

# Bundesverfassungsgericht kippt 5. HRG-Novelle



## Erste Einschätzung der Auswirkungen auf die Befristungsregelungen des HRG

12. August 2004

Für viele überraschend hat das Bundesverfassungsgericht am 27. Juli 2004 (2 BvF 2/02) nicht nur die Regelungen zur Juniorprofessur, sondern die gesamte 5. Novelle des HRG vom 16. Februar 2002 für verfassungswidrig und damit in seiner Gesamtheit für nichtig erklärt. Davon betroffen sind u.a. auch die Einführung des Doktorandenstatus und die Befristungsregelungen. Bei allen Problemen, die die 5. HRG-Novelle in Bezug auf Befristungen aufgeworfen hatte, bringt die Entscheidung des BVerfG erneut auf allen Seiten erhebliche rechtliche und für die Beschäftigten zusätzlich berufliche Unsicherheiten. Denn die alten Befristungsregelungen der §§ 57 b ff HRG (alt) waren ja alles andere als „anwendungsfreundlich“. Es wäre fatal, wenn die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen jetzt die Berufsplanung von betroffenen Beschäftigten in Frage stellen, weil sie aus Angst vor arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen die Verlängerung oder den Neuabschluss von Fristverträgen scheuen.

Gesetzliche Regelungen zum Arbeitsrecht und damit auch zur Befristung von Arbeitsverträgen können nicht von den Ländern getroffen werden. Die Bundesregierung muss schnell handeln und das HRG darauf hin novellieren. Eine bloße Rückkehr zu den Regelungen vor der 5. Novelle ist nicht sinnvoll. Allerdings sollten die Probleme im Umgang mit den jetzt außer Kraft gesetzten Befristungsregelungen in die Novellierung einfließen.

**Die jetzt entstandene Situation zeigt einmal mehr, dass die Befristungsregelungen nicht dem Gesetzgeber überlassen werden können. Wir brauchen tarifvertragliche Regelungen für die Beschäftigten in Hochschule und Forschung!**

Nach unserer Kenntnis haben die Berliner Hochschulen bereits in der Weise reagiert, dass unmittelbar nach dem Urteil alle neuen Fristverträge nicht mehr nach den Regelungen der 5. Novelle abgeschlossen werden. Das ist auch zwingend, da diese Rechtsgrundlage für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nichtig ist. Es gelten jetzt wieder die Regelungen der §§ 57 a ff HRG in der Fassung, die vor dem 23. Februar 2002 (Tag des Inkrafttretens der 5. HRG-Novelle) galten. Darüber hinaus kommt u.U. die Anwendung der SR 2 y des BAT und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in Betracht.

- **Neuabschluss bzw. Verlängerung von befristeten Verträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen:**

Nach § 57 b (alt) bedarf es nunmehr wieder eines sachlichen Grundes nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 5 für die Befristung des Arbeitsvertrages auf der Grundlage des HRG. Als problematisch wird sich dabei die in § 57 c Abs. 2 HRG (alt) normierte

Höchstbeschäftigungsdauer von 5 Jahren erweisen. Das trifft z.B. zu, wenn wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bereits 5 Jahre an derselben Hochschule oder wissenschaftlichen Einrichtung befristet nach HRG beschäftigt waren und nun eine Verlängerung in das sechste Jahr nach der 5. HRG-Novelle geplant war.

In diesen Fällen wäre zu prüfen, ob nicht ein weiterer Fristvertrag nach den Regelungen der SR 2 y des BAT (gilt nicht im Bereich BAT-Ost!) oder des § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich ist (i.d.R. nur mit Sachgrund!).

**Nach § 14 TzBfG sind u.a. möglich:**

- a. Befristungen ohne Sachgrund für längstens 2 Jahre (aber: nur bei neuem Arbeitgeber!) – unter Beachtung der Neufassung der SR 2 y des BAT
- b. Befristungen ohne Sachgrund und ohne zeitliche Begrenzung ab dem 52. Lebensjahr (aber mit demselben Arbeitgeber nur, wenn mind. 6 Monate Unterbrechung).
- c. Befristete Verträge sind nach TzBfG insbesondere bei Vorliegen folgender sachlicher Gründe möglich:
  - Vorübergehender Bedarf (z.B. bei zeitlich klar abgegrenzten Forschungsprojekten, auch drittmittelfinanziert),
  - Beschäftigung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (z.B. Sonderprogramme, HWP),
  - Vertretung anderer Arbeitnehmer/innen (z.B. Elternzeit-Vertretungen),
  - Die Befristung zum Abschluss einer Promotion dürfte nach § 14 TzBfG als soziale Überbückungsmaßnahme zulässig sein.

**Unklar ist, ob die mit der 6. HRG-Novelle eingeführte Übergangsregelung weiter angewandt werden kann.** Diese sieht in § 57 f Abs. 2 HRG (neu) vor, dass nach Ausschöpfen der Höchstfristen von i.d.R. 6 Jahren unter bestimmten Voraussetzungen **bis zum 28. Februar 2005 weiter befristet beschäftigt werden kann.** Das BMBF verneint das mit der Begründung, dass auch diese Regelung auf der nun verfassungswidrigen 5. Novelle basiert. Dazu gibt es aber auch die gegenteilige Auffassung.

Wieder möglich ist ein Hochschulwechsel bzw. Wechsel zu einer Forschungseinrichtung, denn die „5-Jahres-Grenze“ nach dem HRG (alt) gilt nur bezogen auf dieselbe Hochschule oder wiss. Einrichtung. Nicht unerwähnt bleiben soll, dass man jemanden auch mal unbefristet weiter beschäftigen können.

- **Befristete Verträge von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen, die auf der Grundlage der 5. HRG-Novelle (ab 23.2.2002 bis 27.7.2004) abgeschlossen wurden:**

Es gibt (mindestens) zwei **Auffassungen** zu den Rechtsfolgen des Urteils auf diese befristeten Verträge:

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist erstens immer nur der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag einer gerichtlichen Befristungskontrolle zugänglich und zweitens die Rechtslage zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses maßgebend. Daraus könnte gefolgert werden, dass
  - a) Arbeitsverträge, die nach dem neuen HRG ab 23. Februar 2002 (Zeitpunkt des Inkrafttretens der 5. Novelle) abgeschlossen wurden, nicht wirksam befristet wurden, da die entsprechende Rechtsgrundlage verfassungswidrig war und ist, oder

- b) diese Arbeitsverträge doch wirksam befristet wurden, da zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die Verfassungswidrigkeit des Gesetzes nicht festgestellt war.
2. Befristete Arbeitsverträge, die nach Inkrafttreten der 5. Novelle des HRG abgeschlossen wurden und bei denen die Befristung nach den Regelungen des HRG vorgenommen wurde, seien unwirksam. Die so befristet Beschäftigten können die Unwirksamkeit der Befristung erfolgreich vor den Arbeitsgerichten geltend machen und feststellen lassen, dass sie sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden.

**Was die Aussichten auf eine erfolgreiche „Entfristungsklage“ betrifft, müssen die Erwartungen allerdings gedämpft werden.** Denn nach der Rechtsprechung des BAG wird in jedem Einzelfall geprüft, ob die Befristung nicht auch aus einem zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorliegenden Sachgrund wirksam ist. Hier kommen insbesondere die Bestimmungen des § 14 Abs. 1 und 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz in Betracht. Die beklagte Hochschule oder Einrichtung wird versuchen, solche Sachgründe (nachträglich) im gerichtlichen Verfahren einzubringen und damit die Befristung „zu retten“.

Für die Arbeitgeber bedeutet das natürlich ein gewisses Risiko. **Auf keinen Fall sollte man sich auf eine einvernehmliche Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrages einlassen! Hier gilt der alte Rat: Nichts unterschreiben ohne vorherige Beratung bei seiner Gewerkschaft und den Personalräten.**

- **Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektoren:**

Gerade auch für diese Gruppe ergibt sich durch die Entscheidung des BVerfG eine Verschlechterung. Denn mit der 5. HRG-Novelle war die Befristungsmöglichkeit für Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektoren nach HRG gestrichen worden. Die §§ 57 a ff galten nicht mehr für Lehrkräfte, so dass diese grundsätzlich unbefristet zu beschäftigen waren. Allerdings muss dazu gesagt werden, dass die Hochschulen auch das versucht haben auszuhebeln, in dem sie Arbeitsverträge nach TzBfG ohne Sachgrund befristet haben.

Nunmehr gilt wieder die Regelung des § 57 b Abs. 3 HRG (alt), nach der für die Befristung einer Lehrkraft für besondere Aufgaben die Regelungen des § 57 b Abs. 2 gelten. Die Hochschulen können die Befristung also auch wieder auf Sachgründe nach § 57 b Abs. 2 HRG (alt) stützen. Allerdings ist das schwieriger als auf der Grundlage des TzBfG, da ein Sachgrund auch tatsächlich vorliegen muss. Insgesamt werden damit aber die Befristungsmöglichkeiten für Lehrkräfte für besondere Aufgaben wieder ausgeweitet. Wie sich das praktisch auswirken wird, muss abgewartet werden.

**Die GEW BERLIN berät ihre Mitglieder in allen arbeitsrechtlichen Fragen und wird - natürlich immer nach Einzelfallprüfung - grundsätzlich Rechtsschutz für arbeitsgerichtliche Überprüfungen der Verträge erteilen.**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW BERLIN), Ahornstr. 5, 10787 Berlin,  
Tel. 219993-0, Fax: 219993-50,  
Email: [wissenschaft@gew-berlin.de](mailto:wissenschaft@gew-berlin.de), Internet: <http://www.gew-berlin.de/wissenschaft>