

24.08.84

K - AS - Fz - In - R**Gesetzentwurf**

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen**A. Zielsetzung**

Der Bericht der Bundesregierung zur Sicherung der Zukunftschancen der Jugend in Ausbildung und Beruf vom 19. Juni 1984 enthält das bildungspolitische Konzept der Bundesregierung. Es umfaßt die Zielsetzung, die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen dadurch zu stärken, daß die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal abgesichert und erweitert werden. Zeitverträge sind in diesem Bereich ein unentbehrliches Instrument zur Erhaltung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit. Hochschulen und andere Forschungseinrichtungen müssen in der Lage bleiben, ihre gesetzliche Aufgabe zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Bereitstellung geeigneter Beschäftigungsverhältnisse zu erfüllen und auch nachwachsenden Altersgruppen junger Wissenschaftler eine Chance hierfür zu geben. Auch die wachsende Bedeutung der Drittmittelforschung verlangt eine Erweiterung der Möglichkeiten zum Abschluß von Zeitverträgen.

B. Lösung

Auf der Grundlage der Befugnis des Bundes zur Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts (Art. 74 Nr. 12 GG) legt die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor. Er sieht für diese Bereiche, zusätzlich zu den nach geltendem Recht bestehenden Möglichkeiten, eine Reihe von neuen Tatbeständen vor, auf die der Abschluß von Zeitverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, mit ärztlichem Personal und mit

Lektoren gestützt werden kann. Arbeitsverträge, die auf diesen Tatbeständen beruhen, werden in ihrer Dauer bestimmten Obergrenzen unterworfen, um zu verhindern, daß wissenschaftliches Personal zu lange in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt wird. Auch wird vorgesehen, daß einige der neuen Vertragstypen nur innerhalb einer bestimmten Zeitspanne nach Abschluß der Ausbildung des Mitarbeiters abgeschlossen werden sollen. Für den besonders wichtigen Bereich der Drittmittelforschung sieht der Entwurf eine Kündigungsmöglichkeit bei Wegfall der Drittmittel vor. Dies erlaubt es andererseits, die Befristung des Vertrags an der voraussichtlichen Dauer des Forschungsvorhabens zu orientieren und nicht auf die meist nur einjährige Bewilligungsdauer abzustellen.

C. Alternativen

K e i n e

D. Kosten

Für Bund und Länder sind durch die Ausführung des Entwurfs keine zusätzlichen Kosten zu erwarten.

24.08.84

K - AS - Fz - In - R

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
14 (32) - 270 04 - Wi 13/84

Bonn, den 24. August 1984

An den
Herrn Präsidenten des Bundesrates

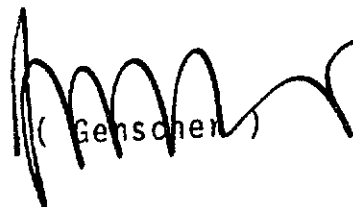
Hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers


(Genscher)

Fristablauf: 05.10.84

ENTWURF

eines

Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem
Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
Vom

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Anderung des Hochschulrahmengesetzes

Das Hochschulrahmengesetz vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 10. Mai 1980 (BGBl. I S. 561), wird wie folgt geändert:

1. Nach § 57 wird eingefügt:

"§ 57a

Befristung von Arbeitsverträgen

Für den Abschluß von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern (§ 53), Personal mit ärztlichen Aufgaben (§ 54) und Lehrkräften für besondere Aufgaben (§ 56) gelten die §§ 57 b bis 57 g. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge sind nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes nicht widersprechen.

§ 57 b

Befristeter Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichen
und künstlerischen Mitarbeitern

(1) Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter nach § 53 ist zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

(2) Als ein sachlicher Grund, der die Befristung rechtfertigt, gilt es auch, wenn

1. die Beschäftigung des Mitarbeiters mit wissenschaftlichen Dienstleistungen auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs oder seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient,
2. der Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird,
3. der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit erwerben oder vorübergehend in sie einbringen soll,
4. der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird oder
5. der Mitarbeiter erstmals als wissenschaftlicher Mitarbeiter eingestellt wird.

Der Grund ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

(3) Der erstmalige Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 oder 5 soll nicht später als vier Jahre nach der letzten Hochschulprüfung oder Staatsprüfung des wissenschaftlichen Mitarbeiters erfolgen.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für künstlerische Mitarbeiter nach § 53 Abs. 3 und für Personal mit ärztlichen Aufgaben nach § 54 entsprechend, Absatz 3 jedoch nicht für Personal mit ärztlichen Aufgaben, das sich in der Weiterbildung befindet.

§ 57 c

Dauer der Befristung

(1) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags bestimmt sich in den Fällen des § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 im Rahmen der Absätze 2 bis 4 ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung. Sie muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(2) Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4 kann bis zur Dauer von fünf Jahren, mit Personal mit ärztlichen Aufgaben, das sich in der Weiterbildung befindet, bis zur Dauer von acht Jahren abgeschlossen werden. Mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4 bei derselben Hochschule dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 kann bis zur Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden.

(3) Auf die Höchstgrenze nach Absatz 2 Satz 1 und 2 sind Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4, soweit er Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gibt, nicht anzurechnen.

(4) Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 sind im Einverständnis mit dem Mitarbeiter nicht anzurechnen:

1. Zeiten einer Beurlaubung, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden ist, soweit die Beurlaubung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet,

und

2. Zeiten einer Beurlaubung nach § 8 a des Mutterschutzgesetzes und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes, soweit eine Beschäftigung nicht erfolgt ist.

§ 57 d

Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags

Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 kann gekündigt werden, wenn feststeht, daß die Drittmittel wegfallen werden, dies dem Mitarbeiter unverzüglich mitgeteilt wird und die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist frühestens zum Zeitpunkt des Wegfalls der Drittmittel erfolgt.

§ 57 e

Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit einem Mitarbeiter abschließt, gelten § 57 a Satz 2 und die §§ 57 b bis 57 d entsprechend.

§ 57 f

Befristeter Arbeitsvertrag mit Lektoren

Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags mit einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben, zu deren Dienstaufgaben überwiegend die Fremdsprachenausbildung gehört (Lektor), ist bis zur Dauer von fünf Jahren zulässig. Mehrere befristete Arbeitsverträge des Lektors dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. § 57 c Abs. 1 und 4 gilt entsprechend.

§ 57 g

Erstmalige Anwendung

Die §§ 57 a bis 57 f sind erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab 1. Januar 1985 abgeschlossen werden."

2. Dem § 70 wird angefügt:

"(6) Für staatlich anerkannte Hochschulen gelten die §§ 57 a bis 57 g entsprechend."

3. § 72 Abs. 1 zweiter Halbsatz erhält folgende Fassung:

"die §§ 57 a bis 57 g und § 70 Abs. 6 gelten unmittelbar."

Artikel 2

**Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem
Personal an Forschungseinrichtungen**

§ 1

Befristung von Arbeitsverträgen

Für den Abschluß von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem Personal und mit Personal mit ärztlichen Aufgaben an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91 b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten § 57 a Satz 2 und die §§ 57 b bis 57 g des Hochschulrahmengesetzes entsprechend.

§ 2

Mittel Dritter

Mittel Dritter nach § 1 in Verbindung mit § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 und § 57 d des Hochschulrahmengesetzes sind diejenigen finanziellen

Mittel, die den Forschungseinrichtungen oder einzelnen Wissenschaftlern in diesen Einrichtungen über die von den Unterhaltsträgern zur Verfügung gestellten laufenden Haushaltsmittel und Investitionen hinaus zufließen.

§ 3

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 3

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1985 in Kraft.

B e g r ü n d u n g**A. Allgemeiner Teil**

- I. Mit dem Entwurf sollen die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal abgesichert und im Verhältnis zu den bereits bestehenden und fortgeltenden Möglichkeiten erweitert werden. Die Bundesregierung verfolgt mit diesem Entwurf folgende Ziele:
1. Die Leistungsfähigkeit der Forschung in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen hängt in hohem Maße von der Möglichkeit ab, stets genügend neues Personal gewinnen zu können. Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen würde die Forschung erstarren. Die Bedeutung der Befristung von Arbeitsverträgen unterscheidet sich in diesem Bereich daher grundsätzlich von anderen Bereichen des Arbeitslebens: Zeitverträge sind hier kein Ausnahmefall, sondern ein unentbehrliches Regulierungsinstrument zur Absicherung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit der Forschung.
 2. Die Absicherung und Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten dient zugleich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und liegt insofern auch im individuellen Interesse der Nachwuchskräfte. Die wissenschaftlichen Hochschulen müssen in der Lage sein, mit Nachwuchskräften Zeitverträge in großem Umfang abzuschließen. Dies darf nicht durch ein hohes rechtliches Risiko gefährdet werden. Sie können sonst ihre gesetzliche Aufgabe nicht erfüllen, den wissenschaftlichen Nachwuchs heranzubilden (§ 2 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz und die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften). Auch die staatlich anerkannten Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen beteiligen sich an der Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

3. Die Gewinnung und Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs ist auch im Hinblick auf künftige Altersgruppen von Bedeutung. Wenn zu viel wissenschaftliches Personal auf Dauerstellen beschäftigt wird, werden die Chancen nachrückender Jahrgänge verkürzt. Im Forschungsbereich sind die Voraussetzungen zum Abschluß von Zeitverträgen daher nicht nur im Hinblick auf die Interessen des gegenwärtig tätigen Personals zu würdigen; auch die Interessen des künftigen Personals werden berührt, wenn die Rechtslage dazu führt, daß Angehörige der vorangehenden Generation solche Stellen blockieren, die für einen Wechsel oder für andere Aufgaben vorgesehen sind. Dieser Gesichtspunkt, den das Bundesverfassungsgericht bei der Würdigung des Sozialstaatsprinzips in seinem Beschluß zur Rundfunkfreiheit vom 13. Januar 1982 (BVerfGE 59, 231, 266) hervorgehoben hat, gilt im Forschungsbereich in besonderem Maße.

Im übrigen kann nur mit Hilfe befristeter Arbeitsverträge einer großen Zahl junger Menschen die Chance geboten werden, nach dem Examen für einige Zeit in der Forschung arbeiten zu können, um sich so für einen anderen Berufsweg zu qualifizieren.

4. Die Möglichkeit, Zeitverträge in großem Umfang abschließen zu können, dient auch der Erhaltung einer funktionsfähigen Personalstruktur. Ein größerer Bestand an befristeten Arbeitsverträgen ist an den wissenschaftlichen Hochschulen unter anderem notwendig, um aus einem größeren Personenkreis von Zeitangestellten den Hochschullehrernachwuchs auswählen zu können. Der Wissenschaftsrat hat in seiner Stellungnahme zur Neugestaltung der Personalstruktur vom 11.11.1979 empfohlen, für wissenschaftliche Mitarbeiter unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nur für die auf Dauer zu erbringenden Dienstleistungen zu begründen; im übrigen sollten die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter nur befristet besetzt werden.

Früher standen für die Heranbildung des Hochschullehrernachwuchses in erster Linie befristete Beamtenverhältnisse zur Verfügung, nämlich das Amt des wissenschaftlichen Assistenten im Beamtenverhältnis auf Widerruf. Die Zahl der wissenschaftlichen Assistenten ist zurückgegangen; die Zahl der Hochschulassistenten - deren Amt nach dem Hochschulrahmengesetz das Amt des wissenschaftlichen Assistenten abgelöst hat - ist gering geblieben. Dagegen hat die Zahl der wissenschaftlichen Angestellten erheblich zugenommen: Im Jahre 1982 gab es nur noch rd. 5.800 wissenschaftliche Assistenten und 1.850 Hochschulassistenten; demgegenüber betrug die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis rd. 40.000, davon 31.200 auf Zeitstellen. Damit unterliegt die Mehrzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei dem fraglichen Personenkreis heute nicht mehr dem Beamtenrecht, sondern dem Arbeitsrecht. Dessen Bedeutung für den Wissenschaftsbereich ist damit erheblich gewachsen.

5. Eine Erweiterung der Möglichkeiten für den Abschluß von Zeitverträgen ist in besonderem Maße auch in denjenigen Bereichen geboten, in denen die Finanzierung aus Mitteln Dritter erfolgt. Nach der Rechtsprechung ist die Tatsache, daß ein Forschungsvorhaben aus Mitteln Dritter gefördert wird, für sich genommen noch kein sachlicher Grund für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags mit einem Mitarbeiter. Die Bedeutung der Drittmittelforschung - Steigerung des wissenschaftlichen Wettbewerbs, Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Anwendung, Mobilisierung des privaten Engagements zur Förderung der Forschung (vgl. hierzu im einzelnen den Bericht der Bundesregierung zur Förderung der Drittmittelforschung im Rahmen der Grundlagenforschung vom 4.7.1983, BT-Drs. 10/225) - verlangt hier eine Erweiterung der Möglichkeiten zum Abschluß von Zeitverträgen. Ohne eine Verknüpfung der Dauer der betreffenden Arbeitsverhältnisse mit der Laufzeit der Drittmittelfinanzierung wird das Engagement der Drittmit-

telgeber ebenso zurückgehen wie die Bereitschaft zur Einwerbung von Drittmitteln und, wegen des arbeitsrechtlichen Risikos, zur Einstellung von Drittmittelpersonal. Von den rd. 6,5 Mrd. DM, die jährlich in den Hochschulen für Forschung und Entwicklung ausgegeben werden, sind etwa 1,6 Mrd. DM Drittmittel. Sie stammen rund zur Hälfte von der Deutschen Forschungsgemeinschaft, im übrigen von Bundes- und Länderministerien, von Stiftungen und aus der Wirtschaft. Auch bei den staatlich institutionell geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen wachsen Umfang und Bedeutung der Drittmittelforschung.

6. Unter den gegenwärtigen Verhältnissen des Arbeitsmarkts hat die Erleichterung des Abschlusses von Zeitverträgen auch beschäftigungsfördernde Wirkungen. Die zunehmenden arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten beim Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen vor allem im Hochschulbereich wurden vom Wissenschaftsrat in seiner Stellungnahme "Zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern" vom Mai 1982 und, im Bereich der Drittmittelforschung, von der Bundesregierung in ihrem o. g. Bericht im einzelnen dargestellt. Diese Schwierigkeiten bestehen vor allem darin, daß der für die Zulässigkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen erforderliche sachliche Grund nach geltendem Recht an enge, jeweils an den besonderen Verhältnissen des Einzelfalls ausgerichtete Voraussetzungen geknüpft ist, die den spezifischen Belangen von Wissenschaft und Forschung nicht hinreichend Rechnung tragen. Eine weitere Schwierigkeit ergibt sich daraus, daß nach geltendem Recht in die im BAT vorgesehene Höchstdauer von fünf Jahren Zeiten einer Promotionsvorbereitung in den Fällen einzubeziehen sind, in denen die Förderung der Promotion nicht zum Vertragsinhalt gehört, sondern nur Nebeneffekt des Beschäftigungsverhältnisses ist. Das führt dazu, daß in diesen Fällen nach der Promotion häufig nur noch ein sehr kurzer Zeitraum für die intensive wissenschaftliche Arbeit und zur Teilnahme an größeren

Forschungsvorhaben zur Verfügung steht. Ferner wird bei Verträgen, die aus Mitteln Dritter finanziert werden, die Tatsache, daß Drittmittel gewährt werden, nicht als ein ausreichender Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages anerkannt.

Die Folge dieser Schwierigkeiten ist eine wachsende Zurückhaltung bei Hochschulen und Forschungseinrichtungen, befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern abzuschließen. Soweit diese Schwierigkeiten durch Rechtsänderungen ausgeräumt werden (wie sie der Entwurf vorsieht), können die Hochschulen und der übrige Forschungsbereich einer größeren Zahl von qualifizierten Hochschulabsolventen einen Arbeitsplatz auf Zeit anbieten. Sie können damit die Beschäftigungsaussichten dieses Personenkreises entscheidend verbessern.

7. Schließlich würde eine Absicherung und Erleichterung des Abschlusses von Zeitverträgen die Voraussetzungen für eine verlässliche Personalplanung der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen verbessern. Der Wissenschaftsrat hat in seiner Stellungnahme zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern darauf hingewiesen, daß die nach dem geltenden Recht erforderliche Einzelfallbetrachtung es schwierig macht, die Befristung typisierend, insbesondere formularmäßig, zu regeln. Die von der Bundesregierung angestrebte Rechtsänderung soll zu objektiven, sicher anwendbaren Entscheidungskriterien führen, die für alle Beteiligten Rechtssicherheit und Berechenbarkeit gewährleisten.

- II. Die Dringlichkeit einer Rechtsänderung im Bereich der Hochschulen und der außeruniversitären Forschung ist in den letzten Jahren in einer Vielzahl von Stellungnahmen betont worden, u. a. in der Stellungnahme der Westdeutschen Rektorenkonferenz vom 19.1.1982 sowie in den Ausführungen der Präsidenten der Westdeutschen Rektorenkonferenz, der Max-Planck-Gesellschaft und

des Vorsitzenden des Wissenschaftsrats in der Anhörung des Bundestagsausschusses für Forschung und Technologie am 10.3.1982. Der Wissenschaftsrat hat in seiner o. g. Stellungnahme vom Mai 1982 in erster Linie Rechtsänderungen durch eine Änderung der Sonderregelungen 2 y zum BAT, hilfsweise durch eine bundesgesetzliche Regelung empfohlen.

Der Deutsche Bundestag hat mit dem einstimmig gefaßten Beschluß vom 9.12.1982 die Bundesregierung aufgefordert, in einem Bericht zur Förderung der Drittmittelforschung auch entsprechende gesetzliche Änderungen im Arbeitsrecht in den Fällen der Anstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter vorzuschlagen, bei denen die Befristung des Anstellungsvertrages sachlich gerechtfertigt ist. Die Bundesregierung hat, wie erwähnt, den erbetenen Bericht am 4.7.1983 dem Deutschen Bundestag zugeleitet. Sie hat in diesem Bericht u. a. ausgeführt, bei den Vorüberlegungen für eine bundesgesetzliche Regelung im Sinne des Bundestagsbeschlusses sei geprüft worden, ob sich die Regelung auf den Bereich der Drittmittelforschung beschränken lasse; es liege nahe, die Möglichkeiten für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge auch für andere wissenschaftliche Mitarbeiter abzusichern und zu erweitern, unabhängig davon, ob sie aus Drittmitteln oder aus Haushaltsmitteln bezahlt werden. Die Bundesregierung bezeichnete in ihrem Bericht eine Regelung in diesem Sinne für dringlich. Sie erklärte aber darin zugleich, daß sie einen entsprechenden Gesetzentwurf nur vorlegen werde, wenn sich die Tarifvertragsparteien nicht in absehbarer Zeit auf eine tarifvertragliche Regelung der Problematik einigen (BT-Drs. 10/225, S. 21).

Für eine Neuregelung im Sinne des Wissenschaftsrats hatte sich inzwischen auch eine vom baden-württembergischen Ministerpräsidenten aus Wissenschaft und Wirtschaft berufene unabhängige Forschungskommission eingesetzt. Die Kommission sprach sich in ihrem Abschlußbericht Anfang 1983 für eine Verwirklichung der Vorschläge des Wissenschaftsrats durch eine Änderung des BAT aus, forderte jedoch für den Fall, daß eine befriedigende tarifvertragliche Lösung nicht zustande kommt, "mit allem

Nachdruck eine entsprechende gesetzliche Regelung ... durch den Bundesgesetzgeber." Auch die vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft berufene Expertenkommission zur Untersuchung der Auswirkungen des Hochschulrahmengesetzes hat sich in ihrem Bericht vom Januar 1984 die Vorschläge des Wissenschaftsrats zu eigen gemacht. Für das aus Mitteln Dritter vergütete Personal empfahl die Kommission, sofern sich absehen lasse, daß eine tarifvertragliche Lösung nicht erreicht werden könne, "nachdrücklich, eine gesetzliche Regelung im Sinne der Empfehlungen des Wissenschaftsrats unverzüglich in die Wege zu leiten". Darüber hinaus hat sie empfohlen, arbeitsrechtliche Vorschriften in das Hochschulrahmengesetz im Sinne der Empfehlungen des Wissenschaftsrats u. a. für wissenschaftliche Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen und für Lektoren aufzunehmen (S. 46, 74 u. 75 des Kommissionsberichts).

Nach Vorliegen der Stellungnahme des Wissenschaftsrats vom Mai 1982 haben die öffentlichen Arbeitgeber den Gewerkschaften im Rahmen von Manteltarifverhandlungen Vorschläge unterbreitet, wie durch eine Ergänzung der SR 2 y BAT die Möglichkeiten für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern erweitert werden können. Während dieser Verhandlungen wurde der Drittmittelbericht der Bundesregierung im Bundestagsausschuß für Bildung und Wissenschaft erörtert. Am 8. Februar 1984 fand eine mündliche Anhörung von Sachverständigen statt, in der unterschiedliche Auffassungen zum Ausdruck gebracht wurden. Im Anschluß hieran hat der Ausschuß eine Beschlussempfehlung abgegeben; er schlägt darin dem Bundestag vor, die Bundesregierung aufzufordern, nach Abschluß der Tarifverhandlungen unverzüglich über das Ergebnis zu berichten und für den Fall, daß sich die Tarifpartner nicht einigen, bald den angekündigten Gesetzentwurf vorzulegen.

Im April 1984 hat sich ergeben, daß eine tarifvertragliche Einigung in absehbarer Zeit nicht erreicht werden kann. Bei verschiedenen Gelegenheiten, insbesondere in der Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung und Wissenschaft am 8. 2.

1984, ist von Arbeitnehmerseite erklärt worden, daß sie eine ergänzende Regelung sachlich nicht für erforderlich halte.

- III. Verfassungsrechtlich ist für eine Regelung über Zeitverträge im Hochschulbereich und im Bereich der außeruniversitären Forschung von Bedeutung, daß das Bundesverfassungsgericht in der Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 des Grundgesetzes eine objektive Wertentscheidung erblickt, die den Staat dazu verpflichtet, die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern (Hochschulurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 29.5.1973, BVerfGE 35, 79, 114). Danach hat der Staat von verfassungswegen Vorkehrungen dafür zu treffen, daß die Funktionsfähigkeit einer wissenschaftlichen Einrichtung gewährleistet ist. Zur Wahrung der Funktionsfähigkeit gehören auch Vorkehrungen für den Einsatz des wissenschaftlichen Personals. Daraus folgt zwar nicht, daß im Forschungsbereich eine schrankenlose Zulässigkeit von Zeitverträgen verfassungsrechtlich geboten wäre; andererseits ist die Sicherstellung der personellen Fluktuation ein notwendiges Element der Funktionsfähigkeit einer wissenschaftlichen Einrichtung, das der Gesetzgeber bei einer Regelung nicht außer acht lassen darf.
- IV. Der Entwurf sieht eine Ergänzung des Hochschulrahmengesetzes sowie eine entsprechende Regelung für den Bereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor. Eine Verbindung mit der von der Bundesregierung angekündigten Novellierung des Hochschulrahmengesetzes, die Empfehlungen des Berichts der HRG-Expertenkommission aufgreift, ist nicht vorgesehen. Gegen eine derartige Verbindung spricht insbesondere die Eilbedürftigkeit einer - im Anwendungsbereich klar abgrenzbaren - arbeitsrechtlichen Regelung für die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die unmittelbare Geltung haben kann.

Der Entwurf erweitert die Möglichkeiten zum Abschluß von Zeitverträgen dadurch, daß er mehrere Sondertatbestände schafft, auf die im Bereich der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zusätzlich zu den bereits nach geltendem Recht bestehenden Möglichkeiten Zeitverträge mit dem im Entwurf festgelegten Personenkreis gestützt werden können. Dabei knüpft der Entwurf an im Forschungsbereich häufig vorkommende Sachverhalte an, bei denen ein Bedürfnis nach befristeter Beschäftigung besteht. Für die Zulässigkeit der Befristung genügt es nach dem Entwurf, wenn einer der vorgesehenen Tatbestände erfüllt ist, ohne daß weitere Voraussetzungen vorliegen müssen (vgl. den vorgesehenen neuen § 57 b Abs. 2 Satz 1 HRG). Wie § 57 b Abs. 1 zeigt, orientiert sich der Entwurf dabei an dem arbeitsrechtlichen Grundsatz, nach dem es für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages eines sachlichen Grundes bedarf, der es rechtfertigt, den nach dem Kündigungsschutzgesetz gegebenen Bestandschutz auszuschließen; der Entwurf entwickelt diesen Grundsatz für die besonderen Bedürfnisse der Hochschulen und Forschungseinrichtungen weiter.

Für die nach diesen Tatbeständen befristeten Arbeitsverträge werden weitere Bestimmungen über die Dauer der Befristung (§ 57 c) und über die Möglichkeiten einer vorzeitigen Kündigung (§ 57 d) getroffen.

Für bestimmte Vertragstypen wird eine indirekte Altersgrenze dadurch vorgesehen, daß für den ersten Vertragsschluß gefordert wird, daß er in der Regel innerhalb einer bestimmten Zeitspanne nach Abschluß der Ausbildung erfolgt (§ 57 b Abs. 3). Für alle diese Vertragstypen wird hinsichtlich der Dauer eine Höchstgrenze vorgesehen (für den sog. Eingangsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 zwei Jahre, für ärztliches Personal in der Weiterbildung acht Jahre, für alle übrigen Vertragstypen fünf Jahre). Die Höchstgrenzenregelung nach § 57 c Abs. 2 ermöglicht es, daß nach einem Eingangsvertrag von bis zu zwei Jahren ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag von bis zu fünf bzw. acht Jahren abgeschlossen werden kann. Die in § 57 c Abs. 2

Satz 2 festgelegte Höchstgrenze von fünf bzw. acht Jahren darf auch bei mehrfacher Befristung bei derselben Hochschule nicht überschritten werden, worin gegenüber dem geltenden Recht für die Befristung von Arbeitsverträgen eine wesentliche Neuerung im Arbeitnehmerinteresse liegt. Eine Auflockerung dieser Höchstgrenze nach § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 wird nur insofern vorgesehen, als eine Beschäftigung auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4, die der Vorbereitung einer Promotion dient, nicht angerechnet wird (§ 57 c Abs. 3). Ferner wird im Interesse des Arbeitnehmers, falls sein Einverständnis vorliegt, der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages in bestimmten Fällen, insbesondere aus familienpolitischen Erwägungen, gehemmt (§ 57 c Abs. 4); auch in dieser Frage weicht der Entwurf grundsätzlich vom geltenden Recht ab.

Zusammengenommen sind die genannten Bestimmungen das Ergebnis einer Abwägung zwischen den Anforderungen, die sich aus der verfassungsrechtlichen Pflicht des Staates zur Bereitstellung funktionsfähiger Einrichtungen für den freien Wissenschaftsbetrieb und aus dem Sozialstaatsprinzip ergeben.

Die vorgesehenen Bestimmungen gelten für folgende Kategorien des wissenschaftlichen Personals im Sinne des Hochschulrahmengesetzes: wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter, ärztliches Personal nach § 54 des Hochschulrahmengesetzes und bestimmte Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Lektoren, § 57 f).

Die für die Hochschulen vorgesehenen Bestimmungen sind nach Artikel 2 auch auf befristete Arbeitsverträge mit dem wissenschaftlichen Personal der außeruniversitären Forschungseinrichtungen entsprechend anzuwenden.

- V. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind aufgrund der Gesetzesvorlage nicht zu erwarten.

B. Besonderer Teil

Artikel 1 - Änderung des Hochschulrahmengesetzes

Zu Artikel 1 Nr. 1

§ 57 a - Befristung von Arbeitsverträgen

Die Vorschrift legt den persönlichen Anwendungsbereich fest und regelt das Verhältnis der §§ 57 b bis 57 g zu den sonstigen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen, die für befristete Arbeitsverträge gelten.

Satz 1 stellt den Grundsatz auf, daß mit den dort genannten Gruppen des wissenschaftlichen Personals befristete Arbeitsverträge nach Maßgabe der §§ 57 b bis 57 g abgeschlossen werden können. Soweit diese Bestimmungen eingreifen, sind sie für die Wirksamkeit der Befristung von Arbeitsverträgen allein maßgebend.

Der sachliche Anwendungsbereich umfaßt in Verbindung mit § 1 Satz 1 HRG nach Landesrecht staatliche Hochschulen einschließlich der Sonderforschungsbereiche. Die Sicherung der Leistungsfähigkeit der Forschung in diesem Bereich ist eine öffentliche Aufgabe von besonderer Bedeutung. Ihre Leistungsfähigkeit ist maßgebend für den wissenschaftlichen Standard unseres Landes, für seine Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung sowie für das Ausmaß, in dem Nachwuchskräfte für wissenschaftliche und berufliche Spitzenleistungen qualifiziert werden können. Deshalb sind auch besondere Regelungen für diesen Bereich gerechtfertigt, die die Innovationsfähigkeit der Wissenschaft durch kontinuierliche Nachwuchspflege und personelle Erneuerung gewährleisten und die Einwerbung von Drittmitteln für die Forschung erleichtern.

Satz 2 bestimmt, daß arbeitsrechtliche Vorschriften und Grundsätze, die für befristete Arbeitsverträge gelten, für Arbeitsverträge, die auf Tatbestände dieses Gesetzes gestützt werden, nur insoweit anzuwenden sind, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes nicht widersprechen. Zu den in Satz 2 aufgeführten arbeitsrechtlichen Vorschriften gehören auch tarifrechtliche Regelungen (z. B. über die Dauer der Befristung). Für die nicht vom Entwurf geregelten Fälle einer Befristung von Arbeitsverträgen bleiben die geltenden Regelungen unberührt.

§ 57 b - Befristeter Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern

Die Vorschrift betrifft die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern nach § 53 HRG. Zu ihnen gehören auch wissenschaftliche Mitarbeiter, die nach § 25 Abs. 4 HRG als Personal der Hochschule eingestellt sind, oder an den Hochschulen tätiges ärztliches Personal in der Weiterbildung zum Facharzt, das nach § 54 HRG wissenschaftlichen Mitarbeitern gleichgestellt ist.

Absatz 1 geht von dem allgemeinen von der Rechtsprechung entwickelten Rechtsgrundsatz aus, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes bedarf.

Absatz 2 Satz 1 legt die Tatbestände fest, die von Gesetzes wegen als solche sachlichen Gründe gelten. Liegt einer der gesetzlichen Tatbestände vor, ist die Befristung zulässig, ohne daß es auf weitere Voraussetzungen ankommt. Über die in Satz 1 Nr. 1 bis 5 aufgeführten Tatbestände hinaus gelten weiterhin die von der Rechtsprechung anerkannten Gründe für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge (z. B. für einen Vertrag für eine Aufgabe von begrenzter Dauer, vgl. dazu Nr. 1 b SR 2 y BAT).

Die Tatbestände zulässiger Befristung des Satzes 1 Nr. 1 bis 5 dienen im wesentlichen zwei Zwecken: der Erfüllung der den Hochschulen obliegenden Aufgaben in der Forschung und der Förderung qualifizierter Nachwuchskräfte für die Wissenschaft und die berufliche Praxis. Eine möglichst kreative und effiziente Forschung setzt eine laufende personelle

Erneuerung voraus. Die Förderung qualifizierter Nachwuchskräfte ist nur zu gewährleisten, wenn eine Rotation auf den Förderungsstellen stattfindet und Stellenblockaden vermieden werden. Beide Zwecksetzungen erfordern es, daß Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern befristet werden können.

Die Voraussetzungen der **Nummer 1** liegen vor, wenn der wissenschaftliche Mitarbeiter als wissenschaftliche Nachwuchskraft beschäftigt wird oder die Beschäftigung der Verbesserung seiner wissenschaftlichen Qualifikation für eine berufliche Tätigkeit dient. Als ein Anwendungsfall kommt in Betracht, daß die Beschäftigung mit wissenschaftlichen Dienstleistungen der Vorbereitung einer Promotion dient. Nummer 1 gilt jedoch auch dann, wenn eine förmliche Qualifikation nicht angestrebt wird.

Ein Anwendungsfall der Nummer 1 ist ferner gegeben, wenn ein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen der vertraglichen Beschäftigung Gelegenheit erhält, sich im Interesse seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung mit den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden sowie technischen Verfahren vertraut zu machen.

Die Voraussetzungen nach **Nummer 2** sind erfüllt, wenn der wissenschaftliche Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet werden soll, die nach ihrer haushaltsrechtlichen Zweckbestimmung für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind. Es genügt in diesem Fall, daß der wissenschaftliche Mitarbeiter entsprechend dieser Zweckbestimmung eingestellt und beschäftigt wird.

Nummer 3 ist eine besondere Regelung für die vorübergehende Wahrnehmung einer Forschungstätigkeit im Hochschulbereich. Sie soll vor allem den Personalaustausch zwischen der Hochschulforschung und der Forschung außerhalb des Hochschulbereichs, insbesondere der Industrie- und Wirtschaftsforschung, erleichtern. Für die Zulässigkeit der Befristung genügt es, daß der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit der Hochschule erwerben oder vorübergehend in sie einbringen soll. Unter Nummer 3 fällt insbesondere die Mitarbeit bereits qualifizierter Mitarbeiter an wissenschaftlichen Projekten; von

diesen erfahren die Grundlagenforschung und die anwendungsbezogene Forschung entscheidende Impulse.

Die Befristung nach **Nummer 4** setzt voraus, daß der wissenschaftliche Mitarbeiter zumindest überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet wird. Die Vorschrift findet auch dann Anwendung, wenn verschiedene Drittmittelgeber einen Finanzierungsbeitrag leisten, falls der Drittmittelanteil an der Vergütung insgesamt überwiegt. Erforderlich ist allerdings in allen Fällen, daß die Beschäftigung des Mitarbeiters der Zweckbestimmung der Mittel entspricht.

Daß eine Tätigkeit aus Mitteln Dritter finanziert wird, ist für sich allein genommen bislang kein von der Rechtsprechung anerkannter Sachgrund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigt. Nur wenn eine Haushaltsstelle von vornherein auf bestimmte Zeit bewilligt wird und die Stelle anschließend wegfällt, stellt der Stellenwegfall nach der Rechtsprechung einen sachlichen Grund für die Zulässigkeit der Befristung dar. In den meisten Fällen wird jedoch für Personal, das aus Mitteln Dritter vergütet wird, keine derartige, auf bestimmte Zeit bewilligte Haushaltsstelle geschaffen. Die Befristung der Arbeitsverträge des Drittmittelpersonals ist deshalb zunehmend auf arbeitsrechtliche und verwaltungspraktische Schwierigkeiten gestoßen. Die arbeitsrechtlichen Risiken haben den Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen und damit die Beschäftigungsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte erschwert.

Die Forschung mit Mitteln Dritter und die Anwendung des § 25 Abs. 4 HRG erfordern, daß die Arbeitsverträge des Drittmittelpersonals wirksam befristet werden können. Diesem Zweck dient die Nummer 4.

Nach **Nummer 5** ist die Befristung eines Arbeitsvertrages bei der erstmaligen Einstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter zulässig. Dieser "Eingangsvertrag" trägt unter anderem dem Umstand Rechnung, daß häufig nicht schon nach kurzer Zeit beurteilt werden kann, ob ein Mitarbeiter für eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung oder für die Mitarbeit an einem Forschungsvorhaben geeignet ist. Die Anwendung der Vorschrift

ist nicht davon abhängig, welche Qualifikationsstufe der Mitarbeiter erreicht hat und mit welchen Aufgaben er beschäftigt wird.

Satz 2 des Absatzes 2 bestimmt, daß im Vertrag angegeben werden muß, auf welchen Grund nach Satz 1 der Vertrag gestützt wird. Die Vertragsparteien sollen selbst festlegen, ob der Vertrag auf einem (oder mehreren) der in Satz 1 geregelten Tatbestände oder auf den daneben weiterhin geltenden von der Rechtsprechung entwickelten Zulässigkeitsgründen beruhen soll. Damit wird zwischen den Vertragsparteien Klarheit darüber geschaffen, ob die vom Gesetz für Arbeitsverträge nach Satz 1 Nr. 1 bis 5 angeordneten besonderen Rechtsfolgen (z. B. Absatz 3 und § 57 c) eintreten sollen oder nicht.

Nach Absatz 3 soll der erste Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 5 nicht später als vier Jahre nach der letzten Hochschul- oder Staatsprüfung erfolgen. Eine noch engere zeitliche Begrenzung für die Zulässigkeit des Vertragsabschlusses ist nicht angebracht; die Regelung muß zeitlich flexibel genug sein, um unterschiedlichen Sachverhalten Rechnung zu tragen (berufliche Vorbereitungsdienste und Tätigkeiten, Zeiten wissenschaftlicher Weiterbildung als Stipendiat, Auslandsaufenthalte unmittelbar nach dem Hochschulabschluß, besondere soziale Umstände usw.). Bei den übrigen Tatbeständen des Absatzes 2 Satz 1 ist die Einführung einer derartigen "mittelbaren Altersgrenze" für den erstmaligen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages nicht sachgerecht.

Nach Absatz 4 gelten die Zulässigkeitsvoraussetzungen für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge nach den Absätzen 1 bis 3 für künstlerische Mitarbeiter und für Personal mit ärztlichen Aufgaben (§ 54 HRG) entsprechend. Die Regelung für eine "mittelbare Altersgrenze" nach Absatz 3 gilt jedoch nicht für ärztliches Personal in der Weiterbildung.

§ 57 c - Dauer der Befristung

Absatz 1 sieht vor, daß die Dauer der Befristung eines Arbeitsvertrages, der auf einen Tatbestand des § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 gestützt wird, sich ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung bestimmt. Die Bestimmung der Vertragsdauer soll innerhalb der zeitlichen Grenzen der Absätze 2 bis 4 allein den Parteien überlassen bleiben. Von einer häufig unsicheren - weil im Einzelfall von einer Vielzahl von Elementen und Bewertungen abhängigen - Prognose des Arbeitgebers darüber, wie lange die sachlichen Gründe für die Befristung vorliegen werden, ist die Wirksamkeit der Vereinbarung über die Dauer danach nicht mehr abhängig. Dies gilt auch, wenn bei einer Mitarbeit an der Forschungsarbeit nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 oder bei der Vergütung mit Drittmitteln nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 die von dem Mitarbeiter zu erfüllenden Aufgaben bzw. die Laufzeit der Mittelbewilligung nur eine längere oder gegebenenfalls auch kürzere Befristung rechtfertigen würden.

Im Rahmen der Höchstgrenzen nach Absatz 2 ist jede Vereinbarung über eine kalendermäßig bestimmte oder bestimmbare Dauer zulässig. Dadurch wird eine rechtlich sichere Grundlage für ein flexibles Reagieren auf die jeweiligen Bedürfnisse der Forschung und der Nachwuchsförderung geschaffen.

Die in Absatz 2 vorgesehenen Höchstgrenzen für befristete Arbeitsverträge dienen dem Schutz des wissenschaftlichen Mitarbeiters gegen eine sozial unvertretbare Ausdehnung der befristeten Beschäftigung. Eine befristete Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an derselben Hochschule soll grundsätzlich nur solange erfolgen, bis eine abschließende Beurteilung seiner Qualifizierung und seiner Eignung für das Aufrücken in eine höherwertige Funktion möglich ist.

Satz 1 des Absatzes 2 sieht für die Dauer befristeter Arbeitsverträge, die auf § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4 gestützt sind, eine Höchstgrenze von fünf Jahren vor. Für ärztliches Personal in der Weiterbildung gilt eine gesetzliche Höchstgrenze von acht Jahren, da die Höchstgrenze von sieben Jahren des Satzes 2 der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT den Weiterbildungsbedürfnissen nicht mehr in allen Fächern genügt.

Satz 2 bestimmt, daß mehrere befristete Arbeitsverträge bei derselben Hochschule die nach Satz 1 festgelegte Höchstdauer insgesamt nicht überschreiten dürfen, auch wenn die Arbeitsverträge auf verschiedenen Gründen nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4 beruhen. Insoweit weicht diese Vorschrift von Satz 1 der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT zugunsten der wissenschaftlichen Mitarbeiter ab. Nach der gegenwärtigen Rechtslage werden mehrere befristete Arbeitsverträge, die auf jeweils verschiedenen Sachgründen beruhen, bei der Berechnung der Fünf-Jahres-Frist nach Satz 1 der Protokollnotiz Nr. 2 nicht zusammengerechnet.

Für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 - eines "Eingangsvertrages" - wird, seinem Zweck der Erprobung und Einarbeitung wissenschaftlicher Mitarbeiter entsprechend, in Satz 2 eine Höchstdauer von zwei Jahren festgelegt. Dieser Vertrag kann nach seiner Funktion (erstmalige Einstellung) über die Höchstdauer von zwei Jahren hinaus auch bei verschiedenen Arbeitgebern nicht mehrfach abgeschlossen werden.

Die Höchstdauerregelungen in den Sätzen 1 und 2 und in Satz 3 des Absatzes 2 ermöglichen, daß nach einem Eingangsvertrag mit einer Dauer von bis zu zwei Jahren ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4 oder mehrere solche Verträge bei derselben Hochschule mit einer Dauer von bis zu fünf bzw. acht Jahren abgeschlossen werden können (bei einem Wechsel der Hochschule weitere Arbeitsverträge mit derselben Höchstgrenze).

Absatz 3 sieht eine Auflockerung der Höchstgrenze von fünf bzw. acht Jahren des Absatzes 2 Satz 1 und 2 durch die Nichtanrechnung der Zeiten einer Promotionsvorbereitung vor; sie trägt damit den besonderen Gegebenheiten bei der Forschungs- und Nachwuchsförderung Rechnung. Wenn wissenschaftliche Mitarbeiter während eines befristeten Arbeitsvertrages promovieren, ist mit dem Abschluß der Promotion häufig auch die Fünf-Jahresgrenze erreicht. Zu zeitlich begrenzter Mitarbeit des

Promovierten an anspruchsvollen Forschungsprojekten würde dann keine Möglichkeit mehr bestehen. Schwierigkeiten dieser Art können sich vor allem bei Forschungsvorhaben ergeben, die - wie die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Sonderforschungsbereiche - von vornherein auf einen längeren Zeitraum angelegt sind. Diesen Umständen trägt die Nichtanrechnungsregelung in Absatz 3 Rechnung.

Absatz 4 schützt wissenschaftliche Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverträgen vor dem Verlust von Beschäftigungsansprüchen im Falle einer Kindesbetreuung oder der Angehörigenpflege für die Dauer von bis zu zwei Jahren (Nr. 1) sowie Mitarbeiterinnen im Falle der Mutterschaft während der Zeiten einer Beurlaubung oder eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz (Nr. 2). Nach geltendem Recht würden in diesen Fällen Zeiten der Beurlaubung oder der Beschäftigungsunterbrechung den Ablauf der Zeit, für die ein befristeter Arbeitsvertrag jeweils eingegangen ist, nicht hemmen und damit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausschließen. Insbesondere erhalten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf keinen Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz. Um zu verhindern, daß Nachwuchswissenschaftler wegen der Erfüllung familiärer Pflichten oder wegen einer Mutterschaft ihren wissenschaftlichen Werdegang abbrechen müssen, sieht Absatz 4 vor, daß die entsprechenden Urlaubs- und Unterbrechungszeiten auf die jeweilige Dauer des befristeten Arbeitsvertrages nicht anzurechnen sind. Die Beendigung des Arbeitsvertrages wird dabei um die nicht anzurechnende Zeit hinausgeschoben. Die Nichtanrechnung setzt das Einverständnis des Mitarbeiters voraus.

§ 57 d - Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages

Beim Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter, der aus Mitteln Dritter vergütet wird, läßt sich der Zeitraum, für den die Drittmittel tatsächlich zur Verfügung stehen werden, häufig noch nicht übersehen. Vielfach behalten Drittmittelgeber sich eine Zwischenbegutachtung von Forschungsvorhaben vor, von deren Ergebnis die Fortsetzung der Finanzierung abhängt. Auch können auf parlamentarischen Entscheidungen beruhende oder sonst

notwendig werdende Einsparungen auf seiten des Drittmittelgebers und die Ausübung eines vorbehaltenen Widerrufs bewilligter Mittel bei Vorhaben, die ursprünglich für einen längeren Zeitraum geplant waren, dazu führen, daß Mittel für die Vergütung von Mitarbeitern vor dem planmäßigen Abschluß ihrer vorgesehenen Mitarbeit oder des Vorhabens wegfallen. Die Hochschulen wiederum sind häufig in der Situation, zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter befristete Arbeitsverträge für die planmäßige Dauer der vorgesehenen Mitarbeit oder des Vorhabens vereinbaren zu müssen. In diesen Fällen würden sie nach geltendem Recht, falls nicht im Arbeitsvertrag eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart ist, das nicht in ihre Einflußsphäre fallende Vergütungsrisiko von Mitarbeitern tragen müssen, wenn die Drittmittel vorzeitig wegfallen.

Zur Vermeidung dieses Risikos und zur Förderung der Bereitschaft, Forschung mit Drittmitteln zu betreiben, die auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter verbessert, sieht § 57 d für den Fall des vorzeitigen Wegfalls der Drittmittel eine gesetzliche Regelung für die vorzeitige Kündigung befristeter Arbeitsverträge derjenigen Mitarbeiter vor, die aus diesen Mitteln vergütet wurden. Die Regelung knüpft an die nach der Rechtsprechung zum befristeten Arbeitsvertrag (Nr. 7 Abs. 3 der SR 2 y BAT) bestehenden Möglichkeiten zur Kündigung befristeter Arbeitsverträge an. Sie findet unabhängig von der Dauer der Zeit Anwendung, mit deren Ablauf der Arbeitsvertrag enden soll.

Soweit eine Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages nicht schon aus anderen Rechtsgründen möglich ist, setzt die Kündigung nach § 57 d voraus, daß beim Kündigungsausspruch feststeht, daß die Drittmittel wegfallen werden, und daß der Mittelwegfall dem Mitarbeiter unverzüglich mitgeteilt wird. Für die einzuhaltenden Kündigungsfristen verbleibt es bei den jeweils anzuwendenden gesetzlichen, tarifrechtlichen oder vertraglichen Bestimmungen. Die Kündigung ist frühestens zum Zeitpunkt des Wegfalls der Drittmittel zulässig.

§ 57 e - Privatdienstvertrag

Die Vorschrift trifft eine Regelung für die Fälle, in denen ein hauptberuflicher Mitarbeiter von einem Hochschulmitglied durch Privatdienstvertrag eingestellt wird. Arbeitgeber ist in diesem Fall das Hochschulmitglied. Der Mitarbeiter gehört nicht zum Hochschulpersonal.

Wird der Mitarbeiter nach dieser Vorschrift durch Privatdienstvertrag eingestellt, erfüllt er ebenso wie ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der zum Personal der Hochschule gehört, deren Aufgaben. Derartige Gestaltungen kommen - soweit sie durch § 25 Abs. 4 HRG zugelassen sind - insbesondere bei der Forschung mit Mitteln Dritter vor.

Zulässigkeitsvoraussetzung für die Befristung ist neben den Anforderungen der entsprechend geltenden §§ 57 b und 57 c, daß das dienstberechtigte Hochschulmitglied befugt ist, Aufgaben der Hochschule weisungsfrei wahrzunehmen. Zu diesem Personenkreis zählen die Professoren und die Hochschulassistenten (§ 43 Abs. 1, § 47 Abs. 3 HRG).

Außerdem muß ein Angehöriger des genannten Personenkreises den Mitarbeiter zu dem Zweck beschäftigen, daß dieser ihn bei der Erfüllung von weisungsfrei wahrgenommenen Aufgaben der Hochschule unterstützt. Die Unterstützung anderer Aufgaben des betreffenden Hochschulmitglieds berechtigt nicht zum Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages.

Für befristete Privatdienstverträge gelten die auf andere befristete Arbeitsverträge anzuwendenden Vorschriften des § 57 a Satz 2 und der §§ 57 b bis 57 d entsprechend.

§ 57 f - Befristeter Arbeitsvertrag mit Lektoren

Mit fremdsprachlichen Lektoren wird der Abschluß befristeter Arbeitsverträge bis zur Dauer von insgesamt fünf Jahren zugelassen. Für die Zulässigkeit der Befristung genügt es nach Satz 1, daß der Fremdsprachenunterricht die überwiegende Dienstaufgabe des Lektors ist. Nicht dagegen ist maßgebend, ob der Lektor neben diesen Aufgaben auch andere

Dienstaufgaben, z. B. landeskundlichen Unterricht, zu erteilen hat oder zur Erfüllung seiner Dienstaufgaben engen Kontakt zu seinem Heimatland im konkreten Fall benötigt. Nach der Rahmenordnung für Lektoren der Kultusministerkonferenz vom 30. Januar 1981 soll die Beschäftigungsdauer des Lektors fünf Jahre nicht überschreiten. An diese Vereinbarung knüpft die vorgesehene Höchstdauerregelung nach Satz 2 an. Die Regelungen über die vertragliche Vereinbarung der Befristungsdauer (§ 57 c Abs. 1) sowie über die Nichtanrechnung bestimmter Beurlaubungs- und Unterbrechungszeiten in Betreuungsfällen oder wegen einer Mutterschaft (§ 57 c Abs. 4) gelten entsprechend.

§ 57 g - Erstmalige Anwendung

Aufgrund der vorgesehenen Übergangsregelung bleiben die beim Inkrafttreten des Gesetzes (am 1. Januar 1985) bestehenden befristeten Arbeitsverträge und die für sie geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze unberührt.

Zu Artikel 1 Nr. 2

Nach dieser Vorschrift gelten die Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen des Artikels 1 Nr. 1 für staatlich anerkannte Hochschulen entsprechend. Zu diesen Hochschulen gehören die Hochschulen des Bundes, namentlich die Hochschulen der Bundeswehr und die Fachhochschulen des Bundes, Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft sowie staatlich anerkannte private Hochschulen.

Zu Artikel 1 Nr. 3

Die Anordnung der unmittelbaren Geltung der in Artikel 1 Nr. 1 und 2 genannten Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes ist auf die Befugnis des Bundes zur konkurrierenden Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts (Art. 74 Nr. 12 GG) gestützt.

Zu Artikel 2 - Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen

§ 1 - Befristung von Arbeitsverträgen

Die Vorschrift ordnet die entsprechende Geltung des § 57 a Satz 2 und der §§ 57 b bis 57 g des Hochschulrahmengesetzes für die genannten Forschungseinrichtungen an. Die Zielsetzungen und Gründe für die Absicherung und Erweiterung der Möglichkeiten zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal und mit Personal mit ärztlichen Aufgaben der betreffenden Einrichtungen ergeben sich aus dem Allgemeinteil der Begründung (vgl. dort I. bis III.). Auch in diesem Bereich sind befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Interesse einer leistungsfähigen Forschung und ausreichender Erneuerungsraten sowie zur Sicherung der Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs unabdingbar (vgl. auch den Bericht der Bundesregierung "Status und Perspektiven der Großforschungseinrichtungen" vom 16.4.1984, BT-Drs. 10/1327, S. 36 f.).

Der Anwendungsbereich des Artikels 2 umfaßt staatliche Forschungseinrichtungen sowie die überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Art. 91 b GG finanzierten Forschungseinrichtungen. Bei den auf der Grundlage des Art. 91 b GG geförderten Forschungseinrichtungen kommt es auf die Höhe des Anteils der staatlichen Finanzierung nicht an.

Im wesentlichen handelt es sich um die Großforschungseinrichtungen, die Institute der Max-Planck-Gesellschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft sowie die weiteren nach der Rahmenvereinbarung "Forschungsförderung" gemeinsam von Bund und Ländern finanzierten Forschungseinrichtungen, die Bundesforschungsanstalten, die Landesforschungsanstalt und die überwiegend von den Ländern finanzierten Forschungseinrichtungen.

Nicht hingegen werden vom Anwendungsbereich solche Forschungseinrichtungen umfaßt, die überwiegend durch nicht staatliche (kommunale oder private) Mittel finanziert werden; insbesondere sind dies private Forschungsinstitute und Einrichtungen der Industrieforschung. Nicht staat.

liche Finanzierung im Sinne der Vorschrift ist aber auch die Finanzierung aus Mitteln Dritter, unabhängig davon, ob sie staatlicher, sonstiger öffentlicher oder privater Herkunft sind.

§ 2 - Mittel Dritter

Für den Anwendungsbereich des Gesetzes nach Artikel 2 ist eine Regelung des Drittmittelbegriffs für die Fälle der entsprechenden Anwendung des § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 und des § 57 d des Hochschulrahmengesetzes erforderlich. Nach der gesetzlichen Definition sind Mittel Dritter diejenigen finanziellen Mittel, die den Forschungseinrichtungen oder einzelnen Wissenschaftlern in diesen Institutionen über die von den Unterhaltsträgern zur Verfügung gestellten laufenden Haushaltsmittel und Investitionen (Grundausstattung) hinaus zusätzlich zufließen.

§ 3 - Berlin-Klausel

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu Artikel 3 - Berlin-Klausel

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel für das Gesetz insgesamt.

Zu Artikel 4 - Inkrafttreten

Die Vorschrift enthält die Regelung über das Inkrafttreten des Gesetzes.

05.10.84

Stellungnahme**des Bundesrates**

zum

Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Der Bundesrat hat in seiner 541. Sitzung am 5. Oktober 1984 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Zum Gesetzentwurf im ganzen

Der Bundesrat begrüßt und unterstützt die Absicht des Gesetzentwurfs, die arbeitsrechtlichen Probleme, die sich in der Vergangenheit mit wissenschaftlichem Personal in den Hochschulen und den von der öffentlichen Hand finanzierten Forschungseinrichtungen ergeben haben, durch eine gesetzliche Regelung zu lösen.

2. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 a Satz 1)

In Artikel 1 Nr. 1 sind in § 57 a Satz 1 vor dem Wort "gelten" die Worte "sowie mit wissenschaftlichen Hilfskräften" einzufügen.

Begründung:

Der im Gesetzentwurf vorgesehene Anwendungsbereich des Gesetzes ist zu eng. Andererseits ist es nicht erforderlich, alle Gruppen des wissenschaftlichen Hochschulpersonals einer bundesrechtlichen Sonderregelung zu unterwerfen.

3. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 a)

In Artikel 1 Nr. 1 ist in § 57 a der Satz 2 wie folgt zu fassen:

"Im übrigen sind auf diese Arbeitsverhältnisse die arbeitsrechtlichen Vorschriften über befristete Arbeitsverhältnisse anzuwenden, soweit dieses Gesetz keine Regelungen enthält."

Begründung:

Die Änderung dient der Klarstellung. Aufgrund der bisherigen Formulierung ist unklar, wie die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen im Verhältnis zu günstigeren tariflichen Vorschriften stehen und ob tarifvertragliches Folgerecht anzuwenden ist, wenn nur der sachliche Grund dem Gesetz zu entnehmen ist.

4. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 a)

In Artikel 1 Nr. 1 ist in § 57 a folgender Satz anzufügen:

"Die Zuständigkeit der Länder für gesetzliche Regelungen über befristete Arbeitsverträge bleibt im übrigen unberührt."

Begründung:

Der neue Satz dient der Klarstellung, daß die vorgesehenen Regelungen über befristete Arbeitsverträge nicht abschließend sind.

Eine solche Klarstellung, daß die Gesetzgebungszuständigkeit der Länder über befristete Arbeitsverhältnisse im übrigen nicht berührt wird, ermöglicht es, unterschiedliche Auffassungen über die Kompetenzgrundlage (Artikel 74 Nr. 12 oder Artikel 75 Nr. 1 GG) offen zu halten. Darüber hinaus müssen die Länder in der Sache die Möglichkeit haben, sachgerechte Regelungen in vom Regierungsentwurf nicht erfaßten Bereichen des Hochschulpersonals zu treffen. So muß es auch in Zukunft möglich sein, Assistenten an Fachhochschulen in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen, welches nach landesrechtlichen Vorschriften dazu dient, im Studium erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten zur Verbesserung der beruflichen Aussichten zu ergänzen und zu vertiefen.

5. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§§ 57 b, 57 c, 57 d und 57 f) sowie Artikel 2 (§§ 1 und 2)

In Artikel 1 Nr. 1 ist § 57 b wie folgt zu fassen:

"§ 57 b

Sachlicher Grund für die Befristung

(1) Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter nach § 53 ist zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

(2) Sachliche Gründe, die die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter sowie einem Mitarbeiter mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben rechtfertigen, liegen insbesondere vor, wenn

1. die Beschäftigung neben der Erfüllung der jeweiligen Dienstaufgaben innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit der Förderung als wissenschaftlicher, künstlerischer oder ärztlicher Nachwuchs oder der beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dienen soll, auch wenn der Erwerb einer bestimmten Qualifikation damit nicht verbunden ist,

2. die Vergütung aus Mitteln erfolgt, die nach dem Haushaltsplan für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind,

3. die Beschäftigung dazu dienen soll, besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit oder in der künstlerischen Betätigung zu erwerben oder vorübergehend in sie einzubringen,

4. die Vergütung überwiegend aus Mitteln Dritter entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel erfolgt oder

5. der Mitarbeiter erstmals eingestellt wird.

(3) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben rechtfertigt, liegt vor, wenn ihre Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt (Lektor).

(4) Für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft, die wissenschaftliche Dienstleistungen zu weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten zu erbringen hat, gilt Absatz 2 Nr. 1, 2 und 4 entsprechend.

(5) Die Zulässigkeit einer Befristung aus anderen als den in Absatz 2 und 3 genannten sachlichen Gründen bleibt unberührt.

(6) Der Grund für die Befristung ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

(7) Für andere Arbeitsverhältnisse ist ein sachlicher Grund, der die Befristung rechtfertigt, nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil Absatz 1 und Absatz 2 Nr. 2 keine unmittelbare Anwendung finden.

(8) Der erstmalige Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages für die Beschäftigung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder zur beruflichen Ausbildung nach Absatz 2 Nr. 1 oder für die Beschäftigung nach Absatz 2 Nr. 5 soll nicht später als vier Jahre nach der letzten Hochschulprüfung oder Staatsprüfung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters erfolgen.

Als Folge sind

in Artikel 1 Nr. 1 in § 57 c

in Absatz 1 Satz 1 das Zitat "Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5"

durch das Zitat "Abs. 2 bis 4",

in Absatz 2 Satz 1 und 2 das Zitat "Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4"

jeweils durch das Zitat "Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3",

in Absatz 3 das Zitat "Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4"

durch das Zitat "Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 4,

in Absatz 4 im Eingangssatz das Zitat "Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5"

durch das Zitat "Abs. 2 bis 4",

in Artikel 1 Nr. 1 in § 57 d

das Zitat "Abs. 2 Satz 1 Nr. 4"

durch das Zitat "Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 4 in Verbindung mit

Abs. 2 Nr. 4"

zu ersetzen sowie

in Artikel 1 Nr. 1 in § 57 c Abs. 2 Satz 3 und in Artikel 2 § 2 jeweils das Zitat "Satz 1" zu streichen.

Als Folge sind weiter

in Artikel 1 Nr. 1 der § 57 f sowie
in Artikel 1 Nr. 1 § 57 a, Nr. 2 und 3 und
in Artikel 2 § 1 jeweils die Zitierung des § 57 f zu streichen.

Begründung:

Bereits in der Überschrift sollte deutlich gemacht werden, daß eine gesetzliche Ausgestaltung des Grundsatzes erfolgt, daß die Befristung von Arbeitsverträgen des sachlichen Grundes bedarf.

Die neu gefaßten Absätze 2 bis 4 legen fest, daß die in ihnen geregelten Tatbestände sachliche Befristungsgründe sind; die in Absatz 2 der Regierungsvorlage formulierte Fiktion ("gilt") ist sachlich unzutreffend. Der neu gefaßte Absatz 2 enthält diejenigen Befristungstatbestände, welche nicht nur für eine Kategorie des Hochschulpersonals gelten sollen; aus Gründen der Einheitlichkeit sind die Mitarbeiter mit ärztlichen, zahnärztlichen und tierärztlichen Aufgaben miterfaßt. Aus systematischen Gründen ist der Zeitvertrag mit Lektoren in einem neu einzufügenden Absatz 3 geregelt; dadurch wird ferner § 57 f des Gesetzentwurfs überflüssig und der Gesetzestext vereinfacht.

Nach der Begründung zum Gesetzentwurf soll der Befristungsgrund der Weiterqualifikation (Absatz 2 Nr. 1) auch dann eingreifen, wenn eine förmliche Qualifikation nicht angestrebt wird. Angesichts der dies bisher nicht stützenden Rechtsprechung kommt diese Zielsetzung

im Regierungsentwurf nicht hinreichend zum Ausdruck; deshalb stellt der Änderungsvorschlag im Gesetzestext ausdrücklich klar, daß der sachliche Befristungsgrund auch gegeben sein soll, wenn der Erwerb einer bestimmten Qualifikation mit der Beschäftigung nicht verbunden ist. Um zu vermeiden, daß ein und dieselbe Bestimmung verschiedene Begriffe von Weiterbildung enthält (vgl. auch § 21 HRG), spricht die neu gefaßte Nummer 1 nicht von "Weiterbildung", sondern "Förderung als wissenschaftlicher, künstlerischer oder ärztlicher Nachwuchs".

Absatz 2 Nr. 2 bis 5 sind gegenüber dem Gesetzentwurf lediglich redaktionell verändert.

Auch für die wissenschaftlichen Hilfskräfte sind sachliche Befristungsgründe festzusetzen. Dies erfolgt in dem neuen Absatz 4. Auf die Befristungsgründe nach Absatz 2 Nr. 3 und 5 kann dabei verzichtet werden.

Der Vorschlag eines neuen Absatzes 5 dient der Klarstellung und stellt der Sache nach eine Verweisung auf die außerhalb des vorliegenden Gesetzentwurfs geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze dar.

Der neue Absatz 6 entspricht Absatz 2 Satz 2 des Gesetzentwurfs.

Der neue Absatz 7 ist notwendig, um die Offenheit künftiger Rechtsentwicklung zu sichern. Die Bestimmung soll vermeiden, daß in anderen, hier nicht geregelten Arbeitsverhältnissen ein sachlicher Befristungsgrund im Wege des Umkehrschlusses allein deshalb ausgeschlossen wird, weil der vorliegende Gesetzentwurf unmittelbar nur für wissenschaftliches Personal gilt. Dieser Gesichtspunkt gilt allerdings nicht für den Eingangsvertrag.

Fort- und Weiterbildung sind nach üblichem Begriffsverständnis nicht auf die ersten Jahre nach dem Studienabschluß begrenzt. Der neue Absatz 8, der im übrigen dem Absatz 3 des Gesetzentwurfs entspricht, bezieht deshalb nur noch die Beschäftigung als wissenschaftlicher Nachwuchs oder zur beruflichen Ausbildung in den Geltungsbereich der Vierjahresklausel ein. Durch die Herausnahme der Weiterbildung wird Absatz 4 der Regierungsvorlage überflüssig.

Zu der Einfügung der Worte "innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit" in dem neu gefaßten Absatz 2 Nr. 1 ist ergänzend auf folgendes hinzuweisen:

Im Hamburgischen Hochschulgesetz ist die Rechtsstellung des teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiters auf Stellen mit der Funktion der Promotionsförderung wie folgt geregelt:

"§ 24

(4) Wissenschaftliche Mitarbeiter, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, werden mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt. Die Dauer der Beschäftigung soll insgesamt drei Jahre nicht überschreiten. Außerhalb der Dienstaufgaben haben sie Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung, insbesondere zur Anfertigung einer Dissertation. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen nach Möglichkeit zugleich der angestrebten Weiterqualifikation förderlich sein."

Diese in Hamburg bewährte Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses genügt zwei derzeit im Vordergrund stehenden Ansprüchen: In hochschulpolitischer Hinsicht gibt sie durch die Teilung der Stellen einer größtmöglichen Zahl von Nachwuchswissenschaftlern eine in die Universität eingebundene Position und zugleich eine finanzielle Absicherung insbesondere für die Anfertigung einer Dissertation. In finanzpolitischer Hinsicht gewährleistet sie durch strikte Beschränkung der bezahlten Tätigkeit auf unselbständige wissenschaftliche Dienstleistungen angesichts angespannter Haushaltslage eine Mindestausstattung der Hochschule mit Service-Personal. Diese Regelung fällt unter keine der im Gesetzentwurf der Bundesregierung (§ 57 b Abs. 2) vorgesehenen sachlichen Befristungsgründe. Sie bedarf daher der ausdrücklichen Regelung, auch in der Neufassung des Absatzes 2 Nr. 1.

6. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 b Abs. 2)

Die Bundesregierung wird gebeten, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens klarzustellen, ob und gegebenenfalls welche Rechtsfolgen ein Verstoß gegen § 57 b Abs. 2 Satz 2 des Gesetzentwurfs (§ 57 b Abs. 6 des vorstehenden Änderungsvorschlags) zur Folge hat.

7. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 c)

In Artikel 1 Nr. 1 sind in § 57 c in Absatz 2 Satz 1 die Worte ", mit Personal mit ärztlichen Aufgaben, das sich in der Weiterbildung befindet, bis zur Dauer von acht Jahren" zu streichen sowie nach Absatz 3 folgender Absatz 3 a einzufügen:

"(3 a) Bei Personal mit ärztlichen Aufgaben, das sich in der Weiterbildung befindet, können befristete Arbeitsverträge bis zur Dauer von acht Jahren abgeschlossen werden. Diese Höchstgrenze kann zum Zwecke des Erwerbs einer Teilgebiets- oder Zusatzbezeichnung bis zu zwei Jahren überschritten werden. Zeiten nach Satz 1 und 2 sind auf die Höchstzeiten nach Absatz 2 Satz 1 und 2 nicht anzurechnen."

Begründung:

Die Befristungsdauer von Verträgen mit ärztlichem Personal, das sich in der Weiterbildung befindet, soll aus systematischen Gründen in einem neuen Absatz 3 a gesondert geregelt werden.

Der Satz 1 des neu einzufügenden Absatzes 3 a entspricht, soweit er sich auf ärztliches Personal in der Weiterbildung bezieht, dem Absatz 2 Satz 1 der Regierungsvorlage. Der Achtjahreszeitraum ist jedoch häufig zu kurz, wenn die Facharztausbildung um eine Teilgebiets- oder Zusatzbezeichnung ergänzt werden soll; deshalb soll für diese Fälle eine Fristüberschreitung um weitere zwei Jahre zugelassen werden. Ferner ist es notwendig vorzusehen, daß die auf die ärztliche Weiterbildung entfallenden Zeiten nicht auf die fünfjährige Höchstdauer nach Absatz 2 Satz 1 und 2 angerechnet werden. Denn es muß möglich sein, den Facharzt nach Abschluß der Weiterbildung für weitere fünf Jahre in einem Universitätsklinikum zu beschäftigen, weil das ärztliche Personal häufig erst nach der Facharztweiterbildung dazu kommt, sich wissenschaftlichen Forschungsarbeiten zu widmen.

8. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 c Abs. 3 b -neu-)

In Artikel 1 Nr. 1 ist in § 57 c folgender Absatz 3 b einzufügen:

"(3 b) Ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft kann bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden, mehrere befristete Arbeitsverträge dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages als wissenschaftliche Hilfskraft, die vor dem Abschluß eines Studiums liegen, sind auf die Höchstgrenze nicht anzurechnen. Die Absätze 1 und 5 gelten entsprechend."

Begründung:

Für befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Hilfskräften erscheint eine Höchstgrenze von vier Jahren, die nach dem Abschluß eines Studiums liegen, als ausreichend. Dagegen würde eine Anrechnung von Beschäftigungszeiten vor Abschluß des Studiums die Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen befristeter Arbeitsverträge unangemessen beschränken.

9. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 c Abs. 4)

In Artikel 1 Nr. 1 sind in § 57 c Abs. 4
in Nummer 1 am Ende das Wort "und" zu streichen,
in Nummer 2 der Punkt durch das Wort "und" zu ersetzen
sowie folgende Nummer 3 anzufügen:

"3. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes."

Begründung:

Zeiten, die ein Hochschulbediensteter in Erfüllung seiner staatsbürgerlichen Verpflichtung für den Grundwehr- und Zivildienst aufwenden muß, dürfen im Einverständnis mit dem Mitarbeiter ebenfalls nicht auf die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages angerechnet werden.

10. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 d)

In Artikel 1 Nr. 1 ist in § 57 d die Überschrift wie folgt zu fassen:

"Kündigung bei Wegfall von Mitteln Dritter".

Begründung:

Die Bestimmung regelt ausschließlich die Kündigung befristeter Verträge mit Drittmittelbediensteten. Dies muß bereits in der Überschrift zum Ausdruck kommen.

11. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 d)

In Artikel 1 Nr. 1 sind in § 57 d die Worte
"nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 4"
zu streichen sowie
nach dem Wort "kann"
das Wort "auch"
einzufügen.

Begründung:

Die Verweisung auf § 57 b Abs. 2 HRG ist überflüssig. Die Einfügung des Wortes "auch" ist erforderlich, um klarzustellen, daß es weiterhin zulässig bleibt, in befristete Arbeitsverträge mit nicht aus Drittmitteln bezahltem Personal Kündigungsklauseln aufzunehmen.

12. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 d)

In Artikel 1 Nr. 1 ist in § 57 d
am Ende das Wort "erfolgt"
durch die Worte "wirksam wird"
zu ersetzen.

Begründung:

Klarstellung des Gewollten.

13. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 e) und Artikel 2 (§ 2)

In Artikel 1 Nr. 1 ist der Text des § 57 e wie folgt zu fassen:

"Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgabe mit einem aus Mitteln Dritter vergüteten Mitarbeiter abschließt, gelten die §§ 57 b bis 57 d entsprechend, sofern nicht die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes vorliegen."

Als Folge ist in Artikel 2 § 2 das Zitat "und § 57 d" durch das Zitat ", §§ 57 d und 57 e" zu ersetzen.

Begründung:

Arbeitgeber, welche fünf oder weniger Arbeitnehmer beschäftigen, unterliegen nicht den Kündigungsbeschränkungen nach dem Kündigungsschutzgesetz (§ 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG). Tragender Gesichtspunkt der Arbeitsrechtsprechung zum sachlichen Befristungsgrund ist es auszuschließen, daß durch Befristungen der Kündigungsschutz umgangen wird. Es erscheint deshalb notwendig, die Privatdienstverträge, bei denen ganz überwiegend die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG vorliegen und bei denen deshalb die Umgehung des Kündigungsschutzes nicht in Betracht kommt, hinsichtlich der Befristungsmöglichkeiten nicht schärferen Anforderungen zu unterwerfen, als dies nach bisher geltenden Rechtsgrundsätzen der Fall ist. Die Neufassung macht ferner deutlich, daß Privatdienstverträge nur zum Zwecke der Ausführung von Drittmittelvorhaben, dagegen nicht zur Erfüllung sonstiger Dienstaufgaben von Wissenschaftlern in Betracht kommen können.

14. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 g) sowie Artikel 1 Nr. 1 (§ 57 a),
Nr. 2 und 3 und Artikel 2 (§ 1)

In Artikel 1 Nr. 1 ist § 57 g zu streichen.

Als Folge ist
in Artikel 1 Nr. 1 in § 57 a Satz 1,
in Artikel 1 Nr. 2 und 3 sowie
in Artikel 2 § 1
jeweils die Zitierung des § 57 g
zu streichen.

Begründung:

Die Vorschrift des § 57 g ist nicht
erforderlich.