

## **Beschäftigungsmöglichkeiten nach Ausschöpfung des Befristungsrahmens des Hochschulrahmengesetzes<sup>1</sup>**

### **1. Grundsatz**

Im Anschluss an die in §§ 57a ff. HRG<sup>2</sup> geregelte Qualifizierungsphase von bis zu 12 Jahren (im Bereich der Medizin bis zu 15 Jahren) eröffnet das allgemeine Arbeitsrecht folgende Möglichkeiten:

- bei einem Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber jeweils eine sachgrundlose Befristung von bis zu 2 Jahren;
- bei jedem Arbeitgeber befristete Beschäftigungen mit Sachgrund.

Ferner besteht die Möglichkeit zur unbefristeten Beschäftigung, ggf. auch außerhalb des Stellenplans („Annexstellen“) bei dauerhafter Einwerbung von Drittmitteln, wenn eine entsprechende haushaltsrechtliche Ermächtigung vorliegt; hier ist es grds. möglich, das Arbeitsverhältnis, z. B. bei Wegfall von Drittmitteln, betriebsbedingt zu kündigen.

### **2. Befristete Beschäftigung**

Nach der Qualifizierungsphase besteht nach Maßgabe des geltenden allgemeinen Arbeitsrechts (Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG], Sonderregelungen 2y zum Bundesangestelltentarifvertrag [SR 2y BAT]) für Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Möglichkeit zum Abschluss weiterer befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal.

#### **2.1 Sachgrundlose Befristung**

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG kann ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

---

<sup>1</sup> Diese Interpretationshilfe wurde aufgrund der Ergebnisse eines Werkstattgesprächs und einer Arbeitsgruppe der Allianz mit Arbeitsrechtsexperten und Vertretern von Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen erstellt.

<sup>2</sup> HRG in der Fassung des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16.2.2002 (BGBl. I S. 693).

## 2.2 Befristung mit Sachgrund

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG kann ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, wenn ein sachlicher Grund vorliegt.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 nennt beispielhaft („insbesondere“) einzelne Sachgründe, die den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages rechtfertigen können. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Andere von der Rechtsprechung bislang anerkannte Sachgründe oder sich künftig ergebende neue Sachgründe werden hierdurch weder ausgeschlossen noch besitzen sie eine geringere Dignität als die beispielhaft genannten Sachgründe.

Die Berufung auf Sachgründe wird durch eine vorangegangene sachgrundlose Befristung gemäß §§ 57a ff. HRG weder eingeschränkt noch abgeschnitten. Für die Befristung im Rahmen der „typisierten Qualifizierungsphase“ kommt es nicht auf das Vorliegen spezieller Sachgründe an.

### 2.2.1 Drittmittelbefristung

Grundlage: § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG oder § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung)

Die Abhängigkeit von Drittmitteln rechtfertigt für sich genommen keine Befristungen. Die Unsicherheit der finanziellen Entwicklung ist allein noch kein sachlicher Grund für die Befristung (BAG 27.1.1988 AP Nr. 116 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dementsprechend reicht auch die allgemeine Unsicherheit über das Weiterlaufen von Drittmitteln nicht als Sachgrund für eine Befristung aus (BAG 21.1.1987 AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule).

Voraussetzungen für die Befristung sind deshalb: Mittel für einen konkreten Arbeitsplatz sind nur für eine bestimmte Zeit bewilligt und fallen dann weg. Dabei spielt es keine Rolle, ob auf dem Arbeitsplatz dauerhafte oder befristete Aufgaben erledigt werden. Erforderlich ist eine schlüssige Prognose, dass die Drittmittel nur für eine begrenzte Zeit zur Verfügung stehen. Das heißt, im Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte für den Wegfall der Drittmittel vorliegen (BAG 26.8.1988 AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

### 2.2.2 Projektbefristung

Grundlage: § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung)

Voraussetzungen: Beschäftigung im Rahmen eines sachlich und zeitlich abgegrenzten Forschungsprojekts oder eines entsprechend umgrenzten Teilprojekts. Erforderlich ist eine schlüssige Prognose, dass das Projekt oder Teilprojekt nach Ablauf der vorgesehenen Zeit endet. Das heißt, im Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass es sich um eine nur zeitweise zu erledigende Aufgabe handelt (BAG, Urteil vom 24.10.2001, 7 AZR 620/00). Dies ist nicht der Fall, wenn es bereits zu diesem Zeitpunkt hinreichend wahrscheinlich ist, dass im Anschluss an das Projekt eine Beschäftigung in einem weiteren Projekt mit nicht durchweg anders gelagerter Thematik erfolgen wird. Die Erledigung von Arbeiten außerhalb des Projektes ist in beschränktem Umfang zulässig (BAG, Urteil vom 15.4.1999, 7 AZR 645/97 [BAGE 91, 206-209]).

Soweit auf das Arbeitsverhältnis der BAT (SR 2y) anzuwenden ist, darf die Laufzeit des einzelnen Arbeitsvertrages zwar fünf Jahre nicht überschreiten. Dies schließt jedoch den Abschluss weiterer befristeter Arbeitsverträge nicht aus (BAG, Urteil vom 21.4.1993, 7 AZR 376/92). Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Befristung ein anderer Sachgrund zugrundegelegt werden kann.

### 2.2.3 Befristung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen

Grundlage: §14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG

#### a) zum Zwecke der Bewerbung

Voraussetzungen: Im Anschluss an eine der Qualifizierung dienende Beschäftigung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter bzw. als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent oder im Anschluss an eine Juniorprofessur soll dem Mitarbeiter Gelegenheit gegeben werden, sich aus einem Arbeitsverhältnis heraus auf Professuren oder andere qualifikationsadäquate Positionen zu bewerben. Dabei muss aufgrund plausibler Annahmen (Indizien hierfür sind z. B. bisherige Listenplätze oder herausragende Qualifikation) die Erwartung bestehen, dass eine Bewerbung Erfolg haben kann; der Sachgrund entfällt jedoch nicht, wenn diese Prognose sich letztlich nicht rea-

lisiert. Maßgebend sind die Umstände des jeweiligen Einzelfalls. Angesichts der üblichen Länge von Berufungsverfahren kommt je nach Lage des Einzelfalls eine Befristung von etwa zwei Jahren in Betracht.

#### **b) Wunsch des Arbeitnehmers**

Voraussetzungen: Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen objektive Anhaltspunkte vorliegen, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers an einer befristeten Beschäftigung folgt. Entscheidend ist insbesondere, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot des Arbeitgebers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte (so u. a. BAG 7. Senat, 6.11.1996, AP Nr. 188 zu § 620 BGB).

In der öffentlichen Diskussion wird z. T. die Forderung erhoben, im Bereich der Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Drittmittelprojekten das Zeitvertragsrecht weitgehend zu liberalisieren und den Abschluss befristeter Arbeitsverträge immer dann zuzulassen, wenn die Wissenschaftlerin/der Wissenschaftler sich mit der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses ausdrücklich einverstanden erklärt und das Risiko späterer Arbeitslosigkeit bewusst in Kauf nimmt. Diese Vorstellungen sind jedoch mit dem Grundprinzip des geltenden Rechts nicht vereinbar, wonach das unbefristete Arbeitsverhältnis der Normalfall der Beschäftigung ist und von dem für den Wissenschaftsbereich keine Ausnahme gemacht wird.

### **2.2.4 Haushaltsrechtliche Befristung**

Grundlage: §14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG (Vergütung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind)

Voraussetzungen: Einstellung von Haushaltsmitteln im Haushaltsplan entweder summenmäßig oder in Form befristeter Personalstellen. Das Haushaltsgesetz muss dabei eine bestimmte Zwecksetzung erkennen lassen. Erforderlich ist, dass der Haushaltsgesetzgeber bzw. die als Arbeitgeber handelnde und vom Haushaltsgesetzgeber entsprechend ermächtigte Hochschule Haushaltsmittel mit einer Zweckbindung für befristete Arbeitsverhältnisse zur Verfügung stellt, der Arbeitnehmer entsprechend dieser Zweckbindung eingestellt und beschäftigt wird und seine Vergütung zu Lasten dieser Mittel erfolgt (BAG 24.1.1996 AP HRG § 57 b Nr. 7 = NZA 1996, 1036). Eine bloß pauschale Bestimmung von Mitteln ohne

konkrete und nachvollziehbare Zweckbindung reicht als sachlicher Grund für eine befristete Beschäftigung nicht aus (BVerfG, Beschluss vom 24.4.1996, 1 BvR 712/86 [BVerfGE 94, 268]). Die Zweckbindung muss im Haushaltsplan oder seinen Anmerkungen erläutert werden.

Haushaltsmittel sind nur die vom Träger der Einrichtung unmittelbar zur Verfügung gestellten Mittel. Drittmittel sind deshalb, auch wenn sie in den Haushalt eingestellt sind, keine Haushaltsmittel i. S. v. §14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG.

### **2.2.5 Mehrfachqualifizierungen**

Grundlage: § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG (Abschluss einer laufenden Qualifizierung)

Voraussetzungen: Durchführung einer Zweitpromotion oder Zweithabilitation, sofern diese jeweils innerhalb der Höchstfristen des § 57b Abs. 1 HRG nicht abgeschlossen werden können. Die „typisierte Qualifizierungsphase“ nach HRG schließt in diesen Fällen die Annahme des Sachgrundes „Abschluss einer laufenden Qualifizierung“ nach dem allgemeinen Arbeitsrecht nicht aus.

## **3. Übergangsfälle**

### **3.1 Promovenden und Habilitanden**

Promovenden und Habilitanden, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen HRG-Befristungsrechts bereits beschäftigt waren und für die der nach Inkrafttreten des neuen Rechts zur Verfügung stehende Befristungsrahmen zur Beendigung von Promotion bzw. Habilitation nicht ausreichend ist, können nach dem allgemeinen Arbeitsrecht zum Zwecke der Beendigung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation weiterbeschäftigt werden. Sachgrund: Beendigung der Qualifizierung (§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG).

Die öffentliche Diskussion der neuen Befristungsregelungen hat deutlich gemacht, dass es eine verbreitete Unsicherheit hinsichtlich der Anwendbarkeit dieser nach allgemeinem Arbeitsrecht bestehenden Befristungsmöglichkeit gibt. In das Hochschulrahmengesetz soll deshalb eine Regelung aufgenommen werden, die klarstellt, dass wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hilfskräfte sowie Assistentinnen und Assis-

tenten, die ihre Tätigkeit bereits unter Geltung der alten Befristungsregelungen aufgenommen hatten, bis zum 28.2.2005 befristet beschäftigt werden können.

### **3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Habilitation**

Bei der Neugestaltung der Personalstruktur handelt es sich um Rahmenrecht des Bundes. Die Abschaffung der Personalkategorien Assistent und Oberassistent ist daher nicht bereits mit Inkrafttreten des 5. HRGÄndG wirksam geworden. Diese Änderungen treten erst mit der Umsetzung des HRG in jeweiliges Landeshochschulrecht in Kraft. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Habilitation können daher bis zum Inkrafttreten des neuen Landesrechts weiterhin zu Oberassistenten ernannt werden.

Mit der Umsetzung des HRG in Landesrecht werden die Landesgesetzgeber auch Übergangsregelungen für die dann Habilitierten treffen. Für ihre Weiterbeschäftigung in der Phase der Berufung auf eine Professur stehen den Ländern folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- a) Nach Ausschöpfung des Befristungsrahmens des HRG besteht die Möglichkeit, Haushaltsmittel z. B. aus freiwerdenden C 2-Stellen für eine befristete Anschlussbeschäftigung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG (Vergütung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind) zu nutzen (vgl. oben 2.2.4).
- b) Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nach allgemeinem Arbeitsrecht (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG) zum Zwecke der Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren und die Durchführung von Berufungsverfahren abgeschlossen werden (vgl. oben 2.2.3 a)).
- c) An den Hochschulen kommt außerdem eine Beschäftigung in einem Beamtenverhältnis auf Zeit in Betracht, wenn hierfür die landesrechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden.

Darüber hinaus ist vorgesehen, dass die unter 3.1 erwähnte Übergangsregelung auch auf habilitierte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Assistentinnen und Assistenten entsprechend anwendbar ist.