

Befristungsregeln in der Wissenschaft

Aus dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft
(Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)

Stand April 2016

Liebe wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverträge bilden das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Beide Gesetze sind auf den Seiten der Personalräte www.personalrat.uni-rostock.de » *Mitteilungen* » *Rechtliche Grundlagen* » *Gesetze/Verordnungen* » *Hochschule* einsehbar.

Auf diesem Flyer haben wir für Sie die **Befristungsregeln aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz** zusammengestellt:

Qualifizierungsbefristung (§ 2 Absatz 1)

Dauer

Die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig. In beiden Fällen muss die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die zulässige Höchstbefristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die zulässige Höchstbefristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind, auch dann, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die zulässige Höchstbefristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

Anrechnungszeiten

Auf die in § 2 Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften (z.B. TzBfG, § 2 Abs. 2 WissZeitVG) abgeschlossen wurden.

Verlängerungstatbestände

Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter 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 von Nr.1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach 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.

Drittmittelbefristung (§ 2 Absatz 2)

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Befristete Arbeitsverträge mit Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. Innerhalb dieser zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen möglich

Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach § 2 Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Entscheidend ist nicht die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal in der Definition der jeweiligen Landesgesetze (z.B. Landeshochschulgesetz M-V), sondern der Zuschnitt der Tätigkeit der/des einzelnen Beschäftigten. Laut Bundesarbeitsgericht gilt als wissenschaftliche Tätigkeit alles, was „nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern“. Bei überwiegend in der Lehre oder im Wissenschaftsmanagement tätigen Beschäftigten ist das Sonderbefristungsrecht laut WissZeitVG deshalb i.d.R. nicht anwendbar.

Haben Sie Fragen zu Ihrem Arbeitsverhältnis, wünschen Sie Beratung in Konfliktsituationen oder bei allgemeinen Problemen im Arbeitsbereich, haben Sie eventuell eine Einladung zum Personalgespräch erhalten?

Der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten ist Ihre Interessenvertretung! Kommen Sie zu uns, wir helfen Ihnen gern – dafür haben Sie uns gewählt!

Ihr Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

PERSONALRAT FÜR DIE WISSENSCHAFTLICH BESCHÄFTIGTEN