



HRG - NOVELLE

Das neue Befristungsrecht und seine Auswirkungen auf die Akademie

UNIVERSITÄTEN UND ANDERE FORSCHUNGSINSTITUTIONEN HABEN SICH IN GROSSEM UMFANG ZU DER AUF DIE HOCHSCHULEN ZUGESCHNITTENEN GESETZESNOVELLE ÖFFENTLICH ZU WORT GEMELDET. WIE DIE AKADEMIEEN DAS GEÄNDERTE BEFRISTUNGSRECHT VERKRAFTEN, DARÜBER WURDE BISHER KAUM GESPROCHEN.

**VON EVA
REGENSCHEIDT-SPIES**

Bisher und künftig

Am 23. Februar 2002 sind verschiedene Änderungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG) in Kraft getreten, die sich bereits im Vorfeld in den öffentlichen Medien heftiger Kritik ausgesetzt sahen.

Damit gelten – jedenfalls bis zu einer erneuten Änderung – auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Bayerischen Akademie der Wissenschaften neue Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse. Bisher konnten Arbeitsverträge an einer bestimmten Einrichtung, etwa einer Universität oder einer Akademie, jeweils bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Jetzt gilt generell eine Höchstdauer von 12 Jahren (plus drei Jahre im Bereich der Medizin), davon sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion, wobei sämtliche Beschäftigungsverhältnisse unabhängig davon, in welchem Bundesland und an welcher wissenschaftlichen Einrichtung, zusammengezählt werden. Auch



JULIA MÜLLER

sog. Drittmittelfinanzierte Arbeitsverträge und Privatdienstverhältnisse zählen mit. Anschließend gelten das sog. Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Tarifrecht und das allgemeine Arbeitsrecht mit allen Unwägbarkeiten der Anerkennung sachlicher Gründe für die Befristung.

Zielkonflikt und Rechtsunsicherheit

Forschungsvorhaben an der Bayerischen Akademie der Wissenschaften wie auch an den übrigen wissenschaftlichen Akademien in Deutschland unterscheiden sich von Forschungsvorhaben an Universitäten und z. B. von DFG-förderten Forschungsvorhaben vor allem durch die Laufzeit.

Zumeist handelt es sich um länger- bis langfristige Projekte, die zum Teil, wie z. B. die Projekte im Akademienprogramm, aus einer anfänglichen DFG-Förderung übernommen worden sind. Der größte Teil sind Editionen, Wörterbücher und Lexika mit Laufzeiten über 15 Jahre. Daneben gibt es einige sehr lang laufende Vorhaben, bei denen man quasi von Daueraufgaben sprechen kann.

Forschungsvorhaben an Akademien verlangen allgemein von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine hohe wissenschaftliche Qualifikation, d. h. in der Regel die Promotion und spezifische Fachkenntnisse, die das Bewerberspektrum zusätzlich einengen. Diese Fachkenntnisse setzen eine längere Einarbeitung voraus und erlauben, zumal wenn festgesetzte Laufzeiten eingehalten werden sollen, keinen häufigen Wechsel.

Dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für eine Tätigkeit an der Akademie entscheiden, irgendwann



einmal eine berufliche Perspektive und für sich und ihre Familie soziale Sicherheit haben wollen, ist nur allzu verständlich. Die weitere wissenschaftliche Qualifikation steht bei den meisten nicht mehr im Vordergrund. Der Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge war und ist nun im Hochschulrahmengesetz „zur Klarstellung“ ausdrücklich zugelassen. Die Akademie verfügt jedoch im wissenschaftlichen Dienst nur über sehr wenige Dauerstellen. Die Mehrzahl der Stellen ist befristet, die Finanzierung erfolgt durch staatliche oder Drittmittel zweckgebunden bis zur Laufzeit des jeweiligen Forschungsvorhabens. Bis zum Ende der Laufzeit des Vorhabens ist eine Befristung wegen zu langer Dauer nach Arbeits- und Tarifrecht aber nicht zulässig.

Ziel des neuen Befristungsrechts ist nach der amtlichen Begründung eine Neuordnung des Hochschuldienstrechts, mit der zugleich der Qualifikationsweg des wissenschaftlichen Nachwuchses kürzer und übersichtlicher werden sollte. Dass der Forschungsbetrieb an Akademien sich ganz wesentlich von jenem an Universitäten unterscheidet und sowohl auf Mitarbeiterseite als auch auf der Seite der Projektleitung ganz andere Bedürfnisse bestehen, die auch durch allgemeines Arbeits- und Tarifrecht kaum zu lösen sind, wurde offensichtlich nicht bedacht.

Ähnliche mehr oder weniger große Schwierigkeiten sehen auch andere wissenschaftliche Einrichtungen. So bemühte sich die DFG, nachteilige Auswirkungen des Befristungsrechts auf den Forschungsstandpunkt Deutschland abzuwenden. In Presseinformationen und Schreiben an ihre Zuwendungsempfänger wurden die Rechtslage und die Begründungsmöglichkeiten für befristete, aus Drittmitteln finanzierte Arbeitsverträge erklärt.

Die Rechtsunsicherheit ist trotz aller Erklärungsversuche groß, Verlässlichkeit werden wohl erst künftige arbeitsgerichtliche Entscheidungen bringen. Alles in allem erscheint das neue Befristungsrecht als ein Höchstmaß an Reglementierung, das nicht möglichst sozialverträglich und zugleich wissenschaftsgerecht ist.

Was kann die Akademie tun?

Vorerst, d. h. bis zu der bereits angekündigten Nachbesserung, die hoffentlich auch für uns mehr sozial- und wissenschaftsgerechte Flexibilität bringt, heißt es mit dem neuen Befristungsrecht zu leben und das beste für die Akademie und ihre Beschäftigten daraus zu machen. Wir werden deshalb die Spielräume in den Vorschriften erkunden, Strategien entwickeln und Lösungen suchen, die folgende Ziele verfolgen:

- Beschäftigung möglichst hochqualifizierter, jedoch fachlich etwas breiter einsetzbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die weitere Durchführung von Forschungsvorhaben an Akademien nicht zu gefährden,
- Übernahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Auslauf eines Forschungsvorhabens in ein anderes oder weitere andere Vorhaben, auch in anderen Kommissionen, um in möglichst vielen Fällen eine unbefristete Beschäftigung bis zum Erreichen der Altersgrenze zu ermöglichen;

- rechtlich gesicherte Befristung, wenn die auf die Dauer des Forschungsvorhabens beschränkte Finanzierung die unbefristete Beschäftigung nicht erlaubt und eine Übernahme in ein anderes Forschungsprojekt nicht möglich ist;
- bei befristeten und auslaufenden Beschäftigungsverhältnissen nach Möglichkeit Hilfestellung bei der weiteren beruflichen Orientierung der Betroffenen.

Solche Strategien und Lösungen erfordern ein konstruktives und kommissionsübergreifendes Zusammenwirken von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Projektleitungen, Akademievorstand und Akademieverwaltung. Auch wenn damit nicht immer allen Wünschen entsprochen werden kann und eine unbefristete Beschäftigung möglich sein wird, so wird doch in vielen Fällen sowohl den berechtigten Anliegen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch dem Interesse der Akademie an der Durchführung von Forschungsvorhaben auf hohem wissenschaftlichen Niveau entsprochen werden können.

