



I.

an alle Einrichtungen  
der Universität  
(ohne Klinikum)

**Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal nach Inkrafttreten des 5. Gesetzes zur Änderung des HRG**

Anlage: Text der §§ 53 bis 57f HRG ([http://www.bmbf.de/pub/hrg\\_2001\\_5hrg\\_nrs.pdf](http://www.bmbf.de/pub/hrg_2001_5hrg_nrs.pdf))  
Formblatt „Angaben zu Promotions- und Beschäftigungszeiten“

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Änderung der Vorschriften über befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal hat in den letzten Wochen hohe Wellen in den Medien geschlagen. Die Universität möchte Sie, nachdem das Gesetz vom Bundespräsidenten unterzeichnet ist und am 23.2.2002 in Kraft tritt, über die neue Rechtslage informieren.

1. Vorbemerkung:

Das Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse, das bis Ende des Jahres 2000 in weiten Teilen Richterrecht war, ist nun im wesentlichen gesetzlich geregelt. Zum 01.01.2001 ist zur Regelung des Rechts befristeter Arbeitsverhältnisse im allgemeinen das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft getreten (s. dazu Rundschreiben vom 13.02.2001 Nr. III/1-502-02.02.1). Die §§ 57a ff HRG sind Spezialregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Grundsätzlich kommt auch die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal nach den allgemein geltenden Bestimmungen, d.h. nach dem TzBfG, in Betracht. Eine Verlängerung der Gesamtdauer der befristeten Beschäftigung läßt sich damit aber allenfalls in Ausnahmefällen erreichen (s. u. Nr. 4).

**Die Vorschriften des HRG über befristete Arbeitsverhältnisse gelten mit Inkrafttreten des Gesetzes unmittelbar.** Im Gegensatz dazu bedürfen die Neuregelungen der Personalstruktur (insbesondere die Einführung des Juniorprofessors und die Abschaffung der Dienstverhältnisse der wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten) der Umsetzung in Landesrecht. Zur Anpassung des Landesrechts ist den Ländern eine Frist von 3 Jahren gesetzt. Mit einer vorzeitigen Umsetzung des neuen Rahmenrechts in Bayern ist nicht zu rechnen. Das bedeutet, daß voraussichtlich bis ins Jahr 2004 an unserer Universität Mitarbeiter zum wissenschaftlichen Assistenten oder Oberassistenten ernannt werden können. **Bei einem Wechsel vom Beamten- in das Angestelltenverhältnis greifen dagegen ab sofort die neuen Bestimmungen.**

## 2. Konzeption der Neuregelung nach der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 14/6853)

Die Neufassung der §§ 57a bis 57f HRG geht davon aus, daß für einen bestimmten, eng begrenzten Zeitraum befristete Arbeitsverträge das gebotene vertragliche Gestaltungsmittel sind, um dem verfassungsrechtlichen Erfordernis der Sicherung der Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen und insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angemessen Rechnung zu tragen. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung des Studiums unentbehrlich. Den neugefaßten §§ 57a bis 57f HRG liegt die Annahme zugrunde, daß der genannte Zweck es grundsätzlich, aber nur innerhalb enger Zeitgrenzen von maximal 12 Jahren bzw. 15 Jahren im Bereich der Medizin rechtfertigt, befristete Arbeitsverträge zu schließen. Im Ergebnis wird eine Begrenzung der befristeten Verträge gegenüber dem bisherigen Recht erreicht, weil die Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen auf die Höchstgrenze erweitert wird und funktionswidrige Gestaltungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. Vor dem Hintergrund der klar definierten Befristungshöchstgrenzen verzichtet die Neuregelung auf die Statuierung einzelner Sachgründe für die Befristung. Der soziale Schutz des in § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG bezeichneten Personals wird allein durch die Statuierung von Befristungshöchstgrenzen erreicht. Innerhalb dieser Höchstgrenzen muß das Vorliegen der bisher bekannten Befristungsgründe (Eingangsvertrag, Aus-, Fort- oder Weiterbildung, Drittmittelfinanzierung etc.) nicht mehr geprüft werden.

Die Sonderregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse beschränken sich künftig auf Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern (§ 53 HRG) sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften (§ 57a Abs. 1 Satz 1 HRG). Personal mit ärztlichen Aufgaben (bisher § 54 HRG) wird nicht mehr als eigenständige Personalkategorie i.S.d. HRG geführt und ist folglich nicht in die Neuregelung einbezogen. Es ist jedoch weiterhin gem. Art. 26 BayHSchLG den wissenschaftlichen Mitarbeitern gleichgestellt. Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind ebenfalls nicht in die Neuregelung einbezogen. Da das HRG insoweit keinen Vertrags-typenzwang vorgibt, können diese Personen auch als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt werden, allerdings nur dann, wenn die Beschäftigung Gelegenheit zur eigenen Qualifizierung bietet. Dies dürfte jedoch bei Lehrkräften für besondere Aufgaben wegen der hohen Lehrbelastung in der Regel ausscheiden.

## 3. Befristungshöchstgrenzen

§ 57b HRG unterscheidet zwischen der Phase vor Abschluß einer Promotion und der nach der Promotion.

Nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG können wissenschaftliche Mitarbeiter, die **nicht promoviert** sind, bis zur Dauer von **6 Jahren** beschäftigt werden, wobei es nicht erforderlich ist, daß der Abschluß einer Promotion angestrebt wird. Auf die Beschäftigungszeit von 6 Jahren sind anzurechnen **alle befristeten Arbeitsverhältnisse** mit mehr als  $\frac{1}{4}$  der regelmäßigen Arbeitszeit **an irgendeiner deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung** i.S.d. § 57d HRG sowie entsprechende **Beamtenverhältnisse auf Zeit** und Privatdienstverträge nach § 57c HRG. § 57b Abs. 2 Satz 2 stellt klar, daß auch Arbeitsverträge anzurechnen sind, die nach anderen Rechtsvorschriften befristet abgeschlossen worden sind, insbesondere also solche nach dem TzBfG. Angerechnet werden auch Zeiten der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft (die bis zur Dauer von 4 Jahren zulässig ist, § 57b Abs. 1 Satz 3 HRG). Nicht angerechnet werden Zeiten als studentische Hilfskraft (§ 57e Satz 2 HRG).

Die Höchstbeschäftigungszeit von 6 Jahren vor Abschluß der Promotion kann nur überschritten werden, wenn einer der Verlängerungsgründe des § 57b Abs. 4 vorliegt. Dies sind im wesentlichen die gleichen Gründe wie im bislang geltenden Recht, insbesondere Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen, Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit, Mutterschutz und Elternzeit, Grundwehr- und Zivildienst.

**Nach Abschluß der Promotion** ist eine nochmalige insgesamt 6-jährige (im Bereich der Medizin 9-jährige) befristete Beschäftigung zulässig (§ 57b Abs. 1 Satz 2 HRG). Dieser Zeitraum verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung oder ohne anrechenbare Beschäftigung zusammen weniger als 6 Jahre betragen haben. Mit anderen Worten: Nach abgeschlossener Promotion ist eine weitere befristete Beschäftigung mindestens für die Dauer von 6 Jahren möglich. Diese Zeit verlängert sich um Zeiten der „ersten Phase“, in denen weder eine anrechenbare Beschäftigung stattgefunden hat noch promoviert wurde. Die maximale Beschäftigungsdauer von 12 Jahren bzw. 15 Jahren im Bereich der Medizin darf nicht überschritten werden, es sei denn, daß einer der Verlängerungsgründe des § 57b Abs. 4 HRG vorliegt (s.o.).

Beispiele:

	1. Phase	2. Phase	Anmerkungen
1.	4 Jahre Beschäftigung vor Abschluß der Promotion	$[6 + (6 - 4)] = 8$ Jahre	
2.	3 Jahre Beschäftigung vor Abschluß der Promotion 1 Jahr Promotion ohne Beschäftigungsverhältnis	$[6 + (6 - 3 - 1)] = 8$ Jahre	Promotion ohne Beschäftigung ist auf Zeiten der 1. Phase anzurechnen
3.	2 Jahre Beschäftigung als wiss. Hilfskraft mit 8 Std./Woche,  während dieser Zeit 1 Jahr Promotion  2 Jahre Beschäftigung als wiss. Mitarbeiter	$[6 + (6 - 1 - 2)] = 9$ Jahre	Beschäftigung als wiss. HK ist auf Zeiten der 1. Phase nicht anzurechnen, da Arbeitszeit < ¼  Promotion in einer als solcher nicht anzurechnenden Beschäftigung ist auf Zeiten der 1. Phase anzurechnen

Die Neuregelungen machen es erforderlich, die **Promotionszeiten** zu erfassen und zu dokumentieren. Promotionszeit ist die Zeit ab Erteilung oder Vereinbarung des Promotionsthemas und Promotionsvorhabens. Diese Daten müssen nachgewiesen werden. Für die Zukunft ist als Promotionszeit die Zeit der Einschreibung als Doktorand nach § 21 Abs. 1 HRG zu berücksichtigen. Als Promotionszeit werden auch Zeiten berücksichtigt, die vor Abschluß der Erstausbildung liegen. Soweit im Bereich der Medizin die Promotion während des Studiums erfolgt, sind auch diese Zeiten als Promotionszeiten anzurechnen. Zur lückenlosen Dokumentation dieser Zeiten ist ab sofort **allen Einstellungsanträgen sowie den jeweils ersten Verlängerungsanträgen nach der neuen Rechtslage** das beiliegende Formblatt „**Angaben zu Promotions- und Beschäftigungszeiten**“ beizugeben.

4. Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern außerhalb der HRG-Vorschriften

**Innerhalb der Fristen von 6 bzw. 12 Jahren** können befristete Arbeitsverträge, wie sich aus § 57a Abs. 1 Satz 5 HRG ergibt, grundsätzlich zwar auf andere arbeitsrechtliche Vorschriften gestützt werden. Beispielsweise kann ein befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung beurlaubter Beschäftigter auf das TzBfG gestützt werden. Diese Möglichkeit ist aber praktisch deshalb völlig ohne Belang, weil alle befristeten Arbeitsverträge auf die zeitlichen Höchstgrenzen anzurechnen sind.

Nach Ausschöpfung der zeitlichen Höchstgrenzen nach dem HRG kann eine befristete Beschäftigung nur noch nach Maßgabe des TzBfG gerechtfertigt sein (§ 57b Abs. 2 Satz 3 HRG). Schon dem Wortlaut („kann ... nur“) ist zu entnehmen, daß es sich dabei um Ausnahmen von der Regel der maximal 6- bzw. 12-jährigen Beschäftigungsdauer handelt. In der Begründung zum Gesetz-

entwurf (BT-Drs. 14/6853, S. 32) wird ausgeführt, daß es Zweck der Neuregelung ist zu verhindern, daß Mitarbeiter über unvertretbar lange Zeiträume in befristeten Beschäftigungsverhältnissen gehalten werden. Dies gelte nicht nur für Mitarbeiter ohne abgeschlossenen Promotion, sondern auch für promovierte hochqualifizierte Mitarbeiter. Auch für sie müsse in absehbarer Zeit klar sein, ob sie ihre wissenschaftliche Karriere im Rahmen einer Professur fortsetzen können, von der Hochschule im bisherigen Status unbefristet weiterbeschäftigt werden oder aus dem Hochschuldienst ausscheiden müssen, um sich rechtzeitig eine alternative berufliche Perspektive aufzubauen. Es ist davon auszugehen, daß sich die Rechtsprechung an Sinn und Zweck des Gesetzes und dem Willen des Gesetzgebers orientieren und den **Abschluß befristeter Arbeitsverträge nach dem TzBfG nach Ablauf der Höchstfristen des § 57b HRG nur in sehr engen Grenzen** zulassen wird.

#### 4.1. Befristung ohne sachlichen Grund

Das TzBfG unterscheidet zwischen Befristungen mit und ohne sachlichen Grund. Die Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge **ohne sachlichen Grund** nach §§ 14 Abs. 2,3 TzBfG ist im Geltungsbereich des BAT erst durch den 77. Änderungsstarifvertrag vom 29.10.2001 eröffnet worden. Der Anwendungsbereich ist allerdings sehr begrenzt, weil eine sachgrundlose Befristung nur vereinbart werden darf, wenn zum gleichen Arbeitgeber (nicht nur zur gleichen Universität) noch **niemals irgendein Beschäftigungsverhältnis** bestanden hat. In Betracht käme danach die Einstellung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, dessen Beschäftigungshöchstdauer an einer **außerbayerischen** Universität abgelaufen ist und der noch nie in einem Arbeitsverhältnis zum Freistaat Bayern gestanden hat.

#### 4.2. Befristung mit sachlichem Grund

Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags nach Ablauf der Höchstfristen des § 57b HRG könnte dann in Betracht kommen, wenn anzunehmen ist, daß die Drittmittel **endgültig wegfallen** werden und der Mitarbeiter das **Drittmittelprojekt zum Abschluß bringen** soll. Die Drittmittelfinanzierung allein ist kein hinreichender Grund, einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag zu schließen. Es kommt darauf an, ob im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten ist, daß der durch das Projekt bedingte Arbeitskräftebedarf zukünftig entfällt. **Eine Befristung ist ausgeschlossen, wenn das Forschungsgebiet eines Projekts zum ständigen Forschungsbereich des Instituts gehört und die Mitarbeiter fortwährend in denselben oder gleichartigen Forschungsprojekten beschäftigt werden.** (U. Preis, Die Neuordnung der befristeten Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich IV 4. b) unter [http://www.uni-koeln.de/jur-fak/instsozr/aktuell/neuordnung\\_hrg.pdf](http://www.uni-koeln.de/jur-fak/instsozr/aktuell/neuordnung_hrg.pdf). - Auf diese Abhandlung wird zur eingehenden Information verwiesen).

In Betracht kommen dürfte auch der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags zur Vertretung eines beurlaubten Beschäftigten.

### 5. Übergangsprobleme

Das HRG sieht keine Übergangsvorschriften für Problemfälle vor, die sich ergeben können, wenn nach „altem“ Recht eine Beschäftigung für längere Dauer möglich war und Mitarbeiter sich auf den Fortbestand des bisherigen Rechts eingestellt hatten.

#### 5.1. Wegfall der Personalkategorie der wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten

Wie einleitend erwähnt, ist mit einer baldigen Umsetzung des HRG in bayerisches Landesrecht nicht zu rechnen. Wissenschaftlichen Assistenten ist zu raten, einen möglichst raschen Abschluß der Habilitation anzustreben, damit sie ggf. noch nach der geltenden Rechtslage zum Oberassistenten ernannt werden können, soweit entsprechende freie Planstellen verfügbar sind. Im übrigen bleibt abzuwarten, ob der Landesgesetzgeber für Zeitbeamte weitergehende Übergangsregelungen trifft.

## 5.2. Nicht abgeschlossene Promotion

Aufgrund der jetzt geltenden Anrechnungsvorschriften ist es möglich, daß sich die maximale Beschäftigungsdauer bis zum Abschluß der Promotion gegenüber der bisherigen Rechtslage verkürzt. Insbesondere kann dies in folgenden Fallkonstellationen vorkommen:

- Bei Einstellung wurde ein **Eingangsvertrag** „vorgeschaltet“ (maximale Beschäftigungsdauer nach bisherigem Rechtsstand 2 + 5 = 7 Jahre.
- Vor Begründung eines hauptberuflichen Arbeitsverhältnisses lagen Zeiten als wissenschaftliche Hilfskraft mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als ¼ der regelmäßigen Arbeitszeit.
- Vor der Beschäftigung an der FAU war ein Mitarbeiter an einer anderen deutschen Hochschule oder an einem Forschungsinstitut i.S.d. § 57d oder in einem „Privatdienstverhältnis“ beschäftigt.
- Der Beschäftigung nach dem HRG waren befristete Arbeitsverträge nach allgemeinem Arbeitsrecht vor- oder zwischengeschaltet (z.B. Arbeitsverträge zur Vertretung).
- Es sind Promotionszeiten außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses anzurechnen.

**Bitte weisen Sie vor allem die Mitarbeiter, bei denen eine solche Fallgestaltung vorliegen könnte, darauf hin, daß sich die Höchstdauer der Beschäftigung bis zum Promotionsabschluß nach dem neuen Recht verkürzen kann. Bisher von der Personalabteilung mitgeteilte Hinweise zur maximalen Beschäftigungsdauer sind nicht mehr zutreffend.**

Um zu vermeiden, daß Mitarbeiter vor Abschluß der Promotion ausscheiden müssen, ist vorrangig sowohl seitens der Beschäftigungsstelle als auch des Mitarbeiters ein schneller Abschluß der Promotion anzustreben. Sollte auch dann die Zeit von 6 Jahren nicht ausreichen, ist anhand der Umstände des jeweiligen konkreten Einzelfalles zu prüfen, ob die Übergangsprobleme es ausnahmsweise rechtfertigen, zum Abschluß der Promotion einen befristeten Arbeitsvertrag nach dem TzBfG zu vereinbaren. Die möglicherweise betroffenen Mitarbeiter sind über die Situation zu informieren und sollten sich möglichst bald mit den für sie zuständigen Sachbearbeitern der Personalabteilung in Verbindung setzen.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Schöck  
Kanzler