

# Wissenschaftszeitvertragsgesetz

In Deutschland sind befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Voraussetzungen rechtlich zulässig. Das soll dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen: Dadurch soll verhindert werden, dass die Arbeitgeber ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder befristet einstellen, statt ihnen einen dauerhaften Arbeitsvertrag mit gesetzlich geregelter Kündigungsschutz zu geben. Für die Wissenschaft gibt es eine Sonderregelung, um mehr Flexibilität zu ermöglichen: Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (**Wissenschaftszeitvertragsgesetz**).

Grundsätzlich gilt: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an einer deutschen Hochschule 12 Jahre befristet angestellt werden (Medizin: 15 Jahre), davon maximal 6 Jahre vor der Promotion. Wird die Promotion früher als nach 6 Jahren Anstellung erfolgreich abgeschlossen, können "nicht genutzte Jahre" vor der Promotion zu den 6 Jahren nach der Promotion hinzuaddiert werden (sogenannte eingesparte Promotionszeiten). Auf die 12-Jahresregelung werden alle zeitlich befristeten Dienstverträge, Arbeitsverträge und Privatdienstverträge mit mehr als einem Viertel der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung angerechnet. Vorsicht: Auf die 6 Jahre vor der Promotion werden Stipendien nicht angerechnet, aber bei der Feststellung auf eingesparte Promotionszeiten werden sie angerechnet! Ebenso können Promotionszeiten ohne Arbeitsvertrag oder Stipendium bei der Feststellung der eingesparten Promotionszeiten angerechnet werden!

Seit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 ist die Befristung innerhalb der 12-Jahres-Regel nur bei einer Beschäftigung möglich, die der eigenen **wissenschaftlichen Qualifizierung** dient. Das kann die Promotion oder Habilitation sein, aber auch andere wissenschaftliche Qualifizierungen (Erlernen von Forschungsmethoden, Weiterqualifizierung in der Lehre etc.). Die Dauer der Befristung muss dem Qualifizierungsziel angemessen sein, deshalb muss in jedem Arbeitsvertrag ein Qualifizierungsziel genannt werden.

Folgende Ausnahmen und Verlängerungsmöglichkeiten gibt es: Aufgrund der **Betreuung eigener Kinder**, Stief- oder Pflegekinder können die 6 bzw. 12 Jahre verlängert werden (pro Kind um 2 Jahre). Auch bei Vorliegen einer **Behinderung oder chronischen Erkrankung** können die 6 bzw. 12 Jahre um 2 Jahre verlängert werden.

Bei **drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten** gelten die 12 Jahre nicht, da es einen bestimmten sachlichen Grund für die Befristung gibt. Das heißt: Nach Ablauf der 12 Jahre können solche Stellen mit befristeten Arbeitsverträgen weiterhin angenommen werden. Die Dauer der Befristung richtet sich hier nach der Projektlaufzeit.

An der Friedrich-Schiller-Universität gibt es zusätzliche Regelungen zu Vertragslaufzeiten und Beschäftigungsumfang: [Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Friedrich-Schiller-Universität.](#)

Einen Überblick über die Inhalte des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und dessen Anwendung an der FSU gibt ein Papier, das der DR.FSU zusammen mit dem Doktorandenrat der Abbe School of Photonics und der Personaldezernentin der FSU erarbeitet hat: [Das Wichtigste zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz.](#)

Die Einordnung erscheint oftmals nicht einfach - im Zweifelsfall entscheidet das [Personaldezernat](#). Weitere Informationen finden Sie [hier](#).