

B E S C H L U S S
im Umlaufverfahren

**Ergänzung des Konzepts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
hier: Vertragsverlängerungen und Neuregelung der Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Ausweitungen der zulässigen Befristungsdauer gem. WissZeitVG**

P/308

Das Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (P/615 vom 8.10.2012) sah bislang vor, dass eine Inanspruchnahme der Ausweitung der zulässigen Befristungsdauer im Sinne der sog. ‚familienpolitischen Komponente‘ des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bei Landesstellen als Vertragsverlängerung ein Jahr pro Kind im Betreuungsverhältnis umfassen konnte.

Weiterhin hat der Gesetzgeber mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Jahr 2016 die neue Möglichkeit geschaffen, auch aufgrund von Behinderung oder chronischer Erkrankung eine Verlängerung gegenüber der sich im Übrigen ergebenden zulässigen Befristungsdauer um bis zu zwei Jahre zu gewähren. Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat zudem die Orientierung an Qualifikationszielen gestärkt.

Die Regelungen des Konzepts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden durch die folgenden Maßgaben ersetzt bzw. ergänzt:

1. Der maximale zeitliche Spielraum für die Inanspruchnahme der ‚familienpolitischen Komponente‘ nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG von (maximal) zwei Jahren pro Kind kann bei Landesstellen und weiteren Stellen, die der Befristung nach § 2 Abs. 1 des WissZeitVG unterliegen, künftig ausgeschöpft werden. Neben der Sicherstellung der Ressourcenverfügbarkeit sind die Maßgaben von Ziff. 3 dieses Beschlusses einzuhalten.
2. Neu eingeführt wird die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Ausweitung der zulässigen Befristungsdauer aufgrund von Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung um (maximal) zwei Jahre gemäß § 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG bei Landesstellen und weiteren Stellen, die der Befristung nach § 2 Abs. 1 des WissZeitVG unterliegen. Neben der Sicherstellung der Ressourcenverfügbarkeit sind die Maßgaben von Ziff. 3 dieses Beschlusses einzuhalten. Für den Nachweis einer Behinderung oder schwerwiegenden chronischen Erkrankung ist der Personalabteilung der Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes bzw. Schwerbehindertenausweis vorzulegen oder seitens der Personalabteilung ein amtsärztliches Attest einzuholen.

3. Für Vertragsverlängerungen bei wissenschaftlichen Bediensteten, die im Rahmen von § 2 WissZeitVG befristet beschäftigt sind, soll generell seitens des / der Vorgesetzten eine orientiert an den Erfolgsaussichten des Qualifikationsziels formulierte Prognose (bei Promovierenden gem. der Nutzung der Betreuungsagenda gem. P/309 vom 22.01.2018) vorgelegt werden. Diese Prognose ist in einem Verfahren, das im Einzelnen in Ziff. 4 beschrieben ist, unter Einbeziehung einer ‚dritten Person‘ zu reflektieren. Bei hinsichtlich der bisherigen und / oder der künftigen Beschäftigung aus Drittmitteln finanzierten Stellen, die nach §2 Abs. 2 WissZeitVG befristet werden, ist dies nicht erforderlich, wenn eine entsprechende Prognose vorliegt, die nicht älter ist als zwei Jahre.
4. Die Prognose des oder der jeweiligen Vorgesetzten gem. Ziff. 3 dieses Beschlusses berücksichtigt insbesondere die Erreichung gemeinsam bestimmter Arbeitsschritte, die bei Promovierenden im Rahmen der Betreuungsagenda verabredet werden. Bei promovierten wissenschaftlichen Bediensteten ist ein individuelles Verfahren hierzu zu bestimmen. Deren Dokumentation kommt insofern hohe Bedeutung zu.

Die Prognose zeichnet bei grundsätzlich gegebener Fortführungsmöglichkeit ein durch den jeweiligen Vorgesetzten / die jeweilige Vorgesetzte hierzu bestimmter Hochschullehrer / eine hierzu bestimmte Hochschullehrerin als ‚dritte Person‘ mit. Sofern diese eine von der Prognose des / der Vorgesetzten abweichende Sicht hat, kann sie ein gemeinsames Gespräch mit dem oder der wissenschaftlichen Bediensteten und dem oder der Vorgesetzten führen. Sofern hiernach ein Dissens in der abschließenden Stellungnahme der ‚dritten Person‘ zur Prognose fortbesteht, wird ein Gespräch bei der Instituts- oder der Fachbereichsleitung geführt. Eine Teilnahme des oder der Betreuten an diesem Gespräch ist nicht vorgesehen. Die abschließende Entscheidung über die Einreichung eines Antrags auf Verlängerung und deren Umfang im Rahmen der allgemeinen gesetzlichen Regelungen und den Maßgaben des Konzepts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses trifft der oder die Vorgesetzte. Sofern aus ihrer / seiner Sicht trotz grundsätzlich gegebener Fortführungsmöglichkeit keine Vertragsverlängerung vorgesehen ist, ist vor einer definitiven Entscheidung ein Gespräch unter Einbeziehung der ‚dritten Person‘ und des oder der wissenschaftlichen Bediensteten vorzusehen.

5. Die dargestellten Regelungen gelten ab dem 1. Januar 2018. Bei Verlängerungen, die außerhalb eines Übergangszeitraums wirksam werden, der mit dem 31. Oktober 2018 endet, ist sicherzustellen, dass auch die entsprechenden Schritte unter Ziff. 3 bzw. 4 durchgeführt werden. In Fällen, in denen eine Verlängerung innerhalb dieses Übergangszeitraums wirksam wird, wird das bisherige Verfahren zur Prognose als ausreichend betrachtet.
6. Diese Regelungen sollen nach fünf Jahren evaluiert werden.