

Inhalt

**Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag  
und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter**

Zusammenfassung .....	2
Vorbemerkung .....	6
A. Ausgangslage und Defizitanalyse .....	8
I. Tarifrecht in öffentlich finanzierten Wissenschaftseinrichtungen.....	9
II. Kündigungsrecht in der Wissenschaft.....	12
B. Empfehlungen .....	15
I. Empfehlungen zu einem einheitlichen Personalstatut.....	15
II. Empfehlungen zu Tarifrecht und tariflichem Aushandlungssystem.....	16
1. Empfehlungen zur Reform des tariflichen Aushandlungssystem.....	16
2. Empfehlungen zu den Inhalten eines neuen Tarifrechts .....	18
3. Argumente für ein wissenschaftsadäquates Tarifrecht.....	23
III. Empfehlungen zu einer wissenschaftsspezifischen Ergänzung des Kündigungsrechts .....	26
1. Ergänzung des Kündigungsrechts als Teil des Hochschulsonderrechts ....	27
2. Argumente für eine Ergänzung des Kündigungsrechts .....	31
C. Anhang.....	35
I. Abbildung.....	35
II. Auszüge aus relevanten Gesetzen .....	36
III. Statistischer Anhang.....	41

## **Zusammenfassung**

Es ist für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen von herausragender Bedeutung, attraktive Beschäftigungsbedingungen zu bieten und hochqualifizierte Beschäftigte zu gewinnen. Die vorliegenden Empfehlungen zeigen Wege auf, wie dies Ziel durch Reformen im Tarif- und Arbeitsrecht erreicht werden kann.

### *Wissenschaftsadäquates Tarifrecht*

Der Wissenschaftsrat legt zum einen Empfehlungen zu einem wissenschafts- und zeitgemäßen Tarifrecht vor. Die beste Möglichkeit, die Belange der Wissenschaft zu berücksichtigen, bietet ein eigenständiger Wissenschaftstarifvertrag. Die maßgebliche Beteiligung der Wissenschaftseinrichtungen an den tariflichen Aushandlungen ist von großer Bedeutung. Durch einen eigenen Tarif erweitern sich die Spielräume für dessen inhaltliche Ausgestaltung. Denn es entfällt die Notwendigkeit, Regelungen zu finden, die auch den vielen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes gerecht werden. Ein eigener Tarifvertrag für die Wissenschaft findet in den Wissenschaftseinrichtungen und den großen Wissenschaftsorganisationen breite Unterstützung.

Die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes verfolgen derzeit einen anderen Weg. Sie haben Verhandlungen über ein grundlegend modernisiertes Tarifrecht für den öffentlichen Dienst aufgenommen. Ein neuer Vertrag soll bis Anfang 2005 unterzeichnet sein. Dieser soll aus einem allgemeinen Teil sowie aus einer Reihe besonderer Teile für einzelne Bereiche des öffentlichen Dienstes bestehen. Der Wissenschaftsrat ist der Auffassung, dass dieser Ansatz den Interessen von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen nicht gerecht wird. Gleichwohl betrachtet er das Vorhaben mit Interesse. Er tut dies unter der Annahme, dass Spielräume geschaffen werden, um in einem eigenen Spartenfenster Sonderregelungen für die Wissenschaft vereinbaren zu können. Der Wissenschaftsrat behält sich vor, im Lichte des Verhandlungsergebnisses erneut zur Frage eines eigenständigen Tarifwerks Stellung zu nehmen. Seine Präferenz gilt aber dem eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Die Bundesregierung betont ebenfalls den Bedarf, für Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen zu adäquaten wissenschaftsspezifischen Regelungen zu kommen. Insbesondere die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Haltung von hochqualifiziertem Personal in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und von Fachhochschul-Ingenieuren sind Anlass zum Handeln. Die Bundesregierung strebt jedoch aufgrund des Ansatzes der derzeit laufenden Verhandlungen zur Reform des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes an, ein umfassendes, neues Tarifwerk zu schaffen. Dieses soll die Interessen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen einbeziehen, so dass für eigene tarifvertragliche Regelungen kein Handlungsbedarf mehr besteht. Die Wissenschaftseinrichtungen sind in den Reformprozess eingebunden. Ein Bedarf ist

Folgende Regelungen sollten – unabhängig von der formalen tarifrechtlichen Ausgestaltung – in ein neues Regelwerk aufgenommen werden: Das System der Entgeltbestimmung muss entschieden vereinfacht werden. Es muss eine attraktive und konkurrenzfähige Vergütung ermöglichen. Es muss mehr Flexibilität und Differenzierung erlauben. Das Gehalt soll aufgaben- und leistungsbezogen vergeben werden. Das Entgelt soll sich zukünftig aus drei Elementen zusammensetzen: Einem Grundgehalt, einer variablen Zulage sowie einer individuellen Zulage, die für besondere Leistungen vergeben wird.

Die variable Zulage soll einen klaren Leistungsbezug aufweisen. Es soll vorgesehen werden, dass die Mittel für die Zulage von der Einrichtung aufgestockt werden können. Dies wird es ermöglichen, Mitarbeiter am Erfolg einer Einrichtung zu beteiligen. Besonders erfolgreichen Einrichtungen könnten auch zusätzliche Mittel für die Vergütung von Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden. Schließlich muss die Eingruppierung von Tätigkeiten umfassend vereinfacht werden. Sie soll primär aufgabenbezogen und nicht nach der formalen Qualifikation erfolgen. Die Einstufung soll eine hohe Durchlässigkeit aufweisen.

Weitere Bereiche, in denen die Wissenschaft Sonderinteressen hat, sind Regelungen zur Arbeitszeit, zur Aufnahme von Nebentätigkeiten und zur Beteiligung an Erträgen aus Drittmitteln, die aus nicht-öffentlichen Quellen stammen.

Einheitliche, transparente und leistungsgerechte arbeitsvertragliche Regelungen sind angesichts der Existenz von zwei getrennten Regelsystemen für die Beschäftigung an Hochschulen nicht allein durch Tarifreformen erreichbar. Der Wissenschaftsrat erachtet daher ein einheitliches Personalstatut für die Wissenschaft für sinnvoll. Zwingende Gründe für die Verbeamtung von Hochschullehrern sind nicht erkennbar. Daher kann im Wissenschaftsbereich langfristig auf den Beamtenstatus verzichtet werden.

### *Unbefristete Beschäftigung und Kündigungsrecht*

Der Wissenschaftsrat unterbreitet zum anderen Empfehlungen, wie die unbefristete Beschäftigung qualifizierter Wissenschaftler unterhalb der Professur erleichtert werden kann. Angesichts der stark zugenommenen Bedeutung der Drittmittelfinanzierung einerseits und der deutlichen Rekrutierungsschwierigkeiten für Nachwuchskräfte andererseits ist es für die Wissenschaftseinrichtungen wichtig, hochqualifizierte Wissenschaftler auf Dauer zu halten.

Heute ist eine unbefristete Beschäftigung – einer befristeten Beschäftigung sind nach der Qualifizierungsphase bekanntlich enge Grenzen gesetzt – praktisch mit der Unkündbarkeit verbunden. Wissenschaftseinrichtungen stellen wissenschaftliche Mitarbeiter unter dieser Bedingung mit guten Gründen nur sehr zurückhaltend ein. Dies führt für eine nicht geringe Anzahl hochqualifizierter Forscher zu großen Problemen. Ebenso problematisch ist das Signal an die Nachwuchskräfte: Soweit es nicht gelingt, innerhalb von zwölf Jahren eine Professur zu erreichen, kann die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere in eine berufliche Sackgasse führen.

Diese Situation lässt sich so nicht verantworten. Wissenschaftseinrichtungen, gerade auch Universitäten, müssen in die Lage versetzt werden, Wissenschaftler, die ihre Qualifikationen klar unter Beweis gestellt haben, auf Dauer zu halten. Die Wissenschaftseinrichtungen werden von den Kompetenzen dieser Mitarbeiter profitieren. Eine Einschränkung des Kündigungsschutzrechts für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter kann es den wissenschaftlichen Einrichtungen erleichtern, vermehrt eine unbefristete Beschäftigung anzubieten.

Das Hochschulrahmengesetz sollte deshalb um eine Reihe von Einschränkungen des Kündigungsschutzgesetzes für wissenschaftliche Mitarbeiter ergänzt werden. Demnach soll der dauerhafte Wegfall einer Drittmittelfinanzierung einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen. Im Falle einer Kündigung soll die Sozialauswahl auf Mitarbeiter der gleichen innerfachlichen Spezialisierung beschränkt werden; die Suche nach einer alternativen Beschäftigung soll auf die jeweilige Einrichtung begrenzt bleiben. Die Verpflichtung zu Umschulung und Fortbildung zum Zwecke der Weiterbeschäftigung soll entfallen. Wissenschaftseinrichtungen sollen schließlich mehr Flexibilität bei der Zahlung von Abfindungen erhalten.

Der Wissenschaftsrat sieht in den genannten Empfehlungen einen Beitrag, die Autonomie von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu stär

ken, die Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft zu erhöhen, die Leistungsfähigkeit der Wissenschaftseinrichtungen zu steigern und den Einrichtungen bessere Möglichkeiten zu einem effizienteren Umgang mit ihren Finanzmitteln zu geben.

Der Wissenschaftsrat bittet Bund, Länder sowie die Tarifparteien, die Empfehlungen aufzugreifen und umzusetzen.

## Vorbemerkung

Hochschule und Wissenschaft stehen in einem tief greifenden Veränderungsprozess. Ziel dieses Prozesses muss es sein, deren Leistungsfähigkeit zu stärken, damit sie durch Forschung und Lehre auch weiterhin einen entscheidenden Beitrag zur kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft leisten können. Die geltenden Regularien für die Beschäftigung in Hochschule und Wissenschaft erweisen sich dafür heute als Hemmschuh:

- Hochschule und Wissenschaft sind auf hervorragende Mitarbeiter angewiesen. Doch die Beschäftigungsbedingungen sind oft zu unattraktiv und die Perspektiven zu unsicher, um hochqualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen und halten zu können.
- Hochschule und Wissenschaft müssen strategisch handeln, um die ihnen gesetzten Ziele zu erreichen. Doch die geltenden Bestimmungen des Arbeits- und Tarifrechts bieten dafür nicht die richtigen Instrumente.
- Hochschule und Wissenschaft müssen wirtschaftlich handeln. Doch auch dazu geben die Regularien zur Beschäftigung von Mitarbeitern kaum Hilfestellung.

Die vorliegenden Empfehlungen verfolgen das Ziel, hier Abhilfe zu schaffen und so die Leistungsfähigkeit der Wissenschaftseinrichtungen zu stärken.

Der Wissenschaftsrat hatte sich zuletzt in den Jahren 2001 und 2002 zu Fragen der Personalstruktur an Universitäten<sup>2</sup> und an Fachhochschulen<sup>3</sup> geäußert. Seitdem wurden mit den in der 5. und 6. Novelle des HRG aufgenommenen Änderungen weitreichende Reformen angestoßen, in denen sich auch Anregungen des Wissenschaftsrates wieder finden.

Die im Anschluss an die Verabschiedung der 5. Novelle des HRG kontrovers geführte Debatte um das neue Befristungsrecht für die Wissenschaft hat eine alte Diskussion neu entfacht, die bisher einer wissenschaftspolitischen und arbeitsrechtlichen Regelung harrt: Die Frage der dauerhaften Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter an den Universitäten über die Qualifizierungsphase hinaus.

---

<sup>2</sup> Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln 2001.

<sup>3</sup> Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, Köln 2002.

Mit den vorliegenden Empfehlungen möchte der Wissenschaftsrat diese Lücke schließen.

Der Wissenschaftsrat unterstützt seit langem die aus der Wissenschaft erhobene Forderung nach einem reformierten Dienstrecht für alle Beschäftigten an Wissenschaftseinrichtungen und für ein wissenschaftsadäquates Tarifrecht.<sup>4</sup> Die Prozessvereinbarung der Tarifparteien im Öffentlichen Dienst vom Januar 2003, in der diese ihre Absicht bekunden, bis Anfang 2005 ein grundlegend modernisiertes Tarifrecht für den gesamten öffentlichen Dienst zu vereinbaren, hat dieser Debatte neue Bedeutung verliehen. An die Tarifparteien richtet der Wissenschaftsrat Empfehlungen zu einer wissenschaftsadäquaten Ausgestaltung eines neuen Tarifrechts. Tarifliche und gesetzliche Regelungen – dies ist das verbindende Element der beiden Themen – müssen sinnvoll zusammengreifen, um attraktive und leistungsförderliche Beschäftigungsbedingungen zu schaffen.

Der Ausschuss Lehre des Wissenschaftsrates hat seine Beratungen zu diesem Thema im März 2003 aufgenommen. Der Ausschuss hat hierzu auch Sachverständige hinzugezogen, die nicht Mitglieder des Wissenschaftsrates sind. Ihnen ist der Wissenschaftsrat zu besonderem Dank verpflichtet. Der Wissenschaftsrat hat die Empfehlungen am 30. Januar 2004 verabschiedet.

---

<sup>4</sup> Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung. Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln 2001.

## **A. Ausgangslage und Defizitanalyse**

Wissenschaftliches Arbeiten ist zweifellos etwas Besonderes: Es bindet ein in die weltweite Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden, es benötigt und es bietet große Freiheit, es lässt teilhaben an der faszinierenden Suche nach neuem Wissen. Die folgenden Ausführungen thematisieren die andere Seite wissenschaftlicher Tätigkeit, ihre Ausformung als Erwerbsarbeit. Beide Seiten gehören jedoch zusammen: Eine gute Gestaltung der rechtlichen aber auch finanziellen Rahmenbedingungen kann viel zum Gelingen wissenschaftlichen Arbeitens beitragen.<sup>5</sup>

Die rechtliche und tarifliche Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft ist ein Konglomerat von Regelungen, die von verschiedenen Instanzen (Gesetzgeber, Tarifparteien, Gerichte, etc.) zu unterschiedlichen Zeiten unter Verfolgung verschiedenartiger Zielsetzungen getroffen wurden. Dies führt zu einer durchaus widersprüchlichen Regelungslage. Aus Sicht der Wissenschaft lassen sich an ihr eine Reihe positiver Aspekte ausmachen. Das durchschnittliche Einkommensniveau ist im internationalen Vergleich ansehnlich, gerade auch in eher marktfernen Disziplinenbereichen. Aus Sicht der Beschäftigten sind die umfangreichen, wiederum im internationalen Vergleich überdurchschnittlich guten Schutz- und Mitbestimmungsrechte zu erwähnen, insbesondere aber die hohe Arbeitsplatzsicherheit für einen Großteil der Beschäftigten<sup>6</sup>.

Defizite resultieren daraus, dass die arbeits-, dienst- und tarifrechtlichen Regelungen in vielen Fällen die Besonderheiten der Wissenschaft nicht berücksichtigen. Es gibt zwar eine Reihe wissenschaftsspezifischer Sonderregelungen, in zentralen Punkten des Arbeits- und Tarifrechts kann von einer wissenschaftsadäquaten Gestaltung jedoch nicht die Rede sein. Vielfach spiegelt sich in den Regelungen eher das politische Ziel eines möglichst einheitlichen Dienst-, Arbeits- und Tarifrechts für den gesamten Öffentlichen Dienst. Der umfassende staatliche Gestaltungsanspruch für die Wissenschaft ist in den Grundsätzen wie in den Details überdeutlich.

---

<sup>5</sup> Am wissenschaftlichen Arbeitsprozess haben nicht nur die akademisch ausgebildeten Beschäftigten teil. Je mittelbarer der Bezug zu den wissenschaftlichen Inhalten, um so mehr wird der Erwerbscharakter von Arbeit in Hochschule und Forschungseinrichtung in den Vordergrund treten. Dies gibt der Beschäftigung mit Fragen der rechtlichen und tariflichen Gestaltung von Arbeit zusätzliche Bedeutung.

<sup>6</sup> Die wichtigste Ausnahme bilden die vorwiegend befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter in der Qualifizierungsphase.



Arbeits-, dienst- und tarifrechtliche Regelungen sind auch immer wissenschaftspolitische Steuerungsinstrumente. Die impliziten Vorstellungen über das Verhältnis von Staat und Wissenschaft, die diesen Regelsystemen zugrunde liegen, werden heute aber mit guten Gründen kritisiert. Ihr Ansatzpunkt sind sowohl die Voraussetzungen als auch die Ausgestaltung des wissenschaftlichen Arbeitsprozesses. Dies steht im Gegensatz zu der heute vorherrschenden Präferenz für ziel- und ergebnisorientierte Steuerungskonzepte. Es ist auch nicht erkennbar, welchen Beitrag die heute dominierende arbeits-, dienst- und tarifrechtliche Detailsteuerung zu den anstehenden Reformen des Wissenschaftssystems leistet. Es stellt sich daher die Frage, ob im Kontext von Zielvereinbarungen und leistungsbezogener Finanzierung noch Bedarf für eine überaus detaillierte tarifliche Ausgestaltung selbst arbeitsvertraglicher Details besteht.

Die Defizitanalyse soll im Folgenden für den Bereich des Tarifrechts einschließlich des tariflichen Aushandlungssystems (vgl. Abschnitt A.I) sowie für die spezielle Thematik der Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter nach der zwölf- bzw. fünfzehnjährigen Qualifizierungsphase (vgl. Abschnitt A.II) präzisiert werden.

## **I. Tarifrecht in öffentlich finanzierten Wissenschaftseinrichtungen**

Die Reformbedürftigkeit des gegenwärtigen Tarifrechts ist vielfach<sup>7</sup>, nicht zuletzt auch von den Tarifparteien<sup>8</sup>, festgestellt worden. Wesentliche Kritikpunkte, die aus der Wissenschaft erhoben wurden, seien hier kurz referiert.

Der Bundesangestelltentarif folgt dem Leitbild einer regelorientierten Verwaltung, im Gegensatz zur ausgeprägten Ergebnisorientierung der Arbeit in Wissenschaftseinrichtungen. Das Tarifrecht ist überaus kompliziert, daher für Nicht-Fachleute schwer verständlich und in seiner Handhabung schwierig. Es hat faktisch – und entgegen der grundsätzlichen Funktion von Tarifverträgen – den Charakter von zweiseitig zwingendem Gesetzesrecht angenommen. Es legt gleichzeitig die Mindest- wie auch die Höchstbedingungen fest, anstatt dass es eine verbindliche Basis für eine am Ein

---

<sup>7</sup> Vgl. Hochschulrektorenkonferenz: Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen vom 2. November 1998; Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bericht vom 7. April 2000. S. 12 ff.

<sup>8</sup> Prozessvereinbarung der Tarifparteien des öffentlichen Dienstes. Januar 2003.

zelfall orientierte Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen festlegt.<sup>9</sup> Dazu hat die starke Anlehnung an das Beamtenrecht beigetragen, durch die eine Fülle heute unzeitgemäßer Regelungen Eingang in das Dienstrecht für Angestellte gefunden haben. Das Besserstellungsverbot erzwingt auch für die nicht-staatlichen Wissenschaftseinrichtungen, soweit sie sich maßgeblich aus öffentlichen Mitteln finanzieren, eine für den Wissenschaftsbereich nicht sachgerechte Normierung.

Trotz des umfassenden Charakters des Bundesangestelltentarifs (BAT) ist eine Zergliederung des Tarifrechts für die Beschäftigten von Wissenschaftseinrichtungen festzustellen. Es gibt unterschiedliche Regelungen für die alten und für die neuen Länder, für Arbeiter und Angestellte. Eine ganze Reihe von Mitarbeitergruppen an Hochschulen wird vom Bundesangestelltentarif nicht erfasst.<sup>10</sup> Letztlich trägt auch das Nebeneinander zweier vollständig unterschiedlicher Regelsysteme für die Beamten und die Angestellten zu einer Zergliederung bei.

Dass die Besonderheiten wissenschaftlichen Arbeitens tarifrechtliche Sonderregelungen sachlich rechtfertigen, wird nicht ausreichend berücksichtigt. Dies zeigt sich insbesondere in der Entgeltgestaltung, aber auch bei den tariflichen Regelungen zum Kündigungsschutz. An ersteren ist der übermäßig ausgeprägte Bezug auf formale Abschlüsse im Gegensatz zur Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeit zu kritisieren; außerdem die starke Orientierung an tätigkeitsfremden, personenbezogenen Kriterien und das weitgehende Fehlen eines Leistungsbezugs. Im Ergebnis werden die von den Beschäftigten eingebrachten Kompetenzen – etwa aus einer vorherigen Beschäftigung – sowie besondere Anstrengungen am Arbeitsplatz nicht genügend honoriert.

Viele Wissenschaftseinrichtungen haben Schwierigkeiten, jüngere, ausreichend qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen. Der Bundesangestelltentarif trägt zu diesem Problem bei, indem er eine deutliche Steigerung der Bezüge in höherem Alter vorsieht, zu einem Zeitpunkt mithin, zu dem in der Regel weniger Interesse zu und auch

---

<sup>9</sup> Vgl. Regierungskommission des Landes NRW: Zukunft des öffentlichen Dienstes – öffentlicher Dienst der Zukunft. Düsseldorf 2002.

<sup>10</sup> Die Protokollnotiz zu § 3 BAT Buchst. g) nennt hier: „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“.

weniger Möglichkeiten an einem Wechsel der Einrichtung bestehen. Die im BAT-West festgeschriebene Unkündbarkeitsregelung nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit ab einem Alter von 40 Jahren (§ 53 Abs. 3 BAT-West) bildet ein Hindernis für die im Folgenden vorgeschlagene wissenschaftsspezifische Erweiterung des Kündigungsrechts. In den BAT-Ost wurde diese Regelung nie übernommen. Neben dem Entgelt und dem Kündigungsschutz entsprechen auch die Regelungen zu den Arbeitszeiten und zu den Nebentätigkeiten nicht den Erfordernissen der Wissenschaft.

Dazu kommt die Kritik an dem zentralisierten Aushandlungssystem. Dieses erschwert es, Sonderbedingungen der Wissenschaft angemessen zu berücksichtigen oder auch auf Besonderheiten des regionalen Arbeitsmarktes einzugehen. Der Wissenschaftsbereich ist personell in den entscheidenden Verhandlungsgremien nur unzureichend vertreten. Innerhalb der Regierungen von Bund und Ländern liegt die Federführung meist bei den Innen- oder Finanzressorts, die Wissenschaftsministerien sind nicht hinreichend in den Abstimmungsprozess auf Arbeitgeberseite eingebunden.

Ein Abgehen von bundesweit einheitlichen Verhandlungen, sei es, weil Bund, Länder und Kommunen ihre Tarifgemeinschaft aufgeben, sei es, weil die Länder einzeln oder in Gruppen eigenständige Tarifverhandlungen führen möchten, ist aus Sicht der Wissenschaft aber nicht in jedem Fall ein Fortschritt. Zum einen droht die Gefahr, die grundlegende Einheitlichkeit der tarifrechtlichen Regelungen für die Gesamtheit der Wissenschaftseinrichtungen in Deutschland zu verlieren. Damit könnten neue Mobilitätshindernisse entstehen. Zum anderen würde vermutlich der Spielraum, zu wissenschaftsspezifischen Lösungen zu kommen, nicht wesentlich zunehmen.

Die Diskussion um eine Reform des Tarifrechts für die Wissenschaft wird seit vielen Jahren geführt. Im Jahr 2001 gab es Verhandlungen über wissenschaftsadäquate Tarifregelungen als Bestandteil des BAT. Diese Verhandlungen scheiterten jedoch. Ebenfalls im Jahr 2001 ist für die verbeamteten Professoren eine Neuregelung der Besoldung verabschiedet worden, die die Besonderheiten einer Tätigkeit in der Wissenschaft zur Grundlage nimmt.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (ProfBesReformG) vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 686).  
Vgl. <http://www.bmbf.de/pub/profbesreformg.pdf>.

Das Ziel wissenschaftsadäquater tariflicher Regelungen genießt klare politische Unterstützung auf Bundesebene: Eine entsprechende Forderung ist Bestandteil des Koalitionsvertrages von Bündnis90/Die Grünen und der SPD vom Oktober 2002, auch das BMBF hat sich diese Forderung zu Eigen gemacht.<sup>12</sup> Unterdessen sind die Tarifparteien im Öffentlichen Dienst übereingekommen, bis Januar 2005 ein umfassend modernisiertes Tarifrecht für den Öffentlichen Dienst zu erarbeiten.<sup>13</sup> Das neue Tarifwerk soll aus einem allgemeinen Teil und aus besonderen Teilen für die unterschiedlichen Bereiche des öffentlichen Dienstes bestehen. Genannt sind in der Prozessvereinbarung „Verwaltungen, Krankenhäuser, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgungsbetriebe“, die Wissenschaft wird bisher dem Bereich Verwaltung zugeordnet. Entsprechende Unterarbeitsgruppen sind bereits eingerichtet. Gleichzeitig wird festgehalten, dass die Frage des Bedarfs für spezifische Regelungen auch während der Verhandlungen erörtert werden soll. Im Dezember 2003 hat eine erste Zusammenkunft von Vertretern von Wissenschaftseinrichtungen mit Vertretern der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und des Bundesministeriums des Innern stattgefunden. Die Gespräche sollen fortgesetzt werden und dienen dazu, den besonderen Regelungsbedarf der Wissenschaft zu bestimmen.

Einen neuen Impuls für einen eigenständigen Wissenschaftstarif haben die Universitätskanzlerinnen und -kanzler gesetzt. In ihrer Chemnitzer Erklärung vom September 2003 fordern sie einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag als adäquaten Gestaltungsrahmen für ein zukunftsgerichtetes Tarifrecht.

## **II. Kündigungsrecht in der Wissenschaft**

Die deutlich begrenzte Chance auf eine dauerhafte Beschäftigung unterhalb der Professur an den Universitäten – letztere sollen hier zunächst im Vordergrund stehen – führt zu einem problematischen Karrieremuster: Entweder erreichen hochqualifizierte Wissenschaftler nach langjähriger Tätigkeit in der Wissenschaft eine Lebenszeitstellung als Professor oder sie müssen die Universität verlassen. Zwar ist das Vorhandensein eines Überhangs an qualifizierten Bewerbern auf eine Professur aus Gründen der Qualitätssicherung unverzichtbar. Unter den gegebenen Bedingungen

---

<sup>12</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bildung, Forschung, Innovation – der Zukunft Gestalt geben. Bildungs- und forschungspolitische Schwerpunkte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in der 15. Legislaturperiode, 2003, S.15.

<sup>13</sup> Prozessvereinbarung für die Tarifverhandlungen zur Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes (TVöD). Januar 2003.

ist dafür jedoch ein zu hoher Preis zu entrichten – von den Nachwuchswissenschaftlern wie von den Universitäten. Die Universitäten sind mit dem Verlust qualifizierter Wissenschaftler konfrontiert, die einzelnen Betroffenen sehen sich einem großen beruflichen Risiko ausgesetzt. Insbesondere aber schreckt die Gefahr, dass eine wissenschaftliche Karriere nach zwölf und mehr Jahren in eine Sackgasse mündet, heute viele Nachwuchskräfte von einer wissenschaftlichen Karriere ab. Vermutlich gehen der Wissenschaft dabei gerade einige der besonders qualifizierten unter den Nachwuchskräften verloren. Denn diese verfügen auch über gute Möglichkeiten außerhalb der Wissenschaft. Die Ausschreibung von Juniorprofessuren mit *Tenure Track*-Option eröffnet Nachwuchswissenschaftlern zwar eine begrüßenswerte Alternative. Quantitativ gesehen wird jedoch auf absehbare Zeit nur ein kleinerer Teil des Hochschullehrernachwuchses über diesen Weg auf eine Professur gelangen.

Auch von ihrem Aufbau und ihrer Proportionierung her wird die gegenwärtige Personalstruktur aktuellen Anforderungen nicht hinreichend gerecht. Es besteht ein Bedarf an erfahrenen, aktiv in Lehre und Forschung stehenden, weitgehend selbständig und längerfristig an einer Universität tätigen Mitarbeitern.<sup>14</sup> Zwar verfügen Hochschulen über die Möglichkeit, qualifizierte Wissenschaftler auf Dauer zu beschäftigen. Solange jedoch eine unbefristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst praktisch gleichzusetzen ist mit einem unkündbaren Arbeitsverhältnis, werden Wissenschaftseinrichtungen und insbesondere die Universitäten erfahrene Wissenschaftler unterhalb der Professur nur in begrenztem Umfang und dann hauptsächlich für Daueraufgaben unbefristet beschäftigen. Das gegenwärtige Befristungs- und Kündigungsrecht erweist sich so als Hemmnis für eine dauerhafte Beschäftigung. Eine über die zwölf- bzw. fünfzehnjährige Qualifizierungsphase hinaus ausgedehnte befristete Beschäftigung auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) bietet keine Alternative, da sie eine Befristung im Grundsatz nur dann erlaubt, wenn nicht damit gerechnet werden kann, dass das Beschäftigungsverhältnis über den Befristungszeitraum hinaus fortgeführt werden kann oder soll.

Der Anteil befristeter Beschäftigungsmöglichkeiten hat im Wissenschaftssystem, insbesondere durch die starke Ausweitung der Drittmittelfinanzierung in den vergange

---

<sup>14</sup> Vgl. ausführlicher dazu die Ausführungen in Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Köln: 2001, S.59.

nen zwei Jahrzehnten stark zugenommen. In vielen Disziplinen gibt es mittlerweile Probleme, ausreichend jüngere Nachwuchskräfte zu gewinnen. Unter den gegebenen Bedingungen ist es aber nicht möglich, das vorhandene Potential erfahrener, qualifizierter Wissenschaftler und die vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten zusammen zu bringen. Oder anders ausgedrückt: Bisher ist es nicht gelungen, die befristete und leistungsorientierte Finanzierung des Wissenschaftssystems mit der Chance auf stabile, attraktive und kalkulierbare Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft zu verbinden.

## **B. Empfehlungen**

Der Wissenschaftsrat legt hiermit Empfehlungen zu einem einheitlichen Personalstatut, zu einem wissenschaftsadäquaten Tarifrecht sowie zur Verbesserung der Möglichkeiten einer unbefristeten Anstellung von Wissenschaftlern nach der Qualifizierungsphase und unterhalb der Professur vor.

### **I. Empfehlungen zu einem einheitlichen Personalstatut**

Die vorliegenden Empfehlungen verfolgen das Ziel einer einheitlichen, transparenten, nachvollziehbaren und leistungsgerechten rechtlichen und tariflichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftssystem. Der Wissenschaftsrat bekräftigt seine Forderung, langfristig zu einem einheitlichen Personalstatut für die Wissenschaft zu kommen, welches der Vielfalt des im Wissenschaftssystem beschäftigten Personals gerecht wird.<sup>15</sup> Zwingende Gründe für die Verbeamtung von Hochschullehrern sind nicht erkennbar.<sup>16</sup> Daher kann im Wissenschaftsbereich langfristig auf den Beamtenstatus verzichtet werden. Hochschullehrer sollen allerdings im Regelfall unbefristet beschäftigt sein. Die Überlegungen der Expertenkommission des Landes Nordrhein-Westfalen für einen Übergang zu einem einheitlichen Personalstatut verdienen Beachtung und weitere Erörterung.<sup>17</sup>

Die angesprochene Thematik entzieht sich einer schnellen Lösung. Dies darf aber nicht dazu führen, auf Reformen innerhalb der bestehenden Regelungssysteme zu verzichten. Ganz im Gegenteil: Die angestrebte Reform des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst wird sich auch daran messen lassen müssen, ob damit ein Schritt zu einem einheitlichen Personalstatut getan wird.

---

<sup>15</sup> Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung a. a.O., S. 79.

<sup>16</sup> Der Wissenschaftsrat weiß sich in dieser Analyse mit der Expertenkommission des BMBF zur Reform des Hochschuldienstrechts einig. Vgl. Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bericht vom 7. April 2000. S. 12 ff.

<sup>17</sup> Vgl. Regierungskommission des Landes NRW: Zukunft des öffentlichen Dienstes – öffentlicher Dienst der Zukunft. Düsseldorf 2002.

## **II. Empfehlungen zu Tarifrecht und tariflichem Aushandlungssystem**

Durch die Prozessvereinbarung zur Reform des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst ist Bewegung in die Tarifpolitik für den öffentlichen Dienst gekommen. Dadurch eröffnet sich heute eine gute Chance, ein wissenschaftsadäquates Tarifrecht für den öffentlichen Dienst zu entwickeln. Empfehlungen gelten der Struktur eines künftigen tariflichen Aushandlungssystems für die Wissenschaft (vgl. Abschnitt B.II.1) sowie den wesentlichen Inhalten eines neuen Tarifwerks (vgl. Abschnitt B.II.2).

### **1. Empfehlungen zur Reform des tariflichen Aushandlungssystems**

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Abschluss eines eigenständigen Tarifs für die Wissenschaft (vgl. unten Punkt (a)). Die alternative Option, die Wissenschaft im Geltungsbereich eines allgemeinen, um wissenschaftsspezifische Sonderregelungen ergänzten Tarifrechts für den Öffentlichen Dienst zu belassen, kommt allenfalls als Übergangslösung in Frage (vgl. unten Punkt (b)). Die Empfehlungen für einen eigenständigen Tarifvertrag für die Wissenschaft sowie für tarifliche Regelungen stützen sich auf die Ergebnisse einer seit vielen Jahren andauernden, breit geführten Diskussion innerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Mit seinen Empfehlungen nimmt der Wissenschaftsrat diese Diskussion auf.

Die Verantwortung für das Gelingen einer umfassenden Reform liegt bei den Tarifparteien. Die enge Verzahnung gesetzlicher und tariflicher Regelungen kann dazu führen, dass zur Umsetzung der angestrebten Reformen gesetzliche Änderungen notwendig werden. Der Wissenschaftsrat schlägt den Tarifparteien vor, bei der Ausarbeitung eines zukunftsgerichteten Regelwerkes auch die Änderung gesetzlicher Regelungen in die Überlegungen einzubeziehen und gegebenenfalls gemeinsam an den Gesetzgeber mit entsprechenden Novellierungsvorschlägen heranzutreten. Bund und Länder haben als Gesetzgeber die Aufgabe, absehbare Reformhindernisse, insbesondere im Arbeits- und Haushaltsrecht, zu beseitigen.

#### **a) Für einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag**

Der Wissenschaftsrat hat sich mit der Frage befasst, welche Struktur der tariflichen Aushandlung den Anliegen der Wissenschaft am besten gerecht wird. Er hat dabei auch die möglichen Folgewirkungen für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes in Erwägung gezogen. Der Wissenschaftsrat schließt sich der Forderung nach einem



eigenständigen und bundesweit einheitlichen Wissenschaftstarif für den gesamten öffentlich finanzierten Wissenschaftsbereich an. Der Wissenschaftsrat setzt sich für einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag ein,

- weil dadurch wissenschaftsspezifische Belange in allen tariflichen Regelungsbereichen am wirkungsvollsten zur Geltung gebracht werden können;
- weil – in Grenzen – auch im Entgeltbereich erhöhte Spielräume geschaffen werden;<sup>18</sup>
- weil damit den Wissenschaftseinrichtungen Möglichkeiten zur Einflussnahme auf tarifliche Regelungen gegeben werden.

Tarifverhandlungen für einen Wissenschaftstarif sollen auf Arbeitgeberseite unter maßgeblicher Beteiligung von Verbänden der Wissenschaftseinrichtungen geführt werden.<sup>19</sup> Damit wird dem Ziel größerer Autonomie und Eigenverantwortung für Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen Rechnung getragen. Von wirklicher Autonomie kann erst dann gesprochen werden, wenn die Wissenschaftseinrichtungen auch den strategisch zentralen Personalbereich eigenständiger als bisher gestalten können.

Der Geltungsbereich eines eigenständigen Wissenschaftstarifs soll sich auf alle Beschäftigten der vorwiegend öffentlich finanzierten Wissenschaftseinrichtungen erstrecken. Eine Trennung zwischen wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Angestellten widerspräche dem engen Zusammenwirken aller Beschäftigtengruppen in der täglichen Arbeit in Forschung und Lehre. Auch die bisherige Trennung des Tarifrechts nach Arbeitern und Angestellten soll, wie übereinstimmend gefordert, aufgegeben werden. Für einzelne Beschäftigtengruppen, insbesondere jene, die bisher nicht vom BAT erfasst wurden, können besondere Regelungen getroffen werden.<sup>20</sup>

Der Geltungsbereich soll auch die Universitätsmedizin umfassen, wobei zu prüfen ist, ob für das nicht-wissenschaftliche Personal Regelungen analog zu denen getroffen werden sollen, wie sie derzeit im Rahmen der Verhandlungen zu einem erneuerten Tarifrecht für das medizinische Personal an Krankenhäusern erarbeitet werden.

---

<sup>18</sup> Ob dies nun zu einer aus Sicht der Beschäftigten eher positiven Gehaltsentwicklung oder zu einer eher negativen führt, ist *a priori* schwer auszumachen. Vermutlich wird es aber zu einer stärkeren Differenzierung zwischen den Disziplinen kommen.

<sup>19</sup> Diese Forderung erhebt auch die Chemnitzer Erklärung der Kanzler und Kanzlerinnen der deutschen Universitäten vom 26. September 2003.

<sup>20</sup> Dies gilt etwa für Lektoren, studentische Hilfskräfte etc.

Ein eigenständiger Wissenschaftstarif ist geeignet, die Weiterentwicklung der deutschen Wissenschaftseinrichtungen zu fördern. Denn er bietet die beste Chance, zu wissenschaftsadäquaten Regelungen in dem zentralen Regelungsbereich der Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse zu kommen. Die maßgebliche Beteiligung der Wissenschaftseinrichtungen an Tarifverhandlungen ist aufgrund der Besonderheiten der Wissenschaft sachlich geboten und ein zentrales Argument für einen eigenständigen Tarifvertrag.

**b) Eine vorläufige Alternative: Sonderregelungen innerhalb eines allgemeinen Tarifrechts für den Öffentlichen Dienst**

Derzeit bestehen sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Gewerkschaftsseite starke Vorbehalte gegen eigenständige Tarife für Teilbereiche des öffentlichen Dienstes. Diese Position ist im Kontext der laufenden Beratungen zu einer umfassenden Neugestaltung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst zu sehen. Der Wissenschaftsrat ist skeptisch, ob es gelingen kann, mit diesem Vorhaben den Anliegen der Wissenschaft gerecht zu werden. Dies betrifft insbesondere das grundsätzliche Ziel, den Wissenschaftseinrichtungen mehr Autonomie und Eigenverantwortung einzuräumen und auch in diesem Bereich eine überflüssige Detailsteuerung zurückzudrängen. Gleichwohl würdigt der Wissenschaftsrat die Bemühungen aller Beteiligten um eine grundlegende, mutige, zukunftsgerichtete Reform. Nach Ansicht des Wissenschaftsrates ist es im Rahmen dieses Reformansatzes unabdingbar, wissenschaftsspezifische Regelungen in einem eigenen, den allgemeinen Teil ergänzenden Spartenfenster zusammenzufassen. Die Forderung nach einem eigenständigen Wissenschaftstarif wird Anfang 2005 auf der Grundlage der Verhandlungsergebnisse neu zu überprüfen sein. Der Wissenschaftsrat behält sich eine erneute Stellungnahme zu dieser Thematik vor.

**2. Empfehlungen zu den Inhalten eines neuen Tarifrechts**

Die folgenden Aussagen zu den Inhalten eines wissenschaftsadäquaten Tarifrechts gelten unabhängig davon, in welcher Form – eigener Wissenschaftstarifvertrag oder allgemeines Tarifrecht für den Öffentlichen Dienst – sie umgesetzt werden.

**a) Empfehlungen zur Reform des Vergütungssystems**

Im Zentrum der Reformbemühungen muss die Erneuerung des Vergütungssystems stehen. Ein adäquates Vergütungssystem trägt dazu bei, die Attraktivität einer Tätigkeit in einer wissenschaftlichen Einrichtung zu sichern. Es stärkt die Leistungsbereit

schaft der Angestellten und kann als Instrument der strategischen Führung einer Einrichtung dienen. Es ist unabdingbar für ein Wissenschaftssystem, das erhöhten Effizianforderungen gerecht werden soll.

Die Bemessungskriterien für das Entgelt der Beschäftigten müssen umfassend revidiert werden. An die Stelle einer übermäßigen Gewichtung von Abschlüssen, einer mit dem Alter steigenden Vergütung, des Bewährungsaufstiegs und eines kaum durchschaubaren Zulagenwesens soll eine funktions-, erfahrungs-, leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung treten. Vorgeschlagen wird ein Modell, in dem sich das Endgehalt aus drei Komponenten zusammensetzt:

1. Aus einem Grundgehalt
2. Aus einer variablen Zulage
3. Aus einer individuellen Zulage, die im Einzelfall und bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen vergeben werden kann.

Dieses neue Modell der Gehaltszumessung muss mit einem veränderten Regelwerk zur Eingruppierung verbunden werden (vgl. unten Punkt 4).

Zu 1.) Grundgehalt: Das Endgehalt bestimmt sich maßgeblich durch ein Grundgehalt, das nach Zuordnung der übertragenen Tätigkeit zu einer Vergütungsgruppe bemessen wird.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, auf solche Gehaltskomponenten zu verzichten, die in keinem direkten Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit und der darin erbrachten Leistung stehen (Alter, Familienstand). Eine Ausnahme sollte bei den bisher nach BAT gewährten Kinderzuschlägen gemacht werden. Die für die Wissenschaft wichtige Zielsetzung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, rechtfertigt auch weiterhin eine solche Zulage.

Zu 2.) Eine variable Zulage: Zum Grundgehalt soll eine variable Zulage hinzutreten. Sie soll primär leistungsbezogen vergeben werden. Der Anteil des durchschnittlich vergebenen leistungsbezogenen Gehaltsbestandteils am Gesamtgehalt soll tariflich festgelegt werden und in den höheren Vergütungsgruppen ansteigen.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Systeme der Leistungsbeurteilung für die wissenschaftlich tätigen Angestellten können auf Konzepten für die Professorenbesoldung (vgl. Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16.2.2002 (ProfBesReformG)) aufbauen.

Es soll ein nachvollziehbarer Bezug zwischen der erbrachten Leistung von Beschäftigten einer Einrichtung und der Gegenleistung in Form einer Zulage bestehen. Eine Umverteilung des variablen Gehaltsbestandteils zwischen verschiedenen Einrichtungen und zwischen den Beschäftigten in unterschiedlichen Entgeltstufen sollte daher vermieden werden, eine jährliche vollständige Ausschüttung sichergestellt werden.

Die Einrichtungen können die variable Vergütung gegebenenfalls durch zusätzliche Mittel aufstocken. Manche Einrichtung wird damit versuchen, auf veränderte Bedingungen am (regionalen) Arbeitsmarkt einzugehen. Andere Einrichtungen werden ihre Mitarbeiter an ihrem wirtschaftlichen Erfolg teilhaben lassen und so auch ihre Möglichkeit zur Rekrutierung von Mitarbeitern verbessern. Es ist wünschenswert, dass gerade die wissenschaftlich besonders erfolgreichen Einrichtungen das Budget für die variable Zulage aufstocken können. Es ist zu überlegen, ob langfristig den besonders leistungsfähigen Einrichtungen zu diesem Zweck Zusatzmittel gewährt werden sollten. Damit kann verhindert werden, dass leistungsfähige Mitarbeiter sich gehaltlich besser stellen, indem sie an leistungsschwächere Einrichtungen wechseln. Dies stellte für die Wissenschaft eine inakzeptable Folge einer leistungsorientierten Vergütung dar.

Die Einführung leistungs- und ertragsorientierter Entgeltbestandteile in der Wissenschaft ist durchaus ambivalent. Zu den Vorteilen zählt, dass wissenschaftliche Einrichtungen gerade für leistungsorientierte Mitarbeiter attraktiv werden, die sich verbesserte Einkommensmöglichkeiten versprechen. Es trägt zu Motivation und Einsatzbereitschaft bei, wenn Leistung besser honoriert werden kann, mangelndes Engagement hingegen nicht folgenlos bleibt. Ein insgesamt erhöhtes Leistungsniveau wird man vermutlich allerdings erst dann erreichen, wenn die für eine Leistungszulage verfügbaren Mittel über das aus den variablen Gehaltsbestandteilen resultierende Volumen hinausgehen.

Es lassen sich jedoch auch Nachteile einer leistungsbezogenen Bezahlung ausmachen. Die Beschäftigungsbedingungen insbesondere bei befristet beschäftigten Mitarbeitern sind hochgradig kompetitiv, ein Verbleib in der Wissenschaft ist nur bei hoher Leistungsbereitschaft gesichert. Ein Arbeitsumfang, der weit über die Regelstundenzahl hinausgeht, ist für viele Beschäftigte in Wissenschaftseinrichtungen der Normalfall. Monetäre Leistungsanreize können in dieser Situation auch demotivieren.

rend wirken, wenn sie etwa trotz hohen Arbeitseinsatzes gering ausfallen. Es besteht durchaus die Gefahr, dass die demotivierende Wirkung nicht gezahlter Entgeltbestandteile höher ist als die Motivationswirkung des zusätzlichen Entgelts. Insbesondere bei befristet beschäftigten Mitarbeitern bestehen außerdem Probleme der Leistungs- oder Erfolgsbeurteilung.

Es sollte daher der Entscheidung der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtung vorbehalten bleiben, ob sie Gehaltsbestandteile leistungsbezogen vergeben oder ob sie zumindest einzelne Beschäftigtengruppen, etwa die Promovierenden, davon ausnehmen möchte.<sup>22</sup>

Zu 3.) Individuelle Zulage: Darüber hinaus sollen Möglichkeiten ausgeweitet werden, einmalig oder dauerhaft eine individuelle Zulage zu vergeben. Dies kann etwa bei herausragenden Leistungen der Fall sein oder wenn es gilt, einen besonders qualifizierten Beschäftigten zu halten oder zu gewinnen. Die Gewährung dieser individuellen Zulage sollte weitgehend in der Verfügung der entsprechenden Leitungsgremien liegen und deutlichen Ausnahmecharakter behalten.

Zu 4.) Regelungen zur Eingruppierung: Das Tarifrecht soll ein nachvollziehbares, gegenüber dem BAT stark vereinfachtes Regelwerk zur Eingruppierung von Tätigkeiten einschließen.<sup>23</sup> Die Zuordnung von Tätigkeiten zu den – in der Anzahl deutlich gegenüber dem BAT reduzierten – Vergütungsgruppen soll entsprechend dem Grad der jeweiligen fachlichen Anforderung, der übertragenen Verantwortung, insbesondere auch als Führungskraft, schließlich auch den Anforderungen hinsichtlich Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit erfolgen. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Es soll ausdrücklich darauf verzichtet werden, die Eingruppierung von der Art des Abschlusses abhängig zu machen. Die Parallelisierung der Eingruppierungskriterien zu einer typisierten Verwaltungshierarchie soll aufgegeben werden, ebenso auch der Bezug auf das Dienstrecht der Beamten.

Das System der Eingruppierung soll eine hohe vertikale Durchlässigkeit aufweisen. Das bisherige Laufbahnkonzept, das an der formalen Qualifikation der Beschäftigten ansetzte und zum Beispiel für Fachhochschulabsolventen ein deutliches Hindernis

---

<sup>22</sup> Stattdessen würde dann der für die Leistungszulage vorgesehene Durchschnittsbetrag an die Beschäftigten ausgezahlt.

<sup>23</sup> Erste Vorschläge dazu wurden etwa von der HRK sowie von den Universitätskanzlerinnen und –kanzlern vorgelegt.

für den beruflichen Aufstieg darstellte, verträgt sich mit den vorgeschlagenen Reformen nicht.

**b) Kostenwirkung des unterbreiteten Vorschlags**

Eine detaillierte Berechnung möglicher Kosten einer Tarifreform für die Wissenschaft liegt bisher nicht vor. Experten gehen in einer groben Abschätzung davon aus, dass eine kostenneutrale Umstellung des Vergütungssystems mittelfristig möglich ist. Für einen Übergangszeitraum von ca. fünf bis sieben Jahren werden jedoch höhere Kosten entstehen, da den heutigen Beschäftigten ein Bestandsschutz für ihr derzeitiges Gehalt gewährt werden sollte. Der Wissenschaftsrat verkennt nicht die aktuell und auf absehbare Zeit schwierige Situation der öffentlichen Haushalte. Angesichts der Bedeutung der vorgeschlagenen Reform für das Wissenschaftssystem sieht er jedoch in den Umstellungskosten sinnvolle Investitionen für das Wissenschaftssystem. Langfristig wird ein wissenschaftsadäquates Tarifrecht zu erhöhter Leistungsfähigkeit und Effizienz beitragen. Einen Teil der Mehrkosten werden Wissenschaftseinrichtungen im Rahmen der Budgetierung selbst erwirtschaften müssen. Die Reduktion der Beschäftigtenzahl zum Zwecke einer erhöhten Vergütung für die Beschäftigten muss aber innerhalb enger Grenzen verbleiben. Nachweislich dauerhaft anfallende Mehrkosten sollen, wie dies die Tarifparteien auch planen, Gegenstand der ordentlichen Tarifverhandlungen werden.

**c) Empfehlungen zu weiteren tariflichen Regelungsbereichen**

Über die Gestaltung des Entgeltsystems hinaus hat die Wissenschaft in weiteren Bereichen sachlich begründete spezifische Interessen.

Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit sollen die Sonderbedingungen des wissenschaftlichen Arbeitsprozesses berücksichtigen. Insbesondere für jene, die unmittelbar in die Forschungsarbeit eingebunden sind, sollen die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorgaben nicht zusätzlich eingeschränkt werden. Spielräume können etwa durch Arbeitszeitkonten geschaffen werden. Die genaue Ausgestaltung von Arbeitszeitregelungen kann innerhalb der jeweiligen Einrichtungen vorgenommen werden.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die Regelungen zur Aufnahme von Nebentätigkeiten deutlich zu vereinfachen. Außerdem sollten – analog zu der Bestimmung in § 35 BBesG für den Bereich der beamteten Professoren – Regelungen zu einer Partizipation von Beschäftigten an eingeworbenen nicht-öffentlichen Drittmitteln vereinbart

werden. Dadurch ergibt sich ein wirksamer Anreiz, sich um entsprechende Mittel zu bemühen.

Die Empfehlung, die tarifliche Unkündbarkeit von Angestellten gemäß § 53, Abs. 3 BAT aufzugeben, wird an anderer Stelle näher begründet (vgl. unten S. 27). Darüber hinaus sollten die eine befristete Beschäftigung einschränkende Regelungen der Sonderregelung SR 2y BAT-West außer Kraft gesetzt werden. Die gesetzlichen Regelungen hierzu sind ausreichend.

Die Phase der Promotion, die in der überwiegenden Zahl der Fälle durch ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule finanziert wird, ist durch eine Reihe von Besonderheiten gekennzeichnet.<sup>24</sup> Es ist sinnvoll, spezielle tarifliche Regelungen für im Angestelltenverhältnis beschäftigte Doktoranden vorzusehen. Hierzu sollen etwa gehören: die Anteile der Arbeitszeit, die für die Lehre sowie für die eigene Qualifikationsarbeit mindestens zur Verfügung stehen müssen, die regelmäßige Mindestvertragslaufzeit, eine Mindestvergütung sowie die Möglichkeit der Beteiligung an Promotionskollegs.

### **3. Argumente für ein wissenschaftsadäquates Tarifrecht**

Die Besonderheiten des Wissenschaftsbereiches rechtfertigen die Forderung nach eigenständigen tariflichen Regelungen für den Wissenschaftsbereich. Die Empfehlungen zu einem wissenschaftsadäquaten Tarifrecht sind dabei folgenden vier Zielen verpflichtet:

1. Autonomie und Eigenverantwortlichkeit von Wissenschaftseinrichtungen sollen gestärkt, Möglichkeiten einer strategischen Leitung verbessert werden.
2. Die Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft soll gesichert werden.
3. Wettbewerbsstrukturen in der Wissenschaft sollen sachgerecht weiterentwickelt werden.
4. Die Leistungsfähigkeit der Wissenschaftseinrichtungen soll gesteigert, die Wirtschaftlichkeit verbessert werden.

Die Autonomie der Wissenschaftseinrichtungen muss und kann in Bezug auf die Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen erweitert werden. Die vorangegangenen

---

<sup>24</sup> Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Köln 2002.

Vorschläge eröffnen hier die notwendigen Spielräume. Autonomie ist dabei kein Selbstzweck. Vielmehr ist sie ein wirksamer Ansatz, um die Leistungsfähigkeit der Wissenschaftseinrichtungen zu steigern. Wissenschaft wird den an sie gerichteten Anforderungen dann am besten gerecht, wenn sie weitgehend ihren eigenen Regeln folgen kann.

Autonomie von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss in Einklang gebracht werden mit dem Anspruch von Bund und Ländern auf hochschul- und forschungspolitische Gestaltungsmöglichkeiten. In den vergangenen Jahren wurden leistungsfähige Verfahren einer ziel- und ergebnisbezogenen Steuerung entwickelt. Detaillierte Vorgaben für den Prozess der Leistungserstellung werden dadurch verzichtbar – auch hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen.

Das Ziel einer möglichst weitgehenden Einheitlichkeit der tariflichen Regelungen für alle öffentlich finanzierten Beschäftigungsbereiche kann nach Ansicht des Wissenschaftsrates kein Argument gegen einen gesonderten Wissenschaftstarifvertrag sein. Denn ein solcher Sonderweg ist durch klare Alleinstellungsmerkmale der Wissenschaft gegenüber anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes gerechtfertigt.

Es gibt ein unbestreitbares öffentliches Interesse, Arbeitsmöglichkeiten in der Wissenschaft attraktiv auszugestalten. Ihre Beschäftigungsangebote sollen dem Vergleich mit anderen Möglichkeiten in öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft standhalten. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind durch ihre Ausbildungsfunktion, aber auch durch die Bereitstellung von Forschungsergebnissen eng mit anderen Bereichen der Gesellschaft verbunden. In vielen Bereichen gibt es differenzierte Karrieremuster, die eine zeitweilige Beschäftigung im Wissenschaftssystem einschließen. Die Bedeutung dieser Vernetzung für die Innovationsfähigkeit gerade auch von Wirtschaft und Industrie darf nicht unterschätzt werden. Die dargelegten Empfehlungen geben einen geeigneten Rahmen ab, um attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten zu sichern.

Attraktivität wird auch dadurch gewährleistet, dass tarifliche Regelungen besser den zahlreichen Besonderheiten Rechnung tragen, die die Beschäftigung in Wissenschaftseinrichtungen kennzeichnen. Hinsichtlich der wissenschaftlich tätigen Angestellten ist hier zuallererst der hohe Anteil befristet Beschäftigter zu nennen. Gerade weil nicht alle jüngeren wissenschaftlichen Mitarbeiter dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben sollen, weisen Wissenschaftseinrichtungen auch eine spezi



fische Altersstruktur auf. Die Wissenschaft hat sehr effiziente Strategien der Motivation, der Anerkennung und des beruflichen Erfolgs ausgeprägt, deren Wechselwirkung gerade mit Konzepten einer leistungsorientierten Bezahlungen zu beachten sind. Schließlich weisen wissenschaftliche Tätigkeiten eine hochgradige Spezialisierung auf. Die vorgeschlagenen Regelungen schaffen Spielräume, um diese zu berücksichtigen.

Mehr Spielräume werden zu einer erhöhten Differenzierung, insbesondere auch beim Entgelt, führen. Nach Ansicht des Wissenschaftsrates ist eine größere Differenzierung dann gerechtfertigt, wenn der Leistungsbezug gewährleistet ist: Es kann und es soll Unterschiede geben, aber sie müssen jeweils auch nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt sein.

Wettbewerb ist ein zentrales Funktionsprinzip von Wissenschaft. Konkurrenz ist für die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems von größter Bedeutung, dies rechtfertigt eine wettbewerbsfördernde Flexibilisierung tariflicher Regelungen. Für immer mehr Einrichtungen wird der Verkauf insbesondere von Forschungsdienstleistungen zu einer wichtigen Einnahmequelle werden. Eine große Anzahl von Einrichtungen hängt heute schon vom Verkauf von Dienstleistungen in Forschung und Lehre ab. Diese Abhängigkeit wird in der Zukunft noch zunehmen. Gerade deshalb aber dürfen Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bei der Konkurrenz um qualifizierte Mitarbeiter nicht schlechter gestellt werden, als ihre Mitbewerber im privatwirtschaftlichen Bereich.

Das Kriterium der Wirtschaftlichkeit hat zu Recht einen hohen Stellenwert in der aktuellen Debatte um die Modernisierung des Wissenschaftssystems. Wohl kaum ein anderer Bereich des öffentlichen Dienstes hat in den vergangenen Jahren aus eigenem Antrieb heraus so weit reichende Reformen durchgeführt. Um auf diesem Weg voranschreiten zu können, müssen reglementierende Vorgaben von außen auf ein Minimum reduziert werden. Einrichtungen können gerade dann kostenbewusst handeln, wenn ihnen größere Spielräume eröffnet werden. Dies gilt auch für den Personalbereich. In Politik und Öffentlichkeit ist die Bereitschaft gewachsen, zugunsten einer verbesserten Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes eine größere Differenzierung der Beschäftigungsbedingungen zu akzeptieren. Der Vorschlag für einen eigenständigen Wissenschaftstarif greift diese Akzentverschiebung auf.

Die Besonderheiten des Wissenschaftssystems sind mithin so zahlreich, dass sie den Vorschlag eines eigenständigen Tarifwerks sachlich rechtfertigen. Aus diesem Grund werden wissenschaftsspezifische Regelungen auch nicht automatisch eine Präcedenzwirkung für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes entfalten können.

### **III. Empfehlungen zu einer wissenschaftsspezifischen Ergänzung des Kündigungsrechts**

Der Wissenschaftsrat hat sich besonders mit der Frage befasst, wie die Möglichkeiten einer dauerhaften Beschäftigung qualifizierter Wissenschaftler nach der zwölf- bzw. fünfzehnjährigen Qualifizierungsphase verbessert werden können. Der Wissenschaftsrat schlägt vor, zur Erreichung dieses Ziels das Kündigungsrecht für wissenschaftliche Mitarbeiter zu ändern (Abschnitt B.III.1). Dazu haben ihn eine Reihe von Gründen, insbesondere im Hinblick auf die Situation an den Universitäten, veranlasst (Abschnitt B.III.2).

Der Wissenschaftsrat bekräftigt seine Empfehlungen zur Reform der Qualifizierungswege und der Personalstruktur an Universitäten aus dem Jahre 2001. In den durch die 5. und 6. Novelle des HRG umgesetzten Reformen erkennt er – bei aller Kritik an Einzelpunkten – die Chance, wichtige der damals aufgestellten Ziele zu erreichen. Die Novellen haben jedoch keinen Beitrag dazu geleistet, die Möglichkeit für eine dauerhafte Beschäftigung qualifizierter Wissenschaftler nach der Qualifizierungsphase unterhalb der Professur zu verbessern.

Der Wissenschaftsrat betont, dass im Wissenschaftssystem jenseits der Qualifizierungsphase die unbefristete Anstellung die Regel bleibt. Es ist jedoch nicht zu bestreiten, dass die derzeitigen gesetzlichen arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die unbefristete Anstellung von Wissenschaftlern unterhalb der Professur erschweren. Probleme bei der Beschäftigung qualifizierter Wissenschaftler nach der Qualifizierungsphase sollten aber nicht, wie vielfach vorgeschlagen, durch zusätzliche Befristungsmöglichkeiten gelöst werden. Stattdessen empfiehlt der Wissenschaftsrat eine wissenschaftsspezifische Erweiterung von Kündigungsmöglichkeiten. Der Wissenschaftsbereich unterliegt stärker als andere Bereiche des Öffentlichen Dienstes ständiger Veränderung. Nur durch Flexibilität im Personalbereich kann er seiner Funktion als gesellschaftliches Innovationszentrum sowie als Ort der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gerecht werden. Dies rechtfertigt wissenschaftsspezifische Regelungen im Kündigungsrecht.

Um deutlich zu machen, dass es sich dabei um wissenschaftsspezifische Regelungen handelt, die keine Präzedenz für andere Arbeitsbereiche abgeben, sollten die im Folgenden vorgeschlagenen Regelungen Eingang in ein novelliertes HRG finden.

Der Wissenschaftsrat hat auch erwogen, ob die Tarifpartner mit der Aufgabe der Modifizierung des Befristungs- und Kündigungsrechts betraut werden sollten. Er ist aber zu dem Ergebnis gekommen, dass das geltende Arbeitsrecht für tarifliche Regelungen keinen ausreichenden Spielraum lässt. Die Aufgabe, entsprechende Reformen umzusetzen, liegt daher beim Gesetzgeber.

### **1. Ergänzung des Kündigungsrechts als Teil des Hochschulsonderrechts**

Derzeit ist der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses im Öffentlichen Dienst, nicht nur für alle unter die ordentliche Unkündbarkeit (§ 53, Abs. 3 BAT) fallenden Angestellten, praktisch gleichbedeutend mit Unkündbarkeit. Dies ist nicht sachgerecht. Eine wissenschaftsspezifische Erweiterung des Kündigungsrechts für wissenschaftlich tätige Angestellte reduziert dieses Hindernis und kann dazu verhelfen, dass Wissenschaftler nach der Qualifizierungsphase vermehrt und unbefristet beschäftigt werden. Der Wissenschaftsrat schlägt für die wissenschaftlich tätigen Angestellten gemäß § 57 a Abs. 1 folgende Regelungen vor, die in das HRG aufgenommen werden sollen<sup>25</sup>:

- Das dauerhafte Ausbleiben der Finanzierungsgrundlage aus Drittmitteln soll einen dringenden betrieblichen Kündigungsgrund darstellen.
- Die zu einer Abwendung der Kündigung zu ergreifenden Maßnahmen sollen wegen des hohen Spezialisierungsgrades von Wissenschaftlern wie folgt begrenzt werden:
  - Die bei Kündigung notwendige Sozialauswahl soll auf Mitarbeiter mit der gleichen innerfachlichen Spezialisierung beschränkt bleiben.
  - Die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz soll auf die jeweilige Einrichtung oder einen räumlich getrennten Teil dieser Einrichtung beschränkt bleiben.
  - Eine Verpflichtung zu Maßnahmen der Umschulung und Weiterqualifikation oder zur Weiterbeschäftigung unter geänderten Arbeitsbedingungen soll nicht bestehen.

---

<sup>25</sup> Der Wissenschaftsrat hat sich nicht eingehender mit den besonderen Belangen der künstlerischen Mitarbeiter befasst und bittet den Gesetzgeber, zu prüfen, ob die Regelungen auch für künstlerisch tätige Beschäftigte gemäß § 57 a HRG gelten sollen.

Der Wissenschaftsrat schlägt folgende Formulierung für eine Ergänzung von § 57 a HRG vor<sup>26</sup>:

*„Auf die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit dem in Abs. 1 genannten Personal findet § 1 KSchG mit folgenden Maßgaben Anwendung:*

- 1. Als dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist das dauerhafte Ausbleiben der Finanzierungsgrundlagen aus Drittmitteln anzusehen.*
- 2. Die Auswahl der zu kündigenden Beschäftigten nach sozialen Gesichtspunkten beschränkt sich auf Beschäftigte der gleichen innerfachlichen Spezialisierung.*
- 3. Eine der Kündigung entgegenstehende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 KSchG besteht nur bei einer Beschäftigungsmöglichkeit in der Hochschule oder Einrichtung, für die der Mitarbeiter nach § 57a Abs. 1 HRG im Zeitpunkt der Kündigung tätig war.*
- 4. § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG findet keine Anwendung.“*

Gemäß dieser Regelung wird es innerhalb der Personalkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter folgende interne Differenzierung geben: Erstens die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter in der Qualifizierungsphase, zweitens die gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter, drittens die unbefristet aus Mitteln der Institution finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter und viertens die unbefristet und überwiegend aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Die Regelung, dass der dauerhafte Wegfall von Drittmitteln einen dringenden Kündigungsgrund aus betrieblichen Belangen darstellt, ist als eine Klarstellung der gültigen Rechtslage zu betrachten, die zu mehr Rechtssicherheit beitragen soll. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die bestehenden Kündigungsmöglichkeiten etwa bei Schließung oder Teil-Schließung einer Einrichtung.

Die explizite Nennung des Kündigungsgrundes Wegfall von Drittmitteln bezieht sich selbstverständlich nur auf diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter, die auch aus Drittmitteln finanziert werden, dagegen gilt die Begrenzung derjenigen Bedingungen, die im Falle einer Kündigung wissenschaftlicher Mitarbeiter erfüllt sein müssen, für alle unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter. Die Kündigung eines Mitarbeiters bleibt auch mit den Neuregelungen eine Maßnahme, zu der nur im Ausnahmefall gegriffen werden kann und gegriffen werden sollte.

---

<sup>26</sup> Vgl. hierzu die Auszüge aus relevanten Gesetzen im Anhang.

Gemäß dem hier unterbreiteten Vorschlag soll die tariflich vereinbarte ordentliche Unkündbarkeit in § 53 Abs. 3 BAT-West zumindest für den hier zur Diskussion stehenden Personenkreis aufgehoben werden.

Wenn aufgrund des Vorliegens der genannten Sachverhalte eine betriebsbedingte Kündigung erwogen wird, müssen alle Maßnahmen ergriffen werden, die geeignet und zumutbar sind, um die Kündigung abzuwenden. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass entsprechende Anforderungen faktisch als Sperre für eine betriebsbedingte Kündigung im Öffentlichen Dienst wirken. Daher bedürfen die gesetzlichen Regelungen zumindest für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter einer sinnvollen Begrenzung und Präzisierung.

Die in § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG genannte Begrenzung der Sozialauswahl bei Kündigung soll daher wissenschaftsspezifisch präzisiert werden. Der in der Regel hohe Spezialisierungsgrad wissenschaftlicher Qualifikationen setzt der Weiterbeschäftigung in anderen Tätigkeitsbereichen enge Grenzen. Verfahren der Sozialauswahl sollen im Falle der Kündigung wissenschaftlich tätiger Angestellter daher ausdrücklich auf einen Personenkreis mit gleicher innerfachlicher Spezialisierung beschränkt werden. Dieser Terminus soll eine Spezialisierung in Teilbereichen einer Disziplin bezeichnen. Unter diesen erfolgt dann die rechtlich gebotene Sozialauswahl nach den gesetzlichen Bedingungen<sup>27</sup>. Die vorgeschlagene Regelung soll sicherstellen, dass eine Auswahl regelmäßig nur innerhalb eng umgrenzter Organisationseinheiten erfolgt.

Der hohe Spezialisierungsgrad führt auch dazu, dass Wissenschaftler regelmäßig nicht mit vertretbarem Aufwand zur Übernahme von Aufgaben mit anderen fachlichen Anforderungen weiterqualifiziert oder umgeschult werden können. Wissenschaftseinrichtungen müssen daher auch von der Verpflichtung zur Fortbildung und Umschulung befreit werden (wissenschaftsspezifische Einschränkung von § 1 KSchG, Abs. 2).

Die verpflichtende Suche nach einer Alternativbeschäftigung ist schließlich auf diejenige wissenschaftliche Einrichtung (die einzelne Hochschule, das einzelne, räumlich

---

<sup>27</sup> § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG in der Fassung des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl. I S. 3002) sieht vor, dass Mitarbeiter, „...deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs im berechtigten betrieblichen Interesse liegt“, nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen sind. (vgl. Anhang C.II.).

eigenständige Forschungsinstitut; ein rechtlich verselbständigt (Universitätsklinikum) zu beschränken, an der die hauptsächliche Arbeitsleistung des Beschäftigten erbracht wird (wissenschaftsspezifische Einschränkung von § 1 KSchG, Abs. 2, Satz 1 b). Die bisherige Pflicht zu einer Suche, die sich im Extremfall auf alle Arbeitsstellen etwa eines Landes bezieht, erwies sich in der Praxis häufig als nur sehr schwer oder gar nicht durchführbar.

Der dargelegte Vorschlag zur Änderung des Kündigungsrechts für wissenschaftlich tätige Angestellte legitimiert sich aus einer wissenschaftsspezifischen Besonderheit: Dem hohen Grad der innerfachlichen Spezialisierung dieser Beschäftigtengruppe. Für die nicht von § 57 a Abs. 1 Satz 1 HRG erfassten Mitarbeiter an Wissenschaftseinrichtungen (wissenschaftliche Mitarbeiter und wissenschaftliche Hilfskräfte) sind die derzeit gültigen gesetzlichen Regelungen ausreichend.

Die Kündigung unbefristet beschäftigter Wissenschaftler, die überwiegend durch Haushalts- oder Eigenmittel finanziert werden, unterliegt anderen Bedingungen als diejenige der drittmittelfinanzierten Mitarbeiter. Weil zunehmend auch Haushaltsmittel befristet und leistungsbezogen (nicht selten auch in Verbindung mit *Peer-Review*-Verfahren) vergeben werden, bleibt die Differenzierung des Kündigungsrechts nach Finanzierungsart aus wissenschaftspolitischer Sicht unbefriedigend. Der Wissenschaftsrat ist sich aber bewusst, dass bereits die vorgelegten Vorschläge einen großen Schritt darstellen, er sieht daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt von weitergehenden Forderungen ab.

Um auch im Falle einer Kündigung eine einvernehmliche Trennung zu ermöglichen, soll den wissenschaftlichen Einrichtungen vom Gesetzgeber die Möglichkeit eingeräumt werden, in einem breiten Ermessensbereich eigenverantwortlich über Abfindungen bei betriebsbedingter Kündigung zu entscheiden. Haushaltsrechtliche Regelungen sowie die Ausgestaltung von Zuwendungsvereinbarungen sind entsprechend anzupassen.

Betriebsbedingte Kündigungen sollen eindeutig die Ausnahme bleiben, auf die Notwendigkeit einer langfristigen Personalplanung und -entwicklung wird ausdrücklich verwiesen. Personalplanung und -entwicklung können daher sinnvolle Themen tariflicher Vereinbarungen darstellen.

## 2. Argumente für eine Ergänzung des Kündigungsrechts

Der Wissenschaftsrat sieht in einer Ergänzung des Kündigungsrechts für wissenschaftliche Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis einen wichtigen Beitrag, die dauerhafte Beschäftigung qualifizierter Wissenschaftler zu fördern, die Leistungsfähigkeit der wissenschaftlichen Einrichtungen zu stärken und Maßnahmen der Qualitätssicherung wirkungsvoll zu unterstützen. Mit den vorgeschlagenen Änderungen des Kündigungsrechts wird den veränderten Finanzierungsbedingungen in den Wissenschaftseinrichtungen Rechnung getragen. Die stark gestiegene Bedeutung der Finanzierung durch Drittmittel und die immer öfter anzutreffende leistungsbezogene Konditionierung von Grundmitteln hat eine langfristige Planung in den Wissenschaftseinrichtungen deutlich reduziert. Das vorgeschlagene ergänzte Kündigungsrecht gewährt den Wissenschaftseinrichtungen hier eine zusätzliche Flexibilität.<sup>28</sup>

Beschäftigungsmöglichkeiten für jüngere Nachwuchskräfte müssen gleichwohl offen gehalten werden. Das Verhältnis unbefristeter zu befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern kann je nach Typus der Einrichtung unterschiedlich sein. Durch eine geeignete Personalpolitik müssen die Einrichtungen jedoch sicherstellen, dass ausreichend Stellen für befristet beschäftigte Nachwuchskräfte bestehen bleiben.

Die vorgeschlagenen Reformen unterstützen den qualitätssichernden Aspekt einer leistungsbezogenen Finanzierung. Leistungsbezogene Finanzierung heißt, Ressourcen – und das umschließt immer auch Arbeitskapazitäten von Wissenschaftlern – in überschaubaren Zeitabständen anders zu verwenden. Genau dies erleichtert der unterbreitete Vorschlag auch im Falle der auf Dauer angestellten, drittmittelfinanzierten Mitarbeiter.

Die vorgeschlagenen Regelungen werden schließlich auch den Interessen der Wissenschaftler nach der Qualifizierungsphase sowie denen des wissenschaftlichen Nachwuchses gerecht. Bisher sind die Chancen auf eine unbefristete Anstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter vergleichsweise schlecht. Die begrenzte Anzahl vor

---

<sup>28</sup> Ein ausreichendes Maß an personalwirtschaftlicher Flexibilität wird sich daher in Zukunft nicht mehr nur einfach an der Relation zwischen befristeten und unbefristeten Stellen ablesen lassen, ein Kriterium, dem der Wissenschaftsrat insbesondere bei der Evaluation außeruniversitärer Forschungseinrichtungen immer großes Gewicht beigemessen hat. Zukünftig muss eine entsprechende Beurteilung vielfältigere Kriterien betrachten, neben dem Anteil befristeter Stellen auch die Altersstruktur und die in dem jeweiligen Arbeitsgebiet bestehende Arbeitsmarktsituation.

handener Stellen für Daueraufgaben bietet häufig keine ausreichende Möglichkeit, um die eigene wissenschaftliche Tätigkeit voranzubringen. Eine langfristige Beschäftigung mittels befristeter Arbeitsverträge ist seit der 5. Novelle des HRG ebenfalls keine Option mehr. Es ist daher auch im Sinne der potenziell Betroffenen, wenn durch eine Erleichterung von Kündigungsmöglichkeiten das Angebot für eine unbefristete Beschäftigung zunimmt.

Ein alternativer Lösungsansatz wäre, die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung auch nach der Qualifizierungsphase zu erweitern. Zugunsten dieses Vorschlags wird argumentiert, dass eine vertragliche Befristung von Anfang an Klarheit bei den Vertragschließenden über die zu erwartende Perspektive der Beschäftigung schaffe. Aus Sicht der Einrichtungen sei es außerdem leichter, sich im Falle fehlender weiterer Arbeitsmöglichkeiten von Mitarbeitern zu trennen, deren Vertrag an das vereinbarte Ende gekommen sei, als eine Kündigung zu vollziehen.

Der Wissenschaftsrat kann sich dieser Argumentation nicht anschließen. Auch die Wissenschaft kann nicht daran vorbeisehen, dass deutsches und europäisches Recht das unbefristete Beschäftigungsverhältnis als Regelfall festschreiben. Die Befristungsmöglichkeiten während der zwölf- bzw. fünfzehnjährigen Qualifizierungsphase sind ein weitgehendes Sonderrecht, eine unbegrenzte Ausdehnung der Befristungsmöglichkeiten ist mit übergeordnetem Recht nicht vereinbar. Der hier unterbreitete Vorschlag wird auch weit eher der Realität der Arbeit in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten gerecht. Diese sind meist auf eine Fortsetzung durch Verlängerung der Förderung oder durch ein Folgeprojekt ausgerichtet. Die Logik einer Kündigung im Misserfolgsfall ist sachgerechter als die Vermutung des Wegfalls von Mitteln zu einem Zeitpunkt, an dem noch alle Anstrengungen unternommen werden, dieses Ergebnis abzuwenden.

Neben diesen für das gesamte Wissenschaftssystem geltenden Gründen wird der Wissenschaftsrat auch durch Überlegungen zur Personalstruktur der Universitäten zu seinen Empfehlungen bewogen (vgl. Abbildung 1). Der Wissenschaftsrat ist überzeugt, dass an den Universitäten (wie im Übrigen auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen) eine große Anzahl von Aufgaben insbesondere in der Forschung vorhanden ist, für die erfahrene, selbständig arbeitende Wissenschaftler benötigt werden. Diese können nach Umsetzung der vorgeschlagenen Reformen von einer zahlenmäßig begrenzten Gruppe unbefristet angestellter wissenschaftlicher



Mitarbeiter übernommen werden, die dabei ihre wissenschaftliche Karriere im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten aktiv weiter verfolgen können. Die Notwendigkeit, durch immer wieder neues Einwerben von Drittmitteln die Finanzierung der eigenen Stelle zu sichern, wird dieser Gruppe ein besonderes Zeugnis hoher wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit ausstellen. Das Tätigkeitsprofil dieser Angestellten soll sich nach dem erreichten Stand ihrer wissenschaftlichen Qualifikation richten und eine Erledigung der Aufgaben in weitgehender Selbständigkeit vorsehen.

Der Wissenschaftsrat erwartet, dass die Chance auf eine unbefristete, aber kündbare Beschäftigung unterhalb der Professur die Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere deutlich steigert. Das Vorhandensein einer Alternative für den Fall, keinen Ruf zu erlangen, mildert das mit der Entscheidung für die Wissenschaft verbundene Risiko und erhöht unmittelbar die Attraktivität einer wissenschaftlichen Laufbahn. Das ist die vielleicht wichtigste Funktion der vorgeschlagenen Regelungen: Hochqualifizierte Wissenschaftler können eine dauerhafte Beschäftigung im Wissenschaftssystem erreichen, auch wenn sie keine Professur anstreben oder erhalten haben.

Der Wissenschaftsrat sieht die Gefahr, dass die dauerhafte Beschäftigung qualifizierter, erfahrener Wissenschaftler der jeweils nächsten Generation von Hochschulabsolventen den Weg in die Wissenschaft verstellen könnte. Das Befristungs- und Kündigungsrechts ist aber ein höchst ungeeignetes Instrument, um an den Universitäten eine ausgewogene Personalstruktur durchzusetzen. Diesem Problem kann sinnvoller mit einer adäquaten Personalpolitik der Universitäten entgegengewirkt werden. Die Relation zwischen befristeten und unbefristeten Stellen mag zwischen den einzelnen Universitäten und Fachbereichen durchaus variieren. Wenn im Durchschnitt etwa 10 % der jetzt befristet beschäftigten, drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter durch unbefristet beschäftigte, aber kündbare Mitarbeiter ersetzt werden, wird das die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses auf eine befristete Beschäftigung als Doktorand oder Post-Doc nicht wesentlich schmälern. Gleichzeitig aber könnte eine vierstellige Zahl an unbefristet beschäftigten Mitarbeitern angestellt werden. In diesem Zusammenhang kann auch darauf verwiesen werden, dass die Beschäftigung von Wissenschaftlern nach der Qualifizierungsphase im Durchschnitt höhere Kosten verursacht als die Beschäftigung befristet tätiger Mitarbeiter. Denn das finanzielle Risiko kurzzeitig ausbleibender Drittmittel – etwa nach Ende und vor Beginn eines neuen Projektes – liegt bei der Einrichtung. Eine Ein

richtung wird daher auf eine sinnvolle Mischung befristet und unbefristet beschäftigter wissenschaftlicher Angestellter achten.

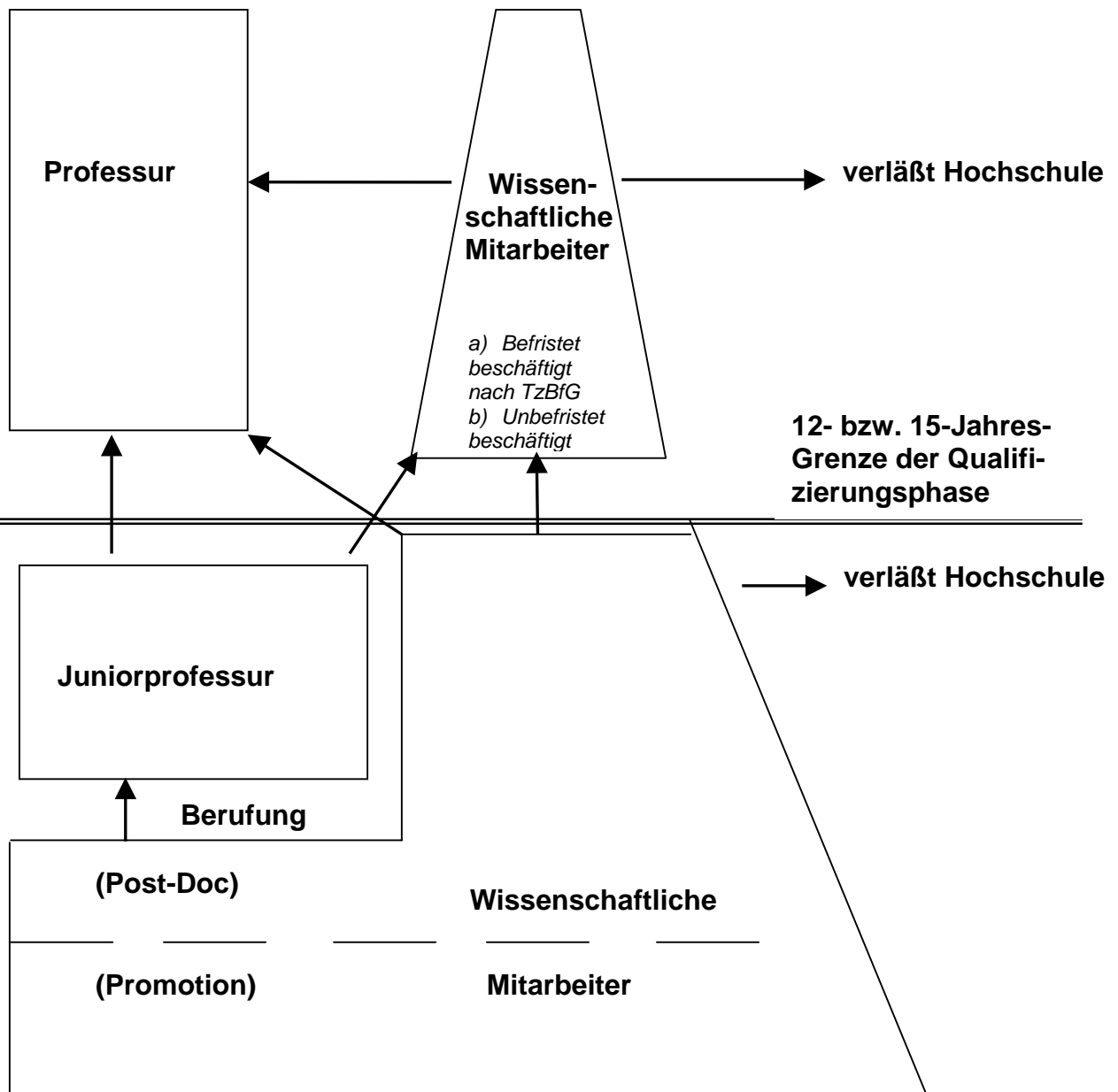
Der Vorschlag einer verstärkten Beschäftigung von Wissenschaftlern nach der Qualifizierungsphase rechtfertigt sich aus Überlegungen, die über eine rein arbeitsrechtliche Betrachtung hinausgehen. Entsprechend bedarf es zu seiner Umsetzung mehr als eine Rechtsänderung. Es geht um eine wissenschaftspolitische Willensbekundung, dass in begrenztem Umfang eine Gruppe aktiv forschender und lehrender, langfristig beschäftigter Wissenschaftler an der Universität erwünscht ist und eine entsprechende Personalplanung der Universitäten Unterstützung verdient.

C. Anhang

I. Abbildung

Abbildung 1

Unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter  
im Personalgefüge der Universität



## II. Auszüge aus relevanten Gesetzen

### a) Hochschulrahmengesetz (HRG), § 57: Befristung von Arbeitsverträgen in der Fassung vom 8. August 2002

#### §57

(weggefallen)

#### § 57a

##### **Befristung von Arbeitsverträgen**

(1) <sup>1</sup>Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften gelten die §§ 57b und 57c. <sup>2</sup>Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. <sup>3</sup>Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 57b vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. <sup>4</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. <sup>5</sup>Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 57b bis 57e nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

#### § 57b

##### **Befristungsdauer**

(1) <sup>1</sup>Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. <sup>2</sup>Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. <sup>3</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag nach den Sätzen 1 und 2 mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskraft kann bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden. <sup>4</sup>Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) <sup>1</sup>Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 57d abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Pri

vatdienstverträge nach § 57c anzurechnen. 2Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. 3Nach Ausschöpfung der nach diesem Gesetz zulässigen Befristungsdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.

(3) 1Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. 2Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. 3Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(4) 1Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben nach § 3 oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

2Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. 3Sie darf in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

### **§ 57c** **Privatdienstvertrag**

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 57a Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 57a, 57b und 57e entsprechend.

### **§ 57d** **Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen**

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 57a bis 57c und § 57e entsprechend.

## **§ 57e**

### **Studentische Hilfskräfte**

1Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind, (studentische Hilfskräfte) ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. 2Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer des § 57b Abs. 1 angerechnet.

## **§ 57f**

### **Erstmalige Anwendung**

(1) 1Die §§ 57a bis 57e in der ab 23. Februar 2002 geltenden Fassung sind erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab 23. Februar 2002 abgeschlossen werden. 2Für vor dem 23. Februar 2002 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 57d die §§ 57a bis 57e in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort.

(2) 1Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem Inkrafttreten des 5. Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften am 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 57c oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 57d standen, ist auch nach Ablauf der in § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2005 zulässig. 2Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. 3§ 57b Abs. 4 gilt entsprechend.

(3) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 57e Satz 1 mit Personen, die bereits vor dem Inkrafttreten des 5. Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften am 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis nach § 57e Satz 1 standen, ist auch nach Ablauf der in § 57e Satz 1 geregelten zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2003 zulässig.

## **b) Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in der Fassung von 23. Dezember 2002**

### **§ 14: Zulässigkeit der Befristung**

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,

5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(3) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Bis zum 31. Dezember 2006 ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 58. Lebensjahres das 52. Lebensjahr tritt.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

### **c) Kündigungsschutzgesetz (KSchG), § 1: Sozial ungerechtfertigte Kündigungen**

Fassung aufgrund des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 m.W.v. 1.1.2004.

#### **§ 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 Dienort 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 die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers 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. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

(5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.



### III. Statistischer Anhang

- Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal der Hochschulen 2002
- Tabelle 2: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten (einschließlich Gesamt-, Pädagogische und Theologische Hochschulen) in ausgewählten Fächern/Fächergruppen 1980, 1990 und 2002
- Tabelle 3: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal der Hochschulen nach ausgewählten Fächergruppen, Dienstbezeichnungen und Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit/Teilzeit; Auf Dauer/Auf Zeit) 2001
- Tabelle 4: Wissenschaftliches Personal an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen 2002
- Tabelle 5: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal außerhochschulischer Forschungseinrichtungen 2002
- Tabelle 6: Personalstellen (ohne Stellenäquivalente) an Universitäten (einschließlich Pädagogische und Theologische Hochschulen) nach Fächergruppen 2002
- Tabelle 7: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal der Universitäten (einschl. Gesamthochschulen, Pädagogische Hochschulen, Theologische Hochschulen und Kunsthochschulen) nach Fächergruppen, Dienstbezeichnungen und Alter 2001
- Tabelle 8: Anteile des aus öffentlichen und privaten Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (ohne Humanmedizin und ohne zentrale Einrichtungen) 1980, 1985, 1990 und 1993 bis 2001
- Tabelle 9: Anteil der Drittmittel an den Gesamtausgaben der Hochschulen in % Universitäten, Gesamthochschulen, Pädagogische und Theologische Hochschulen (ohne Medizinische Einrichtungen)
- Tabelle 10: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen (ohne Humanmedizin und ohne zentrale Einrichtungen) 1980, 1985, 1990 und 1993 bis 2001

**Tabelle 1**

**Wissenschaftliches Personal der Hochschulen 2002**

Dienstbezeichnung	Universitäten <sup>1)</sup>		Kunsthochschulen		Fachhochschulen		Verw.-FH	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Professoren zusammen	21.677	12,0	2.062	20,8	13.594	35,8	528	13,1
C4	11.769	6,5	749	7,6	25	0,1	6	0,1
C3	7.975	4,4	697	7,0	7.642	20,1	304	7,6
C2 (auf Dauer)	1.355	0,8	523	5,3	5.379	14,1	211	5,3
C2 (auf Zeit)	476	0,3	93	0,9	548	1,4	7	0,2
Juniorprofessoren (W1,AT)	102	0,1	-	x	-	x	-	x
Dozenten/Assistenten zusammen	13.067	7,2	172	1,7	232	0,6	306	7,6
Hochschuldozenten	1.008	0,6	80	0,8	200	0,5	305	7,6
Universitätsdozenten	60	0,0	-	x	-	x	-	x
Oberassistenten	1.221	0,7	1	0,0	6	0,0	-	x
Oberingenieure	234	0,1	-	x	-	x	-	x
Hochschulassistenten	40	0,0	-	x	-	x	-	x
Wiss. und künstlerische Assistenten	10.472	5,8	91	0,9	25	0,1	-	x
Akademische (Ober)Räte (auf Zeit)	32	0,0	-	x	-	x	1	0,0
Wissenschaftl. Mitarbeiter zusammen	102.627	56,9	639	6,4	2.589	6,8	169	4,2
Akademische (Ober)Räte, Direktoren	6.770	3,8	49	0,5	59	0,2	155	3,9
Wiss. und künstlerische Mitarbeiter	92.536	51,3	590	6,0	2.530	6,7	14	0,3
Ärzte im Praktikum	3.321	1,8	-	x	-	x	-	x
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	3.979	2,2	1.295	13,1	1.295	3,4	861	21,4
Gastprofessoren/Emeriti	1.342	0,7	265	2,7	82	0,2	1	0,0
Lehrbeauftragte	25.620	14,2	5.254	53,0	17.831	46,9	2.152	53,6
Wissenschaftliche Hilfskräfte	12.029	6,7	224	2,3	2.399	6,3	-	x
Summe	180.341	100,0	9.911	100,0	38.022	100,0	4.017	100,0

- = nichts vorhanden. - x = Angabe nicht möglich oder nicht sinnvoll.

1) Einschl. Pädagogische und Theologische Hochschulen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2002.

**Tabelle 2**

**Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal  
an Universitäten<sup>1)</sup> (einschl. Gesamt-, Päd. und Theol. Hochschulen)  
in ausgewählten Fächern/Fächergruppen 1980, 1990, 2002**

Fächergruppe	Professoren		Hochschul- assistenten		Wiss. und künstl. Mitarb.		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
<b>1980</b>										
Sprach- und Kulturwiss.	5.168	38,6	163	1,2	6.889	51,5	1.163	8,7	13.383	100,0
Sport	177	20,5	1	0,1	466	54,1	218	25,3	862	100,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	2.597	33,2	109	1,4	5.042	64,4	78	1,0	7.826	100,0
Mathematik, Naturwiss.	4.541	26,7	173	1,0	12.196	71,6	126	0,7	17.035	100,0
Humanmedizin	3.226	18,1	179	1,0	14.352	80,7	31	0,2	17.788	100,0
Veterinärmedizin	209	24,0	15	1,7	646	74,2	0	x	870	100,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	464	24,5	7	0,4	1.395	73,6	29	1,5	1.895	100,0
Ingenieurwissenschaften	2.141	21,0	24	0,2	8.007	78,4	45	19,0	10.217	100,0
Kunst, Kunstwissenschaft	391	46,1	11	1,3	353	41,5	94	11,1	849	100,0
Zentr. Einr. (ohne Verw. der Kliniken)	371	10,5	30	0,8	2.778	78,5	358	10,1	3.537	100,0
Verwaltung der Kliniken	2	2,5	0	x	78	97,5	0	x	80	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>19.286</b>	<b>25,9</b>	<b>712</b>	<b>1,0</b>	<b>52.199</b>	<b>70,2</b>	<b>2.142</b>	<b>2,9</b>	<b>74.338</b>	<b>100,0</b>
<b>1990</b>										
Sprach- und Kulturwiss.	5.224	37,3	1.048	7,5	6.578	47,0	1.137	8,1	13.987	100,0
Sport	179	21,5	42	5,0	415	49,9	196	23,6	832	100,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	2.813	31,7	528	6,0	5.328	60,0	204	2,3	8.873	100,0
Mathematik, Naturwiss.	5.444	21,5	1.229	4,9	18.202	71,9	453	1,8	25.328	100,0
Humanmedizin	2.771	11,7	1.865	7,9	18.997	80,1	73	0,3	23.705	100,0
Veterinärmedizin	202	23,6	57	6,7	581	67,9	16	1,9	856	100,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	474	19,9	120	5,0	1.760	74,0	24	1,0	2.378	100,0
Ingenieurwissenschaften	2.216	17,4	570	4,5	9.867	77,3	111	19,0	12.764	100,0
Kunst, Kunstwissenschaft	492	46,9	60	5,7	321	30,6	175	16,7	1.048	100,0
Zentr. Einr. (ohne zentr. Dienste d. Klin.)	244	4,5	103	1,9	4.648	84,7	491	8,9	5.485	100,0
Zentr. Dienste der Hochschulkliniken	9	3,5	7	2,7	240	93,4	1	0,4	257	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>20.068</b>	<b>21,0</b>	<b>5.629</b>	<b>5,9</b>	<b>66.936</b>	<b>70,1</b>	<b>2.880</b>	<b>3,0</b>	<b>95.512</b>	<b>100,0</b>
<b>2002</b>										
Sprach- und Kulturwiss.	5.262	27,0	2.151	11,0	9.917	50,9	2.157	11,1	19.487	100,0
Sport	221	17,0	72	5,6	678	52,3	326	25,1	1.297	100,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	3.243	24,8	1.454	11,1	8.235	63,1	121	0,9	13.053	100,0
Mathematik, Naturwiss.	5.904	16,9	2.777	7,9	25.876	74,1	376	1,1	34.933	100,0
Humanmedizin	3.139	7,6	4.593	11,1	33.723	81,3	7	0,0	41.462	100,0
Veterinärmedizin	179	17,5	144	14,1	700	68,4	1	0,1	1.024	100,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	531	16,5	269	8,4	2.356	73,3	58	1,8	3.214	100,0
Ingenieurwissenschaften	2.439	13,2	1.346	7,3	14.639	79,0	108	19,0	18.532	100,0
Kunst, Kunstwissenschaft	518	35,4	126	8,6	561	38,3	258	17,6	1.463	100,0
Zentr. Einr. (ohne klin. Einr.)	206	3,6	108	1,9	4.916	86,3	468	8,2	5.698	100,0
Zentr. Einricht. der H-Kliniken	35	2,9	27	2,3	1.026	86,4	99	8,3	1.187	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>21.677</b>	<b>15,3</b>	<b>13.067</b>	<b>9,2</b>	<b>102.627</b>	<b>72,6</b>	<b>3.979</b>	<b>2,8</b>	<b>141.350</b>	<b>100,0</b>

1) 1980 und 1990 nur Universitäten im früheren Bundesgebiet.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 1980, 1990, 2002.

**Tabelle 3**

**Wissenschaftliches und künstlerisches Personal der Hochschulen nach ausgewählten Fächergruppen, Dienstbezeichnungen und Beschäftigungsverhältnis 2001**

**(1) Fächergruppen insgesamt**

Wiss. und künstl. Mitarbeiter		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	21.991	4.150	26.141
	%	21,7	4,1	25,7
Auf Zeit	Anzahl	44.198	31.185	75.383
	%	43,5	30,7	74,3
Zusammen	Anzahl	66.189	35.335	101.524
	%	65,2	34,8	100,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	4.396	1.126	5.522
	%	66,6	17,1	83,6
Auf Zeit	Anzahl	544	536	1.080
	%	8,2	8,1	16,4
Zusammen	Anzahl	4.940	1.662	6.602
	%	74,8	25,2	100,0

**(2) Sprach- und Kulturwissenschaften**

Wiss. und künstl. Mitarbeiter		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	1.039	610	1.649
	%	12,6	7,4	20,0
Auf Zeit	Anzahl	2.769	3.825	6.594
	%	33,6	46,4	80,0
Zusammen	Anzahl	3.808	4.435	8.243
	%	46,2	53,8	100,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	1.401	522	1.923
	%	56,7	21,1	77,8
Auf Zeit	Anzahl	271	279	550
	%	11,0	11,3	22,2
Zusammen	Anzahl	1.672	801	2.473
	%	67,6	32,4	100,0

noch Tabelle 3:

**(3) Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**

Wiss. und künstl. Mitarbeiter		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	1.220	341	1.561
	%	14,3	4,0	18,3
Auf Zeit	Anzahl	3.293	3.664	6.957
	%	38,7	43,0	81,7
Zusammen	Anzahl	4.513	4.005	8.518
	%	53,0	47,0	100,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	1.117	123	1.240
	%	81,9	9,0	90,9
Auf Zeit	Anzahl	76	48	124
	%	5,6	3,5	9,1
Zusammen	Anzahl	1.193	171	1.364
	%	87,5	12,5	100,0

**(4) Mathematik, Naturwissenschaften**

Wiss. und künstl. Mitarbeiter		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	4.524	1.074	5.598
	%	18,2	4,3	22,5
Auf Zeit	Anzahl	7.456	11.855	19.311
	%	29,9	47,6	77,5
Zusammen	Anzahl	11.980	12.929	24.909
	%	48,1	51,9	100,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	316	63	379
	%	68,7	13,7	82,4
Auf Zeit	Anzahl	39	42	81
	%	8,5	9,1	17,6
Zusammen	Anzahl	355	105	460
	%	77,2	22,8	100,0

noch Tabelle 3:

**(5) Humanmedizin**

Wiss. und künstl. Mitarbeiter		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl %	7.019 21,6	1.045 3,2	8.064 24,8
Auf Zeit	Anzahl %	18.698 57,6	5.702 17,6	24.400 75,2
Zusammen	Anzahl %	25.717 79,2	6.747 20,8	32.464 100,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl %	1 20,0	3 60,0	4 80,0
Auf Zeit	Anzahl %	1 20,0	0 0,0	1 20,0
Zusammen	Anzahl %	2 40,0	3 60,0	5 100,0

**(6) Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften**

Wiss. und künstl. Mitarbeiter		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl %	503 19,8	69 2,7	572 22,5
Auf Zeit	Anzahl %	578 22,7	1.392 54,8	1.970 77,5
Zusammen	Anzahl %	1.081 42,5	1.461 57,5	2.542 100,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl %	29 63,0	4 8,7	33 71,7
Auf Zeit	Anzahl %	7 15,2	6 13,0	13 28,3
Zusammen	Anzahl %	36 78,3	10 21,7	46 100,0

noch Tabelle 3:

**(7) Ingenieurwissenschaften**

Wiss. und künstl. Mitarbeiter		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	2.972	290	3.262
	%	19,3	1,9	21,2
Auf Zeit	Anzahl	9.403	2.744	12.147
	%	61,0	17,8	78,8
Zusammen	Anzahl	12.375	3.034	15.409
	%	80,3	19,7	100,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	233	33	266
	%	72,1	10,2	82,4
Auf Zeit	Anzahl	38	19	57
	%	11,8	5,9	17,6
Zusammen	Anzahl	271	52	323
	%	83,9	16,1	100,0

**(8) Kunst, Kunstwissenschaft**

Wiss. und künstl. Mitarbeiter		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	489	66	555
	%	43,9	5,9	49,8
Auf Zeit	Anzahl	285	275	560
	%	25,6	24,7	50,2
Zusammen	Anzahl	774	341	1.115
	%	69,4	30,6	100,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Auf Dauer	Anzahl	588	210	798
	%	68,0	24,3	92,3
Auf Zeit	Anzahl	29	38	67
	%	3,4	4,4	7,7
Zusammen	Anzahl	617	248	865
	%	71,3	28,7	100,0

Quelle: Wissenschaftsrat, ICE-Datenbank.

**Tabelle 4**  
**Wissenschaftliches Personal**  
**an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen 2002**

	MPG		FhG		WGL		HGF		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Leitung	0	x	0	x	64	1,1	18	0,2	82	0,3
S (C4)	270	3,4	26	0,3	75	1,3	189	2,0	560	1,7
S (C3)	215	2,7	0	x	44	0,8	40	0,4	299	0,9
BAT I	46	0,6	291	3,3	162	2,8	286	3,0	785	2,4
BAT Ia	423	5,3	639	7,3	429	7,3	993	10,3	2.484	7,7
BAT Ib	1.127	14,2	1.556	17,7	1.139	19,4	2.428	25,2	6.250	19,4
BAT IIa	1.898	23,9	2.425	27,6	2.354	40,2	2.869	29,8	9.546	29,6
Postdoktoranden	1.083	13,6	0	x	101	1,7	625	6,5	1.809	5,6
Doktoranden	2.046	25,7	190	2,2	437	7,5	1.500	15,6	4.173	12,9
Studentische Hilfskräfte	843	10,6	3.670	41,7	1.054	18,0	671	7,0	6.238	19,4
<b>Gesamt</b>	<b>7.951</b>	<b>100,0</b>	<b>8.797</b>	<b>100,0</b>	<b>5.859</b>	<b>100,0</b>	<b>9.619</b>	<b>100,0</b>	<b>32.226</b>	<b>100,0</b>

Wiss. Personal = Wissenschaftler u. Techniker bis BAT IIa; C4: einschl. C4g; C3: in Einzelfällen einschl. C2; Postdokt.: Mit Stipendienvertrag, soweit nicht unter BAT I bis IIa erfasst; Dokt.: Mit Vertrag, soweit nicht unter BAT I bis IIa erfasst; Stud.Hilfskr.: Wiss. Hilfskräfte ohne Abschlussprüfung; WGL: BAT I inkl. B3, BAT Ia inkl. A15, BAT Ib inkl. A14, BAT IIa inkl. A13, Dokt. inkl. wiss. Volontäre/Mitarb., AT.

Quelle: Umfrage der BLK bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Aus: Unveröffentlichter BLK-Bericht, 7. Fortschreibung "Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen", Anhang Tab. 10.1.

**Tabelle 5**  
**Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal außerhochschulischer Forschungseinrichtungen 2002**

	MPG		FhG		WGL		HGF		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Leitung	0	x	0	x	3	4,7	2	11,1	5	6,1
S (C4)	12	4,4	0	x	4	5,4	5	2,6	21	3,6
S (C3)	45	20,9	0	x	4	9,1	1	2,5	50	16,7
BAT I	2	4,3	9	2,8	13	8,0	9	3,1	33	4,0
BAT Ia	40	9,5	67	9,6	62	14,5	71	7,2	240	9,4
BAT Ib	168	14,9	218	13,3	272	23,8	372	15,3	1.030	16,3
BAT IIa	521	27,4	404	17,7	787	33,4	739	25,8	2.451	26,1
Postdoktoranden	351	32,4	0	x	26	25,7	183	29,3	560	31,0
Doktoranden	768	37,5	47	24,7	202	46,1	592	39,5	1.609	38,5
Studentische Hilfskräfte	436	51,7	980	26,7	560	53,1	277	41,3	2.253	36,1
<b>Gesamt</b>	<b>2.343</b>	<b>29,5</b>	<b>1.725</b>	<b>19,5</b>	<b>1.932</b>	<b>33,0</b>	<b>2.251</b>	<b>23,4</b>	<b>8.251</b>	<b>25,6</b>

Wiss. Personal = Wissenschaftler u. Techniker bis BAT IIa; C4: einschl. C4g; C3: in Einzelfällen einschl. C2; Postdokt.: Mit Stipendienvertrag, soweit nicht unter BAT I bis IIa erfasst; Dokt.: Mit Vertrag, soweit nicht unter BAT I bis IIa erfasst; Stud.Hilfskr.: Wiss. Hilfskräfte ohne Abschlussprüfung; WGL: BAT I inkl. B3, BAT Ia inkl. A15, BAT Ib inkl. A14, BAT IIa inkl. A13, Dokt. inkl. wiss. Volontäre/Mitarb., AT.

Quelle: Umfrage der BLK bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Aus: Unveröffentlichter BLK-Bericht, 7. Fortschreibung "Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen", Anhang Tab. 10.1.



**Tabelle 6**

**Personalstellen (ohne Stellenäquivalente) an Universitäten  
(einschl. Päd. und Theol. H) nach Fächergruppen 2002**

Fächergruppe	C4, W3		C3, W2		C2, W1		C1	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Sprach- u. Kulturwiss.	3.218	21,9	2.321	15,8	969	6,6	2.448	16,6
Sport	95	9,8	118	12,2	37	3,8	76	7,8
Rechts-, Wirt.-, Sozialwiss.	2.339	24,0	862	8,8	435	4,5	2.444	25,1
Mathematik, Naturwiss.	3.098	15,9	2.747	14,1	1.235	6,4	3.913	20,1
Humanmedizin	1.621	5,5	1.965	6,7	1.435	4,9	4.816	16,3
Veterinärmedizin	110	14,0	98	12,5	38	4,8	185	23,5
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	241	13,4	264	14,7	96	5,3	369	20,6
Ingenieurwiss.	1.545	15,1	988	9,7	501	4,9	1.782	17,5
Kunst, Kunstwiss.	176	16,6	303	28,5	72	6,8	110	10,3
Zentr. Einr. (ohne klin. Einr.)	218	4,5	289	6,0	185	3,8	451	9,3
Zentr. Einr. der H-Kliniken	35	4,1	42	4,9	12	1,4	64	7,5

noch: Tabelle 6:

Fächergruppe	H, B, R3 u. höh., AT		A16, R2		A15, R1		A14	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Sprach- u. Kulturwiss.	42	0,3	19	0,1	299	2,0	1.170	7,9
Sport	1	0,1	7	0,7	79	8,1	181	18,7
Rechts-, Wirt.-, Sozialwiss.	6	0,1	8	0,1	94	1,0	326	3,3
Mathematik, Naturwiss.	11	0,1	15	0,1	458	2,4	1.396	7,2
Humanmedizin	228	0,8	9	0,0	217	0,7	842	2,9
Veterinärmedizin	0	x	1	0,1	10	1,3	73	9,3
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	0	x	3	0,2	51	2,8	132	7,4
Ingenieurwiss.	4	0,0	5	0,0	232	2,3	505	4,9
Kunst, Kunstwiss.	0	x	2	0,2	23	2,2	82	7,7
Zentr. Einr. (ohne klin. Einr.)	16	0,3	51	1,1	272	5,6	509	10,5
Zentr. Einr. der H-Kliniken	12	x	4	0,5	25	2,9	39	4,6

noch: Tabelle 6:

Fächergruppe	A13		BAT I-Ib, AT		BAT IIa, IIb		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Sprach- u. Kulturwiss.	733	5,0	974	6,6	2.532	17,2	14.725	100,0
Sport	67	6,9	99	10,2	210	21,6	970	100,0
Rechts-, Wirt.-, Sozialwiss.	323	3,3	841	8,6	2.071	21,2	9.749	100,0
Mathematik, Naturwiss.	798	4,1	2.182	11,2	3.593	18,5	19.446	100,0
Humanmedizin	883	3,0	10.683	36,2	6.810	23,1	29.509	100,0
Veterinärmedizin	39	5,0	36	4,6	197	25,0	787	100,0
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	105	5,8	169	9,4	365	20,3	1.795	100,0
Ingenieurwiss.	328	3,2	1.656	16,2	2.657	26,0	10.203	100,0
Kunst, Kunstwiss.	48	4,5	66	6,2	181	17,0	1.063	100,0
Zentr. Einr. (ohne klin. Einr.)	370	7,7	1.266	26,2	1.205	24,9	4.832	100,0
Zentr. Einr. der H-Kliniken	32	3,7	339	39,6	252	29,4	856	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2002.

**Tabelle 7**

**Hauptberufliches wissenschaftliches Personal der Universitäten (einschl. GH, PH, Theol. H und Kunsthochschulen)  
nach Fächergruppen, Dienstbezeichnungen und Alter 2001**

Fächergruppen (Lehr- und Forschungs- bereiche)	Diensbezeichnung (grob)	Alter										Personen insg.
		21 bis 24 Jahre	25 bis 29 Jahre	30 bis 34 Jahre	35 bis 39 Jahre	40 bis 44 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	
		Anzahl										
Sprach- und Kulturwiss.	Professoren	0	3	16	158	558	756	889	1.258	1.528	186	5.357
	Dozenten und Assistenten	5	52	490	890	500	151	57	60	58	4	2.268
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	50	1.440	2.552	1.692	1.025	781	611	813	689	19	9.686
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	13	79	189	237	338	359	348	376	244	7	2.197
	Zusammen	68	1.574	3.247	2.977	2.421	2.047	1.905	2.507	2.519	216	19.508
Sport	Professoren	0	0	0	7	20	30	27	55	69	6	214
	Dozenten und Assistenten	0	1	12	24	13	6	3	7	5	0	71
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	2	71	149	82	59	70	58	82	49	1	625
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	5	15	23	39	41	59	79	54	0	316
	Zusammen	2	77	176	136	131	147	147	223	177	7	1.226
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	Professoren	0	1	38	278	433	422	430	706	767	118	3.194
	Dozenten und Assistenten	3	145	509	577	173	47	17	19	10	0	1.501
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	157	3.302	2.443	770	331	202	182	235	205	11	7.858
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	4	8	15	16	21	25	26	13	3	133
	Zusammen	161	3.452	2.998	1.640	953	692	654	986	995	132	12.686
Mathematik, Naturwiss.	Professoren	0	2	51	367	787	858	873	1.079	1.615	165	5.800
	Dozenten und Assistenten	5	157	785	1.222	450	88	32	56	72	1	2.868
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	407	8.767	7.406	2.690	1.369	1.047	841	1.076	1.049	20	24.688
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	1	27	26	48	52	48	66	59	1	331
	Zusammen	413	8.927	8.269	4.305	2.654	2.045	1.794	2.277	2.795	187	33.687

noch Tabelle 7:

Fächergruppen (Lehr- und Forschungs- bereiche)	Diensbezeichnung (grob)	Alter										
		21 bis 24 Jahre	25 bis 29 Jahre	30 bis 34 Jahre	35 bis 39 Jahre	40 bis 44 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Personen insg.
		Anzahl										
Humanmedizin	Professoren	0	0	15	99	427	529	547	664	720	152	3.155
	Dozenten und Assistenten	3	183	1.215	2.030	1.189	347	132	109	87	23	5.321
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	103	6.229	10.309	6.997	3.630	1.890	1.257	1.153	754	27	32.609
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	5
	Zusammen	106	6.413	11.540	9.127	5.246	2.767	1.936	1.927	1.561	202	41.090
Veterinärmedizin	Professoren	0	0	1	1	33	28	33	34	46	5	181
	Dozenten und Assistenten	0	1	31	64	33	3	0	2	2	0	136
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	4	143	240	111	48	42	22	33	35	1	680
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Zusammen	4	144	272	176	114	74	55	69	83	6	998
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	Professoren	0	0	0	23	65	89	90	108	144	11	530
	Dozenten und Assistenten	0	5	60	122	75	15	5	9	12	0	304
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	19	623	693	403	196	134	96	90	100	5	2.364
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	1	2	0	5	3	8	7	1	0	29
	Zusammen	19	629	755	548	341	241	199	214	257	16	3.227
Ingenieurwiss.	Professoren	0	2	8	116	275	404	419	508	703	88	2.524
	Dozenten und Assistenten	8	239	513	346	125	37	15	24	45	9	1.361
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	134	4.382	5.146	1.773	759	577	466	557	580	31	14.413
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	0	3	9	4	12	12	11	11	0	67
	Zusammen	142	4.623	5.670	2.244	1.163	1.030	912	1.100	1.339	128	18.365

noch Tabelle 7:

Fächergruppen (Lehr- und Forschungs- bereiche)	Diensbezeichnung (grob)	Alter										Personen insg.
		21 bis 24 Jahre	25 bis 29 Jahre	30 bis 34 Jahre	35 bis 39 Jahre	40 bis 44 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	
		Anzahl										
Kunst, Kunstwiss.	Professoren	0	4	41	176	307	449	435	490	537	43	2.485
	Dozenten und Assistenten	0	5	45	99	34	12	5	5	14	3	223
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	0	63	208	213	147	120	108	82	85	2	1.031
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	6	33	72	136	133	138	126	101	2	765
	Zusammen	0	78	327	560	624	714	686	703	737	50	4.504
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschul- kliniken)	Professoren	0	0	4	8	27	45	35	59	53	4	238
	Dozenten und Assistenten	0	3	20	39	36	7	3	5	2	0	116
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	19	611	944	678	514	424	426	437	282	7	4.450
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	2	9	25	39	60	98	123	104	70	1	556
	Zusammen	21	623	993	764	637	574	587	605	407	12	5.360
Zentrale Einrichtungen der Hochschul- kliniken	Professoren	0	0	0	1	4	3	7	16	7	26	66
	Dozenten und Assistenten	0	0	6	10	6	9	4	4	5	0	44
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	5	83	135	125	123	83	83	51	45	3	804
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	0	1	1	9	12	7	13	4	0	92
	Zusammen	5	83	142	137	142	107	101	84	61	29	1.006
Zusammen	Professoren	0	12	174	1.234	2.936	3.613	3.785	4.977	6.189	804	23.744
	Dozenten und Assistenten	24	791	3.686	5.423	2.634	722	273	300	312	40	14.213
	Wiss. und künstl. Mitarbeiter insg.	900	25.714	30.225	15.534	8.201	5.370	4.150	4.609	3.873	127	99.208
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	17	106	304	423	655	733	768	809	557	14	4.492
	Zusammen	941	26.623	34.389	22.614	14.426	10.438	8.976	10.695	10.931	985	141.657

Quelle: Wissenschaftsrat nach HIS ICE-Datenbank auf Basis Statistisches Bundesamt

**Tabelle 8**

**Anteile des aus öffentlichen und privaten Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen  
(ohne Humanmedizin und ohne zentrale Einrichtungen)  
1980, 1985, 1990 und 1993 bis 2001**

Jahr	Professoren	Aus Drittmitteln finanzierte Professoren	Anteil der aus Drittmitteln finanzierten Professoren	Assistenten und Dozenten	Aus Drittmitteln finanzierte Ass. und Dozenten	Anteil der aus Drittmitteln finanzierten Ass. und Dozenten	Wiss. und künstl. Mitarbeiter	Aus Dritt- mitteln finanzierte wiss. und künstl. Mitarbeiter	Anteil der aus Dritt- mitteln finanzierten wiss. und künstl. Mitarbeiter
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%
1980	24.479	29	0,1	10.922	121	1,1	25.253	7.183	28,4
1985	27.268	23	0,1	2.960	2	0,1	38.929	10.325	26,5
1990	27.664	67	0,2	3.681	8	0,2	43.697	14.095	32,3
1993 <sup>2)</sup>	32.915	193	0,6	13.742	1.967	14,3	53.598	12.989	24,2
1994	33.480	191	0,6	10.005	771	7,7	57.738	16.894	29,3
1995	33.994	242	0,7	10.210	910	8,9	59.924	20.276	33,8
1996	34.076	228	0,7	9.697	743	7,7	61.198	22.239	36,3
1997	34.099	196	0,6	9.739	808	8,3	60.592	22.411	37,0
1998	34.005	306	0,9	9.350	309	3,3	61.641	23.545	38,2
1999	34.344	340	1,0	9.199	355	3,9	61.659	23.620	38,3
2000	34.174	326	1,0	8.983	295	3,3	62.040	24.236	39,1
2001	34.097	275	0,8	9.153	402	4,4	63.535	25.066	39,5

1) Universitäten, Gesamthochschulen, Pädagogische und Theologische Hochschulen. - 2) Bis 1990 nur früheres Bundesgebiet; ab 1993 Deutschland insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen, versch. Jahrgänge.

**Tabelle 9**

**Anteil der Drittmittel an den Gesamtausgaben der Hochschulen in %  
Universitäten, Gesamthochschulen, Pädagogische und  
Theologische Hochschulen  
(ohne Medizinische Einrichtungen)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Grundmittel	83,6	83,1	83,7	82,7	81,8	81,6	81,1	80,2
Verwaltungseinnahmen	2,2	2,4	2,3	2,2	2,4	2,5	2,8	2,5
Drittmittel	14,2	14,5	14,0	15,1	15,8	15,9	16,1	17,3

Quelle: 1993-1998: Wissenschaftsrat, Drittmittel und Grundmittel der Hochschulen, Köln 2000; 1999-2000: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.5, Finanzen der Hochschulen, versch. Jahrgänge.

**Tabelle 10**

**Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen<sup>1)</sup>  
(ohne Humanmedizin und ohne zentrale Einrichtungen)  
1980, 1985, 1990 und 1993 bis 2001**

Jahr	Professoren	Assistenten und Dozenten	Verhältnis Ass. und Doz. zu Profess.	Wiss. und künstl. Mitarbeiter	Verhältnis wiss. und künstl. Mitarb. zu Profess.	Ass. und Doz. sowie wiss. und künstl. Mitarbeiter	Verhältnis Ass. und Doz. sowie wiss. und künstl. Mitarb. zu Profess.
1980	15.687	503	0,0	34.992	2,2	35.495	2,3
1985	16.835	1.740	0,1	35.898	2,1	37.638	2,2
1990	17.043	3.654	0,2	43.050	2,5	46.704	2,7
1993 <sup>2)</sup>	19.481	13.150	0,7	52.211	2,7	65.361	3,4
1994	19.254	9.415	0,5	56.014	2,9	65.429	3,4
1995	19.151	9.603	0,5	58.074	3,0	67.677	3,5
1996	18.921	9.126	0,5	59.526	3,1	68.652	3,6
1997	18.880	9.364	0,5	58.695	3,1	68.059	3,6
1998	18.467	8.971	0,5	59.971	3,2	68.942	3,7
1999	18.619	8.739	0,5	59.572	3,2	68.311	3,7
2000	18.463	8.521	0,5	59.837	3,2	68.358	3,7
2001	18.264	8.641	0,5	60.899	3,3	69.540	3,8

1) Universitäten, Gesamthochschulen, Pädagogische und Theologische Hochschulen. - 2) Bis 1990 früheres Bundesgebiet; ab 1993 Deutschland insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen, versch. Jahrgänge.