

Aktualisierte Hinweise zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Angesichts der COVID-19-Pandemie hat der Gesetzgeber das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) aufgrund des Gesetzes zur Unterstützung von Wissenschaft und Studierenden (Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetzes) dahingehend geändert, dass sich nach dem neu eingefügten § 7 Abs. 3 WissZeitVG die insgesamt zulässige Befristungsdauer von **nach § 2 Abs. 1 S. 1 und 2 WissZeitVG befristeten und im Zeitraum zwischen dem 01.03.2020 und dem 30.09.2020 bestehenden** Beschäftigungsverhältnissen um 6 Monate verlängert.¹ Zugleich wurde das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ermächtigt, die zulässige Befristungsdauer um weitere sechs Monate zu verlängern.

Das BMBF hat von dieser Verordnungsermächtigung mit der WissZeitVG-Befristungsdauer-Verlängerungs-Verordnung (WissBdVV) vom 23.09.2020 Gebrauch gemacht, sodass sich die zulässige Befristungsdauer von Arbeitsverhältnissen, deren nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer sich bereits nach § 7 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG verlängert hat, um **weitere sechs Monate**, d.h. damit um insgesamt ein Jahr, verlängert.

Für nach § 2 Abs. 1 S. 1 und 2 WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse, die **zwischen dem 01.10.2020 und dem 31.03.2021** begründet worden sind bzw. werden, verlängert sich die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer derzeit nur um sechs Monate.²

Es handelt sich hier lediglich um eine Ausweitung der Höchstbefristungsgrenzen; daraus ergibt sich nicht zwingend eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Auch wurden keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung gestellt. Die Finanzierung ist also auf den üblichen Wegen (z.B. Strukturstelle an einer Professur oder Drittmittel) sicherzustellen.

Daher verlängert sich ein nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristetes Arbeitsverhältnis nicht automatisch, sondern eine etwaige Vertragsverlängerung erfolgt aufgrund eines auf dem Dienstweg eingereichten Antrags an das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten (Dezernat 3), der eine Begründung für die Notwendigkeit der Verlängerung und zugleich Angaben über die geplante Finanzierung für die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses enthalten muss.

Die Vorgesetzten werden gebeten, eine Verlängerung wohlwollend zu prüfen, wenn die Tätigkeit des oder der entsprechenden Mitarbeiters/ Mitarbeiterin aufgrund der COVID-19-Pandemie für einen bestimmten Zeitraum beeinträchtigt wurde. Es sind auch Verlängerungen für kürzere Zeiträume als 6 bzw. 12 Monate möglich.

¹ Die Änderung können Sie im [Bundesgesetzblatt \(Teil I, Nr. 24 vom 28.05.2020\)](#) (als pdf-Datei) aufrufen.

² Die Änderung können Sie im [Bundesgesetzblatt \(Teil I, Nr. 43 vom 30.09.2020\)](#) (als pdf-Datei) aufrufen.

Das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten wird die rechtliche und formale Einzelfallprüfung der eingereichten Anträge auf entsprechende Vertragsverlängerungen so schnell wie möglich vornehmen, um Vertragsunterbrechungen zu vermeiden. Bitte reichen Sie dazu die Anträge rechtzeitig, spätestens 6 Wochen vor Vertragsende ein.

Kurlemann
Dezernent