

PersonalRAT

Befristete Arbeitsverträge – Vertragsverlängerung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Im Wissenschaftsbereich, z. B. an Universitäten, gelten zusätzlich die Befristungsregeln nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Der Anspruch bzw. die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung ist in den beiden Gesetzen unterschiedlich geregelt, wie die nachfolgende Darstellung verdeutlicht.

Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz

A) Verträge mit Befristungsgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

Befristungsgründe sind häufig die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (z.B. bei Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit), ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung (z.B. Projektbeschäftigung) oder die Erprobung des Arbeitnehmers.

- Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag ohne genaues Enddatum endet mit Erreichen des Vertragszieles (z.B. Genesung des Vertretenen). Jedoch muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies spätestens zwei Wochen vorher anzeigen, ansonsten besteht der Arbeitsvertrag einschließlich Vergütungsanspruch weiter.
- Ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis, d.h. mit genauem Enddatum, endet (automatisch) mit Erreichen des im Arbeitsvertrag vereinbarten Zeitpunktes.

Verlängerungsmöglichkeiten können mit dem Arbeitgeber erörtert werden. Es besteht kein Verlängerungsanspruch.

B) Verträge ohne Befristungsgrund (sachgrundlose Befristung, § 14 Abs. 2 TzBfG)

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von maximal zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist eine maximal dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages möglich, jedoch besteht darauf kein Anspruch.

Eine sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Eine sachgrundlose Befristung ehemaliger SHK/WHK sollte nach dem Beschluss des BVerfG vom 6. Juni 2018 möglich sein, jedoch stehen dem die Durchführungshinweise des SMF derzeit noch entgegen.

PersonalRAT

Befristung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz eröffnet zwei weitere Möglichkeiten zum Abschluss befristeter Verträge, nämlich

- zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung (§ 2 Abs. 1) und
- bei Drittmittelbeschäftigung (§ 2 Abs.2).

Für Arbeitsverträge nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind bzgl. einer Fristverlängerung solche mit Rechtsanspruch zu unterscheiden von solchen ohne Rechtsanspruch, d.h. von solchen, die der Arbeitgeber gewähren kann aber nicht muss.

A) Qualifizierungsbefristung

1. Rechtsanspruch auf Verlängerung (auf Antrag)

Der Arbeitsvertrag verlängert sich auf Antrag des Beschäftigten um folgende Zeiten:

- Beurlaubung oder Arbeitszeitverkürzung um mindestens ein Fünftel zur Betreuung oder Pflege minderjähriger Kinder oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger;
- Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs durchgeführte wissenschaftliche oder künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung;
- Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist;
- Grundwehr- und Zivildienst;
- Freistellung von mindestens einem Fünftel zur Tätigkeit in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandates.
- Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, in der kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

2. Verlängerungsmöglichkeiten ohne Rechtsanspruch (auf Antrag)

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.

PersonalRAT

B) Drittmittelbefristung

Wie bei Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt es hier keinerlei Rechtsanspruch auf Verlängerung. Verlängerungen sind rechtlich möglich, jedoch wird die Universität diese in Anbetracht der Rechtsprechung zu Kettenbefristungen mit Bedacht handhaben.

Rechtsquellen:

§ 14 Abs. 1 u. 2 TzBfG	Zulässigkeit der Befristung
§ 15 TzBfG	Ende des befristeten Arbeitsvertrages
§ 1 WissZeitVG	Befristung von Arbeitsverträgen
§ 2 WissZeitVG	Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

BVerfG, Beschluss vom 06. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, [Rn. 63] sachgrundlose Befristung
(http://www.bverfg.de/e/ls20180606_1bvl000714.html)