



Kurzinformation

Überblick und Quellenhinweise zu ausgewählten Fragen betreffend die Drittmittelbefristung nach dem WissZeitVG

Verschiedene Ansätze verfolgen das Ziel, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Drittmittelbereich von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu schaffen. Dazu gehören die Instrumente „Stellenpools im Drittmittelbereich“ (1), sowie „Drittmittelepooling“ (2). Rechtliche Hürden werden unter (3) aufgezeigt.

(1) Stellenpools im Drittmittelbereich

Die Junge Akademie (2017), Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft, https://www.diejungeakademie.de/media/pages/publikationen/departments-statt-lehrstuhle-moderne-personalstruktur/7497a40863-1658322199/ja_debattenbeitrag_department-struktur-5.pdf, S. 22:

„Eine Möglichkeit, dieser Verschärfung der akademischen Zweiklassengesellschaft entgegen zu wirken, wäre, die Laufzeit der Verträge für das drittmittelfinanzierte Personal nicht an die Projektaufzeiten zu koppeln [...], sondern qualifikations- und statusangepasste, d.h. im Regelfall auch unbefristete Verträge zu vergeben und Drittmittelprojekte durch einen Pool an Mitarbeitenden bearbeiten zu lassen. Dadurch würde das Risiko der Projektfinanzierung von den einzelnen Wissenschaftler*innen auf die Universitäten verlagert.“

Bahr/Eichhorn/Kubon (2022), #IchBinHanna: Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Suhrkamp, S. 112 f.:

„Im gegenwärtigen Wissenschaftssystem sind Drittmittelbeantragung und -bearbeitung im Übrigen derart umfassend und persistent, dass sie selbst zu Daueraufgaben geworden sind – weshalb sie auch von Dauerstellen aus geleistet werden sollten. Fachspezifische Pools mit entfristeten Projektbearbeiter*innen wären eine aussichtsreiche Entsprechung zu etablierten Praktiken in der Wirtschaft, wo ebenfalls Mitarbeiter*innen auf entfristeten Stellen verschiedene Projekte nacheinander bearbeiten, und das bei wachsender Expertise. Hier trüge die Risiken dann eben nicht mehr das Personal als flexible Verschiebemasse, sondern die jeweilige Hochschule oder Wissenschaftsinstitution.“

ver.di Stellungnahme (2015), Ausschussdrucksache 18(18)116 a, https://www.bundestag.de/resource/blob/380452/201ef0087d9ccb17e063108c98bdf82c/Stellungnahme_verdi-data.pdf:

„Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft schlägt seit Jahren dazu vor, einen Beschäftigtenpool im Bereich der Drittmittelforschung einzurichten, über den der Einsatz besonders qualifizierter nichtwissenschaftlicher Fachkräfte gesichert werden kann. [...] Die Finanzierung dieses Beschäftigtenpools könnte bei normalen Daueraufgaben durch die regulären Haushaltssmittel bzw. den jeweiligen Drittmitteln erfolgen und für die Überbrückungszeiten zwischen den Projekten könnten Mittel aus den Rücklagen, Mittel aus den vier Pakten sowie den Spenden oder Ähnliches genommen werden. Diesem Vorschlag wird häufig vorschnell mit Skepsis und Ablehnung begegnet. Ein Nachweis, dass das Konzept nicht in die Praxis umsetzbar ist, fehlt bisher.“

Mitarbeiter/innen des akademischen Mittelbaus der Universität Frankfurt, https://www.fb03.uni-frankfurt.de/39477073/FFMSichere_Perspektiven_in_der_Wissenschaft.pdf:

„Wir fordern das Land Hessen sowie die Hochschulen auf, [...] auch über Drittmittel finanzierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine langfristige Beschäftigungsperspektive (etwa über einen Stellenpool) zu eröffnen.“

(2) Pooling von Drittmitteln

Sog. Pooling-Lösung bzw. Fondslösung. Dabei würde aus Drittmitteln ein „Pool“ finanziert, aus dem Personal bezahlt würde, das länger als die Bewilligungszeiträume einzelner Drittmittelprojekte an der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung beschäftigt werden soll.

Vgl. z.B. Landesrektorenkonferenz Sachsen (2019), Synopse: Wahlprüfsteine der Landesrektorenkonferenz Sachsen und deren Beantwortung, https://www.lrk-sachsen.de/wp-content/uploads/2019/07/2019_07_26-Synopse-Wahlpr%C3%BCfsteine-mit-Fragen.pdf, S. 12.

(3) Mögliche rechtliche Hürden

Befristungszwang bei Drittmittelprojekten

Soweit in den Landeshochschulgesetzen oder Verwaltungsvorschriften (Richtlinien) Regelungen zur befristeten Einstellung von aus Drittmitteln finanziertem Personal bestehen, sind die Hochschulen daran gebunden, vgl. z.B. § 46 Abs. 4 Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz:

„Personal, das überwiegend für die Durchführung eines aus Drittmitteln finanzierten Forschungsvorhabens der Hochschule eingestellt wird, ist befristet zu beschäftigen.“

Vorschlagsrecht des projektdurchführenden Hochschulmitglieds

§ 25 Abs. 5 des Hochschulrahmengesetzes (HRG):

„Aus Mitteln Dritter bezahlte hauptberufliche Mitarbeiter an Forschungsvorhaben, die in der Hochschule durchgeführt werden, sollen vorbehaltlich des Satzes 3 als Personal der Hochschule im Arbeitsvertragsverhältnis eingestellt werden. Die Einstellung setzt voraus, dass der Mitarbeiter von dem Hochschulmitglied, das das Vorhaben durchführt, vorgeschlagen wurde. Sofern dies mit den Bedingungen des Geldgebers vereinbar ist, kann das Hochschulmitglied in begründeten Fällen die Arbeitsverträge mit den Mitarbeitern abschließen.“

Die Landeshochschulgesetze haben diese Regelung größtenteils übernommen (vgl. z.B. Art. 12 Abs. 4 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz). Diese Regelung kann dann im Weg stehen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längerfristig oder unbefristet beschäftigt werden, um von Drittmittelprojekt zu Drittmittelprojekt „zu springen“. Bei wechselnder Projektleitung müsste das Vorschlagsrecht des jeweils projektdurchführenden Hochschulmitgliedes immer berücksichtigt werden.

Vertragsverhältnis zu dem jeweiligen Drittmittelgeber

Wenn aus Drittmitteln ein „Pool“ finanziert wird, aus dem Personal bezahlt werden soll, das länger als die Bewilligungszeiträume einzelner Drittmittelprojekte beschäftigt ist, dürfte es im Interesse der Rechtssicherheit geboten sein, dies mit den jeweiligen Drittmittelgebern zu vereinbaren.

Finanzielle Planbarkeit

Auch ein Drittmittelpool speist sich aus den jeweils eingeworbenen Geldern, ist in seinem Umfang variabel und dürfte deshalb im Rahmen der gegenwärtig üblichen Personalstruktur an Hochschulen (Lehrstuhl-Modell) nicht uneingeschränkt als dauerhafte Finanzierungsgrundlage geeignet sein.

Im Falle einer Anstellung über den bewilligten Projektzeitraum hinaus – etwa durch „Streckung“ einer Stelle durch Mischfinanzierung aus Haushaltssmitteln und Drittmitteln – wäre anhand des jeweiligen Einzelfalles zu prüfen, ob sich die Befristung auf einen Befristungstatbestand nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) stützen ließe. Rechtliche Risiken hinsichtlich der Wirksamkeit einer Befristung dürften Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Zurückhaltung veranlassen.

Vgl. Adamietz/Künne, GEW (2013), Drittmittelbefristungen und Selbstverpflichtungen: Wie aktiv darf die Personalpolitik der Hochschulen sein?, Ein Rechtsgutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, <https://www.gew.de/index.php?eID=download&f=23387&to-ken=ee4e726477f6893dfdd890007e3d10affc9bf957&sdownload=&n=Drittmittelbefristung.pdf>

Weiterführend: Böhme (2022), Wandel der Governance der Arbeit an Hochschulen - Neuere Entwicklungstrends und ihre Folgen, Abschlussbericht, https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/6127/1/IAW_37_Wandel_der_Governance_der_Arbeit_an_Hochschulen_web.pdf
