

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung  
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT  
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Eva Viehoff (GRÜNE)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur namens der Landesregierung

**Nachfragen zur Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Niedersachsen**

Anfrage der Abgeordneten Eva Viehoff (GRÜNE), eingegangen am 05.09.2019 - Drs. 18/4555  
an die Staatskanzlei übersandt am 11.09.2019

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur namens der Landesregierung vom 14.10.2019

**Vorbemerkung der Abgeordneten**

Mit Blick auf die Antwort der Landesregierung auf die Anfrage in der Drucksache 18/4060 ergeben sich weitere Fragen zur Position der Landesregierung zum Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG).

**Vorbemerkung der Landesregierung**

Auf die Vorbemerkungen der Landesregierung in Drs. 18/4248 wird verwiesen.

- 1. Ist die Landesregierung der Auffassung, dass die aktuelle Fassung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) trotz der Kritik vonseiten der Bildungsgewerkschaft Erziehung und Wissenschaft den bei seinem Beschluss gewünschten Zielen gerecht wird, oder gibt es Überlegungen bzw. konkrete Planungen für Änderungen an dem Gesetz (z. B. über eine Bundesratsinitiative)?**

Die Landesregierung ist der Auffassung, dass die aktuelle Fassung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) den gesetzten Zielen grundsätzlich gerecht wird.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat sich als rechtssichere gesetzliche Grundlage zur Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zu ihrer Weiterqualifikation oder in von Dritten finanzierten Projekten beschäftigt werden, bewährt.

Entgegen der von verschiedener Seite, insbesondere von den zuständigen Gewerkschaften, vertretenen Auffassung sind die im WissZeitVG getroffenen Regelungen nicht ursächlich für die zu beobachtende Entwicklung, dass die Anzahl der befristet Beschäftigten an den Hochschulen steigt. Es ist im Gegenteil so, dass der Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse, die derzeit zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation oder zur Mitarbeit in Drittmittelprojekten nach dem WissZeitVG abgeschlossen werden, ohne dieses Gesetz nach § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in gleicher Weise möglich wäre. Dieses für den allgemeinen Arbeitsmarkt geltende Gesetz war auch in der Praxis vor Inkrafttreten des WissZeitVG die gesetzliche Grundlage für die Befristung der betreffenden Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Im Vorfeld der Verabschiedung des WissZeitVG wurde seinerzeit sogar die Meinung vertreten, dass ein spezielles WissZeitVG nicht erforderlich wäre. Dass es dann doch zur Verabschiedung dieses Gesetzes gekommen ist, lag an dem Interesse der Mehrheit der Länder an spezifischen und rechtssicheren Regelungen für den Wissenschaftsbereich.

**2. Welchen Änderungsbedarf sieht die Landesregierung bei einer Novelle des WissZeitVG?**

Keinen. Insbesondere seit der Novellierung des WissZeitVG im Jahr 2016, mit der z. B. Regelungen zu einer angemessenen Befristungsdauer in das Gesetz aufgenommen worden sind, wird kein weiterer Novellierungsbedarf gesehen.

**3. Vertritt die Landesregierung die Auffassung, dass mit dem Abschluss von Hochschulentwicklungsverträgen, den Zielvereinbarungen und der Formulierung in § 3 Abs. 1 NHG alle landespolitischen Handlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, um die Lage der (zeitlich befristeten) Angestellten an niedersächsischen Hochschulen zu verbessern? Falls nein, welche Maßnahmen plant die Landesregierung, um die Situation der (zeitlich befristeten) Angestellten zu verbessern?**

In erster Linie sind die Hochschulen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ihres Personals, insbesondere auch der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verantwortlich. Zur Umsetzung der Novelle des WissZeitVG aus dem Jahr 2016 beinhalteten die auf dem Hochschulentwicklungsvertrag von 2013 basierenden Zielvereinbarungen mit den Hochschulen konkrete Ziele, deren Erreichen mit den Zielerreichungsberichten darzulegen ist. Der Zielvereinbarungszeitraum war bis zum Ende des Jahres 2018 bestimmt. Hier ist das MWK mit den Hochschulen in einem anhaltenden Austauschprozess.

Andere Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses, wie z. B. die Vermehrung von unbefristeten Beschäftigungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Abschluss der Qualifizierungsphase oder aber die Etablierung von Arbeitsplätzen in den Fakultäten oder auch den Instituten im Wissenschaftsmanagement, sind von den Hochschulen - auch im Zusammenwirken mit den örtlichen Personalvertretungen - zu prüfen und zu realisieren. Rechtliche Hindernisse, die einer unbefristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenstehen würden, bestehen jedenfalls bei aus dem Landeshaushalt finanzierten Stellen nicht.

**4. An welchen Hochschulen in Niedersachsen wird die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG geforderte „Qualifizierung“ wie definiert (bitte aufschlüsseln nach Hochschule, Fachbereich bzw. Lehrstuhl, Art der gemeinten Qualifizierung und unterteilt in die Promotions- und Post-Doc-Phase)?**

<b>Tierärztliche Hochschule</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
<b>Fachbereich/Fakultät</b> Veterinärmedizin	Promotion Dr. med. vet, Dr. rer. nat. PhD Fachtierarztanerkennung Internship Residency Habilitation Kompetenzerwerb in der Wissenschaft (es wird kein formales Qualifizierungsziel verfolgt)

<b>Leibniz Universität Hannover</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
<b>Fachbereich/Fakultät</b> Alle Fakultäten	Promotion Habilitation
	Erwerb von wissenschaftlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnissen, wobei der Begriff „Qualifizierung“ entsprechend der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 18/6489) weit ausgelegt wird.

<b>Technische Universität Braunschweig</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Promotion
	Habilitation
	Ziele, die einer gesteuerten Weiterqualifizierung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dienen wie: Erwerb von Fähigkeiten und Fertigkeiten im wissenschaftlichen Projektmanagement Konzeption von Forschungsprojekten Wissenschaftliche Akquisition-Einwerbung-Bearbeitung eines Forschungsprojekts (auf Grundlage einer Betreuungsvereinbarung) Mitarbeiterführung in wissenschaftlichen Projekten Vorbereitung der Publikation von Forschungsergebnissen Erwerb und Anwendung wissenschaftlicher Methoden (z. B. empirische Methodenkompetenz) Transfer von Forschungsergebnissen Erwerb von (zusätzlichen/besonderen) Lehrqualifikationen Erschließung neuer wissenschaftlicher Schwerpunkte (nach Promotion) Koordination von Verbundprojekten Vorbereitung von auslands- und außeruniversitären Forschungsaufenthalten Ausbau der Führungskompetenz (Nachwuchsgruppenleitung, Leitung von Teilprojekten) Vernetzung und Internationalität Qualifikation gemäß Karriereplan (muss vorgelegt werden) Sonstige Gründe (müssen dargelegt und auf den individuellen Karriereplan abgestimmt sein)

<b>Hochschule für Bildende Künste Braunschweig</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Derzeit ausschließlich Promotion. In der Vergangenheit vereinzelt auch andere wissenschaftliche Ziele wie z. B. Erarbeitung eines Drittmittelantrages oder Präsentation oder Verfassen einer wissenschaftlichen Publikation.

<b>Universität Osnabrück</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Promotion
	Habilitation
	Sonstiges angestrebtes wissenschaftliches Qualifikationsziel bzw. wissenschaftliche Qualifizierungsmaßnahme wie z. B. im Bereich Forschung: Beteiligung an Forschungsprojekten Konzeption von Forschungsprojekten Leitung von Forschungsprojekten Erlernen/Ausbau einer Methode Ausbau der thematischen Ausrichtung der

<b>Universität Osnabrück</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
	<p>Forschung  Ausbau der interdisziplinären Ausrichtung der Forschung  Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und Entwicklung von Perspektiven für die weitere Forschung  Transfer von Forschungsergebnissen  Erschließen neuer wissenschaftlicher Schwerpunkte  Vorbereitung von Auslands- und außeruniversitären Forschungsaufenthalten  Geplante Fachvorträge/Posterpräsentationen auf nationalen und internationalen Tagungen zur Kommunikation der wiss. Ergebnisse</p>
	<p>Im Bereich Drittmittelinwerbung:  Drittmittelinwerbung für Projekte</p>
	<p>Im Bereich Wissenschaftliche Lehre:  Ausweitung des Lehrportfolios, v. a. in Richtung forschungsbasiertes bzw. forschendes Lernen  Ausweitung der wissenschaftlichen Lehrerfahrung  Seminare/andere Veranstaltungsformate (Übungs-/Praktikumsbetreuung)  Fortsetzung von wissenschaftlichen Lehrveranstaltungen  Weitere Aktivitäten in der wissenschaftlichen Lehre  Qualifizierung in der Hochschuldidaktik</p>
	<p>Im Bereich Nachwuchsbetreuung:  Betreuung von Qualifikationsarbeiten (Bachelor-, Master-, Doktorarbeiten)  Anleitung von Studierenden zum wissenschaftlichen Arbeiten (impliziert regelmäßig eine wissenschaftliche Tätigkeit)</p>
	<p>Im Bereich Projektmanagement:  Wissenschaftliches Projektmanagement  Wissenschaftliche Akquisition - Einwerbung - Bearbeitung eines Forschungsprojektes  Koordination von Verbundprojekten  Qualifizierung im Qualitätsmanagement Forschung oder wissenschaftliche Lehre</p>
	<p>Im Bereich Personalführung:  Mitarbeiterführung in wissenschaftlichen Projekten  Ausbau der Führungskompetenz (Nachwuchsgruppenleitungen/Leitung von Teilprojekten)</p>
<p>Die Qualifikationsbereiche sind vor Vertragsabschluss fachlich und inhaltlich durch die Vorgesetzten zu konkretisieren und in der Arbeitsplatzbeschreibung abzubilden.</p>	

<b>Universitätsmedizin Göttingen</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Medizin	Ärztliche Weiterbildung
	Promotion
	Habilitation
	Erwerb von wissenschaftlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnissen wie:

<b>Universitätsmedizin Göttingen</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
	<p>Wissenschaftliches Projektmanagement            Konzeption von Forschungsprojekten            Wissenschaftliche Akquisition - Einwerbung -            Bearbeitung eines Forschungsprojektes            Mitarbeiterführung in wissenschaftlichen Pro-            jekten            Vorbereitung und Publikation von Forschungs-            ergebnissen            Anwendung spezieller Methodenkenntnisse            (empirische Methodenkompetenz)            Anleitung von Studierenden zum wissenschaft-            lichen Arbeiten (impliziert regelmäßig eine            wissenschaftliche Tätigkeit)            Transfer von Forschungsergebnissen            Erschließung neuer wissenschaftlicher            Schwerpunkte            Koordination von Verbundprojekten            Vorbereitung von Auslands- und außeruniver-            sitären Forschungsaufenthalten            Ausbau der Führungskompetenz (Nachwuchs-            gruppenleitungen/Leitung von Teilprojekten)            Vernetzung und Internationalität (Kongressor-            ganisation/wissenschaftliches Management)            Erwerb von zusätzlichen/besonderen Lehrqua-            lifikationen            Anwendungsbezug für diagnostische und the-            rapeutische Aufgaben (im medizinischen Be-            reich)</p>

<b>Hochschule Hannover</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
<b>Alle Fakultäten</b>	Derzeit ausschließlich Promotion mit Koopera- tion

<b>Medizinische Hochschule Hannover</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Humanmedizin und Zahnmedizin	<p>Zum Zwecke der Promotion bzw. Habilitation            Gebiete und Schwerpunkte gemäß Weiterbil-            dungsordnung (WBO), z. B. Facharzt/Fach-            ärztin; sowohl in Promotions- und Post-Doc-            Phase möglich            Andere Qualifizierungsmöglichkeiten z. B.:            wissenschaftliches Projektmanagement            Konzeption von Forschungsprojekten            Koordination von Verbundprojekten            Wiss. Akquisition/Einwerbung/Bearbeitung ei-            nes Forschungsprojektes            Mitarbeiterführung in wiss. Projekten            Manuskripterstellung zur Publikation von For-            schungsergebnissen            Transfer von Forschungsergebnissen            Anwendung spezieller Methodenkenntnisse            Qualitätssicherung und -management            Erschließung neuer wiss. Schwerpunkte            Ausbau der Forschungskompetenz (Nach-            wuchsgruppenleitungen/Leitung von Teilpro-            jekten)</p>

<b>Medizinische Hochschule Hannover</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
	Vorbereitung von Auslands- und außeruniversitären Forschungsaufenthalten und Nachbereitung Vernetzung und Internationalität (Kongressorganisation/wiss. Management) Anleitung von Studierenden zum wiss. Arbeiten (impliziert regelmäßig eine wiss. Tätigkeit) Anwendung diagnostische und therapeutische Aufgaben (im medizinischen Bereich)
Andere Fächer bzw. kooperative Studiengänge	Zum Zwecke der Promotion bzw. Habilitation Andere Qualifizierungsmöglichkeiten z. B.: s. Human- und Zahnmedizin
<p>Personalentscheidungen werden durch die Personal- und Budgetverantwortlichen (Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleitern, Institutsleitungen, Abteilungsleitungen) initiiert und dem Geschäftsbereich I Personal/Organisation über einheitliche Antragsformulare vorgelegt. Die „sonstigen Qualifikationsziele“ bezeichnen hierbei den Erwerb und/oder die Vertiefung von Erkenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen auf einzelnen Fachgebieten Zur rechtssicheren Umsetzung und Dokumentation ist der Einstellungs- bzw. Weiterbeschäftigungsantrag um folgende Aspekte zu ergänzen: Erläuterung des Qualifizierungszieles und Begründung der angemessenen Dauer nebst Unterzeichnung durch den antragstellenden Abteilungsleiter/Klinikdirektor sowie den zu Beschäftigenden.</p>	

<b>Technische Universität Clausthal</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Promotion Habilitation
	<p>Sonstige Qualifizierungsziele wie z. B. Erwerb und/oder Vertiefung von Erkenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen auf den Gebieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>wissenschaftliches Projektmanagement</li> <li>Konzeption von Forschungsprojekten</li> <li>Wissenschaftliche Akquisition-Einwerbung-Bearbeitung eines Forschungsprojektes</li> <li>Mitarbeiterführung in wissenschaftlichen Projekten</li> <li>Vorbereitung der Publikation von Forschungsergebnissen</li> <li>Anwendung spezieller Methodenkenntnisse (z. B. empirische Methodenkompetenz)</li> <li>Anleitung von Studierenden zum wiss. Arbeiten (impliziert regelmäßig eine wiss. Tätigkeit)</li> <li>Transfer von Forschungsergebnissen</li> <li>Erschließung neuer wissenschaftlicher Schwerpunkte (nach Promotion)</li> <li>Koordination von Verbundprojekten</li> <li>Vorbereitung von auslands- und außeruniversitären Forschungsaufenthalten</li> <li>Ausbau der Führungskompetenz (Nachwuchsgruppenleitung, Leitung von Teilprojekten)</li> <li>Vernetzung und Internationalität (Kongressorganisation/wiss. Management)</li> <li>Erwerb von zusätzlichen/besonderen Lehrqualifikationen</li> </ul>

<b>Universität Hildesheim</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Promotion
	Habilitation
	Erwerb von wissenschaftlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnissen wie: Lehrqualifikation wissenschaftliche Methodenkompetenz Koordination und Mitarbeit in wissenschaftlichen Verbundprojekten wissenschaftlicher Kompetenzerwerb im jeweiligen Fachgebiet

<b>Universität Oldenburg</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Promotion
	Habilitation
	Habilitationsäquivalenz

<b>Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Zentral	Promotion
	Habilitation
	Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung wie z. B. Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Es gibt auch weiterhin keine „Positivliste“ möglicher Qualifizierungen. Über die Qualifizierung wird an der Hochschule im Einzelfall entschieden.

<b>Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Maschinenbau und Recht	Promotion
Andere Fakultäten	Sammeln wissenschaftlich geprägter Berufserfahrung

<b>Universität Göttingen</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Promotion
	Habilitation
	Darüber hinaus wurde die „Qualifizierung“ nicht definiert, um hier den Raum des WissZeitVG optimal zu nutzen. Jede Befristung wird individuell geprüft.

<b>Hochschule Wilhelms- haven/Oldenburg/Elsfleth</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Promotion

<b>Hochschule Hildesheim/Holzminden/ Göttingen</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
<b>Alle Fakultäten</b>	Promotion
	Habilitation

<b>Hochschule Emden/Leer</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
<b>Alle Fakultäten</b>	Promotion
	Individuell vereinbarte Qualifizierungsziele

<b>Universität Vechta</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Promotion
	Habilitation
	<p>Sonstige Qualifizierungsziele wie z. B. Erwerb und/oder Vertiefung von Erkenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen auf den Gebieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>wissenschaftliches Projektmanagement</li> <li>Konzeption von Forschungsprojekten</li> <li>Wissenschaftliche Akquisition-Einwerbung-</li> <li>Bearbeitung eines Forschungsprojektes</li> <li>Mitarbeiterführung in wissenschaftlichen Projekten</li> <li>Vorbereitung/Publikation von Forschungsergebnissen</li> <li>Erwerb und Anwendung spezieller Methodenkenntnisse (z. B. empirische Methodenkompetenz u. a.)</li> <li>Erwerb von zusätzlichen/besonderen Lehrqualifikationen</li> <li>Koordination von Verbundprojekten</li> <li>Transfer von Forschungsergebnissen</li> <li>Erschließung neuer wissenschaftlicher Schwerpunkte (nach Promotion)</li> <li>Vernetzung und Internationalität (Kongressorganisation/wiss. Management)</li> <li>Vorbereitung von auslands- und außeruniversitären Forschungsaufenthalten</li> <li>Ausbau der Führungskompetenz (Nachwuchsgruppenleitung, Leitung von Teilprojekten)</li> </ul> <p>Anleitung von Studierenden zum wiss. Arbeiten (impliziert regelmäßig eine wiss. Tätigkeit)</p>

<b>Leuphana Universität Lüneburg</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	Promotion
	Habilitation
	<p>Sonstige Qualifizierungsziele wie z. B. Erwerb und/oder Vertiefung von Erkenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen auf den Gebieten:</p> <p><u>Lehre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erwerb praktischer Erfahrung in der Lehre durch Mitarbeit bei der Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen</li> <li>Anleitung/Beratung von Studierenden zum</li> </ul>

Leuphana Universität Lüneburg	
Fachbereich/Fakultät	Qualifizierungsziel
	<p>wissenschaftlichen Arbeiten (impliziert regelmäßig eine wissenschaftliche Tätigkeit)  Beratung und Begleitung Studierender bei der Erstellung von Abschlussarbeiten  Erwerb von zusätzlichen/besonderen Lehrqualifikationen, z. B. durch Wahrnehmung von Angeboten der Lehrwerkstatt/des Lehrendenservice</p> <p><u>Forschung</u>  Konzeption von Forschungsprojekten  Mitarbeit an Forschungsprojekten bis hin zur Übernahme eines Teils eines Forschungsprojektes  Anwendung und Erwerb (spezieller) Methodenkenntnisse (empirischer Methodenkompetenz ...)  Vorbereitung und Publikation von Forschungsergebnissen  Transfer von Forschungsergebnissen</p> <p><u>Wissenschafts-/Projektmanagement</u>  Akquisition/Pre-Proposal Phase: erste Projektidee  Mitarbeit bei der Erarbeitung der konkreten Anträge auf Förderanträgen  Koordination von Verbundprojekten  Wissenschaftliches Projektmanagement  <u>(Personal-) Führung und Softskills</u>  Einführung in bzw. Ausbau der Führungskompetenz (Nachwuchsgruppenleitungen/Führung von Teilarbeitsgruppen in Projekten)  Post-Docs: Einführung in bzw. Gestaltung der Sandwich Position: erste Führungsaufgaben über Promovendinnen/Promovenden und Führung „nach oben“  Führung/Anleitung von Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern</p> <p><u>Individuelle (wissenschaftliche) Profilbildung/Karriereentwicklung</u>  Ausbau der eigenen Vernetzung in der zukünftigen nationalen und internationalen scientific community (Teilnahme an internationalen wiss. Kongressen und Veranstaltungen, Organisation von Kongressen und Veranstaltungen in der eigenen Institution  Erschließung individueller oder neuer wiss. Schwerpunkte  Vorbereitung von Auslands- und außeruniversitären Forschungsaufenthalten  Heranführung an die Tätigkeit als zukünftige Gutachterin/zukünftiger Gutachter  Gegebenenfalls in transferorientierten Fächern: gezielte Profilbildung in Richtung Wirtschaft und Gesellschaft  Gremienarbeit zur Darstellung erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung (insbesondere Berufungskommissionen)</p>

<b>Leuphana Universität Lüneburg</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
	Gegebenenfalls Erschließung gesellschaftlicher Querschnittsthemen wie Diversity, Digitalisierung, Nachhaltigkeit für das eigene Profil Unterstützung bei der Bildung einer individuellen Strategie zur zielorientierten Darstellung des individuellen Profils über Datenbanken und Websites sowie die mögliche Nutzung von vernetzungs- und Kommunikationskanälen wie etwa soziale Medien, fachspezifische Blogs, Research Gate oder Ähnliches
Der im Jahr 2016 erstellte Katalog von möglichen Qualifizierungszielen außerhalb der klassischen Qualifizierungsziele Promotion und Habilitation ist nicht abschließend, sondern soll laufend fortgeschrieben werden. Im Rahmen von Gesprächen mit den vorgesetzten Professorinnen und Professoren sollen vor der Einstellung Qualifizierungsziele festgelegt und in jährlichen Gesprächen überprüft werden. Dabei ist zu beachten, dass jeweils die individuellen Verhältnisse der Betroffenen zu berücksichtigen sind.	

<b>Hochschule Osnabrück</b>	
<b>Fachbereich/Fakultät</b>	<b>Qualifizierungsziel</b>
Alle Fakultäten	In der Phase vor Promotion: – Beendigung eines bereits begonnenen Promotionsvorhabens – Erlangung erster Berufserfahrungen im Kontext des Wissenschaftsbetriebs
	In der Phase nach Promotion: Erlangung von Berufserfahrung zur Erlangung der Berufungsfähigkeit für eine FH-Professur

**5. Welche hochschulinternen Empfehlungen, Hinweise, Vorgaben, Umsetzungsrichtlinien und/oder Vorgaben der Hochschulen zur Anwendung des § 2 Abs. 1 WissZeitVG gibt es an den Hochschulen in Niedersachsen, und wie beurteilt die Landesregierung diese jeweils?**

**Tierärztliche Hochschule Hannover**

Das Präsidium der Hochschule hat einen Beschluss zu den an der Hochschule gängigen Qualifikationszielen und der jeweils angemessenen Vertragsdauer gefasst (s. Fragen 4 und 7). Dieser Beschluss wurde den Hochschuleinrichtungen bekanntgegeben. Im Einstellungsvordruck müssen Vorgesetzte und Beschäftigte Angaben zu dem Qualifikationsziel und der voraussichtlichen Dauer machen. Diese Angaben werden dem abzuschließenden Vertrag zugrunde gelegt.

**Leibniz Universität Hannover**

Erstverträge in der Promotionsphase sollen für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren abgeschlossen werden, in der Post-Doc-Phase für mindestens ein Jahr, jedoch abhängig von dem Qualifikationsziel auch länger, in Ausnahmefällen auch kürzer. Es gibt hierzu ein Rundschreiben des Präsidiums und eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat.

**Technische Universität Braunschweig**

Die Hochschulleitung der TU Braunschweig hat die Leiterinnen und Leiter ihrer Einrichtungen mit Rundschreiben vom 29.02.2016 über das „Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ informiert und Hinweise zur Umsetzung erteilt. Hinsichtlich der erforderlichen Qualifizierungsziele und der zeitlichen Angemessenheit der Vertragsbefristungen wurden die Einstellungsanträge „Antrag auf folgende Personalmaßnahme für nachstehende(n) Beschäftigte(n)“ an die neue Gesetzeslage angepasst.

**Hochschule für Bildende Künste Braunschweig**

An der HBK Braunschweig wurde eine Musterqualifizierungsvereinbarung erstellt, die regelmäßig zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Betreuerin/Betreuer eingesetzt wird. Die Einhaltung, bzw. Erreichung auch von Teilzielen wird regelmäßig kontrolliert

**Universität Osnabrück**

Die Universität Osnabrück hat die Beschäftigungsbedingungen innerhalb des finanziellen und rechtlichen Rahmens deutlich verbessert. Mit Einführung des Orientierungsrahmens zur Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses und nach Einführung des WissZeitVG werden Erstverträge für Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden grundsätzlich für drei Jahre ausgelegt. Unterstützend wurde eine Handreichung zur Umsetzung des WissZeitVG erarbeitet, in der u. a. relevante Regelungen und Richtwerte bezüglich der Vertragslaufzeiten, zur Interpretation der Vorgaben bezüglich der Vertragslaufzeiten oder bezüglich der Drittmittelbefristungen aufgeführt sind.

**Universitätsmedizin Göttingen**

Die Universitätsmedizin Göttingen hat hierzu die wichtigsten Neuerungen und Hinweise dazu in einem Rundschreiben vom 11.03.2016 zusammengestellt, das anlässlich der Novellierung des WissZeitVG an alle Einrichtungsleitungen des Hauses versandt wurde.

**Hochschule Hannover**

Keine.

**Medizinische Hochschule Hannover**

Personalentscheidungen werden durch die Personal- und Budgetverantwortlichen (Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, Institutsleitungen, Abteilungsleitungen) initiiert und dem Geschäftsbereich I Personal/Organisation über die beigefügten Antragsformulare vorgelegt.

Die „sonstigen Qualifikationsziele“ bezeichnen hierbei den Erwerb und/oder Vertiefung von Erkenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen auf einzelnen Fach/- Gebieten Zur rechtssicheren Umsetzung und Dokumentation ist der Einstellungs- bzw. Weiterbeschäftigungsantrag um folgende Aspekte zu ergänzen: Erläuterung des Qualifizierungszieles und Begründung der angemessenen Dauer nebst Unterzeichnung durch den antragstellenden Abteilungsleiter/Klinikdirektor sowie den zu Beschäftigenden.

**Technische Universität Clausthal**

Die TU Clausthal hat hierzu ein hochschulinternes Rundschreiben vom 18.02.2016 erstellt.

**Universität Hildesheim**

Es wird darauf hingewiesen, dass die Befristungsdauer nach dem WissZeitVG so zu bemessen ist, dass sie zur angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die Vertragslaufzeit soll bei Ersteinstellung und Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG regelmäßig bei drei Jahren liegen. Im Rahmen der Beschäftigung ist im Umfang von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit Gelegenheit zu selbstständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben.

**Universität Oldenburg**

An der Universität Oldenburg gibt es hochschulinterne Vorgaben zur Anwendung des § 2 Abs. 1 WissZeitVG.

**Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover**

Die Hochschule hat die Professorinnen und Professoren sowie die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Rundschreiben über die wesentlichen Änderungen des novellierten WissZeitVG informiert.

**Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel**

Keine.

**Universität Göttingen**

Keine.

**Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth**

Keine.

**Hochschule Hildesheim/Holzwinden/Göttingen**

- Informationen zu wissenschaftlicher und künstlerischer Qualifizierung im Verhältnis zu den Befristungsgründen zur Vorbereitung des Abschlusses eines Arbeitsvertrages,
- Formularerhebung von allen wesentlichen Qualifizierungszielen (Katalogauswahl) einschließlich Begründung vor Vertragsschluss,
- darüber hinaus keine schriftlichen Empfehlungen, Hinweise, Umsetzungsrichtlinien und/oder Vorgaben.

**Hochschule Emden/Leer**

An der Hochschule Emden/Leer wurde eine Musterqualifizierungsvereinbarung erstellt, die zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Betreuerin/Betreuer bzw. Professorin/Professor eingesetzt bzw. erarbeitet wird. Auf die Einhaltung der vereinbarten Ziele wird explizit hingewiesen.

**Universität Vechta**

Grundsätzlich Erstbefristungsdauer von drei Jahren durch Präsidiumsbeschluss.

**Leuphana Universität Lüneburg**

Das Präsidium der Leuphana hat am 14.11.2018 eine Richtlinie für die Beschäftigung von wissenschaftlich Mitarbeitenden an der Leuphana Universität Lüneburg (Wimi-Kodex) beschlossen. Im Rahmen dieser Richtlinie wurden unter dem Aspekt der Berechenbarkeit von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen auch Mindestdauern für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgeschrieben.

Danach orientieren sich wissenschaftliche Qualifikationsstellen in ihrer Laufzeit bei einer Finanzierung aus Drittmitteln an der Dauer der Mittelbewilligung, bei einer Finanzierung aus Landesmitteln an der Dauer der jeweiligen Qualifikationsphasen. Bei Personen, die zum Zwecke der Promotion oder der Habilitation beschäftigt werden, soll eine Befristungsdauer von zunächst mindestens drei Jahren vorgesehen werden. Verlängerungen sind im Rahmen der durch das WissZeitVG vorgegebenen Zeiträume möglich. Für befristete Neueinstellungen mit anderen Qualifikationszielen als Promotion oder Habilitation, z. B. während der Post-doc-Phase vor einer Habilitation, soll möglichst eine Beschäftigungsdauer von zwei Jahren erreicht werden. In begründeten Ausnahmefällen soll eine Beschäftigungsdauer von einem Jahr, bei Weiterbeschäftigungen von sechs Monaten, nicht unterschritten werden. Eine Stückelung von Arbeitsverträgen soll vermieden werden.

**Hochschule Osnabrück**

Richtlinie zur Förderung von Forschung an der Hochschule Osnabrück. Diese Richtlinie regelt u. a. die Vergabe von Fördermitteln zur Beendigung eines Promotionsvorhabens. Förderung i. d. R. sechs bis zwölf Monate Laufzeit mit einem Arbeitsvertrag 50 % EG 13 TV-L.

Richtlinie zur besonderen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses innerhalb von Forschungsgruppen an der Hochschule Osnabrück. Diese Richtlinie zielt auf die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promovierende und Post-Docs) ab, um damit gleichzeitig Wege in eine Fachhochschulprofessur zu erleichtern bzw. zu ermöglichen. Laufzeit Erstförderung bis zu vier Jahre mit einem Arbeitsvertrag 50 % EG 13 TV-L (Verlängerung auf fünf Jahre möglich).

**Bewertung:**

Die niedersächsischen Hochschulen haben - auch bedingt durch die unterschiedliche Größe und Anzahl der Fälle - verschiedene Empfehlungen, Hinweise, Vorgaben oder Umsetzungsrichtlinien zur Anwendung des § 2 Abs. 1 WissZeitVG entwickelt. Dies sind z. B. Rundschreiben, Präsidiumsbeschlüsse, Handreichungen, Richtlinien, Musterqualifizierungsvereinbarungen, Dienstvereinba-

rungen mit dem Personalrat. Nur einige Hochschulen verzichten auf konkrete Hinweise für die Einrichtungen. Unabhängig davon gibt es in den hochschulinternen Antragsformularen in der Regel aber einen Beispielkatalog, der mögliche häufig vorkommende Qualifizierungsziele beinhaltet.

Grundsätzlich besteht für die Landesregierung keine Veranlassung, davon auszugehen, dass die Regelungen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG von den Hochschulen missbräuchlich angewendet werden. Die von den Hochschulen verwendeten unterschiedlichen Regelungen werden daher von der Landesregierung als zweckmäßig und ausreichend beurteilt.

**6. Welche hochschulinternen Empfehlungen, Hinweise, Vorgaben, Umsetzungsrichtlinien und/oder Vorgaben der Hochschulen zur Anwendung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG gibt es an den Hochschulen in Niedersachsen, und wie beurteilt die Landesregierung diese jeweils?**

**Tierärztliche Hochschule Hannover**

Für die Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gibt es keine gesonderten Empfehlungen/Hinweise oder Vorgaben der Hochschule. Die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals erfolgt projektbezogen nach den Vorgaben des Gesetzes.

**Leibniz Universität Hannover**

Die Beschäftigungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Hierzu gibt es ein Rundschreiben des Präsidiums und eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat.

**Technische Universität Braunschweig**

Auch zu den Projektbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG wurde mit Rundschreiben vom 29.02.2016 informiert. Für die inhaltliche Ausgestaltung der Befristung werden die Vorgaben des Projektmittelegers berücksichtigt (z. B. Promotion im Rahmen des Projektes zulässig oder nicht).

Die Vertragsbefristung wird in aller Regel an die Dauer des bewilligten Projektes geknüpft. Nur im Ausnahmefall kommt eine Befristung zeitlich begrenzt auf ein Teilprojekt in Betracht, allerdings nur, wenn sich ein solches Teilprojekt eindeutig aus Projektantrag, Projektplan und Projektbewilligung ergibt.

**Hochschule für Bildende Künste Braunschweig**

An der HBK Braunschweig gibt es keine entsprechenden Regelungen.

**Universität Osnabrück**

Auch hier wird auf den Orientierungsrahmen sowie die Handreichung der Universität verwiesen.

**Universitätsmedizin Göttingen**

Die Universitätsmedizin Göttingen hat hierzu die wichtigsten Neuerungen und Hinweise dazu in einem Rundschreiben vom 11.03.2016 zusammengestellt, das anlässlich der Novellierung des WissZeitVG an alle Einrichtungsleitungen des Hauses versandt wurde.

**Hochschule Hannover**

Keine.

**Medizinische Hochschule Hannover**

An der MHH sind bei Drittmittelbeschäftigung die Bezeichnung des Forschungsvorhabens (Forschungsgegenstand und -ziel, Projektname aus dem Bewilligungs-/Zuwendungsbescheid anführen), der Drittmittelgeber sowie die speziellen projektbezogenen Aufgaben, die der/die Beschäftigte im Rahmen des o. g. Forschungsvorhabens ausübt, darzulegen.

**Technische Universität Clausthal**

Generell sollte die Befristung für die Projektlaufzeit erfolgen, Ausnahmen werden gemacht, wenn es Teilprojekte im Gesamtprojekt gibt.

**Universität Hildesheim**

Die Befristungsdauer hat sich an der jeweiligen Projektbewilligung zu orientieren.

**Universität Oldenburg**

An der Universität Oldenburg gibt es hochschulinterne Vorgaben zur Anwendung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

**Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover**

Die Hochschule hat die Professorinnen und Professoren sowie die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden mit Rundschreiben über die wesentlichen Änderungen des novellierten WissZeitVG informiert.

**Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel**

Keine.

**Universität Göttingen**

Keine.

**Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth**

Keine.

**Hochschule Hildesheim/Holzwinden/Göttingen**

- Informationen zu Projektaufträgen im Verhältnis zu den Befristungsgründen zur Vorbereitung des Abschlusses eines Arbeitsvertrages,
- Formularerhebung von allen wesentlichen Projektdaten, zentraler Abgleich mit den Förderbedingungen, ausführliche Beschreibung der konkreten Aufgaben im Gesamtprojekt, gegebenenfalls besondere Begründung kürzerer Beschäftigung als Projektlaufzeit vor Vertragsschluss,
- darüber hinaus keine schriftlichen Empfehlungen, Hinweise, Umsetzungsrichtlinien und/oder Vorgaben.

**Hochschule Emden/Leer**

Keine.

**Universität Vechta**

Die Dauer der Befristung muss mit der Laufzeit des Drittmittelprojektes übereinstimmen.

**Leuphana Universität Lüneburg**

Das Präsidium der Leuphana hat am 14.11.2018 eine Richtlinie für die Beschäftigung von wissenschaftlich Mitarbeitenden an der Leuphana Universität Lüneburg (Wimi-Kodex) beschlossen. Im Rahmen dieser Richtlinie wurden unter dem Aspekt der Berechenbarkeit von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen auch Mindestdauern für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgeschrieben.

Danach orientieren sich wissenschaftliche Qualifikationsstellen in ihrer Laufzeit bei einer Finanzierung aus Drittmitteln an der Dauer der Mittelbewilligung, bei einer Finanzierung aus Landesmitteln an der Dauer der jeweiligen Qualifikationsphasen. Bei Personen, die zum Zwecke der Promotion oder der Habilitation beschäftigt werden, soll eine Befristungsdauer von zunächst mindestens drei Jahren vorgesehen werden. Verlängerungen sind im Rahmen der durch das WissZeitVG vorgegebenen Zeiträume möglich. Für befristete Neueinstellungen mit anderen Qualifikationszielen als Promotion oder Habilitation, z. B. während der Post-doc-Phase vor einer Habilitation, soll möglichst eine Beschäftigungsdauer von zwei Jahren erreicht werden. In begründeten Ausnahmefällen soll eine Beschäftigungsdauer von einem Jahr, bei Weiterbeschäftigungen von sechs Monaten, nicht unterschritten werden. Eine Stückelung von Arbeitsverträgen soll vermieden werden.

### Hochschule Osnabrück

Es bestehen keine ausdrücklichen Vorgaben etc. Die Hochschule folgt dem Wortlaut des Gesetzes, und es besteht innerhalb der Hochschule allgemeiner Konsens, dass die Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll.

#### Bewertung:

Auch in Bezug auf die Anwendung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG gibt es an den Hochschulen unterschiedliche Hinweise und Vorgaben. Grundsätzlich halten sich die Hochschulen an die Regelung, dass die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll. Die Landesregierung geht daher davon aus, dass an den Hochschulen keine missbräuchliche Anwendung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG erfolgt, und beurteilt die Regelungen der Hochschulen jeweils als zweckmäßig und ausreichend.

### 7. Welche hochschulinternen Empfehlungen, Hinweise, Vorgaben, Umsetzungsrichtlinien, Vorgaben zur Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG mit Blick auf die „Angemessenheit“ der Befristungsdauer gibt es an den Hochschulen in Niedersachsen, und wie beurteilt die Landesregierung diese jeweils?

#### Tierärztliche Hochschule Hannover

Das Präsidium der Tierärztlichen Hochschule hat per Beschluss die hier gängigen Qualifizierungsziele und die jeweils angemessene erstmalige Vertragsdauer definiert.

Promotion Dr. med. vet, Dr. rer. nat.	drei Jahre (durchschnittliche Promotionsdauer),
PhD	drei Jahre (Regelstudienzeit laut PhD-Ordnung),
Fachtierarztanerkennung	zwei Jahre (§ 6 Abs. 6 WeiterbildungsO),
Internship	ein Jahr (Regeln der European Colleges),
Residency	drei Jahre (Regeln der European Colleges),
(Internship und Residency sind Teil der Europäischen Fachtierarztausbildung mit dem Ziel, den Titel eines „Diplomate“ zu erwerben)	
Habilitation	drei Jahre (in Analogie zur Habilitation auf einer Akad. Ratsstelle a. Z.),
Kompetenzerwerb in der Wissenschaft	mindestens ein Jahr.

#### Leibniz Universität Hannover

Es gibt hierzu keine Vorgaben, da die Frage beispielsweise der Angemessenheit der Befristung zum Zwecke der Promotion insbesondere je nach Fachkultur unterschiedlich ist, auch abhängig davon, ob in natur- oder ingenieurwissenschaftlichen oder in geisteswissenschaftlichen Fächern promoviert wird. Die Beurteilung der Angemessenheit wird daher der Professorin oder dem Professor überlassen, welcher die Einstellung beantragt.

#### Technische Universität Braunschweig

Die Hochschulleitung der TU Braunschweig hat die Leiterinnen und Leiter ihrer Einrichtungen mit Rundschreiben vom 29.02.2016 über das „Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ informiert und Hinweise zur Umsetzung erteilt. Hinsichtlich der erforderlichen Qualifizierungsziele und der zeitlichen Angemessenheit der Vertragsbefristungen wurden die Einstellungsanträge „Antrag auf folgende Personalmaßnahme für nachstehende(n) Beschäftigte(n)“ an die neue Gesetzeslage angepasst.

#### Hochschule für Bildende Künste Braunschweig

An der HBK Braunschweig wurde im aktuellen Hochschulentwicklungsplan eine Befristungsdauer von 2+2+1 Jahren festgelegt. Damit erfolgt eine regelmäßige Kontrolle vor einer anstehenden Verlängerung der Arbeitsverträge.

**Universität Osnabrück**

Die Befristung des wissenschaftlichen Personals gemäß WissZeitVG ist gemäß Einstellungsantrag der Universität Osnabrück nur zulässig, wenn sie vor und nach der Promotion zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt, wobei die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Erforderlich ist der Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Vertragslaufzeiten entsprechen somit dem Qualifizierungsziel der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Das jeweilige Qualifizierungsziel und der Entwicklungsstand sind in einem entsprechenden Entwicklungskonzept zu konkretisieren.

Bei spezifischen Nachwuchs-Drittmitteln, die nicht mit dem Einwerben der eigenen Stelle verbunden sind, wird in der Regel eine der Projektlaufzeit entsprechende Beschäftigungsdauer ermöglicht.

**Universitätsmedizin Göttingen**

Die Universitätsmedizin Göttingen hat hierzu die wichtigsten Neuerungen und Hinweise in einem Rundschreiben vom 11.03.2016 zusammengestellt, das anlässlich der Novellierung des WissZeitVG an alle Einrichtungsleitungen des Hauses versandt wurde.

**Hochschule Hannover**

Keine.

**Medizinische Hochschule Hannover**

Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. An der MHH ist dies über das Antragsformular darzulegen und durch beiderseitige Unterschrift zu bestätigen.

**Technische Universität Clausthal**

Die TU Clausthal hat hierzu ein hochschulinternes Rundschreiben vom 18.02.2016 erstellt.

**Universität Hildesheim**

Bei erstmaliger Einstellung soll die Befristungsdauer drei Jahre nicht unterschreiten; allgemeine Regelungen zur „Angemessenheit“ lassen sich nicht definieren und sind fächerspezifisch unterschiedlich. Es werden lange Vertragslaufzeiten empfohlen.

**Universität Oldenburg**

An der Universität Oldenburg gibt es hochschulinterne Vorgaben zur Angemessenheit der Befristungsdauer gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG.

**Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover**

Die Hochschule hat die Professorinnen und Professoren sowie die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden mit Rundschreiben über die wesentlichen Änderungen des novellierten WissZeitVG informiert.

**Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel**

Keine.

**Universität Göttingen**

Fakultätskonzepte mit Angaben über die regelmäßige Promotionsdauer sowie enthaltende Personalkonzepte zur PostDoc-Qualifizierung.

**Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth**

Drei Jahre.

**Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen**

- Formularerhebung der Qualifizierungsziele,
- Besondere Begründung und Darlegung der Bewertung der Angemessenheit vor Vertragschluss,
- darüber hinaus keine schriftlichen Empfehlungen, Hinweise, Umsetzungsrichtlinien und/oder Vorgaben.

**Hochschule Emden/Leer**

Entsprechende Umsetzungsrichtlinien gibt es an der Hochschule Emden/Leer nicht. Dennoch wird bei jeder geschlossenen Qualifizierungsvereinbarung geprüft, ob die Befristungsdauer hinsichtlich der vereinbarten Zielerreichung angemessen ist.

**Universität Vechta**

Grundsätzlich Erstbefristungsdauer von drei Jahren durch Präsidiumsbeschluss.

**Leuphana Universität Lüneburg**

Das Präsidium der Leuphana hat am 14.11.2018 eine Richtlinie für die Beschäftigung von wissenschaftlich Mitarbeitenden an der Leuphana Universität Lüneburg (Wimi-Kodex) beschlossen. Im Rahmen dieser Richtlinie wurden unter dem Aspekt der Berechenbarkeit von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen auch Mindestdauern für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festgeschrieben.

Danach orientieren sich wissenschaftliche Qualifikationsstellen in ihrer Laufzeit bei einer Finanzierung aus Drittmitteln an der Dauer der Mittelbewilligung, bei einer Finanzierung aus Landesmitteln an der Dauer der jeweiligen Qualifikationsphasen. Bei Personen, die zum Zwecke der Promotion oder der Habilitation beschäftigt werden, soll eine Befristungsdauer von zunächst mindestens drei Jahren vorgesehen werden. Verlängerungen sind im Rahmen der durch das WissZeitVG vorgegebenen Zeiträume möglich. Für befristete Neueinstellungen mit anderen Qualifikationszielen als Promotion oder Habilitation, z. B. während der Post-doc-Phase vor einer Habilitation, soll möglichst eine Beschäftigungsdauer von zwei Jahren erreicht werden. In begründeten Ausnahmefällen soll eine Beschäftigungsdauer von einem Jahr, bei Weiterbeschäftigungen von sechs Monaten, nicht unterschritten werden. Eine Stückelung von Arbeitsverträgen soll vermieden werden.

**Hochschule Osnabrück**

Die Vorgaben ergeben sich insbesondere aus den Förderrahmen der beiden o. g. Richtlinien. In eventuell vorkommenden dort nicht geregelten Fällen (z. B. „Erlangung erster Berufserfahrungen im Kontext des Wissenschaftsbetriebs“) werden die konkreten Qualifizierungsziele in einer Vereinbarung festgehalten; die Beurteilung der Angemessenheit folgt einer umsichtigen Einschätzung der individuellen konkreten Situation; i. d. R. beträgt die Laufzeit zwei Jahre.

**Bewertung:**

In den zu Frage 5 und 6 genannten hochschulinternen Rundschreiben, Präsidiumsbeschlüssen, Handreichungen, Richtlinien, Musterqualifizierungsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat haben die Hochschulen in der Regel auch Hinweise zur Befristungsdauer gegeben. Alle Hochschulen wenden den Grundsatz gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, dass die Befristungsdauer jeweils so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, verhältnismäßig und verantwortungsvoll an. Die Landesregierung beurteilt daher die Regelungen der Hochschulen zu § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG als zweckmäßig und ausreichend.

- 8. Welche (Dienst-)Vereinbarungen bzw. Beschlüsse hinsichtlich der in § 2 WissZeitVG stehenden sogenannten familienpolitischen sowie behindertenpolitischen Komponente, die eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer beim Nachweis von Erziehung, Pflege, Behinderung oder chronischer Erkrankung ermöglicht, gibt es an welchen Hochschulen außerhalb Niedersachsens, und wie beurteilt die Landesregierung diese jeweils?**

Das MWK hat keine systematische und belastbare Kenntnis über Regelungen der vorgenannten Art, die an oder für Hochschulen außerhalb von Niedersachsen gelten.

- 9. Falls der Landesregierung zu Frage 8 keine (Dienst-)Vereinbarungen bzw. Beschlüsse außerhalb Niedersachsen bekannt sind (z. B. weil ein routinemäßiger länderübergreifender Austausch solcher Regelungen nicht besteht), was gedenkt die Landesregierung zu unternehmen, um dieses Kenntnisdefizit zu schließen?**

Die Unterschiedlichkeit der Länder in der Gestaltung ihrer Rechtsordnungen und auch bei der - vom jeweiligen Text gedeckten - Auslegung von Bundesgesetzen ist Ausdruck des in der Bundesrepublik Deutschland verfassungsmäßig vorgesehenen Bildungsföderalismus. In der sich hieraus ergebenden Vielfalt wird ein Vorteil gesehen, die bestehenden Unterschiede werden nicht als Nachteil wahrgenommen.

Der Austausch über die in den Ländern bestehenden Auffassungen und Regelungen sowie das Treffen eventuell notwendiger Vereinbarungen wird im Hochschulausschuss der Kultusministerkonferenz (KMK) sowie z. B. in der Expertengruppe für Hochschul-, Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht des Hochschulausschusses der KMK vorwiegend anlassbezogen vorgenommen.

- 10. An welchen Bereichen der Hochschulen, Fachbereiche bzw. Lehrstühle ist eine regelmäßige Erstbefristungsdauer von drei Jahren nicht üblich, und welche ist dann jeweils stattdessen gültig bzw. gängige Praxis?**

#### **Tierärztliche Hochschule Hannover**

Siehe Antwort zu Frage 7. Die Befristungsdauer wird an das jeweilige Qualifizierungsziel geknüpft.

#### **Leibniz Universität Hannover**

Abgesehen von Ausnahmen in Einzelfällen ist eine Befristung von drei Jahren in der Promotionsphase üblich. In der Post-Doc-Phase hängt dies noch stärker von der angestrebten Qualifikation ab, hier kann man nicht von üblichen oder nichtüblichen Befristungszeiträumen sprechen.

#### **Technische Universität Braunschweig**

An der TU Braunschweig wurde eine Dienstvereinbarung zur Regelung eines vereinfachten Beteiligungsverfahrens bei personellen Maßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Hilfskräfte geschlossen (Dienstvereinbarung Nr. 40). Danach wird eine Erstbeschäftigung im zeitlichen Umfang von mindestens 24 Monaten angestrebt. Gleichwohl wird die Angemessenheit der Befristung, auch der Erstbefristung, immer im Einzelfall geprüft.

#### **Hochschule für Bildende Künste Braunschweig**

An der HBK Braunschweig wurde im aktuellen Hochschulentwicklungsplan eine Befristungsdauer von 2+2+1 Jahren festgelegt.

#### **Universität Osnabrück**

Es ist eine Erstbefristungsdauer von drei Jahren üblich.

#### **Universitätsmedizin Göttingen**

In dem Rundschreiben vom 11.03.2016 gibt es die Festlegung einer Sollvorgabe von zwei Jahren.

**Hochschule Hannover**

Es ist eine Erstbefristungsdauer von drei Jahren üblich.

**Medizinische Hochschule Hannover**

Für das ärztliche Personal in Weiterbildung empfiehlt die MHH, die erstmalige Befristung zur Findungsphase im Fachgebiet für zwei Jahre abzuschließen. Danach wird für die restliche Weiterbildungsdauer gemäß Weiterbildungsordnung verlängert.

**Technische Universität Clausthal**

An der TU Clausthal sind im Einzelfall auch ein oder zwei Jahre möglich, um die generelle Promotionsfähigkeit prüfen zu können.

**Universität Hildesheim**

Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist eine Erstbefristungsdauer von drei Jahren üblich.

**Universität Oldenburg**

An der Universität Oldenburg werden Erstbefristungen auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 WissZeitVG regelmäßig für drei Jahre vorgenommen.

**Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover**

Die Befristungsdauer wird im Einzelfall vor dem Hintergrund der Angemessenheit ermittelt.

**Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel**

Mit dem Qualifikationsziel „Sammeln wissenschaftlich geprägter Berufserfahrung“ abgeschlossene Befristungen haben in der Regel eine Erstbefristungsdauer von zwei Jahren.

**Universität Göttingen**

Die Juristische Fakultät legt für die Promotion in der Regel eine zweijährige Befristungsdauer fest.

**Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth**

Es ist eine Erstbefristungsdauer von drei Jahren üblich.

**Hochschule Hildesheim/Holzwinden/Göttingen**

Die Erstbefristungsdauer von drei Jahren (WissZeitVG) wird hochschulweit eingehalten.

**Hochschule Emden/Leer**

Die Befristungsdauer bemisst sich in der Regel an der Projektlaufzeit oder im Sinne der Angemessenheit zum vereinbarten Qualifizierungsziel. Die Zeiten zur Qualifizierung liegen zwischen zwei und drei Jahren. Eine generelle Regel gibt es an der Hochschule Emden/Leer nicht.

**Universität Vechta**

Es ist eine Erstbefristungsdauer von drei Jahren üblich.

**Leuphana Universität Lüneburg**

Es ist eine Erstbefristungsdauer von drei Jahren üblich.

**Hochschule Osnabrück**

Eine Erstbefristungsdauer von drei Jahren ist an der (Fach-) Hochschule Osnabrück nicht üblich. Die Förderung folgt auf Basis der beiden o. g. Richtlinien:

- sechs bis zwölf Monate zur Beendigung eines Promotionsverfahrens,
- vier bis fünf Jahre zur Erlangung von Berufserfahrung zur Erleichterung bzw. Ermöglichung von Wegen in eine Fachhochschulprofessur.

Außerdem:

- zwei Jahre in sonstigen Fällen der Erlangung erster Berufserfahrung im Kontext des Wissenschaftsbetriebs (mit konkreter Festlegung der individuellen Ziele).

**11. In der Antwort zu Frage Nr. 12 der Kleinen schriftlichen Anfrage in der Drucksache 18/4060 verweist die Landesregierung auf „getroffenen Vereinbarungen“ der Hochschule bezüglich der „Angemessenheit“ der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG. Von welchen „getroffenen Vereinbarungen“ spricht die Landesregierung, und was ist deren Inhalt?**

Gemeint sind in erster Linie der Hochschulentwicklungsvertrag sowie die jeweiligen Zielvereinbarungen. Diese liegen dem Landtag vor.

Daneben sind Vereinbarungen zu konkreten Themenbereichen möglich, z. B. die „Leitlinien zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren, Gemeinsame Position der Landeshochschulkonferenz Niedersachsens und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur“. Diese enthalten ganz allgemein Vereinbarungen über die Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Die Leitlinien sind auf der Homepage des MWK einsehbar.

**12. Wie viele hochschulinterne Stellen nach § 2 Abs.1 Satz 3 WissZeitVG haben die einzelnen Hochschulen jeweils (bitte aufschlüsseln nach Hochschule und Qualifikationsphase)?**

**Tierärztliche Hochschule Hannover**

Die Tierärztliche Hochschule Hannover hat 42 Planstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und 39 Planstellen für Akademische Räte auf Zeit. Die Qualifikationsstellen können für alle Qualifikationsphasen genutzt werden. Die Begründung eines Beamtenverhältnisses als Akad. Rat erfolgt jedoch ausschließlich für das Qualifikationsziel Habilitation.

**Leibniz Universität Hannover**

Es gibt insgesamt 2 040 Personen in der Qualifikationsphase, es wird aber nicht erfasst, in welcher Qualifikationsphase sich die Personen befinden.

**Technische Universität Braunschweig**

Die Anzahl der nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG befristeten Stellen schwankt, da einer (Weiter-)Beschäftigung immer eine Einzelfallprüfung vorausgeht, die Stellen aus dem Globalhaushalt finanziert werden und in nicht wenigen Fällen eine Mischfinanzierung erfolgt. Eine statistische Auswertung ist daher leider nicht möglich.

**Hochschule für Bildende Künste Braunschweig**

An der HBK Braunschweig stehen sieben Stellen in einem Umfang von jeweils 50 % zur Verfügung.

**Universität Osnabrück**

Die Universität verfügt über 145 Nachwuchsförderstellen. Eine Auswertung zu Qualifikationsphasen ist leider nicht möglich.

**Universitätsmedizin Göttingen**

An der Universitätsmedizin Göttingen findet seit Jahren keine Stellenbewirtschaftung mehr statt. Gleichwohl werden an der UMG selbstverständlich entsprechende Angebote für die wissenschaftliche Weiterqualifikation vorgehalten. Die hierfür erforderlichen Mittel sind in den jeweiligen Abteilungsbudgets verankert. Eine feste Anzahl entsprechender Planstellen kann nicht genannt werden.

**Hochschule Hannover**

Zurzeit sind 22 Stellen vorhanden.

**Medizinische Hochschule Hannover**

Qualifikationsstellen werden im von der Hochschule verwendeten EDV-System nicht speziell gekennzeichnet, sodass die Benennung einer konkreten Anzahl nicht möglich ist.

**Technische Universität Clausthal**

Die TU Clausthal hat ca. 140 Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die aus Landesmitteln finanziert werden.

**Universität Hildesheim**

Qualifikationsstellen werden im von der Hochschule verwendeten EDV-System nicht speziell gekennzeichnet, sodass die Benennung einer konkreten Anzahl nicht möglich ist.

**Universität Oldenburg**

Qualifikationsstellen werden im von der Hochschule verwendeten EDV-System nicht speziell gekennzeichnet, sodass derzeit keine Möglichkeit besteht, die Anzahl dieser Stellen auszuwerten.

**Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover**

Die Hochschule ist budgetiert. Aufgrund des Globalhaushalts gibt es im Beschäftigtenbereich keine Stellen. Stellen gibt es nur noch im Beamtenbereich. Eine statistische Antwort ist leider nicht möglich.

**Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel**

75 Verträge.

**Universität Göttingen**

Qualifikationsstellen werden im von der Hochschule verwendeten EDV-System nicht speziell gekennzeichnet, sodass die Benennung einer konkreten Anzahl nicht möglich ist.

**Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth**

15 Verträge.

**Hochschule Hildesheim/Holzwinden/Göttingen**

29 Verträge.

**Hochschule Emden/Leer**

An der Hochschule Emden/Leer sind derzeit 14 Stellen im Umfang von jeweils 50 % besetzt.

**Universität Vechta**

50 Verträge.

**Leuphana Universität Lüneburg**

Im Stellenplan für das Jahr 2019 (Stand 01.01.2019) verfügt die Leuphana Universität Lüneburg über Qualifikationsstellen (E13 Wissenschaftlicher Nachwuchs oder A13 Akademischer Rat auf Zeit, die als Wissenschaftliche Nachwuchsstellen besetzt werden können) im Umfang von insgesamt 79,8 VZÄ (Stellen aus Landesmitteln, Studienqualitätsmitteln und Hochschulpaktmitteln). Eine Aufschlüsselung nach einzelnen Qualifikationsphasen ist nicht möglich, da die Stellen für Personen in unterschiedlichen Qualifikationsphasen genutzt werden können.

**Hochschule Osnabrück**

Als Fachhochschule im Prinzip keine.

Im Rahmen der o. g. Richtlinien finanziert die Hochschule aus eigenen Mitteln:

- zur Beendigung von bereits begonnenen Promotionsvorhaben:
  - fünf Stellen 50 % EG 13; Laufzeit sechs bis zwölf Monate,

- zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promovierende und Post-Docs) zur Erleichterung bzw. Ermöglichung von Wegen in eine Fachhochschulprofessur:

vier Stellen 50 % EG 13; Laufzeit vier Jahre; Verlängerung auf fünf Jahre möglich

Darüber hinaus können Fakultäten aus eigenen Mitteln Qualifizierungsstellen einrichten, was aber nicht in nennenswerter Anzahl passiert.

Hinzu kommen gegebenenfalls Stellen aus entsprechenden Sonderprogrammen wie dem Professorinnenprogramm.

(Verteilt am 16.10.2019)