

Befristungen nach dem HRG im Lichte der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 27. Juli 2004

Nach der Entscheidung des BVerfG vom 27.07.04 (2 BvF 2/02) ist die 5. Novelle des HRG mit dem Grundgesetz nicht vereinbar und deshalb nichtig. Dies betrifft auch die Befristungsvorschriften der §§ 57a bis 57f HRG. Befristungen können daher ab sofort nicht mehr auf diese Paragraphen in der Fassung der 5. Novelle gestützt werden. Auch die durch die 6. Novelle vom 15.08.2002 eingefügte Übergangsvorschrift (§ 57f Abs. 2) kann für Befristungen nicht mehr herangezogen werden.

Einigkeit besteht darin, dass künftig der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach den (allgemeinen) Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) möglich ist. Nicht abschließend geklärt ist hingegen, ob die Befristungsregelungen des HRG in der Fassung der 4. Novelle vom 20.08.1998 hierfür als Rechtsgrundlage herangezogen werden können.

Für Verträge, die auf der Grundlage der 5. Novelle des HRG, also im Zeitraum vom 23. Februar 2002 bis zum 27. Juli 2004, abgeschlossen worden sind, ist typisch, dass diese ohne Sachgrund vereinbart wurden. Folglich sind sie – im Sinne der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts – ohne Rechtsgrund erfolgt. Damit besteht Grund zu der Annahme, dass in diesen Fällen als Folge der unwirksamen Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist.

Die Arbeitgeber werden vermutlich versuchen, dieses Risiko einer unbefristeten Beschäftigung umgehend durch den Abschluss neuer „wasserdichter“ befristeter Verträge zu beseitigen. Eine Unterschrift unter ein solches „klarstellendes“ Vertragsangebot sollte deshalb wohlüberlegt sein.

Eine interessenadäquate Reaktion der betroffenen Kolleginnen und Kollegen könnte beispielsweise die schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber sein, dass ihrer Auffassung nach durch die höchstrichterliche Rechtsprechung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist und dass der Arbeitgeber die Gründe darlegen möchte, weshalb er ggf. eine andere Rechtsposition einnimmt.

Ist eine einvernehmliche Klärung der Angelegenheit nicht möglich, führt kein Weg am Arbeitsgericht vorbei. Im Rahmen einer sog. Entfristungsklage müsste das Gericht in jedem Einzelfall entscheiden, ob bei Vertragsabschluss, - obwohl der Arbeitgeber sich zum damaligen Zeitpunkt überhaupt keine Gedanken über Sachgründe der Befristung gemacht hat und nach der 5. Novelle des HRG auch nicht machen musste, - nicht vielleicht doch sachliche Gründe vorhanden waren, die eine Befristung rechtfertigen. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trägt der Arbeitgeber.

Auch hier gilt: Guter Rat ist teuer. Jedoch nicht für Gewerkschaftsmitglieder. Für sie ist die rechtliche Beratung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen kostenlos.

Auch dieser Sachverhalt belegt wieder: Um Klarheit und zuverlässig Rechtssicherheit zu schaffen, sind passgenaue tarifvertragliche Vereinbarungen, wie sie von ver.di und GEW auch für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gefordert werden, allemal besser als allgemeine gesetzliche Regelungen.