

Bemerkungen zur Neuordnung befristeter Arbeitsverträge im Hochschulbereich nach dem 5. ÄnderungsG zum Hochschulrahmengesetz – Überarbeiteter Vortragsentwurf für die 34. Delegiertenkonferenz der Landesvertretung Akademischer Mittelbau am 4. Mai 2002

basierend auf einem Vortrag von Ltd. Reg.Dir. Friedrich Pott am 22.04.02 in der Sitzung des Konvents der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter der LMU München sowie der im Anhang aufgelisteten Literatur. Auf die Angabe von Zitaten wurde im Text verzichtet. Die Fallbeispiele sind einem Foliensatz von Prof. Ulrich Preis entnommen.

Für die Richtigkeit der Darstellung wird keine Haftung übernommen. Die Bemerkungen sollen eine Art erste Hilfe für die Kolleginnen und Kollegen im Umgang mit dem neuen HRG darstellen.

I. Einleitung

Mit dem revidierten Hochschulrahmengesetz (HRG) hat der Gesetzgeber die bestehenden Sonderregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich neu geordnet und den Aufenthalt der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter (§ 53 HRG) an einer Hochschule nach Beendigung des Studiums auf 12 Jahre befristet, §§ 57a ff HRG.

Mit Ausnahme dieser Tatbestände, die unmittelbar geltendes Recht sind, bedürfen alle anderen Regelungen des HRG noch einer Umsetzung durch den Landesgesetzgeber.

Demgegenüber ermöglichte die alte Rechtslage den Hochschulen, durch die Koppelung bzw. Aneinanderreihung verschiedener Arbeitsverhältnisse, im Einzelfall eine weitaus längere Beschäftigung ihrer Mitarbeiter zu erreichen.

Die Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen sind zu mehr als zwei Dritteln befristet. Dies soll die permanente Selbststeuerung der Wissenschaft garantieren und Platz für den jeweils jüngsten Nachwuchs freimachen. Diesen Gedanken möchte das neue HRG wieder stärken, vor allem mit Blick auf die Arbeitschancen der Wissenschaftler im internationalen Wettbewerb.

Ein weiterer Kerngedanke des neuen Rechts ist, dass es Ausdruck fehlender sozialer Verantwortung wäre, jungen Wissenschaftlern den Verbleib an der Hochschule zu ermöglichen, ohne Ihnen die Perspektive auf eine dauerhafte Beschäftigung zu geben und damit rechtzeitig die Chance auf eine Qualifizierung für außeruniversitäre Beschäftigungsfelder zu ermöglichen.

Vornweg lässt sich schon festhalten: Auch weiterhin können Nachwuchswissenschaftler unter Geltung des neuen Rechts - nach Ablauf der 12-jährigen Qualifikationsphase (Promotion, PostDoc-Phase, Juniorprofessur oder Habilitation) befristet angestellt werden. Wie bisher gilt für sie das allgemeine Arbeitsrecht, insbesondere das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), soweit Tarifverträge nicht noch günstigere Regelungen vorsehen. Darüber hinaus können Mitarbeiter selbstverständlich auch weiterhin unbefristet beschäftigt werden.

Ob die Neuregelung im HRG vor dem Hintergrund eines klar definierten Befristungsrahmens für die Phase der Qualifizierung zu einer erheblichen Vereinfachung und mehr Rechtssicherheit in der praktischen Anwendung befristeter Arbeitsverträge führt, wird sich in der Praxis noch erweisen müssen und soll Gegenstand der folgenden Darstellung sein.

II. Beteiligte in der gegenwärtigen Diskussion

1. Die gegenwärtige Diskussion um die Befristungsregelungen im Hochschulbereich wird geprägt durch:

- **Betroffene**, deren Sorge um ihren beruflichen Lebensweg verständlich und notwendig ist,

- **Universitätsverwaltungen**, die vor der Anwendung allgemeiner arbeitsrechtlicher Regelungen zurückschrecken und mögliche Befristungen nach Abschluss der Qualifikationsphase unterlassen.
- grundsätzliche **Reformgegner**, denen jede Kritik an dem Reformgesetz recht ist
- **Verfechter eines völlig liberalisierten Arbeitsrechts** im Hochschulbereich ohne jede soziale Absicherung

2. Die Debatte hat **mehrere Dimensionen**, die zu unterscheiden sind:

- Die meisten Restriktionen stellt nicht das Arbeitsrecht, sondern das Haushaltsrecht auf. Es gibt und kann auch gar nicht so viele Stellen für unbefristete Beschäftigung geben, wie Nachwuchswissenschaftler und Professoren gerne hätten.
- Es stoßen verfassungsrechtlich konträre Positionen der Wissenschaftsfreiheit der Universitäten und Forschungseinrichtungen einerseits und der Wissenschafts- und Berufsfreiheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter andererseits aufeinander.
- Die Restriktionen des BAT, insbesondere die Unkündbarkeitsregel im BAT-West, wie allgemein die fehlende Flexibilität öffentlicher des Arbeitsrechts, wirken sich zu Lasten der Mitarbeiter aus.
- Die wichtigste Komponente ist die personalpolitische: Welche Verantwortung haben Hochschulen, Fakultäten, Rektorate und Universitätsverwaltungen gegenüber dem wissenschaftlichen Mittelbau? Was ist der Grund für die Einschätzung, dass die Befristung im Mittelbau die Regelbeschäftigung darstellt?

III. Reformbedürftigkeit der §§ 57a ff HRG a.F.

1. Gesetzgeberische Begründung: Die §§ 57 a ff. HRG a.F. waren sowohl hinsichtlich der Befristungsgründe als auch der Nichtanrechnungsmöglichkeiten nicht hinreichend auf das Ziel der Nachwuchsförderung ausgerichtet. Beispiel: Nicht angerechnet auf die bisherige Höchstgrenze von fünf Jahren wurden Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages, soweit er innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gab (§ 57c Abs. 3 HRG a.F.).
2. Die kasuistischen Tatbestände führten zu mannigfachen Auslegungs- und Abgrenzungstreitigkeiten, die eine Flut von arbeitsgerichtlichen Entscheidungen auslösten.
3. Die Befristungsgründe ließen sich nicht scharf voneinander trennen; die Befristungshöchstgrenzen zeigten jedoch, dass die §§ 57 a ff. HRG im Kern der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung dienen sollten.
4. Zahlreiche Nichtanrechnungsmöglichkeiten durch Kombinationsmöglichkeiten mit „regulären“ befristeten Arbeitsverträgen sowie der wiederholbaren Möglichkeit der Ausschöpfung der Höchstgrenzen bei Hochschulwechsel ließen nahezu unbeschränkte Befristungsmöglichkeiten im Hochschulbereich zu.
5. Die z.T. lange andauernden Befristungen gefährden die sozialrechtliche Absicherung im Ausscheidensfalle und die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt.
6. Die nachfolgende tabellarische Übersicht zeigt, dass nach bisherigem Recht Befristungen allein **bei regulärer Ausschöpfung der Grundtatbestände** von **bis zu 25 Jahren** (so an der LMU München nach Aussage Herr Pott) möglich waren!
7. Darin sind eingerechnet:
 - die **einzelfallbezogenen Anrechnungsmöglichkeiten** nach § 57 c Abs. 6 HRG a.F., die kumuliert etwa **weitere 10 Jahre** betragen können,

- § 57 c 0Abs. 3 HRG a.F., der nach seinem Wortlaut unbefristete(!) **Nichtanrechnung von Promotionszeiten** ermöglicht,
- der Umstand, dass der bloße Hochschulwechsel die **mehrfache Ausschöpfung der Höchstgrenzen ohne Obergrenze** zulässt (§ 57 Abs. 2 Satz 2 HRG a.F., § 57 Abs. 5 Satz 2 HRG a.F.).
- Konsequenz: Quasi unbefristete Befristungsmöglichkeiten nach altem Recht!

IV. Das neue Regelungssystem der §§ 57a ff HRG

1. Gesetzliche Grundlagen (Auszug aus dem HRG):

§ 57a

Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen

und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften gelten die §§ 57b und 57c. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 57b vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 57b bis 57e nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 57b

Befristungsdauer

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Ein befristeter Arbeitsvertrag nach den Sätzen 1 und 2 mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskraft kann bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung

im Sinne des § 57d abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 57c anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Nach Ausschöpfung der nach diesem Gesetz zulässigen Befristungsdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.

(3) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(4) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und

5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung

von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben nach § 3 oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie darf in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

§ 57c

Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 57a Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 57a, 57b und 57e entsprechend.

§ 57d

Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen

sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 57a bis 57c und § 57e entsprechend.

§ 57e

Studentische Hilfskräfte

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind, (studentische Hilfskräfte) ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer des § 57b Abs. 1 angerechnet.

§ 57f

Erstmalige Anwendung

Die §§ 57a bis 57e in der ab ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes] geltenden Fassung sind erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes]

abgeschlossen werden. Für vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes] abgeschlossene Arbeitsverträge gelten an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 57d die §§ 57a bis 57e in der vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes] geltenden Fassung fort.

2. Gesetzgeberische Intention:

- Grundgedanke der Neuregelung ist, dass für einen zeitlich eng begrenzten Zeitraum zur Sicherung der Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Hilfskräften das gebotene vertragliche Gestaltungsmittel darstellen.
- Es wird unterstellt, dass die **Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient** und zum anderen der **regelmäßige Austausch des Personals zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre an den Hochschulen notwendig** ist.
- In die Sonderbefristungstatbestände sind nicht mehr Lehrkräfte für besondere Aufgaben einbezogen.

3. Übersicht zur Beschäftigung wiss. Mitarbeiter nach der Neuregelung der §§ 57a ff HRG

Phase	Mögliche Beschäftigungsdauer
Promotionsphase	6 Jahre ggf. externe Promotion als eingeschriebener Doktorand
Postdoc-Phase	6 (im Bereich der Medizin 9) Jahre Befristete Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Höchstgrenzen (§§ 57 a ff. HRG) abschließend geregelt · zwingende Prüfung eines Sachgrundes nicht erforderlich Ziel: weitere wissenschaftliche Qualifizierung Gesamtdauer Promotion+PostDoc: 12 Jahre
Berufsausübungsphase	Regelfall: Professur auf Lebenszeit Ausnahme: Beschäftigungsmöglichkeiten nach Abschluß der Qualifikationsphase Unbefristetes Arbeitsverhältnis als Wissen- schaftlicher Mitarbeiter Befristete Arbeitsverhältnisse nach dem TzBfG

4. Befristungsalternativen im Hochschulbereich

§§ 57a ff HRG: 1. Phase:	6 Jahre
§ 14 Abs.2 S.1 TzBfG: sachgrundlos	bis zu zwei Jahre, höchstens dreimalige Verlängerung
2. Phase: § 14 TzBfG: 2. Phase: mit Sachgrund ohne Höchstgrenze!	6- 9 Jahre s. unten!
Verträge nach TzBfG werden auf Höchstgren- ze angerechnet! Zitiergebot bei Vertragsgestaltung bei Nichtbeachtung	Höchstgrenze für sachgrundlose Befristung: 12 – 15 Jahre !!

5. Sachgrundlose Befristungen mit Höchstgrenzen (HRG)

a) Einer Prüfung eines **sachlichen Grundes** bedarf es im Rahmen der §§ 57a ff. HRG **zukünftig nicht mehr**.

- **Vorteil: Zuordnung von Befristungsgründen entfällt!**
- **Vorteil: im Rahmen der Befristungshöchstgrenzen ist die Art der Mittelaufbringung unerheblich!**

b) Schutz vor zu weitreichender Befristung wird durch die **Festlegung von Höchstfristen** erreicht.

- **Hinweis: Innerhalb der Befristungshöchstdauern sind beliebige Verlängerungen (Stückelungen) möglich (§ 57 b I 4 HRG).**

c) Bei einem **Wechsel der Hochschule** werden **bisherige Zeiten einer Beschäftigung angerechnet**.

d) Die Befristung nach dem HRG stellt sich insoweit zukünftig als ein **personenbezogener Sonderbefristungstatbestand** dar.

e) **Alle Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit**, die mit (irgend-)einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung i.S.d. § 57 d HRG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 57c HRG **sind** auf die Höchstdauer **anzurechnen**.

f) **Angerechnet** werden nach § 57b II 2 HRG allerdings **auch befristete Arbeitsverträge**, die **nach anderen Rechtsvorschriften** als den §§ 57a ff. HRG abgeschlossen wurden.

g) Die Personalverwaltungen müssen **Vorbeschäftigungszeiten** an Hochschulen, in Forschungseinrichtungen und in Privatdienstverträgen (§ 57c HRG) **sorgfältig prüfen**, um die Ausschöpfung der Befristungsgrenzen zu ermitteln. Bei Neueinstellungen empfehlen sich entsprechende Fragen in Personalfragebögen. Ferner muss der Beginn der Promotion festgestellt werden.

Bsp. LMU München:

Wegen der Verpflichtung zur Einrichtung von Graduiertenstudiengängen könnten sich hier Auswirkungen durch eine Neubestimmung des Beginns und des Endes einer Promotion ergeben. Ersteres wurde bisher in der Vereinbarung des Themas mit dem jeweiligen Professor gesehen, bei eingerichteten Promotionsstudiengängen wäre dies formaler zu fassen. Dies hat jedoch nur Auswirkungen bei der Nichtausschöpfung der ersten 6 Jahre.

h) Die im bisherigen Recht vorhandenen **Verlängerungsmöglichkeiten** der Höchstbefristungsdauer **aus besonderen sozialen Gründen** (Pflege eines Kindes oder Angehörigen, Mutterschutz und Elternzeit, Grundwehr- und Zivildienst, Personalvertretung und Beurlaubung für eine Tätigkeit im Ausland) wurden beibehalten

6. Erste Befristungsphase:

(1) Mit **nicht promovierten** wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern bzw. Hilfskräften ist eine **sachgrundlose Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren** zulässig (§ 57 b I 1 HRG).

- **Hinweis: Eine Promotion muss nicht angestrebt werden!**
- **Hinweis: Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen möglich (§ 57b Abs. 1 Satz 4 HRG)**

(2) **Nach Ablauf** der 6 Jahre: weitere befristete Beschäftigung nur nach Maßgabe des TzBfG!

Fallbeispiel: Hochschul- und Rechtsgundlagenwechsel

Der nicht promovierte B ist als wiss. Mitarbeiter nach Abschluss seines Studiums 1 Jahr an der Hochschule H1 auf der Basis des § 21 BErzGG (Vertretung einer Erziehungsurlauberin) und weitere 2 Jahre auf der Grundlage des HRG befristet beschäftigt worden).

B wechselt nunmehr zur Hochschule H2 desselben Landes

- Auf die zulässige Höchstbefristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse an anderen Hochschulen mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen (§ 57b Abs. 2 Satz 1 HRG) und zwar auch, soweit sie auf einer anderen Rechtsgrundlage als dem HRG erfolgt sind.
- B darf vor Abschluss seiner Promotion von H2 nur noch für einen Zeitraum von 3 Jahren auf der Grundlage des HRG befristet beschäftigt werden.

7. Zweite Befristungsphase:

(1) **Nach Abschluss einer Promotion** ist eine weitere Befristung **bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren** zulässig.

- **Hinweis: Die volle Ausschöpfung der gesamten Höchstgrenzen von 12 bzw. 15 Jahren hängt davon ab, dass der Beschäftigte eine Promotion abgeschlossen hat.**

(2) Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung in der ersten Phase und Promotionszeiten zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben (§ 57b I 2, 1. Hs. HRG)

– **Beschäftigung bis zu $6 + x$, im Bereich der Medizin bis zu $9 + x$ Jahren zulässig**

– **$x = 6 - (\text{Zahl der Jahre einer befristeten Beschäftigung in der 1. Phase}) - \text{Zahl der Jahre einer Promotion ohne Beschäftigung (wobei } x \text{ nicht kleiner als } 0 \text{ sein kann)}$**

3. Fallbeispiele:

Fall 1:

1. Phase: **4-jährige** befristete Beschäftigung vor Abschluss der Promotion:

2. Phase = $6 + (6 - 4) = 8$ **Jahre** zulässige Höchstbefristungsdauer nach Abschluss der Promotion

Fall 2:

1. Phase: **4-jährige** befristete Beschäftigung vor Abschluss der Promotion, **davor 1 Jahr** Promotion ohne Beschäftigungsverhältnis:

2. Phase = $6 + (6 - 4 - 1) = 7$ **Jahre** zulässige Höchstbefristungsdauer nach Abschluss der Promotion

8. Zitiergebot/ Beschränkung auf Zeitbefristungen

a) Nach § 57b III 1 HRG ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des HRG beruht.

– Anderenfalls kann die Befristung nicht auf das HRG (ggf. aber auf das TzBfG) gestützt werden (§ 57b III 2 HRG).

b) Nach § 57b III 3 HRG muss die Befristung kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein, weshalb Zweckbefristungen und auflösende Bedingungen im Anwendungsbereich der §§ 57a ff. HRG nicht möglich sind.

9. Einbeziehung der Forschungseinrichtungen und Privatdienstverträge

a) Auf Privatdienstverträge sind die Befristungsvorschriften gemäß § 57c HRG entsprechend anzuwenden.

b) Gleiches gilt nach § 57d HRG für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen oder überwiegend staatlich finanzierten Forschungseinrichtungen.

– **Praktisch wichtige Konsequenz: Auch Privatdienstverträge und Arbeitsverträge mit Forschungseinrichtungen fließen in die Höchstgrenzenberechnung ein.**

– **Durch Wechsel der Arbeitgeber (Hochschule, Forschungseinrichtung und Privatdienstverträge mit Professoren) soll keine mehrfache Ausschöpfung der Befristungshöchstgrenzen des HRG möglich sein.**

Fallbeispiel:

B wurde nach seinem Studium zunächst 2 Jahre aufgrund eines Privatdienstvertrages i. S. d. § 57c HRG befristet beschäftigt. Danach erfolgte eine 2-jährige befristete Beschäftigung an einer Forschungseinrichtung i. S. d. § 57d HRG. B möchte nunmehr an der Hochschule H befristet beschäftigt werden.

- Auf die zulässige Höchstbefristungsdauer sind neben Zeiten einer Beschäftigung an einer Hochschule auch solche

- an einer Forschungseinrichtung i.S.d. § 57d,
- entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit sowie
- Privatdienstverträge nach § 57c HRG

anzurechnen.

- B darf daher von H vor Abschluss einer Promotion nur noch für einen Zeitraum von 2 Jahren auf der Grundlage des HRG befristet beschäftigt werden.

10. Studentische Hilfskräfte (§ 57 e HRG)

a) Neu ist die ausdrückliche Erwähnung studentischer Hilfskräfte.

b) Mit ihnen ist gemäß § 57e S. 1 HRG eine Befristung bis zu einer Dauer von vier Jahren zulässig.

c) Zeiten einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft werden gemäß § 57e S. 2 HRG ausdrücklich nicht auf die zulässige Befristungsdauer nach § 57b Abs. 1 HRG angerechnet.

V. Verhältnis der §§ 57a ff HRG zum allg. Arbeitsrecht, insbes. zum TzBfG

1. Das TzBfG erlaubt Befristungen recht großzügig und scheint über die Einengungen der §§57ff HRG in vielen Fällen hinwegzuhelfen. Nach § 57a I 5 HRG sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung anwendbar, soweit sie den §§ 57b bis 57e HRG nicht widersprechen. Hier stellt sich schon die grundsätzliche Frage ob das TzBfG überhaupt bzw. wann es Anwendung findet, um nicht die Zwecksetzung der Befristungsregelungen im HRG gleich zu konterkarieren, vgl. aber § 57 b Abs.2 S.3, der

ausdrücklich auf die Anwendbarkeit des TzBfG in den Fällen verweist, in denen die Regelfristen des HRG bereits ausgeschöpft sind. Diese Klausel bedürfte in ihrem Verhältnis zu § 57a I 5 HRG einer gesetzgeberischen Klarstellung bzw. einer Auslegung durch die Rechtsprechung, die es aber bislang noch nicht gibt!

Das TzBfG ist erst seit dem 1.01.2001 in Kraft. Daher verfügen weder Arbeitgeber noch Gerichte über allzu große Erfahrungen mit den Regelungsdetails. Unklar ist auch, in welchem Umfang die bisherige Rechtsprechung weiter herangezogen werden kann.

2. Die Dienststellen können Befristungen auch nicht auf das HRG, sondern auf die (strengeren) Vorschriften des TzBfG zu stützen.

• **Hinweis: Auch diese befristeten Arbeitsverträge sind auf die Höchstgrenzen anzurechnen (§ 57 b II 2 HRG).**

3. Ausdrücklich unberührt bleibt nach § 57a II HRG das Recht, wiss. Mitarbeiterin in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

VI. Bewertung der Neuregelung

1. Ob die Neufassung der §§ 57ff. HRG führt zu einer erheblichen Vereinfachung der praktischen Handhabung befristeter Arbeitsverträge im Geltungsbereich des HRG führt, ist noch nicht abschließend zu beurteilen.

2. Die Regelungen sind mit dem parallelen Qualifizierungsweg des Juniorprofessors abgestimmt.

3. Einer dauerhaften Beschäftigung im Hochschulbereich soll eine hinreichend lange, aber auch möglichst kurze befristete Qualifizierungsphase vorausgehen.

4. Nach Ausschöpfung der Qualifizierungsphase können wissenschaftliche Mitarbeiter nur noch nach Maßgabe des TzBfG in weiteren befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden, oder sie werden in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen.

5. Ob Letzteres auch in der Praxis möglich ist, entscheidet sich nach haushaltsrechtlichen Vorgaben.

6. Diskutiert wird derzeit in Bayern die Einführung von Stellen „Akademischer Rat auf Zeit“ als Lösung für den Bereich der wissenschaftlichen Assistenten und als Ersatz für den Wegfall der Oberassistenten.

VII. Überblick zum TzBfG

1. Rechtsgrundlagen:

§ 14 TzBfG

(Fassung: 21. Dezember 2000, gültig ab 1. Januar 2001)

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,

6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
- (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.
- (3) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt.
- (4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

3. Konzeption des § 14 Abs. 1 bis 3 TzBfG

a) Befristung ohne Sachgrund (§ 14 II TzBfG)

- § 14 II 1: 2 Jahre **ohne** sachlichen Grund
 Dreimalige Verlängerung innerhalb 2 Jahren
 Neueinstellung
 (Ab 58. Lebensjahr greift § 14 III TzBfG:
 Befristung **ohne** sachlichen Grund unbegrenzt möglich)

- **Auch im öffentlichen Dienst ab 1.1.2002 ermöglicht nach der Änderung der SR 2 y BAT durch den 77. ÄnderungsTV vom 29.10.2001!!**
 - Nur kalendarische Befristung zulässig!
 - „Zuvor“ darf kein Arbeitsverhältnis zum **s e l b e n** Arbeitgeber bestanden haben, d.h. anderes Bundesland, Bund oder private Bildungseinrichtung wäre unschädlich
 - Begründung des Regierungsentwurfs und herrschende Meinung: zuvor bedeutet „jemals zuvor“
 - A.A. teleologische Reduktion: „zuvor“ ist nicht mehr erfüllt, wenn zwei Jahre zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen.
- Bsp.: Tätigkeit als stud. Hilfskraft 5/03 – 4/05
 -> Befristung nach § 14 II 1
 Befristung ohne sachlichen Grund nach TzBfG **unzulässig**, da „zuvor“ bereits zum selben Arbeitgeber ein befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 II 2 TzBfG).

Anschlußverbot des § 14 II 2 TzBfG

Befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber

Bsp.: 2/1990 - 1/2002

Tätigkeit als promovierter wiss. Mitarbeiter an einer NRW-Hochschule

2/2002 – 1/2004

Tätigkeit als wiss. Mitarbeiter an einer Hochschule in Bayern oder an einer selbständigen

Forschungseinrichtung

-> Befristung nach § 14 II 1 TzBfG ohne sachlichen Grund für zwei weitere Jahre

zulässig, da „**zuvor**“ kein Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber bestanden hat (§ 14 II 2 TzBfG).

b) Möglichkeit sachgrundloser Befristungen trotz § 14 II 2 TzBfG

Befristete Arbeitsverträge im Wissenschaftsbereich

Befristungshöchstgrenze von 12 Jahren ohne Sachgrund nach § 57 b

HRG ist ausgeschöpft

Weitere befristete Arbeitsverträge **nur** aus sachlichem Grund nach § 14 I TzBfG

4. Befristung mit Sachgrund (§ 14 I TzBfG)

a) Allgemeine Grundsätze

- Prüfungsgegenstand: Grds. jeder in der Frist des § 17 TzBfG angegriffene Vertrag
 - Maßgeblicher Prüfungszeitpunkt: Abschluss des Vertrages
 - Prognose: Vorübergehender Bestand des Sachgrundes
 - Bei Kettenbefristung steigende Anforderungen
 - „Sachlicher Grund“ = Generalklausel, Konkretisierung durch Rückgriff auf gesetzliche Typologie („insbesondere ...“) und die frühere Rspr. des BAG.
- Risiko bei gerichtlichen Auseinandersetzungen, wenn sachlicher Grund nicht trägt!
Auch länger als 2 Jahre

b) Ausgewählte gesetzliche Sachgründe mit Relevanz in der Hochschulpraxis

(1) § 14 Abs. 1 Nr. 1:

„Vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung“

Erläuterung:

- Erhöhter Arbeitskräftebedarf
- Künftig wegfallender Arbeitskräftebedarf
- Wichtig: Gesicherte Prognose, bloße Unsicherheitslage reicht nicht.
- Befristungstatbestand für Forschungsprojekte, z.B. SFB, DFG-Projekt, auch Anschlussprojekte

Fallbeispiel: Qualifizierung im Forschungsprojekt

Der promovierte B ist bereits seit insgesamt 12 Jahren auf der Grundlage des

HRG befristet beschäftigt. Er hat seine wissenschaftliche Qualifizierung in einem von der DFG finanzierten Sonderforschungsbereich erlangt. Nach Ausschöpfung der Befristungshöchstdauer läuft dieses Projekt noch zwei Jahre bis zum endgültigen Abschluss. Kann B darin befristet weiterbeschäftigt werden?

- Weitere befristete Beschäftigung nach HRG?
 - Nein: Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft!
- Weitere befristete Beschäftigung nach TzBfG?
 - Drittmittelgeförderte Projekte können einen sachlichen Grund zur Befristung darstellen (s.u.).
 - Der Abschluss eines klar befristeten Forschungsprojekts rechtfertigt einen weiteren befristeten Vertrag nach § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG zur Abwicklung des Forschungsprojekts!

➔ Keine Änderung bei drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben gegenüber der bisherigen Rechtslage und Verwaltungspraxis!

(2) § 14 Abs. 1 Nr. 2:

„Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.“

Erläuterung:

- Wie lange kann noch von einem „Anschluss“ gesprochen werden?
- Konkrete Aussicht auf Anschlussarbeitsplatz?
- Konkrete Zweckbestimmung des Vertrages erforderlich?
- Wie lange darf befristet beschäftigt werden?

→ Greift nicht für Habilitanden, da diese Phase (PostDoc) der Weiter- und nicht der Ausbildung dient! Hier müsste der Landesgesetzgeber aktiv werden.

(3) § 14 Abs. 1 Nr. 3:

„der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird!“

→ häufiger Fall an Universitäten

(4) § 14 Abs. 1 Nr. 6:

„in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen“

→ wohl nicht zum Zweck der Weiterbildung (z.B. Facharzt) denkbar, vgl. auch § 57a Abs.1 S.5 a.E. HRG

(5) § 14 Abs. 2 Nr. 7:

„der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird“

→ „Zauberwaffe“ für jeden Befristungsgrund insbes. nach Ausschöpfung der Höchstfristen des § 57 b HRG??

Erläuterung:

- Verfassungsrechtlich problematischer Tatbestand aus dem alten HRG
- Problem: unbegrenzte Zulassung befristeter Verträge?
- Einschränkende Interpretation nötig (Konkrete Zwecksetzung + Prognose), d.h. Mittel müssen erkennbar für eine zeitlich begrenzte Aufgabe gewidmet sein. Es ist strittig, ob eine pauschale Bestimmung von Mitteln für befristete Beschäftigungen von wiss. Mitarbeitern ausreichend ist
- Unklar ist daher, ob Körperschaften (Universitäten) mit eigener Haushaltskompetenz den Tatbestand nutzen können! Pro: Herr Pott von der LMU, a.A. Preis, NJW 2002, S.930
- Beispiele:
 - Befristete Haushaltsmittel für bestimmtes Projekt möglich

Fallbeispiel:

B (nicht promoviert) ist bereits seit 6 Jahren auf der Grundlage des HRG bei der Hochschule H befristet beschäftigt (Alternative: Der promovierte B ist bereits seit insgesamt 12 Jahren auf der Grundlage des HRG befristet beschäftigt).

H verfügt über Haushaltsmittel, die für einen konkreten Zweck zur befristeten Beschäftigung gewidmet worden sind und in 3 Jahren wegfallen werden. Auf Basis dieser Haushaltsmittel soll B deren Zweck entsprechend beschäftigt werden.

- Weitere befristete Beschäftigung nach HRG?
 - Nein: Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft
- Weitere befristete Beschäftigung nach TzBfG?
 - Die Vergütung aus Haushaltsmitteln und die entsprechende Beschäftigung stellen einen sachlichen Grund zur Befristung dar (§ 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 TzBfG)
 - **Aber: Nach einer Lit.auff. ist die Vorschrift restriktiv auszulegen; Erforderlich sei eine konkrete Zwecksetzung der Mittel und das nur vorübergehende Vorhandensein von Haushaltsmitteln, was hier (s. o.) gegeben ist.**

c) Weitere sachliche Gründe:

- Die weiten gesetzlichen Sachgründe erfassen fast alle bisher anerkannten Befristungsgründe.
- Die gesetzlichen Befristungsgründe („insbesondere“) sind jedoch nicht abschließend.
- Als weiterer sachlicher Grund kommt z.B. in Betracht:
 - Drittmittel
 - soziale Überbrückungsmaßnahmen

Fallbeispiel:

B (nicht promoviert) ist bereits seit 6 Jahren auf der Grundlage des HRG befristet beschäftigt (Alternative: Der promovierte B ist bereits seit insgesamt 12 Jahren auf der Grundlage des HRG befristet beschäftigt).

H hat nunmehr Drittmittel für ein fest auf 5 Jahre angelegtes Projekt erhalten. In diesem Projekt soll B für 3 Jahre beschäftigt werden.

- **Weitere befristete Beschäftigung nach HRG?**
 - Nein: Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft!
- **Weitere befristete Beschäftigung nach TzBfG?**
 - Drittmittelgeförderte Projekte können Sachgrund darstellen.
 - Voraussetzung: hinreichend sichere Anhaltspunkte für einen zukünftigen Wegfall der Mittel und des Arbeitskräftebedarfs.
 - Die Befristungsdauer kann hinter der Bewilligungsdauer zurückbleiben. Ein Unterschreiten der Dauer eines drittmittelfinanzierten Projekts schadet nicht, wenn während der Dauer der Befristung eine sinnvolle Mitarbeit am Projekt möglich ist.
 - Bei langjähriger Beschäftigung in drittmittelfinanzierten Projekten kritische Prüfung erforderlich, ob nunmehr endgültiger Wegfall zu erwarten.

Fallbeispiel: Drittmittel

B ist bereits seit 6 Jahren auf der Grundlage des neuen HRG befristet beschäftigt worden. Sein Promotionsverfahren wird erst in etwa 2 Jahren abgeschlossen sein.

- Weitere befristete Beschäftigung nach § 57b Abs.1 S.1 HRG?
 - Nein: Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren ausgeschöpft!
- Weitere befristete Beschäftigung nach § 57b Abs.1 Satz 2 HRG?
 - Nein: Voraussetzung abgeschlossene Promotion nicht erfüllt
- Weitere befristete Beschäftigung nach TzBfG?
 - Ja, wenn ein Sachgrund (nicht Promotion) vorliegt (z.B. zweckgebundene Haushaltsmittel oder Drittmittel)

VIII. Übergangsprobleme (ohne 6. Änderungsgesetz)

1. Gemäß § 57f S. 1 HRG finden die neuen Befristungsregelungen in den §§ 57a ff. HRG auf alle Arbeitsverhältnisse Anwendung, die seit Inkrafttreten des HRG-Änderungsgesetzes abgeschlossen werden.

• **Hinweis: Die „Übergangsregelung“ ist in Wahrheit keine!!**
 • **Ab Inkrafttreten ist bei einem Neuabschluss oder einer Verlängerung eines befristeten Vertrages zu prüfen, ob die neuen – personenbezogenen – Befristungshöchstgrenzen des § 57b HRG (schon) ausgeschöpft sind.**

2. Das Gesetz sieht keine Übergangsvorschriften für etwaige Problemfälle, die sich aus der Anwendung des neuen Rechts auf „Altfälle“ ergeben können, vor.

3. Zur Vermeidung von Härten, die damit zusammenhängen, dass bereits beschäftigte Mitarbeiter ihren Qualifizierungsweg nicht auf die Neuregelungen einstellen konnten, ist auf das TzBfG zurückzugreifen.

Fallbeispiel:

Der promovierte B ist über lange Jahre an der Hochschule H, zuletzt über einen Zeitraum von 6 Jahren als wissenschaftlicher Assistent, befristet beschäftigt worden. Das Habilitationsverfahren ist gerade abgeschlossen. Für die Zeit bis zur Berufung auf eine Professorenstelle möchte B weiterhin befristet beschäftigt werden.

- Eine Beschäftigung als Oberassistent oder Hochschuldozent ist nach dem Fortfall dieser Personalkategorien zukünftig nicht mehr möglich.
- Nach Ausschöpfung der Höchstfristen des § 57b I HRG ist eine weitere befristete Beschäftigung auf der Grundlage des HRG nicht mehr möglich.
- Lösungswege:
 - der Landesgesetzgeber bzw. die Universität stellt Haushaltsmittel dazu bereit, eine befristete Anschlussbeschäftigung der bisherigen wissenschaftlichen Assistenten zu ermöglichen.
 - Befristung nach § 14 I 1 TzBfG unter dem Gesichtspunkt soziale Überbrückungsmaßnahme.
 - **Höchstdauer: drei Jahre (strittig!)**

Übergangsproblem: Wegfall von Personalkategorien

Der promovierte B ist über lange Jahre an der Hochschule H, zuletzt über einen Zeitraum von 6 Jahren als wissenschaftlicher Assistent, befristet beschäftigt worden. Das Habilitationsverfahren ist gerade abgeschlossen.

• **Frage:**

– Könnte sich B auf eine ausgeschriebene Juniorprofessur bewerben und damit trotz Ausschöpfung der sachgrundlosen Befristungen seinen Qualifikationsweg um 2 x 3 Jahre im Rahmen der Juniorprofessur verlängern?

• **Antwort:**

- Auf die Stelle eines Juniorprofessors können sich auch gegenwärtige Assistenten oder Oberassistenten bewerben.
- Es gibt für die Juniorprofessur keine „gesetzliche Altersgrenze“ (Ausnahme: Festsetzung in den Ausführungsgesetzen einiger Länder!)
- Nach § 47 Abs. 1 Satz 4 HRG „sollen“ Promotions- und Beschäftigungsphase vor Ernennung zum Juniorprofessor nicht mehr als sechs bzw. neun Jahre betragen.
- Die Sollregelung ermöglicht den Hochschulen, in atypischen Fällen einen hochqualifizierten Assistenten, der bereits länger beschäftigt ist, ausnahmsweise auf eine Juniorprofessur zu berufen.

Alternative: Die Juniorprofessur

B ist bei (bzw. kurz nach) Inkrafttreten des neuen HRG bereits 6 Jahre befristet beschäftigt, hat aber sein Promotionsvorhaben noch nicht abgeschlossen.

- Eine weitere befristete Beschäftigung nach HRG nicht möglich.
- Weitere befristete Beschäftigung nach Maßgabe des TzBfG?
– Sachgrund Promotion von der früheren Rechtsprechung zwar anerkannt. Aber:
- Sinn und Zweck der in § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG geregelten Höchstbefristungsdauer steht einer Berufung auf den Sachgrund Promotion nach Ausschöpfung der Höchstfrist grundsätzlich entgegen.
- Begründung: Nach der realistische Einschätzung in der Gesetzesbegründung des 5. HRGÄndG, ist für die Anfertigung einer Doktorschrift und den Abschluss des Promotionsverfahrens ein Zeitraum von regelmäßig drei bis vier Jahre ausreichend.

Zusammenfassung:

- 1) Die Neuordnung der §§ 57 a ff HRG geben den Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen weit reichenden, gegenüber allen anderen Rechtsbereichen größeren Freiraum für befristete Arbeitsverträge. Weiter gehende Befristungsprivilegien sind auch unter verfassungsrechtlichen Aspekten nicht zu rechtfertigen.
- 2) Polemische Zuspitzungen in der Presse, die Regelungen würden zu „Massenentlassungen“, Berufsverboten oder dem Hinaustreiben von Forschern aus der Forschung führen, entbehren nach jetzigem Stand der Verfahrenspraxis einer sachlichen Grundlage.
- 3) Wissenschaftler und Hochschulen müssen nach der Intention des Gesetzgebers einer 12 bzw. 15jährigen Qualifizierungsphase entscheiden können, ob eine unbefristete Weiterbeschäftigung an der Hochschule/ Forschungseinrichtung in Betracht kommt oder ob eine Beschäftigungsalternative außerhalb des Wissenschaftsbereich ergriffen werden muss.
- 4) Streitig ist, ob diese Zäsur „nur“ ein Gebot der Fairness, sondern auch verfassungsrechtlich notwendig ist (denkbar wäre auch, lebenslängliche Projektarbeit als Beruf zu begreifen).
- 5) Nach Ausschöpfung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeiten gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen (Befristungs-)Regeln, die Härten und Sonderfälle auszugleichen helfen.
- 6) Wenn die Tarifparteien es für verantwortbar halten, haben sie die Möglichkeit, für bestimmte Forschungs- und Fachbereiche andere Befristungsgrenzen für sachgrundlose Befristungen festzulegen (§ 57 a I 3 HRG). Dies dürfte jedoch eng auszulegen sein (denkbar z.B. für Fachärzte oder bei den sog. kleinen Fächern).

Literaturhinweise:

Backhaus, Ludger: Das neue Befristungsrecht, NZA 2001, Sonderbeilage zu Heft 24, S.8-15

Berghahn, Sabine: Hochschulreform als Ressourcenverschwendung und Kampf der Generationen?, femina politica 1/2002

Braun, Sabine, Pressemitteilung der Sprecherin des BMBF vom 11.01.2002

Bulmann, Edelgard: Zurück zu den Fakten – Klarstellungen zum neuen Befristungsrecht, Süddeutsche Zeitung v. 25.01.2002

Dieterich / Preis, Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung, Konzept einer Neuordnung im HRG, Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Köln 2001

Dörner, Hans-Jürgen: Die Befristung von Arbeitsverträgen nach § 620 BGB und § 1 BeschFG 1996 – Rückblick und Ausblick, ZTR 2001, S.485-491

Preis, Ulrich / Hausch, Tobias: Die Neuordnung der befristeten Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich, NJW 2002, S.927-936

Löll, Christiane / Rauner, Max: Fristenlösung für Forscher, DIE ZEIT, Wissen 04/2002

Löwisch, Manfred / Neumann, Daniela: Befristung auf Grund gerichtlichen Vergleichs im Hochschulbereich, NJW 2002, S.951-952

Löwisch, Manfred / Wertheimer, Frank: Die Befristung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse von Professoren im Fall der Erstberufung, WissR 2001, S.28-56