



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Antworten auf Fragen zu befristeten Arbeitsverträgen

An unseren Hochschulen bewegt sich etwas



Die neuen Regelungen der Hochschuldienstrechtsreform

Spitzenforschung ist unverzichtbar für den Wirtschafts- und Forschungsstandort Deutschland. Wer Höchstleistung will, muss Leistungsanreize schaffen, Wettbewerb fördern und offen sein für Veränderungen. Der Erfolg der Reform des öffentlichen Dienstrechts an unseren Hochschulen ist deshalb auch ein wichtiger Gradmesser für die Reformfähigkeit unserer Gesellschaft insgesamt – und damit auch für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands.

Was bringt die Reform den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Einzelnen?

- Mehr Selbstständigkeit für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden.
- Frühere Übernahme von Verantwortung, wie bei vergleichbar Qualifizierten in anderen Berufen und Lebensbereichen.
- Erheblich klarere Strukturierung der Qualifikationsphase; damit bessere Möglichkeiten, im Hochschul- oder im außeruniversitären Bereich eine dauerhafte Berufsperspektive zu finden.
- Durch eine frühere Erstberufung kann man schon mit Anfang 30 – statt wie bisher mit durchschnittlich über 40 Jahren – Hochschul-lehrer werden.
- Durch die Lockerung des Hausberufungsverbots und die Möglichkeit, einen Tenure-Track vorzusehen, können die Universitäten für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler den Karriereweg an der eigenen Hochschule eröffnen.

- Elternzeiten und Erziehungsphasen werden nicht auf die Höchstbefristungsgrenzen nach dem HRG angerechnet. Damit wird die Karriere planbarer und vereinbart Familie und eigenen Beruf.

Bei einem Teil der Betroffenen hat die öffentliche Diskussion insbesondere über die Neugestaltung des Befristungsrechts im HRG zu Verunsicherungen geführt. Deshalb stellen wir nochmals klar:

- Niemand darf mit Hinweis auf das neue Recht aus laufenden Verträgen entlassen werden.
- Jeder, der seine Promotion oder Habilitation nach der alten Gesetzeslage begonnen hat, kann sie auch in angemessener Zeit zu Ende führen.
- Unabhängig davon, ob sie ihre Laufbahn unter „altem“ Recht begonnen haben oder sich für eine Juniorprofessur entscheiden, ist der Weg zur Professur für qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten offen.
- Zeit- und Fristverträge wird es auch künftig geben. Sie richten sich aber nicht allein nach dem Hochschulrecht, sondern – insbesondere im Anschluss an die Qualifizierungsphase – auch nach dem allgemeinen Arbeitsrecht, etwa dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Assistentinnen und Assistenten haben künftig die Möglichkeit, Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessor zu werden.

Was ist denn eigentlich die Juniorprofessur?

In Zukunft wird die Regelvoraussetzung für eine lebenslange Professur an einer Universität die Juniorprofessur sein. Sie ist auf eine Dauer von maximal sechs Jahren angelegt.

Die wichtigsten Vorteile der Juniorprofessur sind:

- Recht auf selbstständige und eigenverantwortliche Forschung und Lehre
- Eigenes Budget und drittmittelfähige Grundausrüstung
- Recht zur Betreuung von Promotionen
- Durchführung eigener Lehrveranstaltungen
- Unmittelbare Ansiedlung an den Fachbereich
- Korporationsrechtliche Zugehörigkeit zur Gruppe der Hochschullehrer

Zur Vorbereitung auf die spätere Tätigkeit soll sich die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor nicht nur an der Forschung, sondern auch an der Lehre beteiligen. Die Festlegung der Lehrverpflichtung ist Sache der Länder. Bund und Länder stimmen darin überein, dass Juniorprofessorinnen und -professoren eine über die Jahre ansteigende Lehrverpflichtung haben sollen, in etwa in der Größenordnung der Lehrverpflichtung heutiger Assistentinnen und Assistenten.

Fragen und Antworten

„Wird es auch in Zukunft nach der Qualifikationsphase befristete Arbeitsverhältnisse an unseren Hochschulen geben?“

Natürlich gibt es auch weiterhin befristete Stellen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Nur werden die Arbeitsverträge nach Ausschöpfung des HRG-Befristungsrahmens nicht mehr auf Grundlage des Hochschulrechts, sondern des allgemeinen Arbeitsrechts abgeschlossen. Künftig gilt für Nachwuchswissenschaftler nach den Qualifikationsphasen von 6 + 6 bzw. in der Medizin 6 + 9 Jahren (Promotion und Postdocphase), wie für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland auch, das allgemeine Arbeitsrecht, insbesondere das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Tarifvertragliche Abweichungen sind – je nach den fachlichen Gegebenheiten – möglich. Abgesehen davon können wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich auch unbefristet beschäftigt werden.

„Welche Voraussetzungen müssen nach der Qualifizierungsphase für eine befristete Beschäftigung nach ‚allgemeinem Arbeitsrecht‘ erfüllt sein?“

Bei einer Neueinstellung ist eine befristete Beschäftigung von bis zu zwei Jahren auch ohne sachlichen Grund möglich. Allerdings darf vorher mit diesem Arbeitgeber kein Beschäftigungsverhältnis bestanden haben.

Im Übrigen ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (§14 TzBfG). Als sachliche Gründe kommen z. B. in Frage, dass

- vorübergehend ein zusätzlicher betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung besteht. Das ist zum Beispiel der Fall bei inhaltlich und zeitlich begrenzten Forschungsprojekten.
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt oder
- wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung definiert sind, und sie/er entsprechend beschäftigt wird.

Diese Aufzählung der Sachgründe im TzBfG ist nicht abschließend. Sie schließt weder andere von der Rechtsprechung bisher akzeptierte noch weitere Sachgründe aus.

„Wie sehen die neuen Befristungsgrenzen im Hochschulgesetz konkret aus?“

Die Befristung der Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter/innen sowie wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfskräfte ist wie folgt geregelt: ohne Promotion bis zu sechs Jahre; nach abgeschlossener Promotion kann eine weitere befristete Beschäftigung bis zu sechs Jahren (Mediziner: neun Jahre) erfolgen.

„Welche Auswirkungen hat es, wenn ich nach dem neuen System den Zeitrahmen für die erste sechsjährige Qualifizierungsphase nicht voll ausschöpfe, weil ich besonders schnell promoviert habe?“

Die zulässige Befristungsdauer in der zweiten Qualifizierungsphase (Postdocphase) verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer

befristeten Beschäftigung in der ersten Phase und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Ein Beispiel: Sie waren zwei Jahre vor der Promotion befristet beschäftigt, zwei weitere Jahre ohne Beschäftigung fallen als Promotionszeit an. Nach dem reformierten HRG können Sie in der zweiten Qualifizierungsphase acht (also sechs plus zwei), in der Medizin sogar 11 Jahre (neun plus zwei) befristet beschäftigt werden.

„Gelten diese Fristen auch, wenn ich meine Promotion oder Habilitation nach altem Recht begonnen habe? Bleibt mir noch Zeit, meine Promotion oder Habilitation zu Ende zu führen, wenn ich derzeit befristet beschäftigt bin?“

Sofern Sie Ihre Tätigkeit vor dem 23.02.2002 aufgenommen haben und bereits den HRG-Befristungsrahmen ausgeschöpft haben, können Sie bis zum 28. Februar 2005 befristet weiter beschäftigt werden.

„Ich habe mehrere Jahre als studentische Hilfskraft gearbeitet. Wird diese Beschäftigungszeit auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet?“

Nein. Die befristete Beschäftigung von studentischen Hilfskräften wird im neuen Hochschuldienstrecht ausdrücklich in § 57 e geregelt. Dort ist klargestellt, dass Ihre Beschäftigungszeit keinesfalls auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet wird. Studentische Hilfskräfte können künftig bis zu vier Jahre befristet beschäftigt werden.

„Welche Auswirkungen hat das neue HRG auf mein Arbeitsverhältnis?“

Grundsätzlich gilt: Niemand kann unter Hinweis auf das neue Hochschuldienstrecht aus laufenden Verträgen entlassen werden. Fragen, die sich beim Übergang auf die neuen Zeitvertragsregelungen stellen, können durch Anwendung der allgemeinen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gelöst werden.

Eine Übergangsregelung, die sich zurzeit im Gesetzgebungsverfahren befindet, stellt noch einmal ausdrücklich klar: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte, die ihre Tätigkeit unter dem alten Recht begonnen und den Befristungsrahmen nach neuem Recht vor dem 28.02.2005 ausgeschöpft haben, können bis zum 28.02.2005 weiter beschäftigt werden. Für studentische Hilfskräfte ist eine ähnliche Übergangsregelung mit einer Laufzeit bis zum 28.02.2003 vorgesehen.

„Ich bin wissenschaftliche Assistentin. Was geschieht denn eigentlich mit heutigen Assistentinnen/Assistenten?“

- Die Ämter der (Ober-)Assistentinnen und (Ober-)Assistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure und Hochschuldozentinnen und -dozenten fallen künftig weg. Soweit entsprechende Stellen bei Inkrafttreten des novellierten HRG noch bestehen, laufen die jeweiligen Arbeitsverhältnisse aus.
- Vorhandene Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber verbleiben grundsätzlich in ihren bisherigen Dienstverhältnissen. Das schließt auch das Fortbestehen bisheriger Verlängerungsmöglichkeiten ein. Nach Umsetzung des neuen Hochschulrechts in Landesrecht ist aber die Neubegründung von Dienstverhältnissen als wissenschaftliche/r

oder künstlerische/r Assistentin/Assistent, Oberassistentin/Oberassistent, OBERINGENIEURIN/OBERINGENIEUR und Hochschuldozentin/Hochschuldozent nicht mehr möglich.

- Heutige wissenschaftliche oder künstlerische Assistentinnen und Assistenten, die zukünftig nach Ablauf ihrer Beschäftigungszeit nicht mehr zu Oberassistentinnen/Oberassistenten, OBERINGENIEURINNEN/OBERINGENIEUREN oder Hochschuldozentinnen/Hochschuldozenten berufen werden können, können von der Hochschule als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbeschäftigt werden. Dies ist z. B. der Fall, wenn die Bewerbung auf eine Professur nicht unmittelbar Erfolg hat.

„Ich habe promoviert und bin seit 12 Jahren auf Grundlage des HRG befristet beschäftigt, so dass eine befristete Beschäftigung nach dem neuen HRG nicht mehr möglich ist. Meine wissenschaftliche Qualifizierung habe ich in einem von der DFG finanzierten Sonderforschungsbereich erlangt. Dieses Projekt läuft noch zwei Jahre bis zum endgültigen Abschluss. Kann ich darin befristet weiterbeschäftigt werden?“

Nach dem TzBfG können drittmittelgeförderte Projekte einen sachlichen Grund zur Befristung darstellen. Auch die Beschäftigung in einem inhaltlich und zeitlich klar umgrenzten Forschungsprojekt kommt als sachlicher Grund für einen weiteren befristeten Vertrag nach dem allgemeinen Arbeitsrecht in Betracht.

„Welche Wege gibt es zu einer Professur?“

Wer Professor oder Professorin an einer Universität werden möchte, muss zukünftig über die Promotion hinaus die geforderten zusätz-

lichen wissenschaftlichen Leistungen in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht haben. Dieses Regelerfordernis gilt erst ab 01.01.2010. Auch danach werden die im Rahmen einer Habilitation erbrachten wissenschaftlichen Leistungen im Berufungsverfahren weiterhin gewürdigt.

Neben der Juniorprofessur sieht das novellierte HRC auch alternative Wege zu einer Universitätsprofessur vor:

- Qualifizierung durch Tätigkeit als **wissenschaftliche/r oder künstlerische/r Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter** an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung,
- wissenschaftliche **Tätigkeit in der Wirtschaft** oder
- wissenschaftliche **Tätigkeit in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland.**

Darüber hinaus können die Länder weiterhin die Privatdozentur und die außerplanmäßige Professur in ihren Hochschulgesetzen regeln. Für Kunst- und Fachhochschulen wird der bewährte berufspraktische Qualifikationsweg beibehalten.

„Ich habe promoviert und mehrere Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter gearbeitet. Kommendes Jahr wird meine Habilitation abgeschlossen sein. Kann ich mich in Zukunft z. B. auch auf eine Juniorprofessur oder eine Professur bewerben?“

Als Habilitierter ist eine Bewerbung auf eine Juniorprofessur zwar zulässig, aber nicht mehr erforderlich. Sie können sofort um eine „richtige“ Professur ins Rennen gehen.

„Wie ist meine finanzielle Situation, wenn ich Juniorprofessor werde?“

Juniorprofessoren verdienen 3 260 bis 3 586 Euro in den ersten 3 Jahren und 3 526 bis 3 852 Euro vom 4. bis zum 6. Jahr. Zum Vergleich: Ein wissenschaftlicher Assistent, besoldet nach C 1, verdient gegenwärtig 2 938 bis 3 300 Euro.

Fallbeispiel

„Die Habilitation habe ich gerade abgeschlossen, aber meine Befristungszeit von zwölf Jahren ist auch schon abgelaufen. Und im nächsten Jahr läuft mein Zeitvertrag aus. Ich möchte jedoch weiterhin, möglichst an der Universität, in der Forschung tätig sein. Welche beruflichen Möglichkeiten habe ich jetzt nach dem neuen Recht?“

■ **Bewerbung auf eine Professur**

Sie können sich wie bisher unmittelbar auf eine Professur bewerben. Erst ab 2010 wird der Weg zu einer Professur in der Regel über eine Juniorprofessur führen.

Auch nach Ablauf der Übergangszeit können Berufungen zum Professor aufgrund alternativer Qualifikationen erfolgen. Dazu gehören z. B. eine Tätigkeit in der Wirtschaft, wissenschaftliche Qualifikation im Ausland oder Qualifizierung durch wissenschaftliche Mitarbeit an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung.

■ **befristetes Arbeitsverhältnis**

Nach der Qualifizierungsphase besteht nach Maßgabe des geltenden allgemeinen Arbeitsrechts (u. a. TzBfG) die Möglichkeit zum Abschluss weiterer befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal.

■ **unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Sie können mit einer Universität oder einem außeruniversitären Forschungsinstitut einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen.

Noch Fragen?

Wir informieren Sie gern persönlich unter der gebührenfreien Hotline

0800-BMBFHRG

0800-2623474

oder per E-Mail unter

hrg@bmbf.bund.de

Die Hotline steht Ihnen Montag bis Donnerstag von 8–16 Uhr und Freitag von 8–15 Uhr zur Verfügung.

Neuste Informationen zur Reform des Hochschuldienstrechts und des HRC, Meinungen und Informationen gibt es auf der Website des Bundesministeriums für Bildung und Forschung:

www.bmbf.de

Hier können Sie die umfassende Broschüre zur Hochschuldienstrechtsreform mit den o. g. Gesetzestexten downloaden oder bestellen.



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.