

Der Niedersächsische Minister  
für Wissenschaft und Kunst  
Z 43 - O3 220/36.3.1 (4) -

Hannover, den 12. Juli 1985  
Prinzenstr. 14

**SCHNELLBRIEF!**

Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1065);  
hier: Durchführungshinweise

Als Anlage übersende ich eine Mehrausfertigung eines Rundschreibens der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vom 1.7.1985 betr. Hinweise zur Durchführung des o.a. Gesetzes mit der Bitte um Kenntnisnahme und Beachtung.

Sollten noch Zweifelsfragen grundsätzlicher Art auftreten, bitte ich mir zu berichten.

Im Auftrage  
L i n d n e r



Beglaubigt:

*C. Lindner*  
Kanzlei-Angestellte

Tarifgemeinschaft deutscher Länder 53 Bonn 3, den 1. Juli 1985  
Geschäftsstelle  
1-02-03-02 / 910/85 - K/2 - Hans-Böckler-Straße 3  
3-01-02 y Postfach 30 09 60  
Fernruf: 46 10 06

A n

Finanzministerium des Landes Baden-Württemberg	Stuttgart
Bayer. Staatsministerium der Finanzen	München 22
Senatsverwaltung für Inneres Berlin	Berlin 31
Senatskommission für das Personalwesen	Bremen
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg	
- Senatsamt für den Verwaltungsdienst -	Hamburg 11
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg-Finanzbehörde	Hamburg 36
Herrn Hessischen Minister des Innern	Wiesbaden
Herrn Niedersächsischen Minister der Finanzen	Hannover
Herrn Finanzminister des Landes Nordrhein-Westfalen	Düsseldorf
Herrn Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen	Düsseldorf
Ministerium der Finanzen des Landes Rheinland-Pfalz	Mainz
Innenministerium des Saarlandes	Saarbrücken
Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein	Kiel

nachrichtlich:

Herrn Bundesminister des Innern	Bonn
Herrn Bundesminister der Finanzen	Bonn
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände	Köln 51

Betr.: Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1065)

Bezug: Schreiben der Geschäftsstelle vom 12. Juni 1985  
- 1-02-03-01 / 3-01-02 y / 842/85 - p/2 -

Zur Durchführung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1065) gebe ich folgende, mit dem BMI abgestimmte Hinweise:

Das Gesetz, das am 26. Juni 1985 in Kraft getreten ist, ergänzt in Artikel 1 das Hochschulrahmengesetz (HRG) um die §§ 57 a bis 57 f mit unmittelbarer Wirkung für die staatlichen und die staatlich anerkannten Hochschulen und erstreckt die Geltung der Neuregelung in Artikel 2 auf die staatlichen Forschungseinrichtungen sowie auf überwiegend staatlich oder nach Artikel 91 b GG finanzierte Forschungseinrichtungen. Inhaltlich erweitert das Gesetz die nach geltendem Recht bestehenden Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, ärztlichem Personal, Lehrkräften für besondere Aufgaben und wissenschaftlichen Hilfskräften abzuschließen. Auf diese Weise soll nach der Gesetzesbegründung die Funktions- und Erneuerungsfähigkeit der Forschung gesichert, der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert, die Chancen nachwachsender Altersgruppen gewahrt und die besondere Bedeutung der Drittmittelfinanzierung berücksichtigt werden. Das Gesetz ist erstmalig auf Arbeitsverträge anzuwenden, die nach dem 25. Juni 1985 abgeschlossen werden.

#### I. Zu Artikel 1 (Änderung des Hochschulrahmengesetzes - HRG -)

##### 1. Zu § 57 a HRG (Befristung von Arbeitsverträgen)

Die Vorschrift bestimmt in Satz 1 den Anwendungsbereich der §§ 57 b bis 57 f bezüglich des Personenkreises. Betroffen sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter im Sinne des § 53, Personal mit ärztlichen Aufgaben im Sinne des § 54, Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Sinne des § 56 sowie wissenschaftliche Hilfskräfte.

Die Vorschrift regelt außerdem in Satz 2 das Verhältnis zu den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen, die für befristete Arbeitsverträge gelten. Für befristete Arbeitsverträge, die nach diesem Gesetz abgeschlossen werden, sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze

- 3 -

über befristete Arbeitsverträge nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften des Gesetzes nicht widersprechen. Zu den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften gehören insbesondere Artikel 1 § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) sowie die tarifrechtlichen Regelungen der SR 2 y BAT.

Sofern einer der in § 57 b Abs. 2 bis 4 genannten sachlichen Gründe für die Befristung des Arbeitsvertrages nicht vorliegt oder der Arbeitsvertrag nicht auf einen dieser Gründe gestützt wird (vgl. § 57 b Abs. 5 und Nr. 2.1 dieser Hinweise), gelten die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze für die Befristung von Arbeitsverträgen uneingeschränkt (z.B. in den Fällen einer vertretungsweisen Beschäftigung nach Nr. 1 Buchst. b SR 2 y BAT). Wird der Arbeitsvertrag auf einen der in § 57 b Abs. 2 bis 4 genannten sachlichen Gründe gestützt, finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze für die Befristung von Arbeitsverträgen Anwendung, soweit das Gesetz keine abweichenden Regelungen trifft (vgl. z.B. § 57 d bezüglich der Kündigung bei Wegfall von Mitteln Dritter).

##### 2. Zu § 57 b HRG (Sachlicher Grund für die Befristung)

###### 2.1 Zu Absatz 1

Absatz 1 greift den von der Rechtsprechung entwickelten allgemeinen Rechtsgrundsatz auf, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muß. Ein rechtfertigender sachlicher Grund für eine Befristung ist danach nicht erforderlich, soweit er auch nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen entbehrlich ist, wie z.B. bei

- 4 -

einer Vertragsbefristung bis zu sechs Monaten, weil dabei eine Umgehung des Kündigungsschutzrechts ausscheidet, oder wie bei einem Vertrag mit einer Befristung bis zu 18 Monaten nach Maßgabe des Artikels 1 § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes.

Befristete Arbeitsverträge, die nicht ausdrücklich auf einen der in den Absätzen 2 bis 4 genannten sachlichen Gründe gestützt werden, lösen Rechtsfolgen nach diesem Gesetz nicht aus (vgl. Absatz 5)

## 2.2 Zu Absatz 2

Absatz 2 legt bestimmte Tatbestände fest, die den Abschluß eines befristeten Vertrages kraft Gesetzes sachlich rechtfertigen. Wird die Befristung auf einen dieser Tatbestände gestützt, braucht nicht mehr geprüft zu werden, ob ein sachlicher Grund im Sinne der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bzw. der SR 2 y BAT gegeben ist. Der Grund für die Befristung ist im Arbeitsvertrag anzugeben (vgl. Absatz 5). Fehlt die Angabe, ist die Rechtswirksamkeit der Befristung nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen zu beurteilen.

- 2.2.1 Als Anwendungsfall des Absatzes 2 Nr. 1 kommt die Beschäftigung mit wissenschaftlichen Dienstleistungen zur Vorbereitung einer Promotion in Betracht. Die Nr. 1 gilt jedoch auch dann, wenn eine förmliche Qualifikation nicht angestrebt wird. Es genügt, daß der Mitarbeiter im Rahmen der vertraglichen Beschäftigung Gelegenheit erhält, sich im Interesse seiner beruflichen Aus-

- 5 -

- 5 -

Fort- oder Weiterbildung mit den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen, Methoden oder technischen Verfahren vertraut zu machen.

Der erstmalige Abschluß eines befristeten Vertrages nach Absatz 2 Nr. 1 soll nicht später als vier Jahre nach der letzten Hochschulprüfung oder Staatsprüfung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters erfolgen (Absatz 6).

- 2.2.2 Absatz 2 Nr. 2 setzt voraus, daß die Vergütung aus Haushaltsmitteln gewährt wird, die haushaltsrechtlich nur für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind. Es genügt in diesem Fall, daß der Mitarbeiter entsprechend dieser Zweckbestimmung eingestellt und beschäftigt wird.
- 2.2.3 Für die Zulässigkeit der Befristung nach Absatz 2 Nr. 3 genügt es, daß der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit oder in der künstlerischen Betätigung erwerben oder vorübergehend in sie einbringen soll. Hierunter fällt insbesondere die Mitarbeit bereits qualifizierter Mitarbeiter an wissenschaftlichen Projekten.
- 2.2.4 Die Befristung nach Absatz 2 Nr. 4 setzt voraus, daß der wissenschaftliche Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und entsprechend der Zweckbestimmung der Mittel beschäftigt wird. Die Vorschrift findet auch dann Anwendung, wenn verschiedene Drittmittelgeber einen Finanzierungsbeitrag leisten und der Drittmittelanteil an der Vergütung insgesamt überwiegt.

- 6 -

- 6 -

2.2.5 Nach Absatz 2 Nr. 5 ist die Befristung eines Arbeitsvertrages bei der erstmaligen Einstellung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter zulässig. Die Anwendung der Vorschrift ist nicht davon abhängig, welche Qualifikationsstufe der Mitarbeiter erreicht hat und mit welchen Aufgaben er beschäftigt wird.

Der erstmalige Abschluß eines befristeten Vertrages nach Absatz 2 Nr. 5 soll nicht später als vier Jahre nach der letzten Hochschulprüfung oder Staatsprüfung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters erfolgen (Absatz 6).

Durch die Vorschrift der Nr. 5 wird der Abschluß eines späteren befristeten Arbeitsvertrages im Rahmen einer Neueinstellung nach Maßgabe des Artikels 1 § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes (vgl. Abschnitt II Nr. 1 meines Schreibens vom 15. Mai 1985 - 1-02-03-01 / 694/85 - K/2 -) nicht ausgeschlossen.

### 2.3 Zu Absatz 3

Für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages mit fremdsprachlichen Lektoren genügt es, daß der Fremdsprachenunterricht die überwiegende Dienstaufgabe des Lektors ist. Es ist unmaßgeblich, ob der Lektor daneben noch andere Aufgaben wahrzunehmen hat oder ob er zur Erfüllung seiner Dienstaufgaben im konkreten Fall Kontakt zu seinem Heimatland benötigt.

- 7 -

- 7 -

### 2.4 Zu Absatz 4

Für wissenschaftliche Hilfskräfte gelten die Befristungsgründe des Absatzes 2 Nrn. 1, 2 und 4 entsprechend. Nach der Stellungnahme des Bundesrates gemäß § 76 Abs. 2 GG zu dieser Vorschrift sind - vorbehaltlich einer gesetzlichen Regelung - als wissenschaftliche Hilfskräfte die Mitarbeiter anzusehen, die wissenschaftliche Dienstleistungen zu weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten im öffentlichen Dienst zu erbringen haben (vgl. BR-Drucksache 402/84 - Beschluß - vom 05.10.1984).

### 3. Zu § 57 c HRG (Dauer der Befristung)

#### 3.1 Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 bestimmt sich die Dauer der Befristung eines Arbeitsvertrages, der auf einen Tatbestand des § 57 b Abs. 2 bis 4 gestützt wird, ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung. Die Bestimmung der Vertragsdauer ist - im Gegensatz zu den von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung entwickelten allgemeinen Grundsätzen - innerhalb der zeitlichen Grenzen der Absätze 2 bis 6 allein den Vertragsparteien überlassen. Die Wirksamkeit der Vereinbarung über die Dauer der Befristung ist demnach nicht davon abhängig, wie lange die sachlichen Gründe für die Befristung vorliegen werden. Dies gilt auch, wenn die von dem Mitarbeiter zu erfüllenden Aufgaben bzw. die Laufzeit der Drittmittelbewilligung nur eine längere oder auch kürzere Befristung rechtfertigen würden. Die Dauer der Befristung muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

- 8 -

- 8 -

3.2 Zu den Absätzen 2 und 3

Für die Dauer befristeter Arbeitsverträge, die auf § 57 b Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 und Abs. 3 gestützt sind, besteht nach Absatz 2 eine Höchstgrenze von fünf Jahren. Mehrere befristete Verträge mit einer dieser Rechtsgrundlagen dürfen bei derselben Hochschule die fünfjährige Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten, auch wenn die Befristungen auf verschiedenen Tatbeständen beruhen. Unberücksichtigt bleiben jedoch Zeiten einer Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft im Sinne des § 57 b Abs. 4. Bei einem Wechsel der Hochschule sind weitere befristete Arbeitsverträge möglich; in diesem Fall beginnt ein neuer Befristungszeitraum. Auf die fünfjährige Höchstgrenze sind Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages im Sinne des § 57 b Abs. 2 Nrn. 1 bis 4, soweit der Vertrag Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion geben sollte, nicht anzurechnen (Absatz 3). Es empfiehlt sich deshalb, derartige Zeiten zu Beweis Zwecken festzuhalten.

Ein nach § 57 b Abs. 2 Nr. 5 befristeter Arbeitsvertrag kann nach Absatz 2 Satz 3 bis zur Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Ein derartiger Vertrag kann nach seiner Funktion (erstmalige Einstellung) über die Höchstgrenze von zwei Jahren hinaus nicht mehrfach - auch nicht bei verschiedenen Hochschulen - vereinbart werden.

- 9 -

3.3 Zu Absatz 4

Für ärztliches Personal in der Weiterbildung kann die fünfjährige Höchstgrenze um die notwendige Zeit für die Anerkennung als Gebietsarzt, höchstens bis zur Dauer von drei Jahren, überschritten werden. Ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag bis zur Dauer von zwei Jahren ist zulässig zum Erwerb einer Anerkennung für ein Teilgebiet oder einer Zusatzbezeichnung. Mehrere befristete Arbeitsverträge an derselben Hochschule dürfen, aber die erweiterten Höchstgrenzen nicht überschreiten.

3.4 Zu Absatz 5

Nach Absatz 5 gilt für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft im Sinne des § 57 b Abs. 4 eine Höchstgrenze von vier Jahren. Mehrere befristete Arbeitsverträge als wissenschaftliche Hilfskraft bei derselben Hochschule dürfen zusammengerechnet die vierjährige Höchstgrenze nicht überschreiten. Außer Betracht bleiben aber die vor dem Abschluß des Studiums liegenden Zeiten einer befristeten Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft.

3.5 Zu Absatz 6

Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages sind im Einverständnis mit dem Mitarbeiter die in Absatz 6 Nrn. 1 bis 4 genannten Zeiten nicht anzurechnen. Dadurch wird der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages um die nicht anzurechnenden Zeiten hinausgeschoben. Die Nichtanrechnung setzt das Einverständnis des Mitarbeiters voraus; sie steht nicht im Ermessen des Arbeitgebers.

- 10 -

- 10 -

Die Entscheidung, ob ein befristet beschäftigter Mitarbeiter für die Betreuung eines Angehörigen oder für eine wissenschaftliche Tätigkeit im Sinne des Absatzes 6 Nrn. 1 oder 2 beurlaubt wird, richtet sich nach den tarifrechtlichen Vorschriften. Dabei ist § 50 Abs. 2 BAT nur anwendbar, soweit von der Ermächtigung durch die 7./75 Mitgliederversammlung der TdL am 17. Dezember 1975 zu Punkt 28 der Tagesordnung Gebrauch gemacht und im Einzelfall von der Anwendung der Nr. 6 SR 2 y BAT abgesehen wird.

#### 4. Zu § 57 d HRG (Kündigung bei Wegfall von Mitteln Dritter)

Der nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 befristete Arbeitsvertrag eines wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters und der nach § 57 b Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 2 Nr. 4 befristete Arbeitsvertrag einer wissenschaftlichen Hilfskraft, denen Vergütung überwiegend aus Mitteln Dritter gewährt wird, kann kraft der gesetzlichen Regelung in § 57 d gekündigt werden, soweit eine Kündigung nicht schon aus anderen Rechtsgründen möglich ist. Die Kündigung nach § 57 d setzt voraus, daß die Drittmittel wegfallen werden und daß der Mittelwegfall dem Mitarbeiter unverzüglich mitgeteilt wird. Für die einzuhaltenden Kündigungsfristen verbleibt es bei den jeweils anzuwendenden gesetzlichen, tarifrechtlichen oder vertraglichen Bestimmungen. Das bedeutet, daß für Angestellte, auf die der BAT (kraft Tarifvertrages oder kraft Einzelarbeitsvertrages) anzuwenden ist, die Kündigungsfristen der Nr. 7 Abs. 3 SR 2 y BAT gelten. Die Kündigung ist frühestens zum Zeitpunkt des Wegfalls der Drittmittel zulässig.

- 11 -

- 11 -

#### 5. Zu § 57 e HRG (Privatdienstvertrag)

Die Vorschrift trifft eine Regelung für die Fälle, in denen ein hauptberuflicher Mitarbeiter von einem Hochschulmitglied durch Privatdienstvertrag eingestellt wird. Arbeitgeber ist in diesem Fall das Hochschulmitglied.

Für befristete Privatdienstverträge gelten die auf andere befristete Arbeitsverträge anzuwendenden Vorschriften des § 57 a Satz 2 und der §§ 57 b bis 57 d entsprechend. Zulässigkeitsvoraussetzung für die Befristung ist neben den Anforderungen der entsprechend geltenden §§ 57 b und 57 c, daß das Mitglied der Hochschule beauftragt ist, Aufgaben der Hochschule weisungsfrei wahrzunehmen. Zu diesem Personenkreis zählen die Professoren und die Hochschulassistenten (§ 43 Abs. 1, § 47 Abs. 3). Außerdem muß das betreffende Hochschulmitglied den Mitarbeiter zu dem Zweck beschäftigen, daß dieser ihn bei der Erfüllung von weisungsfrei wahrzunehmenden Aufgaben der Hochschule unterstützt. Die Unterstützung anderer Aufgaben berechtigt nicht zum Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages.

#### II. Zu Artikel 2 (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen)

Der Anwendungsbereich des Artikels 2 umfaßt staatliche Forschungseinrichtungen sowie die überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91 b GG finanzierten Forschungseinrichtungen. Bei den auf der Grundlage des Artikels 91 b GG geförderten Forschungseinrichtungen kommt es auf die Höhe des Anteils der staatlichen Finanzierung

- 12 -

nicht an. Im übrigen verweise ich auf die Begründung zu Artikel 2 § 1 des Gesetzes in der BR-Drucksache 402/84 vom 24.08.1984.

§ 1 des Gesetzes ordnet die entsprechende Geltung des § 57 a Satz 2 und der §§ 57 b bis 57 f des Hochschulrahmengesetzes für die genannten Forschungseinrichtungen an.

§ 2 des Gesetzes definiert den Begriff der Drittmittel allein für die entsprechende Anwendung des § 57 b Abs. 2 Nr. 4, der §§ 57 d und 57 e HRG für den Bereich der Forschungseinrichtungen im Sinne des § 1.

In Vertretung  
A

## NIEDERSÄCHSISCHES LANDESVERWALTUNGSAMT

Postanschrift:

Nieders. Landesverwaltungsamt · Postfach 107 · 3000 Hannover 1

### Universität Oldenburg

- Der Präsident -  
Ammerländer Heerstraße 67-99  
2900 Oldenburg

(Bitte bei Antwort angeben)

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen

A 4

☎ (0511)

Bearbeiter

108-

Vermittlung  
108-1

Hannover

21. 06.85

### Sozialversicherungsbeiträge aus Sonderzahlungen

Gegen die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen aus Sonderzahlungen sind verfassungsrechtliche Bedenken geltend gemacht worden. Es soll eine Klärung dieser Frage durch das Bundesverfassungsgericht erfolgen.

Bei mir haben sich die Anträge der von der genannten Regelung betroffenen Mitarbeiter dahingehend gehäuft, die Beiträge nicht zu erheben.

Um einer Vielzahl von möglichen Rechtsverfahren zum Ausschluß der Verjährung zu entgehen, habe ich sämtliche hiervon betroffenen Krankenkassen mit der Bitte um Stellungnahme angeschrieben, ob sie auf die Einrede der Verjährung verzichten würden.

Sämtliche Kassen haben dieses inzwischen getan. Aus Vereinfachungsgründen möchte ich Sie bitten, dieses dem betreffenden Personenkreis zur Kenntnis zu bringen.

Im Auftrage

**HINWEIS:**  
Sonderzahlungen sind z.B.  
Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt