

Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem neuen HRG

I Die Rechtslage

Zusammenfassung der Rechtslage in Stichworten

- 1) Für die Qualifizierungsphase (Promotion und Juniorprofessur) werden 12 Jahre veranschlagt vgl. §§ 57a ff. HRG. In dieser Zeit kann Personen bezogen befristet angestellt werden, ohne Befristungsgrund. Erziehungszeiten, Beurlaubungen, Auslandsaufenthalte etc. sind möglich und werden nicht auf die 12 Jahre angerechnet. Die Frist beginnt mit der ersten Anstellung nach dem Studienabschluss.
- 2) Nach diesen 12 Jahren können befristete Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) angeboten und eingegangen werden. Die Befristung muss hier begründet sein, ist aber auch wiederum grundsätzlich nicht beschränkt.
- 3) In diesem Bereich greifen auch tarifliche Vereinbarungen des BAT. Diese wirken sich zu Ungunsten der wissenschaftlichen Personals aus, da sie wesentlich strengere Beurteilungen von Befristungsgründen nahe legen als das TzBfG.

Einschätzung des bmb+f

Der folgende Auszug aus einem Brief des bmb+f stellt diese Sachverhalte im Detail und in der Lesart des Ministeriums dar:

Nach der Neufassung der §§ 57a ff. HRG bedarf es zukünftig für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Hilfskräften keines sachlichen Grundes mehr. Einer Ausuferung der Verwendung befristeter Arbeitsverträge wird allein durch die Festlegung von Höchstfristen entgegengewirkt, die auch durch wiederholte Vertragsabschlüsse nicht überschritten werden können. Bei einem Wechsel der Hochschule werden bisherige Zeiten einer Beschäftigung angerechnet. Die Befristung nach dem HRG stellt sich insoweit zukünftig als ein Personen bezogener Sonderbefristungstatbestand für die Qualifizierungsphase dar.

Weitere Befristungen in der an die Qualifizierung anschließenden Phase der Berufstätigkeit richten sich allein nach allgemeinem Arbeitsrecht. Einschlägig ist das seit Anfang 2001 geltende Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), soweit Tarifverträge keine günstigeren Regelungen vorsehen. [...]

Nach § 14 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Als Sachgründe führt das Gesetz unter anderem an, dass

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt oder
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.

Die beispielhafte Aufzählung typischer Sachgründe im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist nicht abschließend. Sie schließt weder andere von der Rechtsprechung bisher akzeptierte noch weitere Sachgründe aus.

Auch ein befristeter Arbeitsvertrag aus Drittmitteln ist weiterhin grundsätzlich zulässig und kommt insbesondere dann in Betracht, wenn - wie z. B. bei einem Sonderforschungsbereich - ein Ende der Arbeit definitiv absehbar ist. In anderen Fällen, also insbesondere bei fortlaufenden Drittmittelinwerbungen, kommt auch der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages in Betracht. In § 57a Abs. 2 HRG wird künftig ausdrücklich auf das Recht

der Hochschulen verwiesen, wissenschaftliche Mitarbeiter auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

In der Praxis mag die Unkündbarkeitsklausel des BAT, die in den neuen Ländern nicht gilt, eine Ursache dafür sein, dass Wissenschaftler auch bei ausreichenden Drittmitteln nicht weiterbeschäftigt werden. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine Frage der Befristungsregelungen des HRG, sondern um ein Problem, das von den Tarifvertragsparteien gelöst werden muss.

Auch der SR 2y des BAT ist weiterhin anwendbar. § 57b Abs. 2 Satz 3 HRG bestimmt, dass nach Ausschöpfung der zulässigen Befristungsdauer des HRG eine Befristung nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) erfolgen kann. Damit wird pauschal auf das TzBfG und nicht auf einzelne Bestimmungen dieses Gesetzes verwiesen. Da § 22 Abs. 1 TzBfG ausdrücklich für den Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Regelungen zulässt, wird deshalb die Anwendbarkeit der SR 2y des BAT, soweit sie günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer enthält, hierdurch nicht ausgeschlossen. Darüber hinaus wird aber auch die (für die Arbeitnehmer ungünstigere) Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit in Nr. 7 der SR 2y durch § 15 Abs. 3 TzBfG ausdrücklich zugelassen.

Einen sehr informativen Aufsatz von Herrn Prof. Preis zur Zeitvertragsproblematik können Sie unter der Adresse <http://www.uni-koeln.de/jur-fak/instsozr/index.html> abrufen.

Die Anwendung der Zeitvertragsregelungen des HRG wie des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in der Praxis liegt allein in der Verantwortung der Hochschulen und der zuständigen Aufsichtsbehörden der Länder. Diese haben bei ihren Entscheidungen eine Vielzahl von Gesichtspunkten zu berücksichtigen, die sich u.a. aus der Verschiedenartigkeit von Fächeranforderungen, haushaltsrechtlichen Beschränkungen oder der Arbeitsrechtsprechung ergeben können. Eine notwendigerweise generalisierende Aussage des Bundes verbietet sich daher hierzu.

(Axel Bremecker; bmb+f, Referat 311 - Hochschulrecht, Hochschulzugang)

II Quellen und Ansprechpartner:

Hotline des Ministeriums zum neuen Zeitvertragsrecht

Für Fragen im Zusammenhang mit den neuen Zeitvertragsbestimmungen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Hotline eingerichtet. Die Hotline ist zu erreichen unter der Rufnummer: **01888/57-2005**

Die Gesetzestexte

Das Ministerium stellt den Text des **neuen HRG** hier zur Verfügung:

http://www.bmbf.de/288_2992.html (Wobei noch offen ist, ob es tatsächlich so verkündet werden wird, das Bundespräsidialamt prüft zur Zeit noch!)

Der Text des 2002 in Kraft getretenen neuen **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** ist hier zu finden:

http://www.bma.de/doc/doc_request.cfm?BC116AA0F6CD4A28A78A6EAF140B5A62

Interpretationshilfe

Die Lesart des Ministeriums für das Zusammenspiel beider Gesetze findet sich in dem Gutachtentext des Beraters des bmbf Herrn Prof. Preis unter <http://www.uni-koeln.de/jur-fak/instsozr/index.html>

III Die Diskussion um die Reform – Dokumentation im Netz

Die Diskussion um die Novelle und die mit ihr verbundenen Folgen für die deutsche Wissenschaftslandschaft wird auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Zielsetzungen geführt. Die im folgenden zusammengestellten Links führen zu den einzelnen Akteuren. An dieser Stelle herzlichen Dank an Prof. Dr. Wolfgang Eßbach, Vorsitzender der Sektion Kulturosoziologie, der diese Liste zusammengestellt hat.

Informationen und Linksammlungen

Einen Überblick über die Diskussion und gute Verlinkung bietet die Seite <http://www.historicum.net/forschung/aktuell.html>

Aufklärungsarbeit – auch zur Juniorprofessur - leistet seit längerem die „Initiative wissenschaftlichernachwuchs.de“, auch als „lost generation“ bekannt: <http://www.wissenschaftlichernachwuchs.de>

Informationen bietet die Seite von „Humanities-Sozial-und Kulturgeschichte“: <http://www.hsozkult.geschichte.hu-berlin.de>
In der Rubrik: Beiträge/Diskussionen.

Hintergrundinformationen

Seriöse Informationen zur Sache bietet seit Jahren der „Deutsche Hochschulverband“, erreichbar unter: <http://www.hochschulverband.de>

Wer die Vergleichen mit dem us-amerikanischen Universitätssystem einschätzen will, findet Aufklärung beim Deutschen Anglistenverband (2000): <http://www.anglistenverband.de>

Der Deutschlandfunk hat in Sachen HRG-Novellierung ein Diskussionsforum eingerichtet: <http://www.dradio.de/cgi-bin/yabb/YaBB.cgi?board=campus>

Initiativen:

Es haben sich bereits lokale Initiativen gebildet, die anfangen, sich gegenseitig über ihre Existenz zu informieren.

In Freiburg haben sich zahlreiche Angehörige des Mittelbaus organisiert. Freiburger Mittelbauer können den offenen Brief unterschreiben bei: nueckles@psychologie.uni-freiburg.de

In Bielefeld hat sich die Initiative „Stop Hochschulrahmengesetz“ gebildet. Kontaktaufnahme: STOP_HRG@geschichte.uni-bielefeld.de
Die Bielefelder haben am 22. Januar beschlossen, eine Zeitlang „Dienst nach Vorschrift“ zu machen.