

GEMÄß WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ (WISSZEITVG)

Rechtsgrundlage	§ 2 Abs. 2 WissZeitVG Drittmittelbefristung	§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG Qualifikationsbefristung
Gesetzestext	(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend 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.	(1) <u>Satz 3</u> : Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.
Personenkreis	nicht techn.-adm. Personal Wissenschaftler*innen Künstler*innen	
Befristungsdauer	Projekt bezogen	6 Jahre + 6 Jahre
Merkliste	<ul style="list-style-type: none"> • Befristung aus Drittmitteln • Keine Begrenzung bezüglich der Anzahl und der Dauer der Verträge • § 2 Abs. 5 findet keine Anwendung auf Verträge nach § 2 Abs. 2, da hier das Drittmittelprojekt und nicht das Qualifizierungsziel im Vordergrund steht 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 Jahre vor abgeschlossener Promotion • 6 Jahre nach abgeschlossener Promotion • Anrechnung von befristeten Arbeitsverhältnissen mit mehr als 25% der regulären Beschäftigungszeit auf die Befristungsdauer, auch Zeiten als Hilfskraft mit Abschluss • Verlängerung der Befristungsdauer möglich insbesondere bei: <ul style="list-style-type: none"> ☞ Beurlaubung wegen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren (Verlängerung bis zu 2 Jahre pro Kind) ☞ Elternzeit, Mutterschutz- und Pflegezeiten
Die insgesamt zulässige Befristungsdauer von 6 bzw. 12 Jahren verlängert sich nach		
Rechtsgrundlage	§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG familienpolitische Komponente (max. 2 Jahre pro Kind)	§ 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG chronische Erkrankung Behinderung
Gesetzestext	<u>§ 2 Abs. 1 Satz 4</u> : Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.	<u>§ 2 Abs. 1 Satz 6</u> : Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre.
Voraussetzungen für die Verlängerung um bis zu 2 Jahre (gem Beschluss P/308)	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung der Ressourcenverfügbarkeit • an den Erfolgsaussichten des Qualifikationsziels formulierte Prognose durch den*die Vorgesetzte*n • Einbeziehung einer 3. Personen zur Reflexion der Entscheidung des*der Vorgesetzten • Abschließende Entscheidung über den Antrag auf Verlängerung und deren Umfang trifft der*die Vorgesetzte • Im Rahmen der Jahresgespräche – in Verbindung mit der Betreuungsagenda – sollen Teilziele verabredet werden, die die Transparenz des Qualifikationsfortschritts erhöhen • Wenn die eine oder andere Befristungsobergrenze erreicht ist, kann eine befristete Weiterbeschäftigung nach §2 Abs. 1 WissZeitVG in Betracht kommen [Betreuung eines Kindes chronische Erkrankung/Behinderung] 	

MERKE:	<ul style="list-style-type: none"> Die familienpolitische Komponente ist unabhängig von der automatischen Verlängerung eines Arbeitsvertrages bei Elternzeit nach § 2 Abs. 5; beide Regelungen können kumulativ zur Anwendung kommen auch bei Stief- und Pflegekindern befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, verlängert sich die zulässige Befristungsdauer bei beiden um zwei Jahre je Kind 	
Beantragung	<p>Der Rechtsanspruch (gem § 2 Abs. 5 WissZeitVG) wird durch einen formlosen Antrag des/der Beschäftigten geltend gemacht. Hier sollte formuliert sein, dass der Arbeitsvertrag gemäß der Zeiten Mutterschutz/Elternzeit verlängert werden soll. Weiterhin sollte hinzu gefügt werden, ab wann die Rückkehr geplant ist und in welchem Beschäftigungsumfang wieder eingestiegen wird.</p> <p>Der Antrag ist bei den jeweiligen Sachbearbeitenden in der Personalabteilung abzugeben.</p>	<p>Die Verlängerung aufgrund der familienpolitischen Komponente (gem. § 2 Abs. 1 Sätze 4 und 6 WissZeitVG) wird in Form eines formlosen Antrages durch den Vorgesetzten beantragt. Der Antrag ist bei den jeweiligen Sachbearbeitenden in der Personalabteilung abzugeben.</p>
Links:	http://www.uni-kassel.de/intranet/en/themen/arbeitsplatz-u-personal.html	
Bei Fragen:	<ul style="list-style-type: none"> Personalabteilung Personalrat Family Service, Frauen- und Gleichstellungsbüro 	

GEMÄß TEILZEITBEFRISTUNGSGESETZ (TzBfG)

Paragraph	§ 14 Abs. 2 TzBfG	§ 14 Abs. 1 TzBfG
Gesetzestext	(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; (...)	(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. (...)
Personenkreis	alle	alle
Dauer	Höchstens 2 Jahre	so lang der Sachgrund besteht
Merkliste	<ul style="list-style-type: none"> Es darf zuvor noch keine Beschäftigung beim Land Hessen gegeben haben Mindestvertragslaufzeit 6 Monate innerhalb der 2jährigen Befristungsdauer darf die Befristung max. 3x verlängert werden 	<ul style="list-style-type: none"> Es muss ein Befristungsgrund vorliegen, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> ☞es gibt nur einen vorübergehenden Bedarf (konkretes Projekt) ☞die Beschäftigung dient der Vertretung eines anderen Arbeitnehmenden
Bei Fragen:	<ul style="list-style-type: none"> Personalabteilung Personalrat Family Service, Frauen- und Gleichstellungsbüro 	