

# Befristung nach WissZeitVG und TzBfG - Umsetzung an der UDE -



- Geltende Rechtsnormen zur Befristung von Arbeitsverträgen
  - Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)
  - Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Regelungen an der UDE (Entwurf der angestrebte Dienstvereinbarung für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im wiss. Mittelbau)

- Lehrverpflichtungsverordnung, Arbeitsplatzbeschreibung
- Betreuungsvereinbarung in der Promotion
- Wichtige Hinweise für befristete Arbeitsverträge

Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007, geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. März 2016

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlich und künstlerischem Personal ist in den §§ 1 - 8 geregelt.

- Regelt den Geltungsbereich

Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften gelten die §§ 2, 3 und 6. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.

Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

- Regelt die Befristungshöchstgrenze

Ohne Promotion:

Vertragsdauer bis zu sechs Jahren möglich,

**wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation erfolgt.**

- Regelt die Vertragsdauer

**Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.**

Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.



Wichtig: es handelt sich nach wie vor um eine sachgrundlose Befristung.

Die Begriffe „eigene ...Qualifikation“ und „angemessene Vertragsdauer“ sind nicht näher ausgeführt.

Der Gesetzgeber hat keine Mindestvertragslaufzeiten festgelegt, ebenso hat der Gesetzgeber nicht geregelt, dass das Qualifikationsziel im Arbeitsvertrag vereinbart wird.

Für eine rechtssichere Befristung ist die Angabe des Qualifikationsziels unumgänglich, um eine Einschätzung für die angemessene Vertragsdauer vorzunehmen.

## Umsetzung an der UDE:

- das Ziel der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation ist inhaltlich festzulegen (Promotionsthema)
- Erstverträge mit dem Qualifikationsziel Promotion sind mit einer Dauer von nicht unter drei Jahren abzuschließen (Vereinbarung bis zum 28.02.2022).

## Umsetzung an der UDE:

- Ab 01.03.2022 gilt die im jeweiligen Fach erhobene durchschnittliche Promotionsdauer für die Erstvertragsdauer

- Regelt die Befristungsdauer

Nach abgeschlossener Promotion:

Vertragsdauer bis zu sechs Jahren (Medizin:  
neun Jahre) möglich,

**wenn die befristete Beschäftigung zur  
Förderung der eigenen wissenschaftlichen  
oder künstlerischen Qualifikation erfolgt.**

- Regelt die Befristungsdauer

Ergänzung:

die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung ohne Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.

- Regelt die Befristungsdauer

**Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.**

## Umsetzung an der UDE:

- das Ziel der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation ist inhaltlich festzulegen (Habilitation, Post Doc)
- Der Erstvertrag soll die Laufzeit von 24 Monaten nicht unterschreiten und mindestens 12 Monate betragen.



## Umsetzung an der UDE:

- Für das Qualifizierungsziel Habilitation ist der Erstvertrag über drei Jahre zu schließen (in Anlehnung an die Regelungen für Akademische Rät\*innen gem. § 44 HG NRW in der jeweils geltenden Fassung zwei Phasen mit jeweils 3 Jahren)

## Umsetzung an der UDE:

- Weitere Qualifizierungsziele werden von den Fakultäten entwickelt und über das Graduate Center Plus aufgesetzt.

Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.

**Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre.**

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.

**Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.**

Befristung auf Drittmittelstellen ist ohne Höchstdauer möglich, hat Vor- und Nachteile !!

## Umsetzung an der UDE:

- Verträge in Drittmittelprojekten werden über die Gesamtlaufzeit des Drittmittelprojektes, bei bereits laufenden Projekten über die Restlaufzeit abgeschlossen.

## Umsetzung an der UDE:

- Für Beschäftigte, die nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG über Drittmittel befristet sind, soll der Beschäftigungsumfang dem im Rahmen des Projektes bewilligten Umfang entsprechen.

- Regelt die Anrechnung von Vertragszeiten auf die Höchstgrenzen

Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind anzurechnen:

- alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden.
- entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3.



- befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften (z.B. Teilzeit- und Befristungsgesetz) abgeschlossen wurden.

**Achtung: WHK-Verträge (nach dem Master-Abschluss) ab 10 h werden angerechnet !**

**Ebenfalls angerechnet werden Verträge als wiss. Mitarbeiter(innen) mit Abschluss B.Sc. !**

- Regelt die Form des Arbeitsvertrages im Hinblick auf den Befristungsgrund

Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

- Regelt die Tatbestände, die zu einer für die Höchstdauer der Befristung unschädlichen Verlängerung eines Arbeitsvertrages führen:

Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
  
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben nach § 3 (Gleichstellung) oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

**6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.**

Eine Verlängerung darf in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

Zur Klarstellung:

**Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.**

Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt **sechs** Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.



Diese Beschäftigungszeiten werden nicht auf die Höchstfristen nach § 2 Abs. 1 angerechnet. Ebenso nicht angerechnet werden studienbegleitenden Beschäftigungen nach dem TzBfG.

Nicht unter diese Regelungen fallen WHK-Verträge in einem Promotionsstudium. Diese Verträge werden auf die erste 6-Jahresfrist angerechnet.

## Regelungen für Hilfskraftverträge an der UDE:

- Die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss erfolgt ausschließlich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittel).
- Als SHK sollen nur Studierende beschäftigt werden, die in dem ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordneten Fach noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben.

Daraus ergibt sich:

- Bis zum Bachelor-Abschluss Beschäftigung als SHK
- Bis zum Masterabschluss Beschäftigung als WHF (WHK mit erstem Abschluss)
- Nach dem Masterabschluss Beschäftigung als wiss. Mitarbeiter(in) zur eigenen wiss. Qualifikation, also keine Promotionen auf WHK-Stellen.

### § 14 regelt die Zulässigkeit einer Befristung:

Abs .1: Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,

3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.

## **Großer Unterschied zum WissZeitVG:**

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig nach § 14 (2); bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung ohne Sachgrund ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (es zählen auch SHK- und WHK-Verträge!).

Eine weitere Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Damit sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz die Regelungen wesentlich restriktiver als im WissZeitVG.

An die Sachgründe nach § 14 (1) stellen die Arbeitsgerichte hohe Anforderungen, so dass die Hochschulen ausgesprochen sparsam in der Anwendung dieses Gesetzes sind.

Nachteil in der Qualifikation:

Ein Fristvertrag nach TzBfG verlängert sich nicht durch Elternzeit oder Krankheit.

Diese Regelungen gelten nur für Verträge nach dem WissZeitVG!



## Neue Regelungen im TzBfG seit 01.01.2019:

### § 7 Ausschreibung; Erörterung; Information über freie Arbeitsplätze

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

## § 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass ....

1. es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Nach dem **Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (AAG)** werden dem Arbeitgeber über die sog. Umlage U2 alle nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Bezüge von der für die Arbeitnehmerin zuständigen Krankenkasse erstattet.

Die Umlage U2 ist seit dem 1. Januar 2006 für alle Arbeitgeber Pflicht. Zuvor waren größere Arbeitgeber von Beitragszahlung und Leistungen ausgeschlossen, auch Universitäten.

Die Fakultät kann also ab dem ersten Tag der Mutterschutzfrist eine Vertretung einstellen !

## ➤ Die Lehrverpflichtungsverordnung (LVV)

Regelt die zu erbringende Lehrleistung in Semesterwochenstunden (SWS)

§ 3 Abs. 4: ...Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern an Universitäten in befristeten Arbeitsverhältnissen ist ihre Lehrverpflichtung in der Regel auf vier Lehrveranstaltungsstunden festzusetzen.

Bei einer halben Stelle sind entsprechend 2 SWS zu leisten.

- Die Arbeitsplatzbeschreibung (APB)  
Punkt 9 der APB: Verzeichnis der am Arbeitsplatz auszuführenden Tätigkeiten unter Angabe der Zeitanteile in Prozent.

In der Chemie üblich:

Mitarbeit am Forschungsprojekt....

Auch zur Vorbereitung einer Promotion 60 %

Verwaltungsaufgaben 10 %

Lehraufgaben 30 %

## Regelung an der UDE:

In der Regel werden folgende Anteile für die einheitlichen Lehr-, Prüfungs- und Beratungsaufgaben und damit zusammenhängender Verwaltungsaufgaben in der Arbeitsplatzbeschreibung (jeweils ausgehend von 100%) vorgesehen:

- LfBA (17 bzw. 16 SWS): 80 %
- WMA (dauerhaft; 9 bzw. 8 SWS): 45 %
- WMA (befristet beschäftigt nach WissZeitVG ; 4 SWS): 23 %
- WMA (befristet beschäftigt nach WissZeitVG mit Qualifikationsziel Promotion; 4 SWS): 30%

## **Muster-Promotionsordnung der Universität Duisburg-Essen vom 17. Februar 2012**

### § 4 Promotionsausschuss

(3) Dem Promotionsausschuss obliegen im Rahmen seiner Verfahrensleitung folgende Aufgaben:

e) der Abschluss einer Vereinbarung über die Regelung der Rechte und Pflichten der Fakultät, der Betreuerin oder des Betreuers und der Promovendin oder des Promovenden, die von der Dekanin oder dem Dekan der Fakultät und den übrigen Vertragspartnern zu unterzeichnen ist. Die Vereinbarung soll insbesondere Regelungen enthalten über die Benennung einer weiteren begleitenden Hochschullehrerin oder eines weiteren begleitenden Hochschullehrers gem. § 6 Abs.4, die Festlegung von Arbeitszielen der Promotionsphase, die Durchführung regelmäßiger Zwischenevaluationen zum Fortgang der Dissertation sowie das Vorgehen in Konfliktfällen.



### **Sozialgesetzbuch III § 38 Abs. 1**

### **Rechte und Pflichten der Ausbildung- und**

### **Arbeitsuchenden**

Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden.

## **Anträge auf Weiterbeschäftigung**

In der Verwaltung wird ein Zeitvorlauf von ca. 6 Wochen für die Bearbeitung eines Antrages auf Weiterbeschäftigung benötigt.

Im Interesse einer nahtlosen Weiterbeschäftigung sollten die Anträge so frühzeitig wie möglich gestellt werden.

Weitere Infos zu diesem und vielen anderen Themen finden Sie auf unserer Homepage

<https://www.uni-due.de/prwiss/>

Unter dem Punkt Rechtliches ist eine GEW-Broschüre zum neuen WissZeitVG verlinkt, die auch einzelne Fallbeispiele enthält.

[https://www.uni-due.de/imperia/md/content/prwiss/wisszeitvg\\_ratgeber.pdf](https://www.uni-due.de/imperia/md/content/prwiss/wisszeitvg_ratgeber.pdf)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

