

**23.10.06****Empfehlungen  
der Ausschüsse**K - AS - FJ - G - Wizu **Punkt ...** der 827. Sitzung des Bundesrates am 3. November 2006

---

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften  
in der Wissenschaft

**A.**

Der federführende **Ausschuss für Kulturfragen (K)**,  
der **Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik (AS)**,  
der **Ausschuss für Frauen und Jugend (FJ)** und  
der **Wirtschaftsausschuss (Wi)**

empfehlen dem Bundesrat, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 2 des  
Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

AS, K, Wi 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 Absatz 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 Drucksache 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 Vertrages 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.

AS, FJ 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 Arbeitsvertrages 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 auf Grund 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 auf Grund existentieller Erfordernisse eine wissenschaftsfremde Erwerbstätigkeit aufgenommen werden muss, was tendenziell eher Studienzeit verlängernd 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.

**B.**

**3. Der Gesundheitsausschuss**

empfiehlt dem Bundesrat, gegen den Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes keine Einwendungen zu erheben.