

# WissZeitVG

## Die zehn häufigsten Irrtümer

| MARIA KLEINERT | **Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) trat 2007 in Kraft und wurde zuletzt 2016 geändert. Auch wenn Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen schon einige Erfahrung mit diesem Gesetz gemacht haben, ist noch vieles unklar. Einige aufklärende Hinweise.**

### **Irrtum 1: „Es besteht ein Anspruch auf Ausschöpfung der zwölf Jahre.“**

§ 2 Abs. 1 WissZeitVG lässt die Befristung von max. insgesamt zwölf Jahren (bzw. in der Medizin 15 Jahre) zu. Dies bedeutet jedoch im Umkehrschluss nicht, dass ein Anspruch auf Ausschöpfung besteht. Die Hochschulen trifft kein Kontrahierungszwang. Es gilt das Prinzip der Privatautonomie. Wurde die Höchstbefristungsdauer nicht ausgeschöpft, liegt es allein an den beiden Vertragsparteien, ob und wie lange ein weiterer Vertrag abgeschlossen wird. Vorgabe ist allein, dass die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Ein Anspruch auf Verlängerung eines Vertrages wird nur in den Fällen des § 2 Abs. 5 WissZeitVG – z.B. um Zeiten einer Beurlaubung – begründet.

### **Irrtum 2: „Nach der Promotion ist auf jeden Fall nur eine Beschäftigungszeit von sechs Jahren (bzw. neun Jahren in der Medizin) möglich.“**

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG verlängert sich die zulässige Befristungs-

dauer nach der Promotion in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben (sog. Ersparniszeit). Eine schnelle Promotion hat somit die positive Folge, die eingesparte Zeit für weitere wissenschaftliche Qualifizierung während der Postdoc-Phase nutzen zu können.

### **Irrtum 3: „Bei einer Überschreitung der Höchstbefristungsdauer ist keine Befristung nach dem WissZeitVG mehr möglich.“**

Nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist die Befristung auch dann zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Die Höchstbefristungsdauer greift in diesem Fall nicht; auch nach Ausschöpfung der zwölf/fünfzehn Jahre kommt eine Drittmittelbefristung also in Betracht.

### **Irrtum 4: „Drittmittelbefristungen sind nicht anrechenbar im Rahmen der Höchstbefristungsdauer aus § 2 Abs. 1 WissZeitVG.“**

Nach Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer aus § 2 Abs. 1 WissZeitVG sind zwar Drittmittelbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG möglich. Dies bedeutet allerdings nicht, dass drittmittelbefristete Verträge im Rahmen der Berechnung der bereits genutzten Zei-

ten nicht berücksichtigt werden. Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden (siehe § 2 Abs. 3 WissZeitVG).

### **Irrtum 5: „Professurvertretungen sind auf keinen Fall anrechenbar.“**

Es sprechen gute Gründe dafür, von einer Nichtanrechenbarkeit auszugehen; unter anderem kann nicht generell von einer Beschäftigungszeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung gesprochen werden. In der Rechtsprechung hat sich bisher nur das Arbeitsgericht Bonn gegenteilig geäußert (Urt. v. 12.9.2013 – 1 Ca 491/13). Eine Professurvertretung werde in aller Regel von wissenschaftlichem Personal übernommen, welches sich u.a. damit für die Übernahme einer Professur qualifizieren möchte. Auch in der Literatur wird diese Ansicht der Anrechenbarkeit vertreten (Preis, § 2 WissZeitVG Rn. 127). Zu wünschen wäre deshalb eine höchstrichterliche Klarstellung. Eine Anrechenbarkeit einer Professurvertretung hätte wiederum zur Folge, dass auch kein Verlängerungsanspruch nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG wegen einer Beurlaubung für eine solche bestehen würde.

### **Irrtum 6: „Pro Kind unter 18 Jahren hat man einen Anspruch auf Verlängerung um zwei Jahre.“**

§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG lautet zwar, dass die zulässige Befristungsdauer sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert. Ein Anspruch auf eine derartige Verlängerung wird dadurch allerdings grundsätzlich nicht be-

#### AUTORIN



Dr. Maria Kleinert ist Rechtsanwältin im Deutschen Hochschulverband.

Foto: © Till Eitellevetill.com

gründet. Zu unterscheiden ist der Anspruch auf Verlängerung aus § 2 Abs. 5 Nr. 1 und Nr. 3 WissZeitVG (z.B. entsprechend der tatsächlich genommenen Elternzeit) von der bloßen Möglichkeit einer Verlängerung um bis zu zwei Jahre je Kind nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG. Viele Hochschulen werben inzwischen jedoch mit einer familienfreundlichen Handhabung und machen bei Vorliegen der finanziellen Voraussetzungen sowie bei Bestehen eines entsprechenden Beschäftigungsbedarfs von der im WissZeitVG eröffneten Möglichkeit zur Verlängerung wegen Kinderbetreuung Gebrauch.

**Irrtum 7: „Juniorprofessuren sind nicht anrechenbar, erst recht nicht, wenn sie im Beamtenverhältnis erfolgen.“**

Nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG sind auf die zulässige Befristungsdauer auch entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit anzurechnen. Eine Juniorprofessur ist ein anrechenbares Beamtenverhältnis, das der Qualifizierung dient. Umgekehrt gilt für eine Juniorprofessur allerdings nicht das WissZeitVG als Befristungsgrundlage, selbst wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis und nicht um ein Beamtenverhältnis handelt. Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an staatlichen Hochschulen, zu denen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gehören, ist das WissZeitVG nicht anwendbar. Diesbezüglich greifen spezielle Befristungsregelungen aus den jeweiligen Landeshochschulgesetzen.

**Irrtum 8: „Eine Promotion im Ausland ist nicht anrechenbar.“**

Richtig ist, dass Beschäftigungszeiten im Ausland nicht nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG angerechnet werden dürfen. Davon zu unterscheiden ist jedoch die Berechnung der Ersparniszeit nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 WissZeitVG. Bei der Ermittlung des die Postdoc-Phase verlängernden Zeitraums ist die gesamte Promotionszeit zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob sie im Inland oder im Ausland absolviert wurde (BAG, Urt. v. 23.3.2016 – 7 AZR 70/14).

**Irrtum 9: „Mit Abschluss der Habilitation kommt keine Befristung nach dem WissZeitVG mehr in Betracht.“**

Für eine Befristung nach dem WissZeitVG ist erforderlich, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künst-



Foto: picture alliance

lerischen Qualifizierung erfolgt. Damit soll die Möglichkeit eröffnet werden, Forschungsleistungen und wissenschaftliche Tätigkeiten in der Lehre zu erbringen und sich auf diese Weise für die Übernahme einer Professur zu qualifizieren; eine Habilitation ist nicht erforderlich (BAG, Urt. v. 24.2.2016 – 7 AZR 182/14; vgl. BT-Drs. 14/6853, 33; BT-Drs. 16/3438, 12). Auch nach Abschluss der Habilitation kommen weitere Qualifizierungsziele in Betracht, die z.B. in dem Erwerb weiterer Kompetenzen, Methoden und Erfahrungen liegen

können (siehe auch Preis, § 2 WissZeitVG Rn. 42).

**Irrtum 10: „Eine Entfristungsklage muss noch im laufenden Arbeitsverhältnis erhoben werden.“**

Für die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Befristung greift die Drei-Wochen-Frist des § 17 Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Diese Frist für eine Feststellungsklage beim Arbeitsgericht beginnt erst nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages zu laufen.