wissenschaftsorganisationen ein Diskussionsprozess in Gang gesetzt, der Anfang Dezember 2011 zu einer klaren Positionierung der Allianz geführt hat. Darin bekennt sich die Allianz zu ihrer Verantwortung für die Nachwuchsförderung auch im Sinne von besserer Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege und spricht sich für die Weiterentwicklung eines verantwortungsbewussten Personalmanagements und einen verantwortungsvollen Umgang mit den Befristungsregelungen aus. Die seither in den Allianz-Organisationen eingeleiteten Initiativen, insbesondere die Erarbeitung von Leitlinien resp. Codes of Conduct oder der Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz werden begrüßt. Die eingeleiteten Prozesse müssen weiter vorangetrieben und die vom Wissenschaftsrat im Juli 2014 beschlossenen Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten (WR-Drs. 4009-14) aufgegriffen und mit Leben erfüllt werden.

Die Länder haben infolge der dauerhaften Entlastung durch die BAföG-Reform einen zusätzlichen langfristigen finanziellen Spielraum erhalten, um für eine bessere Grundausstattung der Hochschulen und mehr feste Stellen im Wissenschaftssystem, insbesondere bei den Hochschulen, zu sorgen. Dieser Spielraum muss auch genutzt werden, denn Befristungen einzuschränken ohne mehr Dauerstellen zu etablieren, würde faktisch die Zahl der Beschäftigten und die Leistungsfähigkeit des Systems reduzieren.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Im Einzelnen soll das WissZeitVG wie folgt geändert werden:

1. Unsachgemäße Kurzbefristungen werden im WissZeitVG künftig unterbunden. Die Befristungstatbestände werden um Aussagen ergänzt, dass bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung die Befristungsdauer so bemessen sein soll, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, und sich bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll (vgl. Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe a) - § 2 Abs. 1 Satz 3 – und Buchstabe b) Doppelbuchstabe aa)). Kürzere Verträge bleiben damit als Ausnahme im Einzelfall möglich, wenn es gute Gründe gibt: z. B. wenn jemand nach einem 3-Jahresvertrag mit seiner Publikation, seiner Doktorarbeit oder seinem Projekt fast fertig ist oder wenn es darum geht, eine Überbrückung zu einer Anschlussbeschäftigung oder zwischen zwei Projekten zu ermöglichen.

Die Höchstzahl von Verträgen oder bestimmte Mindestvertragslaufzeiten im WissZeitVG zu regeln, erscheint dagegen nicht zielführend. Die Ursachen für den Abschluss kurzzeitiger Verträge würden hierdurch nicht behoben, es wäre eher zu befürchten, dass Beschäftigungsverhältnisse früher beendet würden. Eine notwendigerweise allgemeine gesetzliche Regelung würde zudem den spezifischen Verhältnissen in den unterschiedlichen Forschungsbereichen kaum Rechnung tragen können.

2. Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, wenn die Beschäftigung zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt (vgl. Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe a) - § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2).

Damit wird zugleich klargestellt, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist.

3. Die Vorteile der sog. familienpolitischen Komponente des WissZeitVG (§ 2 Abs. 1 Satz 4), nach der sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer von Arbeitsverträgen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert, sollen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern zu Gute kommen, die sich um Stief- und Pflegekinder kümmern (vgl. Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe a) - § 2 Abs. 1 Satz 5 – und Buchstabe d) Doppelbuchstabe aa)). Die Praxis in diesem Bereich ist uneinheitlich, darum bedarf es einer klarstellenden Regelung.

4. In Bezug auf studentische Beschäftigungen soll klargestellt werden, welche studienbegleitenden Beschäftigungen, insbesondere während eines Bachelor- oder eines Masterstudiums, ohne Anrechnung auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 bleiben (vgl. Artikel 1 Nr. 6).

5. Um die Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern zu fördern, sollen Unterbrechungen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung, die nach § 2 Abs. 5 einen Arbeitsvertrag im Einverständnis mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin verlängern, auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit sich nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 auswirken (vgl. Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe d) Doppelbuchstabe bb)).

6. Die Regelungen des WissZeitVG zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung sollen künftig nicht mehr zur Befristung von nicht-wissenschaftlichem Personal angewendet werden können (vgl. Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe bb) sowie Nr. 3 bis 5).

III. Alternativen

Insbesondere die nachfolgend genannten Änderungsvorschläge für das WissZeitVG werden mit diesem Gesetzentwurf nicht aufgegriffen.

1. Öffnung für tarifvertragliche Vereinbarungen

Eine komplette Freigabe der Befristungsregelungen würde die Funktion des WissZeitVG, für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals rechtssichere und verlässliche Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen, erheblich beeinträchtigen. Die jetzige Tarifsperrung gilt zudem nur für den gesetzlich konkret geregelten Kernbestand der Befristungsregelungen und besagt, dass davon nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf. Unzulässig sind damit aber nur solche Vereinbarungen der Tarifpartner, die den konkreten Befristungstatbeständen zuwiderlaufen. Zulässig sind deshalb insbesondere solche Vereinbarungen, mit denen von den im WissZeitVG getroffenen Regelungen nicht abgewichen wird resp. gar nicht abgewichen werden kann, weil im Gesetz dazu nichts gesagt ist und die gesetzlichen Regelungen davon auch nicht mittelbar berührt werden. Dies betrifft bspw. die Mindestlaufzeit von Verträgen oder den Abschluss von Betreuungsvereinbarungen. Darüber hinaus regelt das WissZeitVG schon jetzt selbst Ausnahmen von dem grds. geltenden Abweichungsverbot. So sind kraft gesetzlicher Ermächtigung in § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG tarifvertragliche Vereinbarungen für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche hinsichtlich der Befristungshöchstdauer und der Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge ausdrücklich zugelassen.

2. Abschluss von Betreuungsvereinbarungen für die Qualifizierung

Der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen ist zweifellos sinnvoll, nicht zuletzt zur Strukturierung der Qualifizierung. Insoweit besteht aber keine Regelungskompetenz des Bundes. Eine entsprechende Verpflichtung dazu im WissZeitVG wäre von der Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Arbeitsrecht (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG), auf der das WissZeitVG ausschließlich beruht, nicht gedeckt. Denn Vorgaben für den Abschluss und die Inhalte einer Betreuungsvereinbarung knüpfen nicht an den Arbeitnehmerstatus an, sondern sind primär im Kontext der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung zu sehen und zielen auf deren Erfolg.

3. Verlängerung von Arbeitsverträgen, die wegen Drittmittelfinanzierung befristet sind

Eine Übertragung der Verlängerungsregelung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG, die ausdrücklich nur für Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gilt, auf Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Befristung wegen Drittmittelfinanzierung) wird aus folgenden Gründen nicht erwogen:

Grundgedanke der Verlängerungsregelung ist, dass Zeiten, in denen ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen Betreuungstätigkeit, Erziehungsurlaub, Wehr- und Zivildienst etc. keine oder eine geringere als die ursprünglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringt, "nachgearbeitet" werden können. Die Unterbrechung oder Reduzierung der Arbeitstätigkeit in diesen Fällen soll sich nicht nachteilig auf die für die wissenschaftliche Qualifizierung nach Maßgabe des ursprünglichen Arbeitsvertrages zur Verfügung stehende Zeit auswirken. Dieses Motiv ist indes auf Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung schon deshalb nicht übertragbar, weil das Gesetz für diesen Befristungstatbestand keine zeitliche Limitierung vorsieht; eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung kann vielmehr stets bei Vorliegen der gesetzlich geregelten Voraussetzungen erfolgen. Dementsprechend gilt der Verlängerungstatbestand allein für die sachgrundlose Befristung auf der Grundlage von § 2 Abs. 1 WissZeitVG.

Eine Befristung auf der Grundlage von § 2 Abs. 1 WissZeitVG kann aber auch dann erfolgen, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert ist. Denn wie die sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge finanziert werden (ob aus Haushaltsmitteln, Drittmitteln oder anderen Ressourcen) ist arbeitsrechtlich irrelevant und im WissZeitVG deshalb nicht geregelt.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers für den Gesetzentwurf ergibt sich aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Gesetzentwurf enthält einige Regelungsvorschläge, mit denen auf bislang bestehende Unsicherheiten bei der Auslegung und Anwendung des WissZeitVG reagiert wird. Dies betrifft etwa die Konkretisierung des Kindbegriffs in § 2 Abs. 1 und 5 (Nummer 2 Buchstabe a) und b) Doppelbuchstabe aa)), die Änderung der Nichtanrechnungsregelung in § 2 Abs. 5

Satz 2 (Nummer 2 Buchstabe d) Doppelbuchstabe bb)) und die Neuregelung für studienbegleitende Beschäftigungen in § 6 (Nummer 6).

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Das Vorhaben hat keine Auswirkungen auf die Ziele und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

4. Erfüllungsaufwand

a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Es entsteht für die Bürgerinnen und Bürger kein Erfüllungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Es entsteht für die Wirtschaft kein Erfüllungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

c) Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Personalstellen der Wissenschaftseinrichtungen entsteht ein geringer, nicht bezifferbarer Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen. Auf der anderen Seite zielen die Neuregelungen mit verschiedenen Klarstellungen auf eine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung (vgl. VI. 1.), was zu einer Reduzierung von Aufwand führt.

5. Weitere Kosten

Auswirkungen auf die Wirtschaft, Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Keine.

VII. Befristung; Evaluation

Eine Befristung des Gesetzes ist nicht vorgesehen. Regelungen des wissenschaftsspezifischen Arbeitsrechts sind dauerhaft erforderlich.

Eine Evaluation des geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes soll nach vier Jahren erfolgen.

B. Besonderer Teil

Zu Nummer 1

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 6.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a)

1. Mit den Ergänzungen in Satz 1 und 2 wird der bei Erlass des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nur in der Gesetzesbegründung formulierte Zweck der sachgrundlosen Befristung in den Gesetzestext übernommen. Damit wird klargestellt, dass diese Befristungsmöglichkeiten nach ihrer Zwecksetzung ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses dienen. Die als „typisierte Qualifizierungsphase“ konzipierte sachgrundlose Befristung wird damit nicht zu einer Sachgrundbefristung. Innerhalb des Befristungsrahmens ist auch weiterhin für einzelne Befristungen kein spezifischer Sachgrund erforderlich.

Wie bisher gibt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz deshalb auch künftig kein formales Qualifizierungsziel vor. So ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1 auch weiterhin eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal, das zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird, möglich, wenn dieses keine Promotion anstrebt (vgl. BT-Drs. 16/3438, S. 11). Promoviertes Personal, das zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird, kann sich auch künftig durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre für die Übernahme einer Professur qualifizieren (BT-Drs. 16/3438, S. 12).

Im ersten Teil der Qualifizierungsphase wird zwar in hohem Maße eine Promotion angestrebt, doch gilt dies nur für die wissenschaftliche und kaum für die künstlerische Qualifizierung. Aber auch da, wo üblicherweise im ersten Teil der Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt wird, war es weder bislang so, noch ist dies für die Zukunft gewollt, dass das Anstreben einer Promotion als obligatorisches Element der wissenschaftlichen Qualifizierung festgeschrieben wird.

Dass wissenschaftliche Qualifizierung im ersten Teil der Qualifizierungsphase weniger als Fixierung auf den Erwerb der formalen Qualifikation „Promotion“ und vielmehr gerichtet auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen zu verstehen ist, folgt auch daraus, dass nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleiben kann. Kompetenzerwerb in der Wissenschaft muss deshalb mehr beinhalten als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in den Bereichen Projektmanagement, Akquisition und Mitarbeiterführung. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen.

Vergleichbares gilt für den zweiten Teil der Qualifizierungsphase, die sog. Postdoc-Phase. Als formales Qualifizierungsziel wird zwar vielfach die Habilitation angestrebt. Diese verliert jedoch als zentrales Kriterium für die Berufungsfähigkeit auf eine Professur seit Beginn dieses Jahrtausends an Bedeutung. Zunehmend erfolgt der Erwerb der für die Berufung auf eine („ordentliche“) Professur erforderlichen weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen auf anderen Wegen (z. B. Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung).

Bei den von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Qualifizierungsphase zu erbringenden wissenschaftlichen Dienstleistungen handelt es sich oftmals und notwendigerweise um Daueraufgaben der Hochschulen. Durch die jetzt vorgesehene Ergänzung wird deshalb zugleich klargestellt, dass die Übertragung von Daueraufgaben auf nach dem WissZeitVG befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig ist.

2. Nach dem neuen Satz 3 soll die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer gesetzlichen Festlegung, die allein auf die Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht gestützt werden kann. Soweit in der Qualifizierungsphase ein formales Qualifizierungsziel (bspw. Promotion oder Habilitation) verfolgt wird, kann zwar allgemein gesagt werden, dass eine Orientierung der Vertragslaufzeit an der üblichen Dauer solcher Qualifizierungsvorhaben angemessen ist. Die übliche Dauer kann dabei – abhängig von der jeweiligen Fachkultur – allerdings höchst unterschiedlich sein. Wird ein formales Qualifizierungsziel nicht verfolgt, sollte die konkrete Befristungsdauer funktional sein, d. h. sich primär daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sinnvoll sind. Bei einem Einsatz von Personal in einem oder mehreren drittmittelfinanzierten Projekt(en) kann dies bspw. die Dauer der Mittelbewilligung sein.

Ureigene Aufgaben der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind Organisation und Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse. Die Frage der Angemessenheit vertraglicher Laufzeiten beurteilt sich daher nach den von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien, Codes of Conduct, Grundsätzen etc. für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Beispielhaft seien hier für den Bereich der Hochschulen genannt der von der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz 2014 beschlossene Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur sowie die 2015 hierzu beschlossenen Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“ oder die von ihr 2012 beschlossenen Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischen Personal. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind beispielhaft zu nennen die Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft (2013), die Leitlinie Befristungspolitik der Fraunhofer-Gesellschaft (2014), die Leitlinien zur Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft (2015) sowie die Leitlinien für die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden in der Max-Planck-Gesellschaft (2015).

Eine bundesgesetzliche Festlegung bestimmter Vertragslaufzeiten könnte der Vielfalt der real existierenden Ausgestaltungen von Qualifizierungswegen und –möglichkeiten nicht ansatzweise gerecht werden.

3. Mit dem neuen Satz 5 wird klargestellt, dass Kinder i. S. der familienpolitischen Komponente nicht nur leibliche Kinder sind, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder. Damit wird einerseits der Kindbegriff im WissZeitVG vereinheitlicht und andererseits ein Gleichklang zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hergestellt.

Hintergrund für die vorgeschlagene Ergänzung ist Kritik in der rechtswissenschaftlichen Kommentarliteratur zum WissZeitVG. Es wird dort darauf hingewiesen, dass der Wortlaut der Regelung den Ausschluss von Stief- und Pflegekindern nicht erzwingt und dass sogar für die Anwendbarkeit der familienpolitischen Komponente bei Betreuung von Stief- und Pflegekindern spreche, dass diese auch von der Verlängerungsmöglichkeit des § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG in Verbindung mit § 15 Abs. 1 Satz 1 und § 1 Abs. 3 Nr. 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz erfasst werden (= Verlängerung wegen Elternzeit). Letztlich wird aber dann einer systematischen Auslegung der Vorzug gegeben, die darauf abstellt, dass die in § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG verwendete identische Formulierung "Betreuung ... eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren" durch den ergänzenden Bezug auf "sonstige Angehö-

rige" eindeutig die Verwandtschaft des Kindes verlange (so bspw. Preis, WissZeitVG - Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, RN 36 zu § 2). Diesem Auslegungsproblem wird mit der jetzt vorgesehenen Ergänzung abgeholfen.

Zu Buchstabe b)

Zu Doppelbuchstabe aa)

Mit dem neuen Halbsatz wird die Dauer der Mittelbewilligung bei auf den Sachgrund Drittmittelfinanzierung gestützten Befristungen als Orientierungspunkt für die Vertragslaufzeit verankert. Kürzere Befristungen bleiben damit zwar möglich, sie sollen aber nicht den Normalfall darstellen. Bei Vertragsabschlüssen, die während eines schon laufenden Projekts bzw. einer schon begonnenen Bewilligungsperiode erfolgen, bildet die verbleibende Projekt- oder Bewilligungsdauer den maßgeblichen Orientierungspunkt. Insbesondere bei längeren Bewilligungszeiträumen kann aber auch eine bspw. an definierte Projektabschnitte anknüpfende Vereinbarung der Vertragslaufzeit angemessen und sinnvoll sein.

Zu Doppelbuchstabe bb)

Mit der Streichung von Satz 2 entfällt die bislang dort eröffnete Möglichkeit, den Tatbestand einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auch für nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal anwenden zu können. Die bisher im WissZeitVG ermöglichte Anwendbarkeit der Regelung zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf das akzessorische Personal (z. B. technische Angestellte, Laborpersonal, Personal für das Projektmanagement) wird damit beendet. Denn einer der zentralen Begründungspfeiler für das wissenschaftsspezifische Sonderbefristungsrecht (Bedarf einer ständigen Fluktuation und des Zuflusses neuer Ideen um Exzellenz zu erzeugen) gilt für diese Personengruppe nicht gleichermaßen. Für sie soll deshalb die Befristungsmöglichkeit nach dem WissZeitVG entfallen. Befristungen des nicht-wissenschaftlichen und nicht-künstlerischen Personals sollen deshalb künftig nur noch auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts, also nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, möglich sein.

Im Grunde bedeutet der Wegfall der Befristungsmöglichkeit von nicht-wissenschaftlichem Personal nach WissZeitVG nur, dass für dieses Personal die vor Inkrafttreten des WissZeitVG geltende Rechtslage wiederhergestellt wird. Soweit künftig eine befristete Beschäftigung von nicht-wissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten gewollt ist, kann diese – wie auch schon vor Inkrafttreten des WissZeitVG – auf Basis des allgemeinen Arbeitsrechts, also nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), erfolgen. Der dort geregelte Sachgrund „vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung“ ermöglicht eine Drittmittel- bzw. Projektbefristung auf der Grundlage der hierzu vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze.

Die Kriterien, die danach zugrunde zu legen sind, entsprechen denjenigen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Bei dessen tatbestandlicher Ausgestaltung wurden die bis dahin in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Drittmittelbefristung auf Basis des allgemeinen Arbeitsrechts entwickelten Grundsätze aufgegriffen und kodifiziert. Sie sind weiterhin in dem Zusammenhang verwendbar, in dem sie entwickelt wurden, können also auch dann genutzt werden, wenn Befristungsgrundlage nicht das WissZeitVG, sondern das TzBfG ist. Mithin bietet das TzBfG in ausreichender Weise die Möglichkeit, nicht-wissenschaftliches Personal befristet in Drittmittelprojekten zu beschäftigen.

Zu Buchstabe c)

Die bislang in § 2 Abs. 3 Satz 3 enthaltene Regelung zur Nichtanrechnung der Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, auf die nach § 2 Abs. 1 zulässige Befristungsdauer entfällt. Für studienbegleitende Beschäftigungen wird

in § 6 ein eigenständiger Befristungstatbestand geschaffen. Der neugefasste Satz 3 stellt klar, dass die nach dem neuen § 6 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Abs. 1 anzurechnen sind. Im Übrigen wird auf die Begründung zu Nummer 6 verwiesen.

Zu Buchstabe d)

Zu Doppelbuchstabe aa)

Die Ergänzung dient wie der neue § 2 Abs. 1 Satz 5 der Vereinheitlichung des im WissZeitVG verwandten Kindbegriffs. Auf die Begründung zu Nummer 2 Buchstabe a) unter 3. wird Bezug genommen.

Zu Doppelbuchstabe bb)

Die Änderung von Satz 2 zielt auf die Schließung einer Regelungslücke im Zusammenhang mit sog. Unterbrechungszeiten (z. B. Elternzeit). Diese bewirken üblicherweise eine automatische Verlängerung des Vertrages, für die das WissZeitVG ausdrücklich regelt, dass die Verlängerungszeit nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Abs. 1 angerechnet wird. Nicht ausdrücklich geregelt ist jedoch, wie zu verfahren ist, wenn keine Vertragsverlängerung gewollt ist (bspw. wegen Wechsel zu einer anderen Hochschule). Mit der jetzt vorgesehenen Änderung wird für die Nichtanrechnung auf den Befristungsrahmen ausdrücklich an den die Verlängerung auslösenden Unterbrechungstatbestand angeknüpft. Eine Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung bspw. wegen Kinderbetreuung oder Pflege wirkt sich deshalb auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit künftig nicht mehr nachteilig auf den Befristungsrahmen aus.

Die Änderung von Satz 3 ist redaktioneller Natur.

Zu Nummer 3

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Nummer 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe bb) vorgesehenen Streichung von § 2 Abs. 2 Satz 2.

Zu Nummer 4

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Nummer 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe bb) vorgesehenen Streichung von § 2 Abs. 2 Satz 2.

Zu Nummer 5

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Nummer 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe bb) vorgesehenen Streichung von § 2 Abs. 2 Satz 2.

Zu Nummer 6

Mit dem neuen § 6 wird ein eigenständiger Tatbestand für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Studierenden geschaffen.

Mit dem Verzicht auf konkrete Personalkategorien, der durch die zum 1.9.2006 in Kraft getretene Änderung des Grundgesetzes (Föderalismusreform I) erforderlich geworden war, entfiel bei Erlass des WissZeitVG die zuvor speziell nach § 57e Hochschulrahmengesetz (HRG) für studentische Hilfskräfte geltende Höchstbefristungsdauer, die nicht auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung (§ 57b Abs. 1 HRG) anzurechnen war. Stattdessen stellt das WissZeitVG darauf ab, dass Beschäftigungszeiten „vor dem Abschluss des Studiums“ nicht auf den Befristungsrahmen angerechnet werden. Im Regierungsentwurf

für das WissZeitVG war die speziell für studentische Hilfskräfte geltende Regelung noch enthalten. Ausweislich der Gesetzesbegründung sollte damit insb. ermöglicht werden, dass auch Studierende in einem Masterstudium als studentische Hilfskräfte beschäftigt werden können, obwohl sie bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen.

Im Rahmen der Evaluation des WissZeitVG haben sich Hinweise auf Unsicherheiten insbesondere bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskräfte während eines Masterstudiums auf den Befristungsrahmen ergeben.

Dem wird durch eine klare Regelung abgeholfen, nach der studienbegleitende Arbeitsverhältnisse, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Abs. 1 angerechnet werden. Eine Anrechnung soll also entsprechend der Intention des Gesetzgebers auch dann nicht erfolgen, wenn tatsächlich bereits ein Studienabschluss (wie z. B. Bachelor) vorliegt und nun ein weiteres Studium (z. B. Master) angeschlossen wird. Damit wird deutlich, dass studentische Hilfskräftigkeiten nicht nur während eines Studiums, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt (z. B. Bachelor) anrechnungsfrei bleiben, sondern auch während eines Studiums, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt (z. B. Master).

Entsprechend dem ursprünglichen Regelungskonzept des WissZeitVG soll die anrechnungsfreie studentische Nebenbeschäftigung in einem eigenen Paragraphen geregelt werden. Damit wird für studienbegleitende Arbeitsverhältnisse zugleich ein eigenständiger Befristungstatbestand geschaffen. Dies ist auch deshalb notwendig, weil die für § 2 Abs. 1 Satz vorgesehene Ergänzung bewirkt, dass eine Befristung nach dieser Vorschrift künftig nur bei Personal erfolgen kann, „das zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird“. Dies aber trifft auf die Beschäftigung von Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten nicht zu.

Die Neuregelung ermöglicht eine Beschäftigung von Studierenden zur Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten unabhängig davon, welche Personalkategorie(n) in den Landeshochschulgesetzen dafür vorgesehen ist. Durch die Formulierung „Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt,“ wird eindeutig geregelt, dass die Regelung auch für Beschäftigungen etwa in einem Masterstudium gilt.

Studienbegleitende Beschäftigungen nach dem neuen § 6 werden nach dem ebenfalls neu gefassten § 2 Abs. 3 Satz 3 nicht auf den Befristungsrahmen für sachgrundlose Befristungen in der Qualifizierungsphase nach § 2 Abs. 1 angerechnet. Damit kann künftig auch eine neben einem Masterstudium betriebene Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft anrechnungsfrei bleiben.

Dies erscheint aber deshalb vertretbar, weil im Normalfall die wissenschaftliche Qualifizierung erst nach erfolgreichem Abschluss der Studienphase (i. d. R. nach Erlangung eines Masterabschlusses) einsetzt. Nach der inzwischen im Wesentlichen flächendeckenden Umstellung der Studiengänge auf die Bachelor-/Master-Struktur kann eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft, die nach den hochschulrechtlichen Regelungen der Länder einen ersten Studienabschluss voraussetzt, bereits im Masterstudium erfolgen. Daher gilt die bisherige Begründung für die Anrechnung von Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft auf den Befristungsrahmen des § 2 Abs. 1 jedenfalls für die Fälle nicht mehr, in denen eine solche Beschäftigung studienbegleitend neben einem Masterstudium erfolgt. Denn seinerzeit erschien die Einbeziehung von wissenschaftlichen Hilfskräften gerechtfertigt, weil diese „typischerweise auch zur eigenen Qualifizierung“ beschäftigt würden. Diese Bewertung kann wegen der geänderten Studienstruktur für Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft neben einem Masterstudium nicht mehr aufrecht erhalten werden. Beschäftigungen als wissen-

schaftliche Hilfskraft außerhalb eines Studiums, die zur eigenen Qualifizierung erfolgen, unterfallen auch künftig dem § 2 Abs. 1.

Der neue § 6 sieht für studienbegleitende Beschäftigungen eine eigene Höchstdauer von insgesamt sechs Jahren für befristete Arbeitsverträge vor. Dies erscheint, da es sich um einen eigenständigen Befristungstatbestand handelt, europarechtlich geboten. Denn nach der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 [ABl. EG Nr. L 175 S. 43] i. v. m. § 5 der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner [EGB – UNICE – CEEP]) müssen die EU-Mitgliedstaaten Maßnahmen treffen, um einen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden und hierfür entweder sachliche Gründe, die insgesamt maximal zulässige Befristungsdauer oder die zulässige Zahl von Verlängerungen vorsehen.

Zudem wird damit bislang verschiedentlich geäußerten Zweifeln an der Europarechtskonformität der derzeitigen Regelung betreffend studienbegleitende Arbeitsverträge der Boden entzogen. Denn bislang ist Grundlage einer Befristung für studienbegleitende Beschäftigungen § 2 Abs. 1; dieser regelt zwar eine Höchstfrist für Befristungen, ist also für sich genommen europarechtskonform; die bisherige Nichtanrechnungsregelung des § 2 Abs. 3 Satz 3 führt jedoch im praktischen Ergebnis dazu, dass für befristete Arbeitsverhältnisse vor Abschluss des Studiums die Höchstfrist nicht gilt.

Mit dem neuen § 6 wird deshalb auch ein höheres Maß an Rechtssicherheit für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Studierenden erreicht.

Zu Nummer 7

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 6.

Zu Artikel 2

Vier Jahre nach Inkrafttreten der ersten Novelle des WissZeitVG soll die Zielerreichung der Novelle überprüft werden.

Zu Artikel 3

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Änderungen des WissZeitVG.