

## RUNDSCHREIBEN

<input checked="" type="checkbox"/> ALLE (Prof., WM, SM, Tut)		Schlagwort : <b>Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Novellierung)</b>	Gruppe <b>F</b>
Bearbeiter/in: Servicebereich Personal		Dieses Rundschreiben ersetzt: die Rundschreiben vom 05.01.2005 und vom 07.05.2007	
	Datum: 8. März 2016		

### Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wird in Kürze in Kraft treten. Folgend informieren wir über die sich hieraus ergebenden Änderungen.

#### I. Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG - Finanzierung aus Haushaltsmitteln bzw. nicht projektbezogenen Drittmitteln

Künftig muss die befristete Beschäftigung zur Förderung **der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung des wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchses** erfolgen. Die Befristungsdauer soll dabei so bemessen sein, dass das Qualifizierungsziel in diesem Zeitraum erreichbar ist. Folgende Konstellationen sind hier zu unterscheiden:

##### 1. Qualifizierungsziele innerhalb der ersten Qualifizierungsphase

###### a) Promotion

Mit Kuratoriumsbeschluss vom 28. Oktober 2008 wurde die Neufassung der Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Technischen Universität Berlin (s. Anlage 1) mit dem Ziel einer grundsätzlichen Regelung zu den Vertragslaufzeiten für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen aus Haushaltsmitteln finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlassen. Hiernach sind mit wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Lehraufgaben befristete Arbeitsverhältnisse mit dem Ziel der Weiterbildung, in der Regel der Promotion, zu schließen. Die Dauer der Befristung soll im Regelfall fünf Jahre betragen. Die im Kuratoriumsbeschluss genannte Option, zunächst einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren zu schließen, der die Option einer zweijährigen Verlängerung enthält, kann künftig nicht mehr angewendet werden, da bereits im Rahmen des Einstellungsverfahrens eine Prognose zum voraussichtlichen Erreichen des Qualifizierungsziels abgegeben werden muss. Sofern mit hinreichender Sicherheit prognostiziert werden kann, dass das Qualifizierungsziel Promotion in einem kürzeren Zeitraum erreicht wird, sind kürzere Vertragslaufzeiten möglich. Dies kann z.B. im Rahmen von DFG-Projekten der Fall sein, bei denen in den Bewilligungsbescheiden darauf hingewiesen wird, dass im Rahmen der Projektaktivität die Möglichkeit der Promotion innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren gegeben ist. Da dieses Vertragsverhältnis im Vergleich zu den haushaltsfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen keine Lehrverpflichtung vorsieht, kann eine kürzere Vertragslaufzeit für den Abschluss einer Promotion in Frage kommen. Sollte die Promotion entgegen der Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses aufgrund nachvollziehbarer Gründe innerhalb der Vertragslaufzeit nicht abgeschlossen sein, kann ggf. eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses unter Beachtung der nach dem WissZeitVG vorgesehenen Höchstbeschäftigungszeit erfolgen.

## **b) Weitere Qualifizierungsziele**

Mögliche weitere Qualifizierungsziele entnehmen Sie bitte der als Anlage 3 angefügten, nicht abschließenden Aufstellung. Es bleibt zu beachten, dass insbesondere in der ersten Qualifizierungsphase der vermittelte Kompetenzerwerb neben der Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Wissenschaft und Forschung ein konkretes Qualifizierungsziel beinhalten muss.

### **2. Qualifizierungsziele innerhalb der zweiten Qualifizierungsphase (sog. Postdoc)**

#### **a) Qualifizierung zur erstmaligen Übernahme einer Professur**

Der Erwerb sowohl zusätzlicher wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Leistungen als auch einer pädagogischen Eignung, die zu einer erstmaligen Übernahme einer Professur befähigen, stellt ein Qualifizierungsziel dar. Der Qualifizierungszeitraum soll dabei so bemessen sein, dass das Qualifizierungsziel in diesem Zeitraum erreichbar ist (siehe unter I.).

#### **b) Qualifizierungsziel Habilitation**

Die Neufassung der Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom 28. Oktober 2008 stellt im Hinblick auf die Befristungsdauer die Grundlage dar. Bezüglich der Vertragsdauer gelten die Ausführungen zur Promotion (siehe unter I.1.a)).

#### **c) Weitere Qualifizierungsziele**

Mögliche weitere Qualifizierungsziele entnehmen Sie bitte der als Anlage 3 angefügten, nicht abschließenden Aufstellung.

### **3. Künftiges Verfahren an der TUB:**

#### **a) Stellenausschreibungen**

Künftig ist im Rahmen der Stellenausschreibungen das Qualifizierungsziel in der als Anlage 2 beigefügten Erklärung zum Qualifizierungsziel zu benennen. Eine Ausschreibung für die Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters / einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin ist entweder zur Promotion oder als Postdoc möglich.

#### **b) Einstellungsantrag**

Sofern dem Einstellungsantrag eine vorherige Stellenausschreibung nicht zugrunde liegt, ist künftig neben den üblichen einzureichenden Unterlagen die als Anlage 2 angefügte Erklärung beizufügen, mit der das Qualifizierungsziel zu benennen ist sowie der für die Qualifizierungsmaßnahme als angemessen angesehene Zeitraum nachvollziehbar darzulegen ist.

## **II. Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitern/-innen bei überwiegender Finanzierung aus Drittmitteln nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG**

### **1. Gesetzliche Änderungen**

Erfolgt die Finanzierung der befristeten Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln und ist die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt, soll die Befristungsdauer **künftig dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen**. Die Befristungsdauer soll künftig nicht vom bewilligten Projektzeitraum abweichen. Damit wird künftig nicht mehr auf die haushaltsmäßige Mittelbereitstellung abgestellt. Kürzere Vertragslaufzeiten sind beispielsweise möglich, sofern innerhalb eines Projektes Arbeitspakete für einen bestimmten Zeitraum benannt sind und die hier durchzuführenden Tätigkeiten anschließend innerhalb des Projektes nicht mehr anfallen oder innerhalb eines Projektes kürzere Teilprojekte genannt sind. Entsprechende Nachweise zur Projektlaufzeit bzw. zur verkürzten Vertragslaufzeit sind vom Projektleiter/von der Projektleiterin zu führen.

Sollte die Mittelbewilligung kürzer als die Länge des Projektzeitraumes sein (z.B. bei einer Projektlaufzeit von drei Jahren erfolgt eine Mittelbewilligung jeweils jährlich), begründet dies allein keine kürzere Befristungsdauer.

Darüber hinaus kann ggf. eine Befristung auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) erfolgen.

## **2. Künftiges Verfahren an der TUB:**

### **a) Stellenausschreibungen**

Künftig sollen die Stellenausschreibungen für den gesamten Projektzeitraum ausgeschrieben werden. Sofern sich aus dem Bewilligungsbescheid konkrete kürzere Aufgaben bzw. Teilprojekte ergeben, kann für einen kürzeren Zeitraum ausgeschrieben werden. Beruht die Befristung auf dem Sachgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs an der Arbeitsleistung, ist das als Anlage 4 angefügte Formular einzureichen.

### **b) Einstellungsantrag**

Der Einstellungsantrag ist wie bisher mit den üblichen Unterlagen beim jeweiligen Personalteam einzureichen. Sofern dem Einstellungsantrag keine Stellenausschreibung vorausging, wird auf die Ausführungen in II.2.a) verwiesen.

### **c) Weitere Konsequenzen**

Eine Befristung auf der Grundlage des geänderten WissZeitVG für eine Beschäftigung, finanziert z.B. aus Restemitteln, Gewinnkonten, Overheadfinanzierungen, o.ä., ist nur noch möglich, sofern ein entsprechendes Qualifizierungsziel (s. Anlage 3) zugrunde gelegt ist. Zudem kommt ggf. eine Befristung auf der Grundlage des TzBfG in Frage.

## **III. Befristete Beschäftigung des sog. akzessorischen (nicht wissenschaftlichen) Personals nach § 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG**

Das sog. akzessorische Personal (z.B. Technische Beschäftigte, Beschäftigte in der Verwaltung, Beschäftigte mit wissenschaftlicher Hochschulausbildung) konnte bisher ebenfalls auf der Grundlage des § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet eingestellt werden, sofern die Finanzierung der befristeten Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln erfolgte, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt wurde und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wurde.

Mit Inkrafttreten des geänderten WissZeitVG ist eine Befristung des akzessorischen Personals nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG nicht mehr möglich.

### **Künftiges Verfahren an der TUB:**

Eine befristete Beschäftigung des akzessorischen Personals kann künftig nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) erfolgen. Eine befristete Einstellung des akzessorischen Personals bedarf eines Sachgrundes (wie z.B. das Vorliegen eines vorübergehenden Mehrbedarfs an der Arbeitsleistung oder zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers). Beruht die Befristung auf dem Sachgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs an der Arbeitsleistung, ist das als Anlage 4 angefügte Formular einzureichen. Ebenfalls kann ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Vorliegen eines Sachgrundes für die Dauer von bis zu zwei Jahren geschlossen werden, sofern zuvor kein Arbeitsverhältnis zur TUB bestand. Darüber hinaus kann eine Befristung nach etwaigen Sonderbefristungsvorschriften, wie z.B. nach § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, erfolgen.

#### **IV. Studentische Hilfskräfte**

Die befristete Beschäftigung von studentischen Hilfskräften wird künftig durch § 6 WissZeitVG geregelt. Wie bisher können befristete Arbeitsverhältnisse zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium eingeschrieben sind, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Jahren abgeschlossen werden. Auf die Anwendung der weiteren bekannten Regelungen des Berliner Hochschulgesetzes bzw. Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte II wird hingewiesen.

Studienbegleitende Tätigkeiten, auch wenn sie nicht nach § 6 WissZeitVG befristet sind, sind künftig nicht auf den Befristungsrahmen der Qualifizierungsphase der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiter/-innen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG anzurechnen.

#### **V. Sog. „Familienkomponente“**

Der Gesetzgeber hat klargestellt, dass es sich bei Kindern im Sinne der familienpolitischen Komponente nicht nur um leibliche Kinder, sondern auch andere Kinder handelt, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder. Ergänzende Hinweise zum Umgang mit der Familienkomponente werden erlassen.

Die familienpolitische Komponente findet weiterhin keine Anwendung für Drittmittelbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

#### **VI. Vorliegen einer Behinderung / einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung**

Zudem kann bei zur eigenen Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet Beschäftigten die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre verlängert werden. Es bedarf einer Darlegung, inwieweit die Behinderung / schwerwiegende chronische Erkrankung ursächlich für das Nichterreichen des Qualifizierungsziels ist. Zudem ist schlüssig darzulegen, innerhalb welchen Zeitraums das Qualifizierungsziel voraussichtlich erreicht wird. Die schwerwiegende chronische Erkrankung ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen.

#### **VII. Weitere Verlängerungstatbestände nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG**

Neben den bisherigen Verlängerungsmöglichkeiten für Arbeitsverhältnisse, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet sind, wie z.B. bei Inanspruchnahme einer Elternzeit oder einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit, verlängert sich die jeweilige Dauer des Arbeitsverhältnisses im Einverständnis mit dem Mitarbeiter oder dem Mitarbeiter künftig um Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen kein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Darüber hinaus wurde klargestellt, dass für alle in § 2 Abs. 5 WissZeitVG genannten Verlängerungstatbestände die entsprechenden Zeiträume in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags führen können, nicht auf die zulässige Höchstbefristungsdauer angerechnet werden.

In Anbetracht der teilweise erheblichen Änderungen in der künftigen Verfahrenspraxis bitten wir, sowohl Anträge auf Stellenausschreibung als auch Einstellungs- und Folgebeschäftigungsanträge frühzeitig einzureichen, um einen möglichst reibungslosen Ablauf sicherstellen zu können.

Für die sich insbesondere in der Übergangsphase ergebenden Rückfragen und Erläuterungen stehen Ihnen Ihr Personalteam bzw. die jeweiligen Personalreferenten/-innen zur Verfügung. Letztere sind wie folgt zu erreichen:

Fakultäten II, V, ZELMI, tubIT

Herr Klingbeil, Tel.: 28230, Email [Benjamin.Klingbeil@TU-Berlin.de](mailto:Benjamin.Klingbeil@TU-Berlin.de)

Fakultät VI, ZUV, UB

Frau Kahl, Tel.: 22556, Email [Margrit.Kahl@TU-Berlin.de](mailto:Margrit.Kahl@TU-Berlin.de)

Fakultäten I, III, IV, VII, ZEMS,  
ZEH, ZEWK, El Gouna

Herr Kolbow, Tel.:24708, Email: [Axel.Kolbow@TU-Berlin.de](mailto:Axel.Kolbow@TU-Berlin.de)

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag  
Servicebereich Personal

## I. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

**Neufassung der Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Technischen Universität Berlin**

Vom 28. Oktober 2008

Das Kuratorium der Technischen Universität Berlin hat am 28. Oktober 2008 gemäß § 15 Absatz 1 Nr. 9 Grundordnung der TUB vom 08. Februar 2006 (AMBl. S. 9) folgende Neufassung der Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Technischen Universität Berlin beschlossen:

Für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen aus Haushaltsmitteln finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Technischen Universität Berlin gelten zusätzlich zu den gesetzlichen Grundlagen die nachfolgend aufgeführten Ausführungsvorschriften.

1. Mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Lehraufgaben sind befristete Arbeitsverhältnisse nach der jeweils maßgeblichen Rechtsgrundlage mit dem Ziel der Weiterbildung, in der Regel der Promotion, zu begründen.
2. Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind auf Vorschlag der Beschäftigungsstellen im Regelfall Verträge mit einer Vollbeschäftigung anzubieten. Teilzeitbeschäftigungen mit mindestens 50 % der tariflichen Arbeitszeit sind auf Vorschlag der Beschäftigungsstellen oder auf Wunsch der zukünftigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zulässig. In begründeten Ausnahmefällen können Fakultäten auch befristete Arbeitsverhältnisse vorsehen, die eine weniger als 50 %-ige Teilzeitbeschäftigung umfassen, sofern eine ergänzende externe Teilzeitfinanzierung gegeben ist. Die Fakultäten dürfen bis zu 20 % ihrer aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Qualifikation als Teilzeitstellen besetzen.
3. Die Dauer der befristeten Beschäftigung soll im Regelfall fünf Jahre betragen. Bei Vollzeitstellen kann zunächst ein 3-jähriger Vertrag, der die Option einer Vertragsverlängerung um weitere 2 Jahre enthält, geschlossen werden. Über die Verlängerung wird auf Vorschlag der Beschäftigungsstelle entschieden. Die Verlängerung oder die Ablehnung müssen unter Beachtung der Ziffer 1 von der Beschäftigungsstelle begründet werden. Bei Nichtvollzeitstellen soll das Arbeitsverhältnis sofort auf 5 Jahre geschlossen werden.
4. In begründeten Ausnahmefällen können Fakultäten auch befristete Arbeitsverhältnisse vorsehen, deren Vertragslaufzeit kürzer als die jeweilige Regelvertragslaufzeit ist. Ein begründeter Ausnahmefall liegt u.a. dann vor, wenn Stellen aufgrund einer entsprechenden Berufungsplanung bzw. der Auflösung eines Fachgebietes nicht mehr für die Regelbesetzungsperiode angemessen besetzbar sind.
5. Hiervon abweichend sind sachlich begründete Teilzeitbeschäftigungen mit einer anderen tariflichen Arbeitszeit von mindestens 50 % aufgrund besonderer Strukturerefordernisse der Fachbereiche zulässig, wenn der Akademische Senat zugestimmt hat.
6. Die Verwaltungsvorschrift soll für den Zeitraum von 8 Jahren erprobt werden. Zugleich soll die Umsetzung durch ein Moni-

toring durch VP 3 in Zusammenarbeit mit den Fakultäten begleitet werden.

7. Die Verwaltungsvorschriften treten am Tage nach der Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der TUB in Kraft. Gleichzeitig treten die Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Technischen Universität Berlin vom 01. Juli 1992 (AMBl. TU S. 142) außer Kraft.

\_\_\_\_\_  
Absender

\_\_\_\_\_  
Datum

An das Personalteam

II T \_\_\_\_\_

Erklärung zum Qualifizierungsziel / des Qualifizierungszeitraums

**A. Nicht promoviertes Personal**

- Promotion** (Grundlage für die Bemessung des Befristungszeitraums ist die mit Kuratoriumsbeschluss vom 28.10.2008 beschlossene Verwaltungsvorschrift über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der TU Berlin, nach der die Befristung im Regelfall fünf Jahre betragen soll)

Befristungsdauer: \_\_\_\_\_

Ggf. Begründung, aus welchen Gründen das Qualifizierungsziel in einem Zeitraum abweichend der genannten Verwaltungsvorschrift voraussichtlich erreicht wird:

- Abweichendes Qualifizierungsziel**

Beschreibung:

Befristungsdauer: \_\_\_\_\_

Begründung, aus der hervorgeht, dass die angegebene Befristungsdauer angemessen zur angestrebten Qualifizierung ist

## B. Promoviertes Personal

### **Qualifizierung zur erstmaligen Übernahme einer ordentlichen Professur**

Befristungsdauer: \_\_\_\_\_

Begründung, aus der hervorgeht, dass die angegebene Befristungsdauer angemessen zur angestrebten Qualifizierung ist

- Habilitation** (Grundlage für die Bemessung des Befristungszeitraums ist die mit Kuratoriumsbeschluss vom 28.10.2008 beschlossene Verwaltungsvorschrift über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der TU Berlin, nach der die Befristung im Regelfall fünf Jahre betragen soll)

Befristungsdauer: \_\_\_\_\_

Ggf. Begründung, aus welchen Gründen das Qualifizierungsziel in einem Zeitraum abweichend der genannten Verwaltungsvorschrift voraussichtlich erreicht wird:

### **Abweichendes Qualifizierungsziel**

Beschreibung:

Befristungsdauer: \_\_\_\_\_

Begründung, aus der hervorgeht, dass die angegebene Befristungsdauer angemessen zur angestrebten Qualifizierung ist

\_\_\_\_\_  
Datum / Unterschrift FG-Leiter/-in

### Anlage 3

Erwerb von fachlichen Kompetenzen beim Betrieb von Großgeräten
Erwerb von Managementkompetenzen bei der Leitung einer Nachwuchsforschungsgruppe
Kompetenzerwerb wissenschaftliche Publikationen zu erstellen und zu veröffentlichen
Erwerb von Kompetenzen im Zusammenhang mit der Erstellung und wissenschaftlichen Begleitung eines Drittmittelantrags / bei der Mitarbeit an einem Forschungsantrag / bei der Erstellung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten im Rahmen des Drittmittelprojektes
Kompetenzerwerb im Projektmanagement
Kompetenzerwerb beim Verfassen von Drittmittelanträgen
Erwerb von Kompetenzen bei der (Aus-)Gründung bzw. bei der Vorbereitung einer Ausgründung von Unternehmen/Firmen
Kompetenzerwerb bei der wissenschaftlichen Konzipierung und im Management von wissenschaftlichen Großveranstaltungen bzw. von Forschungsprojekten

Absender:

An II T\_\_\_\_\_

## Angaben zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit der Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 (Vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitsleistung) Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Hinweis: Sofern die/der Einzustellende bisher nicht an der TU Berlin beschäftigt war (sog. Zuvor-Beschäftigung) und für die Dauer von mindestens 6 Monaten bis zu 2 Jahren beschäftigt werden soll, kommt eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG in Betracht. Bitte setzen Sie sich bei Fragen mit Ihrem zuständigen Personalteam in Verbindung.

*Von der oder dem Fachgebietsleiter/in; Leiterin der Einrichtung auszufüllen*

1.	Dienststelle/Einrichtung:  Name der/des Leiterin/Leiters: Skr.:
2.	Name, Vorname der/des befristet Beschäftigten:
3.	Dauer der Befristung: vom: <input type="text"/> bis <input type="text"/>
4.	Entgeltgruppe und Art der Beschäftigung:
5.	Bitte die <b>Aufgabe bzw. die Aufgaben</b> mit den jeweiligen Zeitanteilen darstellen, die wahrgenommen werden sollen:
6.	Die Beschäftigung erfolgt zu folgendem Zweck (z.B. vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitsleistung) und ist nach derzeitigen Erkenntnissen erforderlich, weil... (bitte <b>Gründe</b> angeben)

7.	<p>Die befristeten Aufgaben werden nach derzeitigen Kenntnisstand mit Ablauf des <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 15px; height: 15px;"></td><td style="width: 15px; height: 15px;"></td></tr></table> abgeschlossen sein, weil... (bitte Gründe angeben). Bitte stellen Sie die konkreten Anhaltspunkte dar, aus denen sich ergibt, dass der Mehrbedarf voraussichtlich zum o.g. Termin entfällt (Prognose über den Wegfall des Mehrbedarfs an Arbeitsleistung). <i>Hinweis: Auf die Dauer der Finanzierung eines Projektes kann nicht abgestellt werden, da das Ende einer Finanzierung bzw. der Verfügbarkeit von finanziellen Mitteln keinen Befristungsgrund darstellt.</i></p>										
8.	<p>Erfolgt die Tätigkeit im Rahmen eines Projektes?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Wenn ja -&gt; durch wen erfolgt die Finanzierung? Handelt es sich um ein Drittmittelprojekt? Wie ist die Projektbezeichnung:</p>										

\_\_\_\_\_ Datum

\_\_\_\_\_ Unterschrift der/des verantwortlichen Vorgesetzten  
Name in Druckbuchstaben und Stempel der  
Beschäftigungsstelle

**Prüfvermerk** (wird durch den Servicebereich Personal ausgefüllt)

Ist die Befristung eines Arbeitsvertrages aufgrund der dargelegten Gründe und Angaben gerechtfertigt?

- ja
- nein

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Personalsachbearbeiter/in  
Name in Druckbuchstaben/Stellenzeichen

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Personalreferent/in  
Name in Druckbuchstaben/Stellenzeichen