

**Befristete Arbeitsverhältnisse im Sinne des HRG nach dem Urteil des  
Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004**

Mit Urteil vom 27. Juli 2004 hat das Bundesverfassungsgericht neben den Regelungen zur Juniorprofessur auch das mit dem 5. HRGÄndG neu geregelte Befristungsrecht für nichtig erklärt.

**Derzeitige Rechtslage: Welches Recht gilt nun?**

Nach Wegfall des 5. HRGÄndG gilt nun das HRG in der Fassung des 4. und 6. HRGÄndG. Befristungsrechtlich wurde damit im Wesentlichen die Rechtslage vor dem 23. Februar 2002 wiederhergestellt.

**Befristete Arbeitsverträge die zwischen dem 23. Februar 2002 und dem 27. Juli 2004 abgeschlossen wurden: Vertraglich vorgesehener Beendigungszeitpunkt bleibt bestehen**

Entsprechend den §§ 57 a ff. HRG in der Fassung des 5. HRGÄndG konnten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Hilfskräften über die Dauer von 12 Jahren, bei Medizinern über 15 Jahre, befristet abgeschlossen werden. Ein über die gesetzliche Einordnung als Qualifizierungsphase hinausgehender Sachgrund war nicht erforderlich. Diese Höchstbefristungsdauer galt unabhängig von etwaigen Hochschul- und Bundeslandwechseln und auch für Arbeitsverträge die mit bzw. von außeruniversitären Forschungseinrichtungen abgeschlossen wurden. Verträge mit Juniorprofessoren konnten auf zunächst drei Jahre befristet werden.

Dagegen konnten unter der Geltung des 4. HRGÄndG grundsätzlich nur dann befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, wenn einer der im Gesetz aufgezählten Befristungsgründe (s.u.) vorlag und dieser im Arbeitsvertrag benannt war. Wurde gegen dieses sog. Zitiergebot verstoßen oder lag kein wirksam vereinbarter Befristungsgrund vor, galt der Vertrag als unbefristet.

- Obwohl das 5. HRGÄndG die Möglichkeit einer Befristung ohne Nennung eines konkreten Sachgrundes geschaffen hatte, wurden dennoch in zahlreichen Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern weiterhin Sachgründe für die jeweilige Befristung angegeben. In diesen Fällen bleibt die Befristung auch nach dem Urteil des Bundesverfassungsgericht wirksam. Dabei soll die Angabe im Vertrag ausreichen, dass der Mitarbeiter z.B. zur Weiterbildung (Promotion) oder im Rahmen eines Drittmittelprojekts beschäftigt ist.
- Sofern auf die Nennung eines solchen Sachgrundes verzichtet wurde, wäre ein solcher Vertrag – am Maßstab des 4. HRGÄndG gemessen – hingegen als unbefristet anzusehen, da es an einem entsprechend zitierten Befristungsgrund fehlt. Die Gewerkschaften ver.di und GEW haben ihre Mitglieder bereits aufgefordert, entsprechende Klagen anzustrengen. Allerdings besteht hinsichtlich dieser qua Urteil des Bundesverfassungsgerichts „entfristeten“ Verträge ein Kündigungsrecht des Arbeitgebers. Die Hochschule o.ä. kann den Vertrag zu dem

darin vorgesehenen Endzeitpunkt des Arbeitsverhältnisses fristgerecht (wegen Störung der Geschäftsgrundlage) kündigen. Dieses Ergebnis wird dem zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses erklärten Willen beider Parteien gerecht, einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen zu wollen.

- Sollte der Gesetzgeber das Befristungsrecht des 5. HRGÄndG (Höchstbefristungsdauer von 12 bzw. 15 Jahren, kein Sachgrund erforderlich) durch ein neues, verfassungskonformes Bundesgesetz wieder aufleben lassen, könnte er es mit einer Rückwirkung auf den 23. Februar 2002, dem Tag des Inkrafttretens der 5. HRG-Novelle ausstatten. Dann würden die derzeit nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts „entfristeten“ Arbeitsverträge wieder als befristet anzusehen sein. Ob und wann es zu einem solchen Gesetz kommt, ist zur Zeit offen.

#### **Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach dem 27. Juli 2004: Befristung gemäß der 4. HRG-Novelle**

Beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge seit dem 27. Juli 2004 sind nun wieder die Vorschriften der §§ 57 a ff. HRG in der Fassung der 4. HRG-Novelle zu beachten. Danach können befristete Arbeitsverträge nur unter Angabe eines Sachgrunds abgeschlossen werden. Als Sachgrund im Sinne dieser Vorschriften kommen in Betracht:

- Die Weiterbildung des Mitarbeiters als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder seine berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung sowie eine
- sog. „Drittmittelbefristung, wenn der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.

Weitere in der 4. HRG-Novelle vorgesehene Befristungsgründe sind:

- Die Vergütung des Mitarbeiters aus Haushaltsmitteln, die haushaltrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, wenn der betreffende Mitarbeiter entsprechend beschäftigt wird.
- Besondere Kenntnisse oder Erfahrungen in der Lehre, in der Forschungsarbeit, die der betreffende Mitarbeiter im Rahmen der befristeten Beschäftigung entweder erwerben oder vorübergehend einbringen soll.

Entsprechend diesen Sachgründen befristete Arbeitsverträge können jedoch zwischen dem jeweils selben Mitarbeiter und derselben Hochschule nur für maximal fünf Jahre abgeschlossen werden. D.h. ein Wissenschaftler, der insgesamt fünf Jahre befristet an einer Hochschule beschäftigt war, kann anschließend nur an einer anderen Hochschule (auch im selben Bundesland) weitere befristete Arbeitsverträge abschließen.

- Schließlich besteht auch die Möglichkeit, Mitarbeiter, die erstmals als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter eingestellt werden, für die Dauer von zwei Jahren befristet zu beschäftigen (sog. „Einstiegsbefristung“).

Diese zwei Jahre werden auf die 5jährige Höchstbefristungsdauer nicht angerechnet. Im Ergebnis wird dadurch die sog. Höchstbefristungsdauer auf sieben Jahre verlängert.

Die Höchstbefristungsdauer von – eigentlich – nur fünf Jahren an derselben Hochschule wird durch zahlreiche weitere Ausnahmeregelungen aufgeweicht: So sind z.B. Zeiten einer Beschäftigung als

wissenschaftliche Hilfskraft, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, nicht auf die 5-Jahres-Grenze anzurechnen. Dasselbe gilt für Zeiten, in denen der befristet beschäftigte Wissenschaftler innerhalb oder außerhalb seines Arbeitsverhältnisses die Gelegenheit zur Vorbereitung seiner Promotion eingeräumt bekommen hatte. Wenn nach Abzug aller nicht anzurechnenden Zeiten und Nutzung aller zusätzlichen Befristungsmöglichkeiten eine weitere Beschäftigung an der betreffenden Hochschule nicht mehr zulässig ist, muss der Wissenschaftler die Universität wechseln, um weitere befristete Arbeitsverträge nach dem HRG in der Fassung des 4. HRGÄndG abschließen zu können.

### **Ergebnis**

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 gilt bis zu einer gesetzlichen Neuregelung das Befristungsrecht im Wesentlichen in der Fassung des 4. HRGÄndG (Sachgrund erforderlich, Höchstbefristungsdauer von fünf bzw. sieben Jahren).

Für bestehende, nach dem 23. Juni 2002 abgeschlossene befristete Verträge bleibt es im Ergebnis bei dem dort vorgesehenen Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses. Dies entspricht auch dem Willen beider Vertragsparteien, der auf den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags gerichtet war.