

Universität Augsburg – Die Präsidentin - 86135 Augsburg

An

die Herren Dekane Prof. Dr. Peter Hofmann, Prof. Dr. Klein,
Prof. Dr. Neuner, Prof. Dr. Bernhard Hofmann, Prof. Dr. Weber,
Prof. Dr. Peter und Prof. Dr. Bauer sowie
den Leiter des ZWW Herrn Prof. Dr. Schettgen,
den Leiter des Sportzentrums Herrn Prof. Dr. Brandl-Bredenbeck,
den Leiter des WZU Herrn PD Dr. Soentgen,
den Leiter des AMU Herrn Dr. Starke
den Geschäftsführer des Sprachenzentrums Herrn Dr. Schnell,
den Geschäftsführer des Jakob-Fugger-Zentrums Herrn Dr.
Schröder,
die Geschäftsführerin des Zentrums für Interdisziplinäre Gesund-
heitsforschung Frau Dr. von Hayek,
alle Professorinnen und Professoren der Universität Augsburg
sowie
nachrichtlich an die Fakultätsbeamtinnen und –beamten bzw.
-verwalterin
Frau Wagner, Frau Braun, Frau Pröll, Frau Gellrich,
Herrn Dr. Preuß, Herrn Zaha und Herrn Hagen

Die Präsidentin

Prof. Dr. Sabine Doering-Manteuffel

Universität Augsburg

Universitätsstraße 2

86159 Augsburg

Telefon +49 (0) 821 598 – 5100

Telefax +49 (0) 821 598 – 5116

Briefanschrift

86135 Augsburg

im Hause

Ihr Zeichen
Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen
(bei Antwort bitte angeben)

P – 02

Telefon 0821 598 - 0
oder Durchwahl

Augsburg, den

18.07.2016

Rundschreiben Nr. 3/2016

Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und Auswirkungen auf Arbeitsverträge an der Universität Augsburg

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit Wirkung zum 17. März 2016 ist das Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Drs. 18/6489, ohne Übergangsfrist in Kraft getreten. In Bayern wird die Gesetzesnovelle durch die bereits im Vorjahr beschlossenen und unverändert gültigen Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG flankiert. Beide befassen sich mit den über die allgemeinen arbeitsrechtlichen Befristungsmöglichkeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hinausgehenden Sonderbefristungsregeln für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.

Die Grundsätze und die Novellierung sind von dem politischen Willen getragen, unerwünschte Befristungspraktiken einzudämmen und unsachgemäße Kurzbefristungen im Anwendungsbereich des WissZeitVG zu unterbinden.

Von zentraler Bedeutung ist die Unterscheidung zwischen der sachgrundlosen Befristung zur Qualifizierung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG; jeweils bis zu 6 Jahre vor und nach der Promotion) und der Sachgrundbefristung bei überwiegender Beschäftigung aus Drittmitteln (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG; keine Höchstbefristungsdauer, aber arbeitsgerichtliche Rechtsmissbrauchskontrolle; ggf. Anrechnung auf die Befristungsdauern des § 2 Abs. 1 WissZeitVG, wenn während der Qualifizierungsphase). Besondere Herausforderungen entstehen, wenn Finanzierungsarten und/oder Befristungsgründe gewechselt werden sollen. Andere Qualifizierungsziele als Promotion und Habilitation sind möglich, jedoch gehen mit einer breiten Definition des wissenschaftlichen Kompetenzerwerbs arbeitsrechtliche Risiken einher.

Universitätsleitung und -verwaltung haben sich in den vergangenen Monaten intensiv mit den neuen Rahmenbedingungen befasst, eine Vielzahl interner Gespräche geführt und auch Informationen von anderen Universitäten und aus dem Staatsministerium gesammelt. Mit dem jetzt vorgelegten Regelwerk verfolgt die Universitätsleitung mehrere Ziele:

- Ausgestaltung der befristeten Arbeitsverträge von Wissenschaftlern auf der Grundlage der Grundsätze und des novellierten WissZeitVG. Ziel ist es, nicht nur dem Buchstaben, sondern auch dem Geist der geltenden Regelungen zu entsprechen und berechnigte Anliegen des akademischen Mittelbaus zu berücksichtigen.
- Festlegung einer für die Universität Augsburg verantwortbaren Position und von praktikablen Regularien. Es gilt, im Spannungsfeld zwischen absoluter Rechtssicherheit und dem Wunsch von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern nach maximaler Flexibilität der von ihnen initiierten Beschäftigungsverhältnisse Orientierung zu geben und ein Regelwerk zu etablieren.
- Verzahnung der Arbeitsverträge mit Qualifizierungs- und Betreuungsvereinbarungen. Es hat sich gezeigt, dass Qualifizierungs- und Betreuungsvereinbarungen, die geschlossen und gelebt werden, ein wichtiges Element für befristete Arbeitsverträge unter strikter Beachtung des novellierten WissZeitVG und der Grundsätze sind.
- Standardisierung von Arbeitsverträgen zur Erhöhung der Planbarkeit und effizienteren Bearbeitung in der Personalabteilung. Nach intensiven Gesprächen insbesondere über Beschäf-

tigungsverhältnisse mit Drittmitteln und/oder Mischfinanzierungen wurden Fallgruppen definiert, die die Universitätsleitung als rechtskonform ansieht. Arbeitsverträge, die außerhalb dieser Fallgruppen liegen, werden grundsätzlich nicht geschlossen.

Der Universitätsleitung ist bewusst, dass die Grundsätze und das novellierte WissZeitVG Anpassungen beim Schließen und Verlängern von Arbeitsverträgen erfordern. Nicht alles, was bislang praktiziert wurde, wird in Zukunft möglich sein. Seien Sie versichert, dass wir das berechnigte Interesse der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nach Gestaltungsspielräumen bei den von Ihnen gewünschten befristeten Arbeitsverhältnissen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso berücksichtigt haben wie die berechtigten Interessen des Mittelbaus.

Um Sie umfassend zu informieren, füge ich diesem Schreiben mehrere Anlagen bei:

- Anlage 1: Wesentliche Änderungen im WissZeitVG
- Anlage 2: Kernpunkte der Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen
- Anlage 3: Grundzüge der Beschäftigung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen vor und nach der Promotion an der Universität Augsburg
- Anlage 4: Standardfälle für Arbeitsverträge für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen vor und nach der Promotion an der Universität Augsburg
- Anlage 5: Liste wichtiger Links

Ich bitte Sie herzlich, die in den Anlagen enthaltenen Informationen zu beachten. Besonderes Augenmerk bitte ich auf die Anlagen 3 und 4 zu richten, in denen die künftig praktizierten Regeln an der Universität Augsburg dargestellt sind. Die für Neueinstellungen und Weiterbeschäftigungen erforderlichen Formblätter werden derzeit in die endgültige Fassung gebracht und stehen Ihnen Ende Juli dieses Jahres zur Verfügung.

Bei allem Bemühen, die relevanten und rechtskonformen Fallgruppen zu identifizieren und sie denjenigen an die Hand zu geben, die Neueinstellungen und Weiterbeschäftigungen vornehmen möchten, ist nicht auszuschließen, dass es in einer Übergangszeit noch unerkannte Konstellationen von Bedeutung gibt, die den Vorgaben entsprechend abgebildet werden können. Wenn Sie einen solchen Fall vermuten, dann bitte ich Sie darum, sich an den Kanzler unserer Universität zu wenden. Der Kanzler sammelt solche Informationen, um sie, wenn es sich nicht um Einzelfallkonstruktionen handelt, ggf. in eine Aktualisierung der Fallgruppen einzubringen.

Es ist unser aller Anliegen, im Interesse der Universität Augsburg und ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen Rahmen für rechtskonforme Beschäftigungsverhältnisse vorzugeben, ohne dadurch die Gestaltung und Optimierung von Verträgen und Finanzierungen über Gebühr einzuschränken. Hierbei danke ich für Ihr Verständnis und für Ihre Mithilfe.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Sabine Doering-Manteuffel

Anlage 1: Wesentliche Änderungen im WissZeitVG

- Klarstellung, dass die Befristung in der Qualifizierungsphase (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung der Förderung der eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung dient. Die Vorschrift wird dadurch nicht zu einer Sachgrund-Befristung. Es handelt sich vielmehr weiterhin um eine sachgrundlose Befristung. Das Qualifizierungsziel ist künftig sinnvollerweise im Arbeitsvertrag zu benennen. Die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal in der Qualifizierungsphase ist nur im Kontext einer (zeitlich überwiegender) Qualifizierung sachgerecht.
- Die Dauer der Befristung muss sich in der Qualifizierungsphase am Qualifizierungsziel, bei Drittmittelprojekten an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren. Kürzere Verträge bleiben in begründeten Ausnahmefällen möglich.
- Schaffung eines eigenen Befristungstatbestandes (§ 6 WissZeitVG) für wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten während eines Bachelor- oder Masterstudienganges mit einer Befristungshöchstdauer von sechs Jahren. Befristete studentische Beschäftigungen werden auf die Maximalbefristungsdauer in der Qualifizierungsphase (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) nicht angerechnet.
- Streichung der bisherigen Befristungsmöglichkeit des § 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG für nicht-wissenschaftliches Personal in Drittmittelprojekten. Die Streichung des Befristungstatbestandes erfolgte aus rechtssystematischen Gründen. Nicht-wissenschaftliches Personal kann auf der Rechtsgrundlage des § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBFG auch künftig befristet beschäftigt werden, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und der/die Beschäftigte überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.
- Klarstellung, dass der familienpolitische Vorteil des § 2 Abs. 1 S.4 WissZeitVG auch bei der Betreuung von Stief- und Pflegekindern zum Tragen kommt, sowie Verlängerung der Maximalbefristungsdauer bei Vorliegen einer Behinderung oder einer schweren chronischen Erkrankung.
- Klarstellung, dass Unterbrechungen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung, die nach § 2 Abs. 5 einen Arbeitsvertrag verlängern können, sich auch im Fall des Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen des § 2 Abs. 1 auswirken.

(Quelle: [Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst](#))

Anlage 2: Kernpunkte der Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen

Die bayerischen Hochschulen fördern im Rahmen ihrer Möglichkeiten den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs sehr erfolgreich. Sie sind sich dabei ihrer großen Verantwortung insbesondere in der sensiblen Qualifizierungsphase bewusst: Sie müssen den jungen Nachwuchskräften einerseits ausreichend Zeit und die Sicherheit geben, die für eine wissenschaftliche oder künstlerische Karriere erforderlich sind. Andererseits müssen sie dafür sorgen, dass die begrenzt verfügbaren Qualifikationsstellen in angemessenem Rhythmus wieder frei werden und für die nächste Generation zur Verfügung stehen. In diesem Spannungsfeld legen die Grundsätze landesweit anzuwendende einheitliche und verlässliche Mindeststandards für den Umgang mit den arbeitsrechtlichen Sonderbefristungsregelungen nach dem WissZeitVG fest.

Sie sehen u.a. vor:

- die Ausrichtung der Gesamtbeschäftigungsdauer von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern am üblichen Zeitrahmen der entsprechenden Qualifikation,
- die Mindestbefristung bei einer Erstbeschäftigung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Regelfall von einem Jahr,
- eine Betreuungsvereinbarung zum Qualifikationsziel und dem dafür notwendigen Zeitbedarf,
- in der Regel mindestens eine Halbtagsstelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die sich weiterqualifizieren.
- keine Beschäftigung von Lehrkräften für besondere Aufgaben nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, sofern sie keine nennenswerte eigene Forschungstätigkeit ausüben.
- eine Anpassung der Beschäftigungsdauer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Drittmittelprojekten in der Regel an die Projektlaufzeit.
- neue Unterstützungs- und Beratungsangebote für werdende Eltern bei Unterbrechungen ihrer Qualifikationsphase sowie
- Beratungs- und Infoangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

(Quelle: [Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst](#))

Anlage 3: Grundzüge der Beschäftigung von Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen vor und nach der Promotion an der Universität Augsburg

Rahmenbedingungen

- Buchstaben und Geist der Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen und der Novellierung des WissZeitVG ist Rechnung zu tragen.
- Qualifizierungs- und Betreuungsvereinbarungen sind erforderlich in allen Fällen mit Qualifizierungsbefristung. Sie werden mit dem ersten Einstellungsantrag vorgelegt und ggf. fortgeschrieben. Bestandteile der Vereinbarungen sind insbesondere
 - eine Mustertätigkeitsbeschreibung zur Sicherstellung des Wissenschaftsanteils
 - die Nennung des Erstbetreuers der Qualifizierung (ggf. mit schriftlicher Erklärung, wenn nicht identisch zum Antragsteller)
 - die Nennung des Qualifizierungsziels sowie im Fall von Promotion, Habilitation oder habilitationsäquivalenter Leistung des Arbeitsgebiets bzw. falls vorhanden bereits des Themas oder Themengebietes
 - die Verpflichtung zur Möglichkeit der Teilnahme und zur Teilnahme an fachüblichen Elementen der Doktorandenausbildung im Fall der Promotion
 - die Verpflichtung zur Erstellung eines Exposés der Dissertation, Habilitation oder eines geplanten Forschungsvorhabens (das Exposé muss nicht bereits beim Schließen des Erstvertrages vorliegen, sondern wird typischerweise während der Laufzeit dieses ersten Vertrages erstellt)
 - die Verpflichtung, mindestens ein Betreuungsgespräch pro Semester anzubieten, nach dem der Stand und die weiteren Schritte dokumentiert werden

Phase vor der Promotion

- Qualifizierungsziele vor der Promotion (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG) können sein
 - Vorbereitungsphase zur Themenfindung einer Promotion (Vertragsdauer mind. 1 Jahr)
 - Promotion (Vertragsdauer unter Berücksichtigung des ersten Vertrages entspricht der im Fach üblichen Dauer der Promotion; dies wird auf Fakultäts- oder Fachebene mit Blick auf die internen Doktoranden definiert; es ist ratsam, nicht den Status quo zu verwenden, sondern im Sinne einer Zielsetzung zu verfahren; eine Verlängerung bis zum Ausschöpfen der 6-Jahresbefristung ist später noch möglich; typischer Fall könnte in vielen Fakultäten sein: 1 Jahr Vorbereitungsphase, 3 Jahre bis zur Errei-

chung des Qualifizierungsziels, Spielraum von bis zu 2 Jahren für evtl. nötige oder gewünschte Verlängerungen)

- Einarbeitung in ein neues Forschungsgebiet; Dauer 3-12 Monate; Voraussetzung ist eine vorangegangene Drittmittelfinanzierung; kann nur einmal während der Qualifizierungsphase genutzt werden

Phase nach der Promotion

- Qualifizierungsziele nach der Promotion (Post-Doc-Phase) (§2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG)
 - Vorbereitungsphase zur Themenfindung einer Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistung (Vertragsdauer 1-3 Jahre)
 - Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistung (Vertragsdauer unter Berücksichtigung des ersten Vertrages in der Post-Doc-Phase beträgt insgesamt 6 Jahre, also ist nun je nach erstem Post-Doc-Vertrag ein Vertrag über 3-5 Jahre zu schließen)
 - Teilabschnitt einer Habilitation oder der Erlangung habilitationsäquivalenter Leistungen, z.B. bis zur Zwischenevaluierung oder nach der Zwischenevaluierung; ist zusätzlich in der Tätigkeitsbeschreibung näher zu definieren
 - Wissenschaftliche Publikationen oder Wissenstransfer (Vertragsdauer 1-3 Jahre; nur möglich am Beginn der Post-Doc-Phase)
 - Einarbeitung in ein neues Forschungsgebiet; Dauer 3-12 Monate; Voraussetzung ist eine vorangegangene Drittmittelfinanzierung; kann nur einmal während der Qualifizierungsphase genutzt werden

Anlage 4: Standardfälle für Arbeitsverträge für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen vor und nach der Promotion an der Universität Augsburg

Unkritisch sind die Fälle einer durchgängigen Beschäftigung auf einer Landesstelle mit einem Qualifizierungsziel.

1. Beschäftigung vor der Promotion
 - Erster Vertrag: Dauer mindestens 1 Jahr zur Themenfindung.
 - Zweiter Vertrag: Laufzeit so, dass unter Berücksichtigung des ersten Vertrages die die fakultäts- oder fachübliche Zeit bis zur Erreichung des Qualifizierungsziels abgedeckt ist.
 - Anschlussmöglichkeit: ggf. weitere Verträge mit Laufzeit mindestens 1 Jahr bis zur Gesamtdauer von 6 Jahren (bei Qualifizierungsbefristung).
2. Beschäftigung nach der Promotion
 - Erster Vertrag: Dauer 1-3 Jahre mit unterschiedlichen Qualifizierungszielen (s.o.).
 - Zweiter Vertrag: Dauer 3-5 Jahre zur Ausschöpfung der Gesamtdauer von 6 Jahren.

Variantenreicher sind jene Fälle, in denen Drittmittelfinanzierungen und Qualifizierungsbefristung kombiniert auftreten.

3. Im Fall 1 und 2 ist in einem Fall, in dem während der Laufzeit des ersten und zweiten Vertrages die Promotion bzw. Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistung nicht erreicht wurde, auch ein Anschlussvertrag mit Drittmitteln (über Teilprojekt- bzw. Projektlaufzeit) unter Beibehaltung der Qualifizierungsbefristung bis zur Gesamtdauer von 6 Jahren möglich.
4. Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt (Teilprojektlaufzeit oder gesamte Laufzeit) mit Drittmittelbefristung. Danach Wechsel auf eine Landesstelle mit Qualifizierungsbefristung unter Anrechnung der Vorzeiten und Vertragsdauer bis zur Erreichung des Qualifizierungsziels Promotion, Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistung. Falls erforderlich, weil Qualifizierungsziel noch nicht erreicht, anschließend Verlängerung bis zur Gesamtdauer von 6 Jahren wie in Fall 1 und 3 (d.h. über Landesstelle oder Drittmittel, wobei sichergestellt sein muss, dass für das Qualifizierungsziel gearbeitet wird).
5. Beschäftigung für 1-2 Jahre zur Themenfindung bzw. Orientierung auf einer Landesstelle mit entsprechender Qualifizierungsbefristung, dann Drittmittelprojekt über Laufzeit oder Teilprojektlaufzeit mit Drittmittelbefristung, danach Landesstelle mit Qualifizierungsbefristung und Laufzeit für den Rest der Zeit bis zur Erreichung des Qualifizierungsziels. Falls erforderlich Verlängerung wie in Fall 1 und 3.

6. Beschäftigung auf einer Landesstelle mit Qualifizierungsbefristung mit Gesamtdauer von erstem und zweitem Vertrag entsprechend der fakultäts- oder fachüblichen Dauer der Erreichung des Qualifizierungsziels. Dazwischen zeitweise (z.B. 9 Monate) Finanzierung aus Mitteln ohne Veränderung der Vertragslaufzeit und unter Beibehaltung der Qualifizierungsbefristung und temporärer Anpassung der Lehrverpflichtung über einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag. Ggf. Verlängerung wie in Fall 1 und 3.
7. Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt mit Drittmittelbefristung, dann Finanzierung für einen Zeitraum durch eine Landesstelle (oder unechte Drittmittel) mit Qualifizierungsbefristung (Qualifizierungsziel: Einarbeitung in ein neues Forschungsgebiet). Danach wieder Drittmittelprojekt mit Drittmittelbefristung oder Landesstelle mit Qualifizierungsbefristung und einer Gesamtlaufzeit, die dem Qualifizierungsziel entspricht. Das Qualifizierungsziel der Einarbeitung in ein neues Forschungsgebiet kann in der Pre- und der Post-Doc-Phase jeweils nur einmal genutzt werden. Ggf. Verlängerung wie in Fall 1 und 3.
8. Aufstockung einer bestehenden Stelle, z.B. 60% Landesstelle mit Qualifizierungsbefristung, für einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten.

Weiterhin gelten folgende Regeln:

- Befristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristungen) sind nur bei überhäuftiger (>50%) Drittmittelfinanzierung möglich.
- Bei Drittmittelbefristungen ist der Regelfall, dass die Vertragslaufzeit mit der Laufzeit des Projekts, für das die Mittel bewilligt wurden, übereinstimmt. Mit Begründung sind auch kürzere Verträge über eine Teilprojekt-Laufzeit möglich. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter speziell für die Bearbeitung einer zeitlich befristeten, fachlich umrissenen Teilaufgabe beschäftigt werden sollen.
- Zur Vermeidung von Kettenbefristungen im Hochschulbereich genehmigt die UL bei Drittmittelbefristungen nur eine einmalige Verlängerung über die Höchstbefristungsdauer hinaus, sofern hierfür eine nachvollziehbare Begründung, dass die Verlängerung der Projekterreichung und der eigenen Qualifizierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dient, zusammen mit einer von der Professorin oder dem Professor bzw. der Leiterin oder dem Leiter der Einrichtung sowie der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter unterzeichneten Vereinbarung vorgelegt wird.
- Das Risiko einer verlängerten Beschäftigung aufgrund einer familienpolitischen Maßnahme trägt der Lehrstuhl bzw. die Einrichtung.

Einstellungs- und Verlängerungsanträge, die diesen Standardfällen entsprechen und mit den erforderlichen Unterlagen zu Qualifizierungsziel, Betreuungs- und Qualifizierungsvereinbarung versehen sind, werden als rechtskonform angesehen.

Anlage 5: Liste wichtiger Links

- [Informationen des Staatsministeriums zur Novelle des WissZeitVG](#)
- [Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen](#)
- [Informationen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung](#)
- [Handreichung der DFG zum WissZeitVG](#)