

## Information

### Befristete Arbeitsverträge

23.09.2016

Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist nur zulässig, wenn ein Befristungsgrund vorliegt oder das Gesetz eine sachgrundlose Befristung ermöglicht.

Befristungsgründe sind in verschiedenen Gesetzen genannt, die wichtigsten Vorschriften für den Hochschulbereich sind das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

Die Auswahl des richtigen Befristungsgrundes ist unter anderem deshalb wichtig, weil sich daraus die zulässige Dauer der Befristung ergibt. Bereits bei der Ausschreibung der Stelle ist zu klären, ob und in welcher Weise die Besetzung der zur Disposition stehenden Stelle erfolgen kann.

Im Folgenden sollen nun kurz die wichtigsten Befristungsmöglichkeiten dargestellt werden. Die rechtliche Prüfung, ob der genannte Grund tatsächlich einschlägig ist und ob die einzustellende Person die persönlichen und sachlichen Voraussetzungen mitbringt, erfolgt durch die Personalabteilung.

Im Formular Anlage zum Antrag auf Einstellung/Weiterbeschäftigung/Aufstockung sind verschiedene Befristungsmöglichkeiten zur Auswahl gestellt:

#### **§ 2 Abs. 1 WissZeitVG**

##### **Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Zwecke der eigenen Qualifizierung**

Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages (bis 6 Jahre vor bzw. nach der Promotion) von wissenschaftlichem Personal nur zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Bei der Beschäftigung in der ersten bzw. zweiten Qualifikationsphase muss das Qualifizierungsziel benannt und die angemessene Dauer der Beschäftigung zu Erreichung dieses Zieles begründet werden. Dabei ist der Begriff der wissenschaftlichen Weiterqualifikation weit auszulegen. Es muss nicht zwingend eine formale Promotion oder Habilitation angestrebt werden. Eine beispielhafte Liste möglicher anderer Qualifizierungsziele finden Sie im Intranet unter Verwaltung/Personalservice/Einstellung/Tarifbeschäftigt und unter FAQ.

Es bedarf vor Abschluss des Arbeitsvertrages künftig zusätzlich einer Betreuungs-/Qualifizierungsvereinbarung, die vom betreuenden Vorgesetzten und der/dem Wiss. Mitarbeiterin/Mitarbeiter unterzeichnet wurde.

Es ist darauf hinzuwirken, dass die Beschäftigung dem angegebenen Qualifizierungsziel gerecht wird.

Beachten Sie bitte auch, dass die Vertragslaufzeiten bei Neueinstellung auf Qualifizierungsstellen in der Regel 3 Jahre nicht unterschreiten sollten und bei Vertragsverlängerungen der Vertragszeitraum so zu bemessen ist, dass das/die vereinbarte/n Qualifizierungsziel/e erreicht werden können. Ausgehend von der o.g. Konkretisierung in § 31 Abs. 4 NHG muss bei der Erstellung der Arbeitsplatzbeschreibungen für Positionen für Nachwuchswissenschaftler/innen künftig darauf geachtet werden, dass der Zeitanteil für eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation mindestens 33,33 % beträgt.

Die §§ 1, 2 Abs. 1 WissZeitVG gelten aber nur für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wissenschaftliche Hilfskräfte. Hier ist auf eine strenge Abgrenzung zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsdienst und Technischer Dienst zu achten, die im Gegensatz zu wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine zumindest nicht überwiegend wissenschaftliche Dienstleistung erbringen.

Eine allgemeingültige Definition, was eine „wissenschaftliche Dienstleistung“ ist, gibt es nicht. In § 31 Abs. 1 NHG ist geregelt, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, indem sie weisungsgebunden an der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung mitwirken. Ihnen kann nach dieser Vorschrift auch die Vermittlung von Fachwissen, praktischen Fertigkeiten und wissenschaftlicher Methodik als wissenschaftliche Dienstleistungen in der Lehre übertragen werden.

Wissenschaftliche Dienstleistungen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie der Verwirklichung des unmittelbaren Zwecks der Hochschule und ihrer Einrichtungen förderlich sein sollen – also der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaft und der Künste durch Forschung, Lehre und Studium. Lediglich organisatorisch vorbereitende und unterstützende Tätigkeiten in der Verwaltung sind nicht als wissenschaftliche Dienstleistung zu qualifizieren.

Wissenschaftliche Dienstleistungen beinhalten also die Mitarbeit in Forschung und/oder Lehre, die von der Wahrnehmung von Aufgaben in der Hochschul- und Wissenschaftsverwaltung abzugrenzen ist.

Ob es sich bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz tatsächlich um die Aufgaben einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin beziehungsweise eines wissenschaftlichen Mitarbeiters handelt, wird von der Personalabteilung geprüft. Zu diesem Zwecke ist es auch erforderlich, der Personalverwaltung im Vorwege der Ausschreibung/Einstellung eine Beschreibung der Tätigkeiten zuzuleiten.

## **§ 2 Abs. 2 WissZeitVG**

### **Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert ist, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin beziehungsweise der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt wird. Die Beschäftigungsdauer ist am bewilligten Projektzeitraum zu orientieren.

## **§ 14 TzBfG**

Kommt eine Befristung nach dem WissZeitVG nicht in Betracht, insbesondere, wenn es sich bei der einzustellenden Person um Verwaltungspersonal handelt, so richtet sich die Zulässigkeit einer Befristung nach dem Teilzeitbefristungsgesetz. Das TzBfG unterscheidet zwischen einer Befristung ohne Sachgrund (mindestens 6 Monate, maximal zwei Jahre), § 14 Abs. 2 TzBfG, und einer Befristung mit Sachgrund (längere Befristungsdauer möglich), § 14 Abs. 1 TzBfG.

Eine Befristung ohne Sachgrund muss mindestens 6 Monate betragen und kann nur bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren erfolgen. Innerhalb dieses Zeitraums ist eine bis zu dreimalige Verlängerung eines

befristeten Arbeitsverhältnisses möglich (also zum Beispiel vier Arbeitsverträge über jeweils sechs Monate). Dabei ist jedes Arbeitsverhältnis mit der Hochschule oder deren Rechtsvorgänger – zum Beispiel auch als studentische Hilfskraft – und auch ein zeitlich weiter zurückliegendes anzurechnen.

Für eine Befristung mit Sachgrund enthält § 14 Abs. 1 TzBfG die exemplarische Aufzählung der Befristungsgründe. Für den Bereich der Hochschule kommen dabei die folgenden Gründe insbesondere in Betracht.

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG – vorübergehender Mehrbedarf: Es besteht Bedarf an einer Arbeitsleistung, die nur vorübergehend erforderlich ist.

§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG – Vertretung: Ein Arbeitnehmer wird zur Vertretung einer an der Arbeitsleistung verhinderten Person eingestellt (zum Beispiel wegen Elternzeitvertretung, Mutterschutz, Beurlaubung, vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit).

§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG – Gründe in der Person des Arbeitnehmers: Bisweilen liegen auch in der Person des Arbeitnehmers Gründe, die eine Befristung rechtfertigen, zum Beispiel soziale Gründe (Überbrückung bis zum Studium), Gründe aus der Sphäre des Arbeitnehmers (beschränkte Aufenthaltserlaubnis), Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 260ff SGB III).

Die Prüfung des Vorliegens eines Sachgrundes wird ebenfalls von der Personalabteilung durchgeführt.