

DAS WICHTIGSTE ZUM WISSENSCHAFTS- ZEITVERTRAGS-GESETZ

WissZeitVG

Rat der Doktorandinnen und Doktoranden der FSU Jena

beraten von: Dr. Uta Bock, Personaldezernat FSU Jena

1. Oktober 2016

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel.....	2
1. Das WissZeitVG	3
1.1. Was ist das?.....	3
1.2. Geltungsbereich: Wer ist vom WissZeitVG betroffen?	3
1.3. Qualifizierung und Vertragslaufzeit	4
2. Befristungsdauer: Die 6 + 6 Jahre-Regelung	5
2.1. Was ist das?.....	5
2.2. Angerechnete Anstellungszeiten	6
2.2.1. Beispiele mit Stipendien	7
2.2.2. Besonderheiten bei Drittmitteln – die fünf Möglichkeiten	7
2.2.3. Besonderheiten bei Hilfskraftzeiten während des Studiums	8
2.3. Übertrags-Möglichkeit.....	9
2.4. Nachgewährung	10
2.5. Familienpolitische und soziale Komponente	12

Das WissZeitVG (<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/wisszeitvg/gesamt.pdf>) ist das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Obwohl die Formulierung des Gesetzes recht kurz ist, hat es komplizierte Auswirkungen. Die Vielzahl an Finanzierungsmöglichkeiten des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals und die häufig vorkommenden Kombinationen und „Zusammenstückelungen“ tragen besonders dazu bei, dass die Regelungen schwer zu durchblicken sind. Wir erklären die aus unserer Sicht wichtigsten Regeln sowie die Änderungen durch die Novellierung des Gesetzes im März 2016 aus Arbeitnehmerseite und greifen dabei typische Fallbeispiele auf. Es ist uns nicht möglich, auf jeden denkbaren Fall einzugehen. Sollten spezielle Fragen offen bleiben, empfehlen wir die direkte Nachfrage beim Personaldezernat. Ansprechpartnerinnen an der Friedrich-Schiller-Universität sind: Frau Anja Wahlmann (Sachgebietsleiterin Finanzierung über Haushalt) und Frau Heike Möckel (Sachgebietsleiterin Finanzierung über Drittmittel).

1. DAS WISSZEITVG

1.1. WAS IST DAS?

Das WissZeitVG (vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 442) geändert worden ist) regelt, **wie lang** die Hochschule (oder eine andere deutsche Forschungseinrichtung) einem wissenschaftlich Beschäftigten **befristete Arbeitsverträge** geben kann. Die befristete Einstellung unterliegt in Deutschland gesetzlichen Regelungen, von denen das WissZeitVG eine besondere Form für Wissenschaftler darstellt.

Wenn deine befristete Anstellung unter die Regelungen des WissZeitVG fällt, ist dies als Grund für die Befristung auf deinem Arbeitsvertrag vermerkt. Jedoch kann das WissZeitVG auch Auswirkungen für dich haben, wenn du vermeintlich bisher noch nicht damit in Berührung gekommen bist.

Allgemein wird das WissZeitVG meist als Grund dafür wahrgenommen, warum Wissenschaftler, die schon länger im akademische Betrieb sind, manchmal „aus heiterem Himmel“ nicht mehr angestellt werden können, weshalb es gut ist, sich mit den Regelungen ein wenig auszukennen um bei einer akademischen Karriere keine bösen Überraschungen zu erleben.

1.2. GELTUNGSBEREICH: WER IST VOM WISSZEITVG BETROFFEN?

Grob gesagt ist fast **jeder** wissenschaftlich oder künstlerisch Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der aus Haushaltsmitteln der Hochschule bezahlt wird (insbesondere Doktoranden, PostDocs, Habilitanden, Lehrkräfte für besondere Aufgaben etc.) unmittelbar vom WissZeitVG betroffen. Jedoch hat das WissZeitVG auch (teils indirekte) Auswirkungen für Drittmittelbeschäftigte und Stipendiaten (siehe dazu [2.](#))!

Zu einem Arbeitsverhältnis gehören immer zwei Parteien: Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es ist für beide Seiten geregelt, wann das WissZeitVG Anwendung findet.

Arbeitgeberseite	Arbeitnehmerseite:
<ul style="list-style-type: none">• Staatliche deutsche Hochschulen• Privatdienstverträge• Außeruniversitäre staatliche Forschungseinrichtungen in Deutschland	<ul style="list-style-type: none">• Wissenschaftliches und künstlerisches Personal• Das WissZeitVG gilt nicht für Hochschullehrer und Juniorprofessoren

Beispiele:

❖ *Ich bekomme ein Stipendium, ich bin nicht betroffen, oder?*

Jein. Auf das Stipendium selbst hat das WissZeitVG keinen Einfluss. Der Einfluss des WissZeitVG kann aber bei einer anschließenden Anstellung zum Tragen kommen, denn ein Stipendium kann den Beginn der Qualifikationsphase zur Promotion auslösen und sich so insbesondere auf die Zeit-Übertrags-Möglichkeit auswirken (siehe dazu [2.3.](#)).

❖ *Ich werde aus Drittmitteln bezahlt, ich bin nicht betroffen, oder?*

Jein. Die Hochschule (oder eine andere Forschungseinrichtung) kann auch für Drittmittelbeschäftigte Arbeitsverträge ausstellen, die explizit nach dem WissZeitVG befristet sind. Dann unterliegt zwar die Drittmittelbefristung nicht den Höchstfristen, ist aber auf diese anzurechnen. Besonderheiten ergeben sich also bei den Höchstfristen der Anstellungszeiten (siehe dazu [2.2.](#)).

❖ *Ich arbeite an einem außeruniversitären Forschungsinstitut (Max-Planck, Fraunhofer, Helmholtz, Leibniz, Hans-Knöll, etc.) bzw. bin Arzt an einem Universitätsklinikum, ich bin nicht betroffen, oder?*

Falsch. Wenn du befristet wissenschaftlich oder künstlerisch Beschäftigter bist, gilt das WissZeitVG genauso, wie an der Universität.

1.3. QUALIFIZIERUNG UND VERTRAGSLAUFZEIT

Eine Neuerung durch die Novellierung des WissZeitVG ist, dass nun nach §2(1) Satz 1 und 2 eine Befristung nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dient. Dies bedeutet, dass klare wissenschaftliche Qualifikationsziele zu Beginn eines Vertrags benannt werden müssen. Qualifizierungsziele können hier zum Beispiel sein:

- Anfertigung /Abschluss einer Promotion
- Anfertigung einer Habilitation oder Erbringung einer habilitationsäquivalenter Leistung
- Bearbeitung eines Forschungsprojekts
- Publikation wissenschaftlicher Ergebnisse
- Erschließung neuer wissenschaftlicher Schwerpunkte (nur nach abgeschlossener Promotion)
- Erwerb zusätzlicher Lehrqualifikationen

Weiterhin ist die vereinbarte Befristungsdauer so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist (§2(1) Satz 3). An der FSU Jena wird dies anhand der „Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiteinnen“ durch Betreuungsvereinbarungen, Statusgespräche (für Doktoranden) sowie Karrieregespräche (für Postdocs) umgesetzt.

Diese Richtlinie gibt auch die Mindeststandards für die Vertragslaufzeiten an. So sind das für Promotionen 3 Jahre, für Habilitationen 3 Jahre und 2 + 1 Jahr für Verträge nach abgeschlossener Promotion und sonstige Qualifikationsziele. Weiterhin ist dort auch empfohlen, dass der (Teilzeit-)Arbeitsvertrag von Doktoranden mindestens 50% betragen sollte und für Postdocs 100%.

Im HanFRIED, dem virtuellen Verwaltungshandbuch der Universität Jena, sind die Richtlinie sowie weiterführende Infos zu den Gesprächen mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen hinterlegt.

2. BEFRISTUNGSDAUER: DIE 6 + 6 JAHRE-REGELUNG

2.1. WAS IST DAS?

Nach dem WissZeitVG darf ein Wissenschaftler grob gesprochen von einer deutschen Hochschule (oder anderen Forschungseinrichtung, siehe [1.2.](#)) nur 6 Jahre **vor** der Promotion und 6 Jahre (Medizin: 9 Jahre) **nach** der Promotion befristet angestellt werden. Insgesamt also höchstens 12 Jahre (Medizin: 15 Jahre). Danach kann man unter Haushaltsmitteln nur noch unbefristet oder, unter gewissen Voraussetzungen, befristet unter Drittmitteln eingestellt werden (siehe dazu [2.2.2.](#)).

Vor der Promotion	Nach der Promotion
6 Jahre	6 Jahre (Medizin: 9 Jahre)

Es gibt bei diesen Fristen vier Besonderheiten, die man am besten getrennt betrachtet (Die Medizin- Regelung wird im Folgenden nicht mehr separat mit erwähnt. Bitte gedanklich selbst anpassen!):

1. Anstellungszeiten:

Es werden alle befristeten Arbeitsverträge an deutschen Hochschulen (oder Forschungseinrichtungen) angerechnet, insbesondere auch befristete Verträge aus Drittmittel-Finanzierungen (siehe [2.2.](#)) sowie Vertretungen nach dem TzBfG (z. B. im Fall einer Elternzeitvertretung).

2. Übertrags-Möglichkeit:

„Nicht verbrauchte“ Zeit aus der ersten Phase vor der Promotion, kann für die zweite Phase nach der Promotion verlängernd angehangen werden (siehe [2.3.](#)). Besonderheiten ergeben sich bei Stipendien.

3. Nachgewährung:

Bei Vorliegen bestimmter Gründe (z. Bsp. Mutterschutz, Elternzeit, Freistellung wegen Pflege) besteht ein Anspruch auf Verlängerung des bestehenden Arbeitsvertrages (siehe [2.4.](#)).

4. Familienpolitische Komponente:

Bei Betreuung von Kindern (nicht zwingend leiblich) im eigenen Haushalt besteht die Möglichkeit zur Verlängerung der Gesamtbefristungsdauer (siehe [2.5.](#)).

2.2. ANGERECHNETE ANSTELLUNGSZEITEN

Es zählen grob gesagt: alle befristeten Arbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen (oder Forschungseinrichtungen) nach einem abgeschlossenen Studium. Auch Zeiten befristeter Drittmittel- Verträge. Genauer gesagt:

Es zählen	Es zählen nicht
<ul style="list-style-type: none"> • Alle zeitlich befristeten Dienst-/Arbeits-/Privatdienstverträge mit mehr als 25% Wochenarbeitszeit (d.h. für Thüringen: mehr als 10 Stunden wöchentlich / 40 Stunden monatlich; egal ob aus Haushalts- oder Drittmitteln) die Zweckgebunden (Einstellung für Projekte) oder zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen • Beamtenverhältnisse auf Zeit z.B. bei akademischen Räten • Befristete Verträge nach anderen Rechtsvorschriften z.Bsp. TzBfG (kommt beispielsweise bei Vertretungen für Elternzeit und Sonderurlaub vor) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeiten eines Stipendiums • Zeiten eines Vertrages vor Abschluss eines Studiums • Zeiten eines Vertrages mit ausländischen Einrichtungen • Zeiten eines Vertrages mit anderen Einrichtungen (nicht betroffen sind z.Bsp. Referendare ohne Vertrag mit der deutschen Hochschule) • Ausgesetzte Zeiten eines laufenden Arbeitsvertrages mit Anspruch auf Nachgewährung (siehe 2.4.)

Drei Punkte seien dabei noch einmal besonders hervorgehoben: Beispiele mit Stipendien ([2.2.1.](#)), Besonderheiten bei Drittmitteln ([2.2.2.](#)) und bei Hilfskraftzeiten während des Studiums ([2.2.3.](#)).

2.2.1. BEISPIELE MIT STIPENDIEN

Zeiten eines Stipendiums werden **nicht** auf die 6-Jahres-Fristen angerechnet; und zwar weder vor, noch nach der Promotion. Hast du vor der Promotion ein Stipendium, dann wirkt sich dies aber auf die Übertrags-Möglichkeit aus (siehe [2.3.](#)).

Beispiele:

- ❖ Nach deinem Studium beginnst du zu promovieren. Dafür bekommst du zunächst ein Stipendium über 3 Jahre. Du bist nach den drei Jahren noch nicht fertig mit der Promotion. Dann darfst du vor der Promotion noch 6 Jahre an einer deutschen Hochschule (oder einer anderen Forschungseinrichtung) befristet beschäftigt werden, denn die Zeit des Stipendiums wird nicht auf die 6-Jahres-Frist angerechnet. Dein Stipendium hat allerdings Auswirkungen auf die Übertrags-Möglichkeit, die in [2.3.](#) erklärt wird.
- ❖ Nach deinem Studium beginnst du zu promovieren. Zunächst bist du 2 Jahre auf einer Haushalts- oder Drittmittel-finanzierten Stelle an einer Hochschule (oder einer anderen Forschungseinrichtung) beschäftigt. Anschließend erhältst du ein Stipendium für 3 Jahre. Nach Ablauf des Stipendiums bist du weitere 4 Jahre an einer Hochschule (oder einer anderen Forschungseinrichtung) auf einer Haushalts- oder Drittmittel-finanzierten Stelle befristet beschäftigt, hast deine Promotion aber noch nicht abgeschlossen. Dann ist die 6-Jahres-Frist vor der Promotion erreicht. Du kannst nicht mehr über Haushaltsmittel befristet beschäftigt werden. (Es bleiben dir nun theoretisch **fünf** Möglichkeiten, die im nächsten Abschnitt erklärt werden. Dabei ist die 1. unwahrscheinlich und die 5. so zu verstehen, dass du deine Promotion noch abschließen kannst, dann aber ohne Finanzierung.)

2.2.2. BESONDERHEITEN BEI DRITTMITTELN – DIE FÜNF MÖGLICHKEITEN

Auch befristete Verträge aus Drittmittel-Finanzierungen zählen in die jeweilige 6-Jahres-Frist hinein. Allerdings unterliegen Drittmittel-Befristungen nicht den 6-Jahres-Höchstfristen. Das heißt faktisch kann man beliebig oft – sogar bis zur Rente – auf befristeten Drittmittel-Verträgen beschäftigt werden. Sind die 6-Jahres-Fristen abgelaufen, dann sind befristete Drittmittel-Verträge also möglich, allerdings fallen sie dann unter Regelungen der „Zweckbestimmung“. Die Drittmittel-Anstellungen sind dann nicht mehr so „frei regelbar“ wie vor Ablauf der Frist (siehe Möglichkeit 2 und 3 im Beispiel unten).

Beispiele:

- ❖ Nach deiner Promotion bist du 6 Jahre als PostDoc auf einer befristeten Haushalts- oder Drittmittel-Stelle beschäftigt. Anschließend gibt es **fünf Möglichkeiten**:
 1. Du bekommst einen unbefristeten Vertrag.
 2. Dein Chef hat laufende Drittmittelprojekte mit noch nicht verplanten Personalmitteln. Auf diese kannst du für die gesamte Restlaufzeit des Projektes (keinen Teil davon) befristet angestellt werden.
 3. Dein Chef hat neue Drittmittelprojekte. Er kann dich auf deren gesamte Laufzeit (keinen Teil davon) befristet einstellen, theoretisch bis zur Rente. Es gilt meist „Vertrag = Projekt“ und du wirst eine Art „wissenschaftlicher Werksarbeiter mit fester Zweckbindung“.
 4. Du erhältst eine externe Förderung (Forschungsstipendium o.ä.) für deine Arbeit und hast kein Arbeitsverhältnis mit der Universität mehr, kannst aber deine Arbeit dort fortsetzen.
 5. Ansonsten bleibt nur noch: Du musst gehen.

- ❖ Nach deinem Master bist du zunächst 2 Jahre auf einer befristeten Drittmittel-Stelle beschäftigt. Danach erhältst du ein Stipendium für 2 Jahre. Dann kannst du im Anschluss noch maximal 4 Jahre auf einer befristeten Haushalts-Stelle angestellt werden (weil die 2 Jahre Drittmittel-Stelle zu der 6-Jahres-Frist hinzugerechnet werden, die 2 Jahre des Stipendiums hingegen nicht). Nach diesen $2 + 4 = 6$ Jahren hast du die gleichen **fünf Möglichkeiten** wie im Beispiel oben mit der Besonderheit, dass eine unbefristete Anstellung wissenschaftlichen Personals ohne Promotion extrem unwahrscheinlich ist, Möglichkeit 1 also praktisch ausscheidet.

2.2.3. BESONDERHEITEN BEI HILFSKRAFTZEITEN WÄHREND DES STUDIUMS

Zeiten eines Vertrages **vor** Abschluss eines Studiums werden **nicht** auf die 6-Jahres-Höchstfristen angerechnet, wenn diese befristeten Verträge für Hilfskraftzeiten insgesamt nicht sechs Jahre überschreiten. Dies wird vom §6 des WissZeitVG geregelt. Es gilt für Personen, die befristete wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen während sie an einer deutschen Hochschule zum Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind. Somit sind sowohl Bachelor- als auch Masterstudenten von dieser Besonderheit betroffen.

Beispiele:

- ❖ Ein befristeter 60-Stundenvertrag eines Physik-Bachelors, der sich im Physik-Masterstudium befindet, wird nicht auf die 6-Jahres-Regelung angerechnet.
- ❖ Ein befristeter 40-Stunden-Vertrag eines (Master-)Studenten ist prinzipiell unproblematisch und wird nicht auf die 6-Jahres-Regelung angerechnet (da weniger als 25% der normalen Wochenarbeitszeit).
- ❖ Ebenso unproblematisch sind Verträge eines Studenten, welcher noch gar keinen Abschluss, insbesondere noch keinen Bachelor-Abschluss hat.
- ❖ Ein befristeter 60-Stundenvertrag eines Bachelor-Absolventen, der **nicht** immatrikuliert ist, wird auf die 6-Jahres-Regelung angerechnet.

2.3. ÜBERTRAGS-MÖGLICHKEIT

Hat man bis zur Promotion weniger als 6 Jahre gebraucht, so verlängern sich die zulässigen 6 Jahre nach der Promotion um die eingesparte Promotionszeit. Hierbei ist wichtig: für die Berechnung der

„verbrauchten“ Zeit vor der Promotion zählen **alle** Promotionszeiten, egal ob mit oder ohne Vertrag (also auch Stipendien) und unabhängig davon, ob vielleicht das Thema der Promotion gewechselt wurde. D.h. es gilt **nicht**: „Neue Promotion = neue 6 Jahre“!

In der Regel zählt als Beginn der Promotionszeit die ‚Annahme als Doktorand‘. Dies ist aber eine Grauzone: welcher Zeitpunkt als Startpunkt der Promotionszeit gilt, wird unterschiedlich gehandhabt

– unter Umständen wird als Promotionsbeginn auch der Beginn des allerersten befristeten Vertrags als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter angenommen (was evtl. Probleme bei Master- Studierenden auslöst, die Hilfskraftverträge haben – siehe dazu [2.2.3.](#)). Im Zweifelsfall ist dies mit dem Personaldezernat und der Fakultät der entsprechenden Hochschule abzuklären. Die FSU Jena hat indes eine klare Regelung gefunden. Sie verlangt bei Neueinstellungen von wissenschaftlichem Personal im Einstellungsformular eine Erklärung zu den Promotionszeiten und beruft sich auf das darin angegebene „Datum des Beginns der Arbeiten an der Promotion“.

Beispiele:

- ❖ Du hast 4 Jahre für deine Promotion gebraucht (und zwar egal ob arbeitslos, als Stipendiat oder mit einem Haushalts- oder Drittmittel-Vertrag an deiner Hochschule/ Forschungseinrichtung). Dann darfst du nach der Promotion für höchstens $8 = 6 + 2$ Jahre befristet angestellt werden.

Vor Promotion	Nach Promotion
4 Jahre vor Promotion	6 Jahre + 2 Jahre (eingesparte Zeit)

- ❖ Du hattest zunächst ein Stipendium für 3 Jahre und warst anschließend für 4 Jahre befristet an deiner Hochschule angestellt (egal ob über Haushalts- oder Drittmittel). Nach diesen insgesamt 7 Jahren schließt du deine Promotion ab. Dir steht keine Verlängerung der 6-Jahres-Frist in der Phase nach der Promotion zu. Es bleibt bei der 6-Jahres-Frist nach der Promotion.

Vor Promotion	Nach Promotion
3 Jahre Stipendium + 4 Jahre befristeter Vertrag	6 Jahre

2.4. NACHGEWÄHRUNG

In bestimmten Situationen kann ausgesetzte Zeit im **laufenden** befristeten Arbeitsvertrages (bei Befristung des Arbeitsverhältnisses nach §2 Abs. 1 WissZeitVG) nachgewährt werden. Ein Anspruch darauf besteht in den folgenden Fällen:

- Mutterschutz und Elternzeit in dem Umfang in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgte
- Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung (um mind. 20% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) für Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger (Aufpassen! Es muss ein *laufender* Arbeitsvertrag um mind. 20% reduziert werden. Nicht damit verwechseln, dass man vom Arbeitgeber von vorn herein einen Teilzeitvertrag bekommt.)
- Beurlaubung für außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Tätigkeit
- Freistellung (um mindestens 20% reduzierte Zeit) für Mandatsausübung (Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, etc.)
- Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, wo ein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht besteht

In diesen Fällen behält man den Angestelltenstatus, aber der Arbeitsvertrag ruht für eine bestimmte Zeit. Die ausgesetzte Zeit wird dabei **nicht** auf die 6+6 Jahres-Frist angerechnet. Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit kann die ausgesetzte Zeit im *laufenden* Vertrag **nachgewährt** werden. Die maximal nachgewährte Zeit richtet sich einerseits nach der ausgesetzten Zeit und andererseits nach der Restlaufzeit des befristeten Vertrages: Es besteht ein Nachgewährungsanspruch auf diejenige Zeit, die sich beides überdeckt.

Weiterhin ist bedeutend, dass die Nachgewährung formal nur im „im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gilt.“ Um deinen Anspruch auf Nachgewährung geltend zu machen, solltest du an der FSU Jena **vier Wochen zuvor** einen formlosen Antrag an das Personaldezernat stellen. Wichtig ist, dass der Antrag noch innerhalb des laufenden Vertrages gestellt und bearbeitet werden muss. Spätestens 4 Wochen vor Ablauf

des laufenden Arbeitsverhältnisses musst du den Antrag also einreichen! Ist dein Arbeitsvertrag ausgelaufen und du hast versäumt den Antrag zu stellen, hast du keinen Anspruch mehr auf die Nachgewährung.

Eine letzte Besonderheit ist, dass in bestimmten Fällen (alle aufgelisteten Punkte von oben, außer Mutterschutz und Elternzeit) maximal 2 Jahre nachgewährt werden, auch wenn beispielsweise die Beurlaubung für drei Jahre ausgestellt war. Eine Neuerung ist, dass wenn der Anspruch auf Nachgewährung nicht genommen wird, sich dennoch die maximale Befristungsdauer erhöht.

Für die Frage wie viel Zeit ggf. nachgewährt wird, ist eine gesonderte Absprache mit dem Personaldezernat unbedingt empfehlenswert.

Beispiele:

- ❖ Eine Doktorandin hat vor 3 Jahren ihre Promotion begonnen und war seitdem stets über eine Haushalts- oder Drittmittelstelle angestellt. Sie hat ihre Promotion noch nicht beendet. Ihr aktueller Vertrag auf einer Haushalts- oder Drittmittelstelle läuft noch 2 Jahre. Sie bekommt nun ein Kind und bleibt 12 Monate in Elternzeit zu Hause um das Kind zu betreuen. Währenddessen ruht ihr Vertrag, sie behält aber den Angestelltenstatus. Danach kehrt sie auf ihren Arbeitsplatz zurück. Ihr werden auf Antrag 1 Jahr Elternzeit und 6 Wochen gesetzlicher Mutterschutz vor der Geburt nachgewährt. Zum Zeitpunkt ihrer Rückkehr bekommt ihr ursprünglicher Vertrag also eine Restlaufzeit von 2 Jahren und 6 Wochen. Hat sie nach Ablauf der Restlaufzeit ihre Promotion noch nicht abgeschlossen, werden ihr nach WissZeitVG von den 6 zulässigen Jahren vor der Promotion 5 Jahre angerechnet (weil Mutterschutz und Elternzeit nicht zählen.)
- ❖ Eine Doktorandin mit einem 3-Jahresvertrag wird nach 2 Jahren schwanger. Nach einem Jahr Elternzeit wechselt ihr Betreuer an eine andere Universität und möchte sie mitnehmen. Sie nimmt den Anspruch auf Nachgewährung der Vertragslaufzeit nicht wahr, allerdings wird das Elternzeitjahr dennoch nicht auf die maximale Befristungsdauer angerechnet. Sie könnte theoretisch weitere 4 Jahre an der Hochschule befristet werden um ihre Promotion zu abzuschließen, auch wenn sie bereits 3 Jahre an der FSU angestellt war (mit einem Jahr Elternzeit).
- ❖ Eine Doktorandin beginnt ihre Promotion auf einer für 2 Jahre befristeten Haushalts- oder Drittmittelstelle. Nach 1 Jahr und 6 Monaten bekommt sie ein Kind. Sie bleibt 12 Monate in Elternzeit zu Hause um das Kind zu betreuen. Währenddessen ruht ihr Vertrag, sie behält aber den Angestelltenstatus. Danach kehrt sie auf ihren Arbeitsplatz zurück. Ihr werden auf Antrag (den sie noch vor Ablauf des ursprünglichen Vertrages stellen muss) 6 Monate Elternzeit und 6 Wochen gesetzlicher Mutterschutz vor der Geburt nachgewährt. Zum Zeitpunkt ihrer Rückkehr hat ihr ursprünglicher (eigentlich bereits ausgelaufener, aber nachgewährter!) Vertrag also eine Restlaufzeit von 6 Monaten und 6 Wochen (und zwar auch, wenn das Drittmittelprojekt, über das sie evtl. finanziert ist, bereits ausgelaufen ist). Hat sie ihre Promotion danach noch nicht abgeschlossen, werden ihr nach WissZeitVG 2 Jahre von den insgesamt zulässigen 6 Jahren vor der Promotion angerechnet.
- ❖ Ein Doktorand beginnt eine auf 2 Jahre nach §2(2) befristete BMBF-Drittmittelstelle mit einem 2-Jahresvertrag. Seine Partnerin wird schwanger und er übernimmt ein halbes Jahr der Elternzeit während der Vertragslaufzeit. Nach der Elternzeit wird sein Vertrag nicht um die Länge der Elternzeit nachgewährt, da diese Regelung nur für nach §2(1) befristete Arbeitsverträge gilt.

- ❖ Ein PostDoc arbeitet nach Beendigung seiner Promotion seit 5 Jahren und 6 Monaten auf einer Haushaltsstelle, die in 6 Monaten endet. Seine Freundin bekommt zu diesem Zeitpunkt ein Kind. Er nimmt die ersten drei Lebensmonate Elternzeit. Anschließend kehrt er zurück. Nachgewährt werden ihm 3 Monate Elternzeit. Nach seiner Rückkehr läuft sein Vertrag also noch 6 Monate. Nach Ablauf dieser 6 Monate ist die Höchstfrist der 6 Jahre nach der Promotion nach WissZeitVG erreicht, sollte die Übertragungsmöglichkeit von eingesparten Zeiten nicht gegeben sein.
- ❖ Ein PostDoc hat vor 2 Jahren seine Promotion abgeschlossen und war seitdem stets über eine Haushalts- oder Drittmittelstelle angestellt. Sein aktueller Vertrag auf einer Haushalts- oder Drittmittelstelle läuft noch 3 Jahre. Ab jetzt mindert er für diese 3 Jahre seine vertraglich festgesetzte Arbeitszeit um 50% wegen der Pflege eines Angehörigen. Anschließend werden ihm auf Antrag (den er noch vor Ablauf des ursprünglichen Vertrages stellen muss) 18 Monate (= 50% von 3 Jahren) nachgewährt, die er nun wieder in vollem Umfang seiner vertraglich festgesetzten Arbeitszeit absolvieren möchte. Nach Ablauf der Restlaufzeit von 18 Monaten werden ihm nach WissZeitVG 5 Jahre, von den 6 zulässigen Jahren nach der Promotion, angerechnet.

2.5. FAMILIENPOLITISCHE UND SOZIALE KOMPONENTE

Die maximal zulässige Befristungsdauer (6+6 Jahre) kann bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren im eigenen Haushalt um **maximal** zwei Jahre je Kind verlängert werden. Diese familienpolitische Komponente ist **optional** und Bedarf des Einverständnisses beider Vertragsparteien. Es handelt sich hierbei, anders als bei den Faktoren in [2.4.](#), um eine **Möglichkeit** zur Verlängerung der **Befristungsdauer** und **nicht** um einen Anspruch auf eine Vertragsverlängerung eines laufenden Vertrages.

Diese Möglichkeit wird sowohl Müttern als auch Vätern eingeräumt, unabhängig davon ob es sich um leibliche oder nicht leibliche Kinder handelt. Voraussetzung ist, dass ein Betreuungsverhältnis zu den Kindern besteht. Die FSU sieht dies als gegeben an, wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben (auch unabhängig davon ob das/die Kind/er zum Bsp. den Kindergarten oder die Schule besuchen).

Man könnte die Möglichkeit der familienpolitischen Komponente bildlich als eine Joker-Option beschrieben, die man nach Ablauf der 6+6-Jahres-Fristen nutzen kann. Sind deine 6 Jahre vor oder nach der Promotion aufgebraucht, du hast aber in der vergangenen Beschäftigungszeit Kinder betreut, dann kann dir ggf. ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag ausgestellt werden.

Auch bei einer **Behinderung** nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer **schwerwiegenden chronischen Erkrankung** wird die maximale Befristungsdauer um zwei Jahre verlängert. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

Beispiele:

- ❖ Eine Doktorandin hat vor 3 Jahren ihre Promotion begonnen und war seitdem stets über eine Haushalts- oder Drittmittelstelle angestellt. Sie hat ihre Promotion noch nicht beendet. Ihr aktueller Vertrag auf einer Haushalts- oder Drittmittelstelle läuft noch 2 Jahre. Sie bekommt nun ihr erstes Kind und bleibt 12 Monate in Elternzeit zu Hause um das Kind zu betreuen. Das Kind lebt ab nun fortlaufend in ihrem Haushalt. Nach der Elternzeit kehrt sie auf ihren Arbeitsplatz zurück. Ihr werden auf Antrag 1 Jahr Elternzeit und 6 Wochen gesetzlicher Mutterschutz vor der Geburt nachgewährt. Zum Zeitpunkt ihrer Rückkehr hat ihr Vertrag also eine Restlaufzeit von 2 Jahren und 6 Wochen. Nach Ablauf der Restlaufzeit hat sie ihre Promotion noch nicht abgeschlossen. Ihr werden nach WissZeitVG 5 Jahre, von den 6 zulässigen Jahren vor der Promotion, angerechnet. Sie bekommt einen weiteren 1-Jahres-Vertrag und schafft es nicht die Promotion zu beenden. Nach Ablauf des 1-Jahres-Vertrages möchte ihr Chef sie weiterhin anstellen. Sie kann nun einen befristeten Arbeitsvertrag über maximal 2 Jahre bekommen, denn das Kind lebt bereits seit 4 Jahren in ihrem Haushalt und für 3 Jahre war sie einer Doppelbelastung (Arbeit und Kinderbetreuung) ausgesetzt.
- ❖ Ein PostDoc arbeitet seit 5 Jahren und 6 Monaten auf einer Haushaltsstelle, die in 6 Monaten endet. Seine Freundin bekommt ein Kind. Er nimmt die ersten 3 Lebensmonate Elternzeit und lebt seit der Geburt fortlaufend in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Kind. Nach der Elternzeit kehrt er auf seinen Arbeitsplatz zurück. Nachgewährt werden ihm 3 Monate Elternzeit. Nach seiner Rückkehr läuft sein Vertrag also noch 6 Monate. Nach Ablauf der 6 Monate ist die Höchstfrist der 6 Jahre nach der Promotion nach WissZeitVG erreicht. Zu diesem Zeitpunkt hat er sein Kind insgesamt 9 Monate im eigenen Haushalt betreut, dabei aber nur für 6 Monate die Doppelbelastung (Arbeit und Betreuung) gehabt. Er kann einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag über 6 Monate bekommen.
- ❖ Der gleiche PostDoc wird nach 5 Jahren und 6 Monaten Vater, hat jedoch den Kontakt zur Mutter abgebrochen, in deren Haushalt das Kind aufwächst. Ihm wird nichts nachgewährt, weil er keine Elternzeit nimmt. Außerdem erhält er nicht die Möglichkeit einer Verlängerung nach familienpolitischer Komponente, da kein Kind im eigenen Haushalt betreut wird. Er darf noch die restlichen 6 Monate im laufenden Vertrag befristet beschäftigt werden.
- ❖ Ein PostDoc mit zwei Kindern war seit seiner Promotion für insgesamt 6 Jahre auf einer Haushalts- oder Drittmittelstelle angestellt. Für seine Haushalts- oder Drittmittel-finanzierte Promotion hatte er nur 3 Jahre gebraucht. Er kann nun die Übertrags-Möglichkeit nutzen und erhält einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für 3 Jahre. Nach Ablauf dieser 3 Jahre sind seine beiden Kinder 12 und 15 Jahre alt und haben stets bei ihm im Haushalt gewohnt. Er kann nun einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag über 4 Jahre bekommen.

