MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG

Der Kanzler

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 06099 Halle (Saale)

An die
- Mitglieder des Rektorats,
- Dekane/innen der Fakultäten,
- Geschäftsführende Direktoren/innen der Institute,
- Leiter/innen der Zentrale Einrichtungen,
- Abteilungsleiter/innen der ZUV und
- Projektleiter/innen

Ihre Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unsere Zeichen	Datum
		K/GA – Ha	09.03.2018

Beantragung von Drittmitteln und kostenneutralen Laufzeitverlängerungen im Rahmen bereits bewilligter Drittmittelvorhaben – insb. Befristung von Arbeitsverträgen

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Einwerbung von Drittmitteln zur Durchführung befristeter Projekte, insbesondere in der Forschung, gehört zu den gesetzlichen Aufgaben der Universität. Diese Aufgaben sind ohne entsprechend qualifiziertes Personal nicht zu bewältigen. Leider besteht bei drittmittelfinanzierten Projekten meistens nur die Möglichkeit, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen zu beschäftigen. Die vereinbarten Befristungsabreden müssen in allen Fällen einer arbeitsgerichtlichen Kontrolle standhalten, da anderenfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Universität bzw. dem Land Sachsen-Anhalt entsteht. Die Abteilung 3 – Personal der Zentralen Universitätsverwaltung muss daher die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen in jedem Einzelfall vorab einer rechtlichen Prüfung unterziehen. Diese Prüfung ist mit einem nicht unerheblichen Aufwand für alle beteiligten Personen verbunden und kann unter Umständen auch dazu führen, dass ein beabsichtigter Arbeitsvertrag nicht abgeschlossen wird. Sie ist allerdings leider nicht vermeidbar, so dass ich im Interesse einer effizienten Abwicklung die Kriterien und Abläufe für die Befristung von Arbeitsverträgen verdeutlichen möchte.

Nach § 2 Abs. 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ist die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen Personals zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung 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.

Hausanschrift:
Universitätsplatz 10
06108 Halle

Tel : (03 45) 5 52-10 10
Fax : (03 45) 5 52-70 76

E-Mail: Kanzler@uni-halle.de
Internet: www.verwaltung.uni-halle.de

Bankverbindung:
Deutsche Bundesbank, Filiale Magdeburg
BLZ: 810 000 00
Konto-Nr.: 800 015 24
IBAN: 8100 0000 0080 0015 24
BIC: MARKDEF1810

Zunächst ist es erforderlich, dass es sich um Mittel Dritter handelt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) liegt eine „Finanzierung aus Mitteln Dritter“ vor, wenn ein Projekt nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (vgl. BAG 08.06.2016, 7 AZR 259/14, Rn. 18, juris). Drittmittel in diesem Sinne sind daher auch Mittel des Landes, die der Universität außerhalb ihres regulären Haushalts für Forschungsaufgaben projektbezogen zugewiesen werden[1].

In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob die „Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer“ bewilligt worden ist. Mit diesem Tatbestandsmerkmal ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) das Erfordernis einer konkreten aufgaben- und zeitbezogenen Mittelzuweisung beschrieben. [*„Das Attribut „bestimmte“ bezieht sich sowohl auf die Aufgabe als auch auf die Zeitdauer. Damit müssen die Drittmittel einerseits hinreichend zweckgebunden und andererseits für eine von vornherein feststehende Zeitspanne zur Verfügung gestellt sein. Die Regelung erfasst damit nur solche Finanzierungsbewilligungen, deren Endlichkeit hinreichend genau feststeht.“* BAG vom 08.06.2016, Az. 7 AZR 259/14, Rn. 19, juris]. Maßgeblich ist also eine fremdbestimmt (= vom Drittmittelgeber) vorgegebene inhaltliche und zeitliche Zweckbestimmung, die dem Arbeitgeber eine hinreichend sichere Prognose zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs nach Ende des Projekts erlaubt. Lässt sich dagegen aus der Drittmittelbewilligung keine hinreichende Gewissheit über deren Begrenztheit und den absehbaren Wegfall bereit gestellter Mittel entnehmen, widerspräche die Annahme, dass es sich um eine bewilligte Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer handelt, dem mit § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG verfolgten Zweck (u.a. BAG 13.02.2013, Az. 7 AZR 284/11, Rn. 32, juris).

Für die Praxis bedeutet dies folgendes: Im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages mit der/dem wissenschaftlichen Mitarbeiter/in muss hinreichend genau feststehen, dass a) die konkreten Drittmittel nur befristet gewährt werden, b) sie für die überwiegende Finanzierung der konkret bestimmten Aufgaben ausreichen und c) der/die Beschäftigte für die Dauer der Befristung überwiegend entsprechend der Projektbeschreibung eingesetzt werden wird.[2]

Im Anwendungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gelten bei der Befristung von Arbeitsverträgen mit nichtwissenschaftlichem Personal nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG („vorübergehender Mehrbedarf“) vergleichbare Kriterien, so dass alle nachfolgenden Empfehlungen für beide Personengruppen gleichermaßen gelten.[3]

In allen Fällen ist es erforderlich, dass die Drittmittel zum Zeitpunkt des Abschlusses des o.g. Arbeitsvertrages **verbindlich zugesagt** sind, wobei die verbindliche Zusage in einer vertraglichen Abrede zwischen Hochschule und Drittmittelgeber oder in einem Verwaltungsakt des Letztgenannten besteht.[4] Eine Einstellung einer/s wissenschaftlichen Mitarbeiters/in kann erst erfolgen, wenn der MLU ein Zuwendungs-/Förderbescheid seitens des Drittmittelgebers vorliegt oder zwischen beiden eine vertragliche Vereinbarung besteht. Aus dem Bescheid bzw. der vertraglichen Vereinbarung muss sich von Anfang an[5] eine **feste Zeitdauer** des Projektes entnehmen lassen.

[1] *Nebe in* Däubler/Deinert/Zwanziger, KSchR, WissZeitVG § 2 Rn. 49 – 51.
[2] *Preis/Ulber*, § 2 WissZeitVG, Rn. 88.
[3] Befristete Arbeitsverträge mit nichtwissenschaftlichem Personal können seit der Änderung des WissZeitVG am 17.03.2016 nicht mehr auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG, sondern nur noch auf § 14 TzBfG gestützt werden.
[4] *Preis/Ulber*, § 2 WissZeitVG, Rn. 100.
[5] *BAG vom 13.02.2013* – 7 AZR 284/11 – juris, Rn. 31.

Die Drittmittel müssen vom Drittmittelgeber für eine **bestimmte Aufgabe** zugewiesen werden, da nur die inhaltliche Fremdbestimmung der Tätigkeit aufgrund der Drittmittelfinanzierung die Befristung rechtfertigt.[6] Somit müssen sich Drittmittelgeber und Arbeitgeber im Rahmen der Drittmittelzuweisung mit den Verhältnissen der betreffenden Stelle, der zu erledigenden Aufgabe sowie ihrer Dauer konkret befasst haben.[7] Aus diesem Grund muss die Drittmittelbewilligung zumindest eine Zuordnung zu den Personalkosten für eine genau bestimmte Aufgabe enthalten, was regelmäßig durch eine hinreichend konkrete Tätigkeitsbeschreibung der finanzierten Stelle bzw. der Personenmonate erreicht wird.[8] Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt es sich, auch die notwendige Qualifikation in der Bewilligung festzulegen.[9]

Handlungsbedarf: Die Drittmittelbewilligungen nehmen Bezug auf konkrete Projektanträge; pauschale Bewilligungen von Drittmittelgebern sind im Sinne des gestellten Antrages auszulegen.[10]Die Projektleiter/innen müssen daher in jedem Fall darauf achten, dass **bereits der Projektantrag** die folgenden Informationen enthält:

- die zu erledigende Aufgabe (Beschreibung des Vorhabens/Projektbeschreibung),
- die damit verbundenen Tätigkeiten (Arbeitsprogramm/-plan/-beschreibung des geplanten Vorgehens während des Antragszeitraumes) im Einzelnen,
- die Zeitdauer der einzelnen Tätigkeiten (Projekt-/Zeitplan),
- die hierzu notwendigen Personen-/Funktionsbezeichnungen (Eingruppierung und Beschäftigungsumfang) einschließlich der erforderlichen Qualifikationen/Fachrichtung sowie der angestrebte Zeitraum der Beschäftigung (z.B. „Nachwuchsgruppenleiter/in, Master und Promotion in Biochemie oder vergleichbarer Abschluss, E 15 TV-L Ost, 40 Wochenstunden und 36 Monate“ *oder* „Wissenschaftliche Mitarbeiter/in, Master in Soziologie oder vergleichbarer Abschluss, E 13 TV-L Ost, 20 Wochenstunden, 12 Monate zur Durchführung der Interviews laut Projektplan“) und
- die Gesamtdauer des Projektes (z. B. 36 Monate).

Eine Einstellung, die auf der Grundlage von umgewidmeten Sachkosten in Personalkosten erfolgen soll, kommt im Rahmen von § 2 Abs. 2 WissZeitVG nicht mehr in Betracht, da der Drittmittelgeber insoweit keine Festlegung von Aufgabe und Zeitdauer vorgenommen hat. Auch bei Restmitteln aus abgeschlossenen Drittmittelprojekten und Overhead-Mitteln/Programmpauschalen fehlt die hinreichende Zweckbindung durch den Drittmittelgeber, so dass § 2 Abs. 2 WissZeitVG nicht als Befristungstatbestand heranzuziehen ist.[11] [Diese Mittel können aber genutzt werden, um z.B. wissenschaftliche Mitarbeiter/innen Arbeitsverträge zur Fertigstellung der Promotion oder Habilitation, also der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung, abzuschließen. In diesen Fällen wird § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Befristungsgrundlage herangezogen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass das WissZeitVG in seinem § 2 Abs. 5 bestimmte Fallgruppen (bspw. Mutterschutz, Elternzeit, Langzeiterkrankung) aufzählt, die dann wiederum zu einer automatischen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses führen.]

[6] *Nebe in* Däubler/Deinert/Zwanziger, KSchR, WissZeitVG § 2 Rn. 52.
[7] *Preis/Ulber,* § 2 WissZeitVG, Rn. 103; *BAG 13.02.2013* – 7 AZR 284/11 –juris, Rn. 29.
[8] *Preis/Ulber,* § 2 WissZeitVG, Rn. 104.
[9] *Preis/Ulber,* § 2 WissZeitVG, Rn. 104.
[10] *Nebe in* Däubler/Deinert/Zwanziger, KSchR, WissZeitVG § 2 Rn. 52.
[11] *Preis/Ulber,* § 2 WissZeitVG, Rn. 97.

Aus einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Halle (vom 17.08.2017, Az.: 6 Ca 147/17) ergibt sich, dass die dargestellten Grundsätze auch im Rahmen der **kostenneutralen Laufzeitverlängerung** eines bereits bewilligten Projektes zwingend zu beachten sind. Insoweit reicht es nicht aus, pauschal die Übertragung von Restmitteln zu beantragen.

Für eine rechtssichere Befristung von Arbeitsverträgen ist in diesem Falle erforderlich, dass **das Projekt noch nicht abgeschlossen** ist und die **Verlängerung der Laufzeit des Projektes im Rahmen der noch nicht ausgeschöpften Drittmittel vom Drittmittelgeber bewilligt wird.** Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sollte **die Beantragung nicht durch die im Projekt befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen** erfolgen, sondern durch den/die antragstellende/n Projektleiter/in. **Die Sachbearbeiter/innen der Abteilung 6 – Forschung, Transfer und Drittmittelservice sind in die Antragstellung einzubinden.** Dem **Verlängerungsantrag** müssen – entsprechend der Erstantragstellung – folgende Inhalte zu entnehmen sein:

- Begründung für die Laufzeitverlängerung nebst Zeitpunkt der Beendigung des Projektes,
- die noch zu erledigenden Aufgaben,
- die damit verbundenen Tätigkeiten,
- die Zeitdauer der noch durchzuführenden einzelnen Tätigkeiten (Projektplan) und
- die hierzu notwendigen Personen/Fachrichtungen (Eingruppierung und Beschäftigungsumfang) einschließlich der erforderlichen Qualifikation sowie der angestrebte Zeitraum der Weiterbeschäftigung sowie
- die zur Weiterbeschäftigung erforderlichen Personalmittel, deren Höhe zu beziffern ist.

Dies gilt auch für den Fall, dass der Drittmittelgeber diese Angaben bei der Beantragung einer kostenneutralen Laufzeitverlängerung nicht verlangt.

Der Drittmittelgeber kann dann in seiner Bewilligung der Laufzeitverlängerung auf den gestellten Verlängerungsantrag Bezug nehmen, wobei wiederum eine verbindliche schriftliche Erklärung des Drittmittelgebers erforderlich ist, bevor der Arbeitsvertrag auf der Grundlage von § 2 Abs. 2 WissZeitVG verlängert/geschlossen werden kann.

Mir ist bewusst, dass die dargestellten Anforderungen bei der Verlängerung bereits laufender Drittmittelprojekte zu Mehraufwand führen. Dieser ist aber leider nicht vermeidbar, um die durch das Gesetz und die Rechtsprechung aufgestellten Kriterien für eine rechtssichere Befristung zu erfüllen.

Für weitere Rückfragen zu befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen von Drittmittelprojekten stehen Ihnen neben den Personalsachbearbeitern/innen der Abteilung 3 natürlich auch Frau Dr. Alina Seidel (Tel.: 55-21020) und Frau Dr. Anke Habich (Tel.: 55-21502) zur Verfügung. Darüber hinaus können Sie sich bei der Antragstellung von Drittmittelprojekten und kostenneutralen Laufzeitverlängerungen auch gerne von Frau Fiedler (Tel.: 21362) und durch die jeweiligen Sachbearbeiter/innen der Abteilung 6 unterstützen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

Markus Leber
Kanzler