

**Antwort
der Bundesregierung****auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Maritta Böttcher, Dr. Heinrich Fink****und der Fraktion der PDS****– Drucksache 14/8421 –****Auswirkungen der neuen Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes zur
Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem
Personal****Vorbemerkung der Fragesteller**

Am 23. Februar 2002 ist das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Rechtsvorschriften (5. HRG-Änderungsgesetz) in Kraft getreten. Damit sind auch die neu gefassten §§ 57a bis 57f HRG zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, die gemäß § 72 Abs. 1 Satz 8 HRG unmittelbar gelten, in Kraft getreten. Diese Vorschriften gelten gemäß § 57d HRG auch für den Abschluss von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen sowie an institutionell überwiegend staatlich oder nach Artikel 91b Grundgesetz finanzierten Forschungseinrichtungen. Das neue Recht zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal hat an Hochschulen und Forschungseinrichtungen bereits vor seinem Inkrafttreten beträchtliche Unruhe hervorgerufen. Große Unsicherheiten gibt es insbesondere im Zusammenhang mit der so genannten Zwölf-Jahres-Frist. Gemäß § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG beträgt die Höchstbefristungsdauer für Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, das nicht promoviert ist, sechs Jahre. Für promoviertes wissenschaftliches und künstlerisches Personal ist gemäß § 57b Abs. 1 Satz 2 HRG eine Befristung bis zur Dauer von weiteren sechs, in der Medizin neun Jahren zulässig. Die Höchstbefristungsdauer für promoviertes Personal verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten befristeter Beschäftigung vor der Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigung sechs Jahre unterschritten haben. Danach können wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet nur noch nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes oder unbefristet beschäftigt werden.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Mit der Neuregelung der Zeitvertragsbestimmungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt der Gesetzgeber eine Unterscheidung zwischen Arbeitsverhältnissen in- und außerhalb der Qualifizierungsphase vor. In §§ 57a ff. HRG geht er davon aus, dass für einen bestimmten, zeitlich begrenzten Zeitraum während der Qualifizierungsphase befristete Arbeitsverträge das gebotene vertragliche Gestaltungsmittel sind, ohne dass es einer zusätzlichen sachlichen Begründung bedarf. Damit wird Rechtsicherheit sowohl für diejenigen, die sich in der Qualifikationsphase befinden, geschaffen, wie auch für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Diese Rechtssicherheit war durch die bisherigen Regelungen nicht in dem Maße gegeben, da jede Befristung, auch innerhalb der Qualifikation, sachlich begründet werden musste. Die Befristung ist ohne Promotion bis zu einer Dauer von 6 Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von 6 Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von 9 Jahren zulässig. Außerhalb dieser besonderen qualifizierungsbezogenen Befristungstatbestände gilt das allgemeine Arbeitsrecht.

Ziel der Reform ist es, entsprechend den unterschiedlichen Fächerkulturen und Lebensläufen die Qualifikationsphase flexibler gestalten zu können. Gleichzeitig gilt es, die Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen und der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen durch Sicherung der personnel Erneuerungsfähigkeit zu stärken. Die Reform soll zugleich die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses, für eine begrenzte Zeit der Qualifizierung im Hochschul- und Forschungsbereich tätig zu sein, auch den nachkommenden Altersgruppen wahren.

Die Bundesregierung hat sich bei der Erstellung des Konzepts für die Reform der Befristungsvorschriften im HRG auf das Gutachten¹⁾ zweier ausgewiesener und mit den Verhältnissen an den Hochschulen vertrauter Arbeitsrechtsexperten gestützt (Prof. Dr. Thomas Dieterich, Präsident des Bundesarbeitsgerichts a. D. und Prof. Dr. Ulrich Preis, Universität Köln). Bereits in der Phase der Erstellung des Gutachtens wurden die Hochschulrektorenkonferenz, die Max-Planck-Gesellschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft und Vertreter der HGF-Zentren sowie die Gewerkschaften ÖTV/ver.di und GEW beteiligt. Im Rahmen der Anhörungen zum Referentenentwurf der 5. HRG-Novelle hatten sowohl die Länder als auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen Gelegenheit, ihre Kritikpunkte zu der Reform der Befristungsregelungen vorzubringen. Dabei sind grundsätzliche Einwände weder von Seiten der Länder noch von Seiten der Forschungseinrichtungen vorgebracht worden.

Auf der Grundlage vorhandener Personalstatistiken ist nur ein Teil der vorgelegten Fragen beantwortbar. Die gewünschten Daten liegen aus amtlichen Quellen nicht in der geforderten Gliederung des Personals und der Einrichtungen vor.

Die amtlichen Quellen sowie gegebenenfalls weitere Quellen sind im Übrigen nur mit erheblichem Zeitaufwand und daher nicht im Rahmen der für die Beantwortung der für eine Kleine Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit auswertbar.

¹⁾ Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung, Köln 2001

1. Wie hoch ist der Anteil des befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an
 - a) staatlichen Universitäten und gleich gestellten staatlichen Hochschulen,
 - b) staatlichen Fachhochschulen,
 - c) staatlich anerkannten Hochschulen,
 - d) Hochschulen der Bundeswehr und
 - e) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

und wie haben sich diese Daten seit Inkrafttreten des Hochschulzeitvertragsgesetzes im Jahr 1985 entwickelt (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal umfasste im Jahr 2000 172 342 Personen an Universitäten und 36 998 Personen an Fachhochschulen. Die Teilmenge des befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals beinhaltet dabei u. a. auch eine erhebliche Anzahl von Personen, die im Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt sind oder deren Befristung im Angestelltenverhältnis nicht den §§ 57a ff. HRG, sondern eigenen Befristungstatbeständen unterliegt, wie z. B. Professoren im Beamten- oder Angestelltenverhältnis auf Zeit, Hochschuldozenten, Oberassistenten und Oberingenieure sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten. Die §§ 57a bis 57f HRG in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung betrafen vor allem die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter, das Personal mit ärztlichen Aufgaben, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die wissenschaftlichen Hilfskräfte (§ 57a Satz 1 HRG a. F.). Die Vorschriften der §§ 57a bis 57f HRG waren nach Maßgabe des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (Artikel 2: Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen, § 1) auch auf das wissenschaftliche Personal und Personal mit ärztlichen Aufgaben an Forschungseinrichtungen anzuwenden. Demgegenüber betreffen die §§ 57a bis 57f HRG in der ab dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung nur noch die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie die wissenschaftlichen Hilfskräfte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Sinne des § 57d HRG.

Im Jahr 2000 waren befristet beschäftigt an

	Universitäten	Kunst- hochschulen	FH	Verwaltungs- FH
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter	67 630	219	800	1
Lektoren und sonstige Lehr- kräfte für bes. Aufgaben	704	26	265	46
Wiss. Hilfskräfte	9 040	58	867	–

(Quelle: Statist. Bundesamt)

Bei der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) waren in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals im Jahre 2001 1 609 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

befristet beschäftigt (darunter 425 Frauen), bei der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) 1 690 (darunter 242 Frauen).

Auswertungen bis zurück in das Jahr 1985 sowie getrennt nach Frauen und Männern waren im Übrigen – soweit Datenmaterial überhaupt verfügbar ist – angesichts der Vielzahl der Einrichtungen und des vor Ort völlig unterschiedlich aggregierten Datenmaterials in der für die Beantwortung zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

Es liegen auch keine Daten darüber vor, welcher Anteil des Personals, der den Befristungsvorschriften der §§ 57a bis 57f HRG unterliegt, tatsächlich nach dem HRG und nicht nach anderen Rechtsvorschriften (Beschäftigungsförderungsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, SR 2 y BAT) befristet wurde.

2. Wie hoch ist der Anteil des aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an
 - a) staatlichen Universitäten und gleich gestellten staatlichen Hochschulen,
 - b) staatlichen Fachhochschulen,
 - c) staatlich anerkannten Hochschulen,
 - d) Hochschulen der Bundeswehr und
 - e) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

und wie hoch ist jeweils der Anteil des befristet beschäftigten Personals und wie haben sich diese Daten seit 1985 entwickelt (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufzulösen)?

Der Anteil der aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter an der Gesamtzahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter betrug im Jahr 1999 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen etwa 31 %. Von diesen aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern waren wiederum etwa 97 % befristet beschäftigt. Zum weitaus größten Teil werden hiermit Promovenden- und Post-doc-Stellen finanziert. Hieran ändert sich auch durch das neue HRG nichts. In den HGF-Zentren wurden 1999 2 941 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen II a bis I BAT aus Drittmitteln finanziert, darunter 644 Frauen; aus dieser Gruppe waren wiederum 327 (171 Frauen) befristet beschäftigt. Nach Angaben der MPG waren dort im Jahr 2001 551 Mitarbeiter (153 Frauen) drittmitfinanziert, die sämtlich auf Zeitvertragsbasis beschäftigt wurden. Bei der FhG waren im Jahr 2001 3 641 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drittmitfinanziert, darunter 2 057 befristet.

Auswertungen bis zurück in das Jahr 1985 sowie getrennt nach Frauen und Männern waren – soweit Datenmaterial überhaupt verfügbar ist – in der für die Beantwortung zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich. In der Tendenz kann davon ausgegangen werden, dass z. B. an den Hochschulen aufgrund der überproportionalen Steigerung der Drittmittel um 43,7 % zwischen 1991 und 1999 (gegenüber einer Steigerung der FuE-Ausgaben der Hochschulen um nur 28,6 %) auch der Anteil des aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals überproportional gestiegen ist. Die Entscheidung darüber, ob Drittmittel für die Einstellung oder Beschäftigung von befristetem oder unbefristetem Personal eingesetzt werden, ist im Übrigen von dem jeweiligen Empfänger der Mittel in eigener Verantwortung zu treffen.

3. Wie hoch ist die durchschnittliche Laufzeit von befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an
 - a) staatlichen Universitäten und gleich gestellten staatlichen Hochschulen,
 - b) staatlichen Fachhochschulen,
 - c) staatlich anerkannten Hochschulen,
 - d) Hochschulen der Bundeswehr und
 - e) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

und wie haben sich diese Daten seit 1985 entwickelt (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Auch hier gilt, dass die Vereinbarung der Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse – innerhalb der gesetzlich oder tariflich festgesetzten Grenzen (z. B. SR 2 y BAT) – in der Personalautonomie des jeweiligen Arbeitgebers liegt. Daten über die Laufzeit von befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal werden nach Kenntnis der Bundesregierung überwiegend nicht erfasst bzw. sind nur anhand der Personalakten erschließbar.

Die Laufzeit befristeter Beschäftigungsverhältnisse an einer Einrichtung war vor der HRG-Reform grundsätzlich auf 5 Jahre begrenzt. In Zukunft kann eine Beschäftigung während der Qualifikationsphase von bis zu 12 Jahren ohne Sachgrund befristet werden. Nach der Qualifikationsphase kann eine Befristung mit Sachgrund flexibel an die Bedürfnisse angepasst werden. Für ein auf 8 Jahre angelegtes Projekt ist in bestimmten Fällen z. B. auch eine achtjährige Befristung möglich.

4. Wie hat sich das Durchschnittsalter des befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an
 - a) staatlichen Universitäten und gleich gestellten staatlichen Hochschulen,
 - b) staatlichen Fachhochschulen,
 - c) staatlich anerkannten Hochschulen,
 - d) Hochschulen der Bundeswehr und
 - e) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

seit 1985 entwickelt (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

An den staatlichen Universitäten und gleichgestellten staatlichen Hochschulen betrug das Durchschnittsalter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Angestelltenverhältnis auf Zeit im Jahr 2000 32,7 Jahre, bei wissenschaftlichen Hilfskräften 29,9 Jahre, an staatlichen Fachhochschulen 35,3 Jahre (wissenschaftliche Hilfskräfte 41,4 Jahre). Getrennte Daten nach Frauen und Männern liegen nicht vor.

Das Durchschnittsalter an den Hochschulen der Bundeswehr lag im Jahr 2001 bei 31,25 Jahren (31,5 bei den Männern, 31 bei den Frauen).

Repräsentative Daten der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen waren aufgrund der Kürze der für die Bearbeitung der Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit und der Vielzahl der zu befragenden ca. 150 Forschungseinrichtungen nicht zu erhalten. Die Angaben für einzelne Forschungseinrichtungen und -organisationen reichen von einem Durchschnittsalter von etwa 32 Jahren (u. a. bei Einrichtungen in den neuen Ländern) bis zu einem Durchschnitt von knapp 40 Jahren (FhG).

5. Falls der Bundesregierung keine ausreichenden Erkenntnisse zur vollständigen Beantwortung der Fragen 1 bis 4 vorliegen, warum hat sich die Bundesregierung nicht rechtzeitig vor Änderung der §§ 57a bis 57f HRG um entsprechende Erkenntnisse bemüht?

Die funktionswidrigen Ergebnisse und negativen sozialen Folgen des bisherigen Rechts sind in dem von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Gutachten von Dieterich/Preis umfassend analysiert worden. Die Neuregelung entspricht den europa- und verfassungsrechtlichen Anforderungen. Die in den Fragen 1 bis 4 angesprochenen Daten vermögen demgegenüber keine weiter gehenden Erkenntnisse zu vermitteln, zumal eine getrennte Erfassung der Befristungen nach den bisher geltenden §§ 57a ff. HRG und Befristungen nach allgemeinem Arbeitsrecht (z. B. SR 2 y BAT) nicht bzw. nur anhand einer Auswertung aller Personalakten möglich wäre.

6. Wie bewertet die Bundesregierung die in den Fragen 1 bis 4 erbetenen Daten und welche Bedeutung misst sie in diesem Zusammenhang dem 5. HRG-Änderungsgesetz bei?

Die Regelung bedeutet eine Vereinfachung der bislang geltenden Befristungsregelungen des HRG, die sich als für die Praxis schwer handhabbar und zu wenig flexibel erwiesen haben.

7. Wie viele Angehörige des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an
 - a) staatlichen Universitäten und gleich gestellten staatlichen Hochschulen,
 - b) staatlichen Fachhochschulen,
 - c) staatlich anerkannten Hochschulen,
 - d) Hochschulen der Bundeswehr und
 - e) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

haben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des 5. HRG-Änderungsgesetzes die Höchstbefristungsdauer gemäß § 57b Abs. 1 Satz 1 (Arbeitsverträge mit nicht promoviertem Personal) erreicht (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Die Beantwortung der Frage erfordert eine präzise Erfassung der Vorbeschäftigungzeiten im Sinne von § 57b Abs. 2 HRG, die angesichts der Kürze der Frist zwischen dem Inkrafttreten des 5. HRG-Änderungsgesetzes am 23. Februar 2002 und der Kleinen Anfrage von den personalführenden Stellen nicht zu leisten ist. Aus Gründen der Verwaltungsökonomie werden die Vorbeschäftigungzeiten in der Regel erst dann erfasst, wenn die Entscheidung über eine Verlän-

gerung des Vertragsverhältnisses ansteht. Der Bundesregierung liegen daher zu dieser Frage keine Angaben vor.

8. Wie viele Angehörige des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an
 - a) staatlichen Universitäten und gleich gestellten staatlichen Hochschulen,
 - b) staatlichen Fachhochschulen,
 - c) staatlich anerkannten Hochschulen,
 - d) Hochschulen der Bundeswehr und
 - e) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

haben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des 5. HRG-Änderungsgesetzes die Höchstbefristungsdauer gemäß § 57b Abs. 1 Satz 2 (Arbeitsverträge mit promoviertem Personal) erreicht (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Hierzu wird zunächst auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen. Die Frage kann nur näherungsweise hinsichtlich des Personenkreises beantwortet werden, der den nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG insgesamt zur Verfügung stehenden Befristungsrahmen ausgeschöpft hat. Das durchschnittliche Alter bei Abschluss des Erststudiums in Deutschland betrug 1999 28,2 Jahre (Quelle: Statistisches Bundesamt). Hinzurechnen wäre die Qualifikationsdauer des § 57b Abs. 1 HRG (= 2×6 Jahre). Die Bundesregierung geht danach davon aus, dass die Obergrenze dieses Personenkreises über die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeschätzt werden kann, die bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben. Dieser Personenkreis belief sich an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf rund 6 900 Personen (etwa 7 % der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter insgesamt; Zahlen für 1999, Quelle: Statistisches Bundesamt, Wissenschaftsrat). Da bei dieser Berechnung der Bereich der Medizin und auch Fälle einbezogen werden, in denen durch Kindererziehungszeiten oder andere Umstände die an das Studium anschließende Qualifikationsphase erst später begonnen wurde, sind die tatsächlichen Zahlen niedriger anzusetzen. Bei den Hochschulen der Bundeswehr gibt es keine Mitarbeiter, die die Höchstbefristungsdauer nach § 57b Abs. 1 Satz 2 erreicht haben. Im Übrigen liegen der Bundesregierung keine Angaben vor.

9. Welche Beschäftigungsperspektiven an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sieht die Bundesregierung für die in den Fragen 7 und 8 genannten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die die Höchstbefristungsdauer erreicht haben, und welche politischen Maßnahmen zur Förderung ihrer Beschäftigungsperspektiven beabsichtigt sie zu ergreifen?

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die die Höchstbefristungsdauer nach § 57b HRG erreicht haben, können – worauf § 57a Abs. 2 HRG ausdrücklich hinweist – unbefristet als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt werden, sofern sie nicht als Professor oder Professor auf Zeit beschäftigt werden. Ferner besteht die Möglichkeit des Abschlusses befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 57b Abs. 2 Satz 3), sofern ein Sachgrund (z. B. Projektbefristung, Lehrauftrag) nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorliegt. Wechselt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu einem neuen Arbeitgeber, mit dem zuvor kein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat, so kann die Höchstbefristungsdauer wieder von neuem beginnen.

nis bestanden hat, kann sie bzw. er ohne Sachgrund – für maximal 2 Jahre –, wie auch mit Sachgrund (für die Dauer der Projektbefristung bzw. des Lehrauftrages) befristet eingestellt werden (§ 14 Abs. 2 TzBfG). An den Hochschulen kommt außerdem eine Beschäftigung in einem Beamtenverhältnis auf Zeit in Betracht, wenn hierfür die landesrechtlichen Voraussetzungen geschaffen sind.

Die Bundesregierung setzt sich – u. a. durch entsprechende Information und Aufklärung – dafür ein, dass die bestehenden Möglichkeiten des TzBfG forschungsfreundlich genutzt werden. Im Übrigen ergreifen Bund und Länder vielfältige Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Als gemeinsame Maßnahme sei das im Rahmen einer Bund-Länder-Vereinbarung im Jahr 2000 ins Leben gerufene Hochschul- und Wissenschaftsprogramm genannt. Ziel dieses Programms ist die Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie die Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.

10. Wie viele Angehörige des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an

- a) staatlichen Universitäten und gleich gestellten staatlichen Hochschulen,
- b) staatlichen Fachhochschulen,
- c) staatlich anerkannten Hochschulen,
- d) Hochschulen der Bundeswehr und
- e) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

die die Höchstbefristungsdauer gemäß § 57b HRG erreicht haben, hätten gemäß dem bis zum Inkrafttreten des 5. HRG-Änderungsrechts geltenden Recht weiter befristet beschäftigt werden können (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Angaben vor.

11. Wie viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Zeitraum zwischen Inkrafttreten des Hochschulfristvertragsgesetzes von 1985 und dem Inkrafttreten des 5. HRG-Änderungsgesetzes aufgrund eines Arbeitgeberwechsels oder aus anderen Gründen länger als die in § 57c Abs. 2 HRG alter Fassung normierte Obergrenze von fünf Jahren befristet beschäftigt (bitte nach Kalenderjahren sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Angaben vor.

12. Sieht die Bundesregierung bei der durch das 5. HRG-Änderungsgesetz erfolgten Neufassung von §§ 57a bis 57f HRG den Vertrauensschutz jener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewahrt, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des 5. HRG-Änderungsgesetzes oder davor in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig waren und wie begründet die Bundesregierung ihre Auffassung?

Dem Vertrauensschutz wird zunächst dadurch Rechnung getragen, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des 5. HRG-Änderungsgesetzes bereits bestanden, durch die Gesetzesnovelle nicht

berührt werden (§ 57f HRG). Im Übrigen bestand bzw. besteht kein rechtlich verfestigter Schutz des Vertrauens auf eine – befristete oder unbefristete – Vertragsverlängerung.

13. Sieht die Bundesregierung den Bedarf einer erneuten Änderung von §§ 57a bis 57f HRG insbesondere im Hinblick auf adäquate Übergangsregelungen?

Die Bundesregierung setzt sich zusammen mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) dafür ein, dass Hochschulleitungen und Personalverantwortliche in den Forschungseinrichtungen die Befristungsvorschriften im HRG und im TzBfG forschungsfreundlich anwenden.

14. Wie sind nach Auffassung der Bundesregierung Anfang und Ende von „Promotionszeiten ohne Beschäftigung“ nach § 57b Abs. 1 Satz 2 HRG zu bestimmen?

Die Promotionszeit beginnt mit dem Tag, an dem die betreffende Person unter Angabe des in Aussicht genommenen Themas die Zusage eines Hochschullehrers oder der Fakultät (vgl. beispielsweise § 54 Abs. 4 des baden-württembergischen Universitätsgesetzes) erhält, eine solche Dissertation als wissenschaftliche Arbeit zu bewerten und den Doktoranden bei der Erstellung der Arbeit zu unterstützen. Die Feststellung dieses Terms darf zukünftig im Hinblick auf das durch § 21 HRG neu vorgesehene Verfahren keine nennenswerten Probleme bereiten.

Als Abschluss und Ende des Promotionsverfahrens ist der Tag der mündlichen Prüfung anzusehen. Nachfolgende Zeiten etwa für die Ablieferung von Pflichtexemplaren oder der Zeitraum bis zu der Übergabe der Promotionsurkunde sind demgegenüber nicht in den Zeitraum der Promotionsbearbeitung einzubeziehen.

15. Wie viele Doktorandinnen und Doktoranden sind an

- a) staatlichen Hochschulen,
- b) staatlich anerkannten Hochschulen,
- c) Hochschulen der Bundeswehr und
- d) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

befristet beschäftigt und wie hoch ist die durchschnittliche Laufzeit ihrer Beschäftigungsverhältnisse (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufzulösen)?

Im Rahmen der Doktorandenstatistik werden nur die erfolgreich abgeschlossenen Promotionsverfahren erfasst. Im Jahre 1999 wurden 24 545 Promotionen abgeschlossen, darunter 33,4 % von Frauen (Quelle: Wissenschaftsrat).

An Hochschulen der Bundeswehr waren im Jahr 2001 insgesamt 581 Doktorandinnen und Doktoranden (darunter 147 Frauen) befristet beschäftigt; die durchschnittliche Laufzeit der Beschäftigungsverhältnisse betrug einheitlich 5 Jahre. Im Übrigen liegen der Bundesregierung zu der Frage keine Angaben vor.

Die in § 21 HRG vorgesehene Einschreibung soll u. a. gerade dazu dienen, einen realistischen Überblick über die Anzahl der Promovierenden und deren tatsächliche Promotionsdauer zu erhalten.

16. Wie hoch ist der Anteil der Doktorandinnen und Doktoranden, die mit erfolgreich abgeschlossener Promotion aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen an

- a) staatlichen Hochschulen,
- b) staatlich anerkannten Hochschulen,
- c) Hochschulen der Bundeswehr und
- d) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG ausscheiden

(bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 15 verwiesen. An Hochschulen der Bundeswehr betrug die Anzahl der von Frage 16 erfassten Doktorandinnen und Doktoranden im Jahre 2001 347 (darunter 99 Frauen). Im Übrigen liegen der Bundesregierung keine Angaben dazu vor, inwieweit die Absolventinnen und Absolventen von Doktorprüfungen aus befristeten Arbeitsverhältnissen der genannten Art ausgeschieden sind. Die Statistiken erfassen abgeschlossene Promotionen unabhängig davon, ob die Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erfolgt oder nicht (z. B. Stipendium).

17. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse darüber vor, in welchem Umfang befristet beschäftigte Doktorandinnen und Doktoranden zu qualifikationsfremden Dienstleistungen herangezogen werden?

Wissenschaftliche Dienstleistungen, die nicht unmittelbar – soweit eine derartige Abgrenzung möglich ist – der Promotion zugute kommen, dienen dennoch der Qualifikation. Soweit wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt sind, sollen sie sich auch in Zukunft ihrer eigenen wissenschaftlichen Weiterqualifikation widmen können, allerdings nicht mehr nur beschränkt auf die Vorbereitung einer Promotion. Das Profil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde hierzu im neuen HRG um Elemente der bisherigen Personalkategorie „Wissenschaftlicher und künstlerischer Assistent“ erweitert. Die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen wird ausdrücklich vorgesehen, um damit zugleich einen neben der Juniorprofessur bestehenden Weg zur Professur zu verankern.

18. Wie hoch sind die durchschnittlichen Promotionszeiten mit und ohne Beschäftigungsverhältnis und wie haben sich diese Durchschnittszeiten seit 1985 entwickelt (bitte getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Nach aktuellen Statistiken des Wissenschaftsrates lag das Durchschnittsalter für den Abschluss des Erststudiums 1999 bei 28,5 Jahren (Universitäts-Diplome und entsprechende Abschlussprüfungen). Das Durchschnittsalter bei Abschluss der Promotion lag 1999 bei 32,4 Jahren. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Subtraktion der Altersstufen noch keinen Hinweis auf die tatsächliche Durchschnittsdauer der Promotionen ergibt. Es kann daher aus den Angaben

über das Durchschnittsalter allenfalls näherungsweise auf eine durchschnittliche Promotionszeit von etwa 4 Jahren geschlossen werden. An Hochschulen der Bundeswehr betrug die durchschnittliche Promotionszeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Jahr 2001 einheitlich für Frauen und Männer 4,8 Jahre. Eine stichprobenartige Nachfrage bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen hat eine durchschnittliche Promotionszeit von 3 Jahren ergeben.

Eine Aufschlüsselung nach Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Geschlecht sowie eine Aussage über die Entwicklung der durchschnittlichen Promotionszeiten seit 1985 liegen der Bundesregierung nicht vor.

19. Wie viele Personen, die eine Habilitation oder eine Qualifikation im Sinne von § 44 Abs. 1 Nr. 4 HRG anstreben, sind an

- a) staatlichen Hochschulen,
- b) staatlich anerkannten Hochschulen,
- c) Hochschulen der Bundeswehr und
- d) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

befristet beschäftigt und wie hoch ist die durchschnittliche Laufzeit ihrer Beschäftigungsverhältnisse (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Im Rahmen der Habilitationsstatistik werden nur die erfolgreich abgeschlossenen Habilitationsverfahren erfasst. Im Jahr 1999 wurden 1 926 Habilitationen abgeschlossen, darunter 293 von Frauen (Quelle: Wissenschaftsrat). An Hochschulen der Bundeswehr waren im Jahr 2001 48 Personen (darunter 16 Frauen) im Sinne der Frage 19 betroffen; die durchschnittliche Laufzeit der Beschäftigungsverhältnisse betrug einheitlich 6 Jahre. Im Übrigen liegen der Bundesregierung zu den Beschäftigungsverhältnissen (befristet/unbefristet, durchschnittliche Dauer) keine Angaben vor.

20. Wie hoch ist der Anteil der in Frage 19 bezeichneten Personen, die aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen an

- a) staatlichen Hochschulen,
- b) staatlich anerkannten Hochschulen,
- c) Hochschulen der Bundeswehr und
- d) außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Sinne von § 57d HRG

ausscheiden und ihr Qualifikationsziel erreicht haben (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 19 verwiesen. Der Bundesregierung liegen zu der Art des Beschäftigungsverhältnisses der in Frage 19 bezeichneten Personen keine Angaben vor.

21. Wie hoch sind die durchschnittlichen Habilitationszeiten mit und ohne Beschäftigungsverhältnis und wie haben sich diese Durchschnittszeiten seit 1985 entwickelt (bitte einzeln sowie getrennt nach Frauen und Männern aufzulösen)?

Nach aktuellen Statistiken des Wissenschaftsrates, denen Zahlen von 1999 zu grunde liegen, beträgt das Durchschnittsalter bei Abschluss der Promotion 32,4, das Durchschnittsalter bei Abschluss der Habilitation 39,8 Jahre. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Subtraktion der Altersstufen noch keinen Hinweis auf die tatsächliche Durchschnittsdauer der Habilitationen ergibt. Es kann daher aus den Angaben über das Durchschnittsalter allenfalls näherungsweise auf eine durchschnittliche Dauer der Habilitation von etwa 7,5 Jahren geschlossen werden. Eine stichprobenartige Nachfrage bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen hat denselben Durchschnittswert ergeben. An Hochschulen der Bundeswehr betrug die durchschnittliche Habilitationszeit im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2001 5,7 Jahre.

Daten über eine Aufschlüsselung nach Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Geschlecht sowie Erkenntnisse über die Entwicklung der durchschnittlichen Habilitationszeiten liegen der Bundesregierung im Übrigen nicht vor.

22. Welche Methoden stehen den Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem Kenntnisstand der Bundesregierung zur Verfügung, um die Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal im Einzelnen festzustellen – insbesondere im Hinblick auf Beschäftigungszeiten an einer anderen Hochschule oder Forschungseinrichtung?

Die Feststellung der Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse kann dadurch geschehen, dass die zukünftigen Mitarbeiter im Rahmen ihrer Bewerbungsunterlagen (z. B. Personalfragebögen) entsprechende Angaben zu machen haben.

23. Welche Rolle spielt das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem Personal bei der Evaluierung außerhochschulischer Forschungseinrichtungen durch den Wissenschaftsrat und wie bewertet die Bundesregierung diesen Sachverhalt?

In den Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland vom Juli 2000 führt der Wissenschaftsrat im Zusammenhang mit einer Erhöhung der Mobilität in Forschungseinrichtungen u. a. aus: „Befristete Arbeitsverhältnisse entsprechen der Projektfähigkeit wissenschaftlicher Tätigkeit am besten. Bereits heute existiert ein vergleichsweise hoher, ganz überwiegend jedoch nur für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzter Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse. Aufgrund der Notwendigkeit, die Flexibilität des Wissenschaftssystems zu erhöhen, wird der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse voraussichtlich weiter steigen müssen, auch über die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses hinaus.“

In verschiedenen Stellungnahmen zu außerhochschulischen Forschungseinrichtungen hat der Wissenschaftsrat immer wieder betont, dass die nötige Flexibilität es erforderlich macht, einen Teil des grundfinanzierten wissenschaftlichen Personals befristet zu beschäftigen. Das Instrument der befristeten Stellenbesetzung muss, so hebt der Wissenschaftsrat hervor, in ein Gesamtkonzept der Personalentwicklung eingebettet werden. Diese Auffassungen des Wissenschaftsrates teilt die Bundesregierung. Bei der Verwirklichung der genannten Zielvorstellungen müssen selbstverständlich die geltenden arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen beachtet werden.

24. Beabsichtigt die Bundesregierung, die strukturellen Rahmenbedingungen für den Abschluss von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch gezielte Maßnahmen zu verbessern?

Die Schaffung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Hochschulen fällt in den Zuständigkeitsbereich der Länder.

An den von Bund und Ländern gemeinsam geförderten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen wird ein erheblicher Teil der Mitarbeiter unbefristet auf Stellen beschäftigt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, aufgrund entsprechender haushaltrechtlicher Ermächtigungen Personal außerhalb des Stellenplans unbefristet zu beschäftigen, soweit Drittmittel vorhanden sind. Zum Beispiel sind im Einzelplan 30 6 700 unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten bei den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) institutionell geförderten Forschungseinrichtungen ausgewiesen. Aus Sicht der Bundesregierung hat sich dieses Vorgehen bewährt.

25. Wie beurteilt die Bundesregierung grundsätzlich befristete Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und verfolgt die Bundesregierung das politische Ziel, deren Anteil zu reduzieren oder zu erhöhen?

Die erfolgreichste Form des Wissenstransfers ist die Ausbildung hervorragend qualifizierter Nachwuchskräfte, die leitende Funktionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft übernehmen können. Einen kontinuierlichen Zufluss hoch qualifizierter Personen zu gewährleisten ist daher für den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse und technologischer Expertisen aus Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in andere gesellschaftliche Handlungskontexte besonders bedeutsam. Hochschulen und Forschungseinrichtungen könnten ihre Funktionen bei der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht mehr wahrnehmen und würden an Anziehungskraft verlieren, wenn die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze langfristig durch Dauerpersonal blockiert würden. Sie benötigen daher befristete Arbeitsverträge als Instrument, um ihre Aufgaben im Bereich der Nachwuchsförderung erfüllen zu können.

Die Bundesregierung nimmt für den weit überwiegenden Teil der Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen außerhalb der Bundeseinrichtungen mit Forschungsaufgaben keine Arbeitgeberfunktionen wahr. Die Entscheidung über die Befristung oder Nichtbefristung eines Arbeitsverhältnisses fällt in die Verantwortung der jeweiligen Einrichtungen. Die Zahl der befristet Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollte sich aus Sicht der Bundesregierung vor dem Hintergrund einer verantwortungsvollen, autonomen Personalplanung dieser Einrichtungen am jeweiligen einrichtungsspezifischen Bedarf orientieren.

26. Wie wirken sich nach Einschätzung der Bundesregierung befristete Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbereich auf die wissenschaftlichen Laufbahnen und beruflichen Perspektiven von Frauen und Männern sowie auf die Familiengründung von Frauen und Männern aus?

Zur Förderung des Nachwuchses im Hinblick auf weitere berufliche Perspektiven sowohl im Wissenschaftsbereich als auch in der Wirtschaft ist eine Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung im Rahmen einer befristeten Beschäftigung nach Beendigung des Studiums unentbehrlich. Die durch die neuen Befristungsregelungen erzielte Straffung und zeitliche Präzisierung des

Qualifikationsweges befördert eine frühzeitige berufliche Entwicklungsplanung. Hierdurch wird eine eventuell erforderliche Umorientierung nach Ausschöpfung des Befristungsrahmens erleichtert, was die Berufschancen im außerhochschulischen Bereich deutlich erhöht.

Eine amtliche Bundesstatistik über die Zahl der Familiengründungen von Arbeitnehmern im Forschungs- und Wissenschaftsbereich, die in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind, wird – u. a. wegen entgegenstehender datenschutzrechtlicher Bestimmungen – nicht erhoben. Eine frühzeitige berufliche Entwicklungsplanung wirkt sich im Allgemeinen auch vorteilhaft für Planungen im privaten Bereich aus.

27. Wie steht die Bundesregierung zu dem Vorschlag, Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch gesetzliche Vorschriften oder durch Zielvereinbarungen Vorgaben für eine Mindestquote an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal zu machen?

Für die gesetzliche Regelung einer bestimmten Mindestquote von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen steht dem Bund keine Gesetzgebungskompetenz zu. Die Entscheidung über die Befristung/Nichtbefristung fällt grundsätzlich in die Personaldipositionsfreiheit des Landes bzw. der Forschungseinrichtung als Arbeitgeber.

Entsprechende Zielvereinbarungen mit den Forschungseinrichtungen sind aus Sicht der Bundesregierung nicht sinnvoll, weil die Einrichtungen in der Lage sein müssen, ihre Personalpolitik flexibel entsprechend ihren forschungsspezifischen Bedürfnissen und den vorgegebenen Rahmenbedingungen auszurichten. Das Verhältnis zwischen unbefristetem und befristetem Personal in den unterschiedlichen Funktionsstufen ist dabei Gegenstand des einrichtungsinternen Controllings und – soweit notwendig – der Erörterung in den jeweiligen Aufsichtsgremien. Über die Vereinbarung entsprechender Vorgaben mit den Hochschulen muss der jeweilige Hochschulträger entscheiden.

28. Unterstützt es die Bundesregierung, dass Bund und Länder als Arbeitgeber mit den Gewerkschaften Tarifverträge gemäß § 57a Abs. 1 Satz 3 HRG abschließen, um für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsberiche von den in § 57b HRG vorgesehenen Fristen abweichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festlegen zu können?

Die Bundesregierung befürwortet die Möglichkeit, im Einzelfall durch Tarifvertrag von den gesetzlichen Fristen des § 57b HRG abweichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festlegen zu können. Deshalb wurde die entsprechende Regelung in § 57a Abs. 1 Satz 3 HRG aufgenommen.

29. Befürwortet die Bundesregierung über die rechtliche Möglichkeit von § 57a Abs. 1 Satz 3 HRG hinaus eine tarifliche Regelung der Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Fläche und würde sie eine entsprechende Änderung des HRG begrüßen?

Wenn nein, warum nicht?

Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung hat sich in der Vergangenheit gezeigt und ist auch vom Bundesverfassungsgericht bestätigt worden (BVerfGE

94, 268-297). Dabei hat es das Bundesverfassungsgericht auch für gerechtferigt erklärt, die gesetzlichen Regelungen mit Vorrang gegenüber (auch zukünftigen) tarifvertraglichen Bestimmungen zu versehen. Die Neuregelung der §§ 57a ff. HRG trägt dem evtl. ergänzenden Regelungsbedarf durch tarifliche Vereinbarung hinreichend Rechnung.

30. Wann wird die Bundesregierung den vom Deutschen Bundestag durch Beschluss vom 10. Dezember 1986 (zu Nr. 1.II.6 der Beschlussempfehlung auf Bundestagsdrucksache 10/6590) angeforderten Bericht über die Erfahrungen bei der Anwendung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (Zeitvertragsgesetz) vorlegen?

Einen auf Vorlage dieses Berichts zielenden Antrag der Fraktion der PDS (Bundestagsdrucksache 14/6212) hat der Deutsche Bundestag in seiner 199. Sitzung am 9. November 2001 abgelehnt. In den vorangegangenen Ausschussberatungen war deutlich geworden, dass nach Auffassung der übrigen Fraktionen des Deutschen Bundestages der seinerzeitige Berichtsauftrag durch die Neugestaltung der Zeitvertragsregelungen im Rahmen des 5. HRG-Änderungsgesetzes überholt und insoweit Erledigung eingetreten ist.

