

Informationen zur Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Am 18.04.2007 ist das WissZeitVG in Kraft getreten und mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des WissZeitVG mit Wirkung vom 17.03.2016 novelliert worden (BGBl I 2016, 442-443). Das WissZeitVG enthält Befristungsregelungen für den Abschluss von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen.

Allgemeine Informationen zum WissZeitVG

Befristung von Arbeitsverträgen vor und nach der Promotion (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, das nicht promoviert ist, können befristete Arbeitsverträge bis zu einer Dauer von sechs Jahren abgeschlossen werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung der Arbeitsverträge bis zu einer Dauer von weiteren sechs Jahren möglich (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG). Die befristete Beschäftigung muss zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen.

Anrechnung von Vorbeschäftigungen (§ 2 Abs. 3 WissZeitVG)

Auf die zulässige Befristungsdauer der Arbeitsverträge in der Vor- und Nach-Promotionsphase (Phase I. und Phase II.) sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse gemäß § 2 Abs. 3 WissZeitVG mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften (z. B. Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind gemäß § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor und nach der Promotion anzurechnen.

Es zählen	Es zählen nicht
Alle zeitlich befristeten Dienst-/Arbeits-/Privatdienstverträge mit mehr als 25% Wochenarbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung abgeschlossen wurde (i. S. d. § 5 WissZeitVG)	Zeiten eines Stipendiums
Beamtenverhältnisse auf Zeit (auch Juniorprofessuren)	Zeiten eines Vertrages vor Abschluss eines Studiums (Master-, Diplom-, Staatsexamensstudium)
Befristete Verträge nach anderen Rechtsvorschriften, z.B. TzBfG	Zeiten eines Vertrages mit ausländischen Einrichtungen

Bonuszeiten (§ 2 Abs. 1 Satz 2 2. Halbsatz WissZeitVG)

Die zulässige Befristungsdauer in der Nach-Promotionsphase (Phase II.) verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG in der Vor-Promotionsphase (Phase I.) und Promotionszeiten ohne Beschäftigung (z. B. Stipendienzeiten) zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben (sog. Bonuszeit). Die Dauer einer befristeten Beschäftigung in der Nach-Promotionsphase (Phase II.) kann nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG um die in der Vor-Promotionsphase (Phase I.) nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG „eingesparten Zeiten“ verlängert werden. Umgekehrt verkürzt sich die Zeit nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG aber nicht, wenn vor der Promotion bereits mehr als sechs Jahre an einer Hochschule verbracht wurden.

Beschäftigung zur Qualifizierung (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG)

Nach der Novellierung des WissZeitVG im März 2016 wurde für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach dieser Rechtsgrundlage aufgenommen, dass die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen muss und die Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung angemessen sein muss. Neben den formalen Qualifizierungszielen der Promotion bzw. in der Nach-Promotionsphase (Phase II.) bspw. der Habilitation können im Einzelfall eine Vielzahl weiterer individueller Qualifizierungen in Frage kommen. Hierzu gehören neben der wissenschaftlichen Qualifizierung ganz allgemein der Erwerb von Kompetenzen, die zu einer beruflichen Karriere in und auch außerhalb der Wissenschaft befähigen. Die Angemessenheit der jeweiligen Befristungsdauer mit der angestrebten Qualifizierung ist in jedem Einzelfall zu begründen.

Verlängerung der Befristungsdauer wegen Kinderbetreuung (§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG)

Die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer von 12 Jahren (sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion) verlängert sich bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je Kind. Diese Regelung soll die Mehrfachbelastung (wissenschaftliche Dienstleistung, eigene Qualifizierung, Kinderbetreuung) des befristeten wissenschaftlichen Personals ausgleichen. Diese sog. „familienpolitische Komponente“ eröffnet eine Verlängerungsoption; eine automatische Verlängerung des Arbeitsverhältnisses erfolgt nicht.

Verlängerung der Befristungsdauer wegen Behinderung/chronischer Erkrankung (§ 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG)

Im § 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG ist geregelt, dass sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung ebenfalls um zwei Jahre verlängert. Diese Möglichkeit eröffnet eine weitere Verlängerungsoption.

Gesetzliche Verlängerungsoptionen (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG)

Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG verlängert sich im Einverständnis mit der*dem Mitarbeiter*in um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und
6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.

Die Aufzählung in § 2 Abs. 5 WissZeitVG ist abschließend. Die Beschäftigten haben auf diese Verlängerung einen Rechtsanspruch, sofern die Voraussetzungen vorliegen. Für weitere Informationen, insbesondere zum Verfahren, wenden Sie sich bitte an das Sachgebiet 4.2 des Personaldezernates.

Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)

Der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die*der Mitarbeiter*in überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG). Hier handelt es sich um eine Befristung mit Sachgrund im Rahmen eines Drittmittelprojektes. Voraussetzung hierfür ist, dass die Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entspricht. Dieser Befristungstatbestand kann auch nach Ausschöpfung der Befristungshöchstdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG (zwölfjährige Befristungsgrenze) verwendet werden. Allerdings wird ein befristetes Beschäftigungsverhältnis nach diesem Befristungsgrund ebenfalls auf die Höchstdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet (siehe hierzu § 2 Abs. 3 WissZeitVG). Im Regelfall wird zunächst die Befristungshöchstdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG ausgeschöpft.

Bei Fragen zu jeweiligen individuellen Befristungsgrenzen wenden Sie sich bitte an das [Sachgebiet 4.2](#) des Personaldezernates.

Weitere Informationen finden Sie auch auf den Internetseiten des [Personaldezernates](#) und des [Bundesministeriums für Bildung und Forschung](#).