

***Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Berlin***



# ***Befristete Verträge in der Wissenschaft***

**Ratgeber der GEW BERLIN  
zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

(überarbeitete Auflage Stand Januar 2014)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB  
Landesverband Berlin  
Ahornstr. 5 | 10787 Berlin-Schöneberg  
Telefon: 030 219993-0 | Fax: 030 219993-50  
E-Mail: [wissenschaft@gew-berlin.de](mailto:wissenschaft@gew-berlin.de) | Internet: [www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)  
Redaktion: Matthias Jähne, Dr. Rainer Hansel  
Gestaltung: Sebastian Schlote  
2. überarbeitete Auflage  
Stand: Januar 2014

<b>Vorwort .....</b>	<b>5</b>
<b>I. Die Befristungsregelungen in der Wissenschaft.....</b>	<b>7</b>
1. Hintergrund .....	7
2. Für wen gilt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)?.....	9
3. Wo gilt das WissZeitVG? .....	11
4. Ohne Sachgrund befristete Arbeitsverträge .....	12
5. Wie werden Beginn und Abschluss der Promotion festgestellt? .....	13
6. Sonderfall Drittmittel – Befristung.....	13
7. Anrechnung von Zeiten auf die 6+6 Jahre Höchstfrist .....	
( <i>§ 2 Abs. 3 WissZeitVG</i> ) .....	14
8. Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten auf Verträge mit sachgrundloser Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG .....	
( <i>§ 2 Abs. 5 WissZeitVG</i> ) .....	15
9. Familienpolitische Komponente (§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG).....	16
10. Beispiele .....	18
11. Befristungen nach allgemeinem Arbeitsrecht.....	21
<b>II. Tipps und Hinweise.....</b>	<b>22</b>
<b>III. Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft (WissZeitVG) .....</b>	<b>24</b>
<b>IV. Wege zum Traumjob Wissenschaft .....</b>	<b>28</b>
<b>V. Service für GEW-Mitglieder.....</b>	<b>33</b>



## Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Befristungsrecht ist für die meisten ein Buch mit sieben Siegeln. Spätestens dann, wenn der befristete Arbeitsvertrag ausläuft, ist man häufig gezwungen, sich mit dieser Materie zu beschäftigen. Fast 90 % aller Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Hochschulen und



Forschungseinrichtungen werden lediglich befristet abgeschlossen. Mit jedem neuen Fristvertrag wächst die Unsicherheit, ob und wie es weitergehen kann. Dauerhafte berufliche Perspektiven in der Wissenschaft jenseits einer Professur sind nach wie vor rar.

Umso wichtiger ist es, die rechtlichen Regelungen für befristete Verträge zu kennen, damit wenigstens die dort vorhandenen Spielräume für den Abschluss und die Verlängerung von Fristverträgen ausgeschöpft werden können.

Mit dem Hochschulrahmengesetz (HRG) aus dem Jahr 2002 und dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) aus dem Jahr 2007 haben die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sehr weitreichende Möglichkeiten erhalten, um wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne besonderen Grund befristet zu beschäftigen. Sie können sich über die Befristung risikolos von Personal trennen und einer Personalentwicklungsplanung aus dem Weg gehen.

Damit unterscheidet sich der Wissenschaftsbereich von allen anderen Branchen, wo nach dem allgemeinen Arbeitsrecht befristete Verträge nicht so einfach abgeschlossen werden können.

Politisches Ziel war es, die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft grundsätzlich auf eine Qualifizierungsphase (6+6 Jahre) zu beschränken und damit im Anschluss den vermehrten Übergang in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu fördern. Die Praxis hat gezeigt, dass dieses Ziel nicht erreicht wurde. Im Gegenteil: Die Zahl an Dauerstellen in der Wissenschaft ist weiter zurückgegangen.

Für die GEW ist klar, dass neben einer Novellierung des bundesweiten WissZeitVG auf Landes- und Hochschulebene verbindliche Regelungen für Mindeststandards zur Ausgestaltung befristeter Verträge und für dauerhafte berufliche Perspektiven in der Wissenschaft ausge-

handelt werden müssen. Mit ihrem Templiner Manifest (2010) und dem Herrschinger Kodex (2012) hat die GEW konkrete Vorschläge vorgelegt, wie das gehen kann. Von allein bewegt sich aber nichts.

Die Auseinandersetzung um Perspektiven in der Wissenschaft, um Wissenschaft als Beruf neben der professoralen Ebene muss vor allem in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst geführt werden. Der Umgang mit Befristungen ist zur Messlatte nachhaltiger Hochschulentwicklung in wissenschaftlicher, aber auch in sozialer Verantwortung geworden.

Wir ermutigen alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sich aktiv in diese Auseinandersetzung einzubringen.

In der neu aufgelegten Broschüre stellen wir die wichtigsten Vorschriften zum Befristungsrecht vor, kommentieren sie, geben Tipps und erläutern praktische Beispiele. Wir hoffen, dass Sie sich damit im Dschungel der Befristungen etwas besser zurechtfinden können. Für Anregungen sind wir immer dankbar.



**Dr. Rainer Hansel**

**Leiter des Vorstandsbereichs Hochschulen und Lehrer\_innenbildung der GEW BERLIN**

# I. Die Befristungsregelungen in der Wissenschaft

## 1. Hintergrund

Seit März 2007 ist das spezielle Befristungsrecht für Hochschulen und Forschungseinrichtungen gesondert im sogenannten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geregelt. Zuvor war es Bestandteil des Hochschulrahmengesetzes (HRG). Mit dem neuen Gesetz hatte die damalige schwarz-gelbe Bundesregierung die Möglichkeiten einer befristeten Beschäftigung in der Wissenschaft nochmals ausgeweitet. Das betraf vor allem die Einführung eines eigenständigen Befristungsgrundes im Bereich der Drittmittelbeschäftigung und seine Ausdehnung auf das nichtwissenschaftliche Personal.

Darüber hinaus wurde der Geltungsbereich des Gesetzes ausdrücklich auf das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal ausgedehnt. Das hat neue Probleme und Unsicherheiten hervorgerufen, da die Hochschulen auf dieser Grundlage nunmehr auch Lehrkräfte und Lektoren ohne sachlichen Grund befristet beschäftigt haben. Dieser Ausweitung hat das Bundesarbeitsgericht in einer von der GEW vertretenen Klage im Juni 2011 erfreulicherweise einen gewissen Riegel vorgeschoben (siehe Seite 9).

Mit dem WissZeitVG wurde auch eine sogenannte familienpolitische Komponente eingeführt, die für Wissenschaftler\_innen mit Kindern eine Verlängerung der Befristungshöchstgrenzen um zwei Jahre pro Kind ermöglicht. Diese Regelung war von Anfang an eine Mogelpackung, da sie keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung vorsieht. Wie zu erwarten war, haben die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bisher nur in ganz wenigen Fällen davon Gebrauch gemacht.

Der Paradigmenwechsel bei den Befristungsregelungen in der Wissenschaft wurde allerdings bereits im Jahr 2002 durch die damalige rot-grüne Bundesregierung eingeleitet. Kern dieser Reform war, befristete Arbeitsverträge nicht mehr an bestimmte sachliche Gründe zu koppeln, sondern an der Zeit der Qualifizierungsphase zu orientieren. Fristverträge ohne Sachgrund wurden zulässig für maximal sechs Jahre ohne Promotion und weitere maximal sechs Jahre nach Abschluss der Promotion (in der Medizin neun Jahre). Nach Ausschöpfen dieser Zeit mit Abschluss der Qualifizierungsphase sollte grundsätzlich die unbefristete Beschäftigung stehen.

Erklärtes politisches Ziel war es damals, die ausufernde Befristungspraxis in der Wissenschaft einzudämmen und wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen gemäß den europäischen Richtlinien vermehrt in Dauerarbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Dieses Ziel wurde bekanntermaßen nicht erreicht. Die zeitliche Begrenzung einer befristeten Beschäftigung in der Wissenschaft hat nicht dazu geführt, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen mehr unbefristete Verträge abschließen. Im Gegenteil: Von Seiten der Wissenschaft und ihren Organisationen wurde auf die Politik erheblicher Druck ausgeübt, die Befristungsmöglichkeiten weiter auszuweiten. Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 2007 wurde dem nachgegeben und mit der Drittmittelbefristung eine weitere für die Arbeitgeber risikolose Möglichkeit für immer neue Fristverträge geschaffen.

Inzwischen ist in nahezu allen politischen Lagern, aber auch bei der Hochschulrektorenkonferenz und den großen Wissenschaftsorganisationen die Erkenntnis gereift, dass die Qualität von Forschung und Lehre auch etwas mit den Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen der Lehrenden und Forschenden zu tun hat. Von allein sind sie darauf aber nicht gekommen! Die GEW hat in den letzten Jahren dicke Bretter gebohrt und mit ihrer Kampagne zum Templiner Manifest und dem Herrschinger Kodex viele Bundes- und Landesinitiativen auf den Weg gebracht, um die Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern. Zusätzlich hat die vom zuständigen Bundesministerium in Auftrag gegebene und von der HIS GmbH durchgeführte Evaluation des WissZeitVG im Jahr 2011 die erschreckenden Zahlen und Fakten ans Licht gebracht. Wenn über 83 % aller wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen nur befristet beschäftigt sind (mit steigender Tendenz) und über die Hälfte der Verträge in der Promotionsphase eine Laufzeit von unter einem Jahr hat, konnte das nicht länger ignoriert oder mit dem Schlagwort Flexibilität schön geredet werden.

Von einer Trendwende sind wir allerdings noch weit entfernt. Der Einsicht in die Missstände und den politischen Absichtserklärungen müssen Taten folgen. Dazu gehören die auch von der GEW geforderte Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die Schaffung von mehr Dauerstellen und die Einführung von Mindeststandards bei der Ausgestaltung von Fristverträgen über Kodizes für Gute Arbeit in der Wissenschaft.



## 2. Für wen gilt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)?

### Personeller Geltungsbereich

Die besonderen Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft gelten nach § 1 Absatz 1 WissZeitVG für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrer\_innen.

**Die entscheidende Frage** ist, wer alles zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gehört.

Bisher wurde (auch in einschlägigen Kommentaren zum WissZeitVG) die Rechtsauffassung vertreten, dass sich das nach den Regelungen der jeweiligen Landeshochschulgesetze beurteilt. Danach gehören z. B. in Berlin nach § 112 Berliner Hochschulgesetz (BerHGG) auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben zum wissenschaftlichen Personal. Da § 1 Absatz 1 WissZeitVG nicht zwischen haupt- und nebenberuflichem Personal unterscheidet, wurde weiter angenommen, dass auch studentische Beschäftigte („Hilfskräfte“) als nebenberufliches wissenschaftliches Personal unter den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen.

In einem von der GEW vertretenen Fall einer Fremdsprachenlektorin aus Baden-Württemberg hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 1.6.2011 (7 AZR 827/09)<sup>1</sup> diesen Auslegungen allerdings einen Riegel vorgeschoben. Das BAG hat festgestellt, dass das WissZeitVG seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig bestimmt und es nicht darauf ankommt, welche Regelungen die Landeshochschulgesetze treffen. Zum „wissenschaftlichen Personal“ im Sinne des WissZeitVG gehören danach nur Personen, die auch wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen und überwiegend wissenschaftlich tätig sind.

#### **Auszug aus dem Urteil des BAG vom 1.6.2011 (7 AZR 827/09):**

„Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (BAG 19. März 2008 – 7 AZR 1100/06 – Rn. 33 mwN, BAGE 126, 211).

Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (vgl. BAG 27. Mai 2004 – 6 AZR 129/03 – zu B II 4 der Gründe, BAGE 111, 8).

<sup>1</sup> <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>

Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann grundsätzlich auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zu eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt...“

**Bei Lehrkräften und Lektoren**, die überwiegend unterrichtende Lehrtätigkeiten (z. B. Fremdsprachenlehre) ausüben, ist diese Voraussetzung nach Ansicht des BAG nicht gegeben. Ihre Arbeitsverhältnisse können daher nicht auf Grundlage des WissZeitVG befristet werden. Anders kann es freilich aussehen bei Lehrkräften mit einer geringeren Lehrverpflichtung, die wissenschaftliche Lehre und Forschung betreiben oder sich qualifizieren (z. B. Promotion), wenn dies Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist. Qualifizierung oder Forschung außerhalb des Arbeitsverhältnisses bleiben, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten unberücksichtigt.

Grundsätzlich gilt das auch für die in Berlin 2011 neu eingeführten Personalkategorien **„Hochschuldozent\_in“** und **„wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen mit Schwerpunkt Lehre“** und einer Regellehrverpflichtung von 18 LVS. Sofern Forschung und /oder wissenschaftliche Qualifizierung nicht ausdrücklich Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist und dafür auch keine ausreichende Ermäßigung der Lehrverpflichtung gewährt wird, können deren Arbeitsverträge nicht auf Grundlage des WissZeitVG befristet werden. In der Regel sind diese Lehrenden unbefristet zu beschäftigen.

Es ist aber immer der konkrete Einzelfall zu prüfen.

Nach dieser BAG-Entscheidung dürften auch **studentische Beschäftigte** („Hilfskräfte“ vor Abschluss des Erststudiums) grundsätzlich nicht unter den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen. Eine Ausnahme bilden dabei die Beschäftigungen, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert sind (§ 2 Absatz 2 WissZeitVG, siehe Seite 13).

**Zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gehören und damit unter den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen:**

- alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\_innen,
- wissenschaftliche Hilfskräfte (nach Abschluss des Erststudiums),

- studentische Hilfskräfte (vor Abschluss des Erststudiums), deren Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert ist.

#### **Das WissZeitVG gilt dagegen nicht für**

- Hochschullehrer\_innen (einschließlich der Juniorprofessor\_innen),
- studentische Hilfskräfte (vor Abschluss des Erststudiums), die nicht aus Drittmitteln finanziert sind,
- Lehrkräfte, Lektoren, Hochschuldozent\_innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen mit Schwerpunkt Lehre, sofern Forschung und / oder wissenschaftliche Qualifizierung nicht ausdrücklich Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist und dafür auch keine ausreichende Ermäßigung der Lehrverpflichtung gewährt wird.

### **3. Wo gilt das WissZeitVG?**

#### **Betrieblicher Geltungsbereich**

**Nach § 1 Absatz 1 sowie § 3 und 4 WissZeitVG gelten die besonderen Befristungsregelungen in folgenden Einrichtungen:**

- staatlichen Hochschulen,
- nach Landesrecht staatlich anerkannten privaten Hochschulen,
- staatlichen Forschungseinrichtungen (z. B. Bundes- und Landesforschungsanstalten),
- sowie an Forschungseinrichtungen, die
  - überwiegend staatlich finanziert sind (z. B. Stiftungen),
  - institutionell überwiegend staatlich finanziert sind (deren Grundfinanzierung überwiegend staatlich finanziert ist), gemäß Art 91 b GG finanziert sind (Einrichtungen der Leibnitz-Gemeinschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Max-Planck-Gesellschaft)<sup>2</sup>
- sowie beim Abschluss von sogenannten Privatdienstverträgen, die Mitglieder einer Hochschule (i. d. R. Professor\_innen) abschließen.

---

<sup>2</sup> Quelle: Ulrich Preis, Kommentar zum WissZeitVG, Luchterhand, 2008

## 4. Ohne Sachgrund befristete Arbeitsverträge

### Höchstgrenzen für die Befristung ohne sachlichen Grund (6+6 Jahre)

**Sowohl vor Abschluss der Promotion als auch danach können jeweils befristete Verträge für maximal 6 Jahre ohne besonderen Grund („sachgrundlos“) abgeschlossen werden.**

Im Medizinbereich beträgt die Höchstfrist nach der Promotion 9 Jahre. Welche Zeiten dabei angerechnet werden, wird ab Seite 14 erläutert. Der Abschluss der Promotion bildet den Stichtag. Auf das Ausschöpfen der Höchstgrenzen besteht allerdings kein Rechtsanspruch!

#### **a. Ohne Promotion (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG):**

Mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, das nicht promoviert ist, dürfen befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund für höchstens 6 Jahre abgeschlossen werden. Dabei ist es unerheblich, ob eine Promotion tatsächlich angestrebt wird. Entscheidend ist nur, dass der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin nicht promoviert ist.

#### **b. Mit Promotion (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG):**

Nach Abschluss der Promotion sind befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund wiederum für maximal 6 Jahre zulässig (in der Medizin für maximal 9 Jahre). Dabei ist es unerheblich, ob vor Abschluss der Promotion bereits ein Arbeitsverhältnis bestand oder nicht.

#### **c. „Bonusregelung“, wenn die Promotion in weniger als 6 Jahren abgeschlossen wurde (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG):**

Wer schneller als in 6 Jahren seine Promotion abgeschlossen **und** die Frist nach Nr.4a nicht ausgeschöpft hat, bekommt diese „nicht verbrauchte“ Zeit bei der Höchstdauer nach 4b „gutgeschrieben“. Die zulässige Höchstdauer nach Abschluss der Promotion verlängert sich entsprechend. **Achtung:** Bei der Berechnung der Promotionszeit werden auch Zeiten ohne Arbeitsverhältnis einbezogen (also Promovieren mit oder ohne Stipendium oder noch im Studium – auch im Ausland). Hintergrund ist, dass der Gesetzgeber damit eine schnellere Qualifizierung „belohnen“ wollte (siehe Beispiele 1-3, ab Seite 18).

## 5. Wie werden Beginn und Abschluss der Promotion festgestellt?

Das ist manchmal nicht ganz einfach. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen fragen die Daten vor der Einstellung ab. Diese sind durch geeignete Nachweise zu belegen. Auf jeden Fall müssen wahrheitsgemäße Auskünfte gegeben werden.

Als Beginn der Promotion wird i.d.R. das Einschreibedatum als Doktorand\_in herangezogen. Bei denjenigen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses promovieren sowie in anderen Fällen wird i.d.R. das Datum der Zulassung zur Promotion ausschlaggebend sein. Falls es keine klaren Nachweise gibt, gilt das Datum, das die Betroffenen im Fragebogen selbst erklären.

Das Datum des Abschlusses der Promotion richtet sich nach den Regelungen in der jeweiligen Promotionsordnung.

## 6. Sonderfall Drittmittel – Befristung

**Für wissenschaftliches / künstlerisches und nichtwissenschaftliches sowie nichtkünstlerisches Personal (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)**

Die überwiegende Beschäftigung aus Drittmitteln ist 2007 als eigenständiger sachlicher Grund in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) aufgenommen worden.

Der Abschluss von befristeten Verträgen im Drittmittelbereich ist **unabhängig davon möglich**, ob die Höchstgrenzen für die sachgrundlose Befristung nach § 2 Absatz 1 (6 + 6 Jahre) bereits ausgeschöpft sind oder nicht.

Die Möglichkeit der Befristung im Drittmittelbereich wurde ausdrücklich auch auf das nichtwissenschaftliche Personal ausgedehnt (z. B. technische Mitarbeiter\_innen, Laborant\_innen). Im Ergebnis können die Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Drittmittelbereich ohne jedes arbeitsrechtliche Risiko in noch größerem Maße befristete Verträge abschließen.

**Die Voraussetzungen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem sachlichen Befristungsgrund Drittmittel sind nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG:**

- Die Beschäftigung wird überwiegend (zu mehr als 50 %) aus Drittmitteln finanziert.
- Die Finanzierung ist für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt.
- Die Mitarbeiter\_innen werden überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung der Drittmittel beschäftigt.

Es ist nicht erforderlich, dass die Vertragsdauer der Projektdauer entspricht. Sie muss nicht einmal der Bewilligungsdauer der Drittmittel entsprechen. Allerdings dürfte der sachliche Grund für die Befristung dann nicht mehr gegeben sein, wenn die Vertragsdauer erheblich von der Bewilligungsdauer der Drittmittel abweicht.

Der Befristungsgrund (§ 2 Absatz 2 WissZeitVG) muss im Arbeitsvertrag benannt sein.

**Wichtig:** Die Regelungen zur Verlängerung von Fristverträgen (z. B. bei Mutterschutz und Elternzeit) nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG und die sogenannte „familienpolitische Komponente“ gelten nicht für Drittmittelbefristungen (siehe Seite 16 und Beispiel 7, Seite 20)

## **7. Anrechnung von Zeiten auf die 6+6 Jahre Höchstfrist (§ 2 Abs. 3 WissZeitVG)**

Auf die Befristungsdauer (6 plus 6 bzw. 9 Jahre ohne Sachgrund) werden angerechnet (§ 2 Abs. 3 WissZeitVG):

- alle befristeten Arbeitsverträge von Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an einer deutschen Hochschule oder an einer staatlichen oder überwiegend öffentlich finanzierten Forschungseinrichtung – unabhängig davon, auf welcher Rechtsgrundlage diese Verträge befristet wurden,
- alle Zeiten in Privatdienstverträgen (z. B. mit Professor\_innen) nach § 3 WissZeitVG,
- alle Dienstzeiten in Beamtenverhältnissen auf Zeit (z.B. wiss. Assistent\_innen, Oberassistent\_innen, Hochschuldozent\_innen, Juniorprofessuren),

- alle Verträge als wissenschaftliche Hilfskraft **nach** Abschluss des Erststudiums,
- alle Arbeitsverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

**Für alle gilt**, dass die Anrechnung erfolgt, wenn der Zeitumfang **mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit** betrug, die in dem jeweiligen Bereich maßgebend war!

**Nicht angerechnet werden studentische Beschäftigungszeiten vor Abschluss des Studiums** (einschließlich der Masterphase!) - § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 8.8.2012 (Az 15 Sa 1002/12)<sup>3</sup> festgestellt, dass diese Ausnahme für Zeiten einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft **während des Erststudiums** bis zum Abschluss des Masters, Magisters, Diploms oder Staatsexamens gilt. Zeiten der Beschäftigung während eines Zweitstudiums sind dagegen voll zu berücksichtigen, sofern ihr Umfang mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug (siehe Beispiel 6, Seite 20)

## **8. Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten auf Verträge mit sachgrundloser Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG)**

**Die jeweilige Dauer** des laufenden, nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich **um folgende Zeiten**, sofern die Beschäftigten dazu ihr Einverständnis erklären. Dies sollte rechtzeitig schriftlich gegenüber der Dienststelle geltend gemacht werden. Damit soll sichergestellt werden, dass trotz dieser Unterbrechungen die ursprünglich vereinbarte Vertragslaufzeit zur Verfügung steht:

- Zeiten einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung (um mindestens 1/5) für die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen – maximal 2 Jahre!

---

<sup>3</sup> <https://www.berlin.de/gerichte/landesarbeitsgericht/>

- Zeiten einer Beurlaubung für wissenschaftliche/künstlerische Tätigkeiten und wissenschaftliche/künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung außerhalb der Hochschule oder im Ausland – maximal 2 Jahre!
- Zeiten des Mutterschutzes, der Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft sowie Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - aber nur in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgte,
- Grundwehr- und Zivildienstzeiten,
- Zeiten der Freistellung (um mindestens 1/5) für Tätigkeiten im Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung sowie der Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten – maximal 2 Jahre!

**Die Zeit einer Verlängerung des Arbeitsvertrages nach den o. g. Regelungen wird nicht auf die Höchstdauer (6 + 6 Jahre) nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet.**

Im Unterschied zur „familienpolitischen Komponente“ nach § 2 Abs.1 WissZeitVG (siehe Seite 16) **besteht auf die Nichtanrechnung der o. g. Zeiten und damit auf die entsprechende Vertragsverlängerung ein Rechtsanspruch!**

**Wichtig:** Diese Verlängerungsregelungen gelten ausdrücklich **nicht für Beschäftigte, deren Verträge mit dem sachlichen Grund „Drittmittelbeschäftigung“ nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG befristet werden**, und zwar weder für wissenschaftliches noch für nichtwissenschaftliches Personal! Sie haben keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung, z. B. nach Elternzeit.

## **9. Familienpolitische Komponente (§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG)**

Die **insgesamt zulässige Höchstdauer** befristeter Verträge ohne sachlichen Grund von i. d. R. 12 Jahren kann überschritten werden bei

- Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren

um zwei Jahre je Kind.

Kümmern sich beide wissenschaftlich tätigen Elternteile um das Kind, können auch beide jeweils zwei Jahre Verlängerung erhalten. Die Verlängerungsoption gilt für jedes Kind. Bei z. B. zwei Kindern beträgt sie demnach vier Jahre für jedes Elternteil.



Für die Verlängerung reicht es aus, wenn das Kind/die Kinder im gemeinsamen Haushalt leben und ein Betreuungsverhältnis besteht. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist nicht erforderlich.

In welcher Phase der Qualifizierung die Kindererziehung vorliegt, ist unerheblich. Berücksichtigt werden also auch Zeiten der Promotion ohne Arbeitsverhältnis (auch schon während des Studiums, was z. B. in der Medizin der Regelfall ist).

Eine bestimmte Dauer der Kindererziehung ist ebenfalls nicht vorgeschrieben.

Die Verlängerungsoption bezieht sich auf die „insgesamt zulässige Befristungsdauer“.

Deshalb kann sie auch nur ein Mal in Anspruch genommen werden, auch wenn das Kind sowohl vor als auch nach der Promotion betreut wird.

**Eine Verlängerung wegen Kindererziehung kommt auch erst in Frage, wenn die insgesamt zulässige Dauer der Befristung ohne sachlichen Grund (i. d. R. 12 Jahre) ausgeschöpft ist! Rechtlich unklar ist, ob diese Verlängerungsoption bereits im Anschluss an die ersten sechs Jahre ohne Abschluss einer Promotion greifen kann oder erst nach Ausschöpfen der „insgesamt zulässigen Befristungsdauer“ (nach der Promotion).**

**Diese Regelung hat die Bezeichnung „familienpolitische Komponente“ von Anfang an nicht verdient. Denn es gibt keinen Rechtsanspruch auf Ausschöpfung der Höchstgrenzen befristeter Verträge und damit auch nicht auf Verlängerung wegen Kindererziehung nach dieser Regelung. Es hängt einzig und allein vom Arbeitgeber ab, ob er eine Verlängerung anbietet.**

In der Praxis seit 2007 hat sich dann auch gezeigt, dass die Arbeitgeber von dieser Regelung fast keinen Gebrauch machen. Die Evaluation des WissZeitVG durch die HIS GmbH im Jahr 2011 hat ergeben, dass nur 1 % der Hochschulen und 1 bis 2 % der Forschungseinrichtungen die „familienpolitische Komponente“ anwenden.<sup>4</sup>

Die „familienpolitische Komponente“ nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG gilt außerdem nicht für Arbeitsverträge, die mit dem Befristungsgrund Drittmittel abgeschlossen werden (siehe Seite 13.). Derartige Fristverträge können demnach nicht wegen Kindererziehung verlängert werden!

---

<sup>4</sup> Quelle: Georg Jongmanns, *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetz, HIS 2011*

Unabhängig davon gelten die Vorschriften zur Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten, z. B. Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubungen zu wissenschaftlichen Zwecken nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG - siehe Seite 15. Diese bieten im Unterschied zur „familienpolitischen Komponente“ einen wirklichen rechtlichen Anspruch auf Vertragsverlängerung.

## 10. Beispiele

### **Beispiel 1:**

2 Jahre Promotion mit Stipendium, anschließend Wechsel in ein Arbeitsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin für 3 Jahre; Abschluss der Promotion:

- Damit sind nach Abschluss der Promotion befristete Beschäftigungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für 6 Jahre plus 1 Jahr („Bonus“) ohne sachlichen Grund möglich.
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

### **Beispiel 2:**

3 Jahre Promotion mit halber Stelle im Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Mitarbeiter; Abschluss der Promotion;

Anschließend 2 Jahre Forschungsaufenthalt im Ausland (dort angestellt);

Rückkehr nach Deutschland:

- Danach sind befristete Verträge ohne Sachgrund nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG für bis zu 9 Jahre möglich (der Vertrag im Ausland wird nicht angerechnet; 6 Jahre sind nach Abschluss der Promotion möglich plus 3 Jahre „Bonus“, da die Promotion in nur 3 Jahren durchgeführt wurde).
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

**Beispiel 3:**

3 Jahre Promotion mit halber Stelle im Arbeitsverhältnis als wiss. Mitarbeiter\_in; Abschluss der Promotion; anschließend Juniorprofessur im Beamtenverhältnis für 6 Jahre.

- Danach sind befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG möglich für 0 Jahre (wegen Anrechnung der 6 Jahre des Beamtenverhältnisses auf Zeit) plus 3 Jahre („Bonus“, weil die Promotion in nur 3 Jahren abgeschlossen wurde).
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

**Beispiel 4:**

Masterabschluss;

2 Jahre Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft mit 25 % der Arbeitszeit;

10 Monate Drittmittelvertrag nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG mit 50 % der Arbeitszeit an einer anderen Hochschule;

Beginn der Promotion: 3 Jahre mit Stipendium

- Ohne abgeschlossene Promotion sind Fristverträge ohne Sachgrund möglich bis zu 5 Jahre und 2 Monate (die Hilfskraftzeiten werden nicht angerechnet, da sie nur  $\frac{1}{4}$  der regelmäßigen Arbeitszeit umfassten; die 10 Monate Drittmittelvertrag werden aber angerechnet).

**Beispiel 5:**

4 Jahre Promotionsphase ohne Arbeitsverhältnis. Während der Promotion Geburt eines Kindes.

Abschluss der Promotion:

- Nach abgeschlossener Promotion sind Fristverträge ohne sachlichen Grund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für 6 Jahre plus 2 Jahre („Bonus“, da für Promotionsphase nur 4 Jahre benötigt) möglich. Nach Ausschöpfen dieser insgesamt zulässigen Be-

fristungsdauer ist eine weitere Verlängerung um 2 Jahre (wegen Kinderbetreuung) möglich.

- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

### **Beispiel 6:**

Während des Studiums 3 Jahre Tätigkeit als studentische Hilfskraft (Tutorin);

Masterabschluss;

Arbeitsvertrag zur Elternzeit-Vertretung für 18 Monate;

Promotionsstelle (halbe Stelle) für 3 Jahre

Abschluss der Promotion:

- Anschließend sind Fristverträge ohne Sachgrund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG möglich bis zu 6 Jahre plus einem Bonus von 18 Monaten (da Promotionszeit und Beschäftigungszeit vor der Promotion nur 4 Jahre und 6 Monate umfassen).
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

### **Beispiel 7:**

Nach Studienabschluss 2 Jahre Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Drittmittelprojekt, befristet nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

Während dieser Zeit Geburt eines Kindes und Elternzeit für 1 Jahr. Drittmittelvertrag endete.

- Ohne abgeschlossene Promotion sind weitere Fristverträge ohne sachlichen Grund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für maximal 4 Jahre möglich (die Fristverträge im Drittmittelbereich werden auf die Höchstdauer von 6 Jahren angerechnet).
- Unabhängig davon können wiederum beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

## 11. Befristungen nach allgemeinem Arbeitsrecht

Befristete Arbeitsverträge sind im Wissenschaftsbereich auch auf Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts möglich, wenn z. B. die Höchstfristen (Befristung ohne Sachgrund) bereits ausgeschöpft sind und auch eine Drittmittelbefristung (nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG) nicht in Betracht kommt. Rechtsgrundlage ist das

**Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14.** Zulässig sind dort u. a.:

- a. Befristungen **ohne Sachgrund für längstens zwei Jahre** (aber: nur bei erstmaliger Einstellung bei neuem Arbeitgeber oder, wenn der letzte Vertrag bei diesem Arbeitgeber länger als drei Jahre zurück liegt). Bis zur Höchstgrenze von zwei Jahren sind maximal drei Vertragsverlängerungen zulässig.
- b. Befristete Verträge sind nach TzBfG **insbesondere** bei Vorliegen folgender **sachlicher Gründe** möglich:
  - Vorübergehender Bedarf (z. B. bei Beschäftigung auf einer vakanten Stelle, deren Besetzung noch nicht abgeschlossen ist),
  - Beschäftigung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (z. B. Sonderprogramme),
  - Vertretung anderer Arbeitnehmer\_innen (z. B. Elternzeit- und Krankheitsvertretungen).

Im **Tarfbereich West** sind bei befristeten Arbeitsverträgen außerhalb des WissZeitVG auch die Regelungen des **§ 30 Tarifvertrag-Länder (TV-L)** und des **§ 30 TVöD** zu beachten.

In Berlin gelten aufgrund der Tarifverträge zur Übernahme der TV-L in allen Hochschulen die Regelungen des Tarifgebietes West.

## II. Tipps und Hinweise

Dieses Info kann nur die wichtigsten Regelungen zum Befristungsrecht zusammenfassen, keineswegs aber auf alle Fallkonstellationen eingehen. Hier einige Tipps:

- Prüfen Sie Ihren Arbeitsvertrag, bevor Sie ihn unterschreiben bzw. lassen ihn prüfen (GEW-Mitglieder können die Rechtsberatung der GEW nutzen). Verschaffen Sie sich dabei Klarheit darüber, auf welcher Rechtsgrundlage Ihr Vertrag befristet werden soll.
- Achten Sie bei Vertragsabschluss darauf, dass die Gelegenheit zur Promotion ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten wird (innerhalb der Arbeitszeit). Denn ohne Promotion können Sie maximal 6 Jahre befristet ohne sachlichen Grund beschäftigt werden.
- Beachten Sie, dass Drittmittelverträge (z. B. beim Berufseinstieg) bereits auf die 6-Jahreshöchstfrist vor Abschluss der Promotion angerechnet werden. Falls es möglich ist, wirken Sie darauf hin, dass der Vertrag ohne Sachgrund nach § 2 Abs. 1 Wiss-ZeitVG (auch im Drittmittelbereich) befristet wird. Denn dann besteht z. B. ein Rechtsanspruch auf Verlängerung bei Mutterschutz und Elternzeit sowie bestimmten anderen Unterbrechungen des Vertrages (siehe Seite 15).
- Wenn Ihr Fristvertrag ausläuft, sind mehrere Varianten denkbar:
  - Ist die jeweilige 6-Jahresfrist (vor bzw. nach der Promotion) noch nicht ausgeschöpft, stellen Sie rechtzeitig einen Antrag auf Verlängerung Ihres befristeten Vertrages. Prüfen Sie dabei auch, ob bestimmte Zeiten nicht anzurechnen sind (siehe Seite 15).
  - Ist die 6-Jahresfrist nach Abschluss der Promotion ausgeschöpft, prüfen Sie, ob eine Verlängerung in Betracht kommt wegen
    - Promotionszeit von weniger als 6 Jahren („Bonus“, siehe Seite 12) und/oder
    - Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten (siehe Seite 15) und/oder
    - Kinderbetreuung („familienpolitische Komponente“, siehe Seite 16).

Beantragen Sie rechtzeitig eine mögliche Verlängerung.

- Nach Ausschöpfen der Höchstfristen (ohne sachlichen Grund) kann ein weiterer Fristvertrag auch nach Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich sein (siehe Seite 21).
- Unabhängig vom Ausschöpfen der Höchstfristen können Sie im Drittmittelbereich befristet beschäftigt werden (siehe Seite 13). Um eine Beantragung müssen Sie sich frühzeitig bemühen.
- Und nicht zuletzt ist es selbstverständlich rechtlich möglich, dass mit Ihnen ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.
- Lassen Sie sich vor Vertragsabschluss sowie rechtzeitig vor Auslaufen eines Fristvertrages rechtlich beraten! GEW-Mitglieder haben Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung und Rechtsvertretung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten durch die GEW. Vereinbaren Sie rechtzeitig einen Termin.
- Nutzen Sie auch die Beratung im Personal- oder Betriebsrat Ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung.

### **III. Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft (WissZeitVG)<sup>5</sup>**

vom 12. April 2007

#### **Artikel 1**

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft  
(Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)

#### **§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen**

- (1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.
- (2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

---

<sup>5</sup> Quelle: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2007 Teil I Nr. 13, ausgegeben zu Bonn am 17. April 2007  
keine amtliche Bekanntmachung



## § 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

- (1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten 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; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.
- (2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals 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. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.
- (3) Auf die in 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 abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.
- (4) 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 Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

- (5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach 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 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 und
  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.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

### **§ 3 Privatdienstvertrag**

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

#### **§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen**

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

#### **§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen**

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

#### **§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung**

- (1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.
- (2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

## **IV. Wege zum Traumjob Wissenschaft**

### **Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests**

#### **(Auszüge aus dem Beschluss des GEW-Gewerkschaftstages 2013)**

Wege zum Traumjob Wissenschaft - Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests.

Mit dem Templiner Manifest hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2010 ein Programm zur Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, mit dem sie sich seitdem für den "Traumjob Wissenschaft" stark macht.

#### **"Traumjob Wissenschaft" - das bedeutet für uns:**

- eine Absicherung der Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Berufsausübung - durch ausreichend sozialversicherungspflichtige Stellen und sinnvoll konzeptionierte fächerübergreifende Graduiertenzentren,
- verlässliche Perspektiven für Postdocs - durch einen Tenure Track, der den dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung ermöglicht,
- Dauerstellen für Daueraufgaben - um Kontinuität und Qualität von Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicherzustellen,
- reguläre statt prekäre Beschäftigung - Schluss mit der Ausbeutung von Lehrbeauftragten und anderen Dumping-Lehrkräften,
- ein Recht auf Work-Life-Balance für alle in der Wissenschaft Tätigen - durch eine familienfreundliche Gestaltung von Hochschule und Forschung,
- ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn - durch Quotierung und Anerkennung von Gleichstellung als Qualitätskriterium,
- die Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - auch in neuen Organisationsformen wie Graduiertenschulen oder Clustern,
- Förderung statt Bestrafung von Mobilität - durch Anerkennung von Erfahrungszeiten und Sozialversicherungsansprüchen,

- einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau von Hochschule und Forschung - mehr Studienplätze, ein besseres Betreuungsverhältnis und eine intensivere Forschung,
- tarifvertraglichen Schutz für alle Beschäftigten - durch Ausdehnung des Geltungsbereichs der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes und wissenschaftsspezifische Regelungen.

## 1. Bund

Die GEW fordert den Bund auf, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz dahin gehend zu ändern, dass

- die Tarifsperre ersatzlos gestrichen wird und Gewerkschaften und Arbeitgeber das uneingeschränkte Recht bekommen, sachgerechte Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen auszuhandeln,
- Mindestlaufzeiten für nach dem Gesetz begründete Zeitverträge festgeschrieben werden, wonach die Laufzeit von befristeten Beschäftigungsverhältnissen mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifikation bzw. der Laufzeit des Drittmittelprojekts entsprechen muss und ein Jahr nicht unterschreiten darf,
- die familienpolitische Komponente, die die Verlängerung von Zeitverträgen mit Beschäftigten, die Kinder betreuen, über die Höchstbefristungsgrenze hinaus ermöglicht, verbindlich ausgestaltet wird,
- Beschäftigte auf drittmittelfinanzierten Stellen den gleichen Anspruch auf die Verlängerung ihres Zeitvertrages im Rahmen der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sowie in Folge einer Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung für Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Aus-, Fort- oder Weiterbildung, Elternzeit und Mutterschutz, Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten erhalten wie Beschäftigte auf Haushaltstellen.

Die GEW fordert den Bund auf, das Sozialgesetzbuch dahin gehend zu ändern, dass Doktorandinnen und Doktoranden ohne sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder Anspruch auf Familienversicherung Krankenversicherungsschutz erhalten. Der Beitrag muss auf Grundlage eines gesetzlich festgelegten Einheitssatzes analog zur studentischen Krankenversicherung berechnet werden.

## 2. Bund und Länder

Die GEW fordert Bund und Länder zu einer aktiven Vergabepolitik gegenüber den von ihnen finanzierten Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsfördereinrichtungen auf.

Die GEW fordert daher, dass die Finanzierung von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderorganisationen durch Bund und Länder unter der Voraussetzung erfolgt, dass diese

- die Empfehlungen der Europäischen Kommission von 2005 für eine "Europäische Charta für Forscher" sowie einen "Kodex für die Einstellung von Forschern" umsetzen,
- einem Arbeitgeberverband beitreten und sich zur Einhaltung entsprechender Tarifverträge verpflichten,
- Stipendien nicht missbräuchlich zur Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen einsetzen und Stipendiatinnen und Stipendiaten eine auskömmliche Finanzierung des Lebensunterhalts und zusätzlich eine Sozialversicherungszulage und Familienzuschläge für Kinder sowie Verlängerungsansprüche bei Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung und für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten (Nachteilsausgleich) gewähren,
- eine aktive Personalpolitik betreiben und über ein zukunftsfähiges Personalentwicklungskonzept verfügen,
- über ein schlüssiges Gleichstellungskonzept verfügen, das sich mindestens an dem vom Wissenschaftsrat empfohlenen Kaskadenmodell orientiert, wonach der Frauenanteil einer Beschäftigtengruppe wenigstens den Frauenanteil der vorausgehenden Qualifikationsstufe erreichen soll, und die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele effektiv kontrollieren und Nichterfüllungen bzw. Verschlechterungen sanktionieren.

## 3. Länder

Die GEW fordert die Länder zu einer Reform ihrer Hochschulgesetze auf, die

- allen Doktorandinnen und Doktoranden unabhängig von ihrer Finanzierungsart und von ihrem Beschäftigungsverhältnis den Status als vollwertige Mitglieder ihrer Hochschule mit aktivem und passiven Wahlrecht in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt,

- befristet beschäftigten Doktorandinnen und Doktoranden das Recht gibt, drei Viertel ihrer bezahlten Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung zu nutzen,
- die Beschäftigung von Lehrkräften für besondere Aufgaben sowie von administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausschließlich in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen gestattet,
- die Hochschulen verpflichtet, regelmäßig Berichte zur Lage und zu den Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Gleichstellung von Frauen und Männern vorzulegen,
- die Universitäten verpflichtet, promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) einen Tenure Track anzubieten, der diesen die Perspektive eines dauerhaften Verbleibs in Hochschule und Forschung eröffnet - unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht,
- auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss zu Gunsten einer einheitlichen Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verzichten,
- die Vergabe von Lehraufträgen ausschließlich zur Ergänzung des Lehrangebots zu gestatten, die Vergabe über einen Zeitraum von mehr als einem Semester sowie eine angemessene Vergütung vorzugeben, die Zeiten der Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie der Betreuung und Beratung der Studierenden und die Wahrnehmung von Prüfungsverpflichtungen berücksichtigt.

#### **4. Hochschulen und Forschungseinrichtungen**

Die GEW fordert Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, sich zur Schaffung stabiler Beschäftigungsbedingungen und berechenbarer Karrierewege zu verpflichten. Vorbild für eine solche Selbstverpflichtungserklärung ist der Herrschinger Kodex, den die GEW 2012 vorgelegt hat.

Der vollständige Text des Beschlusses ist abrufbar unter:

[http://www.gew-gewerkschaftstag.de/Binaries/Binary103172/2-11\\_1107\\_Beschluss.pdf](http://www.gew-gewerkschaftstag.de/Binaries/Binary103172/2-11_1107_Beschluss.pdf)

## Weitere Infos zum Befristungsrecht in der Wissenschaft:

bei der GEW:

<http://www.gew.de/Wissenschaftszeitvertragsgesetz.html>

beim Bundesministerium für Bildung und Forschung:

<http://www.bmbf.de> (dort über „Wissenschaft“ unter dem Schlagwort „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“)

## Die GEW für bessere Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen in der Wissenschaft sowie weitere Informationsquellen:

### Templiner Manifest der GEW

Traumjob Wissenschaft – Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung (2010):

[http://www.gew.de/Templiner\\_manifest.html](http://www.gew.de/Templiner_manifest.html)

### Herrschinger Kodex

Gute Arbeit in der Wissenschaft

Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen (2012)

[http://www.gew.de/Herrschinger\\_Kodex.html](http://www.gew.de/Herrschinger_Kodex.html)

### Europäische Charta für Forscher

Amtsblatt:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:075:0067:0077:DE:PDF>

Erläuternde Power-Point-Präsentation:

[http://www.gew.de/Binaries/Binary106669/Gerhard\\_Duda\\_Charta.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary106669/Gerhard_Duda_Charta.pdf)



## V. Service für GEW-Mitglieder

**Wer Mitglied in der GEW ist, kann die umfassenden Beratungs- und Informationsmöglichkeiten nutzen, die wir für Beschäftigte im Wissenschaftsbereich anbieten. Das betrifft z. B.**

- o Prüfung des Arbeitsvertrages,
- o Fragen zur möglichen Verlängerung eines Fristvertrages,
- o genaue Berechnung des Gehalts,
- o Beratung in tarifvertraglichen Angelegenheiten,
- o Fragen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Elternzeit,
- o Kontakt zu den GEW-Personalräten und den Frauenbeauftragten,
- o Fragen zur Arbeitslosigkeit (einschließlich Alg II),
- o Kostenlose rechtliche Beratung und Unterstützung in arbeitsgerichtlichen Verfahren (z. B. wegen Verlängerung Fristvertrag).

**Also – nicht zögern! GEW-Mitglied werden!**

Einfach online unter <http://www.gew-berlin.de>



[www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)