

Das Befristungsrecht nach Inkrafttreten des GÄdaVH

Zum 31. Dezember 2004 ist das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (GÄdaVH) in Kraft getreten. Im Hinblick auf das Befristungsrecht gilt nun wieder die mit dem 5. HRGÄndG eingeführte „12- bzw. 15-Jahres-Regelung“ (unterstellte Qualifizierungsphase). Damit werden die Regelungen der 5. HRG-Novelle, die das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 27. Juli 2004 für nichtig erklärt hatte, im Wesentlichen unverändert wieder in Kraft gesetzt. Nur innerhalb dieses Zeitraums soll der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Hilfskräften ohne Angabe eines sachlichen Grundes im Sinne des TzBfG zulässig sein.

Neuregelung durch das GÄdaVH: Verlängerung der Übergangsfrist bis 2008

Eine echte Neuregelung sieht das GÄdaVH nur in einem Punkt vor: Die bisher bis zum 28. Februar 2005 laufende Übergangsfrist, innerhalb derer befristete Arbeitsverträge unabhängig von der gesetzlichen Höchstbefristungsdauer abgeschlossen werden können, wird bis zum 29. Februar 2008 verlängert. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die jeweils einschlägigen Höchstbefristungsdauern nicht anzuwenden. Das drohende Ende der Hochschultätigkeit bei schon länger in befristeten Arbeitsverhältnissen stehenden wissenschaftliche Mitarbeitern wird damit jedenfalls bis in das Jahr 2008 hinausgeschoben.

Anlass der Neuregelung: Probleme bei der befristeten Besetzung von Drittmittelstellen

Anlass für diese Anpassung der Übergangsfrist waren die zahlreichen Probleme bei der befristeten Besetzung von Projektstellen im Drittmittelbereich. Mit der klaren Begrenzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf eine 12- bzw. 15-jährige Qualifizierungsphase hatte das 5. HRGÄndG zwar Rechtssicherheit geschaffen. Gleichzeitig führte die Anwendung der – vielfach als zu starr empfundenen – Höchstbefristungsdauern aber dazu, dass z.B. Projektpersonal nur noch im Rahmen der gesetzlichen Fristen zur Verfügung stand. Die grundsätzlich bestehende Möglichkeit, auch nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer weitere befristete Beschäftigungsverhältnisse unter Angabe eines sachlichen Grundes nach dem TzBfG zu vereinbaren, wurde von den Hochschulverwaltungen nur sehr zurückhaltend genutzt; die Hochschulen befürchteten, dass sich die angegebenen Befristungsgründe im Streitfall vor Gericht als nicht haltbar erweisen könnten. Wer nach Ablauf der jeweils einschlägigen Höchstbefristungsdauer keine unbefristete Stelle erhält, muss die Hochschule bzw. Forschungseinrichtung deshalb regelmäßig verlassen. Dadurch werden, so die Kritik, erfahrene Wissenschaftler dem Hochschulbetrieb entzogen.

Ziel der Neuregelung: Flexibilisierung des Befristungsrechts für den Drittmittelbereich durch die Umsetzung der Empfehlung des Wissenschaftsrats

Dieses Problem soll nun innerhalb der verlängerten Übergangsfrist gelöst werden.

Dazu verweist die Gesetzesbegründung auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu einem Wissenschaftstarifvertrag vom 30. Januar 2004. Dort wird u.a. vorgeschlagen, ein „wissenschaftsspezifisches Kündigungsrecht“ einzuführen, indem der dauerhafte Wegfall von Drittmitteln als spezifischer

Kündigungsgrund für wissenschaftliche Mitarbeiter anerkannt wird. Dazu müsste die sog. Unkündbarkeitsklausel des § 53 Abs. 3 BAT-West aufgehoben werden.¹

Nach der geplanten Anpassung des Kündigungsrechts könnten drittmittelfinanzierte Personalstellen unbefristet besetzt werden. Eine Bindung an die gesetzlich vorgeschriebene Höchstbefristungsdauer würde damit entfallen. Nach Auslaufen eines Drittmittelprojekts bestünde die Möglichkeit, die betreffenden Beschäftigungsverhältnisse durch Kündigung zu beenden.

Alternativ: Ausweitung des Befristungsrechts für drittmittelfinanzierte Hochschulmitarbeiter

Als anderer Lösungsweg wird vorgeschlagen, drittmittelfinanzierte Stellen generell von der Anwendung der jeweils einschlägigen Höchstbefristungsdauer auszunehmen. Auch mit einer solchen Regelung würde das angestrebte Ziel, arbeitsrechtliche Flexibilität im Drittmittelbereich zu schaffen, erreicht. Es bleibt allerdings darauf hinzuweisen, dass eine Ausweitung des Befristungsrechts sowohl europarechtlichen Vorgaben, wie Absichtserklärungen des deutschen Gesetzgebers zuwiderlaufen würde, wonach im Grundsatz nur unbefristete Beschäftigungsverhältnisse vereinbart werden sollten; die Befristung soll danach die Ausnahme und nicht, wie im deutschen Hochschulalltag üblich, die Regel sein.

¹ Nach dieser Vorschrift kann ein Arbeitsverhältnis nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens nach Vollendung des 40. Lebensjahrs des Arbeitnehmers, nicht mehr ordentlich gekündigt werden.