



# WissZeitVG – Kompakt

Überblick für wissenschaftliche Mitarbeitende

Personaldezernat SG 4.2 • 28. Oktober 2025



# Inhalt

- 1. WissZeitVG – Lex Specialis**
- 2. Befristungsgrundlagen**
  - Qualifizierungsbefristung und Drittmittelbefristung
  - Anrechnung von Vorzeiten
  - Bonuszeit
- 3. Qualifizierungsziele – Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen**
- 4. Pflichtverlängerungen (Nachdiensten)**
- 5. Weiterbeschäftigungsoptionen**
- 6. Persönliche Beratung und Ihre Fragen**



# Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)



## WissZeitVG – Lex Specialis

- **Sonderbefristungsrecht** als Bundesgesetz für die Wissenschaft
- berücksichtigt besondere Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeitswelt
- **Vorrang** vor dem allgemeinen Befristungsrecht
- fördert die Rotation für den Zugang zu wissenschaftlichen Tätigkeiten von nachrückenden Generationen

### Hinweis:

Wir stellen Ihnen hier die Grundlagen des WissZeitVG vor. Bitte berücksichtigen Sie, dass jede Personalie **einzelfallbezogen** zu bewerten ist. Für eine individuelle Beratung steht Ihnen das Personaldezernat SG 4.2 gerne zur Verfügung.



# WissZeitVG: Befristungsgrundlagen

## Qualifizierungs- / Phasen-Befristung

### I. Phase (Pre-Doc)

→ „quasi“ sachgrundlose Befristung, da Beschäftigung zur Förderung der wissenschaftlichen **Qualifizierung**



→ „Kann“-Beschäftigungsmaximaldauer: **max. 6 Jahre** (2.190 Tage) in jeder Phase

### II. Phase (Post-Doc)

Höchstbefristungsdauer: insg. **max. 12 Jahre** (4.380 Tage)

## Drittmittelbefristung

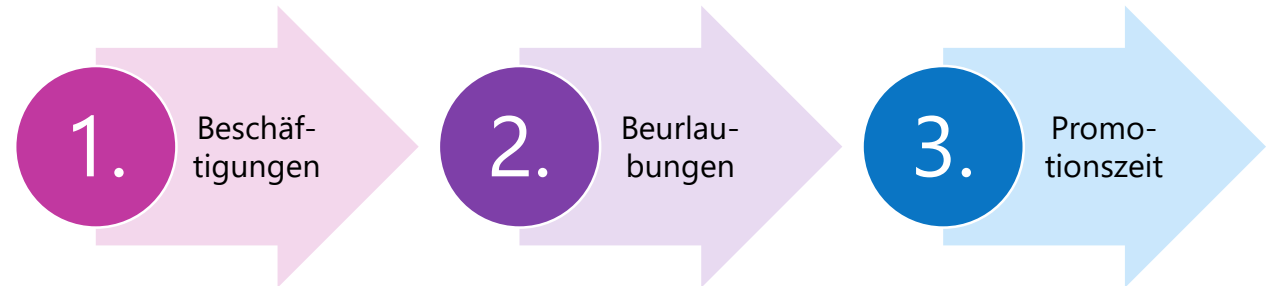
- Sachgrundbefristung
- zweckbestimmte Beschäftigung
  - im **Projekt** für bestimmte Aufgaben
  - und bewilligter Zeitdauer sowie Finanzierung

- Beschäftigung wird auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet
- Beschäftigung in DrM-Befristung **über** Höchstbefristungsdauer hinaus **begrenzt** möglich



## WissZeitVG: Anrechnung von Vorzeiten

1. **alle Beschäftigungszeiten** (mit mehr als  $\frac{1}{4}$  der regelmäßigen Arbeitszeit) befristeter Arbeits- / Beamtenverhältnisse a. Z. / Privatdienstverträge **nach dem Masterabschluss** an deutschen Hochschulen bzw. deutschen öffentlichen Forschungseinrichtungen
2. **Beurlaubungszeiten** werden berücksichtigt
3. **Promotionszeiten** mit und ohne Beschäftigung, sowie mit und ohne Promotionsstudium / -stipendium werden berücksichtigt (relevant für evtl. Bonuszeit II. Phase)





## WissZeitVG: Bonuszeit

1. „Bonuszeit“ kommt zustande, wenn die Zeit für die Promotion (konkret zwischen Master/Diplom und Promotion) zusammen **weniger als sechs** Jahre betragen hat.
2. Die **Promotionszeit** meint die Zeit bis zum Abschluss der Promotion – mit und ohne Beschäftigung oder Promotionsstudium/-stipendium.
3. Um die Bonuszeit **erweitert sich die Höchstbefristungsdauer** nach der Promotion entsprechend; somit die **II. Phase**.
4. Keine Malus-Regelung: Längere Promotionszeit führt nicht zur Kürzung der Post-Doc-Phase.



Master



< 6 Jahre



**Bonuszeit**



Promotion



# Qualifizierungsziele – Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen

**Rahmenvertrag** des MKW in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und Landespersonalräten in NRW  
Umsetzung des VGB an der UPB

Qualifizierungsziele	Mindestvertragslaufzeiten	Grundsatz
Erwerb wiss. Kompetenzen zur Erarbeitung eines Dissertationsthemas	❖ mind. 1 Jahr	Die zeitliche Befristung muss dem Qualifizierungsziel entsprechend <b>angemessen</b> definiert werden.
Promotion	❖ 3 Jahre bei Einstellung und wenn zuvor einjährige Beschäftigung ❖ mind. 1 Jahr bei weiteren Verlängerungen	
Abschluss des Promotionsverfahrens	❖ mind. 1 Jahr	
Post-Doc / II. Phase	❖ Erwerb zusätzlicher wiss. Leistungen / Habilitation: 3 Jahre in Vollzeit ❖ Erwerb von weiteren wiss. Leistungen: mind. 1 Jahr (in Vollzeit)	Abweichungen von den Mindestvertragslaufzeiten sind explizit zu begründen.
Mitarbeit im Drittmittelprojekt	❖ Projektlaufzeit oder ggf. Teilprojektende	





## Pflichtverlängerungen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG

- **Rechtsanspruch** auf Verlängerung des Arbeitsvertrages in der Qualifizierungsbefristung (sog. Nachdiensten)
- Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich mit Einverständnis der Person um Zeiten einer ...

### Qualifizierungs- / Phasen-Befristung

#### I. Phase (Pre-Doc)

- ❖ **Elternzeit** und **Beschäftigungsverbot (Mutterschutz)** um jeweiligen Zeitraum und Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgte
- ❖ **Beurlaubung** oder **Arbeitszeitreduzierung** um mind. 1/5 (20 %) für **Kinderbetreuung** oder **Familienpflege** um jeweiligen Zeitraum; max. 2 Jahre
- ❖ **Beurlaubung** für **wiss. Tätigkeit** (die selbst nicht auf das WissZeitVG anzurechnen ist) oder [...] **Aus-, Fort- oder Weiterbildung** um max. 2 Jahre
- ❖ **krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit außerhalb Entgeltfortzahlung**
- ❖ **Grundwehr- und Zivildienst**
- ❖ **Freistellung** durch den Arbeitgeber im Umfang von mind. 1/5 (20 %) für **Aufgabenwahrnehmung** in PR, SBV, GBA oder Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats; um max. 2 Jahre

#### II. Phase (Post-Doc)

Zeiten werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet

----

„Zeitähler“ wird angehalten

in der Drittmittelbefristung keine Pflichtverlängerung

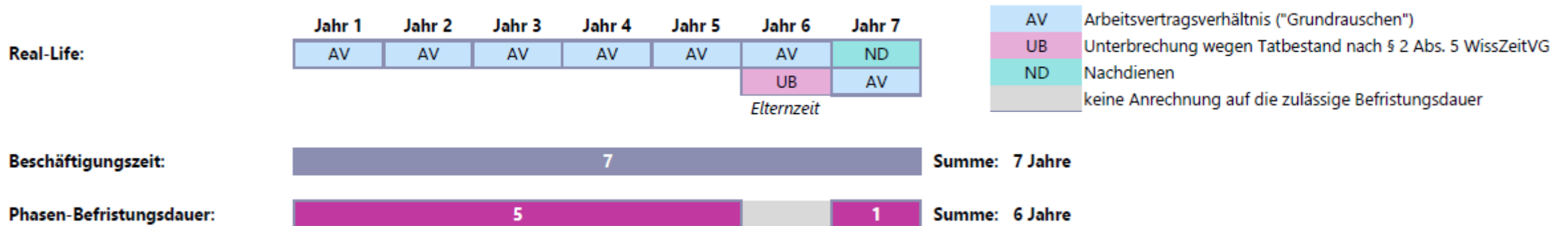


## Pflichtverlängerung wegen Elternzeit

→ **um jeweiligen Zeitraum** und **Umfang**, in dem eine Erwerbstätigkeit **nicht** erfolgte

→ Fallbeispiel I: **Elternzeit ohne Teilzeit**

- befristeter Arbeitsvertrag nach Phase I WissZeitVG im Umfang von 100 % mit einer Dauer von 6 Jahren
- AN nimmt 12 Monate Elternzeit (hier Jahr 6) ohne gleichzeitige Teilzeitbeschäftigung



### Fazit:

Der befristete Arbeitsvertrag mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % verlängert sich **um den Zeitraum** der Elternzeit – hier **12 Monate**.



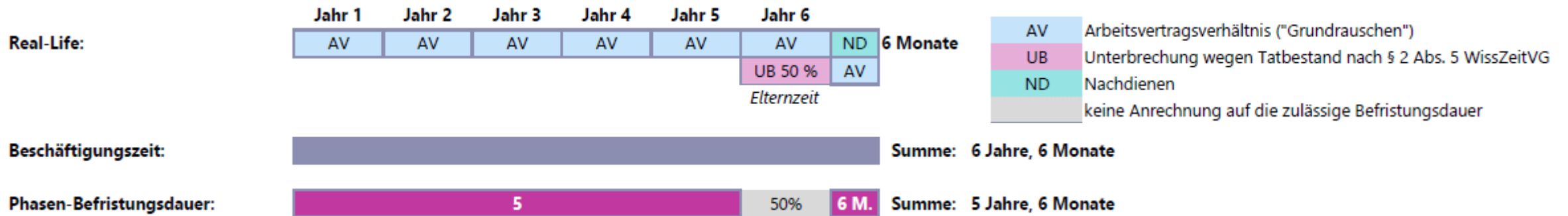


# Pflichtverlängerung wegen Elternzeit mit Teilzeit

→ um jeweiligen Zeitraum und **Umfang**, in dem eine Erwerbstätigkeit **nicht** erfolgte

→ Fallbeispiel II: **Elternzeit mit Teilzeit im Umfang von 50 %**

- befristeter Arbeitsvertrag nach Phase I WissZeitVG im Umfang von 100 % mit einer Dauer von 6 Jahren
- AN nimmt 12 Monate Elternzeit mit gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50 %



## Fazit:

Der befristete Arbeitsvertrag mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % verlängert sich **um den Zeitraum und Umfang** der Elternzeit, in der **nicht** gearbeitet wurde. Da der Beschäftigungsumfang in der Pflichtverlängerung beibehalten wird, wird der **nicht gearbeitete Umfang** in Zeitdauer umgerechnet – hier **6 Monate** (taggenau).

Elternzeit von	bis	Zeitraum in Tagen	AZ in WoStd.		Ermäßigung in %
			ermäßigt	regelm.	
01.01.2026	31.12.2026	365	19,92	39,83	50,00
Verlängerung					
ab	regelm. AZ	Tage	bis		
01.01.2027	39,83	182	01.07.2027		

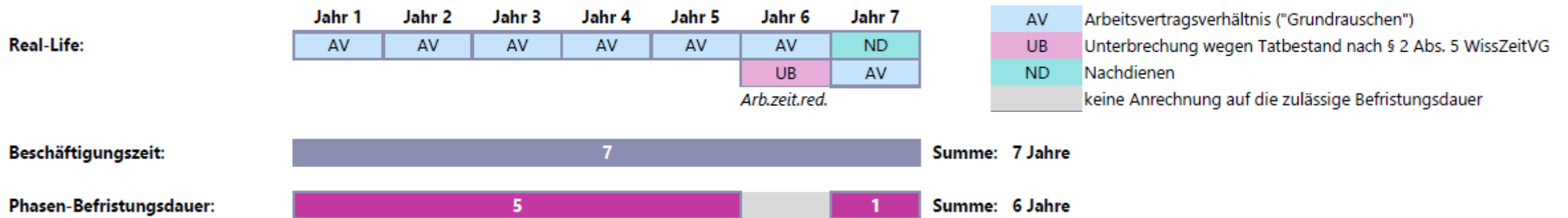


# Pflichtverlängerung wegen Arbeitszeitreduzierung für Kinderbetreuung

→ **Arbeitszeitreduzierung** um mind. 1/5 (20 %) für Kinderbetreuung **um jeweiligen Zeitraum; max. 2 Jahre**

→ Fallbeispiel: **Arbeitszeitreduzierung um 50 %**

- befristeter Arbeitsvertrag nach Phase I WissZeitVG im Umfang von 100 % mit einer Dauer von 6 Jahren
- AN reduziert 12 Monate (hier Jahr 6) seine Arbeitszeit um 50 % für Kinderbetreuung



## Fazit:

Der befristete Arbeitsvertrag mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % verlängert sich **um den Zeitraum** der Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderbetreuung – hier **12 Monate**.





# WissZeitVG: Weiterbeschäftigungsoptionen

→ **kein** Rechtsanspruch; Möglichkeit des Ausgleichs von Mehrfachbelastungen

## Qualifizierungs- / Phasen-Befristung

### I. Phase (Pre-Doc)

- ❖ **Corona-Pandemie** bedingte Verlängerung für max. 6 bzw. 12 Monate (relevant ist das Beschäftigungsverhältnis im Zeitkorridor 01.03.2020 bis 31.03.2021; Nachteilsausgleich)
- ❖ **Kinderbetreuung = Familienphase** für max. 2 Jahre pro Kind; in Abhängigkeit vom Stand und Fortschritt der Qualifizierungsziele; in Post-Doc-Phase unter Berücksichtigung der insgesamt zulässigen Höchstbefristungsdauer (Promotionszeit wird beachtet)
- ❖ **Behinderung** oder **chronische Erkrankung** für max. 2 Jahre

### II. Phase (Post-Doc)

mit den Optionen **kann** die Höchstbefristungsdauer ausgedehnt werden

in der Drittmittelbefristung keine Optionen



**Für eine persönliche Beratung steht Ihnen das Personaldezernat SG 4.2 gerne zur Verfügung.**

Infos und Kontakt unter



<https://www.uni-paderborn.de/zv/4-2/wissenschaftliche-tarifbeschaeftigte-1>

# Raum für Ihre Fragen





**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**

