

Stellungnahme

zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit
wissenschaftlichen Mitarbeitern

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
Vorbemerkung	3
I. Einleitung	5
II. Die gegenwärtige Rechtslage zur Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern	9
1. Mögliche Formen von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern	9
2. Das auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis	10
a) Allgemeine Voraussetzungen	10
b) Spezielle Weiterbildung	11
c) Andere sachliche Gründe	13
d) Angemessene Dauer	15
e) Geltung des Bundes-Angestelltentarif- vertrages (BAT)	16
3. Arbeitsverhältnisse, die mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden	18
4. Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit, die ordentlich kündbar sind	19
5. Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit, die nicht mehr ordentlich kündbar sind	20

	<u>Seite</u>
6. Besonderheiten bei wissenschaftlichen Mitarbeitern, die aus Drittmitteln vergütet werden	21
a) Befristete Arbeitsverhältnisse	21
b) Arbeitsverhältnisse, die mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden	21
c) Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern auf unbestimmte Zeit	23
III. Probleme befristeter Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Praxis	24
1. Durchsetzung der Befristung	24
2. Drittmittelpersonal	25
3. Zeitliche Grenze von fünf Jahren	27
IV. Empfehlung zur Abstimmung der Bedürfnisse der Wissenschaft mit den rechtlichen Anforderungen	28
1. Nutzung der Möglichkeiten des geltenden Arbeitsrechts	29
a) bei der Vertragsgestaltung	29
b) bei der Planung	31
2. Abänderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages	33
a) Rechtliche Absicherung der Befristung	34
b) Auflockerung der Höchstgrenze	35
c) Wegfall der Drittmittel als auflösende Bedingung	38
d) Ergebnisse	39
3. Einführung von Beamtenverhältnissen auf Zeit	41
Anlagen	
Zur hochschulrechtlichen Ausgangslage	44
Rechtsgrundlagen	52

Vorbemerkung

Im Vergleich mit anderen Ländern mit ähnlichen Bildungssystemen sind die Ausbildungszeiten in der Bundesrepublik Deutschland in Schule und Hochschule besonders lang. Dies führt dazu, daß das Alter der Studenten schon bei Aufnahme des Studiums vergleichsweise hoch ist und bei Beginn einer Promotion im Durchschnitt bei etwa 27 Jahren liegt. Vor diesem Hintergrund erscheint es verständlich, daß Nachwuchswissenschaftler schon sehr frühzeitig nach einer unbefristeten Beschäftigung streben. Der Hochschule, aber auch der Wissenschaft allgemein muß jedoch im Interesse der nachfolgenden Generationen angehender Wissenschaftler und aus grundsätzlichen forschungspolitischen Erwägungen an befristeten Beschäftigungsverhältnissen gelegen sein. Das Streben Einzelner nach einer sozial abgesicherten Dauerbeschäftigung gerät hier in Konflikt mit den Interessen der Wissenschaft, deren Leistungsstand weitgehend von der kontinuierlichen Erneuerung der in der Forschung tätigen Nachwuchskräfte abhängig ist.

Da sich der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen verschlechtert hat, versucht eine wachsende Zahl von wissenschaftlichen Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverhältnissen von den Arbeitsgerichten feststellen zu lassen, daß ihr Arbeitsverhältnis in Wahrheit ein unbefristetes sei. Eine solche Feststellung hat zur Folge, daß das Arbeitsverhältnis nur nach den erschwerenden Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes beendet werden kann. Das Ergebnis ist eine zunehmende Blockierung der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter. Als Voraussetzung sowohl für die kontinuierliche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch für die Sicherung der Leistungsfähigkeit der Forschung ist aber die Bereitstellung befristeter Arbeitsverhältnisse

in den Hochschulen und den Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen unverzichtbar.¹⁾ Nur wenn die der Nachwuchsförderung dienenden Stellen infolge befristeter Arbeitsverträge regelmäßig wieder neu besetzt werden können, ist sichergestellt, daß die Forschungseinrichtungen auch in Zukunft ihre Aufgabe, wissenschaftliche Nachwuchskräfte auszubilden, erfüllen können.

Andererseits sieht das geltende Recht für befristete Arbeitsverhältnisse bestimmte zeitliche Höchstgrenzen vor, die den Bedürfnissen der Forschung nicht in allen Fällen gerecht werden. Gerade an den Hochschulen wird vielfach darüber geklagt, daß auch die kreativsten Nachwuchswissenschaftler wegen der starren Zeitgrenze ihres Beschäftigungsverhältnisses ausscheiden müssen, obgleich sie ihre Forschungsarbeit noch nicht vollenden konnten.

Die Stellungnahme des Wissenschaftsrates zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern soll dem Ziel einer Abstimmung der Bedürfnisse der Wissenschaft mit den schutzwürdigen Interessen der Betroffenen dienen. Seine Überlegungen konzentrieren sich auf die Hochschulen, doch gelten sie auch für Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen. Auf die speziellen Belange der Großforschungseinrichtungen und der Institute der Fraunhofer-Gesellschaft wird im folgenden nicht eingegangen. Auch für sie können die Vorschläge des Wissenschaftsrates jedoch von Nutzen sein.

1) Vgl. Stellungnahme des Senats der Westdeutschen Rektorenkonferenz "Zur befristeten Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter" vom 19.1.1982.

Die Stellungnahme, die insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berücksichtigt, ist von einer Arbeitsgruppe des Wissenschaftsrates erarbeitet worden, der auch Sachverständige angehört haben, die nicht Mitglieder des Wissenschaftsrates sind. Ihnen ist der Wissenschaftsrat zu Dank verpflichtet.

Der Wissenschaftsrat hat die Stellungnahme am 7. Mai 1982 verabschiedet.

I. Einleitung

Wie in vielen anderen Ländern ist es seit jeher auch in den deutschen wissenschaftlichen Einrichtungen üblich, jüngere Wissenschaftler zeitlich befristet mit Forschungsaufgaben zu betrauen. Eine vertiefte Beteiligung an der Forschung eröffnet gerade besonders qualifizierten und befähigten Nachwuchskräften wertvolle Möglichkeiten, ihre wissenschaftliche Ausbildung zu vervollkommen. Soweit sie zusätzlich Aufgaben im Zusammenhang mit der Lehre wahrnehmen, bietet sich ihnen eben dadurch die Gelegenheit zur vertieften Durchdringung des eigenen Faches. Zugleich gewinnen sie Erfahrung in der Vermittlung von wissenschaftlichen Erkenntnissen. Mit ihren Leistungen tragen sie auf der anderen Seite zum Fortschritt in der Wissenschaft bei.

In den Hochschulen, zu deren besonderem Auftrag die Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

gehört, beträgt der Anteil der Wissenschaftler mit zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen am gesamten wissenschaftlichen Personal z.Z. etwa 40 % ¹⁾; in den Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen beträgt ihr Anteil derzeit etwa 20 %, z.T. liegt er auch noch höher. Insgesamt aber droht der Anteil der Wissenschaftler mit befristeten Arbeitsverträgen in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu sinken. Dieser Tendenz muß im Interesse der notwendigen Innovationsfähigkeit der Wissenschaft und der kontinuierlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegengewirkt werden.

Bis zur Neuordnung der Personalstruktur an den Hochschulen im Zusammenhang mit dem Hochschulrahmengesetz des Bundes stand für zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlern neben befristeten Verträgen für wissenschaftliche Mitarbeiter oder Hilfskräfte im Angestelltenverhältnis insbesondere die Rechtsfigur des wissenschaftlichen Assistenten im Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Verfügung.

In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, soweit sie wie z.B. die Max-Planck-Gesellschaft privatrechtlich organisiert sind, gab und gibt es dagegen keine Beamtenverhältnisse.

Im Hochschulrahmengesetz von 1976 ist die Rechtsfigur des wissenschaftlichen Assistenten nicht mehr vorgesehen. Die Zahl der Stellen für Hochschulassistenten, die in der

1) einschließlich der in der Lehre befristet Beschäftigten.

Nachfolge des früheren wissenschaftlichen Assistenten, aber mit anderen Dienstaufgaben eingeführt wurden, ist aus unterschiedlichen Gründen geringer.

Der Wissenschaftsrat hat für die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Sinne von § 53 Hochschulrahmengesetz (HRG)¹⁾ empfohlen, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nur für die auf Dauer stetig zu erbringenden Dienstleistungen zu begründen; im übrigen sollten die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter nur befristet besetzt werden. Dabei ging der Wissenschaftsrat davon aus, daß die Mit- und Zuarbeit in der Forschung in aller Regel auf ein bestimmtes Forschungsvorhaben bezogen und somit eine befristet zu erbringende Aufgabe sei.²⁾

Beim Vollzug der Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes haben alle Länder auf Grund der Empfehlung des Wissenschaftsrates in ihrem Hochschulrecht befristete Dienstverhältnisse auf vertraglicher Grundlage mit solchen wissenschaftlichen Mitarbeitern vorgesehen, deren Dienstleistungen zugleich der eigenen Weiterqualifikation zugute kommen. Die Ausgestaltung dieser Arbeitsverhältnisse ist von Land zu Land verschieden³⁾. In einigen Ländern ist eine befristete Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter nicht nur im Angestelltenverhältnis, sondern auch in der Rechtsfigur des Beamten auf Zeit vorgesehen. So enthält das bayerische

1) s. Anlagen , S. 52

2) Wissenschaftsrat, Empfehlungen und Stellungnahmen 1977 (1978) S. 38 ff

3) s. Anlagen, S. 44 ff

Hochschullehrergesetz die Möglichkeit, wissenschaftliche Mitarbeiter an wissenschaftlichen Hochschulen zum Akademischen Rat oder Akademischen Oberrat im Beamtenverhältnis auf Zeit zu ernennen. Dem Akademischen Rat auf Zeit wird neben seiner Mitarbeit in der Forschung Gelegenheit gegeben, sich wissenschaftlich zu qualifizieren. Anders als beim Hochschulassistenten gehört die Habilitation jedoch nicht zu seinen Dienstaufgaben. Auch in Niedersachsen und Schleswig-Holstein können wissenschaftliche Mitarbeiter auf Zeit nicht nur im Angestelltenverhältnis, sondern auch in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt werden.

Durch die neuere Rechtsentwicklung, insbesondere durch den Wegfall des früheren wissenschaftlichen Assistenten im Beamtenverhältnis auf Widerruf, ist die Bedeutung des Arbeitsrechts für den gesamten Wissenschaftsbereich erheblich gewachsen. Die Mehrzahl der zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern unterliegt nunmehr seinen Vorschriften. Vor allem für die Hochschulen ergeben sich daraus neuartige Probleme, da die Anforderungen des Arbeitsrechts, so wie sie in den letzten Jahren von der Rechtsprechung verstanden werden, nicht mit dem Interesse in Einklang zu bringen sind, qualifizierte Nachwuchskräfte für begrenzte Zeit als Mitarbeiter in der Forschung zu beschäftigen.

II. Die gegenwärtige Rechtslage zur Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern¹⁾

II.1. Mögliche Formen von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern

Als Rechtsform für die Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern kommen, wie sich aus § 620 des Bürgerlichen Gesetzbuches ergibt, grundsätzlich in Betracht:

- das auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis,
- das Arbeitsverhältnis, das mit einem bestimmten Ereignis enden soll,
- das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis, das ordentlich gekündigt werden kann,
- das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis, bei dem die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist.

1) Die folgende Darstellung beruht auf der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere den Entscheidungen
vom 12. 10. 1960 (Großer Senat), AP Nr. 16 zu § 620 BGB - Befristeter Arbeitsvertrag,
vom 22. 3. 1973, AP Nr. 38 zu § 620 BGB - Befristeter Arbeitsvertrag,
vom 31. 10. 1974, AP Nr. 39 zu § 620 BGB - Befristeter Arbeitsvertrag,
vom 2. 8. 1978, AP Nr. 46 zu § 620 BGB - Befristeter Arbeitsvertrag,
vom 25. 1. 1979, AP Nr. 9 zu § 242 BGB - Ruhegehalt,
vom 2. 5. 1979, Juristenzeitung 1981, S. 634,
vom 29. 8. 1979, AP Nr. 50 zu § 620 BGB - Befristeter Arbeitsvertrag,
vom 25. 1. 1980, AP Nr. 52 zu § 620 BGB - Befristeter Arbeitsvertrag,
vom 7. 3. 1980, Der Betrieb 1980, S. 1498,
vom 21. 5. 1981 - 2 AZR 1117/78,
vom 19. 7. 1981, Der Betrieb 1982, S. 121
vom 19. 8. 1981, Der Betrieb 1982, S. 123

II.2. Das auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis

a) Allgemeine Voraussetzungen

Nach geltendem Arbeitsrecht ist der Abschluß eines Arbeitsverhältnisses auf bestimmte Zeit bei wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich grundsätzlich zulässig. Allerdings muß für die Befristung zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsverhältnisses ein sachlicher Grund vorhanden sein, der es rechtfertigt, dem beim Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gegebenen Bestandsschutz auszuschließen. Die befristeten Arbeitsverträge müssen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ihre "sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzbestimmungen nicht beeinträchtigen".

Die sachliche Berechtigung für die Befristung muß auch hinsichtlich deren Dauer gegeben sein. Die von den Vertragspartnern vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß im konkreten Einzelfall bei Abschluß des betreffenden Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist.

Bei der Beurteilung, ob ein sachlicher Grund vorliegt, kommt es in erster Linie darauf an, was im Arbeitsleben als üblich anerkannt wird. Ein sachlicher Grund für die Befristung ist in der Regel jedenfalls dann anzunehmen, wenn sie tarifvertraglich zugelassen ist und die Tarifvertragsparteien dabei genügend präzise Richtlinien entwickelt haben, ob und unter welchen Voraussetzungen befristete Arbeitsverhältnisse im Grundsatz und für welche Dauer gerechtfertigt sein sollen.

Fehlt der sachliche Grund für die Befristung oder kann er nicht nachgewiesen werden, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Auflösung ist dann nur durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung möglich, wobei der Arbeitnehmer bei einer Kündigung den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes genießt.

b) Spezielle Weiterbildung

Als sachlicher Grund, der die Befristung von Arbeitsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiter der Hochschulen rechtfertigen kann, kommt nach der gegenwärtigen Rechtslage vor allem der mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Zweck in Betracht, dem Arbeitnehmer eine spezielle Weiterbildung zu bieten, die über die mit jedem Arbeitsverhältnis eines wissenschaftlichen Mitarbeiters einhergehende allgemeine Fort- und Weiterbildung hinausgeht. In der Rechtsprechung des BAG wird diese Weiterbildungsfunktion im wesentlichen unter drei Gesichtspunkten anerkannt:

- Die Weiterbildungsfunktion kann darin liegen, daß der Mitarbeiter Gelegenheit erhält, im Rahmen seiner Arbeitsleistung einen gewissen Einblick in die wissenschaftliche Tätigkeit des Instituts zu gewinnen, an dem er beschäftigt ist (Einarbeitung).

- Die Weiterbildungsfunktion kann darin bestehen, daß dem wissenschaftlichen Mitarbeiter ermöglicht wird, sich wissenschaftlich weiterzuqualifizieren und insbesondere auf einen wissenschaftlichen Abschluß, beispielsweise eine Promotion, hinzuarbeiten (eigentliche Qualifikation).¹⁾

1) Die Habilitation wird hier nicht behandelt.

- Die Weiterbildungsfunktion kann darin bestehen, daß der wissenschaftliche Mitarbeiter auch nach einem wissenschaftlichen Abschluß für eine zielgerichtete Zwischen- oder Vorbereitungszeit in einem wissenschaftlichen Institut beschäftigt wird, um sich auf eine qualifizierte Berufstätigkeit vorzubereiten (Vertiefung).

Nach diesen Grundsätzen können auch Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Sinne von § 53 des Hochschulrahmengesetzes befristet werden. Eine Verpflichtung zu weisungsgebundenen wissenschaftlichen Dienstleistungen steht dem nicht entgegen. Diese Tätigkeit bringt nämlich typischerweise spezifische Anregungen mit sich, die die eigene Weiterbildung fördern. Aus diesem Grunde hat der Wissenschaftsrat in seiner Stellungnahme zur Neugestaltung der Personalstruktur der Mit- und Zuarbeit in der Forschung eine qualifizierende Wirkung zugemessen.¹⁾ Eine höchststrichterliche Entscheidung zur befristeten Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters im Sinne von § 53 HRG liegt zwar noch nicht vor. Aus den vorliegenden Entscheidungen, die sich auf die Personalstruktur vor Umsetzung des HRG in den Ländern beziehen, ist jedoch zu entnehmen, daß befristete Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung als zulässig anerkannt sind, wenn neben der Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben die Gelegenheit zu einer wissenschaftlichen Qualifikation (wie z.B. Promotion) oder einer ähnlich qualifizierten speziellen Weiterbildung in Forschung und Lehre gegeben wird. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen und ob der wissenschaftliche Mitarbeiter nach der Gestaltung des Arbeitsvertrages in zeitlich bestimmtem oder prozentualem Umfang von den Dienstleistungen freigestellt wird. Nach der Recht-

1) Wissenschaftsrat, Empfehlungen und Stellungnahmen 1977 (1978) S. 54 f.

sprechung ist für die sachliche Rechtfertigung der Befristung entscheidend, ob über die mit nahezu jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule einhergehende allgemeine Fort- und Weiterbildung hinaus ein spezieller Fort- oder Weiterbildungszweck mit dem Arbeitsverhältnis verbunden ist. Dem steht nicht entgegen, daß es sich bei den wissenschaftlichen Dienstleistungen um Daueraufgaben handeln kann und daß die so umschriebene Weiterbildung nicht die arbeitsrechtlich geschuldete Tätigkeit zu sein braucht.

In dieser Frage besteht im übrigen auch kein Unterschied zwischen vollbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern auf der einen und teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern und wissenschaftlichen Hilfskräften auf der anderen Seite. Denn auch bei diesen ergibt sich aus dem Arbeitsverhältnis an sich keine Berechtigung zu anderen Tätigkeiten als den wissenschaftlichen Dienstleistungen, für die die Betreffenden angestellt sind.

c) Andere sachliche Gründe

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können auch andere sachliche Gründe als die Weiterbildungsfunktion eine Befristung der Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern rechtfertigen. Insbesondere kommt dafür eine Aufgabe von begrenzter Dauer in Betracht wie z.B. das Erreichen eines Zwischen- oder Endergebnisses innerhalb eines begonnenen Forschungsprojektes. Hierzu gehört ferner eine Erprobung der Eignung für eine höher qualifizierte Tätigkeit z.B. als Hochschulassistent. Weiter zählt hierzu etwa der soziale Grund, dem wissenschaftlichen Mitarbeiter zu ermöglichen, während des befristeten Arbeitsverhältnisses einen neuen Arbeitsplatz zu suchen oder die Zeit bis zum Antritt einer anderen Dienst- oder Arbeitsstel-

le zu überbrücken. Dagegen stellt die Jährlichkeit der Haushaltsmittel keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar.

Ein sachlicher Grund für eine Befristung dürfte auch dann vorliegen, wenn die Stelle des Professors oder des leitenden Wissenschaftlers, dem der wissenschaftliche Mitarbeiter zugewiesen ist, in absehbarer Zeit vakant werden wird oder bereits vakant ist. Da Forschung regelmäßig auf die Person eines verantwortlichen Wissenschaftlers bezogen ist, muß dem neu zu Berufenden die Auswahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter ermöglicht werden. Eine arbeitsgerichtliche Entscheidung zu dieser Frage liegt allerdings noch nicht vor.

Mit dem sehr erwägenswerten Argument, ein sachlicher Grund für eine Befristung liege in der Notwendigkeit, für einen Wechsel im Kreis der wissenschaftlichen Mitarbeiter zu sorgen, um die Innovationsfähigkeit einer Forschungseinrichtung zu erhalten (Rotationsprinzip), hat sich die neuere arbeitsgerichtliche Rechtsprechung nicht auseinandergesetzt. Jedenfalls reicht die bloße Berufung auf den allgemeinen Auftrag der Hochschule oder sonstiger Einrichtungen zur Nachwuchsförderung nach der bisherigen Rechtsprechung nicht aus.

Allerdings hat nunmehr das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluß vom 13. Januar 1982 zum Verhältnis von Rundfunkfreiheit und arbeitsrechtlichem Bestandsschutz ausdrücklich das legitime Interesse der Rundfunkanstalten anerkannt, die Vielfalt der Programmgestaltung durch einen breitgestreuten Kreis auf Zeit beschäftigter Mitarbeiter sichern zu können. Dabei sei zu bedenken, daß der arbeitsrechtliche Bestandsschutz nur den festangestellten Mitarbeitern zugute komme, während er die Chancen der Nachwuchskräfte, die eine Mitarbeit im Rundfunk anstreben, verschlechtere. Diese Auswirkung könne nicht im Sinne des Sozialstaatsprinzips liegen, das

die Verwirklichung einer sozial gerechten Ordnung für alle gebiete, also gerade auch zur Sorge für diejenigen verpflichtete, die keinen Arbeitsplatz haben und einen solchen suchen. Darüber hinaus werde durch den arbeitsrechtlichen Bestandschutz aber auch den Rundfunkanstalten die Möglichkeit eines personellen Wechsels weitgehend genommen. Dies könne die gebotene Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte gefährden und einen entsprechenden Informationsverlust für die Hörer und Zuschauer zur Folge haben. Solche Einbußen könnten unverhältnismäßig und darum mit dem Grundgesetz unvereinbar sein.

Es liegt nahe, diese Grundsätze auch auf das Verhältnis von Wissenschaftsfreiheit und arbeitsrechtlichem Bestandschutz zu übertragen; denn ein sachlicher Grund für eine Befristung sollte gerade auch in der Sorge für die nachrückenden Generationen junger Wissenschaftler sowie in dem Bestreben gesehen werden, die Weiterentwicklung der Wissenschaft durch Zustrom neuer Ideen zu sichern.

d) Angemessene Dauer

Da die sachliche Rechtfertigung der Befristung auch hinsichtlich der gewählten Zeitdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses gegeben sein muß, ist in jedem Einzelfall bei Abschluß des Vertrages abzuschätzen, welche Dauer des Arbeitsverhältnisses angemessen ist. Auch dabei ist auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen. Für die Einarbeitung kommt danach eine Zeitdauer von bis zu zwei Jahren in Betracht. Wo es um den Erwerb eines wissenschaftlichen Grades, insbesondere um eine Promotion geht, ist auf die in dem betreffenden Fach für eine solche Qualifikation übliche Zeit abzustellen. Für die vertiefte Weiterbildung, um sich

auf eine qualifizierte Berufstätigkeit vorzubereiten, wird ein Zeitraum von bis zu fünf Jahren für angemessen gehalten. Ob die Rechtsprechung nach der geltenden Rechtslage den sich danach ergebenden Gesamtzeitraum von befristeten Arbeitsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiter von sieben bis neun Jahren in jedem Fall akzeptieren würde, erscheint jedoch zweifelhaft.

Eine Verlängerung der einzelnen Befristung ist rechtlich zulässig, wenn sich herausstellt, daß der ursprünglich vorgesehene Zeitraum der Befristung für die Weiterbildung im konkreten Fall nicht ausreicht und dies nicht vorhersehbar war. Auch gegen eine Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge zum Zwecke der Weiterbildung ist unter diesen Voraussetzungen nichts einzuwenden. Denkbar ist es sogar, daß mehrere Zeitverträge den im Bundes-Angestelltentarifvertrag vorgesehenen zeitlichen Rahmen von fünf Jahren überschreiten können, sofern jeder Zeitvertrag auf einem anderen sachlichen Grund beruht und in jedem Einzelfall die zeitliche Dauer gerechtfertigt ist.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können nachträgliche Umstände die einmal wirksam vorgenommene Befristung eines Arbeitsvertrages nicht beeinflussen. Wird also etwa bei einem befristeten Arbeitsvertrag, der mit einem Promotionsvorhaben verknüpft ist, die Promotion schon nach zwei und nicht erst, wie abgeschätzt, nach vier Jahren abgeschlossen, so ändert das nichts daran, daß der Arbeitsvertrag nach vier Jahren endet.

e) Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT)

Ob und inwieweit befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Sinne von § 53 HRG dem BAT

unterfallen oder entsprechend der Regelung für die Verwalter von Stellen wissenschaftliche Assistenten in § 3g BAT von der Geltung des BAT ausgenommen sind, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden. In seiner Entscheidung vom 25.1.1979 wendet das BAG § 3g BAT auf die Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter an, soweit ihnen eine ehemals den Verwaltern von Stellen wissenschaftlicher Assistenten entsprechende Stellung zukommt. Es ist also damit zu rechnen, daß das Bundesarbeitsgericht auf wissenschaftliche Mitarbeiter im Sinne des § 53 HRG die Ausnahmenvorschrift des § 3g BAT zwar nicht generell, aber jedenfalls insoweit anwenden wird, als Dienstverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter denjenigen der früheren Verwalter von Assistentenstellen entsprechen.

Soweit die Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlichen Mitarbeiter dem BAT unterfallen, bedeutet das für die Zeitverträge die Anwendung der Sonderregelungen 2y. Daraus ergibt sich:

(1) Auch im Geltungsbereich des BAT dürfen wissenschaftliche Mitarbeiter befristet nur angestellt werden, wenn für die Befristung und ihre Dauer ein sachlicher Grund gegeben ist.

(2) Im Geltungsbereich des BAT ist, abgesehen von dem Fall der Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte, der Abschluß von Zeitverträgen über die Dauer von mehr als fünf Jahren hinaus nicht zulässig. Dabei sind bei der Errechnung dieser Höchstdauer alle die, aber auch nur die der Weiterbildung dienenden befristeten Arbeitsverträge zusammenzurechnen, die sich nach dem BAT selbst richten und deren Befristung auf dem gleichen sachlichen Grund beruht. Die dem BAT nicht unterfallenden Arbeitsverhältnisse wie ein vorhergehendes Beamtenverhältnis, ein Arbeitsverhältnis als wissenschaftliche Hilfskraft oder ein

Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftlicher Angestellter mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bleiben also außer Betracht.

(3) Befristete Arbeitsverträge, die unter die Sonderregelungen 2y BAT fallen, sind nach der Nr. 7 Abs. 3 der SR 2y unter bestimmten Voraussetzungen vor Ablauf der Frist kündbar. Dabei ist die Kündigung auch schon innerhalb des ersten Jahres zulässig. Die Kündigungsfrist beträgt nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses von insgesamt mehr als einem Monat zwei Wochen zum Schluß eines Kalendermonats und verlängert sich bei längerer Dauer des Arbeitsverhältnisses entsprechend bis zu einer Dauer von vier Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres bei einer Beschäftigungsdauer von insgesamt mehr als drei Jahren.

Allerdings genießt der Arbeitnehmer nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten Kündigungsschutz, so daß ihm nur gekündigt werden kann, wenn dafür ein in seinem Verhalten oder seiner Person liegender Grund oder ein dringendes betriebliches Erfordernis gegeben ist.

II.3. Arbeitsverhältnisse, die mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden

Arbeitsverträge abzuschließen, die mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden sollen, ist grundsätzlich zulässig. Freilich muß, da eine solche Regelung den gleichen Effekt haben kann wie eine eigentliche Befristung, auch hier ein sachlicher Grund gegeben sein. Dabei kommen vor allem zwei Fälle in Betracht: zum einen die Wahrnehmung einer genau bestimmten Aufgabe von begrenzter Dauer (z.B. die Mitwirkung an einem bestimmten Gutachtenauftrag), zum

anderen die Einstellung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe.

Im Geltungsbereich der SR 2y BAT ist dabei zu beachten, daß ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer nicht abgeschlossen werden darf, wenn bereits bei Abschluß des Vertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.

II.4. Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit, die ordentlich kündbar sind

Der Abschluß von Arbeitsverträgen auf unbestimmte Zeit mit wissenschaftlichen Mitarbeitern ist ohne weiteres möglich. Das Problem der Beendigung verlagert sich hier auf die Frage, ob für die ordentliche Kündigung ein Kündigungsgrund im Sinne des § 1 KSchG gegeben ist, insbesondere ob die Kündigung als personen- oder betriebsbedingt anzusehen ist. In Anlehnung an die Rechtsprechung zum sachlichen Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen ist anzunehmen, daß dort, wo mit dem unbefristeten Arbeitsverhältnis eine spezielle Weiterbildungsfunktion verbunden ist, eine Beendigung durch Kündigung möglich sein muß. Bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ist deshalb die Beendigung der Weiterbildung des betreffenden Mitarbeiters als ein in seiner Person liegender Grund für die Kündigung anzusehen. Zugleich kann der Umstand, daß nunmehr andere Angehörige des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Genuß der Weiterbildung kommen sollen, als Grund für eine betriebsbedingte Kündigung zu werten sein, wenn zum Zweck der betreffenden Institution die Weiterbildung gehört.

Ob bei Forschungseinrichtungen ohne Rücksicht auf die Weiterbildungsfunktion die Notwendigkeit, aus Gründen der Innovation ein Mindestmaß an Fluktuation in den Arbeitsverhältnissen der wissenschaftlichen Mitarbeiter eintreten zu lassen, als dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 KSchG angesehen werden kann, ist zweifelhaft. Zwar läßt sich der Standpunkt der Rechtsprechung zur Unzulässigkeit einer auf diesen Grund gestützten Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht ohne weiteres auf die Frage der Kündigung übertragen. Denn das auf unbestimmte Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis gewährt dem wissenschaftlichen Mitarbeiter auch dann, wenn man einen solchen Grund als für die ordentliche Kündigung ausreichend anerkennt, viel weitergehenden Schutz als das befristete Arbeitsverhältnis: Einmal ist sichergestellt, daß das tatsächliche Vorliegen des Kündigungsgrundes im Kündigungsschutzprozeß nachgeprüft werden kann, zum anderen kommt dem wissenschaftlichen Mitarbeiter zugute, daß § 1 Abs. 3 KSchG bei mehreren für eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht kommenden Arbeitnehmern eine soziale Auswahl fordert. Auf der anderen Seite ist aber nicht zu verkennen, daß mit der Anerkennung des Innovationsgesichtspunkts als betriebsbedingtem Kündigungsgrund den Interessen der Wissenschaft an der gedeihlichen Entwicklung der Forschung der Vorrang vor den Interessen der Beschäftigten an der Sicherung ihrer Arbeitsplätze gegeben wird.

II.5. Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit, die nicht mehr ordentlich kündbar sind

Soweit ein auf unbestimmte Zeit angestellter wissenschaftlicher Mitarbeiter dem BAT untersteht, ist er nach dessen § 53 Abs. 3 nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und nach Vollendung des 40sten Lebensjahres unkündbar.

Eine ordentliche Kündigung scheidet aus und eine außerordentliche Kündigung ist gemäß § 55 BAT nur zulässig aus in der Person des unkündbaren Angestellten oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen. Dringende betriebliche Erfordernisse berechtigen nicht zur Kündigung aus wichtigem Grund.

II.6. Besonderheiten bei wissenschaftlichen Mitarbeitern, die aus Drittmitteln vergütet werden

a) Befristete Arbeitsverhältnisse

An sich gelten für die Frage der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiter, die aus Drittmitteln vergütet werden, die gleichen Grundsätze wie für die Mitarbeiter, die aus laufenden eigenen Haushaltsmitteln der Hochschule vergütet werden. Insbesondere kann die Begrenzung der Drittmittel auf ein oder mehrere Haushaltsjahre keinen sachlichen Grund für die Befristung abgeben, sofern nicht von vornherein feststeht, daß die Haushaltsstelle nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und anschließend in Fortfall kommt. Auf der anderen Seite ist eine Befristung dort sachlich gerechtfertigt, wo auch der Beschäftigung des aus Drittmitteln vergüteten wissenschaftlichen Mitarbeiters eine spezielle Weiterbildungsfunktion zukommt.

b) Arbeitsverhältnisse, die mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden

Wie bereits gezeigt, ist im Geltungsbereich des BAT der Abschluß eines Arbeitsvertrages für Aufgaben von begrenzter Dauer zulässig, wenn bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu

erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden. Dies wird bei Forschungsprojekten auf Drittmittelbasis häufig in Betracht kommen. Möglich ist auch, daß innerhalb eines länger laufenden Forschungsprojekts ein wissenschaftlicher Mitarbeiter nur für eine genau bestimmte Einzelaufgabe eingestellt wird, deren Beendigung voraussichtlich vor Ablauf von fünf Jahren eintreten wird.

Als bislang ungeklärt muß die Frage angesehen werden, ob das Arbeitsverhältnis eines aus Drittmitteln vergüteten wissenschaftlichen Mitarbeiters einer auflösenden Bedingung des Inhalts unterstellt werden kann, daß das Arbeitsverhältnis endet, wenn die zur Finanzierung der Stelle notwendigen Drittmittel in Wegfall kommen. Dieses Problem stellt sich sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Eine solche auflösende Bedingung, mit der sich die Pflicht zur Wahrung einer mehrmonatigen Auslaufrfrist verbinden ließe, würde zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur dann führen, wenn die zur Finanzierung erforderlichen Mittel tatsächlich entfallen. Zudem weiß der Arbeitnehmer bei ausdrücklicher Beifügung der Bedingung, daß die Möglichkeit besteht, daß sein Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Zeit nicht fortgeführt wird.

Indessen beurteilt das BAG die auflösende Bedingung bei Arbeitsverträgen kritisch. Zuletzt hat es sogar ausgeführt, es "erwäge", die Wirksamkeit auflösender Bedingungen künftig nicht mehr nach den für Befristungen geltenden Grundsätzen zu bestimmen, sondern auflösende Bedingungen grundsätzlich für unzulässig zu erachten, sofern sie nicht vornehmlich den Interessen des Arbeitnehmers dienen oder ihr Eintritt allein vom Willen des Arbeitnehmers abhängt. Andererseits muß aber beachtet werden, daß dem BAG bislang noch kein Fall vorgelegen hat, in dem die auflösende Bedingung eingesetzt wird, um die

überschießende Wirkung einer Befristung zu vermeiden und in dem zugleich den Interessen des Arbeitnehmers durch eine Auslauffrist Rechnung getragen wird. Es muß deshalb nach wie vor als offen bezeichnet werden, ob das BAG eine solche Vertragsgestaltung bei der Forschung mit Mitteln Dritter als wirksam anerkennen würde. Jedenfalls aber kann davon ausgegangen werden, daß das BAG angesichts seiner grundsätzlichen Einstellung, die tarifvertragliche Regelung eines arbeitsrechtlichen Sachverhalts als einen angemessenen Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen zu akzeptieren, die tarifvertragliche Einführung einer solchen Vertragsgestaltung für wirksam halten würde.

c) Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern
auf unbestimmte Zeit

Sofern Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die aus Drittmitteln vergütet werden, auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden, kommt als Grund zur betriebsbedingten Kündigung vor allem das Auslaufen der betreffenden Drittmittel in Frage. Allerdings muß beachtet werden, daß der Wegfall der Drittmittel die Kündigung nur dann rechtfertigt, wenn die Streichung sich auf bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen bezieht. Allgemeine Kürzungen von Drittmitteln rechtfertigen ebenso wenig wie allgemeine Einsparungen der öffentlichen Haushalte die Kündigung bestimmter Arbeitnehmer. Vielmehr ist dann zu fragen, ob die Einsparung tatsächlich organisatorisch so durchgeführt wird, daß bestimmte Arbeitsplätze wegfallen. Sofern aber die Streichung der Drittmittel sich auf eine bestimmte Stelle bezieht oder aus der allgemeinen Kürzung der Drittmittel bestimmte organisatorische Konsequenzen mit der Notwendigkeit des Wegfalls bestimmter Arbeitsplätze gezogen werden, ist die Kündigung möglich. Dabei kann es

dann auch nicht darauf ankommen, ob der Arbeitsvertrag des wissenschaftlichen Mitarbeiters mit dem Leiter des betreffenden Forschungsprojekts, mit einem zwischengeschalteten Träger, mit der betreffenden Hochschule oder mit dem Land, zu dem die Hochschule gehört, abgeschlossen worden ist. Allerdings ist in den letzteren Fällen die Kündigung nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 b und Nr. 2 b KSchG dann unwirksam, wenn der wissenschaftliche Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder derselben Dienststelle weiter beschäftigt werden kann.

III. Probleme befristeter Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Praxis

Die Grundsätze des geltenden Arbeitsrechts über die Wirksamkeit befristeter Arbeitsverträge stellen die Personalpolitik der wissenschaftlichen Einrichtungen, insbesondere der Hochschulen, vor erhebliche Probleme.

III.1. Durchsetzung der Befristung

Die Arbeitsgerichte beantworten die Frage, ob ein sachlicher Grund vorliegt, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, anhand der konkreten Umstände des betreffenden Arbeitsverhältnisses. Diese Einzelfallbetrachtung macht es schwierig, daß die Befristungsfrage von den Hochschulverwaltungen typisierend, insbesondere formularmäßig geregelt wird. Die tatsächlichen Dienstvorgesehen, nämlich die Professoren, lassen die Hochschulverwaltungen bei der Vertragsgestaltung oft im Stich; sie geben für die Festlegung im Arbeitsvertrag nicht selten Dienstaufgaben an, mit denen der Arbeitnehmer dann in Wahrheit gar nicht oder nur teilweise beschäftigt wird.

Eine erhebliche Fehlerquelle liegt auch darin, daß nach der Rechtsprechung im konkreten Einzelfall bereits bei Vertragsabschluß eine Prognose über die für die Erreichung des speziellen Weiterbildungszwecks erforderliche Beschäftigungsdauer - etwa des Qualifikationsprozesses - gestellt und danach die Vertragsdauer bemessen werden muß.

Soll ferner ein Arbeitsverhältnis nicht mit dem Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist, sondern mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden, so muß dieses Ereignis im Vertrag bezeichnet werden. Hat, wie häufig, der Mitarbeiter im Rahmen eines größeren Forschungsvorhabens nur eine begrenzte Teilaufgabe, so stellt diese, und nicht das Vorhaben als ganzes, den Befristungsgrund dar. Es ist außerordentlich schwierig, derartige Teilaufgaben, zumal in der Grundlagenforschung, von vornherein zu beschreiben. Auch hier liegt eine häufige Fehlerquelle.

Schließlich zwingt das von der neueren Rechtsprechung aufgestellte Erfordernis einer speziellen Weiterbildungsfunktion die Hochschulverwaltungen dazu, dem wissenschaftlichen Mitarbeiter schon beim Abschluß des ersten Vertrages die Möglichkeit einer derartigen Weiterbildung zuzusagen.

III.2. Drittmittelpersonal

Besondere Schwierigkeiten ergeben sich dort, wo befristet tätige Wissenschaftler nicht aus den laufenden Haushaltsmitteln, sondern aus Drittmitteln vergütet werden. Beim Abschluß des Zeitvertrages läßt sich häufig noch nicht übersehen, für welchen Zeitraum die Drittmittel tatsächlich zur Verfügung stehen werden. Vielfach behält sich der Geldgeber die endgültige Entscheidung darüber bis zum Ergebnis

einer Zwischenbegutachtung vor. Bei dieser Sachlage sind die Personalverwaltungen naturgemäß bestrebt, bei der Befristung des Dienstverhältnisses auf den jeweiligen Bewilligungszeitraum abzustellen. Dies wird von den Arbeitsgerichten jedoch noch nicht als sachlicher Grund für die Befristung anerkannt, zumal es sich häufig um längerfristige Projekte handelt, bei welchen lediglich die Finanzierung in kurze Zeitabschnitte zerlegt wird. Die Wirksamkeit der Befristung oder der auflösenden Bedingung hängt dann entscheidend von der Weiterbildungsfunktion der Dienstaufgabe oder deren begrenzter Dauer ab.

Auch diese Anforderungen bereiten in der Praxis jedoch Schwierigkeiten, wenn an einem Institut mehrere Drittmittelprojekte bearbeitet werden. Wird aus den für alle Projekte zur Verfügung stehenden Mitteln eine Personalmannschaft vergütet, die mit im einzelnen schwankenden Zeitanteilen an verschiedenen Projekten zugleich tätig ist, so läßt sich in derartigen Fällen im Arbeitsvertrag keine auf ein bestimmtes Projekt bezogene Tätigkeitsbeschreibung festlegen. Auch aus diesem Grund erweisen sich dann die vorgesehene Befristung oder auflösende Bedingung nicht selten als unwirksam mit der Folge, daß ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis anzunehmen ist. Dessen Beendigung ist dann grundsätzlich nur im Wege der ordentlichen Kündigung möglich, sofern die dafür vorgesehenen Voraussetzungen nach dem Kündigungsschutzgesetz erfüllt sind. Nur wo der Arbeitsvertrag mit dem einzelnen Hochschullehrer selbst abgeschlossen wird, findet das Kündigungsschutzgesetz in der Regel keine Anwendung.

Die Drittmittelregelung des Hochschulrahmengesetzes sieht aber vor, daß die hauptberuflichen Drittmittelbediensteten als Hochschul- oder Landesbedienstete eingestellt werden sollen. In diesen Fällen ist, wenn der Vertrag nicht befri-

stet werden kann, eine betriebsbedingte Kündigung unwirksam, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann. Die Identität der Dienststelle wird indes bei den Hochschulen mit ihren sehr unterschiedlich organisierten und spezialisierten Tätigkeiten nicht zu unterstellen sein. Wird sie dennoch angenommen, so besteht die Gefahr, daß dies zur Umsetzung eines aus Drittmitteln vergüteten Mitarbeiters in ganz andere Bereiche der Hochschule führt, für die er nicht ausgewählt wurde und nicht in der erforderlichen Weise qualifiziert ist. Das bedeutet in vielen Fällen, daß er überhaupt nicht mehr sinnvoll eingesetzt werden kann. Besonders hieran wird deutlich, daß eine funktionsfähige Forschung mit Mitteln Dritter und die Anwendung der Drittmittelregelung des HRG zwingend voraussetzen, daß die Arbeitsverträge ohne rechtliches Risiko für die Dauer der Bewilligung wirksam befristet werden können. Eine ähnliche Problematik besteht auch bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

III.3. Zeitliche Grenze von fünf Jahren

Mit den Bedürfnissen der Wissenschaft nicht immer zu vereinbaren ist auch die vom BAT vorgesehene zeitliche Grenze von fünf Jahren. Namentlich in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen besteht auf Grund der notwendigen langen Einarbeitungszeiten und der unter Umständen auf Jahre angelegten Versuchsreihen und Projekte ein dringendes Interesse, wissenschaftliche Mitarbeiter auch für einen längeren Zeitraum befristet einstellen zu können. Vor allem wenn der betreffende Mitarbeiter während des befristeten Dienstverhältnisses promoviert, ist mit dem Abschluß der Promotion häufig auch die Fünfjahresgrenze erreicht. Zu zeitlich begrenzter eigenverantwortlicher Mitarbeit bei anspruchsvollen Forschungsprojekten besteht dann häufig

keine Möglichkeit mehr, sofern kein neuer sachlicher Grund für den Abschluß eines neuen befristeten Arbeitsvertrages vorliegt.

Schwierigkeiten dieser Art ergeben sich vor allem bei Forschungsvorhaben, die - wie die Sonderforschungsbereiche der Deutschen Forschungsgemeinschaft - von vornherein auf einen längeren Zeitraum angelegt sind. Die im BAT vorgesehene Höchstdauer der Befristung eines Arbeitsverhältnisses zwingt hier unter Umständen dazu, auch auf die bewährtesten wissenschaftlichen Mitarbeiter vor Abschluß ihrer eigentlichen Aufgaben zu verzichten.

IV. Empfehlung zur Abstimmung der Bedürfnisse der Wissenschaft mit den rechtlichen Anforderungen

Die gegenwärtige Rechtslage führt dazu, daß zeitlich befristet eingestellte Wissenschaftler oft mit Erfolg die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses im Klagewege anfechten können. Damit werden die für die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses vorgesehenen Stellen dauerhaft blockiert. Die Chancen der nachrückenden Generation junger Akademiker zu einer Weiterbildung in der Forschung werden beschnitten. Personalentscheidungen werden teilweise durch Gerichtsentscheidungen ersetzt, wobei forschungspolitische Gesichtspunkte wie wissenschaftliche Qualifikation und leistungsbezogene Auswahl weitgehend zurücktreten. Die Schutzfunktion des Arbeitsrechts gerät hier in Konflikt mit den legitimen Interessen der Wissenschaft, deren Leistungsstand nicht zuletzt von der Qualität der in der Forschung tätigen Nachwuchskräfte abhängt. Je mehr Planstellen auf Dauer mit fachlich weniger qualifizierten Wissenschaftlern besetzt sind, desto ungünstiger sind die Chancen einer ideenreichen und zukunftssträchtigen Forschung.

Um die Bedürfnisse der Wissenschaft mit den schutzwürdigen Interessen der Betroffenen in Einklang zu bringen, kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, zunächst die Möglichkeiten des geltenden Arbeitsrechts stärker zu nutzen. Auf diese Weise lassen sich zumindest einige der aufgetretenen Schwierigkeiten vermeiden (s. IV.1.).

Dies reicht jedoch nicht aus. Zur rechtlichen Absicherung der Befristung und zur Auflockerung der Höchstgrenze von fünf Jahren sowie auch zur Lösung der Probleme beim Drittmittelpersonal empfiehlt der Wissenschaftsrat eine Ergänzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (s. IV.2.).

Schließlich sollten auch Zeitbeamtenverhältnisse für wissenschaftliche Mitarbeiter in den Hochschulen eingeführt werden, um einen wesentlichen Teil der Rechtsprobleme zu vermeiden, die sich aus den widerstreitenden Anforderungen des Arbeitsrechts und den Bedürfnissen von Wissenschaft und Forschung ergeben (s. IV.3.).

IV.1. Nutzung der Möglichkeiten des geltenden Arbeitsrechts

a) bei der Vertragsgestaltung

Bei Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse sollten die Anforderungen des Arbeitsrechts genauer beachtet und die von ihm eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten entschlossener genutzt werden.

Vor allem ist im jeweiligen Einzelvertrag der sachliche Grund dafür genau zu bezeichnen, weshalb das Beschäftigungsverhältnis überhaupt zeitlich befristet und weshalb

die vereinbarte Frist gewählt werden mußte. Als sachlicher Grund für eine Befristung kommt als häufigster Fall die mit der Dienstleistung im konkreten Einzelfall eröffnete spezielle Weiterbildung in Betracht, die im Arbeitsvertrag möglichst konkret beschrieben werden sollte. Diese hängt wesentlich von der jeweiligen Qualifikationsstufe ab, die der betreffende wissenschaftliche Mitarbeiter bereits erreicht hat (z. B. Diplom oder Promotion). Bei der Bemessung der Frist ist auf die jeweiligen Bedürfnisse der konkreten Tätigkeit abzustellen, deren Zeitbedarf von Fach zu Fach und Forschungsprojekt zu Forschungsprojekt verschieden sein kann. Stellt sich später heraus, daß die ursprünglich vorgesehene Frist für die ins Auge gefaßte Weiterbildungsphase nicht ausreicht, so kann der Arbeitsvertrag unter Angabe dieser Gründe um eine weitere Frist verlängert werden, die erneut im Hinblick auf Notwendigkeit und Dauer zu begründen ist. Sofern es sich um den gleichen sachlichen Grund und ein dem BAT unterliegendes Beschäftigungsverhältnis handelt, ist aber die Höchstdauer von fünf Jahren einzuhalten.

Bei Wahrung dieser Anforderungen wird die gewählte Befristung auch in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren als wirksam anerkannt werden. Unliebsame Überraschungen im Prozeß können also durch verbesserte Rechtskenntnisse der Personalverwaltungen und sorgfältig überlegte Vertragsgestaltung zumeist vermieden werden.

Umgekehrt sollte auf den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages grundsätzlich von vornherein verzichtet werden, wenn eine Weiterbildung weder beabsichtigt noch zu erwarten ist, insbesondere bei reinen Verwaltungsaufga-

ben. In solchen Fällen käme dann, sofern nicht andere sachliche Gründe gegeben sind wie eine Aufgabe von begrenzter Dauer oder eine bloße Aushilfstätigkeit, grundsätzlich nur der Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages in Betracht, dessen Beendigung in der Regel von einer ordentlichen Kündigung abhängt. Bei diesen finanziell nicht auf Dauer abgesicherten unbefristeten Arbeitsverhältnissen ist die sorgfältige und möglichst frühzeitige Feststellung der Eignung des Stelleninhabers in der im Tarifvertrag vorgesehenen Probezeit besonders wichtig.

b) bei der Planung.

Soziale und juristische Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen können zum Teil auch durch bessere Planung und entsprechende Personalbetreuung vermieden werden. Stärker als bisher müssen von den Forschern und den Hochschulverwaltungen und bei der Forschung mit Mitteln Dritter auch von den Drittmittelgebern Forschungsplanung, Finanzplanung und Personalplanung aufeinander abgestimmt werden.

Die Planungszeiträume sollten von den Wissenschaftlern und bei der Forschung mit Drittmitteln auch von den Drittmittelgebern nicht zu kurz gewählt werden. Eine nur auf ein Jahr angelegte Planung ist für die Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses unter sozialen und juristischen Gesichtspunkten in aller Regel zu kurz. Die Jährlichkeit der öffentlichen Haushalte ist kein eine Befristung rechtfertigender Grund. Bei den Drittmittelgebern sollte außerdem darauf hingewirkt werden, daß die Entscheidung über Beginn, Fortgang oder die Einstellung eines Projekts so rechtzeitig der Hochschule und den Wissenschaftlern mitgeteilt wird, daß hochschulintern die notwendigen Personalmaßnahmen nicht

überstürzt werden müssen. Wichtig ist auch, daß bei Drittmittelprojekten, deren endgültige Beendigung nicht von vornherein feststeht, eine den Kündigungsfristen entsprechende Auslauffinanzierung sichergestellt wird. Überbrückungsfinanzierungen sind in den Fällen notwendig, in denen Drittmittelprojekte auslaufen und geplante Anschlußprojekte noch nicht endgültig bewilligt sind, in die befristet eingestelltes Personal übernommen werden soll. Jedenfalls muß erreicht werden, daß die Befristung der Arbeitsverhältnisse nicht von vornherein zu kurz gewählt wird und die wissenschaftlichen Mitarbeiter nicht in ständiger Ungewißheit leben müssen, ob ihr Arbeitsverhältnis noch einmal verlängert wird oder nicht. Bei der Planung der Projekte werden daher die verantwortlichen Wissenschaftler, die Hochschulverwaltungen und die Drittmittelgeber eng zusammenarbeiten müssen.

Zur Personalplanung der für die Auswahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter zuständigen und verantwortlichen Hochschullehrer gehört neben der Festlegung des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag auch die Festlegung der Aufgaben und deren Dokumentation für die Personalunterlagen. Auch gehört hierzu eine laufende Kontrolle aller Arbeitsverhältnisse durch die Verwaltung an Hand einer Personaldatei, um auf das Auslaufen eines Vertrages frühzeitig aufmerksam zu machen oder um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis rechtzeitig durch Kündigung zu beenden. Befristet eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter, denen abweichend von der ursprünglichen Planung überwiegend Dauerfunktionen übertragen werden sollen, müssen rechtzeitig auf die hierfür vorgesehenen Stellen mit dann unbefristeten Arbeitsverträgen übernommen werden. Nicht minder wichtig wären regelmäßige Gespräche mit allen Mitarbeitern, in denen ihre gegenwärtige Situation und ihre berufliche Zukunft erörtert werden.

Diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter, bei denen die wissenschaftliche Dienstleistung mit einer speziellen Weiterbildungsfunktion verbunden werden soll, müssen auch so beschäftigt werden, daß bei der Wahrnehmung ihrer Dienstaufgaben tatsächlich Gelegenheit zu ihrer Weiterbildung gegeben ist. Deshalb sollten ihnen wissenschaftliche Dienstleistungen übertragen werden, die für ihre Weiterbildung förderlich sind. Auch die Hochschullehrer müssen bei der Wahrnehmung ihrer fachlichen Verantwortung und der ihnen obliegenden Sorge für den wissenschaftlichen Nachwuchs diesem Ziel Rechnung tragen.

Schließlich sollte bereits bei der Einstellung von Mitarbeitern sorgfältig überlegt werden, ob der in Betracht gezogene Bewerber auf Grund seines Alters oder sonstiger Umstände in Zukunft einmal zu einem "Sozialfall" werden könnte. Die Hochschulen müssen sich stärker als bisher ihrer sozialen und wissenschaftlichen Verantwortung bewußt sein, wenn sie einen wissenschaftlichen Mitarbeiter über sein 30. Lebensjahr hinaus befristet in der Forschung beschäftigen, ohne daß eine Perspektive für eine Dauerstellung für ihn erkennbar ist.

IV.2. Abänderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages

Die Nutzung der Möglichkeiten des geltenden Arbeitsrechts löst allerdings nur einen Teil der Probleme. Andere Schwierigkeiten, die in der Praxis auftreten, lassen sich nur durch eine rechtliche Absicherung der Befristung oder durch die Auflockerung der zeitlichen Höchstgrenze beheben. Beides setzt, sofern man nicht eine bundesgesetzliche Regelung ins Auge faßt, eine Ergänzung des BAT voraus.

a) Rechtliche Absicherung der Befristung

Der von der Rechtsprechung in den Vordergrund gestellte Befristungsgrund der Weiterbildungsfunktion bereitet wegen der inhaltlichen Ausfüllung dieses Begriffs in der Praxis beträchtliche Schwierigkeiten und läßt damit häufig Hochschule und Mitarbeiter über das rechtliche Schicksal des Arbeitsvertrages im Ungewissen. Deshalb erscheint eine rechtliche Absicherung dieser Befristungsmöglichkeit wünschenswert.

Um den Bedürfnissen der Wissenschaft entgegenzukommen, wäre der Abschluß einer tarifrechtlichen Sondervereinbarung für wissenschaftliche Einrichtungen denkbar, durch die in einer Ergänzung der Protokollnotizen zu den Sonderregelungen 2y des BAT klargestellt würde, was als sachlicher Grund für Zeitverträge anzusehen ist. Nach den tariflichen Vereinbarungen mit einigen Großforschungseinrichtungen ist ein sachlicher Grund insbesondere dann anzunehmen, wenn jüngeren Hochschulabsolventen Gelegenheit gegeben wird, sich im Interesse ihrer beruflichen Weiterbildung mit den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden sowie technischen Verfahren vertraut zu machen¹⁾.

Damit würde in erster Linie die Phase der Weiterbildung abgesichert, die der Vorbereitung auf eine qualifizierte Berufstätigkeit dient. Um auch die Einarbeitung und die eigentliche Qualifikation als Befristungsgrund abzusichern, könnten das Sich-Vertrautmachen mit der wissenschaftlichen Tätigkeit der Einrichtung, bei der der Mitarbeiter beschäftigt ist und die Vorbereitung auf einen wissenschaftlichen Abschluß, insbesondere die Promotion, als weitere sachliche Gründe für eine Befristung im Tarifvertrag beschrieben

1) s. Anlage, S. 57 ff

werden. Allerdings sollten die bestehenden Förderungsmöglichkeiten, die für die Einarbeitung und die Promotion außerhalb von BAT-Zeitverträgen derzeit bestehen (z.B. wissenschaftliche Hilfskraft, Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit), erhalten bleiben und weiterhin genutzt werden.

Um die Schwierigkeiten der inhaltlichen Ausfüllung der Weiterbildungsfunktion als Befristungsgrund zu vermeiden, liegt es nahe, durch eine tarifvertragliche Absicherung die wissenschaftlichen Einrichtungen in die Lage zu versetzen, einen ersten Vertrag mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter abzuschließen, ohne im Einzelfall einen sachlichen Grund für die Befristung nachweisen zu müssen. In der Konsequenz führt dies dazu, daß für den ersten dem BAT unterliegenden Zeitvertrag mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter (Eingangsvertrag) die Notwendigkeit, auf eine konkrete Weiterbildungsfunktion abstellen zu müssen, nicht mehr gegeben ist. Für die Einführung eines solchen befristeten Eingangsvertrages ohne Begründungszwang spricht, daß auf diese Weise ein erster Zeitvertrag ermöglicht würde, ohne daß schon zu diesem Zeitpunkt eine spezielle Weiterbildung zugesagt werden müßte. Ein Eingangsvertrag eignet sich auch für die Beschäftigung eines bereits promovierten Mitarbeiters, bei dem sonst ein Befristungsgrund nur schwer gefunden werden kann.

b) Auflockerung der Höchstgrenze

Im Rahmen der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften läßt sich dem Erfordernis nicht Rechnung tragen, in Einzelfällen befristete Arbeitsverhältnisse auch für einen längeren Gesamtzeitraum als fünf Jahre einzugehen. Jedenfalls im Geltungsbereich des BAT ist, sofern nicht ein neuer

sachlicher Grund gegeben ist, nach den Sonderregelungen 2y der Abschluß von Zeitverträgen über die Dauer von mehr als fünf Jahren nicht zulässig.¹⁾

Der sozialpolitische Grundgedanke dieser Begrenzung der Laufzeit befristeter Arbeitsverhältnisse ist zweifellos einleuchtend. Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf außerhalb der sozialen Kontrolle des Kündigungsschutzgesetzes kann bei länger dauernden Arbeitsverhältnissen die Gefahr heraufbeschwören, daß der betreffende Mitarbeiter in einem Lebensabschnitt ausscheiden muß, in dem seine Berufsaussichten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ungünstig geworden sind. Diese Gefahr wird durch die in den meisten Fällen mit langjähriger Forschungstätigkeit verbundene Spezialisierung noch verschärft.

Eine Abänderung der zulässigen Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse müßte diesen sozialen Aspekten Rechnung tragen. Dies könnte etwa dadurch bewirkt werden, daß Zeitverträge in der Regel nur bis zu einem bestimmten Lebensalter zugelassen werden. Zum Zwecke der Weiterbildung ist es im allgemeinen nicht zu verantworten, wissenschaftliche Mitarbeiter über die Vollendung des 35. Lebensjahres hinaus in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sein zu lassen, es sei denn, die anschließende Übernahme in eine Dauerposition erscheint gesichert²⁾. In jedem Fall ist zu bedenken, daß

1) Eine Ausnahme gilt nur für Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte, die zum Facharzt weitergebildet werden. Bei ihnen ist eine Höchstdauer von sieben Jahren vorgesehen.

2) Die Habilitationsphase wird hier nicht behandelt.

auch hochqualifizierte Wissenschaftler, die nicht auf Dauer in der Hochschule bleiben, im allgemeinen bis Mitte 30 ihre Tätigkeit außerhalb der Hochschule begonnen haben sollten. Eine Ausnahme gilt für diejenigen, die sich in der Facharzt- ausbildung befinden; denn bei Ärzten, Zahnärzten und Tier- ärzten wird durch die - nach Fachgebiet unterschiedliche - Dauer der Weiterbildungsphase und durch die für einige Auf- gabenfelder erforderliche klinische Erfahrung das Alter des Übergangs in die freie Praxis, in eine leitende Position im Krankenhaus und in andere berufsspezifische Tätigkeitsfelder außerhalb der Hochschule entsprechend hinausgeschoben.

Wird diese Begrenzung nach dem Lebensalter grundsätzlich eingehalten, so bestehen keine Bedenken, bei qualifi- zierten Nachwuchswissenschaftlern eine Auflockerung der zeitlichen Grenze von fünf Jahren vorzusehen. Dies könnte etwa dadurch geschehen, daß eine Beschäftigung zur Einarbei- tung und zur eigentlichen Qualifikation nicht auf die geltende Fünfjahresfrist angerechnet wird.

Nur bei besonders qualifizierten Mitarbeitern besteht überhaupt ein Interesse der Forschungseinrichtung, sie länger als fünf Jahre in einem Zeitvertrag zu halten. Gerade diese Personengruppe ist aber durchaus selbst in der Lage, verantwortungsbewußt und kritisch abzuwägen, ob sie sich auf das Risiko einer länger als fünfjährigen befristeten For- schungsarbeit einlassen kann. Die geltende Regelung der Höchstdauer von Zeitverträgen, die sich über den Willen aller Beteiligten hinwegsetzt, schränkt insoweit die Entschei- dungsfreiheit hochqualifizierter Wissenschaftler ein, die durchaus imstande sind, über ihr Geschick selbst zu bestimmen.

c) Wegfall der Drittmittel als auflösende Bedingung

Ein weiteres Problem, das sich im Rahmen des geltenden Arbeitsrechts nicht befriedigend lösen läßt, betrifft das Verhältnis von Zeitverträgen und Bewilligung von Drittmitteln. Hochschulen und andere Forschungseinrichtungen, die Drittmittel einwerben, haben ein zwingendes Interesse, den Abschluß befristeter Arbeitsverträge auf den Zufluß der Mittel abzustimmen, die zur Besoldung verwendet werden sollen. Die bloße Begrenzung der zur Verfügung stehenden Drittmittel auf einen Bewilligungszeitraum stellt aber grundsätzlich für sich allein keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar. Gerade in einer Zeit, in der mit einer allgemeinen Verknappung der Drittmittel zu rechnen ist, erscheint indes eine rechtliche Verknüpfung der Laufzeit eines Arbeitsvertrages mit der Bewilligung der zur Vergütung bestimmten Mittel dringend notwendig. Anderenfalls besteht die Gefahr, daß vor allem die Hochschulen genötigt sind, eine wachsende Zahl von aus Drittmitteln besoldeten Mitarbeitern auf die in ihrem Personalhaushalt ausgebrachten Planstellen zu übernehmen. Dies würde die aus nachwuchs- und forschungspolitischen Gründen gebotene Flexibilität bei der Bewirtschaftung von Planstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter empfindlich schmälern. Auch sind Rückwirkungen auf die gerade in der gegenwärtigen finanzpolitischen Lage besonders wichtige Bereitschaft zur Bereitstellung und Einwerbung von Drittmitteln zu besorgen.

Aus diesem Grunde sollte eine Regelung ins Auge gefaßt werden, die eine Verknüpfung der Laufzeit eines Arbeitsverhältnisses wissenschaftlicher Mitarbeiter mit der Bewilligung von Drittmitteln gestattet. Der Sache nach würde es sich darum handeln, den Wegfall der Drittmittel zur auflösenden Bedingung eines Arbeitsvertrages machen zu können.

Daß mit einer solchen Vertragsgestaltung Härten für die betreffenden wissenschaftlichen Mitarbeiter verbunden sein können, wird nicht verkannt. Sie erscheinen jedoch vertretbar. Mit der Vereinbarung einer derartigen auflösenden Bedingung im Arbeitsvertrag wird der Betroffene selbst nachhaltig auf das Risiko einer Beendigung des Dienstverhältnisses bei Wegfall der Drittmittel hingewiesen. Er nimmt dieses Risiko beim Abschluß des Vertrages also bewußt in Kauf. Im übrigen müßte die Zulässigkeit der auflösenden Bedingung davon abhängig gemacht werden, daß der wissenschaftliche Mitarbeiter frühzeitig vom Auslaufen des Vertrages informiert wird. Eine "Vorwarnzeit" von sechs Monaten erscheint dafür erforderlich und angemessen. Unter dieser Voraussetzung dürften gegen die vorgeschlagene Regelung auch unter sozialen Aspekten keine Bedenken bestehen.

d) Ergebnisse

Verwirklichen lassen sich die für notwendig gehaltenen Änderungen des geltenden Rechtszustands nicht nur auf dem Weg über eine tarifvertragliche Änderung der Sonderregelungen 2y zum BAT, sondern auch auf dem Weg über eine bundesgesetzliche Regelung der Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter. Dabei gebührt jedoch der tarifvertraglichen Regelung der Vorzug, weil sie Konsens zwischen den Beteiligten herstellt. Eine bundesgesetzliche Regelung sollte erst ins Auge gefaßt werden, wenn eine tarifvertragliche Regelung nicht herbeigeführt werden kann.

Eine tarifvertragliche Ergänzung sollte der Präzisierung und Fixierung der für einen befristeten Arbeitsvertrag erforderlichen sachlichen oder in der Person des Angestellten liegenden Gründe dienen. Im Ergebnis schlägt der Wissenschaftsrat

daher für befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern zum Zwecke der Weiterbildung folgende Regelungen vor:

aa) Rechtliche Absicherung der Befristung

Um die den Erfordernissen der Wissenschaft entsprechenden Befristungsmöglichkeiten sicherzustellen, sollte die Protokollnotiz 1 zu Nr. 1 der Sonderregelungen 2y des BAT um folgende Sätze 2¹⁾ und 3 erweitert werden:

Im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen liegen diese Voraussetzungen insbesondere vor, wenn Angestellte nach ihrem Arbeitsvertrag neben der Erfüllung ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zur Einarbeitung in eine wissenschaftliche Tätigkeit, zur wissenschaftlichen Qualifikation, z.B. Promotion, oder zu anderer spezieller Weiterbildung erhalten oder das Arbeitsverhältnis eine Zwischen- oder Vorbereitungsphase für eine spätere berufliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschulen beziehungsweise der außeruniversitären Forschungseinrichtungen darstellt. Die Voraussetzungen des Satzes 1 liegen ferner vor, wenn ein Angestellter erstmals als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt wird und der Zeitvertrag höchstens für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen wird.

1) so auch der Hochschulausschuß der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder, der auch die Habilitation und die künstlerische Qualifikation einbezieht.

bb) Auflockerung der Höchstgrenze

Zur Klarstellung der zulässigen Höchstdauer für mehrere befristete Verträge sollte die Protokollnotiz 2 zu Nr. 1 der Sonderregelungen 2y des BAT um folgenden Satz erweitert werden:

Auf die Höchstdauer nach Satz 1 sind Zeiten von Arbeitsverhältnissen, nach deren Zweck auch Gelegenheit zur Einarbeitung in eine wissenschaftliche Tätigkeit oder zur Vorbereitung auf die Promotion gegeben wird, nicht anzurechnen.

cc) Wegfall der Drittmittel als auflösende Bedingung

Um die erforderliche Absicherung zwischen der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages und der Bewilligung von Drittmitteln zu ermöglichen, sollte die Protokollnotiz 1 zu Nr. 1 der Sonderregelungen 2y des BAT ferner um folgenden Zusatz erweitert werden:

Mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die aus Mitteln Dritter vergütet werden, kann vereinbart werden, daß ihr Arbeitsverhältnis endet, wenn der Dritte die Zahlungen einstellt, aus denen die Vergütung erfolgt. Dabei ist eine Auslauffrist von sechs Monaten zu wahren. Diese läuft von dem Zeitpunkt ab, zu dem dem Mitarbeiter die beabsichtigte Einstellung der Zahlungen des Dritten mitgeteilt wird.

IV. 3. Einführung von Beamtenverhältnissen auf Zeit

Hinsichtlich der Zulässigkeit der Befristung besteht ein bemerkenswerter Unterschied zwischen dem Arbeitsrecht und

dem Beamtenrecht. Während nach dem Arbeitsrecht befristete Arbeitsverhältnisse besonderer Rechtfertigung bedürfen, sind im Beamtenrecht von jeher auch Beamtenverhältnisse mit transitorischem Charakter üblich: Die normale Beamtenlaufbahn beginnt in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf oder Probe. Gerade im Hochschulbereich gab und gibt es zahlreiche Widerrufsbeamte (früher die wissenschaftlichen Assistenten und Universitätsdozenten) und neuerdings auch Zeitbeamte. In Bayern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sehen die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen vor, daß wissenschaftliche Mitarbeiter im Hochschulbereich in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt werden können¹⁾.

Mit dieser Rechtsfigur werden im wesentlichen ähnliche Ziele verfolgt wie mit befristeten Arbeitsverträgen, die den Beschäftigten eine wissenschaftliche Weiterbildung ermöglichen sollen.

Mit der Einführung von Zeitbeamtenverhältnissen wird ein Teil der Rechtsprobleme vermieden, die sich aus den widerstreitenden Anforderungen des Arbeitsrechts und den Bedürfnissen der Hochschulforschung ergeben. Hinzu kommt, daß in einer Reihe von Fächern, etwa in der Rechtswissenschaft und den Philologien, die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Anschluß an ihre Tätigkeit an der Hochschule typischerweise als Beamte auf Lebenszeit in andere Bereiche des öffentlichen Dienstes eintreten. Den Bedürfnissen dieser wissenschaftlichen Mitarbeiter wird das Beamtenverhältnis auf Zeit besser gerecht als das mit der Sozialversicherungspflicht verbundene Arbeitsverhältnis.

1) s. Anlage, S. 48 f

Aus diesen Gründen erscheint es zweckmäßig, Beamtenverhältnisse auf Zeit auch in die Hochschulgesetze der übrigen Länder zu übernehmen. Im Hinblick darauf, daß das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bei einem Dienstherrn die Regel bilden muß, sollte allerdings der sachliche Grund für die Befristung des Beamtenverhältnisses deutlich hervorgehoben werden. Er liegt in der Ergänzung und Vertiefung der wissenschaftlichen Ausbildung und damit in der Nachwuchsförderung im weiteren Sinne.

Anlagen

1. Zur hochschulrechtlichen Ausgangslage

Anlässlich der Neugestaltung der Personalstruktur, die durch das Hochschulrahmengesetz vom 26. 1. 1976 eingeleitet worden ist, hat sich der Wissenschaftsrat mehrfach zum Problem der Zeitverträge im Hochschulbereich geäußert (vgl. Stellungnahme zur Neugestaltung der Personalstruktur vom 11. 11. 1977¹⁾; Empfehlung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 25. 1. 1980²⁾). Der Wissenschaftsrat hat sich - soweit nicht bereits das Hochschulrahmengesetz die Schaffung befristeter Dienstverhältnisse vorschreibt (in § 48 für die beamteten und angestellten Hochschulassistenten) - bei allen Kategorien des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals für die Einführung von befristeten Dienstverhältnissen ausgesprochen:

1. Für einen Teil der Professorenstellen der Besoldungsgruppe C 2 hat der Wissenschaftsrat zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Schaffung eines Professorenamtes auf Zeit empfohlen, das in der Regel auf drei Jahre zu befristen sei. Eine Verlängerungsmöglichkeit auf der gleichen Stelle solle ausgeschlossen werden; es solle jedoch die Möglichkeit bestehen, daß sich die Inhaber solcher befristeter Professuren auf gleichartige Stellen an anderen Hochschulen bewerben können.

Die neuen Landesgesetze, die 1977 bis 1979 zur Umsetzung des HRG erlassen wurden, haben dieser Empfehlung in fol-

1) Wissenschaftsrat, Empfehlungen und Stellungnahmen 1977 (1978) S. 38 ff.

2) Wissenschaftsrat, Empfehlungen und Stellungnahmen 1980 (1981) S. 7 ff.

gender Weise Rechnung getragen: In neun Ländern ist die Möglichkeit geschaffen worden, Professoren zu Beamten auf Zeit zu ernennen. Dabei sind Amtszeiten von verschiedener Dauer, zum Teil mit Verlängerungsmöglichkeit, vorgesehen worden: drei Jahre (Bremen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz für Zeitprofessoren als wissenschaftlicher Nachwuchs), vier Jahre (Baden-Württemberg, Berlin), fünf Jahre (Nordrhein-Westfalen) oder sechs Jahre (Hamburg, Hessen, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz für Professoren mit Aufgaben mit begrenzter Dauer). Für die Wahrnehmung von Oberarztfunktionen ist eine Amtszeit von sechs Jahren (Berlin, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz) oder von neun Jahren (Hamburg) vorgesehen.¹⁾

-
- 1) § 67 des Gesetzes über die Universitäten im Lande Baden-Württemberg vom 22. 11. 77, GBl. S. 473;
§ 136 Abs. 2 des Berliner Hochschulgesetzes vom 22.12. 78, GVBl. S. 2449;
§ 165 f des Bremischen Beamtengesetzes i. d. F. des Änderungsgesetzes vom 14. 11. 77, GBl. S. 317;
§ 16 Abs. 2 des Hamburgischen Hochschulgesetzes vom 22. 5. 78, GVBl. S. 109;
§ 39 Abs. 2 des hessischen Universitätsgesetzes vom 6. 6. 78, GVBl. S. 348; § 28 Abs. 2 des hessischen Fachhochschulgesetzes vom 6. 6. 78, GVBl. S. 380; § 19 Abs. 2 des hessischen Kunsthochschulgesetzes vom 6. 6. 78, GVBl. S. 371;
§ 59 Abs. 3 des niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 1. 6. 78, GVBl. S. 473;
§ 52 Abs. 2 des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes NW und § 35 des Gesetzes über die Fachhochschulen des Landes NW vom 20. 11. 79 i. V. m. § 201 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes i. d. F. des Änderungsgesetzes vom 20. 11. 79, GVBl. S. 926;
§ 48 des Landesgesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen in Rheinland-Pfalz vom 21. 7. 78, GVBl. S. 507; § 39 des Landesgesetzes über die Fachhochschulen in Rheinland-Pfalz vom 21. 7. 78, GVBl. S. 543;
§ 219 Abs. 2 des schleswig-holsteinischen Landesbeamtengesetzes vom 10. 5. 79, GVBl. S. 301.

Eine andere Form der Förderung des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses hat Bayern durch die Einführung des Amtes eines Akademischen Oberrats auf Zeit geschaffen; in dieses Beamtenverhältnis kann für die Dauer von drei Jahren berufen werden, wer die Voraussetzungen für eine Ernennung als Akademischer Rat auf Zeit (siehe dazu unter 2.) erfüllt und die Lehrbefähigung besitzt.¹⁾

Neben den genannten Beamtenverhältnissen auf Zeit ist in den meisten Ländern (in allen, außer Bremen und Saarland) die Möglichkeit geschaffen worden, unter bestimmten Voraussetzungen Professoren auch in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis zu beschäftigen, insbesondere wenn eine befristete Tätigkeit vorgesehen ist.

2. Der Wissenschaftsrat hat für die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Sinne von § 53 HRG empfohlen, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nur für die auf Dauer zu erbringenden Dienstleistungen zu begründen; im übrigen sollten die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter nur befristet besetzt werden. Dabei ging der Wissenschaftsrat davon aus, daß die Mit- und Zuarbeit in der Forschung in aller Regel auf ein bestimmtes Forschungsvorhaben bezogen und somit eine befristet zu erbringende Aufgabe sei. Diese Art der Mitarbeit habe eine qualifizierende Wirkung, die im Einzelfall auch der formellen Weiterqualifikation wissenschaftlicher Mitarbeiter zugute kommen könne; in diesem Fall soll ihm die für die Erlangung der formellen Weiterqualifikation benötigte Zeit auf Antrag durch Herabsetzung seiner Arbeitszeit bei entsprechender Reduzierung seiner Bezüge zur

1) Art. 23 Abs. 2 Satz 1, 24 Abs. 3 BayHSchLG vom 24. 8. 78, GVBl. S. 571

Verfügung gestellt werden. In den Fällen, in denen sich ein wissenschaftlicher Mitarbeiter neben seinen wissenschaftlichen Dienstleistungen weiterqualifizieren wolle, hat der Wissenschaftsrat die Begründung eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses empfohlen.

Dem haben die Landesgesetze in folgender Weise Rechnung getragen:

a) Die Begründung eines befristeten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses ist für den Fall, daß ein wissenschaftlicher Mitarbeiter die Promotion anstrebt, ausdrücklich im Berliner Hochschulgesetz (§ 144 Abs. 3 Satz 1) und im Hamburgischen Hochschulgesetz (§ 24 Abs. 4 i. d. F. des Änderungsgesetzes vom 2. 7. 1981) vorgeschrieben; als Höchstdauer der Befristung gelten in Berlin fünf, in Hamburg drei Jahre. Teilzeitarbeitsverhältnisse sind aber auch nach dem Hochschulrecht der übrigen Länder ohne ausdrückliche Erwähnung zulässig.

b) Die Empfehlung des Wissenschaftsrates, befristete Dienst- oder Arbeitsverhältnisse für solche wissenschaftliche Mitarbeiter zu begründen, deren wissenschaftliche Dienstleistung ihrer Weiterqualifikation zugute kommt, haben alle Länder aufgegriffen, wobei die Ausgestaltung im einzelnen variiert.¹⁾

1) § 73 UG Baden-Württemberg, Art. 23 Abs. 2, Art. 24 Abs. 2 und Art. 25 Abs. 2 und 3 BayHSchLG, § 144 Abs. 3 BerlHG, § 22 Abs. 2 BremHG, § 24 Abs. 3 Nr. 2 HmbHG i. d. F. des Änderungsgesetzes vom 2. 7. 81, § 45 Abs. 2 Satz 2 UG Hessen, § 65 Abs. 3 Satz 4 ndsHG i. d. F. des Änderungsgesetzes vom 14. 7. 81, § 60 Abs. 3 WissHG NRW, § 53 Abs. 5 HG RP, § 221 Abs. 1 LBG Schleswig-Holstein

Als Zweckbestimmung für diese Dienst- und Arbeitsverhältnisse wird in den meisten Landesgesetzen die Ermöglichung der wissenschaftlichen Weiterqualifikation genannt. Damit ist in den genannten Ländern ein wissenschaftlicher Mitarbeiter eigener Art geschaffen worden, der wissenschaftliche Dienstleistungen und Weiterqualifikation miteinander verbindet. Die Befristung derartiger Arbeitsverhältnisse wird im Landesrecht zum Teil ausdrücklich angeordnet, (Baden-Württemberg, Bayern für die wissenschaftlichen Hilfskräfte, Hessen) bzw. ausdrücklich für zulässig erklärt (Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz); zum Teil gehen die landesrechtlichen Vorschriften implicite davon aus, daß die Befristung zulässig ist (Berlin, Nordrhein-Westfalen, in allgemeiner Weise auch Saarland, vgl. § 71 Abs. 5 des saarländischen UG vom 14. 12. 1978).

Mehrere Landesgesetze enthalten auch Vorschriften über die Dauer der Befristung: Bayern (für wissenschaftliche Hilfskräfte) höchstens drei Jahre, bei Besonderheiten des Faches höchstens vier Jahre; Berlin höchstens fünf Jahre, bei Weiterbildung zum Facharzt höchstens sieben Jahre; Bremen mindestens drei, höchstens fünf Jahre; Hamburg höchstens sechs Jahre, bei Teilzeitarbeitsverhältnissen höchstens drei Jahre; Hessen mindestens drei Jahre mit einmaliger Verlängerung von zwei Jahren; Rheinland-Pfalz höchstens vier Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit von zwei Jahren in begründeten Ausnahmefällen.

In drei Ländern können wissenschaftliche Mitarbeiter auf Zeit nicht nur im Angestelltenverhältnis, sondern in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt werden (Akademischer Rat bzw. Oberrat im Beamtenverhältnis auf Zeit): in Bayern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. In Bayern und in Niedersachsen beträgt die Amtszeit des Akademischen Rats auf Zeit drei Jahre mit einer einmaligen Verlängerungsmöglichkeit um weitere drei Jahre; in Schleswig-Holstein

ist eine Amtszeit von höchstens sechs Jahren ohne die Möglichkeit einer Verlängerung vorgesehen.¹⁾ Als Zweck dieses Zeitbeamtenverhältnisses wird ausdrücklich die "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" (Niedersachsen) genannt; nach bayerischem Landesrecht dient das Amt "auch einer Ergänzung der wissenschaftlichen Ausbildung" und soll in angemessenem Umfang eine weitere wissenschaftliche Qualifikation fördern. In Bayern kommt dieses Amt für die Förderung der Promotion allerdings nicht in Frage, weil der Doktorgrad bzw. eine zweite Staatsprüfung bereits als Einstellungsvoraussetzung verlangt wird. In Schleswig-Holstein wird eine Zweckbestimmung dieser Art nicht genannt; vielmehr werden nach dortigem Landesbeamtengesetz alle wissenschaftlichen Mitarbeiter, "denen nicht Daueraufgaben an der Hochschule übertragen werden sollen", zu Zeitbeamten ernannt.

c) Auch im übrigen gehen die Landesgesetze durchweg davon aus, daß Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern befristet werden können. Ein Zeitvertrag wird etwa auch für zulässig erklärt, wenn befristete Dienstleistungen für Forschung und Lehre zu erbringen sind (Bayern, Bremen, Hamburg), oder wenn durch Dienstleistungen eine berufliche Qualifikation erworben werden kann (Hamburg); zum Teil wird die Befristung nur "nach Maßgabe tarifrechtlicher Vorschriften" für zulässig erklärt (Niedersachsen).

1) Art. 23 Abs. 2 BayHschLG, § 65 Abs. 4 des niedersächsischen Hochschulgesetzes i. d. F. des Änderungsgesetzes vom 14. 7. 1981, § 221 Abs. 1 LBG Schleswig-Holstein

3. Der Wissenschaftsrat hat in seiner Empfehlung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses empfohlen, daß auch die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft vermehrt zur Nachwuchsförderung genutzt werden sollte, und klargestellt, daß die qualifizierungsgeeigneten Dienstleistungen, die er in seiner Stellungnahme zur Neugestaltung der Personalstruktur für wissenschaftliche Mitarbeiter empfohlen hatte, auch für wissenschaftliche Hilfskräfte in Betracht kommen. Die wissenschaftlichen Hilfskräfte, die im HRG nicht unter den Kategorien des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals genannt werden, sind in einigen Ländern weiterhin ausdrücklich vorgesehen: Baden-Württemberg, Bayern (als Unterfall des wissenschaftlichen Mitarbeiters), Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland.¹⁾ Sie werden von jeher in befristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt. In Baden-Württemberg ist für sie eine Befristung von höchstens vier Jahren, in Bayern von in der Regel drei Jahren, bei Besonderheiten des Faches von höchstens vier Jahren gesetzlich vorgeschrieben. Vom Geltungsbereich des BAT - und damit auch der Sonderregelungen 2y - sind die wissenschaftlichen Hilfskräfte ausdrücklich ausgenommen (§ 3g BAT).

Das Instrument der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ist insofern besonders flexibel, als innerhalb der genannten Höchstgrenzen Dauer und Umfang der Tätigkeit unterschiedlich gestaltet werden können und für wissenschaftliche Hilfskräfte keine Personalstellen zur Verfügung gestellt zu werden brauchen.

1) § 83 UG Baden-Württemberg, Art. 25 Abs. 3 BayHSchLG, § 61 WissHG NRW, § 60 HG Rheinland-Pfalz, § 71 Abs. 10 saarländisches UG; in Hamburg ist die frühere Bestimmung über wissenschaftliche Hilfskräfte durch die Novelle vom 2. 7. 1981 gestrichen worden.

4. Im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Sinne von § 56 HRG empfahl der Wissenschaftsrat, daß "die Zahl der auf Dauer nur mit Ausbildungsaufgaben beschäftigten Kräfte möglichst klein gehalten werden" müsse. Die Einstellung von auf Dauer zu beschäftigenden Lehrkräften komme nur in Betracht, soweit der Ausbildungsbedarf mit wissenschaftlichen Mitarbeitern auf Zeitstellen nicht mit an die Hochschule abgeordneten Studienräten und mit befristet angestellten Lektoren abgedeckt werden könne. Als erwünscht bezeichnete der Wissenschaftsrat insbesondere die befristete Beschäftigung fremdsprachlicher Lektoren.

Die Hochschulgesetze der Länder enthalten zur Frage der Befristung von Dienstverhältnissen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben nur wenige Regelungen. Für sie wird, abgesehen vom Fall des Lektors, nur in den Gesetzen von drei Ländern neben einem unbefristeten Angestelltenverhältnis auch ein befristetes Angestelltenverhältnis ausdrücklich zugelassen (Bayern, Rheinland-Pfalz, Saarland).¹⁾

1) Art. 27 Abs. 3 Satz 2 BayHSchLG, § 55 Abs. 2 HG Rheinland-Pfalz, § 42 Fachhochschulgesetz Rheinland-Pfalz, § 72 Abs. 2 saarländisches UG, § 55 Abs. 2 saarländisches Musikhochschulgesetz, § 55 Abs. 2 saarländisches Fachhochschulgesetz

2. Rechtsgrundlagen

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 620 (Ende des Dienstverhältnisses)

(1) Das Dienstverhältnis endigt mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen ist.

(2) Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621, 622 kündigen.

Hochschulrahmengesetz (HRG), § 53 (Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter)

(1) Wissenschaftliche Mitarbeiter sind die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten zugeordneten Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört es auch, den Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist. Im Bereich der klinischen Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung.

(2) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiter ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

(3) Absatz 1 gilt für künstlerische Mitarbeiter entsprechend.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG), § 1 (Sozial ungerechtfertigte Kündigungen)

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)

- § 3 (Ausnahmen vom Geltungsbereich)

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

...

g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,

...

q) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt,

...

- Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),

- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Protokollnotiz:

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
2. Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärzten, Zahnärzten und Tierärzten können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren abgeschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.
3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
4. Angestellte, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. Die Aufgaben der Flüchtlingslager (Auffang- und Durchgangslager) sind keine Aufgaben von begrenzter Dauer im Sinne dieser Sonderregelungen.

Auszüge aus den Tarifverträgen der Großforschungseinrichtungen zur Anlage 2 y zum BAT

- Tarifvertrag für die Angestellten der Kernforschungsanlage Jülich (KFA) vom 5. September 1973

§ 5

Anwendung der Anlage 2 y zum BAT

Der Nr. 1 der Protokollnotiz zu Nr. 1 SR 2y werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

"Ein sachlicher Grund liegt insbesondere darin, den jüngeren Hochschulabsolventen mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Weiterbildung mit den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden sowie technischen Verfahren bei der KFA vertraut zu machen. Mit dieser Begründung sollen Zeitverträge nur abgeschlossen werden, wenn der Hochschulabschluß des Angestellten zu Beginn des Vertragsverhältnisses nicht länger als drei Jahre zurückliegt".

- Auszug aus dem Tarifvertrag für die Angestellten der Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung mbH Bonn (GMD) vom 2. Oktober 1974

§ 4

Anwendung der Anlage 2 y zum BAT

Der Nr. 1 der Protokollnotiz zu Nr. 1 SR 2y werden folgende Unterabsätze angefügt:

"Die Beschäftigung bei der GMD ist für sich allein kein sachlicher Grund. Ein sachlicher Grund liegt jedoch insbesondere darin, den jüngeren Hochschulabsolventen mit abgeschlossener Hochschulbildung Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Weiterbildung mit den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden sowie technischen Verfahren bei der GMD vertraut zu machen. Mit dieser Begründung sollen Zeitverträge nur abgeschlossen werden, wenn der Hochschulabschluß des Angestellten zu Beginn des Vertragsverhältnisses nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

Das Vorliegen des sachlichen Grundes ist in jedem Einzelfall festzustellen".

- Tarifvertrag für die Angestellten des Hahn-Meitner Instituts für Kernforschung Berlin GmbH (HMI) vom 2. Juni 1978

§ 5

Anwendung der Anlage 2 y zum BAT

Der Nummer 1 der Protokollnotiz zu Nr. 1 SR 2y werden folgende Absätze angefügt:

"Die Beschäftigung beim HMI ist für sich allein kein sachlicher Grund. Ein sachlicher Grund liegt jedoch insbesondere darin, den jüngeren Hochschulabsolventen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Weiterbildung mit den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden sowie technischen Verfahren bei dem HMI vertraut zu machen. Mit dieser Begründung sollen Zeitverträge nur abgeschlossen werden, wenn der Hochschulabschluß des Angestellten zu

Beginn des Vertragsverhältnisses nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Das Vorliegen des sachlichen Grundes ist in jedem Einzelfalle festzustellen.

Den jüngeren Hochschulabsolventen wird im Interesse ihrer beruflichen Weiterbildung, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, Gelegenheit zur Beschäftigung an verschiedenen Arbeitsplätzen gegeben und dabei auch in angemessenem Rahmen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht".

- Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft- und Raumfahrt e.V. (DFVLR) vom 6. Mai 1980

Anwendung der Anlage 2 y zum BAT

Der Nr. 1 der Protokollnotiz zu Nr. 1 SR 2y werden die folgenden Unterabsätze angefügt:

"Die Beschäftigung bei der DFVLR ist für sich allein kein sachlicher Grund. Ein sachlicher Grund liegt jedoch insbesondere darin, den jüngeren Hochschulabsolventen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Weiterbildung mit den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden sowie technischen Verfahren bei der DFVLR vertraut zu machen. Mit dieser Begründung sollen Zeitverträge nur abgeschlossen werden, wenn der Hochschulabschluß des Angestellten zu Beginn des Vertragsverhältnisses nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

Das Vorliegen des sachlichen Grundes ist in jedem Einzelfall festzustellen".

