



Deutscher Hochschulverband KURZINFORMATION

Die Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Am 18. April 2007 ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in Kraft getreten. Mit diesem neuen Befristungsrecht für die Arbeitsverträge der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter an der Hochschule werden die Regelungen der §§ 57 ff. Hochschulrahmengesetz (HRG) modifiziert. Grundsätzlich erhalten ist die sogenannte „Zwölf-Jahres-Regelung“ für wissenschaftliche Mitarbeiter, sie hat in § 2 Abs. 1 WissZeitVG Eingang gefunden. Eine konkrete gesetzliche Ausgestaltung hat die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern in Drittmittelprojekten erfahren (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG). Darüber hinaus enthält das neue Arbeitsrecht für die wissenschaftlichen Mitarbeiter eine familienpolitische Komponente. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die Höchstbefristungsdauer für den Abschluss eines Arbeitsvertrages bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.

Der Gesetzgeber führt in seiner Begründung aus, dass die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ihre zeitlich befristeten Forschungsprojekte zunehmend über Drittmittel finanzieren. Daher seien diese im steigenden Maße darauf angewiesen, das wissenschaftliche und künstlerische Personal, aber auch das akzessorische Personal (nichtwissenschaftliche Mitarbeiter), das für die Realisierung dieser Projekte benötigt wird, rechtssicher und für beide Seiten transparent befristet zu beschäftigen. Der Bundesgesetzgeber hatte die über Drittmittel finanzierten Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bisher im Hochschulrahmengesetz (HRG) nicht gesondert geregelt, vielmehr hat er über § 57 b Abs. 2 Satz 3 HRG auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verwiesen. Nach Ausschöpfung des Befristungsrahmens, den das HRG für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals geboten hatte, war eine befristete Beschäftigung nur noch auf der Basis des allgemeinen Arbeitsrechtes – insbesondere aufgrund des § 14 Abs. 1 TzBfG - möglich. Allerdings haben die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen von dieser rechtlichen Möglichkeit kaum Gebrauch gemacht. Das lag nach Ansicht der Bundesregierung daran, dass „eine konkrete Kodifizierung des Drittmittel-

tatbestandes mit einer belastbaren wissenschaftsrelevanten tatbestandlichen Ausgestaltung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes als Orientierung und Handlungsinstrument im Hochschulrecht und Arbeitsrecht bisher fehlte“. In § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG war zwar formuliert, dass ein sachlicher Grund für den Abschluss eines befristeten Vertrages vorliegt, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Hiervon werden grundsätzlich auch drittmittelfinanzierte Projekte in der Wissenschaft erfasst. Gleichwohl erschien vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen wegen der nicht spezifischen Ausgestaltung des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG als Norm für den Wissenschaftsbereich das Prozessrisiko in vielen Fällen zu hoch. In praxi führte dies dazu, dass viele wissenschaftliche Mitarbeiter, obwohl Drittmittel für die Finanzierung der Arbeitsverhältnisse vorhanden waren, an der Hochschule oder in der Forschungseinrichtung nicht beschäftigt wurden. Mit der Neuregelung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG existiert nun eine Norm im Wissenschaftsbereich für den Abschluss von Arbeitsverträgen mit Drittmittelbeschäftigten jenseits der 12-Jahres-Grenze.

I. Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Aufgrund der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 Grundgesetz für das Arbeitsrecht konnte eine bundeseinheitliche Regelung für alle staatlichen deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom Deutschen Bundestag beschlossen werden. Der temporäre Anwendungsbereich des WissZeitVG ist in § 6 Abs. 1 WissZeitVG geregelt. Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 (Tag vor dem Inkrafttreten des WissZeitVG) an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 WissZeitVG abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57 a bis 57 f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für die vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 WissZeitVG abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57 a bis 57 e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung weiter. Dies gilt darüber hinaus entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden. Für alle Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die ab dem 18. April 2007 (Tag des Inkrafttretens des WissZeitVG) abgeschlossen werden, gilt nunmehr das WissZeitVG. Die Regelungen des WissZeitVG sind gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zwingend. Auch ist im Arbeitsvertrag des wissenschaftlichen Mitarbeiters anzugeben, dass die Befristung aufgrund der Vorschriften des WissZeitVG erfolgt (§ 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG). Wenn diese Angabe im Arbeitsvertrag fehlt, kann die Befristung nicht auf die Vorschriften des WissZeitVG gestützt werden. Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages muss

des Weiteren gemäß § 2 Abs. 4 Satz 3 WissZeitVG kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

II. Befristung von Arbeitsverträgen vor der Promotion

Mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die nicht promoviert sind, können befristete Arbeitsverträge bis zu einer Dauer von sechs Jahren abgeschlossen werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Auf diese Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen (§ 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG). Darüber hinaus werden auf die zulässige Befristungsdauer des § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch befristete Arbeitsverhältnisse angerechnet, die nach anderen Rechtsvorschriften (z.B. Beschäftigung gemäß § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz) abgeschlossen wurden. Die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft wird angerechnet, wenn die monatliche Arbeitszeit mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. Ein Arbeitsverhältnis als studentische Hilfskraft wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer eines Arbeitsvertrages als wissenschaftlicher Mitarbeiter angerechnet.

III. Befristung von Arbeitsverträgen nach der Promotion

Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung der Arbeitsverträge bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG). Auf die zulässige Befristungsdauer bei Arbeitsverträgen in der Post-Promotions-Phase sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen. Die zulässige Befristungsdauer des Arbeitsverhältnisses nach abgeschlossener Promotion verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung an der Hochschule vor Abschluß der Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der beispielsweise als Doktorand drei Jahre bei der Hochschule gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und ein Jahr nach § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz bei der Hochschule beschäftigt war, kann gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG nach abgeschlossener Promotion noch acht Jahre in einem befristeten Arbeitsverhältnis an der Hochschule tätig sein (6 + 2 „ersparte“ Jahre). Die Dauer des Arbeitsvertrages nach abgeschlossener Promotion wird nach der Intention des § 2 Abs. 1 Satz 2, zweiter Halbsatz WissZeitVG

um die in der Vor-Promotions-Phase des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG "ersparten" Zeiten verlängert. Die Post-Promotions-Phase verkürzt sich aber nicht um diejenigen Zeiten, die der wissenschaftliche Mitarbeiter über sechs Jahre hinaus an der Hochschule vor Ablegung der Promotion gearbeitet hat. Hat mithin der wissenschaftliche Mitarbeiter, der nicht promoviert ist, für die Dauer von neun Jahren ein Beschäftigungsverhältnis nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG innegehabt (sechs Jahre aufgrund § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und drei Jahre aufgrund anderer Rechtsvorschriften - z.B. Teilzeit- und Befristungsgesetz), so verringert sich das Zeitguthaben des wissenschaftlichen Mitarbeiters nach abgeschlossener Promotion gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG nicht. Auch mit diesem wissenschaftlichen Mitarbeiter ist der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages nach abgeschlossener Promotion bis zu einer Dauer von sechs Jahren noch zulässig.

Auf die zulässige Befristungsdauer bei einem Arbeitsvertrag nach abgeschlossener Promotion werden aber nicht nur die Zeiten vor der Promotion in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, sondern auch die Promotionszeiten ohne Beschäftigung an der Hochschule angerechnet (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 2, 2. Halbsatz WissZeitVG). Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der vier Jahre für seine Promotion benötigt hat, kann nach abgeschlossener Promotion noch für die Dauer von acht Jahren befristet an der Hochschule beschäftigt werden (6 + 2 "ersparte" Jahre). Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der seine Promotion innerhalb eines zwei Jahre dauernden Promotionsstipendiums absolviert hat, jedoch zu keiner Zeit an der Hochschule beschäftigt war, kann nach abgeschlossener Promotion noch zehn Jahre in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule tätig sein (6 + 4 "ersparte" Jahre). Es kommt mithin auf die Dauer der Promotionszeit an. Den Beginn und das Ende der Promotionszeit muss der wissenschaftliche Mitarbeiter nachweisen. Dies erfolgt z. B. durch Vorlage der Studienbescheinigungen über den Doktorandenstatus, durch Erklärung des Doktorvaters oder durch dienstliche Erklärung des wissenschaftlichen Mitarbeiters.

Legt der wissenschaftliche Mitarbeiter vor oder während seiner Beschäftigung in der Post-Promotions-Phase nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG Zeiten als Professurvertreter oder als Gastprofessor zurück, so sind diese Zeiten nicht auf die zulässige Befristungsdauer von sechs Jahren anzurechnen. Bei der Professurvertretung oder der Gastprofessur handelt es sich nicht um Beschäftigungszeiten als wissenschaftlicher Mitarbeiter, sondern um Arbeitsverhältnisse sui generis. Dass der Gesetzgeber von einer Nichtanrechnung der Zeiten einer Gastprofessur oder einer Professurvertretung auf die zulässige Befristungsdauer des § 2 Abs. 1 WissZeitVG ausgeht, ist an der Beurlaubungsregelung des § 2 Abs. 5 Nr. 2 WissZeitVG (Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit) erkennbar.

IV. Verlängerung der Befristungsdauer bei Kinderbetreuung

Die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer von 12 Jahren bzw. von 15 Jahren im Bereich der Medizin verlängert sich für den wissenschaftlichen Mitarbeiter bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um 2 Jahre je Kind. Diese neu eingeführte Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG trägt dem Umstand Rechnung, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die Kinder erziehen, neben der Dienstleistungstätigkeit in der Forschung und Lehre und der Arbeit im Zusammenhang mit der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung zusätzlich Erziehungsaufgaben zu übernehmen haben.

V. Ablauf der zulässigen Befristungsdauer

Nach Ausschöpfung der zulässigen Befristungsdauer der Arbeitsverträge vor oder nach abgeschlossener Promotion kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach Maßgabe der neu geschaffenen Drittmittelregelung (siehe dazu VI) oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gerechtfertigt sein (§ 1 Abs. 2 WissZeitVG). Gemäß § 14 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Als Sachgründe führt die Regelung u. a. an, dass

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt oder
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.

Die beispielhafte Aufzählung von typischen Sachgründen in § 14 TzBfG ist nicht abschließend. Denkbar sind auch weitere Sachgründe.

VI. Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

Der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird (§ 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG). Dieser neue Befristungstatbestand zielt in erster Linie auf die

Beschäftigungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Abschluss der Qualifizierungsphase und gegebenenfalls auch nach Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Eine Drittmittelfinanzierung liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes vor, wenn ein Projekt nicht aus denen der Hochschule oder Forschungseinrichtung zur Verfügung gestellten regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird. Die Beschäftigung des wissenschaftlichen Mitarbeiters muss überwiegend aus den Drittmitteln finanziert werden. Dieses Merkmal ist erfüllt, wenn das Personal zu mehr als 50 % aus Drittmitteln finanziert wird. So ist es durchaus zulässig, dass ein drittmittelfinanzierter Vertrag aus Haushaltsmitteln „aufgestockt“ wird oder auch „gestreckt“ wird (vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 16/3438, S. 14).

VII. Übergangsregelungen für wissenschaftliches Personal im WissZeitVG

Nicht wenige Nachwuchswissenschaftler haben aufgrund der Implementierung der neuen Befristungsregelungen im HRG und im WissZeitVG erhebliche Schwierigkeiten, die begonnene Qualifikation in einem Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule zu Ende zu führen. Dies hat der Gesetzgeber erkannt und mit § 6 Abs. 2 WissZeitVG (früher: § 57 f Abs. 2 HRG) eine Übergangsregelung für wissenschaftliche Mitarbeiter und wissenschaftliche und künstlerische Assistenten getroffen. In § 6 Abs. 2 WissZeitVG regelt der Gesetzgeber, dass der Abschluss befristeter Verträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 WissZeitVG oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 WissZeitVG standen, auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 WissZeitVG geregelten Höchstbefristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig ist. Einen Rechtsanspruch des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Weiterbeschäftigung nach Ausschöpfung der 12-Jahres-Frist eröffnet § 6 Abs. 2 WissZeitVG allerdings nicht.

VIII. Befristete Arbeitsverträge nach § 2 WissZeitVG in der Medizin

Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG können im Bereich der Medizin nach abgeschlossener Promotion befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern bis zu einer Dauer von neun Jahren geschlossen werden. Das Tatbestandsmerkmal „im Bereich der Medizin“ in § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG ist auslegungsbedürftig. In der Literatur wird teilweise die Auffassung vertreten, dass das Tatbestandsmerkmal „im Bereich der Medizin“ lediglich auf den unmittelbaren Bezug zu den die Medizin tragenden Institutionen hindeute und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Inhalt der konkreten Tätigkeit des wissenschaftlichen Mitarbeiters stehe. Entsprechend dem Willen des Bundesgesetzgebers muss der Begriff „im Bereich

der Medizin“ aber restriktiver ausgelegt werden. Von der verlängerten Vertragsdauer im Bereich der Medizin sollen hiernach nur diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter profitieren können, die unmittelbar oder mittelbar in der Krankenversorgung tätig sind und deren Vertragsverlängerung durch eine Weiterbildung nach Maßgabe der Weiterbildungsordnung der Landesärztekammer gerechtfertigt ist. Allein die organisationsrechtliche Zugehörigkeit des wissenschaftlichen Mitarbeiters zum Fachbereich Medizin oder zum Universitätsklinikum soll nicht ausreichen.

Im Bereich der Medizin kann nach abgeschlossener Promotion der zulässige Befristungsrahmen von neun Jahren verlängert werden, wenn die in der Vor-Promotions-Phase ersparten Zeiten des wissenschaftlichen Mitarbeiters Berücksichtigung finden. Die Berechnung der Promotionszeit bei Studierenden der Medizin bereitet allerdings insoweit Probleme, weil viele Studierende der Medizin bereits während des Studiums mit der Anfertigung der Dissertation beginnen, die das Promotionsverfahren beendende mündliche Prüfung jedoch aufgrund entsprechender Promotionsordnungen in der Medizin erst nach Abschluss des Studiums ablegt werden kann. Dies hat zur Folge, dass die Fertigstellung und Bewertung der Dissertation und schließlich der Tag der mündlichen Prüfung im Promotionsverfahren zeitlich auseinander fallen. Diese „auseinandergezogene Promotionszeit“, allein bedingt durch die Promotionsordnungen, soll sich jedoch nicht zum Nachteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Bereich der Medizin auswirken. Auch diese können bei zügiger Promotionsphase Zeiten nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG „ansparen“, die bei dem Abschluss eines Arbeitsvertrages nach der Promotion gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2, 2. Halbsatz WissZeitVG berücksichtigt werden können. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung führt hierzu klarstellend aus, dass im Fall des Auseinanderfallens von Abschluss und Bewertung der Dissertation und der späteren Ablegung der mündlichen Promotionsprüfung die Zeit zwischen der Fertigstellung des Zweitgutachtens und der mündlichen Prüfung nicht als Promotionszeit angerechnet werden darf.

Anlage: Regelungen des Wissenschaftszeitvertrages

Der Deutsche Hochschulverband bietet in der Seminarreihe (www.karriere-und-berufung.de) die Veranstaltung „Wissenschaftliche Mitarbeiter an der Hochschule“ am 07. Mai 2007 in Bonn an, die sich speziell an wissenschaftliche Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverträgen wendet.

© Dr. jur. Ulrike Preißler

Deutscher Hochschulverband

Justitiariat Hochschul- und Beamtenrecht

Stand: April 2007

Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft

Vom 12. April 2007

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)

§ 1

Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 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 §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 2

Befristungsdauer;

Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 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. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zuläs-

sigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.

(3) 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 § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.

(4) 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 bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(5) 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 oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger 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 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 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

keine amtliche Bekanntmachung

Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten 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 soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

§3

Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§4

**Wissenschaftliches Personal
an staatlich anerkannten Hochschulen**

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§5

**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 §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§6

**Rechtsgrundlage für bereits
abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung**

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge,

die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

Artikel 2

**Änderung
des Hochschulrahmengesetzes**

Das Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 3 des Gesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden die Angaben zu den §§ 57a bis 57f wie folgt gefasst:

„§ 57a (weggefallen)

§ 57b (weggefallen)

§ 57c (weggefallen)

§ 57d (weggefallen)

§ 57e (weggefallen)

§ 57f (weggefallen)“.

2. § 47 Satz 3 und 4 wird wie folgt gefasst:

„Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bleiben hierbei außer Betracht. § 2 Abs. 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.“

3. Die §§ 57a bis 57f werden aufgehoben.

4. § 70 Abs. 5 wird aufgehoben.

5. § 72 Abs. 1 Satz 7 bis 10 wird wie folgt gefasst:

„Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Sechsten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3138) sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen. Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Siebten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 28. August 2004 (BGBl. I S. 2298) sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen. Innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3835) sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen. § 9 gilt unmittelbar.“

Artikel 3
Anpassung des
Gesetzes über befristete Arbeits-
verträge mit Ärzten in der Weiterbildung

§ 1 Abs. 6 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Mai 1986 (BGBl. I S. 742), das zuletzt durch Artikel 2 Abs. 9 des Gesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten nicht, wenn der Arbeitsvertrag unter den Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes fällt.“

Artikel 4
Neufassung
des Hochschulrahmengesetzes

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann den Wortlaut des Hochschulrahmengesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekannt machen.

Artikel 5
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Die verfassungsmäßigen Rechte des Bundesrates sind gewahrt.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt. Es ist im Bundesgesetzblatt zu verkünden.

Berlin, den 12. April 2007

Der Bundespräsident
Horst Köhler

Die Bundeskanzlerin
Dr. Angela Merkel

Die Bundesministerin
für Bildung und Forschung
Annette Schavan