

Die Informationen in diesem Dokument dienen lediglich Informationszwecken. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und stellen keine Rechtsberatung dar. Sie können insbesondere keine individuelle rechtliche Beratung ersetzen, welche die Besonderheiten des Einzelfalles berücksichtigt.

Arbeiten in Forschung und Lehre – Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), andere Regelungen und Gehalt(sverhandlungen)

Stellen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Qualifizierungs- und Drittmittelbefristungen^{1,2,3}

Das WissZeitVG (s. Anhang) unterscheidet nach *Qualifizierungsbefristungen* (§2 Abs. 1) und *Drittmittelbefristungen* (§2 Abs. 2). Aus beiden Arten der Befristung ergeben sich verschiedene Konsequenzen. Neben Stellen nach dem WissZeitVG können Forschende in der Allgemeinmedizin auch auf Haushaltsstellen der Universitäten, in Vertretungsstellen oder über Verträge als angestellte Ärztinnen und Ärzte (nur Mediziner*innen, meist gemäß dem jeweiligen Tarifvertrag der Uniklinken) eingestellt werden. In diesen Fällen ist das Teilzeit und Befristungsgesetz zu beachten (s.u.).

Folgende Hinweise sollten Ihr in Bezug auf *Stellen nach dem WissZeitVG* beachten:

1. Verträge nach §2 Abs. 1 (Qualifizierungsbefristungen – i.d.R. aus Haushaltsmitteln finanziert) können um die Zeiten von Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungs- und Pflegezeiten, Beurlaubungen für z.B. Aus-, Fort- und Weiterbildung und vieles mehr verlängert werden (vgl. §2 Abs. 5). Dies ist für befristete Arbeitsverträge nach §2 Abs. 2 so nicht vorgesehen.
2. Qualifizierung ist kein Privatvergnügen, d.h. Qualifizierung sollte i.d.R. innerhalb der Arbeitszeit stattfinden! Dafür gibt es i.d.R. die Qualifizierungsbefristungen (§2 Abs. 1). Aber auch bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungen kann ein Qualifizierungsziel vereinbart werden.
3. Theoretisch könnt Ihr bis zur Rente auf befristeten drittmittelfinanzierten Stellen in der Wissenschaft arbeiten (Befristung nach §2 Abs. 2) oder eben auf einer unbefristeten Haushaltsstelle (s.u.). Des Weiteren kann der befristete Drittmittelvertrag um eine anteilige Haushaltsstelle ergänzt werden, wobei der Vertrag nach §2 Abs. 2 den überwiegenden Stellenanteil ausmachen muss.
4. Die Regelungen für Mediziner*innen in Bezug auf die Qualifizierungszeiten weichen von denen für andere Wissenschaftler*innen ab. Während normalerweise nur insgesamt 12 Jahre (ggf. zuzüglich der Zeiten nach §2 Abs. 5) Befristung nach §2 Abs. 1 möglich sind, sind es bei Mediziner*innen 15 Jahre (Facharzt *und* Dissertation).

Hinweis: Auch wenn eine Einstellung nach §2 Abs. 1 nach dieser Zeit nicht mehr möglich ist, steht einer weiteren Beschäftigung an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung nichts entgegen. Befristete Beschäftigungen, die überwiegend drittmittelfinanziert sind (WissZeitVG §2 Abs. 2) und befristete Beschäftigungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) § 14) sind weiterhin möglich; ebenso unbefristete Arbeitsverträge (Haushaltsstellen, Daueraufgaben).

Andere Stellen: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG; §14)

Neben Stellen nach dem WissZeitVG (Qualifizierung oder Drittmittel) können wissenschaftlich Angestellte bspw. im Rahmen von Vertretungsstellen (für Beurlaubungen, Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen) befristet eingestellt werden. Andere befristet anfallende Aufgaben können in der Lehre oder beim Aufbau der Kompetenzzentren Weiterbildung anfallen. Solche Stellen sind *sachgrundbefristet*

¹ GEW Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft; <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/neuer-ratgeber-befristete-arbeitsvertraege-in-der-wissenschaft/>

² GEW Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule & Forschung; Printversion bestellbar unter: <https://www.gew-shop.de/ratgeber-arbeitsplatz-hochschule-und-forschung.html>

³ GEW 15 populäre Irrtümer zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz; <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/populaere-irrtuemer-zum-wissenschaftszeitvertragsgesetz/>

und beinhalten keine Qualifizierungskomponente. Des Weiteren gibt es Befristungen ohne Sachgrund. Diese können maximal auf zwei Jahre befristet werden und sind nur in definierten Situationen möglich (vgl. 1 und Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG §14).

Wichtige Tipps vor der Unterschrift^{1,2,3}

1. Prüfe Deinen Arbeitsvertrag, bevor du ihn unterschreibst bzw. lasse ihn prüfen, z.B. von den Rechtsberatern einer Gewerkschaft⁴.
2. Nimm im Zweifelsfall die Beratung im Personal- oder Betriebsrat Deiner Hochschule oder Forschungseinrichtung wahr. Die Mitarbeiter*innen dort sind genau dafür da!
3. Kläre auf welcher Rechtsgrundlage Dein Vertrag befristet werden soll (WissZeitVG: §2 Abs. 1 - Qualifizierungsbefristung oder Abs.2 - Drittmittelbefristung oder TzBfG) §14). Wie oben erläutert, hat das unter Umständen sehr unterschiedliche Konsequenzen.
4. Wenn Du einen Vertrag nach §2 Abs. 1 WissZeitVG schließt, achte darauf, dass ein Qualifizierungsziel wie z. B. die Promotion im Arbeitsvertrag festgehalten wird und dass die Vertragsdauer dem vereinbarten Qualifizierungsziel „angemessen“ (z.B. Dissertation: 3 Jahre) ist.
5. Drittmittelverträge (in der Wissenschaft) werden auch auf die Sechs-Jahres-Höchstfrist vor Abschluss der Promotion angerechnet. Wenn es irgendwie geht, solltest du auf eine Befristung nach §2 Abs. 1 WissZeitVG hinwirken.

Wer kriegt die Stelle?^{1,2,3}

Es gibt Gesetze, welche regeln, dass bestimmte Stellen öffentlich ausgeschrieben werden müssen (Details vgl. Quellen 1-3). Auch hier gibt es Ausnahmen: Für Stellen, die in Projekten entstehen oder von der für die Stelle vorgesehenen Person vorbereitet und beantragt werden, muss keine Ausschreibung erfolgen!

Entgelt und Gehaltsverhandlungen im TV-L bzw. TV-H⁵

Tipp:

Informiere Dich vor einem Arbeitgeberwechsel über tarifliche Regelungen und daraus resultierende Gehaltsunterschiede. Ein Wechsel von TV-L zu TVöD kann eine Rückstufung in der Erfahrungsstufe auf Stufe 1 bedeuten. Bei einem Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitgebern, die den TV-L anwenden wird die Berufserfahrung in der Wissenschaft in der Regel anerkannt.

Eingruppierung

Die Eingruppierung erfolgt basierend auf einer Kombination der ausgeschriebenen Tätigkeit, z.B. in der Forschung und bestimmter Eingruppierungsmerkmale (laut Entgeltordnung), wie z.B. die berufliche Qualifikation. Das bedeutet, dass jemand mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung auch in Entgeltgruppen unter E13 beschäftigt sein kann, wenn die Tätigkeit eine niedrigere Qualifikation voraussetzt. Andersherum ist eine höhere Eingruppierung rein erfahrungsbasiert nicht möglich, wenn die formalen Voraussetzungen nicht erfüllt sind (bspw. Studienabschluss). Formal ist eine Qualifizierung wie Promotion, Facharzt oder Habilitation keine Voraussetzung für eine höhere Eingruppierung als E13. Die höchste Qualifikationsstufe (Hochschulabschluss) ist mit E13 erfüllt. Eine Eingruppierung in E14 erfolgt erfahrungsbasiert und setzt voraus, dass mindestens ein

⁴ Gewerkschaftsmitglieder haben in der Regel Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung und -vertretung. Je nach eigener Qualifikation bieten sich unterschiedliche Gewerkschaften an: Verdi, GEW, Marburger Bund, Hartmannbund etc.

⁵ Forschung & Lehre: Verhandlungsmöglichkeiten für Wissenschaftler; <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/verhandlungsmoeglichkeiten-fuer-wissenschaftler-2329/>

Drittel der Aufgaben schwierige, selbstständig und eigenverantwortlich zu bearbeitende Forschungsaufgaben und Führungsaufgaben sowie Personalverantwortung umfasst.

Erfahrungsstufen

Die Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe hängt von der einschlägigen, also in der Eingruppierung erworbenen, Berufserfahrung ab und erhöht sich mit der Dauer der Beschäftigung in regelmäßigen Abständen (Stufenaufstieg). In E13 gibt es keine formale Deckelung für die Einstufung bei Einstellung. Es gibt Einflussmöglichkeiten auf die Einstufung, z.B. über die Anerkennung förderlicher Zeiten (Berufserfahrung die nützlich, aber nicht identisch mit den neuen Stellenanforderungen sind) oder die Stufenvorweggewährung.

Zulagen und Sonderzahlungen

Beschäftigte in der Endstufe einer Gruppe können Zulagen in Höhe von 20-25% der Entgeltstufe 2 gewährt bekommen. Des Weiteren gibt es die Möglichkeiten der einmaligen Leistungsprämien, der (un-)befristeten Leistungszulage und der Sonderzahlung an Beschäftigte im (nichtöffentlichen) Drittmittelbereich.

Alternative TV-Ä (nur Ärztinnen und Ärzte)

In der Regel bietet eine Einstufung nach TV-Ä eine höhere Vergütung als die Bezahlung nach TV-L / TV-H; sowie eine höhere Wochenarbeitszeit (i.d.R. 42h⁶). Sofern in einer Abteilung/einem Institut beide Möglichkeiten der Einstellung bestehen, ist es ratsam vor der Vertragsverhandlung die Folgen des Vertragsschlusses nach den verschiedenen Tarifen zu prüfen.

⁶ <https://oeffentlicher-dienst.info/aerzte/uniklinik/>

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

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

- (1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. 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, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; 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 vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. 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. Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des §15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach §2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. 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; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.
- (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. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach §6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.
- (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, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, 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 bis 6, 10 Absatz 3, §13 Absatz 1 Nummer 3 und §16 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,
 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 und
 6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung

eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.