

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft

A. Problem und Ziel

I. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen finanzieren ihre zeitlich befristeten Forschungsprojekte zunehmend über Drittmittel. Daher sind sie in steigendem Maße darauf angewiesen, das wissenschaftliche und künstlerische Personal, aber auch das akzessorische Personal, also das nicht-wissenschaftliche und nicht-künstlerische Personal, das für die Realisierung dieser Projekte benötigt wird, rechtssicher und für beide Seiten transparent befristet zu beschäftigen. Der Bundesgesetzgeber hat die über Drittmittel finanzierten Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bisher nicht gesondert geregelt.

Nach Ausschöpfung des Befristungsrahmens, den das Hochschulrahmengesetz (HRG) für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals bietet, ist eine befristete Beschäftigung auf der Basis des allgemeinen Arbeitsrechts zwar möglich. So liegt ein sachlicher Grund für den Abschluss eines befristeten Vertrags gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Hiervon werden grundsätzlich auch drittmittelfinanzierte Projekte in der Wissenschaft erfasst. Allerdings machen die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen von dieser Möglichkeit in der Praxis kaum Gebrauch. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass eine konkrete Kodifizierung des Drittmitteltatbestandes mit einer belastbaren wissenschaftsrelevanten tatbestandlichen Ausgestaltung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Orientierung und Handlungsinstrument bisher fehlt. Das Prozessrisiko erscheint den Hochschulen und Forschungseinrichtungen daher in vielen Fällen zu hoch.

II. Das Befristungsrecht für die Qualifizierungsphase berücksichtigt bislang nicht ausreichend, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die Kinder erziehen, neben der Dienstleistungstätigkeit in Forschung und Lehre und der Arbeit im Zusammenhang mit der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung zusätzlich Erziehungsaufgaben zu übernehmen haben.

III. Mit der Föderalismusreform wurde die bisherige Befugnis des Bundes zur Setzung von Rahmenrecht für die Gesetzgebung der Länder über die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens (Artikel 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a des Grundgesetzes – GG) abgeschafft. Das HRG ist bisher auch Standort der Regelungen der befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten an den Hochschulen

und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Qualifizierungsphase (§ 57a ff. HRG). Diese Regelungen, die auf der Grundlage von Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 GG erlassen wurden, haben sich in der Praxis bewährt und sollen daher auch im Wesentlichen unverändert beibehalten bleiben.

IV. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll daher zum einen die erforderliche Rechtssicherheit und Transparenz beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge im Rahmen drittmittelfinanzierter Projekte geschaffen werden. Zum anderen sollen die Sonderregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse während der Qualifizierungsphase um eine familienpolitische Komponente ergänzt werden. Schließlich soll ein neuer Standort für die Regelungen der befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Qualifizierungsphase (§ 57a ff. HRG) gefunden werden.

B. Lösung

Es wird ein eigener Befristungstatbestand für die Beschäftigung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal sowie akzessorischem Personal in drittmittelfinanzierten Projekten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingeführt. Bei dem Zeitrahmen für eine befristete Beschäftigung während der Qualifizierungsphase wird eine Verlängerung um zwei Jahre für jedes Kind unter 18 Jahren vorgesehen, das von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter betreut wird. Diese Neuregelungen werden mit den bisherigen Regelungen zur befristeten Beschäftigung in der Qualifizierungsphase in einem eigenständigen Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft zusammengefasst.

C. Alternativen

Keine. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter vom 30. Januar 2004 haben sich als nicht umsetzbar erwiesen. In diesen hatte der Wissenschaftsrat eine unbefristete Anstellung bei gleichzeitiger Erleichterung der Kündigungsmöglichkeiten im Falle des Wegfalls der Drittmittel favorisiert. Da der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen nach 15 Jahren Zugehörigkeit in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes jedoch generell fortbesteht, ist eine wesentliche Voraussetzung für eine Umsetzung des Reformvorschlages des Wissenschaftsrates nicht erfüllt.

D. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine

2. Vollzugaufwand

Keiner

E. Sonstige Kosten

Keine

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DIE BUNDESKANZLERIN

Berlin, 16. November 2006

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher
Vorschriften in der Wissenschaft

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Der Bundesrat hat in seiner 827. Sitzung am 3. November 2006 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen



Anlage 1

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften
in der Wissenschaft**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1**Gesetz über befristete Arbeitsverträge
in der Wissenschaft
(Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)**

§ 1

Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 2

Befristungsdauer;
Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Ein befristeter Arbeitsvertrag nach den Sätzen 1 und 2 mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskraft kann bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer

sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nicht-wissenschaftlichen und nicht-künstlerischen Personals zulässig.

(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden.

(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Aus-

übung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

§ 3

Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbstständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 4

Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 5

Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nicht-wissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 6

Studentische Hilfskräfte

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind (studentische Hilfskräfte), ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer des § 2 Abs. 1 angerechnet.

§ 7

Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten nach Artikel 5] an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungs-

einrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

Artikel 2

Änderung des Hochschulrahmengesetzes

Das Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3835), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden die Angaben zu den §§ 57a bis 57f wie folgt gefasst:

„§ 57a (weggefallen)

§ 57b (weggefallen)

§ 57c (weggefallen)

§ 57d (weggefallen)

§ 57e (weggefallen)

§ 57f (weggefallen).“

2. § 47 Satz 3 und 4 wird wie folgt gefasst:

„Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bleiben hierbei außer Betracht. § 2 Abs. 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.“

3. Die §§ 57a bis 57f werden aufgehoben.

4. § 70 Abs. 5 wird aufgehoben.

5. § 72 Abs. 1 Satz 7 bis 10 wird wie folgt gefasst:

„Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Sechsten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3138) sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen. Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Siebten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 28. August 2004 (BGBl. I S. 2298) sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen. Innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3835) sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen. § 9 gilt unmittelbar.“

Artikel 3**Anpassung des Gesetzes
über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten
in der Weiterbildung**

§ 1 Abs. 6 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Mai 1986 (BGBl. I S. 742), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3835) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten nicht, wenn der Arbeitsvertrag unter den Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes fällt.“

Artikel 4**Neufassung des Hochschulrahmengesetzes**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann den Wortlaut des Hochschulrahmengesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekannt machen.

Artikel 5**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Artikel 5 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) verpflichtet den Staat, die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch die Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern (BVerfGE 35, 79, 114f.; BVerfGE 94, 268, 285). Diese Verpflichtung umfasst auch die Aufforderung, die erforderlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu gewährleisten.

Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase

Die bisher im Hochschulrahmengesetz (§ 57a ff. des Hochschulrahmengesetzes – HRG) verankerten Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase haben sich in der Praxis bewährt und sollen daher auch im Wesentlichen unverändert in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz überführt werden. Mit diesen Regelungen leistet der Gesetzgeber weiterhin einen wichtigen Beitrag, um die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sicherzustellen.

Drittmittelstatbestand

Die Forschung an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen hängt in großem Umfang von der Drittmittelfinanzierung ab. Zur Bedeutung von Drittmitteln für die Wissenschaft gelten die bereits in der 10. Legislaturperiode im Bericht der Bundesregierung zur Förderung der Drittmittelforschung im Rahmen der Grundlagenforschung festgestellten Erkenntnisse unverändert fort (Bundestagsdrucksache 10/225, S. 3 f.). Drittmittel spielen für die Forschung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit jeher eine zentrale Rolle. Die Bedeutung von Drittmitteln hat aber auch für die Hochschulen deutlich zugenommen. Die Drittmitteleinnahmen der Hochschulen sind zwischen 1995 und 2003 von knapp 2,1 Mrd. Euro auf 3,4 Mrd. Euro gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg von über 60 Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt – „Hochschulstandort Deutschland 2005“).

Drittmittelfinanzierte Projekte sind zeitlich befristet. Die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind daher – soweit nicht auf dauerhaft beschäftigtes Personal zurückgegriffen werden kann – darauf angewiesen, das für die Realisierung von Drittmittelprojekten erforderliche Personal in zeitlicher Konkordanz mit den jeweiligen Projekten befristet zu beschäftigen. Dies gilt für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, aber auch für das akzessorische Personal, d. h. das nicht-wissenschaftliche und nicht-künstlerische Personal, das für die Realisierung dieser Projekte benötigt wird.

Mit der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung der Drittmitteleinnahmen als sachlich rechtfertigender Befristungsgrund wird ein wichtiger Beitrag zur Förderung der Drittmittelforschung und damit zur Pflege der freien Wissenschaft in Deutschland geleistet. Der Bundesgesetzgeber hat die durch Drittmittel finanzierten Beschäftigungsverhältnisse an den

Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bisher nicht gesondert geregelt. Hier gilt das allgemeine Arbeitsrecht und insbesondere das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Die bestehenden Befristungsmöglichkeiten werden im Bereich der Wissenschaft jedoch nur sehr restriktiv oder überhaupt nicht angewendet. Hierfür sind folgende Gründe maßgeblich:

Die sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, und ist nur für zwei Jahre möglich. Zahlreiche Drittmittelprojekte haben aber eine längere Laufzeit.

Ein sachlicher Grund für den Abschluss eines befristeten Vertrages liegt gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Diese Regelung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich auch auf die Fälle der Drittmittelfinanzierung der Wissenschaft anwendbar. Allerdings ist erforderlich, dass das Ende des Forschungsprojektes bzw. der endgültige Wegfall der Drittmittel am Fristende bei Vertragsabschluss hinreichend sicher prognostiziert werden kann. Forschungsprojekte laufen vielfach über einen ersten Mittelbewilligungszeitraum hinaus und Anschlussbewilligungen können oftmals nicht von vornherein ausgeschlossen werden.

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und ihre Drittmittelbeschäftigten benötigen deshalb größere Rechtssicherheit. Diese größere Rechtssicherheit kann durch einen eigenen – in der Wissenschaft besonders relevanten – Befristungsstatbestand für Fälle der Drittmittelfinanzierung geschaffen werden.

Familienfreundliche Komponente

Die Sonderregelung für befristete Arbeitsverhältnisse während der Qualifizierungsphase (§ 2 Abs. 1 des Gesetzentwurfs) wird außerdem um eine familienpolitische Komponente (§ 2 Abs. 1 Satz 3 des Gesetzentwurfs) ergänzt. Nach einer 2006 vorgelegten Untersuchung des hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund waren sowohl im Jahr 1994 wie im Jahr 2004 rund 78 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen kinderlos. Der Anteil der Kinderlosen in der Gesamtbevölkerung liegt bei der Gruppe der Frauen mit Hochschulabschluss demgegenüber bei 45 Prozent und damit signifikant niedriger. Die deutlich höhere Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses gegenüber der Vergleichsgruppe der Gesamtheit der akademisch gebildeten weiblichen Bevölkerung hat zwei Hauptursachen:

1. Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase können es sich größtenteils nicht erlauben, für die Betreuung und Pflege von Kindern ihre wissenschaftliche Arbeit durch eine Beurlaubung zu unterbrechen oder durch eine Arbeitszeitreduzierung zu verzögern.
2. Für eine Vereinbarkeit von Ganztagsarbeit in der Wissenschaft mit der Pflege und Betreuung von Kindern wären Ganztagsbetreuungsangebote für Kinder ab dem ersten Lebensjahr erforderlich. Derartige Angebote sind

in Deutschland, zumindest in den westlichen Bundesländern, aber vielfach nicht verfügbar.

Von den im Hochschulrahmengesetz in § 57b Abs. 4 vorgesehenen Möglichkeiten der Verlängerung von Arbeitsverträgen um Zeiten einer Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit für die Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren sowie von einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz können Nachwuchswissenschaftlerinnen daher in vielen Fällen keinen Gebrauch machen. Die Verlängerungszeiten des bisherigen Rechts greifen ebenfalls nicht, wenn während der wissenschaftlichen Qualifizierung gar kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Dies ist beispielsweise bei der Finanzierung einer Promotion mittels eines Stipendiums der Fall.

Bei einer Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis zur Hochschule, Arbeit an einer Dissertation oder weiteren wissenschaftlichen Qualifikation und Kinderbetreuung brauchen Nachwuchswissenschaftler natürlicherweise mehr Zeit für die wissenschaftliche Qualifizierung als bei einer Zweifachbelastung mit Dienstleistung und Promotion oder Einfachbelastung zum Beispiel im Falle einer mit Stipendium finanzierten Promotion. Da diesem Umstand im geltenden Recht nur angemessen Rechnung getragen wird, wenn ein Beschäftigungsverhältnis besteht und dieses durch Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung während der Erziehungszeit von Kindern eingeschränkt wurde, sieht der Gesetzentwurf nunmehr eine Erweiterung der zulässigen Gesamtdauer der befristeten Beschäftigung um zwei Jahre je Kind vor, die von den genannten Bedingungen unabhängig und daher bei allen Fallkonstellationen anwendbar ist.

Der Betreuung und Pflege von Kindern in der Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung wird somit in zweifacher Weise Rechnung getragen:

1. automatische Verlängerung des Arbeitsvertrages bei Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung im Umfang der in der ursprünglichen Vertragslaufzeit erfolgten Reduzierung der Arbeitszeit,
2. Möglichkeit der weiteren befristeten Beschäftigung für zwei Jahre je Kind über die bisher zulässigen Fristen hinaus, die im Regelfall sechs Jahre ohne Promotion und weitere sechs Jahre nach der Promotion betragen.

Die Möglichkeiten der weiteren befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. 2 im Rahmen von Drittmittelprojekten über die in § 2 Abs. 1 Satz 1 bis 3 genannten Grenzen hinaus bieten keine hinreichende Lösung dieses Problems, da ein Großteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, zum Beispiel rund 50 Prozent der Promovierenden, aus Haushaltstellen der Universitäten und Forschungseinrichtungen und nicht aus Drittmitteln finanziert werden.

Politischer Handlungsrahmen

Die Reform findet ihre Grundlage in der Koalitionsvereinbarung von CDU, CSU und SPD für die 16. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages: „Wir wollen junge Talente und Nachwuchswissenschaftler fördern und ihnen Karriereperspektiven eröffnen. Die Besten aus aller Welt müssen in Deutschland attraktive Studien- und Arbeitsbedingungen vorfinden.“

Alternativen

Alternativen bestehen keine. In seinen Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter vom 30. Januar 2004 hatte der Wissenschaftsrat die unbefristete Anstellung des Drittmittelpersonals bei gleichzeitiger Erleichterung der Kündigungsmöglichkeiten im Falle des Wegfalls der Drittmittel favorisiert. Diese Empfehlungen haben sich als nicht umsetzbar erwiesen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung des Reformvorschlages wäre die Modifizierung bzw. Aufhebung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen nach 15 Jahren Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst für das Tarifgebiet West gewesen. Diese Regelung besteht jedoch generell in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes fort. Schon aus diesem Grund ist von einer Umsetzung des Vorschlages des Wissenschaftsrates Abstand genommen worden.

Die Regelungen des Hochschulrahmengesetzes bleiben zwar auch nach der Föderalismusreform noch in Kraft, das Hochschulrahmenrecht als Gestaltungsinstrument wurde jedoch im Zuge der Föderalismusreform abgeschafft. Daher erscheint es aus gesetzessystematischen Gründen sinnvoll, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für die Phase der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (§ 57a ff. HRG) aus dem Hochschulrahmengesetz herauszulösen. Diese Regelungen haben sich in der Praxis bewährt und sollen daher im Wesentlichen unverändert in das neue Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft überführt werden.

Gesetzesfolgenabschätzung/Gleichstellungspolitische Gesetzesfolgenabschätzung

- Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase

Die Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase wurden bereits im Jahr 2002 eingeführt. Sie haben sich in der Praxis aus Sicht aller am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Verbände grundsätzlich bewährt.

Hinweise auf einen Missbrauch sind nicht ersichtlich. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen diese Sonderregelungen auch weiterhin verantwortungsvoll zur Sicherstellung der Qualifizierung des männlichen und weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses einsetzen werden.

- Familienfreundliche Komponente

Der Gesetzgeber greift mit der Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 3 des Gesetzentwurfs eine Forderung auf, die u. a. von der Initiative „Familienfreundliches HRG“ erhoben wurde. Die Regelung soll sowohl Müttern als auch Vätern helfen, die Anforderungen von Beruf und Familie leichter als bisher miteinander zu vereinbaren. Mit der Regelung wird ein mittelbarer Anreiz für wissenschaftlich tätige Väter geschaffen, Erziehungsaufgaben in größerem Umfang wahrzunehmen. Die Bundesregierung möchte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermutigen, bereits in der Qualifizierungsphase Familien mit Kindern zu gründen.

Die Auswirkungen dieser neuen Regelung und deren Anwendung in der Praxis sollen evaluiert werden.

- **Drittmittelatbestand**

Die Regelung knüpft nicht an eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung an. Mögliche gleichstellungsrelevante Auswirkungen wurden von den am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Verbände nicht genannt. Solche sind auch für die Bundesregierung gegenwärtig nicht ersichtlich.

Trotz des neuen Drittmittelatbestands in der Wissenschaft bleibt das dauerhafte Beschäftigungsverhältnis auch weiterhin das Regelarbeitsverhältnis. Mit der neuen Regelung soll das Befristungsrecht, wie es sich in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zeigt, für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und akzessorischen Personals konturiert und rechtssicher ausgestaltet werden. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen von dieser Neuregelung verantwortungsvoll Gebrauch machen. Sie erwartet, dass diese die notwendige Personalentwicklung mit dem Ziel planbarer Karrierewege in der Wissenschaft und attraktiver Arbeitsbedingungen an deutschen Forschungseinrichtungen für Frauen und Männer vorantreiben.

Die Auswirkungen dieser neuen Regelung und deren Anwendung in der Praxis sollen evaluiert werden.

Gesetzgebungskompetenz des Bundes

Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers für den Gesetzentwurf ergibt sich aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 GG.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft)

Zu den §§ 1 bis 7

Das Gesetz beinhaltet zwei Regelungsbereiche:

Zum einen regelt das neue Gesetz die Befristung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals während der Qualifizierungsphase. Insoweit tritt es an die Stelle der §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes. Zum anderen wird mit § 2 Abs. 2 ein eigenständiger Befristungstatbestand für die Fälle von Drittmittelfinanzierung eingeführt, der die Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in erster Linie nach dessen Qualifizierung erleichtern soll. Dieser neue Tatbestand ist auch auf das akzessorische Personal anwendbar.

Zu § 1

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht – abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen – dem bisherigen § 57a Abs. 1 des Hochschulrahmengesetzes. Die bisherige Rechtslage wird insoweit nicht verändert.

Die neuen Befristungsmöglichkeiten bei Drittmittelfinanzierungen (§ 2 Abs. 2) finden ihren personellen Anknüpfungspunkt gleichfalls in § 1 Abs. 1 Satz 1.

Zu Satz 1

Die Sonderregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich gelten für Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften.

Der Regelungsbereich erfasst die Beschäftigungsverhältnisse an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind. Dies ergab sich bisher aus § 1 des Hochschulrahmengesetzes.

Zu Satz 2

Die Bestimmung enthält das schon nach bisherigem Recht geltende Grundprinzip des zweiseitig zwingenden Gesetzesrechts. Damit werden sowohl kollektivrechtliche wie auch einzelvertragliche Abweichungen ausgeschlossen. Die damit festgelegte Tarifvertragssperre hat das Bundesverfassungsgericht im Hinblick auf die vom Gesetzgeber verfolgten Ziele gebilligt (BVerfGE 94, 268, 293 f.).

Zu Satz 3

Von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche durch Tarifvertrag abgewichen werden. Die tatbestandliche Konkretisierung auf § 2 Abs. 1 ist durch die Aufnahme eines eigenständigen neuen Befristungstatbestandes in § 2 Abs. 2 notwendig geworden.

Satz 3 enthält, wie bereits das bisherige Recht, eine beschränkte Tariföffnungsklausel. Damit wird der in einem Teil der Literatur geäußerten Ansicht Rechnung getragen, dass es unverhältnismäßig sei, durch Gesetz auch zukünftige tarifvertragliche Regelungen zu sperren (vgl. auch die abweichende Meinung des Verfassungsrichters Kühling zum Beschluss des BVerfG, BVerfGE 94, 268, 294 ff.). Der verfassungsrechtlich abgesicherte Zweck der Sonderbefristungsregelungen – die Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie die Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre – lässt jedoch kein anderes Mittel als den befristeten Arbeitsvertrag zu. Zur Sicherstellung dieser Zwecke sind erleichterte befristete Arbeitsverträge das geeignete und erforderliche Mittel. Es kann allerdings bezogen auf einzelne Fachrichtungen oder Forschungsbereiche durchaus gerechtfertigt sein, im Einzelfall eine kürzere oder eine längere Befristungshöchstdauer zu statuieren oder die Zahl von Verlängerungen von befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschränken. Im Wege des tarifvertraglichen Kompromisses gefundene Fristenregelungen erhalten dann aus verfassungsrechtlicher Sicht eine zusätzliche Legitimation.

Zu Satz 4

Tarifvertragliche Regelungen nach Satz 3 gelten möglicherweise nicht für alle Arbeitsverhältnisse, weil mindestens eine der Parteien des Arbeitsvertrages nicht tarifgebunden und der Tarifvertrag auch nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. In diesem Fall sollen Arbeitsvertragspar-

teien, die im Übrigen in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen würden, dessen Anwendung einzelvertraglich vereinbaren können.

Zu Satz 5

Die Regelung verdeutlicht, dass dieses Gesetz arbeitsrechtliche Spezialregelungen enthält, die den allgemeinen Regelungen vorgehen. Diese bleiben anwendbar, sofern sie nicht im Widerspruch mit den Regelungen dieses Gesetzes stehen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht – abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen – dem bisherigen § 57a Abs. 2 und § 57b Abs. 2 Satz 3 HRG. Die bisherige Rechtslage wird insoweit nicht verändert.

Mit der Einführung eines eigenständigen Drittmittelbestandes ist die Regelung des § 57b Abs. 2 Satz 3 HRG („Nach Ausschöpfung der nach diesem Gesetz zulässigen Befristungsdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.“) überholt, der sich auf die Befristungsmöglichkeiten in der Qualifizierungsphase bezog.

Die befristete Beschäftigung des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals kann entweder nach Maßgabe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erfolgen oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, und zwar unabhängig davon, ob es sich um den erstmaligen Abschluss oder die Verlängerung eines Arbeitsvertrages handelt.

Zu § 2

Zu Absatz 1

Bis auf den neuen Satz 3 entspricht Absatz 1 – abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen – dem bisherigen § 57b Abs. 1 HRG. Die bisherige Rechtslage wird insoweit nicht verändert.

Die Regelung der Befristungshöchstgrenzen ist der Kern der Regelung des Verhältnisses von befristeter und unbefristeter Beschäftigung im Hochschulbereich für die Qualifizierungsphase. Einerseits soll den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein hinreichender Zeitraum zur Qualifizierung und den Hochschulen zur Nachwuchsförderung offen stehen. Andererseits zwingt die Regelung Hochschulen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler dazu, die Qualifizierungsphase zügig voranzutreiben, wenn das Privileg der befristeten Beschäftigung genutzt werden soll.

Bei den Mitarbeitergruppen, auf die Absatz 1 Satz 1 Bezug nimmt, wird unterstellt, dass zum einen ihre Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient und zum anderen der regelmäßige Austausch des Personals zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre an den Hochschulen notwendig ist.

Zwar sind die von den entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommenen wissenschaftlichen Dienstleistungen oftmals Daueraufgaben der Hochschule. Die Befristungsmöglichkeit wird aber bei diesen Mitarbeitergruppen ausnahmslos im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung eröffnet.

Um die Qualifikationsphase mit befristeten Verträgen nicht über das gebotene Maß hinaus zu verlängern, werden die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte in die Regelung vollwertig einbezogen; auch die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft wird daher in die Höchstgrenzen eingerechnet.

Die Einbeziehung ist gerechtfertigt, weil auch wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen und typischerweise auch zur eigenen Qualifizierung beschäftigt werden. Sie unterscheiden sich von den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur darin, dass sie ihre Dienstleistungen zu weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten zu erbringen haben.

Nur solche Beschäftigungsverhältnisse dürfen nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht in die Berechnung der Befristungshöchstdauer eingerechnet werden, die realistischere nicht zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung genutzt werden können, was bei Arbeitsverhältnissen bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit angenommen wird (vgl. § 2 Abs. 3 Satz 1). Insbesondere Nebenbeschäftigungen bleiben damit anrechnungsfrei. Nach dem Grundprinzip des § 2 Abs. 1 Satz 2 ist aber auch diese Zeit anzurechnen, wenn diese Beschäftigungsphase zum Zwecke der Anfertigung einer Doktorschrift genutzt wird.

Die Facharztqualifikation von Ärzten oder Ärztinnen, die an einer Hochschule als wissenschaftliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen beschäftigt werden, kann innerhalb der in § 2 Abs. 1 geregelten Grenzen erreicht werden. Außerhalb der Universitäten ist die Befristungsmöglichkeit im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung geregelt. Sollten für Ärztinnen und Ärzte andere Befristungsgrenzen opportun erscheinen, besteht die Möglichkeit zur tarifvertraglichen Modifizierung der Befristungshöchstdauer.

Zu Satz 1

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Promotion können für maximal sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Eine befristete Beschäftigung von bis zu sechs Jahren von nicht promovierten wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist aber auch dann möglich, wenn diese keine Promotion anstreben. Die sechsjährige Frist berücksichtigt dabei auch, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einzelnen Bereichen erst einmal an die wissenschaftliche Arbeit herangeführt werden müssen, bevor sie eine hinreichend qualifizierte Promotion zu erstellen in der Lage sind. Dieser Zeitraum beträgt etwa ein bis zwei Jahre. Als Richtschnur für die Anfertigung der Doktorschrift und Abschluss des Promotionsverfahrens sind im Regelfall drei bis vier Jahre anzusetzen. Um hinreichenden Spielraum sowohl für die Hinführung zur Promotion als auch für den Abschluss des Verfahrens zu ermöglichen, ohne ein vorzeitiges Ausscheiden zu erzwingen, ist deshalb der Zeitraum von sechs Jahren angemessen. In die Befristungshöchstdauer sind auch die Beschäftigungszeiten als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft einzurechnen.

Eine Höchstaltersgrenze für die erstmalige Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses besteht nicht, um den

unterschiedlichen Berufsbiographien des Wissenschaftler- bzw. Künstlernachwuchses Rechnung zu tragen.

Zu Satz 2

Satz 2 gilt für den Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und wissenschaftlichen Hilfskräften. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Promotion können sich innerhalb von sechs Jahren durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre für die Übernahme einer Professur qualifizieren.

Die Neun-Jahres-Frist für den Bereich der Medizin berücksichtigt den zusätzlichen Zeitbedarf der Medizinerinnen und Mediziner, die neben Aufgaben in Forschung und Lehre auch mit Aufgaben in der Krankenversorgung betraut sind und die neben der wissenschaftlichen Qualifizierung eine Facharztausbildung oder eine vergleichbare medizinische Weiterbildung absolvieren müssen.

Die Verlängerungsregel im zweiten Halbsatz honoriert eine zügige Promotionsphase, gleichgültig, ob sie innerhalb oder außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Absatz 3 Satz 1 absolviert wurde. Wer innerhalb oder außerhalb eines solchen Beschäftigungsverhältnisses schneller als in sechs Jahren zum Abschluss einer Promotion gelangt, der kann die eingesparte Zeit in der Postdocphase entsprechend anhängen. Die Anrechnungsregelung stellt sicher, dass die insgesamt zulässige Höchstdauer von zwölf Jahren nicht überschritten wird, andererseits aber auch ausgeschöpft werden kann.

Die Regelung stellt außerdem sicher, dass auch Zeiten einer befristeten Beschäftigung vor dem Beginn eines Promotionsvorhabens bei der Berechnung der zulässigen Befristungsdauer berücksichtigt werden. Auch Promotionszeiten, die vor dem Abschluss der Erstausbildung lagen, werden berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere Promovierende im Bereich der Medizin, die bislang in der Regel bereits während ihres Studiums promovieren, ferner Lehrerinnen und Lehrer sowie Juristinnen und Juristen, sofern sie während der Referendarzeit promovieren.

Die Berücksichtigung von Promotionszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis bei der Berechnung des nach der Promotion zur Verfügung stehenden Befristungsrahmens folgt aus dem Verständnis der nach § 2 Abs. 1 eröffneten Möglichkeiten zum Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse als typisierte Qualifizierungsphase. Auch wenn demnach für einzelne Befristungen innerhalb des danach eröffneten Befristungsrahmens kein Sachgrund erforderlich ist, dienen die Befristungsmöglichkeiten nach ihrer Zwecksetzung ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Nachwuchses. Dementsprechend bemisst sich der Umfang des Befristungsrahmens an dem typischerweise für die Nachwuchsqualifizierung erforderlichen Zeitbedarf, den der Gesetzgeber mit maximal sechs Jahren bis zur Promotion und weiteren sechs bzw. im Bereich der Medizin neun Jahren nach der Promotion angesetzt hat.

Die Möglichkeit des Abschlusses eines befristeten Vertrags mit nicht promoviertem Personal nach § 2 Abs. 1 Satz 1 endet mit dem Abschluss der Promotion. Dabei ist es unbeachtlich, ob die Promotion tatsächlich im Rahmen eines Beschäf-

tigungsverhältnisses oder außerhalb eines solchen, oder ob sie vor, mit oder nach Abschluss eines Studiums absolviert wurde. Entscheidend ist vielmehr, dass es für einen Qualifikationsabschnitt, der absolviert wurde, nicht der Ermöglichung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses bedarf.

Ebenso ist es bei der Bemessung des für die wissenschaftliche Qualifizierung im Anschluss an die Promotion erforderlichen Zeitbedarfs grundsätzlich unbeachtlich, ob die Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder außerhalb eines solchen absolviert wurde.

§ 2 Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz will ein zügiges Promovieren honorieren. Die Regelung erweitert deshalb den nach der Promotion zur Verfügung stehenden Befristungsrahmen um die entsprechenden Zeiten, wenn für die Promotion weniger als sechs Jahre benötigt werden. Zielsetzung der Regelung ist demgegenüber nicht, den „Nichtverbrauch“ von befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten vor Abschluss der Promotion zu honorieren. Dementsprechend kann es auch hier nicht darauf ankommen, ob die Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder außerhalb eines solchen, ob sie im Inland oder im Ausland absolviert wurde. Ebenso wenig kann es maßgeblich sein, ob Zeiten einer Promotion vor oder nach Abschluss eines Studiums liegen.

Aus der Zielsetzung des § 2 Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz ergibt sich zugleich, dass es bei der Berechnung der Promotionszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis auf eine formale Betrachtung dann nicht ankommen kann, wo diese zu offensichtlich sinnwidrigen Ergebnissen führen würde. Während bei einem Promotionsstipendium (formale) Brutto- und (tatsächliche) Nettopromotionszeit im Zweifel identisch sind, ist dies etwa bei Promotionen im Bereich der Medizin regelmäßig nicht der Fall. Hier liegt es deshalb nahe, bei der Berechnung der Promotionszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis solche Zeiten der medizinischen Ausbildung nicht zu berücksichtigen, die typischerweise nicht für die Promotion genutzt werden (können). Der Gesetzeswortlaut steht dem Abstellen auf eine Nettopromotionszeit, wenn diese aufgrund nachvollziehbarer Kriterien ermittelt wird, nicht entgegen.

Zu Satz 3

Die Regelung gilt für beide Elternteile. Befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, so verlängert sich bei beiden der zulässige Befristungsrahmen um zwei Jahre je Kind. Voraussetzung ist, dass sich beide Elternteile der Kinderbetreuung widmen. Von einer Betreuung ist regelmäßig auszugehen, wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben.

Ausgehend von einer Halbtagsbetreuung ab der Geburt bis zum Ende des Grundschulalters besteht ein Halbtagsbetreuungsbedarf des Kindes in den ersten zehn Lebensjahren. Dies rechtfertigt eine Verlängerung des Befristungsrahmens bei beiden Elternteilen von zusammen vier Jahren.

Die Regelung gilt für jedes Kind. Sie führt daher bei zwei Kindern zu einer Verlängerung von vier Jahren je Elternteil. Angesichts der Länge der gesamten Qualifizierungsphase kann nicht in jedem Fall davon ausgegangen werden, dass mehrere Kinder in kurzem Zeitabstand hintereinander geboren werden und der Zeitraum ihrer intensiven Betreuungs-

bedürftigkeit im Wesentlichen deckungsgleich ist. Daher ist eine mehrfache Verlängerung bei mehreren Kindern angemessen.

Mit dem Abstellen auf die „insgesamt zulässige Befristungsdauer“ wird zum Ausdruck gebracht, dass sich nicht der jeweilige Befristungsrahmen vor der Promotion und nach der Promotion verlängert, sondern der in der Summe verfügbare Befristungsrahmen. Für ein vor und nach der Promotion erzeugtes Kind verlängert sich der Gesamtbefristungsrahmen deshalb nur einmal um zwei Jahre.

Die Verlängerung der Gesamtdauer der nach den Sätzen 1 und 2 zulässigen Befristungsdauer nach dem neuen Satz 3 gilt unabhängig von den in Absatz 5 (Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung für Kinderbetreuung) vorgesehenen Verlängerungstatbeständen. Die Arbeitgeber in der Wissenschaft werden von der Verlängerung der Rahmenfrist nach Satz 3 allerdings kaum Gebrauch machen, wenn die Nachwuchswissenschaftlerin oder der Nachwuchswissenschaftler bereits die Möglichkeiten des Absatz 5 in nennenswertem Umfang genutzt hat. Andererseits soll es nicht ausgeschlossen sein, dass sich auch ein nach Satz 3 abgeschlossener Vertrag nach Absatz 5 verlängern kann, wenn zum Beispiel zur Betreuung eines erkrankten Kindes eine zeitweise Beurlaubung erfolgt. Überdies berücksichtigt die Regelung die Situation derjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Mütter und Väter ihre Erziehungsaufgaben wahrnehmen, ohne nach Absatz 5 Satz 1 Nr. 3 Elternzeit zu nehmen.

Zu Satz 4

Die Tätigkeit als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft wird auf die nach den Sätzen 1 und 2 zulässige Beschäftigungsdauer angerechnet, sofern die Voraussetzung des Absatzes 3 Satz 1 (Arbeitsverhältnis mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit) erfüllt ist.

Hilfskräfte sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt. Wissenschaftliche Hilfskräfte verfügen zumindest über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss. Studentische Hilfskräfte (vgl. § 6) sind noch als Studierende eingeschrieben. Für Studierende in einem (postgradualen) Masterstudiengang folgt hieraus, dass sie nach Maßgabe des Landesrechts sowohl als studentische wie als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden können.

Zu Satz 5

Die Regelung stellt klar, dass befristete Arbeitsverträge auch mit kürzeren Fristen abgeschlossen und dann bis zum Erreichen der jeweils vorgesehenen Höchstfristen verlängert werden können.

Zu Absatz 2

§ 2 Abs. 2 kodifiziert die Drittmittelfinanzierung als sachlichen Befristungsgrund entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Diese Regelung beachtet den Rahmen, den das primäre und sekundäre europäische Gemeinschaftsrecht sowie das nationale Verfassungsrecht für die Befristung von Arbeitsverhältnissen setzen.

Die Regelung ist insbesondere mit der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (ABl. EG Nr. L 175 S. 43) i. V. m. § 5 der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner (EGB – UNICE – CEEP) über befristete Arbeitsverträge vereinbar. Als eine alternative Anforderung wird verlangt, dass sachliche Gründe vorliegen müssen, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen. Mit der tatbestandlichen Ausgestaltung des Sachgrundes „Drittmittelbefristung“ in Absatz 2 ist diese Voraussetzung erfüllt. Einer zusätzlichen Beschränkung der maximal zulässigen Dauer aufeinander folgender Arbeitsverträge oder der Beschränkung der zulässigen Zahl von Verlängerungen solcher Verträge bedarf es nicht. Die in der Richtlinie genannten Voraussetzungen müssen nur alternativ, nicht kumulativ vorliegen.

Die ausdrückliche Aufnahme des Drittmitteltatbestands in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll die rechtssichere Handhabung des Befristungsrechts für das wissenschaftliche, künstlerische und akessorische Personal an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen erleichtern. Zugleich wird klargestellt, dass auch diejenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die derzeit auf der Grundlage der bisherigen Übergangsregelung (§ 57f Abs. 2 HRG) beschäftigt werden, eine Beschäftigungsperspektive über den 29. Februar 2008 hinaus haben.

Zu Satz 1

Der neue Befristungstatbestand zielt in erster Linie auf die Beschäftigungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Abschluss der Qualifizierungsphase. Eine Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer des Absatz 1 ist gleichwohl für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf der Basis des Absatzes 2 nicht erforderlich.

Die beruflichen Biographien der Betroffenen können sich in der Praxis sehr unterschiedlich entwickeln. Beispielsweise soll es möglich sein, bei einem neuen Drittmittelprojekt, das auf drei Jahre angelegt ist, einen nach Absatz 2 befristeten Vertrag abzuschließen, auch wenn der Wissenschaftler zuvor erst elf Jahre der nach Absatz 1 zulässigen Befristungsdauer ausgeschöpft hat. Ein Rückgriff auf Absatz 1 für das zwölfte Jahr und auf Absatz 2 für die Zeit danach und damit der Abschluss von zwei getrennten Verträgen bleiben dadurch erspart. Ein formalisiertes vom Gesetzgeber vorgegebenes zeitliches Stufenverhältnis zwischen Qualifizierungsphase und Beschäftigung auf Drittmittelbasis würde die Gefahr mit sich bringen, in Einzelfällen die Entwicklung des Personals eher zu hemmen anstatt diese zu befördern.

Der Drittmitteltatbestand kann daher bereits angewendet werden, wenn der Rahmen, den das WissZeitVG für die Befristung in der Qualifizierungsphase setzt, noch nicht ausgeschöpft wurde. Diese Drittmittelverträge werden aber – wie andere befristete Verträge auch – gemäß Absatz 3 Satz 1 auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungszeit angerechnet.

Eine Drittmittelfinanzierung liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn ein Projekt nicht aus den der Hochschule oder Forschungseinrichtung zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (BAGE 65, 16 ff., BAGE 81, 300 ff.; BAG, 15. Januar 1997, AP HRG § 57b Nr. 14).

Die Beschäftigung muss überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden. Dieses Merkmal ist erfüllt, wenn das Personal zu mehr als 50 Prozent aus Drittmitteln finanziert wird. So ist es durchaus zulässig, dass ein drittmittelfinanzierter Vertrag aus Haushaltsmitteln „aufgestockt“ wird oder auch „gestreckt“ wird. Das wissenschaftliche Personal ist bereits dann überwiegend aus Drittmitteln vergütet, wenn bei Vertragsabschluss mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden konnte, dass seine Vergütung nur für den geringeren Teil der Vertragsdauer aus laufenden Haushaltsmitteln bestritten werden muss (BAGE 65, 16 ff., BAGE 81, 300 ff.).

Das Tatbestandsmerkmal „überwiegende Drittmittelfinanzierung“ bezieht sich auf die Personalausgaben für den befristet beschäftigten Mitarbeiter oder die befristet beschäftigte Mitarbeiterin. Das Tatbestandsmerkmal bezieht sich dagegen nicht auf die Gesamtkosten des Projektes.

Die Finanzierung aus Drittmitteln muss für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein. Mit der tatbestandlichen Ausgestaltung wird die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgegriffen. Eine pauschale Bestimmung von Mitteln ohne konkrete und nachvollziehbare Zweckbindung reicht somit nicht aus.

Mit der Anknüpfung an die Bewilligung der Drittmittelfinanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer werden zwei wesentliche Ziele erreicht:

- Ist die Drittmittelfinanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt, steht fest, dass sich Arbeitgeber und Drittmittelgeber gerade mit den Verhältnissen des konkreten Arbeitsplatzes und der dort zu erledigenden Aufgabe befassen haben. Die allgemeine Ungewissheit über den weiteren Zufluss an Mitteln nach Ablauf eines vorgesehenen Bewilligungszeitraumes reicht weiterhin nicht aus, um einen sachlichen Grund für die Befristung zu begründen. Stattdessen muss der für den Sachgrund konstitutive Bezug zwischen der Drittmittelfinanzierung und einer bestimmten und begrenzten Aufgabenerledigung hergestellt werden. Dieser Aufgabenerledigung wird durch das Element inhaltlicher Fremdbestimmung ihr Gepräge gegeben.
- Es wird eine solide Prognosegrundlage für den späteren Wegfall des Beschäftigungsbedarfs bei Vertragsschluss geschaffen. Dies mindert das Risiko für den Arbeitgeber, da er anhand konkreter Kriterien die Anforderungen, die an eine Befristung aufgrund einer Drittmittelfinanzierung gestellt werden, einschätzen kann. Gleichzeitig wird die gerichtliche Überprüfung erleichtert und für die Vertragsparteien transparenter.

Der Praxis der Antragsverfahren bei der Drittmittelinwerbung für Forschungsvorhaben, insbesondere im internationalen Bereich, ist bei der Prüfung des vorstehend genannten Tatbestandsmerkmals angemessene Rechnung zu tragen. Beispielsweise ist es bei der Beantragung von Fördermitteln der Europäischen Union üblich, den Personalbedarf für die Durchführung des Projektes nach Personenmonaten und nicht nach Stellen im Sinne der kameralistischen Haushaltsführung anzugeben.

Der Wegfall des Beschäftigungsbedarfes am Projektende liegt im Regelfall der von Absatz 2 erfassten Forschungsprojekte, die aus Drittmitteln finanziert werden, vor. Dies gilt

beispielsweise für die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierten Forschungsprojekte. Allerdings ergibt sich auch in Fällen von drittmittelfinanzierten Projekten der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine automatische Zulässigkeit des Abschlusses von befristeten Verträgen. Vielmehr ist im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu beachten, dass die Erfüllung von Daueraufgaben dem Abschluss von befristeten Verträgen entgegensteht. Ob eine solche Daueraufgabe vorliegt, muss weiterhin im Einzelfall geprüft werden. Je langfristiger die Projekte ausgestaltet sind, umso genauer muss die Prüfung sein, ob tatsächlich nicht über Drittmittelprojekte Daueraufgaben erfüllt werden sollen. So fördern Bund und Länder beispielsweise gemeinsam Langfristforschungsvorhaben der Union der Deutschen Akademien der Wissenschaften, die vornherein auf eine Laufzeit von bis zu 25 Jahren angelegt sein können. In derartigen Fällen ist das Arbeitsvolumen so groß und die bereits am Projektanfang prognostizierte Projektlaufzeit so lang, so dass an die Darlegung des Arbeitgebers, ob tatsächlich noch ein Tatbestand vorliegt, der eine Befristung zulässt, oder die Tätigkeit der in dem Projekt Beschäftigten von Anfang an das Gepräge einer Daueraufgabe hat, hohe Anforderungen zu stellen sind.

Die neue Regelung soll zu einer rechtssicheren Handhabung des Befristungsrechts beitragen. So werden beispielsweise von der neuen Regelung auch Fälle erfasst, in denen die Dauer der drittmittelfinanzierten Aufgabe und die Dauer der Bewilligung nicht übereinstimmen, weil die Bewilligung nur abschnittsweise erfolgt (z. B. bei Sonderforschungsbereichen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder Forschungsprojekten im Rahmen der Fachprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung). Das Personal muss nicht für die Gesamtlaufzeit des Projekts beschäftigt werden, wenn projektierter Gesamtzeitraum und konkreter Bewilligungszeitraum auseinander fallen. Die Befristungsdauer selbst ist kein eigenständiger Prüfungspunkt, sondern indiziert nur das Vorliegen eines Befristungsgrundes.

Klargestellt wird auch, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden muss. Im Einzelfall ist daher hinsichtlich des Kriteriums der zweckentsprechenden Beschäftigung in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu bewerten, ob die Arbeit im Drittmittelprojekt der Tätigkeit des wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters das Gepräge gibt, oder ob beispielsweise andere projektunabhängige Aufgaben, z. B. sonstige Verwaltungsaufgaben, dominieren.

Die zulässige Dauer der Befristung ergibt sich, wie bei den anderen Sachgrundbefristungen aus dem Befristungsgrund. Sie richtet sich also nach der jeweiligen Laufzeit des Projektes oder der einzelnen Projektabschnitte, d. h. in erster Linie nach der Vereinbarung zwischen Drittmittelgeber und Hochschule bzw. Forschungseinrichtung. Für die gesetzliche Festlegung einer Höchstbefristungsdauer ist deshalb kein Raum.

Zu Satz 2

Für die Realisierung von Drittmittelprojekten ist zum einen die Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals erforderlich. Zum anderen hängt der Erfolg ganz wesentlich von dem Unterstützungspersonal ab, das die

Arbeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erst ermöglicht bzw. die notwendigen Rahmenbedingungen sicherstellt. Auch dieses akzessorische Personal (z. B. Technische Angestellte, Verwaltungsangestellte, Laborpersonal; Personal für das Projektmanagement; Bibliothekspersonal), das durch seine vorbereitende, aber auch projektbegleitende Tätigkeit im Regelfall maßgeblichen Anteil am Gelingen eines wissenschaftlichen oder künstlerischen Projekts hat, kann ohne weiteres durch Drittmittel für eine sachlich und zeitlich bestimmte Aufgabe und überwiegend der Zweckbestimmung der zur Verfügung gestellten Mittel entsprechend beschäftigt werden. Damit ist dieses Personal auch nicht von vornherein deckungsgleich mit dem nicht-wissenschaftlichen und nicht-künstlerischen Personal, das an den Einrichtungen für die Erfüllung von Daueraufgaben in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bereit steht.

Würde eine dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal entsprechende Regelung für das akzessorische Personal fehlen, könnte das den Erfolg des Projekts gefährden. Die Anwendung der Voraussetzungen für eine zulässige Befristung der Arbeitsverhältnisse des akzessorischen Personals aufgrund von Drittmittelfinanzierung ist daher angezeigt. Sie gewährleistet sowohl in sachlicher als auch zeitlicher Hinsicht einen Gleichlauf zwischen wissenschaftlichem bzw. künstlerischem und akzessorischem Personal beim Einsatz in Drittmittelprojekten und sorgt damit auch für einen reibungsloseren Ablauf in der Projektverwirklichung durch Beschäftigung aufeinander abgestimmter und eingespielter Teams.

Unberührt bleibt das Recht der Hochschule, akzessorisches Personal weiterhin auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts, also in unbefristeten oder in nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht – abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen – dem bisherigen § 57b Abs. 2 HRG. Die bisherige Rechtslage wird insoweit nicht verändert.

Die Regelung schließt einen funktionswidrigen Wechsel der Befristungstatbestände in der Qualifizierungsphase durch Kombination unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen ebenso aus wie eine immer wieder erneute Inanspruchnahme der Befristungshöchstgrenzen bei jedem Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung. Die Möglichkeit einer mehrfachen Ausschöpfung der Befristungshöchstgrenzen steht dem Ziel der zügigen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Qualifizierung entgegen.

Angerechnet werden alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit einer Hochschule oder Forschungseinrichtung im Sinne des § 5, entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit sowie Privatdienstverträge. In die Anrechnung einbezogen werden damit insbesondere auch Zeiten einer Juniorprofessur, sei es im Angestellten- oder Beamtenverhältnis, um eine dem Normzweck nicht entsprechende Weiterbeschäftigung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu verhindern. Ehemalige Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die seit erstmaliger Beschäftigung im Hochschulbereich bzw. Beginn der Promotion weniger als

zwölf Jahre benötigt haben, können den noch verbliebenen Höchstbefristungszeitraum ausschöpfen.

Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverträge, die auf der Basis des neuen Drittmittelstatbestandes (§ 2 Abs. 2) abgeschlossen wurden.

Die Formulierung „mit einer deutschen Hochschule“ in Satz 1 erfasst sowohl Hochschulen mit wie ohne Dienstherrenfähigkeit. Bei letzteren steht das Personal zwar im Landesdienst, faktisch werden die Arbeitsverträge aber von den Hochschulen abgeschlossen.

Der Regelungsgehalt des bisherigen § 57b Abs. 2 Satz 3 HRG wurde in § 1 Abs. 2 aufgenommen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht – abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen – dem bisherigen § 57b Abs. 3 HRG. Die bisherige Rechtslage wird insoweit nicht verändert.

Die Regelung enthält das erforderliche Zitiergebot. Es genügt in der schriftlichen Vereinbarung festzuhalten, dass der Vertrag auf einer Befristungsregelung dieses Gesetzes beruht. Wird dieses Zitiergebot verletzt, folgt hieraus nicht automatisch die Entfristung des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr kann die Befristung in diesen Fällen nur nicht auf die Sondertatbestände des § 2 gestützt werden. Die Befristung kann jedoch nach allgemeinen Grundsätzen, also nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein. Der Hochschule bleibt es ferner überlassen, befristete Arbeitsverhältnisse von vornherein auch auf andere Befristungstatbestände zu stützen. Allerdings werden auch solche Arbeitsverträge in die Berechnung der Befristungshöchstgrenze einberechnet.

Nach Satz 3 muss die Dauer der Befristung in der Qualifizierungsphase kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Damit werden Zweckbefristungen und auflösende Bedingungen ausgeschlossen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 entspricht – abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen und einer Änderung in Satz 3 – dem bisherigen § 57b Abs. 4 HRG.

Die Dauer von Arbeitsverträgen, die sich auf den Befristungstatbestand aus Absatz 1 stützen, verlängern sich um die Nichtanrechnungszeiträume aus den Tatbeständen des Satzes 1 Nummern 1 bis 5.

Die Verlängerungsregelungen sind mit dem Grundprinzip einer zügigen Qualifizierung vereinbar bzw. aus sozialen Gründen gefordert. So würde es eine nicht zu rechtfertigende Benachteiligung insbesondere von Frauen darstellen, wenn Zeiten des Mutterschutzes oder der Elternzeit auf die Vertragslaufzeit angerechnet würden. Wenn während der Elternzeit eine Erwerbstätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit fortgeführt wird, bemisst sich die Verlängerung nach dem Umfang der Arbeitszeitverminderung (Differenz zwischen ursprünglich vereinbarter Arbeitszeit und reduzierter Arbeitszeit). Die Erwägung der Nachteilsvermeidung gilt auch für die Berücksichtigung der Unterbrechungszeiten in den Nummern 1 und 4. Die Nichtanrechnung einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte

wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung (Nummer 2) ist mit dem Zweck der zügigen Qualifikation vereinbar, weil sie insbesondere den Wissenstransfer fördert. Diese Nichtanrechnungsmöglichkeit ist geradezu eine Aufforderung für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, Erkenntnisse in der Praxis und im Ausland zu sammeln und diese wieder in ihre Tätigkeit im Hochschulbereich einfließen zu lassen. Die Bezugnahme auf das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Nummer 3 stellt die notwendige redaktionelle Anpassung an die geänderte Rechtslage dar. Beibehalten wird die Nichtanrechnung von Zeiten einer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung (Nummer 5). Der bisherige Verweis auf „Aufgaben nach § 3“, d. h. § 3 HRG wurde durch eine Aufnahme des oder der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ersetzt, ohne dass die bisherige Rechtslage geändert wurde.

Satz 2 verdeutlicht, dass mit der Regelung des Absatzes 5 sichergestellt werden soll, dass die Qualifizierungsphase insgesamt ausgeschöpft werden kann. Für die Anwendbarkeit der Regelung kommt es nicht darauf an, dass die Beurlaubung oder sonstige Freistellung nicht länger als zwei Jahre gedauert hat.

Mit Satz 3 wird der Umfang der Verlängerung für die Tatbestände der Nummern 1, 2 und 5 grundsätzlich auf jeweils zwei Jahre begrenzt. So führen eine Beurlaubung für drei Jahre oder eine Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte in einem Zeitraum von vier Jahren gleichermaßen zu einer Verlängerung von zwei Jahren. Die Sollregelung lässt es aber zu, in begründeten Ausnahmefällen die Begrenzung auf zwei Jahre zu überschreiten. Damit soll den Bedürfnissen der Praxis, insbesondere bei längeren Auslandsaufenthalten, Rechnung getragen werden.

Zu § 3

§ 3 entspricht im Bezug auf die Befristungsmöglichkeiten in der Qualifizierungsphase im Wesentlichen dem bisherigen § 57c. Es wird klargestellt, dass es auch bei Privatdienstverträgen ausreicht, dass das Personal überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird.

Die Regelung eröffnet zusätzlich nunmehr die Anwendung der neuen Befristungsmöglichkeiten bei Drittmittelfinanzierung im Bereich der Privatdienstverträge.

Die Gleichstellung für die Befristungshöchstgrenzen in Privatdienstverträgen in Satz 1 hat sich als sinnvoll erwiesen. Die Einbeziehung hat ferner zur Folge, dass auch Befristungen in Privatdienstverträgen in die Höchstgrenzenberechnung einfließen. Durch Wechsel der Arbeitgeber (Hochschule, Forschungseinrichtung und Privatdienstverträge mit Professoren) soll keine mehrfache Ausschöpfung der Befristungshöchstgrenzen möglich sein.

Satz 2 beinhaltet die aus § 2 Abs. 2 Satz 2 resultierende Gleichbehandlung des akzessorischen Personals mit dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal auch im Bereich der Privatdienstverträge.

Zu § 4

Mit § 4 finden die Regelungen für die Hochschulen auf die nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen An-

wendung. Damit ersetzt § 4 den bisherigen § 70 Abs. 5 HRG.

Satz 2 beinhaltet die aus § 2 Abs. 2 Satz 2 resultierende Gleichbehandlung des akzessorischen Personals mit dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal auch im Bereich der staatlich anerkannten Hochschulen.

Zu § 5

§ 5 entspricht im Bezug auf die Befristungsmöglichkeiten in der Qualifizierungsphase – abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen – dem bisherigen § 57d. Die bisherige Rechtslage wird insoweit nicht verändert.

Die Regelung eröffnet zusätzlich nunmehr die Anwendung der neuen Befristungsmöglichkeiten bei Drittmittelfinanzierung im Bereich der Forschungseinrichtungen.

Unter Forschungseinrichtungen i. S. des § 5 Satz 1 sind die staatlichen Forschungseinrichtungen des Bundes und der Länder zu fassen. Die Regelung gilt ferner für überwiegend staatlich oder auf der Grundlage des Artikels 91b GG von Bund und Ländern gemeinsam geförderte Einrichtungen. Bei den auf der Grundlage des Artikels 91b GG geförderten Forschungseinrichtungen kommt es auf die Höhe des Anteils der staatlichen Finanzierung nicht an. Forschungseinrichtungen i. S. des § 5 sind damit insbesondere die Max-Planck-Gesellschaft, die Institute der Fraunhofer-Gesellschaft sowie die in der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren und in der Wissensgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz zusammengeschlossenen Einrichtungen.

Darüber hinaus werden in die Regelung auch institutionell überwiegend staatlich finanzierte Forschungseinrichtungen einbezogen. Hierunter fallen Institutionen, die hinsichtlich ihrer Gesamtfinanzierung zwar überwiegend private Drittmittel einwerben, deren Grundfinanzierung jedoch überwiegend vom Staat stammt.

Die Regelung des Satzes 1 stellt zum einen sicher, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen unter den gleichen Bedingungen wie die Hochschulen befristete Arbeitsverträge zum Zwecke der Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals abschließen können. Zum anderen wird über Satz 1 und Satz 2 auch den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Fällen einer Drittmittelfinanzierung die Möglichkeit eröffnet, das wissenschaftliche Personal und das benötigte nicht-wissenschaftliche Personal befristet zu beschäftigen. Die Erfassung des nicht-künstlerischen Personals ist bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen aufgrund der fehlenden Praxisrelevanz entbehrlich.

Die einheitliche Regelung der Befristungsmöglichkeiten für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen hat ferner zur Folge, dass die Befristungshöchstgrenzen der Qualifizierungsphase für die Beschäftigung im Bereich der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zusammengerechnet werden. Die Befristungshöchstgrenzen der Qualifizierungsphase können daher nach einem Wechsel zwischen Hochschule und Forschungseinrichtung nicht erneut in Anspruch genommen werden.

Im personellen Geltungsbereich ist die Regelung weitergehend als § 1 Abs. 1 Satz 1, da der Begriff des wissenschaftlichen Personals nicht nur wissenschaftliche Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Hilfskräfte erfasst, sondern auch Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen. Das entspricht bisherigem Recht und trägt der gegenüber Hochschulen abweichenden Personalstruktur der außeruniversitären Forschungseinrichtungen Rechnung.

Zu § 6

§ 6 entspricht – abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen – dem bisherigen § 57e HRG. Die bisherige Rechtslage wird insoweit nicht verändert.

Die Vorschrift regelt, dass Beschäftigungszeiten von Hilfskräften, die als Studierende an der Hochschule eingeschrieben sind, auf die nach § 2 Abs. 1 zulässigen Befristungsgrenzen nicht angerechnet werden. Eine Beschäftigung als studierende Hilfskraft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der oder die Studierende bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügt. Auch Studierenden in einem Masterstudiengang wird damit eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft ermöglicht.

Zu § 7

Zu Absatz 1

Mit den Sätzen 1 bis 3 bleibt die jeweilige Rechtsgrundlage der Arbeitsverträge, die auf der Basis der unterschiedlichen Regelungen im Hochschulrahmengesetz vor dem 23. Februar 2002 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geschlossen worden sind, gesichert. Satz 3 ist lex specialis zu Satz 1.

Zu Absatz 2

Die Übergangsregelung des § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 bleibt erhalten, um auf die laufende Personalplanung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die in der bisherigen Übergangsregelung ihre Grundlage findet, Rücksicht zu nehmen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Hochschulrahmengesetzes)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Die Änderungen passen die Inhaltsübersicht an die materiellen Änderungen des Hochschulrahmengesetzes an.

Zu Nummer 2 (§ 47 Satz 3 und 4)

Die Änderungen sind notwendige Folgeänderungen zu den Artikeln 1 und 2 Nr. 3.

Zu Nummer 3 (§§ 57a bis 57f)

Die §§ 57a bis 57f werden aufgehoben. Die materiellen Regelungen werden in das neue Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft überführt.

Zu Nummer 4 (§ 70 Abs. 5)

Die Aufhebung des § 70 Abs. 5 ist eine notwendige Folgeänderung der in Nummer 3 erfolgten Änderungen.

Zu Nummer 5 (§ 72 Abs. 1 Satz 7 bis 10)

Die Neufassung des § 72 Abs. 1 Satz 7 bis 10 ist in Bezug auf den neuen Satz 10 eine notwendige Folge der in den Nummern 3 und 4 erfolgten Änderungen. Im Übrigen werden die Anpassungsvorschriften aus redaktionellen Gründen neu geordnet. Eine Änderung der Rechtslage ergibt sich hieraus nicht.

Zu Artikel 3 (Anpassung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung)

Die Neufassung des § 1 Abs. 6 passt den Verweis auf die Befristungsregelungen im Wissenschaftsbereich an die durch dieses Änderungsgesetz geschaffene Rechtslage an.

Zu Artikel 4 (Neufassung des Hochschulrahmengesetzes)

Die Bestimmung enthält die übliche Bekanntmachungserlaubnis.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten des Änderungsgesetzes.

C. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Durch die Gesetzesänderung entstehen für den Bundeshaushalt und die Länderhaushalte keine unmittelbaren Kosten.

2. Vollzugaufwand

Die arbeitsrechtlichen Regelungen gelten unmittelbar und erweitern die Rechte der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, ohne diese zu verpflichten. Auswirkungen für den Verwaltungsvollzug sind mit dem Gesetz nicht verbunden.

D. Sonstige Kosten

Kosten für die Wirtschaft sowie Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind aufgrund dieses Änderungsgesetzes nicht zu erwarten.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 827. Sitzung am 3. November 2006 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Zu Artikel 1 (§ 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG)

In Artikel 1 ist § 2 Abs. 2 Satz 1 wie folgt zu fassen:

„Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und entsprechend beschäftigt wird.“

Begründung

Die Änderung verfolgt das Ziel, die Rechtsunsicherheiten zu beseitigen, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen vielfach davon abhalten, aus Drittmitteln finanzierte befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

Der wesentliche inhaltliche Unterschied zwischen dem vorstehenden Formulierungsvorschlag und der vom Bund vorgeschlagenen Regelung liegt darin, dass der vorstehende Formulierungsvorschlag auf den Passus verzichtet, die Finanzierung müsse für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein. Mit diesem Passus will der Gesetzentwurf des Bundes zum Ausdruck bringen, dass die allgemeine Ungewissheit über den weiteren Zufluss an Mitteln nach Ablauf eines vorgesehenen Bewilligungszeitraums auch in Zukunft nicht ausreichen soll, um die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen (vgl. die einschlägigen Ausführungen auf S. 16 der Bundesratsdrucksache 673/06).

Schlössen also Hochschulen oder Forschungseinrichtungen in Zukunft befristete Arbeitsverträge ab, deren Laufzeit mit dem Ablauf des Bewilligungszeitraums von Drittmitteln endet, könnten sie nach dem Gesetzentwurf des Bundes nicht sicher sein, dass eine solche Befristung Bestand hätte. Sie würden sich daher mit dem Abschluss eines solchen befristeten Vertrags auch in Zukunft einem finanziellen Risiko aussetzen, das sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht überschauen können. Die derzeitige, für alle Beteiligten nicht akzeptable Rechtsunsicherheit würde bestehen bleiben.

Darum darf die gesetzliche Formulierung keinen Zweifel daran aufkommen lassen, dass es in jedem Fall zulässig ist, die Befristung eines aus Drittmitteln finanzierten Arbeitsverhältnisses an den Bewilligungszeitraum der Drittmittel zu koppeln. Das leistet die vorgeschlagene Formulierung.

2. Zu Artikel 1 (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG)

Der Bundesrat bittet im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, inwieweit die in § 2 Abs. 5 WissZeitVG-E formulierten Sonderregelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen in der Qualifizierungsphase auch auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit den in § 6 WissZeitVG-E genannten studentischen Hilfskräften ausgeweitet werden können.

Begründung

Die in § 2 Abs. 5 WissZeitVG-E verankerte Möglichkeit, im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags während der Qualifizierungsphase unter anderem um Zeiten einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, um Zeiten des Mutterschutzes sowie der Inanspruchnahme von Elternzeit als auch um Zeiten einer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben einer Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zu verlängern, ist grundsätzlich zu begrüßen.

Aus welchen Gründen diese Flexibilisierungsregelungen bei Arbeitsverhältnissen mit studentischen Hilfskräften, deren Befristung gemäß § 6 WissZeitVG-E bis zur Dauer von vier Jahren zulässig ist, keine Anwendung finden sollen, erscheint nicht plausibel. Wie aus der Gesetzesbegründung zu § 2 Abs. 5 WissZeitVG-E ersichtlich ist, würde es eine nicht zu rechtfertigende Benachteiligung insbesondere von Frauen darstellen, wenn Zeiten des Mutterschutzes oder der Elternzeit auf die Vertragslaufzeit angerechnet würden. Aus frauenpolitischer Sicht lässt sich dies ohne weiteres auf die Situation studentischer Hilfskräfte übertragen. Es sind insbesondere weibliche Studierende, die aufgrund der Geburt eines Kindes ihr Studium einschließlich ihrer Tätigkeit als studentische Hilfskraft unterbrechen. Deren Studienabschluss kann durch das frühzeitige Auslaufen ihres studentischen Arbeitsverhältnisses erschwert werden, dringend benötigte Einkünfte entfallen. Dies könnte dazu führen, dass aufgrund existentieller Erfordernisse eine wissenschaftsfremde Erwerbstätigkeit aufgenommen werden muss, was tendenziell eher Studienzeit verlängern wirkt.

Unter dem Aspekt der Gleichbehandlung erscheint die Einbeziehung studentischer Hilfskräfte in die Flexibilisierungsregelungen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG-E auch geboten, da je nach Landesrecht Studierende in einem postgradualen Masterstudiengang sowohl als studentische wie als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden können.

Anlage 3

Gegenäußerung der Bundesregierung

Die Bundesregierung äußert sich zu der Stellungnahme des Bundesrates wie folgt:

Zu Nummer 1

Dem Vorschlag wird nicht zugestimmt.

Die rechtlichen Anforderungen an eine Sachgrundbefristung, wie sie insbesondere das europäische Recht vorsieht, werden nicht beachtet.

Der vorgeschlagene Befristungstatbestand „Drittmittel“ ist so gefasst, dass sich aus ihm die zeitliche Begrenzung der Befristungsdauer nicht ableiten lässt. Damit würden Befristungen ermöglicht, solange „Drittmittel“ zur Verfügung stehen. Selbst Daueraufgaben in Lehre und Verwaltung könnten so befristet Beschäftigten übertragen werden.

Dieses stünde im Widerspruch zu der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner EGB, UNICE und CEEP über befristete Arbeitsverträge, die durch die Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999 für die Mitgliedstaaten für verbindlich erklärt wurde. Kern der Rahmenvereinbarung ist die Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge. Die Rahmenvereinbarung sieht drei Alternativen zur Verhinderung des Missbrauchs vor:

- sachliche Gründe, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen,
- die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinander folgender Arbeitsverträge,

- die zulässige Zahl der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge.

Die allgemeine Ungewissheit darüber, ob Drittmittel auch in Zukunft zur Verfügung stehen, rechtfertigt nicht den Abschluss befristeter Arbeitsverträge. Die Existenz von Drittmitteln allein stellt gleichfalls keinen sachlichen Grund i. S. der Richtlinie dar. Nach dem Europäischen Gerichtshof (Urteil vom 4. Juli 2006 in der Rechtssache C-212/04 „Adeneler“) ist der Begriff „sachliche Gründe“ dahin zu verstehen, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang die Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Es müsse sich dabei um objektive Faktoren handeln, die mit den Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausführung zusammenhängen.

Diesen Anforderungen entspricht der Gesetzentwurf der Bundesregierung. Er sieht vor, dass die befristete Beschäftigung bei Finanzierung durch Drittmittel dann zulässig ist, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.

Zu Nummer 2

Der Prüfbitte wird zugestimmt.

