

Befristungen im Hochschulbereich

Das neue
Wissenschaftszeit-
vertragsgesetz



Rechtsgrundlagen zur Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern

- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

- Geltung: seit 18.04.2007
- Nachfolger der Regelungen im Hochschulrahmengesetz

Personeller Geltungsbereich des WissZeitVG

- Wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis, u.U. auch für Lehrkräfte in der Qualifizierung
- Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte
- Nichtwissenschaftliches Personal in Drittmittelthemen
- Keine Geltung für HochschullehrerInnen

Befristungsdauer nach dem WissZeitVG (I)

- Übernahme der bisherigen Regelungen aus dem HRG wortwörtlich
- Neu: Sondertatbestand der Befristung aus Drittmitteln über den Zeitraum von 6/12 Jahren hinaus
- Neu: Sondertatbestand für Befristung nichtwissenschaftlichen Personals

Möglichkeiten der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Absatz1 WissZeitVG (I)

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind

Diese Verlängerungsmöglichkeit kann kumulativ mit der Erhöhung der zulässigen Befristungsdauer auf Grund der Erziehung von Kindern in Anspruch genommen werden.

Möglichkeiten der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Absatz1 WissZeitVG (II)

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Ausbildung

Möglichkeiten der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Absatz1 WissZeitVG (III)

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten eines Beschäftigungsverbotes i.S. des Mutterschutzgesetzes im entsprechenden Umfang

und andere Regelungen, die dem bisherigen HRG entsprechen

Möglichkeiten der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Absatz1 (IV)

- gilt nur für Befristungen nach Absatz 1 des § 2 WissZeitVG (Qualifikationsphasen)
- gilt damit **nicht für Drittmittelbefristete und befristetes nichtwissenschaftliches Personal**
- Verlängerung des Vertrages nicht abhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers
- Antrag des Beschäftigten ist Voraussetzung
- es sind Höchstzeiten zu beachten

Befristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG- Familienkomponente (I)

- erfolgt die Befristung zur oder nach der Promotion, verlängert sich die zulässige Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren um je zwei Jahre pro Kind
- Keine automatische Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, Einverständnis AG und AN muss vorliegen
- Haushaltsbescheinigung ist vorzulegen

Befristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG- Familienkomponente (II)

- Inanspruchnahme der Regelung
 - ist unabhängig von der Art der Befristung des Vertrages
 - gilt für Neueingestellte und bereits Beschäftigte
 - gilt für jedes Elternteil gesondert
 - Nicht abhängig vom Vorliegen des Personensorgerechtes

Befristung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG- Drittmittelbeschäftigte (I)

- Befristung über die in Absatz 1 genannten Höchstgrenzen hinaus ist auch möglich, wenn
 - die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird
 - die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und
 - der/die MitarbeiterIn überwiegend der Zweckbestimmung der Mittel entsprechend beschäftigt ist

Befristung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG- Drittmittelbeschäftigte (II)

- für wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal
- keine Höchstgrenze, nur projektabhängig
- Familienkomponente spielt hier deshalb keine Rolle

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

- Befristungsregelungen gelten analog
- für studentische Hilfskräfte nur dann, wenn sie dem wissenschaftlichen Personal der Universität zugeordnet sind
- Höchstdauer der Befristung sind nicht mehr 4 Jahre, sondern 6 Jahre
- Zeiten, die vor Abschluss eines Studiums liegen, werden nicht auf die Höchstdauer der Befristung als wissenschaftlicher Mitarbeiter angerechnet

Anwendung des TzBfG (I)

- Alternativ zum WissZeitVG möglich, wenn ein Befristungsgrund vorliegt
- Höchstgrenzen sind bei Anwendung dieses Gesetzes ohne Bedeutung
- Allerdings: auch ein nach diesem Gesetz befristeter Arbeitsvertrag wird auf die Höchstgrenzen i.S. des WissZeitVG angerechnet