

Das befristete Arbeitsverhältnis – eigentlich eine Ausnahme

Unbefristete Arbeitsverträge sind EU-weit der Regelfall. Befristete Arbeitsverhältnisse gelten als Ausnahme und müssen begründet werden. Für den Hochschulbereich kennt das deutsche Arbeitsrecht zwei Gesetze, die befristete Arbeitsverträge ermöglichen: das **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** (WissZeitVG) und das **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG). Die Hauptrolle im Hochschulbereich spielt das WissZeitVG. Auch an der UzK ist die überwiegende Zahl der Verträge danach befristet.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – was, für wen, wo?

Das WissZeitVG ermöglicht es den Hochschulen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal befristet zu beschäftigen. Voraussetzung: die Beschäftigung dient der Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation („Qualifizierungsbefristung“) oder die Befristung erfolgt aufgrund von Drittmitteln („Drittmittelbefristung“).

Qualifizierungsbefristung (§2, Absatz 1 WissZeitVG)

Die Tätigkeit dient der eigenen **wissenschaftlichen Qualifikation**. Diese ist allerdings nicht eindeutig definiert. Qualifizierungsziele können z.B. die Promotion oder die Vorbereitung auf eine Professur sein. Die Dauer der Befristung muss dem Qualifizierungsziel, das benannt werden muss, angemessen sein. Insgesamt gilt eine **Höchstbefristungsdauer**: maximal 6 Jahre vor der Promotion, weitere 6 Jahre nach der Promotion (bei Ärzten 9 Jahre), insgesamt also höchstens 12 Jahre (bei Ärzten 15 Jahre). Diese maximale Befristungsdauer kann sich verlängern durch die Betreuung von minderjährigen Kindern, durch eine Schwerbehinderung oder eine chronische Erkrankung.

Vorzeiten, also alle vorherigen Beschäftigungsverhältnisse an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen (z.B. an Max-Planck-Instituten) mit mehr als 25% der regelmäßigen Arbeitszeit, werden auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet.

Drittmittelbefristung (§2, Absatz 2 WissZeitVG)

Wird die Stelle zu mehr als 50% aus Drittmitteln finanziert, kann eine Befristung aufgrund von **Drittmitteln** erfolgen. Weitere Voraussetzungen für diesen Befristungsgrund: Die Dauer der Beschäftigung muss der bewilligten Projektlaufzeit entsprechen.

Auslaufen des Vertrages

Sofern Sie keinen neuen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, müssen Sie sich **spätestens 3 Monate vor Ende** des aktuellen Vertrags bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend melden. Eine Information durch die Dienststelle erfolgt nicht!

Informationsquellen – eine Auswahl:

Weitere Infos zu diesem Thema finden Sie auf unsere Homepage unter der Rubrik Informationen

<https://prwiss.uni-koeln.de/informationen/recht>
-> Abschnitt „Befristung von Arbeitsverträgen“

Dort ist auch die Broschüre der GEW mit Fallbeispielen zum Thema verlinkt:

https://prwiss.uni-koeln.de/sites/prwiss/user_upload/Broschueren/WissZeitVG_Ratgeber_A5-2016-04.pdf

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG):
<https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

Informationen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung:

https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node

Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen:
https://prwiss.uni-koeln.de/sites/prwiss/user_upload/Vertrag_ueber_gute_Beschaeftigungsbedingungen.pdf

Sie haben noch Fragen? Sprechen Sie uns gerne an!