

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Weitere Informationen erhalten Sie bei den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern der allgemeinen Personalbetreuung PA I sowie PA II Forum universitatis 3 und 4
55128 Mainz

Weitere Informationen finden Sie auch auf den Seiten des Ministeriums für Bildung und Forschung unter <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html>

Das Gesetz finden Sie zudem auf den Seiten des Bundesjustizministeriums unter <http://www.gesetze-im-internet.de>

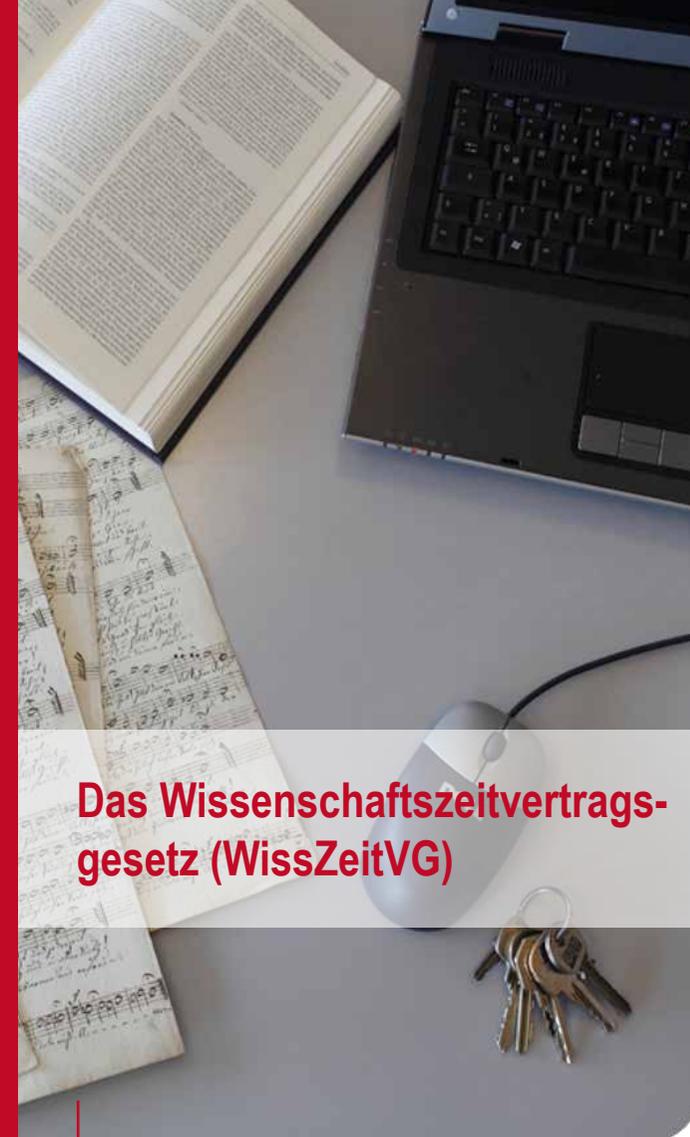
Leitlinien gute Arbeit der JGU:
<http://www.verwaltung.personal.uni-mainz.de/Dateien/Leitlinien%20guter%20Arbeit.pdf>

Impressum

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
in Kooperation mit der Personalabteilung der JGU

3. überarbeitete Auflage Mai 2018

Foto: Thomas Hartmann



Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Erste Informationen

JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ



ERSTE INFORMATIONEN ZUM WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ

Sie haben einen befristeten Vertrag nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Dieses regelt die Beschäftigungszeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler vor und nach der Promotion an der Hochschule. Diese Informationen sollen als erste Informationsquelle dienen. Sie ersetzen nicht die individuelle Beratung durch die Personalabteilung und sind nicht rechtsverbindlich.

GELTUNGSBEREICH

Das WissZeitVG ist für alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwendbar mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Das sogenannte nichtwissenschaftliche Personal (zum Beispiel technisches und Verwaltungspersonal) kann nicht auf der Grundlage des WissZeitVG befristet beschäftigt werden.

BEFRISTUNGSREGELUNGEN

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal kann max. sechs Jahre vor der Promotion und max. sechs Jahre (bei der Medizin max. neun Jahre) nach der Promotion ohne sachlichen Grund befristet beschäftigt werden.

Weitere Verträge sind im Anschluss nur möglich, wenn ein unbefristeter Vertrag geschlossen wird oder ein Ausnahmegrund greift, z.B. Befristung nach Drittmitteln oder bei einer Vertretung.

Befristete Verträge auf Grundlage des § 2 Abs.1 WissZeitVG sind nur zulässig, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Daher ist die Nennung eines Qualifizierungsziels erforderlich.

Die Vertragsdauer muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein.

BONUSREGELUNGEN BEI SCHNELLER PROMOTION

Die zulässige Befristungsdauer (Höchstdauer) nach der Promotion verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung vor der Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.

MÖGLICHE VERLÄNGERUNGEN DURCH Z.B. ...

... FAMILIENPOLITISCHE KOMPONENTE

Beide Phasen können bis zu max. zwei Jahre pro minderjährigem Kind für jedes Elternteil verlängert werden, wenn ein Betreuungsverhältnis besteht.

Diese Verlängerungsoption besteht auch bei der Pflege von Angehörigen.

Es erfolgt ein Ausgleich nur für Zeiten, in denen eine Mehrfachbelastung durch Kinderbetreuung oder Pflege vorlag.

... BEHINDERTENPOLITISCHE KOMPONENTE

Bei Vorliegen einer Behinderung oder bei einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung besteht die Möglichkeit zur Verlängerung der Höchstdauer um zwei Jahre.

... UNTERBRECHUNGSZEITEN

Kommt es zu einer Inanspruchnahme von Elternzeit, Mutterschutz oder zu einer Beurlaubung aufgrund eines im Gesetz genannten Grundes, kann ein Anspruch auf Verlängerung bestehen.

Die familienpolitische Komponente und die einseitige Vertragsverlängerung aufgrund von Unterbrechungszeiten schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern können auch kumulativ angewandt werden.

Es besteht ein Rechtsanspruch der Vertragsverlängerung um Krankheitszeiten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung. Oben genannte Unterbrechungszeiten bei Verträgen zur Qualifizierung werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet.

DRITTMITTELBEFRISTUNG

Wird eine Stelle überwiegend, das heißt mit über 50 Prozent aus Drittmitteln finanziert, ist eine fortdauernde Befristung so lange möglich, wie Drittmittel vorhanden sind. Bei Arbeitsverträgen, die mit dem Sachgrund der Drittmittelfinanzierung befristet abgeschlossen werden, soll die Vertragsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Drittmittel-Beschäftigungen werden auf die Qualifizierungsphase (6+6/9 Jahre) angerechnet.

Eine Anschlussbeschäftigung in Drittmittel-Projekten über die Qualifizierungsphase hinaus ist möglich.

Verlängerungsansprüche gelten nicht bei Verträgen, die ausdrücklich mit dem Sachgrund Drittmittelbefristung abgeschlossen wurden.

ANRECHNUNG FRÜHERER ZEITEN

Studienbegleitende Beschäftigungszeiten als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft im Masterstudium werden nicht auf Verträge zur Qualifizierung angerechnet. Eine Ausnahme bilden wissenschaftliche Hilfskräfte mit Master-Abschluss mit über einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Beschäftigungsverhältnisse als Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie Juniorprofessorinnen und -professoren zählen zur Höchstbefristungsdauer.