

Informationen zur Anrechnung von Zeiten als studentische Hilfskraft, wissenschaftliche Hilfskraft und wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in in Bezug auf die Höchstbefristungsdauer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Studentische Hilfskräfte

Einstellungsvoraussetzung:

Voraussetzung für eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft ist die Immatrikulation an einer deutschen Hochschule. Hierbei ist es unerheblich, ob ein Bachelor-, ein Master-, ein Magisterabschluss oder ein Staatsexamen anvisiert wird.

Art der Beschäftigung:

Studentische Hilfskräfte sind grundsätzlich nebenberuflich, also unterhältig, beschäftigt, was einem monatlichen Beschäftigungsumfang von maximal 86 Stunden entspricht (Art. 2 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 i.V.m. Art. 33 Abs. 2 BayHSchPG). Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft ist bis zu sechs Jahren möglich (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG).

Anrechnung:

Die Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft werden nicht auf die maximal mögliche Befristungsdauer als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in angerechnet (§ 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG).

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Einstellungsvoraussetzung:

Voraussetzung für eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ist ein Bachelor-, Master-, Magisterabschluss, eine bestandene Diplom oder 1. Staatsprüfung (Art. 33 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. Art. 22 Abs. 2 Satz 2 BayHSchPG).

Art der Beschäftigung:

Auch wissenschaftliche Hilfskräfte sind nebenberuflich mit maximal 86 Stunden pro Monat beschäftigt (Art. 2 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 i.V.m. Art. 33 Abs. 1 Satz 3 BayHSchPG). Die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ist bis zu sechs Jahren möglich (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG).

Anrechnung:

Bei wissenschaftlichen Hilfskräften werden Beschäftigungsverhältnisse ab 44 Stunden pro Monat auf die Höchstbefristungsdauer der Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in angerechnet (§ 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG). Die einzige Ausnahme hiervon stellt eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft mit Bachelorabschluss dar, wenn diese gleichzeitig in einen Masterstudiengang eingeschrieben ist, der eindeutig dem Bachelorstudiengang nachfolgend, also sozusagen direkt darauf aufbauend ist.

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

Einstellungsvoraussetzung:

Voraussetzung für eine Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ist ein Bachelor-, Master-, Magisterabschluss, eine bestandene Diplom oder 1. Staatsprüfung (Art. 22 Abs. 2 Satz 2 BayHSchPG).

Art der Beschäftigung:

Die Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in erfolgt hauptberuflich, was mindestens 50 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten entspricht (Art. 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 i.V.m. Satz 2 BayHSchPG).

Die Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ist bis zu sechs Jahren vor einer abgeschlossenen Promotion möglich (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Nach abgeschlossener Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in von weiteren bis zu sechs Jahren möglich, wobei sich diese Phase um den Umfang verlängert, in dem Zeiten einer Beschäftigung vor der Promotion zusammen mit Promotionszeiten ohne Beschäftigung weniger als sechs Jahre betragen haben (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG).

Anrechnung:

Auf die Höchstbefristungsdauer werden ebenfalls die Arbeitsverhältnisse angerechnet, die in einem Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegt wurden, die mit einer Drittmittelbefristung oder einer Befristung nach dem Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) geschlossen wurden (§ 2 Abs. 2 und 3 WissZeitVG) oder Zeiten als wissenschaftliche Hilfskraft mit einem Beschäftigungsumfang über einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten (44 Stunden pro Monat) (§ 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG).

Zeiten eines Sonderurlaubs oder Mutterschutz bzw. Elternzeit werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 i.V.m. Satz 2 WissZeitVG).

Bei der Betreuung eines (oder mehrerer Kinder) kann die Höchstbefristungsdauer mit dem Einverständnis des Arbeitgebers um zwei Jahre je Kind verlängert werden, sofern die Verlängerung nicht schon in einem anderen Arbeitsverhältnis eingebracht wurde (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG). Dies gilt jedoch nur für nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristete Arbeitsverträge, nicht für Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (aufgrund von Drittmitteln).

Diese Informationen erfolgen vorbehaltlich evtl. rechtlicher Novellierungen im Zusammenhang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, sowie speziell gelagerter Einzelfälle.