



Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft

Ratgeber

Mit den Regelungen des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

Autoren: Dr. Rainer Hansel, Matthias Jähne

Redaktion: Dr. Andreas Keller, Sonja Staack

Lektorat: Andrea Vath

Gestaltung: Karsten Sporleder

Foto: Kay Herschelmann

Druck: Druckerei Leutheußer

Artikel-Nr.: 1643

ISBN: 978-3-944763-31-6

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

www.gew-shop.de

gew-shop@callagift.de

Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 1,00 Euro zzgl. Versandkosten.



April 2016

Inhalt

Vorwort	5
Die Befristungsregelungen in der Wissenschaft	7
1. Hintergrund und Geschichte des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)	7
2. Was ist neu ab 2016?	8
3. Für wen gilt das WissZeitVG?	12
4. Wo gilt das WissZeitVG?	14
5. Befristete Arbeitsverträge zur Qualifizierung	14
6. Wie werden Beginn und Abschluss der Promotion festgestellt?	18
7. Befristete Arbeitsverträge aufgrund von Drittmittelfinanzierung	18
8. Anrechnung von Zeiten auf Verträge mit Qualifizierungsbefristung	19
9. Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten auf Verträge mit Qualifizierungsbefristung	20
10. Familienpolitische und behindertenpolitische Komponente	22
11. Neue Regelung zur Befristung von studentischen Beschäftigungsverhältnissen	24
12. Beispielfälle zur Befristung nach WissZeitVG	25
13. Befristungen nach allgemeinem Arbeitsrecht	27
Tipps und Hinweise	28
Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	30
Bildungsgewerkschaft GEW – stark in Hochschule und Forschung	34

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das neue Befristungsrecht für die Wissenschaft, das am 17. März 2016 in Kraft getreten ist, stellt einen Etappensieg für die GEW dar. Mit ihrer Kampagne für den Traumjob Wissenschaft, die 2010 mit dem Templiner Manifest begann und im Herbst 2015 mit einer bundesweiten Aktionswoche ihren vorläufigen Höhepunkt erreichte, hat die Bildungsgewerkschaft das Befristungsunwesen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf die politische Agenda gesetzt – in der Bundesregierung und im Bundestag, im Bundesrat und in den Ländern, in den Hochschulen und in Forschungseinrichtungen.

Im Januar 2016 stimmte der Bundesrat der vom Bundestag verabschiedeten Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zu. Die GEW hätte sich eine weitergehende und konsequentere Reform des WissZeitVG gewünscht, aber die Novelle hat viele unserer Vorschläge aufgenommen. Die Rahmenbedingungen für unseren Kampf um faire Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung sind gestärkt worden.

Doch das ist kein Grund, uns jetzt zurückzulehnen. Eine wirkliche Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, eine echte Reform von Karrierewegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung wird es nur geben, wenn das Gesetz konsequent umgesetzt und von weiteren Maßnahmen begleitet wird. Wir machen uns für Kodizes für gute Arbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem Vorbild des von der GEW vorgelegten Herrschinger Kodex stark, wir brauchen ein Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft und eine bessere Grundfinanzierung – es wird höchste Zeit, dass Bund und Länder das bereits Ende 2014 gelockerte Kooperationsverbot im Grundgesetz nutzen, um gemeinsam Verantwortung für die Hochschulen wahrzunehmen.

Derzeit haben neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur einen Fristvertrag, die Mehrzahl davon mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr. Damit sich das grundlegend ändert, wird das neue Befristungsrecht nicht ausreichen. Die künftige Finanzierung von Hochschulen und Wissenschaft, die Zukunft des Hochschulpakts und der Exzellenzinitiative, die Ausgestaltung des angekündigten Bund-Länder-Pakts für den wissenschaftlichen Nachwuchs – wichtige Weichenstellungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stehen noch bevor. Wir laden alle Kolleginnen und Kollegen ein, sich aktiv in diese Auseinandersetzungen einzubringen – gemeinsam mit der GEW.

6 VORWORT

Vor Ort in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen geht es nun um die Umsetzung des neuen WissZeitVG. Mit dem vorliegenden Ratgeber wollen wir den Beschäftigten sowie ihren Interessenvertretungen eine Orientierungshilfe zur Umsetzung des neuen Gesetzes an die Hand geben. Dabei finden sich neben Erläuterungen zum Gesetzestext auch Tipps und konkrete Beispiele. Denn das Befristungsrecht wirkt für viele wie ein Buch mit sieben Siegeln. Doch spätestens dann, wenn der befristete Arbeitsvertrag ausläuft, ist man häufig gezwungen, sich mit dieser Materie zu beschäftigen. Mit jedem neuen Fristvertrag wächst die Unsicherheit, ob und wie es weitergehen kann. Dauerhafte berufliche Perspektiven in der Wissenschaft jenseits einer Professur sind nach wie vor rar.

Umso wichtiger ist es, die rechtlichen Regelungen für befristete Verträge zu kennen. Den beiden Autoren des Ratgebers, Matthias Jähne und Dr. Rainer Hansel, ist zu verdanken, dass dieser Ratgeber fast zeitgleich mit dem In-Kraft-Treten des neuen WissZeitVG erscheinen kann. Ich hoffe, er wird Euch und Ihnen helfen, sich im Dschungel der Befristungen besser zurechtzufinden.

Dr. Andreas Keller
Stellvertretender Vorsitzender der GEW und
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Die Befristungsregelungen in der Wissenschaft

1. Hintergrund und Geschichte des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Seit März 2007 ist das spezielle Befristungsrecht für Hochschulen und Forschungseinrichtungen gesondert im sogenannten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geregelt. Zuvor war es Bestandteil des Hochschulrahmengesetzes (HRG). Mit dem neuen Gesetz hatte die damalige Große Koalition die Möglichkeiten einer befristeten Beschäftigung in der Wissenschaft nochmals ausgeweitet. Das betraf vor allem die Einführung eines eigenständigen Befristungsgrundes im Bereich der Drittmittelbeschäftigung und seine Ausdehnung auf das nichtwissenschaftliche Personal.

Darüber hinaus wurde der Geltungsbereich des Gesetzes damals ausdrücklich auf das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal ausgedehnt. Das hat neue Probleme und Unsicherheiten hervorgerufen, da die Hochschulen auf dieser Grundlage nunmehr auch Lehrkräfte und Lektor*innen ohne sachlichen Grund befristet beschäftigt haben. Dieser Ausweitung hat das Bundesarbeitsgericht in einer von der GEW vertretenen Klage im Juni 2011 erfreulicherweise einen gewissen Riegel vorgeschoben (siehe Abschnitt 3).

Mit dem WissZeitVG wurde auch eine sogenannte familienpolitische Komponente eingeführt, die für Wissenschaftler*innen mit Kindern eine Verlängerung der Befristungshöchstgrenzen um zwei Jahre pro Kind ermöglicht. Diese Regelung war von Anfang an eine Mogelpackung, da sie keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung vorsieht. Wie zu erwarten war, haben die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bisher nur in ganz wenigen Fällen davon Gebrauch gemacht.

Der Paradigmenwechsel bei den Befristungsregelungen in der Wissenschaft wurde allerdings bereits im Jahr 2002 durch die damalige rot-grüne Bundesregierung eingeleitet. Kern dieser Reform war, befristete Arbeitsverträge nicht mehr an bestimmte sachliche Gründe zu koppeln, sondern an der Zeit der Qualifizierungsphase zu orientieren. Fristverträge ohne Sachgrund wurden zulässig für maximal sechs Jahre ohne Promotion und weitere maximal sechs Jahre nach Abschluss der Promotion (in der Medizin neun Jahre). Nach Ausschöpfen dieser Zeit mit Abschluss der Qualifizierungsphase sollte grundsätzlich die unbefristete Beschäftigung stehen.

Erklärtes politisches Ziel war es damals, die ausufernde Befristungspraxis in der Wissenschaft einzudämmen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gemäß den europäischen Richtlinien vermehrt in Dauerarbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Dieses Ziel wurde

bekanntermaßen nicht erreicht. Die zeitliche Begrenzung einer befristeten Beschäftigung in der Wissenschaft hat nicht dazu geführt, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen mehr unbefristete Verträge abschließen. Im Gegenteil: Die neue Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung wurde intensiv genutzt. Von Seiten der Wissenschaft und ihren Organisationen wurde außerdem auf die Politik erheblicher Druck ausgeübt, die Befristungsmöglichkeiten weiter auszudehnen. Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 2007 wurde dem nachgegeben und mit der Drittmittelbefristung eine weitere für die Arbeitgeber risikolose Möglichkeit für immer neue Fristverträge geschaffen.

Mit den am 17. März 2016 in Kraft getretenen Änderungen des WissZeitVG sind jetzt die Grundlagen dafür gelegt, einige Fehlentwicklungen zu korrigieren und die Befristung verbindlicher an die Qualifizierung zu binden. Wir stellen die Neuregelung nachfolgend vor und ordnen sie dann in den Gesamtkontext des Gesetzes ein.

2. Was ist neu ab 2016?

2.1. Qualifizierungsbefristung nur bei Qualifizierung (§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2)

Zunächst bleibt es bei dem Grundsatz, dass mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen, die nicht promoviert sind, für maximal sechs Jahre befristete Verträge abgeschlossen werden dürfen. Nach Abschluss der Promotion sind wiederum für maximal sechs Jahre (in der Medizin für maximal neun Jahre) befristete Verträge zulässig (zusätzlich bestehen Befristungsmöglichkeiten in Drittmittelprojekten oder aufgrund des allgemeinen Befristungsrechts [etwa Vertretungen], siehe Abschnitte 7 und 13).

Neu ist, dass diese Form der befristeten Beschäftigung nur noch zulässig ist, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Das betrifft sowohl befristete Verträge vor als auch nach Abschluss der Promotion.

Der Gesetzgeber hat zwar darauf verzichtet zu fordern, dass das **Qualifizierungsziel** im Arbeitsvertrag vereinbart wird und dafür ein bestimmter Anteil der Arbeitszeit verbindlich zur Verfügung steht. Die nunmehr erfolgte Bindung der Befristung des Arbeitsvertrages an die Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfordert aber, dass bei Vertragsabschluss ein Qualifizierungsziel benannt wird (zum Beispiel die Promotion). Sinnvollerweise sollte dieses Qualifizierungsziel auch im Arbeitsvertrag vereinbart, mindestens aber schriftlich dokumentiert und ausgehändigt werden.

2.2. Vertragsdauer muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein (§ 2 Abs. 1 Satz 3)

Neu ist, dass bei befristeten Verträgen zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung (siehe Punkt 1) die Vertragsdauer der angestrebten Qualifizierung **angemessen** sein muss.

Zwar hat der Gesetzgeber auf eine Mindestvertragslaufzeit (GEW-Forderung: drei Jahre) und auf konkretere Vorgaben zur Dauer der Verträge verzichtet. Gleichwohl verlangt die Neuregelung von den Arbeitgebern, dass bei Vertragsabschluss eine konkrete und begründete Einschätzung getroffen wird, welche Vertragsdauer für die angestrebte Qualifizierung notwendig bzw. „angemessen“ ist. Beim Qualifizierungsziel Promotion wird das zum Beispiel die durchschnittliche Promotionsdauer im jeweiligen Fachgebiet sein. Es ist davon auszugehen, dass diese im Allgemeinen nicht unterhalb von drei Jahren liegt – eher ist denkbar, dass fachspezifische Kulturen und Statistiken eine längere Laufzeit angemessen erscheinen lassen. Sofern es an der betreffenden Hochschule bzw. Forschungseinrichtung konkrete Mindestlaufzeiten gibt, sind diese ebenfalls maßgebend. Mindestlaufzeiten können insbesondere in Dienstvereinbarungen oder Selbstverpflichtungen festgelegt sein, aber auch in Hochschulverträgen oder Promotionsordnungen. In jedem Fall müssen Qualifizierungsziel und Vertragsdauer eine Einheit bilden.

2.3. Drittmittelbefristungen: Vertragsdauer muss der Projektlaufzeit entsprechen (§ 2 Abs. 2)

Neu ist, dass bei Arbeitsverträgen, die mit dem Sachgrund der **Drittmittelfinanzierung** nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet abgeschlossen werden, die Vertragsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll.

Diese neue „Soll-Regelung“ ist verbindlich. Abweichungen sind nur ausnahmsweise möglich, wenn sich ein Drittmittelprojekt in klar abgegrenzte Teilprojekte gliedert. Das muss bei Vertragsabschluss begründet nachgewiesen werden und aus den Bewilligungsbescheiden zweifelsfrei hervorgehen. Eine in einzelnen Tranchen erfolgende Zuweisung der Drittmittel für ein Gesamtprojekt ist kein Grund für kürzere Vertragslaufzeiten. Projektlaufzeit und Vertragsdauer müssen eine Einheit bilden.

Wie bisher ist es aber möglich, dass auch bei überwiegender Drittmittelfinanzierung die Verträge nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristet werden (Befristung zur Qualifizierung), wenn ein Qualifizierungsziel damit verbunden ist. Das hat den Vorteil, dass die Regelungen des § 2 Absatz 5 zur Nichtanrechnung von bestimmten Unterbrechungszeiten (wie beispielsweise Mutterschutz oder Elternzeit) zur Anwendung kommen.

2.4. Nichtwissenschaftliches Personal aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG gestrichen (§ 2 Abs. 2)

Neu ist: Das sogenannte nichtwissenschaftliche Personal (zum Beispiel technisches und Verwaltungspersonal) kann nicht mehr auf der Grundlage des WissZeitVG befristet beschäftigt werden. Wie vor 2007 kann hier eine Befristung der Verträge nur auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts, d. h. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, erfolgen (siehe Abschnitt 13). Ansonsten sind mit nichtwissenschaftlichem Personal unbefristete Arbeitsverträge zu schließen, vor allem dann, wenn Daueraufgaben der Hochschule wahrgenommen werden.

2.5. Familienpolitische Komponente um behindertenpolitische Komponente ergänzt; Kindesbegriff weiter gefasst (§ 2 Abs. 1 Sätze 5 und 6)

Die für die Qualifizierung insgesamt zulässige Befristungsdauer (Höchstdauer) von sechs plus sechs (in der Medizin neun) Jahren verlängert sich wie bisher, wenn man ein Kind oder Kinder unter 18 Jahren betreut, um zwei Jahre pro Kind. Klargestellt wird nun, dass auch nichtleibliche Kinder miteingeschlossen sind, zu denen eine verfestigte Familienbeziehung besteht. Dies betrifft insbesondere Stief- und Pflegekinder. Damit wird der Kindesbegriff analog der Regelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes gefasst.

Neu eingefügt wird außerdem eine sogenannte behindertenpolitische Komponente. Die für die Qualifizierung insgesamt zulässige Befristungsdauer (Höchstdauer) von sechs plus sechs (in der Medizin neun) Jahren verlängert sich um zwei Jahre bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder bei einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung.

Während es für das Vorliegen einer Behinderung eine klare gesetzliche Regelung in § 2 Abs. 1 SGB IX gibt, ist das bei einer „schwerwiegenden chronischen Erkrankung“ nicht der Fall. Hier wird es auf eine ärztliche Diagnose ankommen.

Wie bisher besteht aber kein Rechtsanspruch darauf, dass der Arbeitgeber tatsächlich von diesem verlängerten Befristungsrahmen Gebrauch macht und bei Ausschöpfen der Sechszussex-Jahreshöchstgrenze einen weiteren Fristvertrag nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abschließt. Wie bisher gelten diese Verlängerungsmöglichkeiten außerdem nicht bei Drittmittelverträgen, die ausdrücklich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen worden sind.

2.6. Anspruch auf Vertragsverlängerung bei bestimmten Unterbrechungszeiten um Krankheitszeiten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erweitert (§ 2 Abs. 5, neue Nr. 6)

Befristete Verträge, die zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen sind (vor oder nach der Promotion), verlängern sich nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG um bestimmte, klar geregelte Unterbrechungszeiten. Dazu gehören zum Beispiel Mutterschutz- und Elternzeiten. Hiermit soll sichergestellt werden, dass die ursprünglich für die Qualifizierung vereinbarte Vertragsdauer trotz dieser Unterbrechungen auch vollständig genutzt werden kann.

Neu aufgenommen werden **Unterbrechungszeiten wegen Krankheit**, in denen kein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber besteht (also in der Regel die Zeit nach sechswöchiger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit). Auch um solche Zeiten verlängert sich jetzt ein nach § 2 Abs. 1 abgeschlossener Vertrag, sobald die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Einverständnis dazu erklärt. Darauf besteht ein Rechtsanspruch.

Wie bisher gelten die Verlängerungsansprüche gemäß § 2 Abs. 4 WissZeitVG **nicht** bei Verträgen, die ausdrücklich mit dem Sachgrund Drittmittelefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen wurden.

2.7. Unterbrechungszeiten bei Verträgen zur Qualifizierung werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet (§ 2 Abs. 5 letzter Satz)

Anders als bisher ist jetzt klar geregelt, dass die in § 2 Abs. 5 genannten Unterbrechungszeiten eines zur Qualifizierung abgeschlossenen Fristvertrages in keinem Fall auf die höchstmögliche Befristungsdauer von sechs oder neun Jahren angerechnet werden.

Die Nichtanrechnung dieser Zeiten auf die maximale Befristungsdauer erfolgt in dem Umfang, in dem diese Zeiten zu einer Vertragsverlängerung nach § 2 Abs. 5 führen können. Nicht mehr erforderlich ist es, dass der Vertrag tatsächlich um die betreffende Unterbrechungszeit verlängert wird oder wurde. Damit bleibt zum Beispiel auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers der Vorteil erhalten, dass die höchstzulässige Befristungsdauer um die früheren Unterbrechungszeiten erweitert wird.

2.8. Neue eigenständige Regelung für studentische Beschäftigungen (§ 6 neu); Beschäftigungszeiten als Hilfskraft im Masterstudium werden nicht mehr auf Verträge zur Qualifizierung angerechnet (§ 2 Abs. 3 letzter Satz)

Für die befristete Beschäftigung von Studierenden (studienbegleitende Beschäftigung) in Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen wird eine neue eigenständige Rechtsgrundlage im WissZeitVG geschaffen. Danach können mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium eingeschrieben sind, zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten bis zu insgesamt sechs Jahren befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

Die Regelung gilt nur für studienbegleitende Beschäftigungen zur Erbringung wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfstätigkeiten. Studentische Tätigkeiten in anderen Bereichen können gegebenenfalls nach Maßgaben des allgemeinen Arbeitsrechts befristet werden. Das Studium muss im Vordergrund stehen, weshalb nur Arbeitsverhältnisse mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit als „studienbegleitende“ Beschäftigungen gelten. Erfasst werden auch Verträge von „wissenschaftlichen Hilfskräften“, wenn diese studienbegleitend, also zum Beispiel neben einem Masterstudium ausgeübt werden.

Die Vertragszeiten als studentische*r Beschäftigte*r während eines Studiums (studienbegleitende Beschäftigungen) nach dem neuen § 6 werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer für die Qualifizierung (sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahre) angerechnet. Ausdrücklich klargestellt wird, dass das auch für Zeiten während eines Masterstudiums bzw. für Zeiten eines Studiums gilt, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt. Nicht angerechnet werden auch vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, deren Befristung nicht nach dem neuen § 6, sondern nach anderen Rechtsvorschriften erfolgte (zum Beispiel nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Wer zur Promotion an einer Hochschule eingeschrieben ist, fällt nicht unter diese Regelung. Sofern „Promotionsstudierende“ befristet neben ihrer Promotion einen Arbeitsvertrag für wissenschaftliche Tätigkeiten an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen haben, wird diese Vertragszeit bereits auf den ersten Sechs-Jahre-Zeitraum zur Qualifizierung angerechnet (wenn die Arbeitszeit mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst).

3. Für wen gilt das WissZeitVG?

Die besonderen Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft gelten nach § 1 Abs. 1 WissZeitVG für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrer*innen an Hochschulen (§ 1 Abs. 1 Satz 1) sowie an Forschungseinrichtungen (§ 5). Eine entscheidende Frage ist demnach, wer alles zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gehört. Anfangs wurde (auch in einschlägigen juristischen Kommentaren zum WissZeitVG) die Rechtsauffassung vertreten, dass das nach den Regelungen der jeweiligen Landeshochschulgesetze beurteilt werden müsse. Danach würden zum Beispiel in Berlin nach § 112 Berliner Hochschulgesetz (BerIHG) auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben zum wissenschaftlichen Personal gehören. In einem von der GEW vertretenen Fall einer Fremdsprachenlektorin aus Baden-Württemberg hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 01.06.2011 (7 AZR 827/09)¹ dieser Auslegung allerdings einen Riegel vorgeschoben. Das BAG hat festgestellt, dass das WissZeitVG seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig bestimmt und es nicht darauf ankommt, welche Regelungen die Landeshochschulgesetze treffen. Zum „wissenschaftlichen Personal“ im Sinne des WissZeitVG gehören danach nur Personen, die auch wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen und überwiegend wissenschaftlich tätig sind.

Auszug aus dem Urteil des BAG vom 1.6.2011 (7 AZR 827/09):

„Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (BAG 19. März 2008 – 7 AZR 1100/06 – Rn. 33 mwN, BAGE 126, 211).

Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (vgl. BAG 27. Mai 2004 – 6 AZR 129/03 – zu B II 4 der Gründe, BAGE 111, 8).

Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann grundsätzlich auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zu eigenständiger Forschung und Reflexion verbleibt (...).“

1 <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>

Bei Lehrkräften und Lektor*innen, die überwiegend unterrichtende Lehrtätigkeiten (zum Beispiel Fremdsprachenlehre) ausüben, ist diese Voraussetzung nach Ansicht des BAG nicht gegeben. Ihre Arbeitsverhältnisse können daher nicht auf Grundlage des WissZeitVG befristet werden. Anders kann es freilich aussehen bei Lehrkräften mit einer geringeren Lehrverpflichtung, die wissenschaftliche Lehre und Forschung betreiben oder sich qualifizieren (zum Beispiel Promotion), wenn dies Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist. Qualifizierung oder Forschung außerhalb des Arbeitsverhältnisses bleiben hierbei unberücksichtigt – dies gilt auch bei Teilzeitbeschäftigungen.

Grundsätzlich gilt das auch für die in den letzten Jahren in vielen Landeshochschulgesetzen neu eingeführten Personalkategorien **Hochschuldozent*in, Lecturer, wissenschaftliche Mitarbeiter*in mit Schwerpunkt Lehre** oder vergleichbare Kategorien. Sofern Forschung und /oder wissenschaftliche Qualifizierung nicht ausdrücklich Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarung sind und dafür auch keine ausreichende Ermäßigung der Lehrverpflichtung gewährt wird, können deren Arbeitsverträge nicht auf Grundlage des WissZeitVG befristet werden. In der Regel sind diese Lehrenden unbefristet zu beschäftigen. Es ist aber immer der konkrete Einzelfall zu prüfen.

Mit den 2016 in Kraft getretenen Änderungen hat der Gesetzgeber zwar nicht die Forderung der GEW aufgegriffen, Lehrkräfte, Lektor*innen und überwiegend Lehrende ausdrücklich aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herauszunehmen. Da aber befristete Verträge ohne besonderen Sachgrund bis zur Höchstgrenze von sechs plus sechs bzw. neun Jahren nur noch abgeschlossen werden dürfen, wenn sie zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen, sind der Befristung von Lehrkräften und vergleichbaren Beschäftigten auf Grundlage des WissZeitVG enge Grenzen gesetzt.

Zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gehören und damit unter den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen:

- alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen,
 - wissenschaftliche Hilfskräfte.
- Wenn diese ihre Tätigkeit allerdings studienbegleitend ausüben (das heißt als Studierende eingeschrieben sind), gilt für sie wie für alle studentischen Beschäftigten nur der neue § 6.

Das WissZeitVG gilt dagegen nicht für:

- Hochschullehrer*innen (einschließlich der Juniorprofessor*innen),
- Lehrkräfte, Lektor*innen, Hochschuldozent*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Schwerpunkt Lehre, sofern wissenschaftliche bzw. künstlerische Qualifizierung oder Forschung nicht ausdrücklich Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarung sind und dafür auch keine ausreichende Ermäßigung der Lehrverpflichtung gewährt wird.

4. Wo gilt das WissZeitVG?

- Nach § 1 Abs. 1 sowie § 3, 4 und 5 WissZeitVG gelten die besonderen Befristungsregelungen an folgenden Einrichtungen:
- staatlichen Hochschulen,
- nach Landesrecht staatlich anerkannten privaten Hochschulen,
- staatlichen Forschungseinrichtungen (zum Beispiel Bundes- und Landesforschungsanstalten),
- Forschungseinrichtungen, die
 - überwiegend staatlich finanziert sind (zum Beispiel Stiftungen),
 - institutionell überwiegend staatlich finanziert sind (deren Grundfinanzierung überwiegend staatlich finanziert ist),
 - gemäß Art 91 b Grundgesetz finanziert sind (Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Max-Planck-Gesellschaft)²
- sowie beim Abschluss von sogenannten Privatdienstverträgen, die Mitglieder einer Hochschule (in der Regel Professor*innen) abschließen.

5. Befristete Arbeitsverträge zur Qualifizierung

Sowohl vor Abschluss der Promotion als auch danach können jeweils für maximal sechs Jahre befristete Verträge abgeschlossen werden. Im Medizinbereich beträgt die Höchstfrist nach der Promotion neun Jahre. Welche Zeiten dabei angerechnet werden, wird in Abschnitt 8 erläutert. Der Abschluss der Promotion bildet den Stichtag. Auf das Ausschöpfen der Höchstgrenzen besteht allerdings kein Rechtsanspruch.

Neu ist, dass diese befristete Beschäftigung nur noch zulässig ist, **wenn sie zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt** (darüber hinaus sind Befristungen aufgrund von Drittmittelfinanzierung oder nach dem allgemeinen Befristungsrecht, zum Beispiel Vertretungsstellen, möglich, siehe Abschnitte 7 und 13). Das betrifft befristete Verträge vor als auch nach Abschluss der Promotion.

Konkret bemessen sich die Befristungsmöglichkeiten zur Qualifizierung wie folgt:

a. Ohne Promotion (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG):

Mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, das nicht promoviert ist, dürfen befristete Arbeitsverträge für höchstens sechs Jahre abgeschlossen werden, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Das Qualifizierungsziel wird hier in der Regel die Promotion sein.

² Quelle: Ulrich Preis, Kommentar zum WissZeitVG, Luchterhand, 2008

b. Mit Promotion (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG):

Nach Abschluss der Promotion sind befristete Arbeitsverträge wiederum für maximal sechs Jahre zulässig (in der Medizin für maximal neun Jahre), wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Dabei ist es unerheblich, ob vor Abschluss der Promotion bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat oder nicht.

c. „Bonusregelung“, wenn die Promotion in weniger als sechs Jahren abgeschlossen wurde (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG):

Wenn Beschäftigungszeiten vor Abschluss der Promotion **zusammen** mit Promotionszeiten ohne Arbeitsverhältnis weniger als sechs Jahre betragen, wird die Höchstdauer nach Abschluss der Promotion um diese „nicht verbrauchte“ Zeit verlängert. Damit ist es möglich, in der zweiten Qualifizierungsphase (siehe Punkt b) länger als sechs Jahre (bzw. neun Jahre in der Medizin) befristete Verträge nach dieser Regelung zu erhalten.

Achtung: Bei der Berechnung der Promotionszeit werden auch die Zeiten ohne Arbeitsverhältnis einbezogen (also Promovieren mit oder ohne Stipendium oder noch im Studium – auch im Ausland). Hintergrund ist, dass der Gesetzgeber damit eine schnellere Qualifizierung „belohnen“ will (siehe Abschnitt 12, Beispiele 1 bis 3).

Neu: Qualifizierung ist Voraussetzung für diese befristeten Verträge

Eine befristete Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (vor und nach Abschluss der Promotion) ist nur noch zulässig, **wenn sie zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.**

Der Gesetzgeber hat zwar auf eine ausdrückliche Regelung verzichtet, dass ein konkretes Qualifizierungsziel im Arbeitsvertrag vereinbart werden muss. Die nunmehr erfolgte Bindung der Befristung des Arbeitsvertrages an die Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfordert aber, **dass bei Vertragsabschluss ein konkretes Qualifizierungsziel geklärt und benannt wird.** Ansonsten ist die Befristung des Vertrages möglicherweise unwirksam.

Im Unterschied zur bisherigen Rechtslage, bei der keinerlei Gründe für den Abschluss dieser Fristverträge vorliegen mussten, ist nach der Novelle des WissZeitVG die Klärung des Qualifizierungsziels jetzt Teil eines Einstellungs- und auch eines Weiterbeschäftigungsverfahrens für Verträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Sinnvollerweise sollte das Qualifizierungsziel auch im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Mindestens sollte es aber schriftlich festgehalten und den Mitarbeiter*innen ausgehändigt werden (ähnlich einer Promotionsvereinbarung). Im Arbeitsvertrag muss benannt sein, dass die Befristung auf Grundlage des WissZeitVG erfolgt.

Was genau eine Qualifizierung im Sinne des WissZeitVG ist und was nicht, damit werden sich in den kommenden Jahren vermutlich nicht zuletzt die Arbeitsgerichte beschäftigen müssen. Anknüpfend an die bisherige Rechtsprechung lässt sich davon ausgehen, dass eine Beschäftigung dann zur Qualifizierung erfolgt, wenn

- es ein definiertes Qualifizierungsziel gibt,
- es ein strukturiertes Vorgehen im Sinne dieses Qualifizierungsziels gibt und
- das Erreichen des Qualifizierungsziels in irgendeiner Weise zertifiziert bzw. belegt wird. Dies setzt keine formale Prüfung voraus.

Allein die Tatsache, dass man in der Wissenschaft bzw. wissenschaftlich tätig ist, reicht nicht als Begründung für eine Qualifizierungsbefristung aus. Die betreffende Qualifizierung muss vielmehr das Beschäftigungsverhältnis prägen.

In einzelnen Ländern müssen Qualifizierungsstellen außerdem bestimmte Standards erfüllen. So muss wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bzw. Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen in vielen Bundesländern im Umfang von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit Gelegenheit zu selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden (vgl. § 31 Niedersächsisches Hochschulgesetz, § 71 Schleswig-Holsteinisches Hochschulgesetz, § 110 Berliner Hochschulgesetz, § 28 Hamburger Hochschulgesetz, § 37 Sachsen-Anhaltinisches Hochschulgesetz, § 84 Thüringer Hochschulgesetz, § 65 Hessisches Hochschulgesetz).

Welche Qualifizierungsziele kommen in Frage?

In der Phase vor Abschluss der Promotion (erste Sechs-Jahre-Phase) sollte und wird das Qualifizierungsziel typischerweise die Promotion sein. Ob eine Beschäftigung in einem promotionsvorbereitenden Programm ein Qualifizierungsziel darstellt, ist zu prüfen. Weitere Qualifizierungsziele sind gegebenenfalls anhand der oben genannten Maßstäbe im Einzelfall zu betrachten.

In der Phase nach Abschluss der Promotion können die Qualifizierungsziele breiter sein. In Frage kommen etwa die Erlangung der Berufungsfähigkeit auf eine Professur, die Habilitation oder der Erwerb habilitationsäquivalenter Leistungen, aber auch der Erwerb bestimmter Kenntnisse und Fähigkeiten in der Lehre. Auch hier gilt: Weitere Qualifizierungsziele sind gegebenenfalls anhand der oben genannten Maßstäbe im Einzelfall zu betrachten. Ein einfacher Hinweis auf die Erweiterung fachlicher Kenntnisse sollte allerdings keinen hinreichenden Grund für die Befristung zur Qualifizierung darstellen.

Die Frage, ob die Beschäftigung jeweils zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt oder diese nur vorgeschoben ist, ist in vollem Umfang gerichtlich überprüfbar. Letztlich hängt davon ab, ob der jeweilige Arbeitsvertrag wirksam befristet wurde. Erst die Rechtsprechung in den nächsten Jahren wird zeigen, wie eng oder

weit diese Neuregelung ausgelegt werden kann. GEW-Mitglieder können die Beratung und den Rechtsschutz der GEW in Anspruch nehmen, um die Befristung ihres Arbeitsvertrages überprüfen zu lassen.

Neu: Vertragsdauer muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein (§ 2 Abs. 1 Satz 3)

Bei befristeten Verträgen zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung (vor und nach der Promotion) **muss künftig die Vertragsdauer der angestrebten Qualifizierung angemessen sein.**

Zwar hat der Gesetzgeber auf eine Mindestvertragslaufzeit (GEW-Forderung: drei Jahre) und auf konkretere Vorgaben zur Dauer der Verträge verzichtet. Gleichwohl verlangt die Neuregelung von den Arbeitgebern, dass bei Vertragsabschluss eine konkrete und begründete Einschätzung getroffen wird, welche Vertragsdauer für die angestrebte Qualifizierung notwendig bzw. „angemessen“ ist. Insofern ist bei der Benennung eines Qualifizierungsziels vom Arbeitgeber stets auch die dafür angemessene Vertragsdauer zu prüfen und festzulegen. Beim Qualifizierungsziel Promotion wird das zum Beispiel die durchschnittliche Promotionsdauer im jeweiligen Fachgebiet sein. Es ist davon auszugehen, dass diese im Allgemeinen nicht unterhalb von drei Jahren liegt – eher ist denkbar, dass fachspezifische Kulturen und Statistiken eine längere Laufzeit angemessen erscheinen lassen. Sofern es an der betreffenden Hochschule bzw. Forschungseinrichtung konkrete Mindestlaufzeiten gibt, sind diese ebenfalls maßgebend. Mindestlaufzeiten können insbesondere in Dienstvereinbarungen oder Selbstverpflichtungen festgelegt sein, aber auch in Hochschulverträgen oder Promotionsordnungen. Gleiches gilt für Leitlinien, Kodizes und sonstige Selbstverpflichtungen der Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen.

Qualifizierungsziel und Vertragsdauer müssen eine Einheit bilden. „Wird ein formales Qualifizierungsziel nicht verfolgt, sollte die konkrete Befristungsdauer funktional sein, das heißt sich primär daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sinnvoll sind“ (Begründung zum Gesetzentwurf für ein erstes WissZeitVG-Änderungsgesetz, Bundestags-Drucksache 18/6489). Da der Begriff „angemessen“ als unbestimmter Rechtsbegriff nicht klar definiert ist, wird auch hier erst die Rechtsprechung Grundsätze zur Auslegung dieser Regelung im Zusammenhang mit der jeweils anzustrebenden Qualifizierung aufstellen. GEW-Mitglieder können die Beratung und den Rechtsschutz der GEW in Anspruch nehmen, um die Laufzeit ihres Arbeitsvertrages überprüfen zu lassen.

6. Wie werden Beginn und Abschluss der Promotion festgestellt?

Das ist manchmal nicht ganz einfach. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen fragen diese Daten in der Regel vor der Einstellung ab. Sie sind durch geeignete Nachweise zu belegen. Auf jeden Fall müssen wahrheitsgemäße Auskünfte gegeben werden. Als Beginn der Promotion wird in der Regel das Einschreibedatum als Doktorand*in herangezogen. Bei denjenigen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses promovieren sowie in anderen Fällen wird in der Regel das Datum der Zulassung zur Promotion ausschlaggebend sein. Falls es keine klaren Nachweise gibt, gilt das Datum, das die Betroffenen im Fragebogen selbst angeben.

Bundesgesetzlich und auch im WissZeitVG selbst ist nicht geregelt, wann die Promotion abgeschlossen ist. Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 20.01.2010, 7 AZR 753/08) und Literatur sind sich einig, dass auf die Regelungen im jeweiligen Landeshochschulgesetz und in den einschlägigen Promotionsordnungen abzustellen ist. Nach § 35 Absatz 5 Satz 1 Berliner Hochschulgesetz wird aufgrund einer Promotion der Doktorgrad verliehen. Wenn nach der Promotionsordnung ein Promotionsausschuss darüber entscheidet, ob das Promotionsverfahren bestanden ist, dann ist spätestens mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses die Promotion im Sinne des § 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG abgeschlossen (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.08.2014, AZ 16 Sa 589/14). Auf das Datum einer späteren Aushändigung der Promotionsurkunde kommt es dann nicht an.

7. Befristete Arbeitsverträge aufgrund von Drittmittelfinanzierung

Die überwiegende Beschäftigung aus Drittmitteln ist 2007 als eigenständiger sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen in das WissZeitVG aufgenommen worden. Der Abschluss von befristeten Verträgen im Drittmittelbereich ist **unabhängig davon möglich**, ob die Höchstgrenzen für die Befristung zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 (sechs plus sechs Jahre) bereits ausgeschöpft sind oder nicht.

Mit den 2016 in Kraft getretenen Änderungen wurde das sogenannte **nichtwissenschaftliche Personal aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestrichen**. Befristete Verträge mit nichtwissenschaftlichem Personal im Drittmittelbereich können jetzt – wie vor dem Jahr 2007 – nur noch auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) abgeschlossen werden (siehe Abschnitt 13). In Frage kommt hier als Befristungsgrund insbesondere § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG. Danach liegt ein Sachgrund für die Befristung vor, wenn „der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht“. Bei Vertragsabschluss muss mit hinreichender Sicherheit feststehen, dass der Bedarf tatsächlich mit Vertragsende wegfällt. Ansonsten ist Personal, das überwiegend nichtwissenschaftliche Aufgaben auszuüben hat (z. B. in Technik, Verwaltung, Wissenschaftsmanagement und Bibliotheken) unbefristet zu beschäftigen, vor allem dann, wenn Daueraufgaben der Hochschule wahrgenommen werden. Zur Abgrenzung überwiegend wissenschaftlicher von nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten siehe Abschnitt 3.

Die Voraussetzungen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Befristungsgrund Drittmittel sind nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG:

- Die Beschäftigung wird überwiegend (zu mehr als 50 Prozent) aus Drittmitteln finanziert,
- die Finanzierung ist für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt,
- die Mitarbeiter*innen werden überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung der Drittmittel beschäftigt.

Befristungsdauer muss der Projektlaufzeit entsprechen

Neu eingefügt wurde mit der Novelle 2016, dass „die vereinbarte Befristungsdauer (...) dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen“ soll. Diese neue „Soll-Regelung“ ist verbindlich. Abweichungen sind nur in Ausnahmefällen möglich, etwa wenn sich ein Drittmittelprojekt in klar abgegrenzte Teilprojekte gliedert. Das muss bei Vertragsabschluss begründet nachgewiesen werden und aus den Bewilligungsbescheiden zweifelsfrei hervorgehen. Eine in einzelnen Tranchen erfolgende Zuweisung der Drittmittel für ein Gesamtprojekt ist kein Grund für kürzere Vertragslaufzeiten. Projektlaufzeit und Vertragsdauer müssen eine Einheit bilden.

Im Arbeitsvertrag muss benannt sein, dass die Befristung auf Grundlage des WissZeitVG erfolgt.

Wichtig: Die Regelungen zur Verlängerung von Fristverträgen (zum Beispiel bei Mutterschutz und Elternzeit) nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG und die sogenannte „familienpolitische“ und „behindertenpolitische Komponente“ gelten nicht für Drittmittelbefristungen (siehe Abschnitt 12, Beispiel 7). Es steht dem Arbeitgeber allerdings frei, auch Verträge im Drittmittelbereich als Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zu vereinbaren. Dann greifen auch diese Verlängerungsregelungen. Voraussetzung ist dann allerdings, dass ein Qualifizierungsziel benannt wird.

8. Anrechnung von Zeiten auf Verträge mit Qualifizierungsbefristung

Auf die Höchstbefristungsdauer bei Verträgen zur Qualifizierung (sechs plus sechs bzw. neun Jahre nach § 2 Abs. 1) werden nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG angerechnet:

- alle befristeten Arbeitsverträge von Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an einer deutschen Hochschule oder an einer staatlichen oder überwiegend öffentlich finanzierten Forschungseinrichtung – unabhängig davon, auf welcher Rechtsgrundlage diese Verträge befristet wurden (Ausnahme: wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten während des Studiums),
- alle Zeiten in Privatdienstverträgen (zum Beispiel mit Professor*innen) nach § 3 WissZeitVG,
- alle Dienstzeiten in Beamtenverhältnissen auf Zeit (zum Beispiel wissenschaftliche Assistent*innen, Oberassistent*innen, Hochschuldozent*innen, Juniorprofessor*innen),

- alle Verträge als wissenschaftliche Hilfskraft, wenn diese Beschäftigung nicht studienbegleitend ausgeübt wurde,
- alle Arbeitsverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

Für alle gilt, dass die Anrechnung erfolgt, wenn der Zeitumfang der Beschäftigung **mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit** betragen hat, die in dem jeweiligen Bereich maßgebend war.

Es ist davon auszugehen, dass nichtwissenschaftliche Tätigkeiten von der Anrechnung auf den Höchstbefristungsrahmen zur Qualifizierung grundsätzlich ausgenommen sind. Dies geht zwar nicht unmittelbar aus dem Gesetzeswortlaut hervor, wird aber in der Kommentarliteratur einheitlich so beschrieben.³ Gerichtsurteile zu dieser Frage liegen allerdings bislang nicht vor.

Studentische Beschäftigungen:

Für die Nichtanrechnung von studienbegleitenden Beschäftigungen auf die Befristungshöchstdauer wurde mit der Novelle 2016 eine neue Rechtsgrundlage geschaffen (§ 2 Abs. 3 letzter Satz): Vertragszeiten als studentische*r Beschäftigte*r während eines Studiums (studienbegleitende Beschäftigungen) nach dem neuen § 6 (siehe Abschnitt 11) werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer für die Qualifizierung (sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahre) angerechnet. Ausdrücklich klargestellt wird mit der neuen Regelung, dass dies auch für Zeiten während eines Masterstudiums bzw. für Zeiten eines Studiums gilt, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt. Nicht angerechnet werden auch vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, deren Befristung nicht nach dem neuen § 6, sondern nach anderen Rechtsvorschriften erfolgte (z. B. nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Wer zur Promotion an einer Hochschule eingeschrieben ist, fällt nicht unter diese Regelung. Sofern „Promotionsstudierende“ befristet neben ihrer Promotion einen Arbeitsvertrag für wissenschaftliche Tätigkeiten an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen haben, wird diese Vertragszeit bereits auf den ersten Sechs-Jahreszeitraum zur Qualifizierung angerechnet (wenn die Arbeitszeit mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst).

9. Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten auf Verträge mit Qualifizierungsbefristung

Die jeweilige Dauer des laufenden, nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zur Qualifizierung befristeten Arbeitsvertrages **verlängert sich nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG um folgende Zeiten**, sofern die Beschäftigten dazu ihr Einverständnis geben. Dies sollte rechtzeitig schriftlich

³ Vgl. etwa Ulrich Preis, Kommentar zum WissZeitVG, Luchterhand, 2008, Randnummer 94 zu § 2

gegenüber der Dienststelle erklärt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass trotz dieser Unterbrechungen die ursprünglich vereinbarte Vertragslaufzeit zur Qualifizierung zur Verfügung steht:

- Zeiten einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung (um mindestens ein Fünftel der Arbeitszeit) für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder einer/eines pflegebedürftigen Angehörigen – maximal zwei Jahre.
Mit der Novelle des WissZeitVG 2016 wurde klargestellt, dass diese Regelung auch nichtleibliche Kinder einschließt, zu denen eine verfestigte Familienbeziehung besteht. Dies betrifft insbesondere Stief- und Pflegekinder. Damit wird der Kindesbegriff analog der Regelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes gefasst.
- Zeiten einer Beurlaubung für wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeiten und wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung außerhalb der Hochschule oder im Ausland – maximal zwei Jahre.
- Zeiten des Mutterschutzes, der Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft sowie Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – aber nur in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.
- Grundwehr- und Zivildienstzeiten.
- Zeiten der Freistellung (um mindestens ein Fünftel der Arbeitszeit) für Tätigkeiten im Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung sowie als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte*r oder zur Ausübung eines Mandats (z. B. in einem Parlament) – maximal zwei Jahre.

Neu aufgenommen wurden 2016:

- Krankheitszeiten nach Ablauf der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Lohnfortzahlung.

Anders als bisher ist mit der Novelle 2016 klar geregelt, dass die in § 2 Abs. 5 genannten Unterbrechungszeiten eines zur Qualifizierung abgeschlossenen Fristvertrages **nicht auf die höchstmögliche Befristungsdauer von sechs oder neun Jahren angerechnet werden**. Die Nichtanrechnung dieser Zeiten auf die maximale Befristungsdauer erfolgt in dem Umfang, in dem diese Zeiten zu einer Vertragsverlängerung nach § 2 Abs. 5 führen können. Wenn also zum Beispiel eine Beurlaubung zu wissenschaftlichen Zwecken im Ausland für drei Jahre erfolgt, werden nur zwei Jahre nicht auf die Höchstdauer angerechnet. **Nicht mehr erforderlich ist es, dass der Vertrag tatsächlich um die betreffende Unterbrechungszeit verlängert wird oder wurde**. Damit bleibt zum Beispiel auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers der Vorteil erhalten, dass die höchstzulässige Befristungsdauer um die früheren Unterbrechungszeiten erweitert wird.

Beispiel:

Abschluss der Promotion, Vertrag für zwei Jahre zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG,
 nach einem Jahr in diesem Vertrag Beurlaubung für einen Forschungsaufenthalt im Ausland für sechs Monate,
 nach Rückkehr Wiederaufnahme der Tätigkeit für die restlichen sechs Monate;
 anschließend Antritt einer neuen Stelle in einer anderen Universität (bei einem anderen Arbeitgeber):

- Die mögliche Dauer einer weiteren befristeten Beschäftigung zur Qualifizierung beträgt noch vier Jahre und sechs Monate (vor der Novellierung des WissZeitVG wären es nur vier Jahre gewesen, weil von der Verlängerung des Vertrages kein Gebrauch gemacht wurde).

Im Unterschied zur „familienpolitischen“ und „behindertenpolitischen Komponente“ nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (siehe Abschnitt 10) **besteht auf die Nichtanrechnung der oben genannten Zeiten und damit auf die entsprechende Vertragsverlängerung ein Rechtsanspruch!**

Wichtig: Diese Regelungen gelten weiter **nicht für Beschäftigte, deren Verträge mit dem Grund der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet werden.** Sie haben keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung, zum Beispiel nach Elternzeit.

10. Familienpolitische und behindertenpolitische Komponente

Die **insgesamt zulässige Höchstdauer** befristeter Verträge zur Qualifizierung von in der Regel zwölf (in der Medizin 15) Jahren **verlängert** sich bei

- Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG)
- sowie (neu) bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung (§ 2 Abs. 1 Satz 6) um zwei Jahre.

Mit der Novelle des WissZeitVG 2016 wurde klargestellt, dass die familienpolitische Komponente auch nichtleibliche Kinder einschließt, zu denen eine verfestigte Familienbeziehung besteht (§ 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG). Dies betrifft insbesondere Stief- und Pflegekinder. Damit wird der Kindesbegriff analog der Regelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes gefasst. Kümmern sich beide wissenschaftlich tätigen Elternteile um das Kind, wird auch bei beiden die insgesamt zulässige Höchstfrist um zwei Jahre verlängert. Die Verlängerungsoption gilt für jedes Kind. Bei zwei Kindern beträgt sie demnach vier Jahre für jedes Elternteil. Für die Verlängerung reicht es aus, wenn das Kind bzw. die Kinder im gemeinsamen Haushalt leben und ein Betreuungsverhältnis besteht. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist nicht erforderlich. In welcher Phase der Qualifizierung die Kinder-

erziehung vorliegt, ist unerheblich. Berücksichtigt werden also auch Zeiten der Promotion ohne Arbeitsverhältnis. Eine bestimmte Dauer der Kindererziehung ist ebenfalls nicht vorgeschrieben.

Während es für das Vorliegen einer Behinderung eine klare gesetzliche Regelung in § 2 Abs. 1 SGB IX gibt, ist dies bei einer „schwerwiegenden chronischen Erkrankung“ nicht der Fall. Hier wird es auf eine ärztliche Diagnose ankommen.

§ 2 Absatz 1 SGB IX:

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (...).“

Auf den Grad der Behinderung kommt es dabei nicht an.

Die Verlängerung der Befristungshöchstdauer bezieht sich auf die „insgesamt zulässige Befristungsdauer“ und nicht gesondert auf beide Qualifizierungsphasen.

Deshalb kann sie auch nur einmal zur Anwendung kommen, entweder in der Phase vor Abschluss der Promotion oder in der Phase danach. In der Begründung des (beschlossenen) Änderungsantrags der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zum Gesetzentwurf zur Novellierung des WissZeitVG (Drucksache 18(18)171 des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung im Deutschen Bundestag) heißt es dazu: „(...) ansonsten würde sie (die Regelung, d. V.) dahingehend interpretiert werden können, dass sich sowohl die Befristungsdauer des ersten wie die des zweiten Teils der Qualifizierungsphase um zwei Jahre verlängert. Dies entspräche nicht dem Motiv für diese Regelung“.

Auf die Anwendung der „familienpolitischen“ und „behindertenpolitischen“ Komponente besteht kein Rechtsanspruch! Es hängt einzig und allein vom Arbeitgeber ab, ob bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Ausschöpfen der allgemeinen Befristungshöchstgrenze aufgrund von § 2 Abs. 1 Satz 4 bzw. Satz 6 WissZeitVG ein weiterer befristeter Vertrag nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen wird. In der Praxis seit 2007 (seit Inkrafttreten der „familienpolitischen Komponente“) hat sich gezeigt, dass die Arbeitgeber von dieser Regelung fast keinen Gebrauch machen. Die Evaluation des WissZeitVG durch die HIS GmbH im Jahr 2011 hat ergeben, dass nur ein Prozent der nach WissZeitVG befristeten Arbeitsverträge an Hochschulen und ein bis zwei Prozent an Forschungseinrichtungen auf Basis einer Anwendung der „familienpolitische Komponente“ abgeschlossen werden.⁴

4 Quelle: Georg Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetz, HIS 2011

Wichtig ist deshalb, dass sich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Sinne guter wissenschaftlicher Arbeit verpflichten, diese Regelungen tatsächlich anzuwenden. Das kann zum Beispiel durch Selbstverpflichtungen, Kodizes für Gute Arbeit in der Wissenschaft nach Vorbild des von der GEW vorgelegten Herrschinger Kodex (www.herrschinger-kodex.de), Dienstvereinbarungen oder auch durch Vereinbarungen auf Landesebene erfolgen. Dazu gibt es bundesweit bereits zahlreiche positive Beispiele.

Die „familienpolitische“ und „behindertenpolitische Komponente“ **gilt nicht für Arbeitsverträge, die mit dem Befristungsgrund Drittmittel** nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden (siehe Abschnitt 7).

11. Neue Regelung zur Befristung von studentischen Beschäftigungsverhältnissen

Für die befristete Beschäftigung von Studierenden (studienbegleitende Beschäftigung) in Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen ist eine neue eigenständige Rechtsgrundlage im WissZeitVG geschaffen worden. Danach können mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium eingeschrieben sind, zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten befristete Arbeitsverträge für insgesamt sechs Jahre abgeschlossen werden. Innerhalb des Höchstrahmens von sechs Jahren sind auch Verlängerungen des Vertrages möglich.

Die Regelung gilt nur für studienbegleitende Beschäftigungen zur Erbringung wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfstätigkeiten. Studentische Tätigkeiten in anderen Bereichen können gegebenenfalls nach Maßgabe des allgemeinen Arbeitsrechts befristet werden. Das Studium muss im Vordergrund stehen, weshalb nur Arbeitsverhältnisse mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit als „studienbegleitende“ Beschäftigungen gelten können. Erfasst werden auch Verträge von „wissenschaftlichen Hilfskräften“, wenn diese studienbegleitend, also zum Beispiel neben einem Masterstudium ausgeübt werden.

Die Regelung gilt für

- Fristverträge mit Studierenden,
- die eingeschrieben sind für ein Studium, „das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt“ – das heißt auch im Masterstudium (aber nicht für „Promotionsstudierende“!)
- und die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen.

Die insgesamt zulässige Vertragsdauer beträgt sechs Jahre. Dabei werden alle Verträge zusammengerechnet (zum Beispiel aus Beschäftigungsverhältnissen mit mehreren Hochschulen oder Forschungseinrichtungen).

Die Vertragszeiten nach dieser Regelung werden nicht auf die Befristungshöchstdauer zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet. Dies gilt auch für Zeiten während eines Masterstudiums (vgl. ausführlicher hierzu Abschnitt 8).

Demgegenüber gilt § 2 Abs. 5 WissZeitVG, der die Vertragsverlängerung um bestimmte Unterbrechungszeiten regelt, nicht für studentische Beschäftigungsverhältnisse.

12. Beispielfälle zur Befristung nach WissZeitVG

Beispiel 1:

Zwei Jahre Promotion mit Stipendium, anschließend Wechsel in ein Arbeitsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Promotion für drei Jahre, Abschluss der Promotion:

- Damit sind nach Abschluss der Promotion befristete Beschäftigungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für sechs Jahre plus ein Jahr („Bonus“) zur Qualifizierung möglich.
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Beispiel 2:

Drei Jahre Promotion mit halber Stelle im Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Abschluss der Promotion, anschließend zwei Jahre Forschungsaufenthalt im Ausland (dort angestellt), Rückkehr nach Deutschland:

- Danach sind befristete Verträge zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für bis zu neun Jahre möglich (der Vertrag im Ausland wird nicht angerechnet; sechs Jahre sind nach Abschluss der Promotion möglich plus drei Jahre „Bonus“, da die Promotion in nur drei Jahren durchgeführt wurde).
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Beispiel 3:

Drei Jahre Promotion mit halber Stelle im Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Abschluss der Promotion, anschließend Juniorprofessur im Beamtenverhältnis für sechs Jahre:

- Danach sind befristete Arbeitsverträge zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für null (wegen Anrechnung der sechs Jahre des Beamtenverhältnisses auf Zeit) plus drei Jahre („Bonus“, weil die Promotion in nur drei Jahren abgeschlossen wurde) möglich.
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Beispiel 4:

Masterabschluss, zwei Jahre Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft (nicht studienbegleitend!) mit 25 Prozent der Arbeitszeit, zehn Monate Drittmittelvertrag nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG mit 50 Prozent der Arbeitszeit an einer anderen Hochschule, Beginn der Promotion, drei Jahre mit Stipendium:

- Ohne abgeschlossene Promotion sind Fristverträge zur Qualifizierung möglich bis zu fünf Jahren und zwei Monaten (die Hilfskraftzeiten werden nicht angerechnet, da sie nur ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit umfassten; die zehn Monate Drittmittelvertrag werden aber angerechnet).
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Beispiel 5:

Vier Jahre Promotionsphase ohne Arbeitsverhältnis, während der Promotion Geburt eines Kindes, Abschluss der Promotion:

- Nach abgeschlossener Promotion sind Fristverträge zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für sechs plus zwei Jahre („Bonus“, da für Promotionsphase nur vier Jahre benötigt) möglich. Nach Ausschöpfen dieser insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine weitere Verlängerung um zwei Jahre (wegen Kinderbetreuung) möglich.
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Beispiel 6:

Während des Studiums drei Jahre Tätigkeit als studentische Hilfskraft (Tutorin), Masterabschluss, Arbeitsvertrag zur Elternzeit-Vertretung für 18 Monate, Promotionsstelle (halbe Stelle) für drei Jahre, Abschluss der Promotion:

- Anschließend sind Fristverträge zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG möglich bis zu sechs Jahren plus einem Bonus von 18 Monaten (da Promotionszeit und Beschäftigungszeit vor der Promotion nur vier Jahre und sechs Monate umfassen).
- Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Beispiel 7:

Nach Studienabschluss zwei Jahre Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Drittmittelprojekt, befristet nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, während dieser Zeit Geburt eines Kindes und Elternzeit für ein Jahr, Drittmittelvertrag endete.

- Ohne abgeschlossene Promotion sind Fristverträge zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für maximal vier Jahre möglich (die Fristverträge im Drittmittelbereich werden auf die Höchstdauer von sechs Jahren angerechnet).
- Unabhängig davon können wiederum beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

13. Befristungen nach allgemeinem Arbeitsrecht

Befristete Arbeitsverträge sind im Wissenschaftsbereich auch auf Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts möglich. Rechtsgrundlage ist das **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** § 14. Zulässig ist die Befristung von Arbeitsverträgen hiernach unter anderem in den folgenden Fällen:

- a. Befristungen sind **ohne Sachgrund für längstens zwei Jahre** möglich (aber: nur bei erstmaliger Einstellung bei neuem Arbeitgeber oder wenn der letzte Vertrag bei diesem Arbeitgeber länger als drei Jahre zurück liegt). Bis zur Höchstgrenze von zwei Jahren sind maximal drei Vertragsverlängerungen zulässig.
- b. Befristete Verträge sind nach TzBfG außerdem **insbesondere** bei Vorliegen folgender **sachlicher Gründe** möglich:
 - Vorübergehender Bedarf (zum Beispiel bei Beschäftigung auf einer vakanten Stelle, deren Besetzung noch nicht abgeschlossen ist, oder im Rahmen von Projekten). Bei Vertragsabschluss muss mit hinreichender Sicherheit feststehen, dass der Bedarf an der betreffenden Tätigkeit tatsächlich mit Vertragsende wegfällt.
 - Beschäftigung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (zum Beispiel Sonderprogramme).
 - Vertretung anderer Arbeitnehmer*innen (zum Beispiel Elternzeit- und Krankheitsvertretungen).

Im **Tarifbereich West** sind bei befristeten Arbeitsverträgen außerhalb des WissZeitVG auch die Regelungen des **§ 30 Tarifvertrag-Länder (TV-L)** und des **§ 30 TVöD** zu beachten. In Berlin gelten aufgrund der Tarifverträge zur Übernahme des TV-L in allen Hochschulen die Regelungen des Tarifgebietes West.

Tipps und Hinweise

// Dieser Ratgeber kann nur die wichtigsten Regelungen zum Befristungsrecht zusammenfassen, keineswegs aber auf alle Fallkonstellationen eingehen. Folgende Hinweise sollten Sie grundsätzlich beachten. //

- Prüfen Sie Ihren Arbeitsvertrag, bevor Sie ihn unterschreiben bzw. lassen Sie ihn prüfen.
- GEW-Mitglieder haben Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung und Rechtsvertretung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten durch die GEW. Vereinbaren Sie rechtzeitig einen Termin. Die richtigen Ansprechpartner*innen finden Sie auf der Website Ihres GEW-Landesverbands.
- Nutzen Sie auch die Beratung im Personal- oder Betriebsrat Ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung.
- Verschaffen Sie sich dabei Klarheit darüber, auf welcher Rechtsgrundlage Ihr Vertrag befristet werden soll.
- Achten Sie bei Vertragsabschluss nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG darauf, dass ein Qualifizierungsziel im Arbeitsvertrag festgehalten wird (zum Beispiel die Promotion) und dass die Vertragsdauer dem vereinbarten Qualifizierungsziel entspricht („angemessen“ ist).
- Beachten Sie, dass Drittmittelverträge (zum Beispiel beim Berufseinstieg) bereits auf die Sechs-Jahres-Höchstfrist vor Abschluss der Promotion angerechnet werden. Falls es möglich ist, wirken Sie darauf hin, dass der Vertrag nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung; auch im Drittmittelbereich möglich) befristet wird. Denn dann besteht zum Beispiel ein Rechtsanspruch auf Verlängerung bei Mutterschutz und Elternzeit sowie bei bestimmten anderen Unterbrechungen des Vertrages (siehe Abschnitt 9).

- Wenn Ihr Fristvertrag ausläuft, sind mehrere Varianten denkbar:
 - Ist die jeweilige Sechs- Jahres-Frist (vor bzw. nach der Promotion) noch nicht ausgeschöpft, stellen Sie rechtzeitig einen Antrag auf Verlängerung Ihres befristeten Vertrages. Prüfen Sie dabei auch, ob bestimmte Zeiten nicht anzurechnen sind (siehe Abschnitt 9).
 - Ist die Sechs-Jahres-Frist nach Abschluss der Promotion ausgeschöpft, prüfen Sie, ob eine Verlängerung in Betracht kommt wegen
 - einer Promotionszeit von weniger als sechs Jahren („Bonus“, siehe Abschnitt 5) und/oder
 - der Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten (siehe Abschnitt 9) und/oder
 - Kinderbetreuung oder eigener Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung („familienpolitische“ bzw. „behindertenpolitische Komponente“, siehe Abschnitt 10).
 - Nach Ausschöpfen der Höchstfristen (zur Qualifizierung) kann ein weiterer Fristvertrag auch nach Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich sein (siehe Abschnitt 13).
 - Unabhängig vom Ausschöpfen der Höchstfristen können Sie im Drittmittelbereich befristet beschäftigt werden (siehe Abschnitt 7).
 - Nicht zuletzt ist es selbstverständlich rechtlich möglich, dass mit Ihnen ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.
- Sprechen Sie mit Ihren Fachvorgesetzten und der zuständigen Verwaltung rechtzeitig über eine mögliche Vertragsverlängerung und die dafür vorhandenen rechtlichen Spielräume.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

vom 12. April 2008 (BGBl. I S. 505) in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 442)

§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 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 verlän-

gert 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 Abs. 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 § 15 Abs. 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, 4, 6 und 8 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 Nr. 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.

§ 3 Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend.

§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.

§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.

§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 8 Evaluation

Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 evaluiert.

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Bildungsgewerkschaft GEW – stark in Hochschule und Forschung

// Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen von der Kita bis zur Weiterbildung – auch in Hochschule und Forschung. //

Zu unseren Mitgliedern gehören Doktorandinnen und Doktoranden, Postdocs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Wissenschaftsmanagement und Serviceeinrichtungen. Auch Studierende können der GEW beitreten.

Die GEW setzt sich auf politischer Ebene und in Tarifverhandlungen für die Interessen der Beschäftigten in Hochschule und Forschung und für Reformen ein.

Die GEW hilft ihren Mitgliedern, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen – mit persönlicher Beratung und gewerkschaftlichem Rechtsschutz.

Wir sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt. Treten Sie daher der Bildungsgewerkschaft GEW bei!

Als GEW-Mitglied

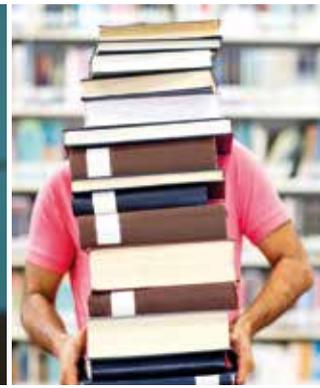
- erhalten Sie jeden Monat die Zeitschrift „Erziehung und Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie Seminarangebote nutzen und Materialien zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft erhalten,
- können Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen gewerkschafts- und bildungspolitisch engagieren.

**Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:
www.gew.de**

Zum Bereich Hochschule und Forschung unter: www.wissenschaft.gew.de

Dort kann auch kostenlos der GEW-Newsletter Hochschule und Forschung abonniert werden.

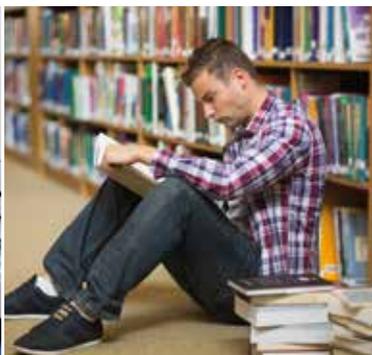
GEW-Ratgeber



„Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“

Von den Hochschulgesetzen bis zum WissZeitVG, von Stellenausschreibungen bis zur betrieblichen Rente: Der GEW-Ratgeber stellt die gesetzlichen Grundlagen sowie viele Tipps rund um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung zusammen. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 2,- Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de





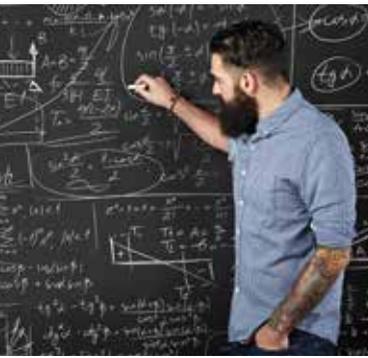
„Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“

Mutterschutz und familienpolitische Komponente, Elternzeit und Elterngeld – zu diesen und weiteren Rechtsfragen hat die GEW einen Ratgeber erarbeitet, der beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,- Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden kann unter: broschueren@gew.de



„Sozialversicherung für Promovierende“

Mit diesem Ratgeber gibt die GEW einen Überblick, wie es mit der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung von Promovierenden bestellt ist. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,75 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



„Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen“

Die Broschüre hilft studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen. Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



„Jobben im Studium“

Der Ratgeber bietet die wichtigsten Informationen für Studierende, die einen Job ausüben. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,- Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber/in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.
Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW



Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- BeamtenInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehustandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de





www.gew.de