

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Edelbert Richter, Tilo Braune, Renate Jäger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
– Drucksache 13/7560 –

Situation und Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Zeitverträgen

Die negative Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den neuen Ländern einschließlich Berlins hat in dramatischer Weise auch die Beschäftigung in der Wissenschaft, der Forschung und Entwicklung an den Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen betroffen. Wissenschaftliches Personal, das für die wirtschaftliche Entwicklung dringend benötigt wird und bei dem im Vergleich zu den alten Ländern noch erheblicher Nachholbedarf besteht, wird weiter abgebaut.

In den alten Ländern treffen Zeitverträge meist junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während der Qualifizierungsphase. In den neuen Ländern steht eine große Zahl älterer Beschäftigter, die auf dem Wissenschaftsarbeitsmarkt nahezu chancenlos sind, mit dem Auslaufen ihrer Zeitverträge vor dem Ende ihrer wissenschaftlichen Karriere und beruflichen Perspektive.

In den alten Ländern gilt die Sonderregelung 2 y zum BAT. Sie eröffnet den universitären und außeruniversitären Einrichtungen die Möglichkeit, in Ausnahmen von der strengen Begrenzung von Zeitverträgen auf eine Dauer von höchstens fünf Jahren abzuweichen. So können Projekte mit eingearbeitetem Personal zu Ende geführt werden. Diese Regelung gilt im BAT Ost bisher nicht.

In den Medien werden Zahlen von bis zu 6 000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genannt, die in diesem Jahr von auslaufenden Zeitverträgen betroffen seien. Ein erheblicher Teil von ihnen dürfte zu alt sein, um eine Festanstellung erreichen zu können.

Die Betroffenen sehen sich mit einer Situation konfrontiert, in der die öffentlichen Mittel der Wissenschafts- und Forschungsförderung stagnieren oder schrumpfen und öffentlichen Einrichtungen Stellenkürzungen auferlegt werden.

Erschwert wird die gegenwärtige Situation durch die arbeitsrechtlichen Befristungsregelungen, insbesondere des Hochschulrahmengesetzes. Diese schließen eine Weiterbeschäftigung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen im Hochschulbereich selbst dann aus, wenn die Finanzierung gesichert ist.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie vom 13. Mai 1997 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Vorbemerkung

Deutscher Bundestag und Bundesregierung verfolgten generell mit dem Zeitvertragsgesetz vom 14. Juni 1985 zum einen das Ziel, die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu stärken und ihnen die unentbehrliche personelle Erneuerungsfähigkeit zu sichern. Dazu sollten die nach allgemeinem Arbeitsrecht bestehenden Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal abgesichert und erweitert werden. Zum anderen zielten die Befristungsregelungen darauf ab, die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses auch der nachwachsenden Altersgruppen, für eine begrenzte Zeit im Hochschul- bzw. Forschungsbereich tätig zu sein, zu wahren.

1. Was gedenkt die Bundesregierung zu unternehmen, um die Situation und Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Zeitverträgen, über die Beschlüsse des Deutschen Bundestages zum Bundeshaushalt 1997 hinaus, im Zusammenwirken mit den Ländern zu verbessern?

Die Bundesregierung betrachtet die bestehenden gesetzlichen Regelungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Zeitverträgen als angemessen und ausreichend, zumal durch die Beschlüsse des Deutschen Bundestages zum Bundeshaushalt 1997 mit Wirkung bis zum Jahr 2000 zusätzliche Spielräume im Interesse des angesprochenen Personenkreises geschaffen worden sind.

Insbesondere werden für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den neuen Ländern im Rahmen des HSP III und eines zusätzlichen Bund-Länder-Programms weitere Möglichkeiten in Form der dort angebotenen Förderung innovativer Forschergruppen bzw. Forschungsprojekte eröffnet.

Mit den BMBF-Sondermitteln, den Komplementärmitteln der Länder und den Mitteln aus dem HSP III stehen bis zum Jahre 2000 insgesamt 200 Mio. DM zur Förderung innovativer Forschungsprojekte in den neuen Ländern zusätzlich zu der sonstigen Projektförderung des BMBF aus den Fachprogrammen zur Verfügung.

2. Welche Informationen zum quantitativen Ausmaß des Problems auslaufender Zeitverträge liegen der Bundesregierung vor bzw. wird sie einen Untersuchungsauftrag erteilen, das Problem mit statistischen Daten quantitativ zu erfassen, insbesondere was die Fachrichtung, die Altersstruktur und das Geschlecht dieser Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern betrifft?

Der Bundesregierung liegen keine umfassenden Erhebungen über die Zahl auslaufender Zeitverträge im Wissenschaftsbereich vor. Für den Bereich der Hochschulen sind hierfür die Länder zuständig.

Seitens der Bundesregierung ist auch nicht beabsichtigt, eine entsprechende Erhebung über die Anzahl bestehender bzw. auslaufender Zeitverträge in Auftrag zu geben. Nach Auffassung der

Bundesregierung gehören Zeitverträge zum notwendigen Instrumentarium der Forschung.

3. Wie steht die Bundesregierung zu dem Vorschlag, bei Drittmittelpersonal, das nicht zu seiner Qualifizierung, sondern zur Projektbearbeitung beschäftigt ist, die zeitliche Befristung der individuellen Arbeitsverträge an die Dauer des Projektes und nicht an arbeitsrechtliche Befristungsregelungen zu binden?

Das Prinzip, das die zeitlich befristete Tätigkeit als Qualifikationsschritt in der wissenschaftlichen Laufbahn versteht, findet seine Verankerung in § 57 c Abs. 2 HRG. Die befristete Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters bei derselben Hochschule (oder Forschungseinrichtung) darf danach im Grundsatz fünf Jahre nicht überschreiten. Die Höchstgrenzenregelung soll nicht zuletzt den Mitarbeiter gegen eine sozial unverträgliche Ausdehnung der befristeten Beschäftigung absichern.

Die zeitliche Begrenzung der Finanzierung bei Drittmittelprojekten ist deshalb nach Auffassung der Bundesregierung für sich genommen kein Grund für eine längerfristige oder wiederholte Befristung von Arbeitsverträgen. Auch in der industriellen Forschung und Produktion ist die Finanzierung der Beschäftigung stets nur soweit gesichert, wie die Auftragslage bzw. staatliche Drittmittel für die Forschung reichen. Dennoch erfolgt die Beschäftigung in diesem Bereich regelmäßig unbefristet.

Die nach dem Hochschulrahmengesetz bestehenden Möglichkeiten zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge sind nur gerechtfertigt, soweit sie für ihren spezifischen Zweck, insbesondere die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, erforderlich sind. Eine befristete Beschäftigung soll grundsätzlich nur solange erfolgen, bis eine abschließende Beurteilung der Qualifikation des Nachwuchswissenschaftlers und seiner Eignung möglich ist.

Der Qualifikationscharakter der befristeten Beschäftigung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird außerdem daran deutlich, daß nach § 57 b Abs. 6 HRG der erstmalige Abschluß eines befristeten Vertrages nicht später als vier Jahre nach Beendigung der Hochschulausbildung erfolgen soll.

Gleichwohl ist die Höchstgrenze keine in jedem Fall zwingende Schranke wie die Ausnahme- und Nichtanrechnungsregelungen in § 57 c HRG zeigen. Allerdings schließt das HRG ausdrücklich den Abschluß weiterer befristeter Beschäftigungsverhältnisse bei derselben Hochschule oder Forschungseinrichtung aus.

Dies hat indessen nicht zur Folge, daß Mitarbeiter nach Ausschöpfen der 5-Jahres-Frist praktisch lebenslang nicht mehr befristet eingestellt werden könnten. Da das HRG nur in seinem Anwendungsbereich allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen und tariflichen Regelungen vorgeht, können auch jenseits der HRG-Höchstbefristungsgrenze befristete Verträge mit Mitarbeitern abgeschlossen werden (vgl. insoweit auch § 57 b Abs. 2 Satz 1 HRG: „sachliche Gründe . . . liegen auch vor ...“). Solche Verträge können zwar nicht auf die im HRG geregelten Befristungsgründe

gestützt werden, wohl aber auf die Befristungsgründe des allgemeinen Arbeitsrechts bzw. des Tarifrechts, die andere Sachverhalte als die HRG-Befristungsgründe betreffen. So besteht etwa nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz die Möglichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag im Anschluß an eine befristete Beschäftigung nach § 57 b HRG bis zur Dauer von zwei Jahren abzuschließen, ohne daß hierfür ein besonderer sachlicher Grund bestehen muß.

Darüber hinaus ist insbesondere die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem älteren Arbeitnehmer bis zum Erreichen der Altersgrenze ein von der Rechtsprechung anerkannter Befristungsgrund.

Im übrigen dürfte gerade bei älteren Arbeitnehmern auch eine Befristung auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers in Frage kommen.

Insgesamt sind die Regelungen des Zeitvertragsgesetzes das Ergebnis einer Abwägung zwischen den Anforderungen, die sich aus der verfassungsrechtlichen Pflicht des Staates zur Bereitstellung funktionsfähiger Einrichtungen für den freien Wissenschaftsbetrieb einerseits und aus dem Sozialstaatsgebot andererseits ergeben. Zeitverträge sollen danach zwar Regeltypus der Beschäftigung in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals sein, nicht jedoch Normalfall der abhängigen Beschäftigung im Wissenschaftsbereich. Eine grundsätzliche Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten, die im Vergleich zu den nach Tarifrecht und allgemeinem Arbeitsrecht bestehenden Möglichkeiten ohnehin schon sehr weitgehend sind, würde das seinerzeit gefundene Abwägungsergebnis empfindlich beeinträchtigen.

4. Wie steht die Bundesregierung zu dem Vorschlag, die Einrichtungen durch die Zuwendungsgeber zu ermächtigen, mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem kw-Vermerk versehene, zeitliche unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen, wenn absehbar ist, daß die Beschäftigung bis zum Ruhestand im wesentlichen über eingeworbene Drittmittel finanziert werden kann?

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind als Zuwendungsempfänger des Bundes bereits jetzt ermächtigt, im Rahmen ihrer Wirtschaftspläne in engen Grenzen unbefristete Arbeitsverträge in eigener Personalverantwortung zu schließen, soweit Drittmittel zur Verfügung stehen.

5. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß im Hochschulbereich Zeitverträge in den neuen Ländern gemäß § 57 f Satz 2 HRG grundsätzlich erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden waren, die drei Jahre nach dem Tag des Wirksamwerdens des Beitritts abgeschlossen wurden, und welche Konsequenzen hat dies für die Gesamtdauer befristeter Arbeitsverträge im Einzelfall?

Die §§ 7 a ff. HRG sind nach § 57 f Satz 2 HRG im Beitrittsgebiet erst seit dem 3. Oktober 1993 anwendbar. Zeitverträge im Hochschulbereich der neuen Länder und im Ostteil Berlins können deshalb nur dann auf die im HRG geregelten Befristungsgründe gestützt werden, wenn sie nach dem 3. Oktober 1993 geschlossen

wurden. Da die in § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG geregelte Befristungshöchstgrenze nur für Verträge gilt, die nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG abgeschlossen wurden, bleiben befristete Verträge, die im Hochschulbereich der neuen Länder und im Ostteil Berlin vor dem 3. Oktober 1993 abgeschlossen wurden, bei der Berechnung der Befristungshöchstgrenze außer Betracht. Dies gilt auch dann, wenn in vor dem 3. Oktober 1993 abgeschlossenen Verträgen auf einen im HRG geregelten Befristungsgrund ausdrücklich oder inhaltlich Bezug genommen wurde.

6. Sieht die Bundesregierung Handlungsbedarf, um auch in den neuen Ländern in begründeten Ausnahmen Zeitverträge über einen längeren Zeitraum als fünf Jahre verlängern zu können?

Angesichts der verschiedenen heute schon bestehenden Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge über einen längeren Zeitraum als fünf Jahre abzuschließen, sieht die Bundesregierung keinen Handlungsbedarf für die Schaffung weiterer Ausnahmen.

Im übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

