



**An die Mitglieder
des Akademischen Senats
der Universität Hamburg**

18.04.2018

UHH/K/6

Dr. Martin Hecht

Kanzler

Mittelweg 177
5. OG, Raum N5007
20148 Hamburg

Tel. +49 (0)40 - 42838 -4404
Fax +49 (0)40 - 42838 -6839
Kanzler@uni-hamburg.de
www.uni-hamburg.de

Sitzung des Akademischen Senats am 26.04.2018

**TOP: Langjährige Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in
Drittmittelprojekten**

Die überwiegende Beschäftigung aus Drittmitteln ist 2007 als eigenständiger sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) aufgenommen worden (sogenannte Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG). Es wurde damit die Voraussetzung geschaffen, dass die Befristung von Arbeitsverträgen im Rahmen von Drittmittelprojekten erleichtert wird, auch wenn die Höchstgrenzen für die Befristung zur Qualifizierung bereits ausgeschöpft sind. Bei langjährig in Drittmittelprojekten beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist allerdings neben der auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützten Befristung auch der Aspekt der sogenannten Kettenbefristung zu beachten.

Die Personalabteilung prüft bei Anträgen auf befristete Einstellung oder Weiterbeschäftigung regelmäßig, ob diese rechtskonform umgesetzt werden können. Gesetzes- oder Rechtsprechungsänderungen sind dabei entsprechend zu berücksichtigen. In der Vergangenheit haben deshalb bereits wiederholt, etwa nach Änderungen des damals gültigen Hochschulrahmengesetzes, nach Weiterentwicklung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung sog. Lektoren, im Zuge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Thema Kettenbefristungen allgemein, oder nach der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Jahr 2016, Anpassungen des Prüfungsmaßstabes stattgefunden.

Die Prüfung auf potenzielle rechtsmissbräuchliche Kettenbefristungen ist daher bereits seit längerem ein fester Bestandteil der umfänglichen Befristungsprüfung seitens der Personalabteilung. Nach einem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus 2016 ist der Aspekt der Kettenbefristung auch bei langjährig in Drittmittelprojekten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang wurde bereits in 2016 eine erste Entfristungsklage an der Universität Hamburg erhoben, die sich auf die Argumentation der Kettenbefristung stützte. Das Ergebnis der Prüfung, ob eine rechtsmissbräuchliche Kettenbefristung vorliegt, ist stets einzel-fallbezogen, da das Zusammenspiel von Anzahl bisheriger Verträge, Ausgestaltung der Stelle, Dauer der Anstellung und geplante Weiterbeschäftigung für die Entscheidung bedeutsam sind.

Hier wurden und werden seitens der Personalabteilung im Zusammenhang mit der Prüfung auf eine Kettenbefristung alle alternativen Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung geprüft, sowohl befristet als auch unbefristet. In Einzelfällen kann eine Weiterbeschäftigung aber auch nicht realisiert werden. Seit Ende des Jahres 2017 treten aufgrund des Ablaufs derartiger Befristungen entsprechende Fälle vermehrt auf. Zudem wurden an der UHH weitere Entfristungsklagen erhoben, die eine rechtsmissbräuchliche Kettenbefristung von in Drittmitteln beschäftigten Mitarbeitern zum Gegenstand haben.

Zur Vermittlung der aktuellen Sachlage haben Präsidium und Personalabteilung auch auf Grundlage einer kontinuierlichen Abstimmung mit dem wissenschaftlichen Personalrat unterschiedliche kommunikative Maßnahmen ergriffen: Sowohl die Professorinnen und Professoren als auch die Fakultäten wurden über die Thematik informiert (s. [Anlage 1](#)). Zur weiteren Erläuterung wurden Informationen im Kommunikations- und Serviceportal der Universität Hamburg (KUS) [online](#) gestellt, die allen Mitgliedern der UHH zugänglich sind. In diesem Zusammenhang bietet die Personalabteilung eine Vorprüfung zu gewünschten Weiterbeschäftigungen, auch im Rahmen von geplanten Drittmittelanträgen oder -verlängerungen an, um Beschäftigten und Projektverantwortlichen frühestmöglich eine Planungsgrundlage in Hinsicht auf eine Weiterbeschäftigung zu geben.

Auch an anderen Hochschulen wird aktuell der Umgang mit Kettenbefristungen in einer vergleichbaren Weise wie an der UHH diskutiert und im Austausch mit der HRK im Rahmen von Arbeitskreisen thematisiert. Seitens der BWFG konnte auf Landesebene der derzeitige Umgang der Universität Hamburg mit der Thematik sinnhaft nachvollzogen werden.

Die Universität Hamburg verfolgt das grundsätzliche Ziel, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden und auch in Drittmittelprojekten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig Berufsentwicklungspfade sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität aufzuzeigen. Im Rahmen der Personalentwicklung der Universität Hamburg wird bereits eine umfangreiche Begleitung auch von befristet beschäftigten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen angeboten. Die Personalentwicklung bietet allen Beschäftigten unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis ein vielfältiges Beratungsangebot zur beruflichen Weiterentwicklung an.

Darüber hinaus wird das Präsidium mit den Fakultäten in der nächsten Kammersitzung das aktuelle und zukünftige Vorgehen mit (langfristig) in Drittmittelprojekten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprechen, um Handlungsoptionen zu entwickeln, die in Drittmittelprojekten befristet beschäftigten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eindeutige Perspektiven eröffnet, so dass eine frühzeitige Karriereplanung möglich und planbar ist.

Bei aktuell in Drittmittelprojekten beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei denen eine rechtsmissbräuchliche Kettenbefristung angenommen werden kann, wird auch unter Berücksichtigung von sozialen Komponenten eine befristete und im Einzelfall auch unbefristete Weiterbeschäftigung geprüft. Diese Prüfung erfolgt in enger Abstimmung zwischen Personalabteilung, Fakultäten und Beschäftigungsbereichen.

Zu den dem Akademischen Senat vorliegenden Fragen nimmt das Präsidium in [Anlage 2](#) Stellung.

Dr. Martin Hecht



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

UHH – Der Kanzler – Mittelweg 177 – 20148 Hamburg

An die Professorinnen und Professoren
der Universität Hamburg

15.03.2018
UHH/K/6/Jur

Dr. Martin Hecht

Kanzler

Mittelweg 177
5. OG, Raum N5007
20148 Hamburg

Tel. +49 (0)40 - 42838 -4404
Fax +49 (0)40 - 42838 -6839
kanzler@uni-hamburg.de
www.uni-hamburg.de

Langjährige Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Drittmittelprojekten

Sehr geehrte Damen und Herren,

die überwiegende Beschäftigung aus Drittmitteln ist 2007 als eigenständiger sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) aufgenommen worden (sogenannte Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG). Es wurde damit die Voraussetzung geschaffen, dass die Befristung von Arbeitsverträgen im Rahmen von Drittmittelprojekten erleichtert wird, auch wenn die Höchstgrenzen für die Befristung zur Qualifizierung (6 + 6 Jahre) bereits ausgeschöpft sind. Bei langjährig in Drittmittelprojekten beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist allerdings neben der auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützten Befristung auch der Aspekt der sogenannten Kettenbefristung zu beachten.

Bei der Kettenbefristung kann es sich um eine unwirksame Befristung handeln, die nicht aus dem einzelnen Vertrag heraus zu bewerten ist, sondern u.a. aus der Gesamtdauer der Beschäftigung sowie der Anzahl an Verträgen. Das bedeutet, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages im Falle von mehrfach aufeinander folgenden befristeten Verträgen unwirksam sein kann, auch wenn für den aktuellen Vertrag ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegt.

Die Kettenbefristung ist nicht auf Basis einer gesetzlichen Grundlage geregelt. Es handelt sich um ein von der europäischen und nationalen Rechtsprechung entwickeltes Kriterium, das über den individuellen, gesetzlichen Befristungsgründen steht, die sich z.B. aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ergeben. Somit orientieren sich die Voraussetzungen der Kettenbefristung nicht direkt an gesetzlichen Normen, sondern werden durch die Gerichte z.B. im Rahmen von einzelnen Klageverfahren festgelegt. Neben den Gesetzen fungiert die laufende Rechtsprechung als maßgebliche und verbindliche Grundlage für die Personalabteilung bei der Prüfung der Rechtswirksamkeit von Befristungen.

Entsprechend der aktuell gültigen Rechtsprechung ist der Aspekt der Kettenbefristung auch bei langjährig in Drittmittelprojekten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass keine uneingeschränkte Möglichkeit besteht, Personen über Jahre hinweg befristet zu beschäftigen, selbst wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG vorliegen, also eine der Drittmittelbewilligung entsprechende Beschäftigung erfolgen soll.

Im Anhang übermittele ich Ihnen weitergehende Informationen zum Umgang mit Kettenbefristungen, die wir auch im [KUS-Portal](#) hinterlegt haben. Um sowohl den Beschäftigten als auch Ihnen frühzeitig eine Planungsgrundlage mit Blick auf eine Weiterbeschäftigung und die Ausgestaltung eines Drittmittelprojektes geben zu können, sollten Sie sich frühzeitig mit den im Hinweisblatt genannten Rahmendaten einer Weiterbeschäftigung an den Personalservice wenden. In Abstimmung zwischen Personalabteilung, der Fakultät und Ihnen kann auf dieser Grundlage eine belastbare Aussage zur Ausgestaltung einer möglichen Weiterbeschäftigung getroffen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Martin Hecht



Informationen zum Umgang mit „Kettenbefristungen“ bei Weiterbeschäftigungen

Stand 13.03.2018

Vor jeder befristeten Einstellung und Weiterbeschäftigung erfolgt grundsätzlich eine Befristungsprüfung durch den Personalservice. Im Rahmen der Befristungsprüfung muss sowohl im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich u.a. der Aspekt der sogenannten Kettenbefristung beachtet werden.

Was ist eine Kettenbefristung?

Bei der Kettenbefristung kann es sich um eine unwirksame Befristung handeln, die sich nicht aus dem einzelnen Vertrag heraus ergibt, sondern u.a. aus der Gesamtdauer der Beschäftigung sowie der Anzahl an Verträgen. Das bedeutet, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages im Falle von mehrfach aufeinander folgenden befristeten Verträgen unwirksam sein kann, auch wenn für den aktuellen Vertrag ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegt.

Wer regelt die Voraussetzungen einer Kettenbefristung?

Die Kettenbefristung ist nicht auf Basis einer gesetzlichen Grundlage geregelt. Es handelt sich um ein von der europäischen und nationalen Rechtsprechung entwickeltes Kriterium, das über den individuellen, gesetzlichen Befristungsgründen steht, die sich z.B. aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ergeben. Somit orientieren sich die Voraussetzungen der Kettenbefristung nicht direkt an gesetzlichen Normen, sondern werden durch die Gerichte z.B. im Rahmen von einzelnen Klageverfahren festgelegt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass die Kettenbefristungsprüfung auch im Rahmen der sogenannten Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) erfolgen muss. Selbst wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG vorliegen, also eine der Drittmittelbewilligung entsprechende Beschäftigung erfolgen soll, besteht nach der aktuellen Rechtsprechung keine uneingeschränkte Möglichkeit, Personen über Jahre hinweg befristet zu beschäftigen.

Welche Aspekte sind bei der Prüfung einer Kettenbefristung zu berücksichtigen?

Um zu beurteilen, ob eine Kettenbefristung vorliegt, gibt es keine festen Grenzen hinsichtlich der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Das Ergebnis einer Prüfung ist sehr stark einzelfallbezogen. Es kommt immer auf die Wertung und das Zusammenspiel einzelner Kriterien an.

Nach derzeitigem Stand sind aufgrund der bisherigen Rechtsprechung neben der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Anzahl an Verträgen nachfolgende Aspekte zu berücksichtigen, die im Zusammenhang mit Kettenbefristungen eine befristete Weiterbeschäftigung ermöglichen bzw. erschweren können:

- Aspekte im Rahmen der Befristungsprüfung, die eine befristete Weiterbeschäftigung ermöglichen:
 - Unterschiedliche Befristungsgründe im Laufe der Beschäftigung
 - Übereinstimmung des Finanzierungszeitraums und der Beschäftigungsdauer
 - Zumindest teilweise auf die eigene Qualifizierung ausgerichtete Beschäftigung
 - Unterschiedliche Qualifizierungsziele während des Gesamtbeschäftigungsverhältnisses (z.B. Promotion, Habilitation, Projekterfahrung)
 - Restzeiten im Rahmen der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG bzw. nur geringe Zeiten nach Verbrauch der Höchstbefristungsdauer
 - Unterschiedliche Aufgaben in den verschiedenen Befristungszeiträumen (z.B. unterschiedliche fachliche Ausrichtung, unterschiedliche Qualifikationsanforderungen)
 - (längere) Unterbrechungen zwischen einzelnen Beschäftigungsabschnitten

- Aspekte im Rahmen der Befristungsprüfung, die eine befristete Weiterbeschäftigung erschweren:
 - Durchgängige Beschäftigung ohne Unterbrechungszeiten
 - Überwiegende Beschäftigung ohne eigene Qualifizierungsinhalte im Laufe der Beschäftigung

Welche Informationen benötigt der Personalservice bei der Prüfung von Kettenbefristungen?

Um ein kurzfristiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund einer möglicherweise unzulässigen Kettenbefristung zu vermeiden, bietet der Personalservice eine vorgezogene Prüfung für die Beschäftigungsbereiche ggf. zusammen mit den Beschäftigten an.

Die Beschäftigungsbereiche sollten sich frühzeitig an den Personalservice wenden, wenn bekannt ist, wie die Weiterbeschäftigung ausgestaltet werden soll. Dies kann z.B. bei der Drittmittelantragstellung der Fall sein, da in diesem Rahmen bekannt ist, in welchem Umfang, für welchen Zeitraum und mit welchen Aufgaben die bereits an der UHH beschäftigte Person eingesetzt werden soll. Je früher die Beschäftigungsbereiche mit den erforderlichen Rahmenbedingungen an den Personalservice herantreten, desto schneller kann im Interesse aller Beteiligten eine belastbare Planungsgrundlage gewährleistet werden. Gleiches gilt für Personen, die eine eigene Stelle einwerben wollen.

Ausreichend ist in diesem Fall eine formlose E-Mail an die für Sie für Einstellungen zuständige Personalsachbearbeitung (<https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/personalservice/team.html>) mit der Bitte um Prüfung auf mögliche Kettenbefristung. Dabei sind folgende Informationen mitzuteilen:

- Name des/der betroffenen Beschäftigten
- Dauer der gewünschten Beschäftigung
- Vorgesehene Entgeltgruppe
- Vorgesehene Arbeitszeit
- Verändert sich mit Blick auf die vergangene Beschäftigung der Tätigkeitsbereich inhaltlich wesentlich? Ja/Nein (z.B. inhaltlich stark unterschiedliche Projekte)

An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass bei einem befristeten Vertrag kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht. Nicht jede durch den Bereich gewünschte Weiterbeschäftigung kann auf Grundlage der aktuellen Rechtsprechung in der beantragten Form umgesetzt werden. Es ist daher wichtig, dass Beschäftigte, bei denen die Ausgestaltung der Weiterbeschäftigung noch offen ist, sich rechtzeitig vor dem Auslaufen ihres Vertrages u.a. bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden, um etwaige Ansprüche für den Fall einer ausbleibenden Weiterbeschäftigung zu sichern.

Fragen des Personalrats des wissenschaftlichen Personals an das Präsidium zum beantragten TOP WissZeitVG/Kettenbefristungen

1. Wieviele Personen (VZÄ) sind maximal von der Nicht-Verlängerung ihrer Verträge nach §2 Abs. 2 WissZeitVG betroffen? Bitte um eine Aufstellung nach Altersgruppen 35-40, 40-45, 45-50, 50-55, 55-60, > 60.

Antwort: Eine systematische Auswertung von Beschäftigungsverhältnissen, die aufgrund des Aspektes der Kettenbefristung nicht befristet verlängert werden können, ist nicht möglich. Nach derzeitigem Stand (März 2018) sind derzeit 117 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (> 35 Jahre) als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG (sog. Drittmittelbefristung) befristet beschäftigt. Bei einer Differenzierung nach Altersgruppen ergibt sich folgende Aufstellung:

| | | RW | WiSo | EW | GW | MIN | PB | BWL | Zentrale Einh. |
|---------------|------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-------------------|
| Gesamt | 117 | 0 | 4 | 9 | 24 | 52 | 1 | 0 | 17 |
| >60 | 9 | 0 | 1 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 55-60 | 11 | 0 | 0 | 0 | 4 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| 50-55 | 11 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 0 | 0 | 2 |
| 45-50 | 33 | 0 | 1 | 4 | 8 | 16 | 0 | 0 | 4 |
| 40-45 | 20 | 0 | 0 | 0 | 8 | 10 | 0 | 0 | 2 |
| 35-40 | 33 | 0 | 2 | 3 | 7 | 11 | 1 | 0 | 9 |

A

us den Angaben lässt sich nicht die pauschale Aussage ableiten, dass bei allen aufgeführten Beschäftigten automatisch eine Kettenbefristungsproblematik gegeben ist. Hierfür ist eine Einzelfallprüfung erforderlich.

In Bezug auf Ablehnungen der befristeten Weiterbeschäftigung in Drittmittelprojekten kann derzeit nur abgeschätzt werden, dass es sich im Jahr 2017 und bis März 2018 um eine Zahl von bis zu zehn Mitarbeitenden handelt, in denen es aufgrund der Thematik „Kettenbefristung“ zu einer Prüfung mit dem Ergebnis einer Ablehnung der Weiterbeschäftigung gekommen ist.

2. Welchem finanziellen Risiko würde dies entsprechen, falls zukünftig keine Drittmittel mehr eingeworben werden könnten?

Antwort: Auf Grundlage der vorliegenden Informationen lassen sich pauschal keine belastbaren Aussagen dahingehend treffen, wie hoch das finanzielle Risiko ist, falls zukünftig keine Drittmittel mehr eingeworben werden könnten. Bei jedem

Drittmittelprojekt und einem damit verbundenen Beschäftigungsverhältnis ist eine einzelfallbezogene finanzielle Risikoabschätzung vorzunehmen.

3. Wie hoch schätzt das Präsidium das Risiko ein, dass zukünftig keine Drittmittel mehr für die Betroffenen eingeworben werden? Welches finanzielle Risiko ergibt sich daraus?

Antwort: Vgl. Antwort zu Frage 2.

4. In wieweit werden soziale Komponenten bei der Nichtverlängerung von Stellen berücksichtigt?

Antwort: Die einzelfallbezogene Prüfung in Bezug auf eine rechtsmissbräuliche Befristung erfolgt unabhängig von sozialen Komponenten. Sollte eine befristete Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich sein, erfolgt in Abstimmung mit den jeweiligen Fakultäten und Fachbereichen auch unter Berücksichtigung von sozialen Komponenten eine Prüfung, ob eine anderweitige Ausgestaltung der Beschäftigung möglich ist.

5. In der Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung wurde die Verstetigung der Hochschulpaktmittel beschlossen. Dadurch ergibt sich ein Freiraum für die Einrichtung von Dauerstellen. Hat das Präsidium dazu entsprechende Pläne? Wenn ja, in welchem Umfang. Wenn nein, warum nicht?

Antwort: Die Planungen zur zukünftigen Verwendung der Hochschulpaktmittel hängen von der konkreten Ausgestaltung der in Koalitionsvereinbarung avisierten Verstetigung ab. Sollten HSP-Mittel zweckfrei zur Verfügung gestellt werden, werden diese in erster Priorität genutzt werden müssen, um den Kostenschereneffekt der vergangenen Jahre zu decken. Hierbei handelt es sich um eine jährliche Summe von mindestens 14 Mio. €. Derzeit ist nicht absehbar, dass zusätzliche zweckfreie HSP-Mittel zur Absicherung von rechtsunsicheren Drittmittelbeschäftigungsverhältnissen verfügbar sein werden.

6. Wer trifft im Präsidium bzw. in der Personalabteilung die endgültige Entscheidung über die Nicht-Verlängerung eines Arbeitsvertrages wegen möglicher Kettenbefristung?

Antwort: Die Entscheidung über die Nicht-Verlängerung eines Arbeitsvertrages erfolgt unter Einbeziehung des Beschäftigungsbereiches einzelfallbezogen in Abstimmung zwischen Kanzler, Personalabteilung und der jeweiligen Fakultät bzw. dem jeweiligen Fachbereich.

Fragen von Herrn König zum beantragten TOP WissZeitVG/Kettenbefristungen (bereits im Protokoll zur Sitzung des AS am 22.2.2018)

Auf der Personalversammlung des wiss. Personals wurde berichtet, dass die UHH Verlängerungen von Arbeitsverträgen mit Beschäftigten in Drittmittelprojekten teilweise nicht mehr durchführt. Dabei wurde deutlich, dass durch diese Maßnahme möglicherweise die Durchführung von Drittmittelprojekten und die effektive Arbeit etablierter Arbeitsgruppen beeinträchtigt werden. Dazu habe ich folgende Fragen:

1. Wenn etablierte Arbeitsgruppen nicht weiter zusammenarbeiten können, sind bewilligte Drittmittelprojekte in ihrer Durchführung gefährdet. Wie schätzt das Präsidium den Schaden für die UHH (z.B. durch Rückgabe bewilligter Drittmittelprojekte) ein? Inwieweit sind auch Exzellenzcluster davon betroffen?

Antwort: Das Präsidium schätzt das Risiko in Bezug auf die Gefährdung von bereits bewilligten Drittmittelprojekten gering ein. Um eine zielgerichtete Durchführung von Drittmittelprojekten zu gewährleisten, sollten die Möglichkeiten einer befristeten Weiterbeschäftigung von in Drittmittelprojekten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig im Austausch mit der Personalabteilung geklärt werden.

2. In wie vielen Fällen wurde seit 2017 bei durch die Bereiche bereits beantragten Weiterbeschäftigungen kein Arbeitsvertrag geschlossen?

Antwort: Es besteht keine regelhafte Dokumentation, in welchen Fällen es nicht zu einem Arbeitsverhältnis kommt. In Bezug auf Ablehnungen der Weiterbeschäftigung kann deshalb derzeit nur abgeschätzt werden, dass es sich im Jahr 2017 und bis März 2018 um eine kleine Zahl von bis zu zehn Mitarbeitenden handelt, in denen es aufgrund der Thematik „Kettenbefristung“ zu einer Prüfung mit dem Ergebnis einer Ablehnung der Weiterbeschäftigung gekommen ist.

3. Welche Gründe (rechtliche Grundlagen, Gerichtsentscheidungen) veranlassen die UHH, Arbeitsverträge bei vorhandenen Drittmitteln nicht weiter abzuschließen?

Antwort: Der Aspekt der Kettenbefristung ist nicht auf Basis einer gesetzlichen Grundlage geregelt. Es handelt sich um ein von der europäischen und nationalen Rechtsprechung entwickeltes Kriterium, das über den individuellen, gesetzlichen Befristungsgründen steht, die sich z.B. aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ergeben. Somit orientieren sich die Voraussetzungen der Kettenbefristung nicht direkt an gesetzlichen Normen, sondern werden durch die Gerichte z.B. im Rahmen von einzelnen Klageverfahren festgelegt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass die Kettenbefristungsprüfung auch im Rahmen der sogenannten Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) erfolgen muss. Selbst wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG vorliegen, also eine der Drittmittelbewilligung entsprechende Beschäftigung erfolgen soll, besteht nach der aktuellen Rechtsprechung keine uneingeschränkte Möglichkeit, Personen über Jahre hinweg befristet zu beschäftigen.

4. Welche Möglichkeiten sieht das Präsidium, langfristig in Drittmittelprojekten Beschäftigte eine Perspektive an der UHH zu ermöglichen? Soll/Kann langfristigen Drittmittelbeschäftigten unbefristete Beschäftigung ermöglicht werden, z.B. durch Einsatz von Overhead-Mitteln?

Antwort: Die Universität verfolgt das grundsätzliche Ziel prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden und auch in Drittmittelprojekten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig Berufsentwicklungspfade sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität aufzuzeigen. Im Einzelfall ist eine unbefristete Beschäftigung im Rahmen eines durch Drittmittel finanzierten Beschäftigungsverhältnisses denkbar.