

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

## ***Informationen zum Verständnis und zur Anwendung***

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) ist am 18. April 2007 in Kraft getreten (BGBl. I S. 506).

### **I. Qualifizierungsphase**

Das WissZeitVG enthält weiterhin die aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) bekannten Sonderregelungen für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ohne Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer) während der Qualifizierungsphase, die so genannte 12-Jahresregelung bzw. in Medizin die so genannte 15-Jahresregelung:

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal, das nicht promoviert ist, kann bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Nach Abschluss der Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG). Bei einer kürzeren Phase vor Abschluss der Promotion als 6 Jahre verlängert sich der Befristungszeitraum nach der Promotion entsprechend.

#### **1) Personeller und institutioneller Anwendungsbereich**

Mit der Föderalismusreform ist die Gesetzgebungskompetenz für das Hochschulrecht auf die Länder übergegangen. Der Bundesgesetzgeber kann die Personalkategorien des Hochschulpersonals in Zukunft nicht mehr festlegen. Das WissZeitVG verzichtet daher bewusst auf eine solche Perpetuierung der aus dem HRG bekannten Personalkategorien (studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Das WissZeitVG gilt für das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind (§ 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Die hochschulrechtliche Ausgestaltung der Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen der Länder obliegt den Bundesländern. Das WissZeitVG knüpft hieran an.

Das WissZeitVG gilt auch für Privatdienstverträge, die ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgabe mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal abschließt (§ 3 Satz 1 WissZeitVG).

Das WissZeitVG gilt des Weiteren für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen (§ 4 Satz 1 WissZeitVG)

Es gilt darüber hinaus für das wissenschaftliche Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Art. 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen (§ 5 Satz 1 WissZeitVG)

## 2) Befristung von studentischen Hilfskräften

Studentische Hilfskräfte werden von dem Begriff „wissenschaftliches Personal“ des WissZeitVG erfasst, wenn sie – wie bisher – nach dem Landeshochschulrecht dem wissenschaftlichen Personal der Hochschulen zugeordnet sind.

Befristungsgrundlage für studentische Hilfskräfte, die zum wissenschaftlichen Personal zählen, ist § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.

Auf die zulässige befristete Beschäftigungsdauer von sechs Jahren für wissenschaftliches Personal, das nicht promoviert ist, werden Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, nicht angerechnet (§ 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG). Mit der Formulierung „Abschluss des Studiums“ wird sowohl ein Studium erfasst, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (zum Beispiel Bachelor) führt, als auch ein Studium, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss (zum Beispiel Master) führt.

Für Verträge mit studentischen Hilfskräften gilt jetzt auch das Zitiergebot aus § 2 Abs. 4 WissZeitVG.

Alternativ zu einer Befristung nach dem WissZeitVG ist weiterhin eine Befristung von studentischen Hilfskräften nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG).

## 3) Befristung von wissenschaftlichen Hilfskräften

Die bisherige zeitliche Beschränkung der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften auf vier Jahre (vgl. § 57b Abs. 1 Satz 3 HRG a.F.) ist entfallen. Sie können nunmehr nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG als Nichtpromovierte bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt werden.

Die jeweilige Befristungsdauer ist weiterhin auf die zulässige Höchstbefristungsdauer anzurechnen, sofern es sich um ein Arbeitsverhältnis mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit handelt (§ 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG).

## 4) Befristung von hauptberuflich tätigen Lehrenden („Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ oder je nach Ausgestaltung „Lecturer“)

Die Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase in § 2 Abs. 1 WissZeitVG gehen wie auch § 57b Abs. 1 HRG a.F. weiterhin pauschalierend davon aus, dass die Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal innerhalb der 12- bzw. 15-Jahresfrist nach dem Studienabschluss der Qualifizierung dient. Eine Anwendung der Sonderregelungen für die Befristung in der Qualifizierungsphase auf hauptberuflich tätig Lehrende, z.B. Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder je nach Ausgestaltung „Lecturer“, ist daher zwar möglich, unterliegt allerdings folgenden rechtlichen Beschränkungen:

- Ohne Promotion ist eine befristete Befristung von hauptberuflich tätigen Lehrenden Beschäftigung nur für max. 6 Jahren möglich. In dieser Phase muss kein formaler Qualifizierungsabschluss wie eine Promotion angestrebt werden.
- Nach einer Promotion und damit nach einer tatsächlich erfolgten wissenschaftlichen Qualifizierung in der ersten 6-Jahresphase sind weitere 6 Jahre (9 Jahre im medizinischen Bereich) zulässig.
- Nach Ausschöpfung dieser Fristen ist eine weitere "sachgrundlos" befristete Beschäftigung nach dem WissZeitVG nicht mehr möglich.

Mit Lehrkräften für besondere Aufgaben und „Lecturern“ soll der erhöhte Lehrbedarf der Hochschulen dauerhaft bzw. über längere Zeiträume gedeckt werden. Damit sind die Befristungsregelungen für die Qualifizierungsphase für eine Beschäftigung von hauptberuf-

lich tätigen Lehrenden, deren Qualifizierungsphase in der Regel abgeschlossen sein dürfte, wenig praxisrelevant.

Die Regelungen können allerdings – wie bei anderen Personalkategorien auch – dann sinnvoll eingesetzt werden, wenn die Qualifizierungsphase des Lehrpersonals noch nicht abgeschlossen ist. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn eine Promotion angefertigt oder Lehrerfahrung gesammelt werden soll.

## 5) Familienpolitische Komponente

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Damit soll der Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, wissenschaftlichen Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden. Mit der Einführung der familienfreundlichen Komponente wird eine Forderung u.a. der Initiative „Familienfreundliches HRG“ umgesetzt.

Die familienpolitische Komponente eröffnet eine Verlängerungsoption für Arbeitgeber und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus. Eine automatische Verlängerung erfolgt nicht, ein Einverständnis beider Vertragsparteien ist daher erforderlich.

Die Verlängerungsoption gilt sowohl für Beschäftigungsverhältnisse, die gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsphase) erstmalig abgeschlossen werden, als auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse. Nach welcher Rechtsvorschrift ein zuvor bestehendes Beschäftigungsverhältnis befristet wurde (z.B. HRG, TzBfG, Zeitbeamtenverhältnis) ist unerheblich.

Die Regelung gilt für beide Elternteile. Befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, so verlängert sich die zulässige Befristungsdauer bei beiden um zwei Jahre je Kind.

Voraussetzung ist, dass ein Betreuungsverhältnis besteht. Von einer Betreuung ist regelmäßig auszugehen, wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben. Ein Personensorgerecht der betreuenden Person ist nicht Voraussetzung.

Die familienpolitische Komponente nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist unabhängig von der – bei Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin – automatischen Verlängerung eines Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG. Beide Regelungen können auch kumulativ zur Anwendung kommen. § 2 Abs. 5 WissZeitVG berücksichtigt Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen des Personals, die die Erbringung der vertraglichen Leistungen verhindern und die eine automatische Verlängerung rechtfertigen, um eine Qualifizierung sicherzustellen. Die familienpolitische Komponente berücksichtigt dagegen die Dreifachbelastung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, auch wenn keine Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung vorliegt.

## 6) Erhalt der bisherigen Übergangsregelung

Die bisher in § 57f Abs. 2 HRG enthaltene Übergangsregelung, die eine weitere befristete Beschäftigung von Personen mit so genannten Altverträgen auch nach Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer bis zum 29. Februar 2008 zulässt, bleibt erhalten (§ 6 Abs. 2 WissZeitVG).

## II. Befristete Beschäftigung aufgrund von Drittmitteln

### 1) Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal kann, wenn die Beschäftigung aus Drittmitteln erfolgt, auch nach dem neuen Befristungstatbestand gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG befristet beschäftigt werden.

Eine Befristung nach den Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase und eine Befristung nach dem Drittmittelstatbestand stehen nicht in einem zeitlichen Stufenverhältnis. Eine Befristung nach dem Drittmittelstatbestand kann daher auch ohne Ausschöpfung des Gesamtbefristungsrahmens für die Qualifizierungsphase erfolgen. Eine befristete Beschäftigung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG wird jedoch wie befristete Beschäftigungsverhältnisse nach anderen Rechtsvorschriften auch gem. § 2 Abs. 3 WissZeitVG auf die insgesamt zulässige Befristungsdauer für die Qualifizierungsphase angerechnet.

Für eine befristete Beschäftigung müssen folgende Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sein:

#### a) Die Beschäftigung muss überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert sein.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine Drittmittelfinanzierung vor, wenn ein Forschungsvorhaben nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (siehe hierzu BAGE 65, 16 ff.; BAGE 81, 300 ff.; BAG, 15. Januar 1997, AP HRG § 57b Nr. 14). Es muss sich also um Mittel handeln, die nicht zur institutionellen Förderung der Einrichtung gehören.

Das Merkmal „überwiegend“ ist erfüllt, wenn das Personal zu mehr als 50 Prozent aus Drittmitteln finanziert wird. Es ist daher zulässig, dass ein drittmittelfinanzierter Vertrag aus Haushaltsmitteln „aufgestockt“ oder „gestreckt“ wird. Das wissenschaftliche Personal ist bereits dann überwiegend aus Drittmitteln vergütet, wenn bei Vertragsabschluss mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden konnte, dass seine Vergütung nur für den geringeren Teil der Vertragsdauer aus laufenden Haushaltsmitteln bestritten werden muss (BAGE 65, 16 ff.; BAGE 81, 300 ff.)

#### b) Die Finanzierung muss für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein.

- Die zur Verfügung stehenden Mittel müssen für ein genau bestimmtes Drittmittelprojekt und eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden sein und anschließend wegfallen.
- Ob bei Vertragsschluss Anhaltspunkte für die Annahme bestanden, dass der Wissenschaftler oder die Wissenschaftlerin auch nach dem Ende des Projektes bzw. des Förderzeitraumes in anderen Projekten eingesetzt werden könnte, ist nicht von Bedeutung.

„Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf die Beendigung des konkreten Projekts beziehen. Allein daraus folgt der vorhersehbare Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer. Dieser projektbedingte personelle Mehrbedarf stellt den Sachgrund dafür dar, das Arbeitsverhältnis des projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmers für die Dauer des Projekts zu befristen. Es ist deshalb unerheblich, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte“ (BAG, 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05 m.w.N.)

- Die mögliche Gesamtdauer eines Projektes kann auch den einzelnen Finanzierungszeitraum übersteigen, ohne dass eine befristete Beschäftigung für den Finanzierungszeitraum ausgeschlossen wird. Entscheidend ist, dass Drittmittelgeber und Einrichtung sich einig sind, dass das Projekt nur für den bewilligten Finanzierungszeitraum laufen soll. Der Umstand, dass der Arbeitgeber möglicherweise beabsichtigte, das Vorhaben im Falle einer Anschlussförderung für einen weiteren befristeten Zeitraum fortzuführen, ist unschädlich.

Zu klären ist lediglich, ob der Arbeitgeber bereits bei Vertragsschluss von einer Anschlussförderung ausgehen konnte. Dies ist nicht der Fall, wenn die Anschlussförderung von den bis dahin erzielten Forschungsergebnissen, einer erneuten Antragstellung und damit von neu zu treffenden Entscheidungen des Drittmittelempfängers wie des Drittmittelgebers abhängig ist.

Siehe dazu ausführlich die Rechtsprechung am Beispiel der DFG-Drittmittelförderung: Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05.

- Von der neuen Regelung werden auch die Fälle erfasst, in denen die anfänglich projektierte Gesamtdauer der Aufgabe und die Dauer der einzelnen Bewilligung nicht übereinstimmen, weil die Bewilligungen nur abschnittsweise erfolgen (z.B. bei Sonderforschungsbereichen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder Forschungsprojekten im Rahmen der Fachprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung).
- Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin muss nicht für den gesamten Bewilligungszeitraum beschäftigt werden. Bleibt die Vertragsdauer hinter der Dauer der Drittmittelbewilligung zurück, stellt dies die Existenz des sachlichen Grundes im Regelfall nicht in Frage. Nur wenn die Vertragsdauer in einem derart großen Umfang hinter der Dauer der Bewilligung zurückbleibt, dass eine der Verwirklichung des Projektes dienende Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint, spricht dies für ein Fehlen des Sachgrundes.

c) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter müssen überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden.

Nicht jede projektfremde Tätigkeit steht der Wirksamkeit einer auf die Mitwirkung an einem Forschungsprojekt gestützten Befristung entgegen. Das ist nur der Fall, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar ist, dass der Arbeitnehmer überwiegend nicht projektbezogen eingesetzt, sondern mit Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden wird (BAG, Urteil vom 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05 m.w.N.). Es ist also zu klären, ob die Arbeit in dem Drittmittelprojekt der Tätigkeit des Mitarbeiters das Gepräge gibt, oder ob davon unabhängige Daueraufgaben dominieren.

Wenn der Arbeitnehmer in mehreren unterschiedlichen Drittmittelprojekten tätig ist, muss insgesamt gesehen der Schwerpunkt der Beschäftigung in diesen Projekten erfolgen.

## 2) Nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG (staatliche Hochschulen), § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 3 Satz 2 WissZeitVG (Privatdienstverträge), § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 4 Satz 2 WissZeitVG (staatlich anerkannte Hochschulen) und § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 5 Satz 2 WissZeitVG (Forschungseinrichtungen) gelten die Befristungsmöglichkeit bei einer Drittmittelfinanzierung auch für das nichtwissenschaftliche bzw. bei den Hochschulen auch für das nichtkünstlerische Personal. Hierdurch soll eine sinnvolle zeitabgestimmte Projekt- und Teamarbeit ermöglicht werden.

An eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals sind die gleichen Anforderungen zu stellen wie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (siehe oben). Die Formvorschriften des § 2 Abs. 4 WissZeitVG gelten ebenso.

### **III. Tarifsperre und Tariföffnungsklausel**

Die bereits im HRG bestehende Tarifsperre (jetzt § 1 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG) gilt nicht

- für tarifvertragliche Abweichungen im Hinblick auf die vorgesehenen Fristen in der Qualifizierungsphase und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge im Allgemeinen (siehe § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG),
- für die Regelungen des WissZeitVG zum nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personal,
- für die Rahmenbedingungen der befristeten Beschäftigung, z.B. für die Vereinbarung von Überbrückungsleistungen bzw. Risikozuschlägen, wie derzeit im Tarifbereich diskutiert.

### **IV. Evaluation des WissZeitVG**

Die Bundesregierung wird die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Wissenschaft genau verfolgen. Sie wird die Auswirkungen des WissZeitVG und dessen Anwendung in der Praxis umfassend evaluieren.

### **V. Weitere Informationen**

Sollten Sie weitergehende Fragen zur Anwendung haben, wenden Sie sich bitte an:

#### **Übergeordnete Fragen:**

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Referat 412

53170 Bonn

e-mail: [bmbf@bmbf.bund.de](mailto:bmbf@bmbf.bund.de) („Stichwort: WissZeitVG“)

#### **Hochschulen:**

Hochschulrektorenkonferenz

z.Hd. Herrn Joachim D. Weber

Ahrstraße 39

53175 Bonn

e-mail: [weber@hrk.de](mailto:weber@hrk.de)

Arbeitskreis Dienst- und Tarifrecht der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten

z.Hd. Frau Dr. Marina Frost

Kanzlerin der

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Seminarstr. 2

69117 Heidelberg

e-mail: kanzlerin@zuv.uni-heidelberg.de

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):**

z. Hd. Daniel Weth

-Personal, Recht, Organisation-

Kennedyalle 40

53175 Bonn

e-mail: Daniel.Weth@dfg.de

**Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen:**

Max-Planck-Gesellschaft

z.Hd. Frau Dr. Angelika Hartmann oder

Herrn Siegfried Kornprobst

- Generalverwaltung -

Personalabteilung

Hofgartenstraße 8

80539 München

e-mail: angelika.hartmann@gv.mpg.de

kornprobst@gv.mpg.de

Fraunhofer-Gesellschaft

z.Hd. Frau Annika Gehrmann

Hauptabteilung Personal (1B)

Postfach 20 07 33

80007 München

e-mail: annika.gehrmann@zv.fraunhofer.de

Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren

GeoForschungsZentrum Potsdam (GFZ)

z.Hd. Frau Dr. Bettina Hörstrup

Abteilung Personal- und Sozialwesen

Telegrafenberg

14473 Potsdam

e-mail: hoerstrup@gfz-potsdam.de

Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz

(1) Geschäftsstelle Bonn, Justitiariat

z.Hd. Frau RAin Simone Taufenbach

Eduard-Pflüger-Str. 55

53113 Bonn

e-mail: taufenbach@leibniz-gemeinschaft.de

(2) Forschungsverbund Berlin e. V.

z.Hd. Herrn Stephan Junker

Rudower Chaussee 17

12489 Berlin

e-mail: junker@fv-berlin.de