

L e i t s ä t z e

zum Beschluß des Ersten Senats vom 24. April 1996

- 1 BvR 712/86 -

- 1. Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl I S. 1065) ist mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar.**
- 2. Bei der gesetzlichen Ordnung von Materien, die herkömmlicherweise in Tarifverträgen geregelt werden, ist Art. 9 Abs. 3 GG zu beachten.**
- 3. Der Grundrechtsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG ist nicht für alle koalitionsmäßigen Betätigungen im Bereich der Tarifautonomie gleich intensiv.**
- 4. Bestehende tarifvertragliche Regelungen genießen grundsätzlich einen stärkeren Schutz als die Tarifautonomie in Bereichen, die die Koalitionen ungeregelt gelassen haben.**

BUNDESVERFASSUNGSGERICHT

- 1 BvR 712/86 -



IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verfahren

über

die Verfassungsbeschwerde

1. der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), vertreten durch den Geschäftsführenden Hauptvorstand, Theodor-Heuss-Straße 2, Stuttgart,
2. der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), vertreten durch ihren Vorsitzenden, Unterlindau 58, Frankfurt/Main,

- Bevollmächtigte:

1. Prof. Dr. Harro Plander, Krumdals Weg 1, Hamburg,
2. Rechtsanwalt Dr. Peter Hauck-Scholz, Steinweg 26, Marburg -

gegen das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl I S. 1065)

hat das Bundesverfassungsgericht - Erster Senat - unter Mitwirkung

des Vizepräsidenten Seidl,
der Richter Grimm,
Kühling,
der Richterinnen Seibert,
Jaeger,
Haas
und der Richter Hömig,
Steiner

am 24. April 1996 beschlossen:

Die Verfassungsbeschwerde wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

A.

I.

Die Verfassungsbeschwerde richtet sich gegen das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl I S. 1065; im folgenden: HFVG). Die beschwerdeführenden Gewerkschaften rügen eine Verletzung ihrer Tarifautonomie, weil das Gesetz in bestehende Tarifverträge eingreife. 1

1. Die Bestimmungen des HFVG haben, soweit sie für das Verfahren von Bedeutung sind, folgenden Wortlaut: 2

Artikel 1 3

Änderung des Hochschulrahmengesetzes 4

Das Hochschulrahmengesetz vom 26. Januar 1976 (BGBl I S. 185), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 28. März 1985 (BGBl I S. 605), wird wie folgt geändert: 5

1. Nach § 57 wird eingefügt: 6

"§ 57 a 7

Befristung von Arbeitsverträgen 8

Für den Abschluß von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern (§ 53), Personal mit ärztlichen Aufgaben (§ 54) und Lehrkräften für besondere Aufgaben (§ 56) sowie mit wissenschaftlichen Hilfskräften gelten die §§ 57 b bis 57 f. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge sind nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes nicht widersprechen. 9

§ 57 b 10

Sachlicher Grund für die Befristung 11

(1) Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit dem in § 57 a Satz 1 genannten Personal ist zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, es sei denn, es bedarf nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen keines sachlichen Grundes. 12

(2) Sachliche Gründe, die die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter nach § 53 sowie mit Personal mit ärztlichen Aufgaben nach § 54 rechtfertigen, liegen auch vor, wenn	13
1. die Beschäftigung des Mitarbeiters mit Dienstleistungen nach § 53 Abs. 1 oder nach § 53 Abs. 3 in Verbindung mit § 53 Abs. 1 auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient,	14
2. der Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird,	15
3. der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit oder in der künstlerischen Betätigung erwerben oder vorübergehend in sie einbringen soll,	16
4. der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird oder	17
5. der Mitarbeiter erstmals als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter eingestellt wird.	18
(3) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben rechtfertigt, liegt auch vor, wenn ihre Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt (Lektor).	19
(4) Für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft gilt Absatz 2 Nr. 1, 2 und 4 entsprechend.	20
(5) Der Grund für die Befristung nach Absatz 2 bis 4 ist im Arbeitsvertrag anzugeben; ist der Grund nicht angegeben, kann die Rechtfertigung der Befristung nicht auf die Absätze 2 bis 4 gestützt werden.	21
(6) Der erstmalige Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages für die Beschäftigung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder zur beruflichen Ausbildung nach Absatz 2 Nr. 1 oder für die Beschäftigung nach Absatz 2 Nr. 5 soll nicht später als vier Jahre nach der letzten Hochschulprüfung oder Staatsprüfung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters erfolgen.	22

§ 57 c 23

Dauer der Befristung 24

- (1) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages bestimmt sich in den Fällen des § 57 b Abs. 2 bis 4 im Rahmen der Absätze 2 bis 6 ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung. Sie muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. 25
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 kann bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 bei derselben Hochschule dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 5 kann bis zur Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. 26
- (3) Auf die Höchstgrenze nach Absatz 2 Satz 1 und 2 sind Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4, soweit er Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gibt, nicht anzurechnen. 27
- (4) Wird bei Personal mit ärztlichen Aufgaben, das sich in der Weiterbildung zum Gebietsarzt befindet, die Anerkennung als Gebietsarzt in fünf Jahren nicht erworben, kann die Höchstgrenze nach Absatz 2 Satz 1 und 2 um die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Gebietsarzt, höchstens bis zur Dauer von drei Jahren, überschritten werden. Zum Zwecke des Erwerbs einer Anerkennung für ein Teilgebiet oder einer Zusatzbezeichnung kann ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag bis zur Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. 28
- (5) Ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft kann bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden. Mehrere befristete Arbeitsverträge bei derselben Hochschule dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages als wissenschaftliche Hilfskraft, die vor dem Abschluß eines Studiums liegen, sind auf die Höchstgrenze nicht anzurechnen. 29
- (6) Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57 b Abs. 2 bis 4 sind im Einverständnis mit dem Mitarbeiter nicht anzurechnen: 30
1. Zeiten einer Beurlaubung, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden ist, soweit die Beurlaubung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet, 31
 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiter- 32

bildung im Ausland, soweit die Beurlaubung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet,	
3. Zeiten einer Beurlaubung nach § 8 a des Mutterschutzgesetzes und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes, soweit eine Beschäftigung nicht erfolgt ist, und	33
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes.	34
§ 57 d	35
Kündigung bei Wegfall von Mitteln Dritter	36
Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 2 Nr. 4 kann, ohne daß es einer vertraglichen Kündigungsregelung bedarf, gekündigt werden, wenn feststeht, daß die Drittmittel wegfallen werden, dies dem Mitarbeiter unverzüglich mitgeteilt wird und die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist frühestens zum Zeitpunkt des Wegfalls der Drittmittel erfolgt.	37
§ 57 e	38
Privatdienstvertrag	39
Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit einem aus Mitteln Dritter vergüteten Mitarbeiter abschließt, gelten § 57 a Satz 2 und die §§ 57 b bis 57 d entsprechend.	40
§ 57 f	41
Erstmalige Anwendung	42
Die §§ 57 a bis 57 e sind erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab 26. Juni 1985 abgeschlossen werden."	43
2. Dem § 70 wird angefügt:	44
"(6) Für staatlich anerkannte Hochschulen gelten die §§ 57 a bis 57 f entsprechend."	45
3. § 72 Abs. 1 zweiter Halbsatz erhält folgende Fassung:	46
"die §§ 57 a bis 57 f und § 70 Abs. 6 gelten unmittelbar."	47
Artikel 2	48
Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen	49

§ 1

Befristung von Arbeitsverträgen 50

Für den Abschluß von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem Personal und mit Personal mit ärztlichen Aufgaben an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Art. 91 b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten § 57 a Satz 2 und die §§ 57 b bis 57 f des Hochschulrahmengesetzes entsprechend. 51

§ 2

Mittel Dritter 52

Mittel Dritter nach § 1 in Verbindung mit § 57 b Abs. 2 Nr. 4, §§ 57 d und 57 e des Hochschulrahmengesetzes sind diejenigen finanziellen Mittel, die den Forschungseinrichtungen oder einzelnen Wissenschaftlern in diesen Einrichtungen über die von den Unterhaltsträgern zur Verfügung gestellten laufenden Haushaltsmittel und Investitionen hinaus zufließen. 53

§ 57 c Hochschulrahmengesetz (HRG) ist durch das Gesetz über die Verlängerung von befristeten Dienst- und Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichem Personal sowie mit Ärztinnen und Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Dezember 1990 (BGBl I S. 2806) in einigen Punkten geändert worden, die für das vorliegende Verfahren jedoch außer acht bleiben können und von den Beschwerdeführerinnen auch nicht zum Gegenstand ihrer Verfassungsbeschwerde gemacht worden sind. 54

2. Auf Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen finden überwiegend die Regelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 (GMBI S. 138) Anwendung. Tarifvertragsparteien sind auf der Arbeitgeberseite die Bundesrepublik Deutschland, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, auf der Arbeitnehmerseite die Beschwerdeführerin zu 1) und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG). Die Beschwerdeführerin zu 2) hat den BAT durch Anschlußtarifverträge übernommen. Soweit die tarifvertraglichen Regelungen nicht wegen der Tarifbindung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber unmittelbar gelten, werden sie aufgrund einer im gesamten öffentlichen Dienst durchgängig geübten Praxis einzelarbeitsvertraglich vereinbart. Nach § 3 BAT galt der Tarifvertrag im Zeitpunkt des Inkrafttretens des HfVG jedoch unter anderem nicht für: 55

- 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 (Buchstabe g; gilt unverändert fort), 56

- Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt (Buchstabe q; inzwischen durch Änderungstarifvertrag vom 25. April 1994 gestrichen). 57

In der Anlage 2 y zum BAT finden sich "Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte" (SR 2 y BAT), die durch Protokollnotizen ergänzt werden. Diese Regelungen sind Bestandteil des Tarifvertrages (§ 2 Satz 2 BAT; vgl. BAG, AP Nr. 6 zu § 611 BGB Croupier). Die hier einschlägigen Bestimmungen lauten: 58

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich 59

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte, 60

a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte), 61

b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer), 62

c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte). 63

Protokollnotiz: 64

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen. 65

2. Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärzten, Zahnärzten und Tierärzten können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren geschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden. 66

3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können. 67

4. Angestellte, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. 68

5. Die Aufgaben der Flüchtlingslager (Auffangs- und Durchgangs- 69

lager) sind keine Aufgaben von begrenzter Dauer im Sinne dieser Sonderregelungen.

Nr. 2

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden

70

(1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

71

(2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

72

Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

73

Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.

74

Die Tarifverträge der Beschwerdeführerin zu 1) für die Angestellten von Großforschungseinrichtungen enthalten weitgehend hiermit übereinstimmende Regelungen. In den Arbeitsvertragsformularen nicht tarifgebundener Forschungseinrichtungen werden der BAT einschließlich der SR 2 y für anwendbar erklärt.

75

II.

Dem Erlaß des HFVG waren Bemühungen um eine tarifvertragliche Regelung vorausgegangen. Die Verhandlungen scheiterten jedoch jeweils am Widerstand der Arbeitnehmervvertretungen. In einem 1983 erstellten Bericht zur Förderung der Drittmittelforschung im Rahmen der Grundlagenforschung hatte die Bundesregierung einen Gesetzentwurf über die Befristung der Arbeitsverhältnisse aller wissenschaftlichen Mitarbeiter für den Fall angekündigt, daß in absehbarer Zeit keine tarifvertragliche Regelung der Probleme erreichbar sei (BTDrucks 10/225, S. 20). Im Februar 1984 forderte der Bundestagsausschuß für Bildung und Wissenschaft die Bundesregierung auf, eine tarifrechtliche Absicherung der Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen für Drittmittelpersonal sowie eine Verknüpfung der Dauer der Arbeitsverhältnisse mit der Dauer der Finanzierung anzustreben und für den Fall einer Nichteinigung den angekündigten Gesetzentwurf möglichst bald vorzulegen (BT-Drucks 10/1121, S. 3 unter Nr. 1). Dem entsprach die Bundesregierung mit dem Entwurf, der zum HFVG führte.

76

III.

Mit ihrer Verfassungsbeschwerde rügen die Beschwerdeführerinnen eine Verletzung ihres Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG durch das HFVG. Außerdem machen

77

sie geltend, daß das HFVG gegen die Grundrechte der von ihm betroffenen Arbeitnehmer aus Art. 5 Abs. 3, Art. 12 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG verstößt. Insofern regen sie eine Prüfung durch das Bundesverfassungsgericht von Amts wegen an.

Sie würden durch das HFVG selbst, gegenwärtig und unmittelbar in ihrem Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG verletzt. Die Koalitionen hätten im Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ein Vorrecht zur Rechtsetzung (Normsetzungsprärogative). Deswegen hätte das HFVG allenfalls als tarifdispositives Recht erlassen werden dürfen. Die Voraussetzungen für eine subsidiäre staatliche Regelungszuständigkeit hätten nicht vorgelegen. Gewerkschaften und Arbeitgeber seien durchaus in der Lage gewesen, die Rechtsverhältnisse der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sinnvoll zu ordnen. Das hätten sie auch getan.

78

Das HFVG beeinträchtige die Durchsetzungsfähigkeit und die Parität der Koalitionen als Bedingungen der Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems. Denn es entziehe die bisher weitgehend tariflich geregelte Materie eines äußerst bedeutsamen Teils der Arbeitsbedingungen dem Einfluß der Gewerkschaften. Der Staat sei während der Auseinandersetzungen mit den Gewerkschaften über die Vertragsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter bewußt aus der Position des Tarifpartners in die des Gesetzgebers ausgewichen. Insofern sei gegen eine aus Art. 9 Abs. 3 GG folgende Verfahrenspflicht verstoßen worden.

79

Die Eingriffe seien auch nicht zum Schutz der Wissenschaftsfreiheit gerechtfertigt. Die durch die Tarifvertragsparteien geschaffene Rechtslage sei dem Bedürfnis nach Personalwechsel im Wissenschaftsbereich in hinreichendem Maße gerecht geworden. Das HFVG verbessere die Innovationskraft im Wissenschaftsbereich nicht. Es führe nur zu einer Rotation im personellen Bereich, fördere aber den Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen nicht. Ebensowenig werde die Drittmittelforschung erleichtert. Deren Finanzierung habe mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen nichts zu tun. Auch für die Nachwuchsförderung sei im Lichte des Art. 5 Abs. 3 GG nichts gewonnen. Die potentielle Wissenschaftsfreiheit von Bewerbern könne im Rahmen von Art. 5 Abs. 3 GG nicht stärker gewichtet werden als die aktuelle Wissenschaftsfreiheit der bereits Beschäftigten. Die angestrebte Erleichterung der Personalplanung stelle keinen ausreichenden Grund dar, von einer lediglich subsidiär bestehenden Gesetzgebungszuständigkeit Gebrauch zu machen. Die Effektivität von Verfassungsrecht dürfe nicht von Verwaltungsinteressen des Staates abhängig gemacht werden. Das vom HFVG gewählte Mittel stehe im übrigen mit dem Sozialstaatsprinzip nicht im Einklang. Das Gesetz erlaube eine vollkommen undifferenzierte umfassende Befristungspraxis, ohne die Interessen der Betroffenen hinreichend zu berücksichtigen.

80

Die Beschränkung der arbeitsrechtlichen Rechte durch das HFVG verstoße zumindest in bestimmten Fällen gegen die Wissenschaftsfreiheit der wissenschaftlichen

81

und gegen die Kunstfreiheit der künstlerischen Mitarbeiter. Außerdem verletze das Gesetz ihre Berufsfreiheit. Es beeinträchtige nicht nur die Berufsausübung, sondern die Berufswahl. Dieser Eingriff sei nicht durch ein überragend wichtiges Gemeinschaftsgut gerechtfertigt. Ferner würden Bewerber für wissenschaftliche Mitarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Verhältnis zu anderen Berufsanfängern durch die Zulassung der Vertragsbefristung benachteiligt. Die Unterwerfung von Menschen unter ein im Interesse der Wissenschaft eingeführtes Rotationsprinzip sei schließlich unvereinbar mit dem Gebot, die Menschenwürde zu achten. Die Grundrechtsverletzungen machten das HFVG insgesamt verfassungswidrig und nichtig.

IV.

1. Namens der Bundesregierung hat der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft ausgeführt, das Gesetz betreffe ein Rechtsgebiet, für das der Gesetzgeber bereits früher unbestrittenermaßen ohne Verletzung des Kernbereichs der Tarifautonomie Regelungen getroffen habe. Das Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse sei insgesamt weitgehend Gesetzesrecht und nur in Einzelfragen Tarifrecht. Die Frage des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge gehöre nicht zu dem Bereich der von den Koalitionen stets geregelten materiellen Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel Arbeitsentgelt und Arbeitszeit.

82

Die aufgetretenen arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten beim Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen hätten die gesetzliche Regelung des HFVG notwendig gemacht. Diese Regelung beschränke sich mit Rücksicht auf die durch die verfassungsrechtliche Gewährleistung des Kernbereichs der Tarifautonomie gezogenen Grenzen auf das unbedingt Erforderliche. Ebenso wie der Rundfunkbereich sei der Wissenschaftsbereich im Interesse seiner Aufgabenwahrnehmung auf eine hohe Personalfluktuation angewiesen. Auch die Vorrangregelung des § 57 a Satz 2 HRG sei verfassungsrechtlich unbedenklich. Die Koalitionen seien, wie die gescheiterten Tarifverhandlungen zeigten, nicht imstande gewesen, die Probleme durch Tarifrecht sinnvoll zu ordnen. Die Tarifsperre sei zum Schutze der nach Art. 5 Abs. 3 GG zu gewährleistenden Funktionsfähigkeit der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen dringend geboten gewesen. Sie beziehe sich auf einen eng begrenzten Ausschnitt des Rechts der befristeten Arbeitsverhältnisse und betreffe nur eine verhältnismäßig kleine Arbeitnehmergruppe.

83

Das Sozialstaatsprinzip sei nicht verletzt. Auch wenn das geltende Kündigungsschutzrecht sozialstaatliche Anforderungen verwirkliche, bedeute dies nicht, daß jede Änderung, die zu einer Einengung des Arbeitnehmerschutzes führe, gegen das Sozialstaatsprinzip verstoße. Das HFVG enthalte eine insgesamt sozial ausgewogene Lösung, die das Interesse des wissenschaftlichen Personals am Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse mit der dem Staat nach Art. 5 Abs. 3 GG obliegenden Pflicht zum Schutz der Funktionsfähigkeit der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen angemessen zum Ausgleich bringe. In wesentlichen Fragen sei das Gesetz für die Arbeitnehmer günstiger als die zuvor geltenden tarifrechtlichen Be-

84

stimmungen.

Aus Art. 12 Abs. 1 GG folge nicht, daß die betroffenen Mitarbeiter nur auf Dauerstellen beschäftigt werden dürften. Das Gesetz verstoße auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Wissenschaftliches Personal werde teilweise auch künftig unbefristet beschäftigt. Die Entscheidung über eine Befristung im Einzelfall sei nicht sachwidrig, sondern durch die Eigenart der Aufgaben und der Personalstruktur der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen begründet. Sachlich gerechtfertigt sei auch die Beschränkung des HFVG auf den Bereich der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. 85

2. Der Deutsche Gewerkschaftsbund stimmt der Begründung der Verfassungsbeschwerde zu. Art. 9 Abs. 3 GG sei selbst bei Anwendung der dazu vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Kernbereichslehre verletzt. 86

3. Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft unterstützt ebenfalls die Verfassungsbeschwerde. Gesetzlicher Regelungsbedarf habe nicht bestanden. Das HFVG berühre nicht lediglich einen Randbereich der Tarifautonomie, sondern treffe sie im Kern. 87

4. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hält die Verfassungsbeschwerde für unbegründet. Das Recht der Tarifpartner, die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst zu regeln, sei durch das HFVG nur in geringem Maße beschränkt worden. Diese Beschränkung sei durch die im Gesetzgebungsverfahren angeführten Gründe gerechtfertigt. 88

5. Der Bundesverband der Deutschen Industrie macht geltend, daß das HFVG eine die Forschung zunehmend belastende Rechtsunsicherheit beseitigt habe. Die Forschungseinrichtungen seien auf die ihnen durch das Gesetz eingeräumten erweiterten Handlungsspielräume dringend angewiesen. Die Innovationsfähigkeit der deutschen Industrie sei auch von der Leistungsfähigkeit und Flexibilität staatlicher Forschung abhängig. 89

6. Die Westdeutsche Rektorenkonferenz bejaht die Regelungszuständigkeit des Bundesgesetzgebers und die inhaltliche Angemessenheit der getroffenen Regelungen des HFVG. Weder die Tarifrechtsslage noch die Spruchpraxis der Arbeitsgerichte sei hochschuladäquat gewesen. Frühzeitige Appelle der Wissenschaftsorganisationen zu Klarstellungen und Änderungen der tarifvertraglichen Regelungen seien ohne Erfolg geblieben. Seit Inkrafttreten des HFVG hätten sich die arbeitsrechtlichen Probleme im Wissenschaftsbereich wesentlich gemildert. Zeitverträge an Universitäten seien unverzichtbar. Kontinuierliche Nachwuchsförderung setze Personalfuktuation voraus. Die von den Arbeitsgerichten für den außeruniversitären Bereich entwickelten Grundsätze über die Befristungsmöglichkeiten seien für den Hochschulbereich untauglich gewesen. Das habe zu Rechtsunsicherheit und zu schwer kalkulierbaren Risiken für die Personalplanung der Universitäten geführt. In den Mitte der 70er Jahre geführten zahlreichen Arbeitsrechtsstreitigkeiten seien Finanzierbarkeit und Funkti- 90

on der Stellen aus dem Blick geraten.

7. Der Deutsche Hochschulverband führt aus, den Koalitionen sei keine vorrangige Kompetenz zur Regelung bestimmter Fragen verliehen. Ihre Normsetzungsprärogative verpflichte den Gesetzgeber lediglich dazu, den Kernbereich koalitionsmäßiger Betätigung zu respektieren. Der Staat sei zu Regelungen befugt und verpflichtet, wenn auf tariflicher Ebene eine aus der Gesamtverantwortung des Staates heraus zu beurteilende interessengerechte Regelung nicht geschaffen werden könne. Dem Staat stehe die Beurteilungskompetenz zu, ob er aus Gründen sozialer Schutzbedürftigkeit oder zum Schutz anderer Interessen eingreifen müsse. Das HFVG diene der Verbesserung der Leistungsfähigkeit von Wissenschaft und Forschung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch Erhöhung des Innovationspotentials. Zwar werde die Tarifautonomie partiell zugunsten der Wissenschaftsfreiheit zurückgedrängt, die hier aber höher zu bewerten sei. Das Gesetz beruhe auf den Einschätzungen zukünftiger Verläufe durch den parlamentarischen Gesetzgeber. An einer überzeugenden Gegenprognose fehle es.

91

Grundrechte der wissenschaftlichen Mitarbeiter seien nicht verletzt. Die Wissenschaftsfreiheit gewähre keinen Anspruch auf unbefristete Anstellung. In die Berufsfreiheit werde nicht eingegriffen. Abgesehen davon rechtfertige die Förderung der Leistungsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als ein überragend wichtiges Gemeinschaftsgut auch Zulassungsbeschränkungen. Im öffentlichen Dienst werde zudem das Grundrecht der Berufsfreiheit überlagert durch Art. 33 Abs. 2 GG. Die vom HFVG erfaßten Stellen dienten einem Durchgangsstadium der beruflichen und persönlichen Entwicklung und stünden einer längerfristigen Lebensplanung nicht zur Verfügung. Der Gleichheitssatz sei nicht verletzt. Arbeitsplätze an Hochschulen und Forschungseinrichtungen hätten andere Funktionen zu erfüllen als diejenigen im privaten Bereich. Deshalb seien Sonderregelungen statthaft. Die auf Lebenszeit beschäftigten Hochschullehrer hätten die Qualifikation für ihre lebenszeitliche Anstellung bereits in nachweisbarer Weise erbracht.

92

8. Der Hochschullehrerbund verteidigt das HFVG mit den gleichen Argumenten wie der Deutsche Hochschulverband.

93

9. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft führt aus, die Normsetzungsprärogative der Koalitionen gelte nicht schrankenlos. In bestehendes Tarifrecht greife das Gesetz nicht ein. Der Gesetzgeber habe keine eigenständigen Regelungen geschaffen, sondern sich lediglich an höchstrichterlicher arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung orientiert. Jedenfalls seien die Regelungen des HFVG zur Verwirklichung des Grundrechtsschutzes aus Art. 5 Abs. 3 GG gerechtfertigt.

94

10. Die Arbeitsgemeinschaft der Großforschungseinrichtungen vertritt den Standpunkt, das angegriffene Gesetz verbessere die Funktionsfähigkeit der Forschung entscheidend. Es beseitige nicht nur eine die Forschung zunehmend stärker belastende Rechtsunsicherheit, sondern es eröffne auch dringend benötigte Handlungsspielräume. Die frühere arbeits- und insbesondere tarifrechtliche Lage sei durch Ein-

95

zelfallbezogenheit gekennzeichnet gewesen. Die Personalplanung sei dadurch mit Unsicherheiten belastet worden. Nur der Staat könne die allgemeinen Belange des sozialen Schutzes und die Funktionsfähigkeit der Forschungseinrichtungen gegeneinander abwägen.

11. Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften verteidigt ebenfalls das Gesetz. Die Folgen der arbeitsgerichtlichen Befristungsrechtsprechung seien absehbar gewesen. Sie hätte zu einer Beeinträchtigung der Fort- und Weiterbildungskapazität geführt. Die Wissenschaftsfreiheit hätte durch zunehmende Verhinderung personeller Mobilität und damit der Behinderung des geistigen Austauschs des wissenschaftlichen Erkenntnisstandes schweren Schaden gelitten. Die Innovationskraft der Grundlagenforschung der Institute wäre mit dem Ausbleiben der wissenschaftlichen Anregung auf dem neuesten Erkenntnisstand befindlicher Hochschulabgänger geschädigt gewesen. Das rechtfertige die Regelung auch verfassungsrechtlich. 96

12. Die Fraunhofer-Gesellschaft führt aus, das HFVG fördere die Wissenschaftsfreiheit. Es schaffe Rechtssicherheit. Der Gesetzgeber habe mit dem HFVG seiner Sicherungs- und Gewährleistungspflicht im Wissenschaftsbereich in einer abgewogenen, praxisgerechten Weise genügt, ohne andere Grundrechte in ihrem Kernbereich zu berühren. 97

B.

Die Verfassungsbeschwerde ist zulässig. Die Beschwerdeführerinnen werden durch die angegriffene Regelung selbst, gegenwärtig und unmittelbar in ihrer Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) betroffen. Soweit sie sich gegen die Regelung der Befristung von Lektorenverträgen (§ 57 b Abs. 3 HRG) wenden, ist das Rechtsschutzinteresse nicht entfallen. Zwar haben inzwischen der Europäische Gerichtshof und, daran anschließend, das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß diese Regelung gegen Gemeinschaftsrecht verstößt (EuGH, NZA 1994, S. 115; BAG, NZA 1995, S. 1169 <1171>). Ihre Anwendbarkeit auf Lektoren, die nicht aus einem Mitgliedstaat der Europäischen Union stammen, wird dadurch aber nicht berührt. Soweit die Beschwerdeführerinnen außer der Verletzung ihrer Koalitionsfreiheit Verstöße gegen andere Verfassungsnormen rügen, läßt sich ihrem Vorbringen eine Verletzung eigener Rechte nicht mit hinreichender Klarheit entnehmen, so daß diese Rügen unzulässig sind. 98

C.

Die Verfassungsbeschwerde ist nicht begründet. Die in Frage stehenden Vorschriften greifen zwar in die Koalitionsfreiheit der Beschwerdeführerinnen ein. Der Eingriff ist aber im Interesse der von Art. 5 Abs. 3 GG geschützten Wissenschaftsfreiheit gerechtfertigt. 99

I.

Das HFVG greift in das Grundrecht der Beschwerdeführerinnen aus Art. 9 Abs. 3 GG ein. 100

1. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet jedermann das Recht, zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Die individualrechtliche Gewährleistung setzt sich nach feststehender Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in einem Freiheitsrecht der Koalitionen selbst fort. Es schützt sie in ihrem Bestand und garantiert ihnen die Bestimmung über ihre Organisation, das Verfahren ihrer Willensbildung und die Führung ihrer Geschäfte. Den Schutz von Art. 9 Abs. 3 GG genießen ferner Betätigungen der Koalitionen, soweit sie den dort genannten Zwecken dienen (vgl. BVerfGE 50, 290 <373 f.>; 84, 212 <224>). Der Schutz ist auch nicht von vornherein auf einen Kernbereich koalitionsmäßiger Betätigung beschränkt. Er erstreckt sich vielmehr auf alle Verhaltensweisen, die koalitionspezifisch sind (vgl. BVerfG, Beschluß vom 14. November 1995, EuGRZ 1996, S. 164). 101

Das gilt auch, soweit Art. 9 Abs. 3 GG den Koalitionen einen spezifischen Wirkungsbereich für den Abschluß von Tarifverträgen gewährleistet. Die Aushandlung von Tarifverträgen gehört zu den wesentlichen Zwecken der Koalitionen. Hierin sollen sie nach dem Willen des Grundgesetzes frei sein (vgl. BVerfGE 84, 212 <224>). Der Staat enthält sich in diesem Betätigungsfeld grundsätzlich einer Einflußnahme (vgl. BVerfGE 38, 281 <305 f.>) und überläßt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarung treffen (vgl. BVerfGE 44, 322 <340>). 102

Der den Koalitionen überlassene Teil der Regelungen bezieht sich auf solche Materien, die sie in eigener Verantwortung zu ordnen vermögen. Dazu gehören vor allem das Arbeitsentgelt und die anderen materiellen Arbeitsbedingungen wie etwa Arbeits- und Urlaubszeiten sowie nach Maßgabe von Herkunft und Üblichkeit weitere Bereiche des Arbeitsverhältnisses, außerdem darauf bezogene soziale Leistungen und Einrichtungen. Dementsprechend zählt auch § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes zum Regelungsbereich von Tarifverträgen in Abgrenzung zu demjenigen von Betriebsvereinbarungen Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, "die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden". Wieweit damit die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie in jeder Richtung zutreffend umschrieben ist und wo ihr grundrechtlicher Schutz endet, bedarf hier keiner Klärung. Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen, die im vorliegenden Verfahren zu prüfen sind, fallen jedenfalls darunter. Sie bilden seit jeher einen Gegenstand tarifvertraglicher Regelung. 103

2. In diese Grundrechtsposition der Beschwerdeführerinnen greift die gesetzliche Regelung ein. Soweit sie die Befristung von Arbeitsverhältnissen tarifgebundener Arbeitnehmer regelt, setzt sie Nrn. 1 und 2 SR 2 y BAT sowie die dazu gehörende Protokollnotiz für die in § 57 a HRG genannten Arbeitnehmer außer Kraft. Für die Lektoren 104

ren und wissenschaftlichen Hilfskräfte, die vom BAT nicht erfaßt werden (§ 3 BAT), greift sie einer möglichen tarifvertraglichen Regelung vor. Der Eingriff wird durch § 57 a Satz 2 HRG erheblich verstärkt. Abweichende tarifvertragliche Regelungen können die Koalitionen danach nicht mehr treffen.

II.

Der Eingriff ist aber durch hinreichend gewichtige, grundrechtlich geschützte Belange gerechtfertigt. 105

1. Die Koalitionsfreiheit ist zwar vorbehaltlos gewährleistet. Das bedeutet aber nicht, daß dem Gesetzgeber jede Regelung im Schutzbereich dieses Grundrechts verwehrt wäre. Soweit das Verhältnis der Tarifvertragsparteien zueinander berührt wird, die beide den Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG genießen, bedarf die Koalitionsfreiheit der gesetzlichen Ausgestaltung (vgl. BVerfGE 84, 212 <228>). Aber auch im übrigen ist dem Gesetzgeber die Regelung von Fragen, die Gegenstand von Tarifverträgen sein können, nicht von vornherein entzogen. Art. 9 Abs. 3 GG verleiht den Tarifvertragsparteien in diesem Bereich zwar ein Normsetzungsrecht, aber kein Normsetzungsmonopol. Das ergibt sich bereits aus der Gesetzgebungszuständigkeit des Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG. Eine gesetzliche Regelung in dem Bereich, der auch Tarifverträgen offensteht, kommt jedenfalls dann in Betracht, wenn der Gesetzgeber sich dabei auf Grundrechte Dritter oder andere mit Verfassungsrang ausgestattete Rechte stützen kann (vgl. BVerfGE 84, 212 <228>) und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt. Ob der Gesetzgeber weitergehende Regelungsbefugnisse zum Schutz sonstiger Rechtsgüter hat, braucht hier nicht entschieden zu werden. 106

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung kommt es wesentlich auf den Gegenstand der gesetzlichen Regelung an. Der Grundrechtsschutz ist nicht für alle koalitionsmäßigen Betätigungen gleich intensiv. Die Wirkkraft des Grundrechts nimmt vielmehr in dem Maße zu, in dem eine Materie aus Sachgründen am besten von den Tarifvertragsparteien geregelt werden kann, weil sie nach der dem Art. 9 Abs. 3 GG zugrundeliegenden Vorstellung des Verfassungsgebers die gegenseitigen Interessen angemessener zum Ausgleich bringen können als der Staat. Das gilt vor allem für die Festsetzung der Löhne und der anderen materiellen Arbeitsbedingungen. Die sachliche Nähe einer Materie im Bereich von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zur Tarifautonomie wird äußerlich an dem Umfang erkennbar, in dem die Tarifvertragsparteien in der Praxis von ihrer Regelungsmacht Gebrauch machen. Nicht ohne Grund knüpft der Gesetzgeber in der bereits genannten Bestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes an die Tarifüblichkeit an. Bestehende tarifvertragliche Regelungen genießen grundsätzlich einen stärkeren Schutz als die Tarifautonomie in Bereichen, die die Koalitionen ungeregelt gelassen haben. Die Abstufung des Schutzes, den Art. 9 Abs. 3 GG gewährt, wirkt sich in den Anforderungen aus, die an die Rechtfertigung von Eingriffen zu stellen sind. Je gewichtiger der Schutz, den Art. 9 Abs. 3 GG insofern verleiht, desto schwerwiegender müssen die Gründe sein, die einen Eingriff rechtfertigen sollen. 107

2. Gemessen daran ist die angegriffene Regelung verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Sie soll die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen erhalten und verbessern. Dieses Ziel ist prinzipiell geeignet, auch eine Regelung im Bereich der Koalitionsfreiheit zu rechtfertigen; denn der Gesetzgeber kann sich dabei auf Art. 5 Abs. 3 GG - Freiheit der Wissenschaft und Forschung - stützen. Art. 5 Abs. 3 GG enthält eine objektive Wertentscheidung, die den Staat dazu verpflichtet, die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern (BVerfGE 35, 79 <114 f.>). 108

Die im einzelnen angegriffenen Vorschriften des Gesetzes dienen diesem Ziel und sind daran gemessen, sowohl für sich genommen (a bis g) als auch in Verbindung mit der Tarifsperre des § 57 a Satz 2 HRG (h), nicht unverhältnismäßig. 109

a) § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG, wonach eine Befristung aus Gründen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zulässig ist, wird in der Regierungsbegründung damit gerechtfertigt, daß eine ständige Fluktuation erforderlich sei, um einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen zu gewährleisten, ohne den die Forschung erstarren würde (BTDrucks 10/2283, S. 6). Außerdem würden ohne eine solche Befristung die vorhandenen Stellen auf Dauer blockiert und die Nachwuchsförderung behindert (BTDrucks 10/2283, S. 6). 110

Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses, einer aus Art. 5 Abs. 3 GG folgenden Aufgabe, ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. Arbeitsverhältnisse, die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung eines Studiums geben, sind dazu unentbehrlich. Professionelle wissenschaftliche Arbeitsweisen können schwerlich anders als in täglicher Berufsarbeit erlernt und eingeübt werden. Entsprechende Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten zugleich eine gewisse Alimentierung während einer Phase beruflicher Qualifikation, die auf eine vollwertige wissenschaftliche Arbeit vorbereiten soll. Dieser Sinn verflüchtigt sich, wenn das Arbeitsverhältnis über einen gewissen Zeitraum hinaus andauert. Der Einübungseffekt nutzt sich ab. Jede vorberufliche Lernphase muß einmal zu Ende gehen. Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen kann nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden. Ein milderer Mittel als die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist dazu nicht ersichtlich. 111

Die Erforderlichkeit der Regelung wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß eine Befristung von Arbeitsverhältnissen, die der beruflichen Weiterbildung dienen, von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte im wesentlichen als zulässig angesehen worden war (vgl. etwa BAG, AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG, AP Nr. 6 zu § 620 BGB Hochschule). Diese Rechtsprechung war für den Gesetzgeber gerade der Anlaß für die Regelung der Materie; denn die differenzierte und einzelfallbezogene Betrachtungsweise der Gerichte hatte in der Praxis zu Schwierigkeiten geführt. 112

Die Hochschulverwaltungen hatten zahlreiche Entfristungsprozesse verloren. Mitarbeiterstellen wurden damit langfristig blockiert. Es ist aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden, daß der Gesetzgeber es auch aufgrund der Appelle von Wissenschaftsorganisationen für erforderlich hielt, diese Schwierigkeiten und die Unsicherheit einer Rechtslage zu beseitigen, die maßgeblich durch Richterrecht geprägt war.

Ebensowenig kann seine Einschätzung in Zweifel gezogen werden, daß die Tarifvertragsparteien in absehbarer Zeit keine Einigung in dem von ihm angestrebten Sinne erreichen würden. Die beschwerdeführenden Gewerkschaften hatten sich im wesentlichen auf den Standpunkt gestellt, daß kein Regelungsbedarf bestehe, weil die Rechtslage den Interessen beider Tarifvertragsparteien hinreichend Rechnung trage. Selbst nach der unmißverständlichen Ankündigung gesetzgeberischer Schritte durch die Bundesregierung hatten sie keine Verhandlungsbereitschaft gezeigt. Unter diesen Umständen brauchte sich der Gesetzgeber nicht darauf zu verlassen, daß eine Regelung, die zu dem genannten Zweck objektiv erforderlich war, auf andere Weise als durch Gesetz geschaffen worden wäre.

113

Der Eingriff in die Tarifautonomie trifft die Beschwerdeführerinnen auch nicht unzumutbar schwer. Die angegriffene Bestimmung regelt zwar einen Gegenstand, der nicht nur im Bereich des öffentlichen Dienstes, sondern auch in anderen Bereichen üblicherweise durch Tarifverträge (mit-)geregelt wird. Sie betrifft jedoch keinen Schwerpunkt tarifvertraglicher Regelungsgegenstände wie etwa Arbeitsentgelte und andere materielle Arbeitsbedingungen. Außerdem erfaßt sie nur einen vergleichsweise kleinen Ausschnitt aus dem Spektrum der von den Beschwerdeführerinnen vertretenen Arbeitnehmer. Es kommt hinzu, daß die frühere Rechtslage, die (auch) durch den einschlägigen Tarifvertrag gestaltet worden war (Nrn. 1 und 2 SR 2 y BAT), sachlich nur geringfügig geändert worden ist. In Anbetracht dieser Umstände wiegt das Anliegen des Gesetzgebers, Schwierigkeiten bei der Einstellung von Nachwuchskräften aus dem Weg zu räumen, die vorhandenen Stellen für künftigen Nachwuchs freizuhalten und dadurch die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu erhalten und zu verbessern, erheblich schwerer.

114

b) Eine spezielle Begründung für § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG, der eine Befristung von Arbeitsverträgen gestattet, wenn der Mitarbeiter aus dafür bestimmten Haushaltsmitteln vergütet wird, läßt sich den Gesetzesmaterialien nicht unmittelbar entnehmen. Es ist aber einsichtig, was erreicht werden sollte: Bei projektbezogenen Forschungsmitteln sollte eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Projekts vermieden werden.

115

Auch dieses Ziel ist durch den verfassungsrechtlichen Auftrag an den Gesetzgeber, Wissenschaft und Forschung zu fördern, legitimiert. Bei Mitarbeitern für bestimmte Forschungsprojekte kann eine spezifische Qualifikation erforderlich sein. Ein fester Mitarbeiterbestand würde diesem Einstellungsbedürfnis zuwiderlaufen. Rechtsunsicherheit im Hinblick auf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses beim Auslaufen

116

der dafür bestimmten Mittel kann für ein Forschungsprojekt hinderlich sein. Der Gesetzgeber durfte davon ausgehen, daß eine Hochschule oder Forschungseinrichtung zögert, ein Projekt durchzuführen, wenn sie fürchten muß, nach dessen Beendigung die dafür eingestellte Person langfristig beschäftigen zu müssen. Gegen die Eignung und Erforderlichkeit der Regelung zur Erreichung dieses Ziels sind Bedenken nicht ersichtlich.

Allerdings würde die Regelung über ihr Ziel hinausschießen, wenn ihr zu entnehmen wäre, daß auch eine pauschale Bestimmung von Mitteln für befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern ohne konkrete und nachvollziehbare Zweckbindung als sachlicher Grund ausreichen soll. In dieser weiten Auslegung würde sie die Beschwerdeführerinnen in ihrer Koalitionsfreiheit jedenfalls dann verletzen, wenn weder der Haushaltsgesetzgeber noch die als Arbeitgeber handelnde Hochschul- oder Forschungseinrichtung die Mittel erkennbar für eine bestimmte zeitlich begrenzte Aufgabe gewidmet hat. Insofern bedarf die Vorschrift einer verfassungskonformen Auslegung (vgl. KR-Lipke, § 57 b HRG Rn. 13 ff.; s. auch BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 - 7 AZR 342/95 -).

117

c) Mit der in § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG vorgesehenen Befristung für den Fall, daß der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit oder in der künstlerischen Betätigung erwerben oder vorübergehend einbringen soll, wird die Erleichterung eines ständigen Personalaustausches zwischen Hochschulforschung und übriger Forschung, insbesondere Industrie- und Wirtschaftsforschung, angestrebt (BTDrucks 10/2283, S. 10). Daß ein "Export" theoretischer Erkenntnisse in die Praxis und ein "Import" praktischer Erfahrungen in die Theorie sinnvoll und in gewissem Umfang auch nötig ist, leuchtet ebenso ein wie der Hinweis der Max-Planck-Gesellschaft, es entspreche einem gelegentlich sehr wichtigen Einzelbedürfnis der Forschungsinstitute, kurzfristig wissenschaftliche Spezialisten auszubilden oder für eigene Zwecke anzuwerben, ohne gleichzeitig auf die überwiegende Ausübung normaler wissenschaftlicher Dienstleistungen in der Forschung verzichten zu müssen. Jedenfalls kann an der Legitimität des Gesetzeszweckes unter dem Blickwinkel der Freiheit von Forschung und Lehre nicht ernstlich gezweifelt werden. Gegen Eignung, Erforderlichkeit und Zumutbarkeit der Vorschrift bestehen keine Bedenken.

118

d) Die durch § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG geschaffene Befristungsmöglichkeit bei Drittmittelfinanzierung von Projekten war einer der maßgeblichen Gründe für die Schaffung der angegriffenen Regelung. Im Regierungsentwurf wird die Erleichterung der Drittmittelforschung als wesentliches Ziel der Neuregelung bezeichnet. Ohne eine Verknüpfung der Dauer der betreffenden Arbeitsverhältnisse mit der Laufzeit der Drittmittelfinanzierung werde das Engagement der Drittmittelgeber ebenso zurückgehen wie die Bereitschaft zur Einwerbung von Drittmitteln und zur Einstellung von Drittmittelpersonal (BTDrucks 10/2283, S. 7). Der Gesetzgeber folgt damit der Empfehlung eines vom Bundestag angeforderten Drittmittelberichts der Bundesregierung (BTDrucks 10/225, 10/332, 10/1121). Das Bundesarbeitsgericht hatte die Drittmittelfinanzierung einer Stelle für sich allein nicht als sachlichen Befristungsgrund aner-

119

kannt (BAG, AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen waren dadurch in Schwierigkeiten geraten, wenn drittmittelfinanzierte Stellen nicht wirksam befristet werden konnten und die Mitarbeiter nach dem Auslaufen der Drittmittel weiterbeschäftigt werden mußten.

Die Regelung dient dem Schutz der Freiheit von Wissenschaft und Forschung. Die ihr zugrundeliegende Einschätzung des Gesetzgebers ist einleuchtend und von Verfassungen wegen nicht zu beanstanden. Die Schwierigkeiten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen liegen auf der Hand. Wenn sie Mitarbeiter nach einem Auslaufen der Stellenfinanzierung weiterbeschäftigen müssen, so können dadurch Stellen blockiert werden, die sie für andere Projekte oder nicht projektbezogene Aufgaben benötigen. Schon das Risiko einer Entfristung durch arbeitsgerichtliche Entscheidung kann ihre Bereitschaft mindern, Drittmittelprojekte durchzuführen. Dies zu vermeiden ist ein hochrangiges, durch Art. 5 Abs. 3 GG legitimiertes Ziel. 120

Gegen Eignung und Erforderlichkeit der Regelung bestehen keine Bedenken. Insofern gilt das gleiche wie zu § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG. Die Regelung ist auch zumutbar. Die Forschung an den Hochschulen und Instituten hängt in großem Umfang von Drittmittelfinanzierung ab. Das Ziel des Gesetzes, Komplikationen zu beseitigen, die sich aus der früheren Rechtslage ergaben, hat erhebliches Gewicht. Nachdem darüber keine Einigung unter den Tarifvertragsparteien erreicht werden konnte, müssen diese es hinnehmen, daß der Gesetzgeber sich des Problems angenommen und die bestehende tarifvertragliche Regelung beseitigt hat. 121

e) Mit der in § 57 b Abs. 2 Nr. 5 HRG vorgesehen Befristungsmöglichkeit bei erstmaliger Einstellung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern sollte eine zusätzliche Erprobungs- und Einarbeitungszeit von bis zu zwei Jahren (§ 57 c Abs. 2 Satz 3, § 57 c Abs. 3 HRG) eingeführt werden (BTDrucks 10/2283, S. 10 f.). Der im Regierungsentwurf als "Eingangsvertrag" bezeichnete Vertragstyp sollte dem Umstand Rechnung tragen, daß häufig nicht schon nach kurzer Zeit beurteilt werden kann, ob ein Mitarbeiter für eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung oder für die Mitarbeit an einem Forschungsvorhaben geeignet ist. Weiter heißt es in der Begründung zum Regierungsentwurf, die Höchstgrenzenregelung des § 57 c Abs. 2 HRG ermögliche es, daß nach einem Eingangsvertrag von bis zu zwei Jahren ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag von bis zu fünf beziehungsweise acht Jahren abgeschlossen werden könne (BTDrucks 10/2283, S. 10 f.). 122

Das gesetzgeberische Ziel, im Interesse eines hohen Qualitätsstandards von Forschung und Lehre eine besonders lange zusätzliche Erprobungszeit zu ermöglichen, ist unter dem Blickwinkel der Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen legitim. Die Regelung ist auch geeignet und erforderlich, dieses Ziel zu erreichen. Zwar könnten die Arbeitgeber auch ohne sie Befristungen zu Erprobungszwecken vornehmen, doch würde dies auf Kosten der zulässigen Befristungszeiträume gehen. Die vom Gesetzgeber angestrebte zusätzliche Erprobung, die den Handlungsspielraum der Arbeitgeber erweitert, wäre damit ausgeschlossen. 123

Der Eingriff in die Koalitionsfreiheit ist den Beschwerdeführerinnen auch zumutbar. Er wiegt vor allem deswegen nicht besonders schwer, weil die Regelung keine Tarifnorm außer Kraft gesetzt hat. Die in § 5 BAT festgelegte Höchstdauer von Probezeiten (sechs Monate) gilt nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse (BAG, AP Nr. 163 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Lipke, § 57 b HRG Rn. 36 ff.). Demgegenüber kommt dem durch die erweiterte Befristungsmöglichkeit erreichten Nutzen für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen höheres Gewicht zu. Der Einwand, daß die Tätigkeit im Erstvertrag sich nicht von den Folgeverträgen unterscheide und insofern kein sachlicher Grund für die zusätzliche Befristung vorliege (vgl. etwa KR-Lipke, § 57 c HRG Rn. 10), knüpft an die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur Umgehung des Kündigungsschutzes durch Zeitverträge an. Dieser Gesichtspunkt betrifft aber nicht die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften, um die es hier allein geht. 124

f) Für den Befristungstatbestand bei Lektoren, die überwiegend mit der Ausbildung in Fremdsprachen beschäftigt sind (§ 57 b Abs. 3 HRG), lassen sich aus den Gesetzgebungsmaterialien keine weiterführenden Hinweise entnehmen. Die Bundesregierung hat die Regelung aber in dem Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof, das zu dem Urteil vom 20. Oktober 1993 (NZA 1994, S. 115) geführt hat, mit der Sicherstellung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts begründet. Es bestehe die Gefahr, daß der Lektor den Kontakt mit der Muttersprache verliere, wenn er zu lange an einer deutschen Hochschule lehre. Das Ziel, einen aktualitätsbezogenen Sprachunterricht an den Hochschulen zu sichern, ist - gemessen an Art. 5 Abs. 3 GG - legitim. Aktualitätsbezug ist, sieht man vom Unterricht in den alten Sprachen ab, ein Qualitätsmerkmal, das Hochschulen für ihren Unterricht verlangen dürfen. 125

Die Befristung ist ein geeignetes Mittel, dieses Ziel zu erreichen. Es ist auch erforderlich. Die Gefahr, daß Lektoren, die in der Regel Unterricht in ihrer Muttersprache erteilen, nach einem längeren Aufenthalt in Deutschland den Aktualitätsbezug zu ihrer Sprache verlieren, ist entgegen der Auffassung des Europäischen Gerichtshofs (NZA 1994, S. 115) und des Bundesarbeitsgerichts (NZA 1995, S. 1169; ebenso BAG, Urteil vom 20. September 1995 - 7 AZR 70/95 -) nicht von der Hand zu weisen. Der Aktualitätsbezug der Lektoren zu ihrer Muttersprache ist in jedem Fall stärker, wenn ihr ständiger Aufenthalt in ihrem Heimatland nicht längere Zeit zurückliegt. Ob ein Lektor von den Möglichkeiten, die die heutigen Kommunikationsmittel und Reismöglichkeiten bieten, auch tatsächlich Gebrauch macht, um eine hinreichend enge kulturelle Bindung an sein Heimatland aufrechtzuerhalten, steht in seinem Belieben. Der Aktualitätsbezug kann dadurch nicht in gleichem Maße gesichert werden. 126

Den Beschwerdeführerinnen ist auch diese Regelung, die in keinen Tarifvertrag eingreift, zuzumuten. Die Koalitionsfreiheit wird nur geringfügig beeinträchtigt und muß vor dem angestrebten Ziel der Sicherstellung eines hochwertigen akademischen Sprachunterrichts zurückweichen. Daß die Regelung infolge der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs nur noch auf Lektoren angewandt werden kann, die nicht aus einem Mitgliedstaat der Europäischen Union stammen, ist unter dem Aspekt des Art. 9 Abs. 3 GG ohne Bedeutung. 127

g) Die in § 57 d HRG vorgesehene vorzeitige Kündigung eines Zeitvertrages für den Fall, daß bei einem nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 2 Nr. 4 befristeten Vertrag die Drittmittel vor der geplanten Zeit wegfallen, dient denselben Zwecken wie der Befristungsstatbestand des § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG. Er verletzt die Beschwerdeführerinnen ebensowenig wie dieser in ihrer Koalitionsfreiheit. Inso- weit kann auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen werden. 128

h) Auch in Verbindung mit der Tarifsperre des § 57 a Satz 2 HRG verletzen die ar- beitsvertragsrechtlichen Einzelregelungen des angegriffenen Gesetzes die Be- schwerdeführerinnen nicht in ihrer Koalitionsfreiheit. Die vom Gesetzgeber verfolgten Ziele rechtfertigen es, durch diese Regelung sicherzustellen, daß die Vorschriften des Gesetzes über die Befristung von Arbeitsverträgen des betroffenen Personen- kreises nicht zur Disposition zukünftiger Tarifvertragsverhandlungen stehen. Eine ausdrückliche Begründung für die damit vorgenommene Tarifsperre ist den Geset- zesmaterialien zwar nicht zu entnehmen. Es liegt aber auf der Hand, daß der Gesetz- geber Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien über die Befristung von Ar- beitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich vorbeugen wollte, deren Ergebnis aus seiner Sicht den besonderen Anforderungen an die Forschungsorganisation nicht oder nicht in gleichem Maße genügen würde. 129

Die Tarifsperre ist geeignet, diesen Zweck zu erfüllen. Sie ist auch erforderlich. Der Gesetzgeber des HFVG brauchte es im Rahmen seiner Einschätzungsprärogative nicht als gesichert anzusehen, daß auch ohne Anordnung einer Tarifsperre die von ihm getroffenen Regelungen von den Tarifvertragsparteien nicht mehr abgeändert werden würden. Er mußte sich nicht darauf verlassen, daß die öffentlichen Arbeitge- ber in Tarifverhandlungen Vereinbarungen, die inhaltlich von den in Frage stehenden gesetzlichen Vorschriften abweichen, unter allen Umständen ablehnen würden. Aus seiner Sicht konnte nicht ausgeschlossen werden, daß unter dem Druck von Arbeits- kampffmaßnahmen oder im Zusammenhang mit Verhandlungen über andere arbeits- rechtliche Gegenstände auch die gesetzliche Befristung von Arbeitsverträgen auf der Grundlage der §§ 57 a ff. HRG zur Disposition gestellt werden würde. 130

Der Eingriff in die Tarifautonomie ist den Beschwerdeführerinnen auch zuzumuten. Zwar ist mit der Regelung des § 57 a Satz 2 HRG eine erhebliche Beeinträchtigung ihrer Tarifautonomie verbunden. Die mit dem HFVG verfolgten Ziele, die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Forschung zu sichern und den wissenschaftlichen und akademischen Nachwuchs zu fördern, haben jedoch ein höheres Gewicht. Der Gesetzgeber kann sich bei der Verfolgung dieser Ziele unmittelbar auf das Grundgesetz berufen. Art. 5 Abs. 3 GG macht es zu seiner Pflicht, Wissenschaft und Forschung zu fördern. Gegenüber diesem unmittelbar aus dem Grundgesetz ableitbaren Gemeinwohlbelang müssen die Interessen der Beschwerdeführerinnen zurücktreten. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß der Gegenstand der in Frage stehenden Vorschriften teilweise noch nicht in Tarifverträgen erfaßt war oder, sofern dies der Fall war, weder das Entgelt noch andere materielle Arbeitsbedingungen betroffen sind.

Seidl	Grimm	Kühling
Die Richterin Seibert ist an der Unterschrift gehin- dert.	Jaeger	Haas
Seidl		
Hömig		Steiner

Abweichende Meinung des Richters Kühling

zum Beschluß des Ersten Senats vom 24. April 1996

- 1 BvR 712/86 -

Ich halte § 57 a Satz 2 HRG für verfassungswidrig, soweit dadurch die Wirksamkeit künftiger Tarifnormen ausgeschlossen wird. 132

Die Regelung greift in die Koalitionsfreiheit der Beschwerdeführerinnen ein. Der Eingriff ist schwerwiegend. Er verwehrt den Tarifvertragsparteien auf Dauer jede Einflußmöglichkeit auf die Gestaltung der geregelten Materie. Das meint auch die Senatsmehrheit. Sie hält den Eingriff allerdings für gerechtfertigt. Da bin ich anderer Meinung. Der Gesetzgeber hatte wenig Anlaß, seine Regelung durch eine Tarifsperre zu sichern. Vielmehr gab und gibt es gute Gründe dafür, den Tarifvertragsparteien Gestaltungsspielraum offenzuhalten. Insgesamt ist der Eingriff daher unverhältnismäßig. 133

Sieht man mit der Senatsmehrheit in der Tarifsperre einen zusätzlichen Eingriff, so besteht auch zusätzlicher Rechtfertigungsbedarf. Die Rechtfertigung kann nur - das verkennt auch die Senatsmehrheit nicht - in der Sorge begründet sein, daß das Gesetz in künftigen Tarifauseinandersetzungen verwässert würde. Für die Sorge muß es aber reale Gründe geben. Der Wunsch des Gesetzgebers, daß die Regelung unangefochten bestehen bleiben möge, kann allein nicht ausreichen. Anderenfalls ließe sich eine Tarifsperre bei jedem gesetzgeberischen Eingriff in eine durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Materie rechtfertigen. Die Forderung nach zusätzlichem Rechtfertigungsbedarf wäre der Sache nach aufgegeben. 134

Weder im Gesetzgebungsverfahren noch in dem vorliegenden Rechtsstreit sind Risiken für den Fortbestand der Einzelregelungen dargelegt worden, die ihren Schutz durch eine Tarifsperre erfordern. Anlaß für eine Tarifsperre besteht im allgemeinen nur dann, wenn zu befürchten ist, daß die Tarifvertragsparteien sich einvernehmlich über die Ziele des Gesetzes hinwegsetzen. Diese Sorge ist hier angesichts der eindeutigen Haltung der Arbeitgeberseite offensichtlich unbegründet. Eine klare Zeitvertragsregelung für den Mittelbau ist nach Auffassung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Interesse ihrer Funktionsfähigkeit unentbehrlich. Was könnte sie veranlassen, diesen Standpunkt in künftigen Tarifverhandlungen preiszugeben? Dem Senatsbeschluß läßt sich dazu nichts entnehmen. Auch ich vermag keinen Grund dafür zu erkennen. 135

Die Bundesregierung weist auf die fehlgeschlagenen Tarifverhandlungen hin und meint, die Tarifvertragsparteien seien nicht in der Lage, die anstehenden Probleme sinnvoll zu regeln. Der Senatsbeschluß geht darauf nicht näher ein. Das Argument ist in der Tat wenig überzeugend: Die ablehnende Haltung der Gewerkschaften vor Erlaß der angegriffenen Regelung vermag die Sorge um deren Fortbestand nicht zu rechtfertigen. Sie haben sich in den früheren Tarifverhandlungen keineswegs gegen eine Befristung der Arbeitsverhältnisse des Mittelbaus an Hochschulen und For- 136

schungseinrichtungen ausgesprochen. Vielmehr haben sie damals den Standpunkt vertreten, die bestehende Rechtslage trage bei sachgerechter Vertragsgestaltung den berechtigten Belangen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen hinreichend Rechnung. Das traf im wesentlichen auch zu. Die Befristungsgründe der Aus- und Fortbildung, der haushaltsrechtlichen Vorgaben, der Drittmittelfinanzierung und der Projektbezogenheit waren in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung grundsätzlich anerkannt. Den Arbeitgebern war es deshalb auch im wesentlichen darum gegangen, die Unsicherheiten einer richterrechtlich geprägten Rechtslage zu bereinigen und für die Personalverwaltungen klare Tatbestände zu schaffen. Diesem - berechtigten - Anliegen hatten die Gewerkschaften sich versagt, weil sie im Interesse ihrer Mitglieder eine einzelfallbezogene Behandlung vorzogen. Bis heute gibt es keinen Grund für die Annahme, daß sie grundsätzlich gegen Zeitverträge bei wissenschaftlichen Mitarbeitern eintreten würden, wenn das Gesetz ihnen dafür Verhandlungsspielraum zubilligte.

Selbst wenn die Gewerkschaften Ziele verfolgten, die dem Gesetzeszweck zuwiderliefen: Druckmittel, die entsprechenden Forderungen zum Erfolg verhelfen könnten, stehen ihnen bei wirklichkeitsnaher Betrachtung nicht zur Verfügung. Für unbefristete Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen und Forschungseinrichtungen kann sie die Kampfbereitschaft ihrer Mitglieder nicht mobilisieren. Arbeitskämpfe werden für die Verbesserung der Entgelte und materiellen Arbeitsbedingungen geführt. Arbeitsvertragsgestaltende Sonderregelungen der hier umstrittenen Art können praktisch nur einvernehmlich herbeigeführt werden.

137

Eine tarifdispositive Ausgestaltung der Zeitvertragsregelung wäre den Zielen des Gesetzes nicht nur nicht abträglich, sondern eher förderlich gewesen. Handlungsspielräume der Tarifvertragsparteien können eine Konsolidierung der Rechtslage und ihre Anpassung an neue Entwicklungen erleichtern. Bei komplexen Interessenlagen gibt es häufig ergänzenden Regelungsbedarf, und darauf können die Tarifvertragsparteien regelmäßig sach- und zeitgerechter als der Gesetzgeber reagieren. So spricht viel dafür, daß sie eine europarechtskonforme und gleichmäßige Behandlung aller Lektoren nach den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts einvernehmlich hätten herbeiführen können. Ernstzunehmende verfassungsrechtliche Einwendungen, wie sie etwa von Lipke gegen die Erstvertragsregelung des § 57 c HRG geltend gemacht werden (KR, § 57 c HRG Rn. 10 a), ließen sich durch tarifvertragliche Regelungen unschwer ausräumen (im vorliegenden Verfahren war auf diese Einwände nicht einzugehen). Im gemeinsamen Interesse der Tarifvertragsparteien können auch Normkonkretisierungen liegen, die jetzt der Rechtsprechung überlassen bleiben. Ein Beispiel dafür gibt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Januar 1996 (7 AZR 342/95) zu § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG.

138

Der Senatsbeschuß verzichtet auf eine Erörterung dieser naheliegenden Erwägungen. Statt dessen begnügt er sich mit einem Hinweis auf die Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers. Dieser Hinweis ist zwar grundsätzlich berechtigt. Er entlastet das Gericht aber nicht davon, die Plausibilität der Erwägungen zu prüfen, die zu der

139

Einschätzung geführt haben oder zumindest hätten führen können.

Kühling

**Bundesverfassungsgericht, Beschluss des Ersten Senats vom 24. April 1996 -
1 BvR 712/86**

Zitiervorschlag BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 24. April 1996 - 1 BvR 712/
86 - Rn. (1 - 139), http://www.bverfg.de/e/rs19960424_1bvr071286.html

ECLI ECLI:DE:BVerfG:1996:rs19960424.1bvr071286