



Technische Universität Clausthal • Postfach 12 53 • 38670 Clausthal-Zellerfeld

An die

- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der TU Clausthal

Nachrichtlich an:

Gleichstellungsbüro, Personalrat,
Präsidiumsmitglieder und Präsidialbüro,

hier

Ihr Zeichen/Ihr Schreiben vom

Mein Zeichen/Mein Schreiben vom

Clausthal-Zellerfeld, den

-3-

18. Februar 2016

Gesetzesänderungen in Personalangelegenheiten

Hier: Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) zum 01.01.2016

Novelle des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) zum 01.01.2016

Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zum 01.03.2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus gegebenem Anlass möchte ich Sie auf folgende Änderungen der Gesetzeslage hinweisen, die alle befristet an der Technischen Universität Clausthal beschäftigten Mitarbeiter/innen betrifft:

A. Anforderungen des NHG nach § 31 Abs. 4 NHG neue Fassung:

Bei einer Beschäftigung zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation ist ein Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu vereinbaren. Dabei ist im Umfang von mindestens 1/3 der vereinbarten Arbeitszeit und im Rahmen der Dienstaufgaben Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben.

Diese Regelung gilt ausschließlich für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 31 NHG und NICHT für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 32 NHG) bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte (§ 33 NHG).

Damit sind Verträge unter 0,5 VZÄ im wissenschaftlichen Bereich zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung nicht mehr zulässig. Die Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit ist in der Tätigkeitsdarstellung auszuweisen. Bitte reichen Sie für zukünftige Anträge auf Neueinstellung bzw. Verlängerungen eine aktualisierte Tätigkeitsdarstellung ein, die der neuen Rechtslage Rechnung trägt.

Der Präsident

Prof. Dr. rer. nat. Th. Hanschke

Personaldezernat
Dezernat 3

Bearbeiterin: Anne Fritz
Telefon: (05323) 72-2396
Telefax: (05323) 72-99-2396
anne.fritz@tu-clausthal.de

Besuchsanschrift:

Gebäude A1

Adolph-Roemer-Str. 2A
38678 Clausthal-Zellerfeld

Telefon: (0 53 23) 72-0
Telefax: (0 53 23) 72-35 00
info@tu-clausthal.de
http://www.tu-clausthal.de

Briefanschrift:
Postfach 12 53
38670 Clausthal-Zellerfeld

Bankverbindung:
Sparkasse Goslar/Harz
Kontonummer: 22 111
Bankleitzahl: 268 500 01
IBAN: DE44268500010000022111
Swift/BIC Code: NOLADE21GSL

USt.-Ident-Nr. DE811282802



B. Anforderungen nach der Novelle des WissZeitVG:

Das WissZeitVG differenziert auch weiterhin nach sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen, § 2 Abs. 1 WissZeitVG, und Drittmittelbefristungen, § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

1. Anwendungsbereich

§ 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bestimmt den Geltungsbereich und spricht lediglich von „wissenschaftlichem und künstlerischen Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und -lehrer“; entscheidend ist der Wissenschaftsbezug der Tätigkeit.

Daher unterfallen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie nach der Rechtsprechung des BAG auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben - sofern mit wissenschaftlichen Tätigkeiten betraut und nicht nur in der Sprachvermittlung tätig - dem Anwendungsbereich.

2. Sachgrundlose Befristung des wissenschaftlichen Personals nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsphasen vor und nach Promotion)

§ 2 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 WissZeitVG lauten fortan wie folgt:

*„Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, **wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.***

*Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, **wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt**; 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. **Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.**“*

Damit ist fortan eine sachgrundlose Befristung im wissenschaftlichen Bereich nur möglich, wenn die Beschäftigung mit dem Ziel der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt und die Vertragslaufzeit angemessen ist, um in dieser Zeit das Qualifizierungsziel zu erreichen.

Mögliche Qualifizierungsziele:

Dabei richtet der Gesetzgeber die wissenschaftliche Qualifizierung im ersten und zweiten Teil der Qualifizierungsphase nicht nur auf den Erwerb der formalen Qualifikation „Promotion“ bzw. „Habilitation“ sondern auch auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen und begründet dies damit, dass nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleibt. Kompetenzerwerb in der Wissenschaft müsse deshalb mehr beinhalten als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. Neben der wissenschaftlichen Qualifikation im engeren Sinne ginge es – so der Gesetzgeber – auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnisse in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis müsse die Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wissenschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen.

a. Hauptziel 1 - Promotion (Vertragslaufzeiten auch orientiert an Teilabschnitten/-phasen der Promotion)

Ab sofort müssen die Betreuungsvereinbarungen jeweils mit definierten Teilzielen und deren Evaluation geschlossen werden, die bereits den Einstellungsanträgen beizufügen sind. Die jeweiligen Vertragslaufzeiten entsprechend den zu vereinbarenden Teilzielen sollen i.d.R. mindestens 2 Jahre betragen.

Die Niedersächsischen Hochschulen werden hochschul- und fachspezifische Vorgaben entwickeln müssen, an der sich Vertragslaufzeiten in der Promotionsphase zukünftig orientieren sollen.

b. Hauptziel 2 - Habilitation (Vertragslaufzeiten auch orientiert an Teilabschnitten der Habilitation)

Es sollten Karriereziele vereinbart werden und deren Evaluation hochschul- und fächerspezifisch verabredet werden.

Die Karriereziele müssen schon bei Abschluss des Arbeitsvertrages individuell vereinbart sein.

Eine Vereinbarung über den individuellen Karriereplan ist bereits mit dem Einstellungsantrag vorzulegen.

Die Vertragslaufzeiten werden sich an den internen Vereinbarungen orientieren.

c. Mögliche sonstige Qualifizierungsziele

Als mögliche Qualifizierungsziele kommen nach derzeitiger Einschätzung beispielsweise – ggf. kumulativ – in Frage: Erwerb und/oder Vertiefung von Erkenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen auf den Gebieten:

- wissenschaftliches Projektmanagement,
- Konzeption von Forschungsprojekten,
- Wissenschaftliche Akquisition – Einwerbung – Bearbeitung eines Forschungsprojektes,
- Mitarbeiterführung in wissenschaftlichen Projekten,
- Vorbereitung und Publikation von Forschungsergebnissen
- Anwendung spezieller Methodenkenntnisse (empirische Methodenkompetenz – weitere Beispiele?),
- Anleitung von Studierenden zum wissenschaftlichen Arbeiten (impliziert regelmäßig eine wissenschaftliche Tätigkeit),
- Transfer von Forschungsergebnissen,
- Erschließung neuer wissenschaftlicher Schwerpunkte, - Koordination von Verbundprojekten,
- Vorbereitung von Auslands- und außeruniversitären Forschungsaufenthalten (vgl. auch Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten vom 11.07.2014 – Wissenschaftsrat, Drs. 4009/14, S. 41),
- Ausbau der Führungskompetenz (Nachwuchsgruppenleitun-

- gen/Leitung von Teilprojekten),
- Vernetzung und Internationalität (Kongressorganisation/wissenschaftliches Management),
 - Erwerb von zusätzlichen/besonderen Lehrqualifikationen, Anwendungsbezug für diagnostische und therapeutische Aufgaben (im medizinischen Bereich).

Dabei dürfte unter „Erwerb“ dasjenige zu verstehen sein, was erstmalig durchgeführt und damit „erworben“ wird.

Zur rechtskonformen Umsetzung und Dokumentation ist bei der Vereinbarung von Qualifizierungszielen jenseits von Promotion und Habilitation die Ergänzung des Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsantrages um die Erläuterung des Qualifizierungszieles nebst Begründung der angemessenen Dauer sowie die Unterzeichnung durch den antragstellenden Hochschullehrer und den zu Beschäftigenden erforderlich; bitte verwenden Sie hierfür das als Anlage beigefügte Formular für wissenschaftliche Mitarbeiter. In der Post-Doc-Phase oder außerhalb der Promotion ist zusätzlich die Vorlage eines Qualifizierungs- bzw. Karriereplans erforderlich.

Die Plausibilitätsprüfung von Qualifizierungsziel und angemessener Vertragsdauer durch die personalführenden Stellen bleibt vorbehalten.

Wie auch andere niedersächsische Hochschulen wird auch die TUC Vorgaben für angemessene Vertragsdauern entwickeln müssen, **auch in Abstimmung mit der Personalvertretung, nachdem diese seit 01.01.2016 auch für das wissenschaftliche Personal zuständig ist.**

3. Projektbefristung gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG

§ 2 Abs. 2 WissZeitVG lautet fortan wie folgt:

*(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; **die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.***

Dieser Regelung entspricht auch § 31 Abs. 4 NHG neue Fassung, in der es heißt: „...werden für die Qualifizierung oder für das Vorhaben, in dessen Rahmen die Qualifizierung erfolgen soll, befristet Mittel bewilligt, so soll bei der Bemessung der Laufzeit der Arbeitsverträge die Dauer der Mittelbewilligung berücksichtigt werden.“

Ausschlaggebend sind also zukünftig die Projektzeiträume für die jeweilige Befristungsdauer. Daher bitten wir Sie, ab sofort dem Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsantrag auch ergänzende Unterlagen zur Projektbewilligung beizufügen.

Mit Blick auf die Neuregelungen sollte insbesondere bei längerfristig angelegten Projekten bereits im Rahmen der Antragstellung von Drittmittelprojekten auf eine detaillierte Abgrenzung von Aufgabenpaketen und Teilprojekten unter Angabe der

jeweiligen Personalmonate geachtet werden, da die Strukturierung der Projekte zukünftig in Bezug auf die Befristung der Verträge bestimmend sein wird.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass von Drittmittelgebern der öffentlichen Hand (u. a. BMBF, DLR, EU-Projekte) vermehrt vorausgesetzt wird, dass im Vertrag der Einsatz im konkret bezeichneten Projekt (Projektbezeichnung aus dem Zuwendungsbescheid) vereinbart ist. Bei Mischfinanzierungen sind ggf. alle Projekte zu benennen. Bitte teilen Sie uns daher bereits bei Antragstellung die korrekte Projektbezeichnung gemäß Bewilligungsbescheid mit.

Folge der Neuregelung ist aber auch, dass es zukünftig keine Umbuchungsmöglichkeiten mehr gibt zwischen Landes- und/oder Drittmittelbeschäftigten.

4. Befristung des akzessorischen Personals

Eine Befristung des sog. akzessorischen Personals (Technik, Verwaltung und Infrastruktur) ist ab sofort **nicht mehr** nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG möglich.

Derartige Verträge können nur noch wie folgt befristet werden:

- maximal 2 Jahre sachgrundlos gem. § 14 Abs. 2 TzBfG
- bei vorübergehendem Bedarf gem. § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG
- kurzzeitig im Anschluss an die Ausbildung gem. § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG
- bei Vertretung gem. § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG

5. Formulare bezüglich der erforderlichen ergänzenden Angaben bei befristeter Einstellung/Weiterbeschäftigung

Um Ihnen Antragstellung und Begründung bei Einstellung und Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung der neuen Rechtslage zu ermöglichen, haben wir zwei Formulare entwickelt mit der Bitte, diese **fortan bei Personalanträgen vollständig auszufüllen, unterzeichnen zu lassen und gemeinsam mit den üblichen Unterlagen im Personaldezernat einzureichen.**

Bitte verwenden Sie bei allen zukünftigen Anträgen jeweils eines der beiden nachfolgenden Formulare:

- **Anlage 1 für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen:** Zusätzliche Angaben Befristung wiss. MA MUSTER 2016_03
- **Anlage 2 für nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen:** Zusätzliche Angaben Befristung nichtwiss. MA MUSTER 2016_03

Für Fragen steht Ihnen das Personaldezernat selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

(Fritz)