

Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vom 11.03.2016 (BGBl. I. S. 442), in Kraft seit 17.03.2016

<b>Vorschrift</b>	<b>Änderung</b>	<b>Auswirkungen und Anmerkungen</b>
§ 2 Abs. 1 Satz 3 (Qualifikationsbefristung)	Die vereinbarte Befristungsdauer ist so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifikation angemessen ist.	Keine Auswirkungen für Befristungen mit dem Ziel der Promotion oder Habilitation, die nach den Modellen 3 + 2 bzw. 3 + 3 des Nachwuchskonzeptes (Präsidiumsbeschluss P/615 vom 08.10.2012); bei Beschäftigungen außerhalb der Modelle des Nachwuchskonzeptes bedarf es künftig der inhaltlich nachvollziehbaren, individualisierten und verifizierbaren Darlegung durch die Fachgebietsleiterin/den Fachgebietsleiter, welche Qualifikation in der Beschäftigungszeit erreicht werden soll.
§ 2 Abs. 1 Satz 5	Kinderkomponente (Verlängerungsmöglichkeit für die Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um 2 Jahre pro Kind) bei Einverständnis beider Vertragsparteien nicht nur für leibliche Kinder, sondern auch für andere Kinder, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht (Stief- und Pflegekinder).	Erweiterter Gesetzestatbestand hinsichtlich der zu berücksichtigenden Kinder; nach dem Nachwuchskonzept (S. 15) wird pro Kind 1 Jahr gewährt bei befürwortender Stellungnahme der Fachgebietsleiterin/des Fachgebietsleiters hinsichtlich der Prognose des Abschlusses der Promotion.
§ 2 Abs. 1 Satz 6	Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um 2 Jahre, wie bei der Kinderkomponente ist auch hier das Einverständnis beider Vertragsparteien erforderlich.	Nach dem Nachwuchskonzept (S. 11) besteht bereits die Möglichkeit, insb. im Fall von nachgewiesener schwerer Erkrankung, Behinderung und besonderen Härten die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um ein 6. Jahr zu beantragen, positive Prognose der Fachgebietsleiterin/des Fachgebietsleiters über Perspektiven des Abschlusses der Arbeit ist erforderlich.
§ 2 Abs. 5 Nr. 6	Die jeweilige Dauer des nach § 2 Abs. 1 befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten um Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.	Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet nach 6 Wochen (§ 22 TV-H).

<p>§ 2 Abs. 2 Satz 1 (Drittmittelbefristung)</p>	<p>Bei Projektbefristung <u>soll</u> die vereinbarte Befristungsdauer dem vereinbarten Projektzeitraum entsprechen.</p>	<p>Soll bedeutet grundsätzlich „muss“, lässt aber im Einzelfall begründete Ausnahmen zu. Soweit künftig eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht für die gesamte Projektdauer erfolgen soll, bedarf dies der inhaltlich nachvollziehbaren, individualisierten und verifizierbaren Begründung durch die Fachgebietsleiterin/den Fachgebietsleiter.</p>
<p>§ 2 Abs. 2</p>	<p>Nicht-wissenschaftliches Projektpersonal kann ausschließlich nach allgemeinem Arbeitsrecht und nicht mehr nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet beschäftigt werden.</p>	<p>Einzelfallprüfung, ob Beschäftigung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG (Sachgrundbefristung des vorübergehend bestehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung) möglich ist.</p>
<p>§ 6 (Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten) § 2 Abs. 3 Satz 3</p>	<p>Befristete Arbeitsverhältnisse zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, können künftig bis zu 6 Jahren auf Grundlage des WissZeitVG beschäftigt werden.</p>	<p>Klarstellung, dass Arbeitsverhältnisse mit studentischen Hilfskräften auf Grundlage des WissZeitVG befristet werden können und dass diese Arbeitsverhältnisse nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifikationszeit) angerechnet werden.</p>