

Offener Brief des Personalrats des wissenschaftlichen Personals

Der Personalrat des wissenschaftlichen Personals bittet Sie in einer sehr wichtigen Angelegenheit um Ihre Mithilfe:

Langjährigen und erfolgreichen wissenschaftlichen Mitarbeitern unserer Universität mit Drittmittelverträgen droht das Aus – selbst wenn sie ihre eigene Stelle durch selbst eingeworbene Drittmittel finanzieren.

Was ist der Hintergrund des Problems? Auf der Basis neuer Rechtsprechung zur Wirksamkeit der wiederholten Befristung von Arbeitsverträgen im Drittmittelbereich (sog. Kettenarbeitsverträge, § 2 Abs. 2 WissZeitVG) befürchtet die Universitätsleitung offenbar, dass langjährig Beschäftigte sich aufgrund der möglichen Unwirksamkeit der Befristungen auf unbefristete Beschäftigung einklagen könnten. Wegen dieser Befürchtung hat man offenbar im vergangenen Jahr eine neue Bewertung des rechtlichen Risikos von langjährigen Drittmittelbefristungen vorgenommen – und verlängert Beschäftigten im Drittmittelbereich, bei denen es aufgrund ihrer individuellen Vertragshistorie Zweifel an der Rechtswirksamkeit einer erneuten Befristung geben könnte, ihre Verträge nicht mehr. Dies gilt selbst dann, wenn diese Mitarbeiter die Drittmittel selbst eingeworben haben, um ihre Stelle zu finanzieren, oder schon vergleichsweise kurz vor dem Ruhestand stehen.¹ Viele dieser Mitarbeiter haben langjährig auf befristeten Verträgen (z.B. in Sonderforschungsbereichen oder Exzellenzclustern) hervorragende Arbeit geleistet und selbst Drittmittel eingeworben. Mit ihrer langjährigen Erfahrung sind sie Garanten für wissenschaftliche Qualität und Forschungskontinuität an der UHH – und haben zur guten Reputation der UHH deutlich beigetragen.

Diese Situation ist eine Katastrophe, denn für viele unserer spezialisierten Kollegen bedeutet dies das berufliche Aus. Für die Forschungsteams geht dadurch wertvolle und nur schwer ersetzbare Expertise verloren, insbesondere auch in Exzellenzclustern.

Das von der Universität zu übernehmende Risiko ist unseres Erachtens nach vergleichsweise gering: Es geht um eine begrenzte Zahl von derzeit etwa 50 langjährig aus Drittmitteln finanzierten Mitarbeitern, für die mit einer nur geringen Wahrscheinlichkeit Stellen zusätzlich finanziert werden müssten. Denn nur, wenn keine weiteren Drittmittel eingeworben werden, und wenn dann der Beschäftigte auf Unwirksamkeit der Befristung klagt und dann auch Recht bekommt, ist eine entfristete Stelle aus anderen Mitteln zu finanzieren.

Von der Universitätsleitung wird aktuell ein „Frühwarnsystem“ installiert, das Betroffene und die Arbeitsbereiche frühzeitig darüber informieren soll, ob Verträge verlängert werden. Die inhaltliche Entscheidung, als „riskant“ eingestufte Verträge nicht zu verlängern, ändert sich aber dadurch nicht: auch Personal mit selbsteingeworbener oder langjährig gesicherter Drittmittelfinanzierung wird radikal aussortiert – nur eben rechtzeitig darüber informiert.

Wir meinen: Schon aufgrund der Fürsorgepflicht und Wertschätzung für die Mitarbeiter sollte man von einer Universität der Nachhaltigkeit erwarten können, dass diese Mitarbeiter nicht wegen eines sehr begrenzten rechtlichen Risikos nach vielen Jahren erfolgreicher Mitarbeit einfach vor die Tür gesetzt werden. Es muss trotz neuer Rechtsprechung nach Lösungen gesucht werden, um diese wertvollen Mitarbeiter auch weiter zu beschäftigen.

Deshalb unsere Bitte: Unterstützen Sie uns auf allen Ebenen und in allen Gremien, damit diese Kollegen auch weiterhin eine Perspektive an unserer Universität haben! Setzen Sie sich zusammen mit uns dafür ein, dass bessere Lösungen gefunden werden!

Offener Brief des Personalrats des wissenschaftlichen Personals

Was könnten Lösungen sein?

Für den Fall, dass Drittmittel wider Erwarten nicht oder erst verspätet zur Verfügung stehen, schlagen wir vor, einen **Ausfallfonds** einzurichten, der aus den zentral einbehaltenen Overheadmitteln gespeist wird. Hierzu ist ggfs. eine Anpassung der Verbuchung der Overheadmittel vonnöten, damit eine Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG erfolgen kann. Damit kann den Betroffenen schnell geholfen werden.

Darüber hinaus fordern wir, dass die Universitätsleitung zügig und ernsthaft im Sinne der Nachhaltigkeit (zumindest partielle) **Entfristungen** ermöglicht. Denn faktisch handelt es sich um Dauerstellen in der Forschung, für die das Prinzip „Daueraufgabe = Dauerstelle“ greifen sollte. Natürlich sind weiterhin die Projektleiter und -leiterinnen gefordert, damit die Finanzierung dieser partiell entfristeten Stellen auch zukünftig durch Drittmittel erfolgen kann. Das verbleibende finanzielle Restrisiko muss aber durch die gesamte Universitätsgemeinschaft gestemmt werden.

Hamburg, den 27.3.2018 Personalrat des wissenschaftlichen Personals der Universität Hamburg

¹ Die betroffenen Beschäftigten sind in wechselnden Drittmittelprojekten an der Universität beschäftigt, meistens seit mehr als 10 Jahren. Da sie ihre Qualifizierungszeit nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 6 bzw. 12 Jahren bereits überschritten haben, erfolgt ihre Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG. Dieser sagt: „Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen).“

Für viele bedeutet dies (neben der Entfristung der Stelle) die einzige Chance, weiterhin an der Universität beschäftigt zu werden. Zwar wurde im Jahr 2016 das WissZeitVG novelliert, dabei blieb aber §2 Abs. 2 WissZeitVG unverändert. Bereits im Jahr 2016 gab es ein Bundesarbeitsgerichtsurteil, dass sich mit solchen Kettenverträgen an Hochschulen befasste. Im Urteil wurde festgehalten, dass es gewisse Konstellationen gibt, unter denen eine wiederholte Befristung nicht gesetzeskonform ist.

s. auch: https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/___2.html

https://www.hensche.de/Kettenbefristung_Hochschulen_Kettenbefristung_an_Hochschulen_BAG_7AZR259_14.html

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=18692>).