

Positionspapier zum Thema: „Drittmittelbeschäftigung an Fachhochschulen und Universitäten“

Das nachfolgende Positionspapier stellt u.a. Ergebnisse einer Umfrage der Personalräte an den Hochschulen des Landes Brandenburg im Januar/Februar 2022 vor. Es bezieht sich auf Beschäftigte, die in zweit- (sonder-) oder drittmittelfinanzierten Projekten tätig sind, wobei die Ergebnisse nicht systematisch nach diesem Merkmal differenziert sind, vielmehr sind alle unter dem Begriff der „Projektbeschäftigten“ zusammengefasst. Ausgewertet werden konnten 160 Fälle, davon 71 Fälle an Universitäten und 89 Fälle an Fachhochschulen.¹

1. Befristungspraxis und Karriereperspektiven

In der Umfrage gaben von 160 befragten Projektbeschäftigten lediglich 3 Mitarbeiter:innen an, unbefristet beschäftigt zu sein, davon 2 an Universitäten. Unbefristete Beschäftigung bildet damit die absolute Ausnahme im Bereich der Projektmittel-/Drittmittelbeschäftigung, grundsätzlich ist die befristete Beschäftigung die Regel. Hinsichtlich der Befristungsgrundlage ist jedoch ein gravierender Unterschied zwischen den Universitäten und Fachhochschulen zu erkennen: Während die Fachhochschulen ihre Projektbeschäftigten fast ausschließlich nach WissZeitVG § 2 Abs. 2, dem eigentlichen Drittmittelparagrafen, befristen, befristen die Universitäten die Projektbeschäftigten in hohem Maße nach WissZeitVG § 2 Abs. 1, dem eigentlichen Qualifizierungsparagrafen (Abb. 1 und 2).

Universitäten

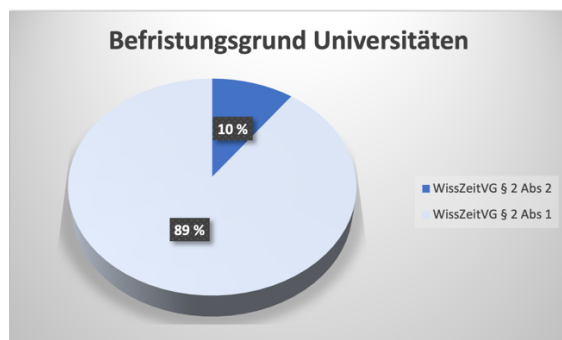


Abb. 1

Fachhochschulen



Abb. 2

Die jüngere Rechtsprechung, insbesondere die Klarstellung des BAG (26.10.2016 – 7 AZR 135/15) zur Anwendung des § 5 Nr. 1 Buchst. a der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 in Form einer sogenannten „Befristungsampel/Rechtsmissbrauchsampel“, hat an den Universitäten des Landes zu einer veränderten Praxis bei der Befristung von Projektbeschäftigten geführt. Während an den Fachhochschulen Beschäftigte zwar weiterhin nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet werden, also mit

¹ Ausgenommen wurden folgende 73 Fälle: Mischfinanzierung, Finanzierung unbekannt

dem Sachgrund „Projekt“, befristen die Universitäten ihre Projektbeschäftigten offenbar nahezu ausschließlich nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG, also sachgrundlos mit dem Ziel der Qualifizierung.

Sowohl an den Fachhochschulen als auch an den Universitäten hat sich zudem etabliert, mit Beschäftigten nach einem gewissen Zeitraum (FH 8-10 Jahre, Universitäten nach Ablauf der individuellen Höchstbefristungsgrenzen nach § 2 Abs. 1 WissZeit VG) keine weiteren Arbeitsverhältnisse zu schließen. Grund hierfür ist die Sorge vor Entfristungskontrollklagen.

Das pauschale Zurückweisen von Beschäftigungen nach einer gewissen Zeit birgt vor allem die Gefahr einer Schwächung der Forschungsstärke der Hochschullandschaft Brandenburgs, denn zum einen wandert exzellentes Personal ab, zum anderen können prestigeträchtige Forschungsprojekte ohne diese Expert:innen nicht umgesetzt werden.²

Die **Karrierperspektiven für Drittmittelbeschäftigte** sind in der Hochschullandschaft Brandenburgs äußerst beschränkt und liegen zudem nicht im Drittmittelbereich (Alternativen bilden wie üblich die Professur oder die unbefristete Stelle im sog. „akademischen Mittelbau“). Die fehlende Karriereperspektive ist besonders offensichtlich an den Fachhochschulen, an denen die Mehrheit des akademischen Personals drittmittelfinanziert ist. Die drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen sind Leistungsträger und Grundlage der zunehmenden Forschungsstärke der Fachhochschulen. Zugleich offenbart die Drittmittelfinanzierung die strukturellen Defizite der Fachhochschulen, die keine strukturierten Qualifizierungs- und Karrierewege bieten. De facto sind Fachhochschulen „Durchlauferhitzer“ für den wissenschaftliche Nachwuchs, die nach in der Regel 2 - 3 Jahren Arbeitserfahrung in Projekten die Hochschule verlassen ohne in dieser Tätigkeit eine nachweisbare eigene wissenschaftliche Qualifizierung machen zu können. Dies bedeutet erhebliche Belastung für die Mitarbeiter:innen und einen Nachteil für die Profilierung der Hochschulen. Die Perspektiven **ließen sich für alle Projektbeschäftigten deutlich verbessern durch:**

- a) **eine Quote von 20% unbefristeter Beschäftigung im Drittmittelbereich, wie sie die akademischen Personalräte bereits in ihrem Positionspapier vom 04.02.2021 in den Dialogprozess eingebracht haben.**³ Dass dies möglich ist, zeigen andere Bundesländer bzw. deren Hochschulen oder auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (GFZ, PIK). Diese ermöglichen unbefristete Beschäftigung im Drittmittelbereich auf der Basis zweier Indikatoren: Zeitraum (5-10 Jahre erfolgreicher Drittmittelinwerbung) und Schwankungsbreite (Berechnung des Minimums eingeworbener Personalmittel und Ableitung, wieviel Personal auf dieser Basis langfristig beschäftigt werden kann). Flankiert wird diese Idee von einem sog. „Refinanzierungsfond“, der entweder in den Bereichen/Departments/Instituten oder den Fakultäten oder der Hochschule verwaltet wird. Dieser dient dazu, kurzfristige Ausfälle abzufedern.

- b) **eine kriteriengeleitete Einzelfallprüfung, ob weitere Beschäftigungsverhältnisse begründet werden können.** So zum Beispiel an der Universität Hamburg, an der entlang eines Kriterienkatalogs die Beschäftigungshistorie eines:r jeden Beschäftigten und das Projekt, in dem er:sie beschäftigt werden soll, darauf geprüft werden, ob bei Einstellung/Weiterbeschäftigung die Tatbestände eines Befristungsmissbrauchs vorlägen.⁴ Sogenannte „Ausfallbürgschaften“ in Form

² Vgl. hierzu auch „Offener Brief – für eine Perspektive für Beschäftigte in Drittmitteln an der Uni Potsdam

<https://sites.google.com/view/wimi-up/signpetition>

³ Positionspapier zum Thema: „Klare Karriereperspektiven“, https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR_Dokumente/2020_02_04_Positionspapier_PR_Unis_Dialogprozess_Klare_Karriereperspektiven.pdf

⁴ Schlagwort: „Kettenbefristung Prüfung“, <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/personalservice/personaleinstellung-weiterbeschaeftigung/wip/einstellung-weiterbeschaeftigung.html>

von Stellenvorbehalten – wie z.B. an der Universität Potsdam vorgesehen – führen diesen Gedanken ad absurdum, da keine Fakultät/kein Bereich in der Lage ist, Stellen für den Klagefall „unbesetzt“ zu lassen. Mangelnde Kapazitäten in der Personalverwaltung, um derartige Einzelfallprüfungen vorzunehmen, dürfen nicht über die Beschäftigungs-/Karrierereperspektiven von Mitarbeiter:innen gestellt werden.

Grundsätzlich sollte im Rahmen des derzeit stattfindenden Novellierungsprozesses des WissZeitVG darauf gedrungen werden, die sog. „Projektbefristung“ den europarechtlichen Regelungen entsprechend zu reformieren.

2. Arbeitsbelastung

In der Umfrage zu Arbeitsinhalten und -umfängen der Personalräte gibt nur knapp die Hälfte der Teilnehmer:innen aus den Fachhochschulen bezüglich der Wochenarbeitszeit an, dass diese auch der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit entspricht (Abb. 4). Etwa ein Drittel der Teilnehmer:innen gibt an, mehr als die vereinbarte Arbeitszeit tätig zu sein (Abb. 4). Die Angaben zum Umfang der Mehrarbeit liegen mehrheitlich im Bereich von +20%, in einigen Fällen sind gar Werte zwischen +40% bis +100% genannt worden (Abb. 5).

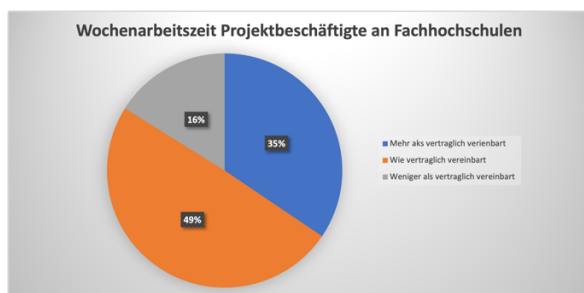


Abb. 4

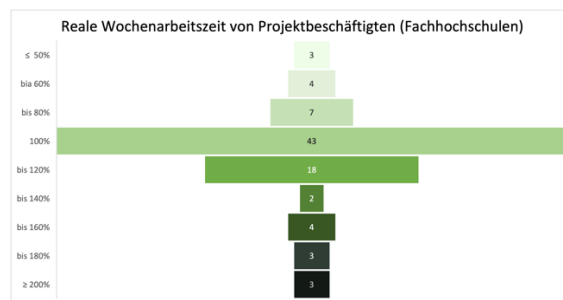


Abb. 5

Bei den Universitäten stellt sich die Situation in Teilen anders dar. Hier gibt nur ein Viertel der Teilnehmer:innen an, dass die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit auch der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspricht (Abb. 6). Deutlich mehr als die Hälfte der Teilnehmer:innen arbeitet offensichtlich mehr als die vereinbarte Wochenarbeitszeit (Abb. 6). Der Umfang scheint den Angaben zufolge etwas größer zu sein als bei den Fachhochschulen (Abb. 7). Werte zwischen +40% bis +100% an Mehrarbeit sind in beiden Gruppen zwar nicht bestimmend, sie sind jedoch als bedenklich und nicht akzeptierbar zu bewerten.

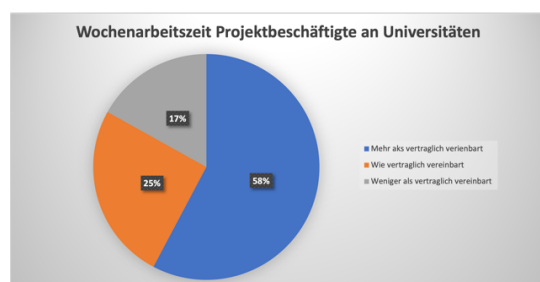


Abb. 6

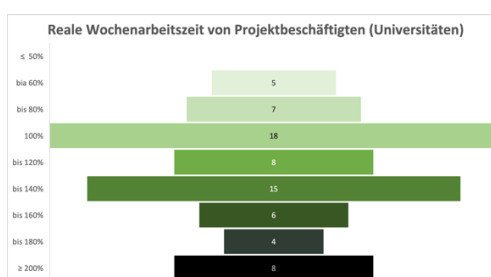


Abb. 7

Die Daten zeigen auch, dass insbesondere die Qualifizierung in Projekten einen hohen Risikofaktor für Mehrarbeit von Projektbeschäftigten darstellt. So geben 88% der Befragten, die Mehrarbeit leisten, an, dass sie sich im Rahmen ihrer Beschäftigung qualifizieren (Abb. 8).

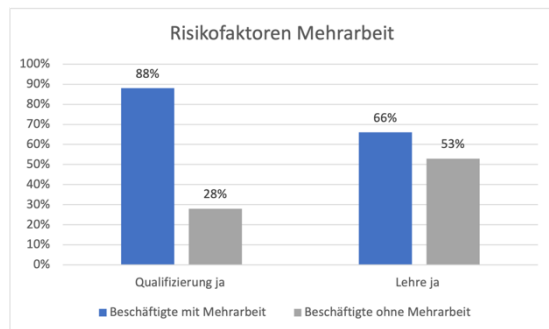


Abb. 8

Die Personalräte plädieren vor dem Hintergrund dieses Befundes für eine umfassendere Kontrolle bei der Einhaltung der tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit. Zudem sollten die Forderungen in den Punkten 3 und 4 Berücksichtigung finden, um dem Problem der Mehrarbeit zu begegnen.

3. Wissenschaftliche Qualifizierung/Weiterbildung

Wie in der der Umfrage zu Arbeitszeiten und -inhalten der Personalräte bereits festgestellt, befristen die Universitäten Projektbeschäftigte in hohem Maße nach WissZeitVG § 2 Abs. 1, dem eigentlichen Qualifizierungsparagrafen. Bemerkenswert dabei ist, dass jedoch etwa ein Viertel dieser Befragten angibt, keine Qualifizierungsoption zu haben (Abb. 9). Wiederum knapp 40% der Beschäftigten, die angeben ein Qualifizierungsziel zu verfolgen, geben auch an, dass ihnen das im BbgHG § 49 Abs. 2 festgelegte Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit trotz formaler Qualifikation für „die eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit“ nicht zur Verfügung steht (Abb. 9). Es zeigt sich also eine Diskrepanz zwischen arbeitsvertraglich fixiertem Befristungsgrund und tatsächlich ausgeübter Tätigkeiten.

An den Fachhochschulen haben von 89 Befragten, die in Drittmittelprojekten tätig sind, nur 8 Personen angegeben, sich zu qualifizieren, kein:e Beschäftigte:r gibt darüber hinaus an, Zeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit/Qualifizierung zu haben. Diese Umfrageergebnisse zeigen, dass die Fachhochschulen den vom Gesetzgeber eröffneten Spielraum für Befristungen einseitig zu Lasten der wissenschaftlichen Qualifizierung nutzen. Diese systematische Anwendung des WissZeitVG § 2 Abs. 2 steht dabei im Widerspruch zu dem auch im WissZeitVG bestätigten Grundsatz, dass Befristung akademischen Personals vor allem durch die Qualifizierung begründet ist.

Unabhängig von formal bestimmten Zielen der wissenschaftlichen Qualifizierung sieht das BbgHG jedoch gemäß § 49 Abs. 2 vor, grundsätzlich „Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit“ einzuräumen. Für einen großen Teil der Projektbeschäftigten an Fachhochschulen aber auch an Universitäten scheint dieses Recht keine Umsetzung zu finden.

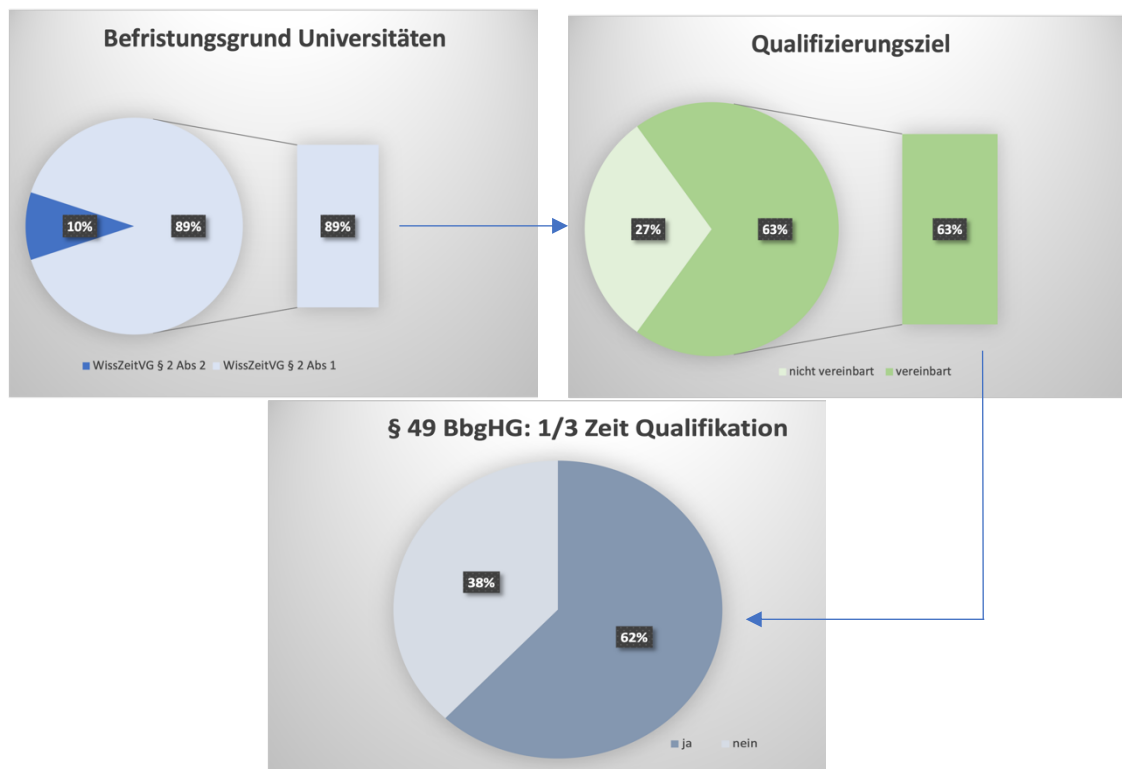


Abb. 9

Die Personalräte haben daher folgende Erwartungen:

- Drittmittelförderung soll konsequenter Forschungsdienstleistung mit wissenschaftlicher Qualifizierung verbinden.** Fördergeber ebenso wie Antragsteller sind gefordert, Inhalt und Laufzeit von Projekten den Anforderungen der wissenschaftlichen Qualifizierung anzupassen.
- Beschäftigten, die sich formal qualifizieren (Promotion, Habilitation, Berufungsfähigkeit), ist ein Drittel ihrer Arbeitszeit für die Qualifizierung zur Verfügung zu stellen,** denn gemäß § 49 Abs. 2 BbgHG ist auch Projektmitarbeiter:innen dieser Teil ihrer Arbeitszeit für die „eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit“ einzuräumen. Gegenüber Drittmittelgebern ist deutlich zu machen, dass im Land Brandenburg jede:r Beschäftigte im Rahmen seiner:ihrer Tätigkeit „eigene“, also projektungebundene wissenschaftliche Tätigkeiten im Umfang von max. 1/3 der Stelle ausführen kann.
- Projektbeschäftigten ist grundsätzlich – unabhängig von einer formalen Qualifizierung – Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung im Umfang von 20% der regelmäßigen Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen (vgl. Übersicht Diskussionspunkte Arbeitsbedingungen, Punkt d, 8. AG. Sitzung des Dialogprozesses).** Da das BbgHG ausschließlich „akademische Mitarbeiter:innen“ kennt, ist eine Differenzierung des Personals zwar hinsichtlich seiner Finanzierung/Befristung gestattet, nicht jedoch mit Blick auf die Tätigkeit „eigene wissenschaftliche Arbeit“. Die Hochschulen haben als Arbeitgeber den Widerspruch zu klären, der besteht zwischen Wahrung der Interessen und Rechte ihrer Mitglieder und der Vorstellung, dass Tätigkeiten zu 100% den Leistungsbeschreibungen des Drittmittelgebers entsprechen können.

- d) **Wissenschaftliche Qualifizierung an Fachhochschulen stärken.** Drittmittel sind insbesondere an Fachhochschulen eine wichtige Finanzierung für Qualifizierungsstellen, die bislang kaum genutzt wird. Erforderlich ist ein Struktur- und Kulturwandel, um systematisch Qualifizierungs- und damit Karrierewege an den Fachhochschulen aufzubauen. Dafür sind auch im Drittmittelbereich Vorgaben zu Qualifizierungsstellen zu setzen und Anreize für die Ermöglichung von Qualifizierungsstellen zu geben. Freiwillige Selbstverpflichtungen können den Wandel zu mehr Qualifizierung unterstützen. Die Fachhochschule Potsdam hat einen „Letter of Intent zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiter:innen⁵“ beschlossen, demnach auch im Rahmen von Drittmittelprojekten die eigene vertiefte wissenschaftliche Qualifizierung unterstützt werden soll. Die vorläufige Evaluation zeigt, dass diese Vorgabe erfüllt wird, wenn eine Qualifizierung in der Drittmittelförderung beantragt wurde und auch eine Befristung nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 möglich wäre; häufig stehen diesem Ziel jedoch kurze Vertragslaufzeiten entgegen sowie Bedenken der Professor:innen, dass Qualifizierung nicht gefördert werden könne wenn sie nicht explizit vom Drittmittelgeber gefördert wird.
- e) **Vorgaben auf Landesebene zur Anwendung der Drittmittelbefristung nach WissZeitVG in Prä- und Postdoc Phase.** Das WissZeitVG formuliert konkurrierende Ziele, da es einerseits den Grundsatz bestätigt, dass Befristung durch Qualifizierung begründet wird, und zugleich die Drittmittelbefristung zulässt, die keine Aussage zur Qualifizierung bietet. Angesichts der Umsetzungspraxis in Brandenburg, die dem bundesweiten Trend folgt, empfehlen die Personalräte, **Drittmittelbefristungen auf die Postdoc Phase zu beschränken.**

4. Übernahme von projektungebundenen Aufgaben

Lehraufgaben sind nur in äußerst seltenen Fällen Bestandteil von Projekten, umso verwunderlicher ist es, dass 66% der Befragten, die Mehrarbeit leisten, in Lehre eingebunden sind (Abb. 10). 53% der Teilnehmer:innen ohne Mehrarbeit geben an, in die Lehre eingebunden zu sein, jedoch in wesentlich geringerem Umfang. Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass an den Universitäten 21% und an den Fachhochschulen 10% der Befragten tatsächlich Lehre in Form von Lehrveranstaltungen anbieten, sich die aufzuwendenden Zeiten für Lehre jedoch beträchtlich dadurch vergrößern, dass 59% der Befragten an den Universitäten und 36% an den Fachhochschulen angeben, LV-unabhängige Tätigkeiten auszuüben, z.B. Betreuung von Abschlussarbeiten, Unterstützung des Bereichs bei der Konzeption von Lehrveranstaltungen und bei der Prüfungsabnahme sowie Koordinations- und Organisationsaufgaben. Im Mittel fallen auf jede:n Befragte:n 3,3 h lehrveranstaltungsunabhängige Tätigkeiten pro Woche.

⁵ https://intranet.fh-potsdam.de/fileadmin/uploads/gremien_beauftragte/wk_personalrat/2021-05-27_LoI_wkPR.pdf

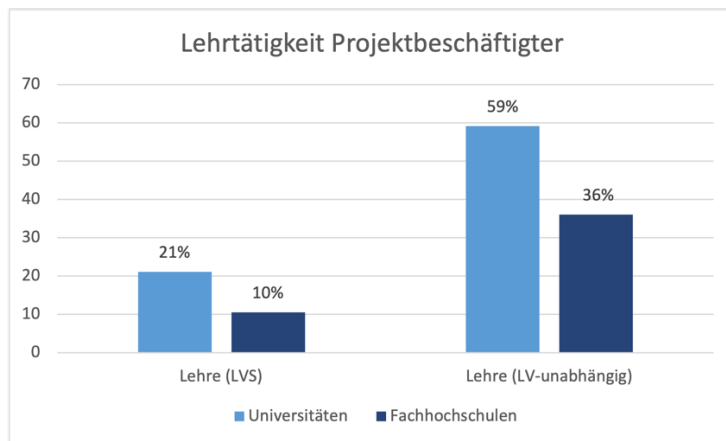


Abb. 10

§ 36 Abs. 4 BbgHG hält fest: „Die Mittel sind für den vom Geldgeber bestimmten Zweck zu verwenden und nach dessen Bedingungen zu bewirtschaften, soweit gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.“ Vor dem Hintergrund der vorliegenden Umfrageergebnisse zu Tätigkeiten in der Lehre von Projektbeschäftigten bestehen deutliche Zweifel, dass die Hochschulen diesem Grundsatz konsequent folgen. Unter Berücksichtigung der unter Punkt 1 dargelegten Befristungspraxis ist zu vermuten, dass die Universitäten die Qualifizierungsbefristung insbesondere deshalb nutzen, um eigentliche „Daueraufgaben“ abzudecken.

Die Personalräte erwarten eine umfassendere Kontrolle bei der Einhaltung der bundes- und landesgesetzlichen Regelungen an den Hochschulen im Drittmittelbereich.

5. Beteiligung an Selbstverwaltung

In § 61 BbgHG heißt es in Abs. 1: „Die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Hochschule ist Recht und Pflicht aller Mitglieder.“ De facto werden insbesondere Drittmittelbeschäftigte an der Wahrnehmung dieser Rechte und Pflichten gehindert, da ihre Tätigkeitsdarstellungen – dies gilt im Übrigen in weiten Teilen auch für Haushaltsbeschäftigte – keine zeitlichen Ressourcen für diese Tätigkeiten festhalten. Gremientätigkeiten jeglicher Art werden so in den Bereich der Freiwilligkeit bzw. des Privaten verschoben mit dem Ergebnis, dass die Stimme der Projektbeschäftigten kaum Eingang in die Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen findet. In seinem „Letter of Intent“ ist es dem Akademischen Personalrat der FH Potsdam gelungen, Aufgaben der Selbstverwaltung im Umfang von 10% der Arbeitszeit auch für Projektbeschäftigte fest in den Tätigkeitsdarstellungen zu verankern.

Im Sinne der Mitbestimmung und Mitwirkung ihrer Mitglieder sollten alle Hochschulen und Universitäten Zeiten für Selbstverwaltung bei Projektbeschäftigung vorsehen, um eine für die Verfasstheit autonomer Hochschulen angemessene demokratische Beteiligung zu gewährleisten.

6. Befristungsdauer

In § 2 Abs. WissZeitVG heißt es: „Die Befristung von Arbeitsverträgen [...] ist auch 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.“ Die Personalräte stellen fest, dass die Befristungsdauer nicht konsequent den tatsächlichen Projektzeiträumen entspricht. Da an den Universitäten, wie unter Punkt 1 aufgezeigt, Projektbeschäftigte beinahe ausschließlich nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigt werden, greifen oftmals die Mindestvertragslaufzeiten für die Qualifizierungsbefristung, eine Prüfung und/oder Umsetzung der tatsächlichen Projektlaufzeiten findet – zum Nachteil der Beschäftigten – nicht statt. Auch die vielen kurzfristigen Anschlussverträge sind als Hinweis auf eine solche Praxis zu verstehen. So wurden bspw. an der Universität Potsdam im Jahr 2018 782 Anschlussverträge mit Projektbeschäftigten geschlossen. Davon hatten 3/4 der Verträge eine maximale Laufzeit von 1 Jahr, 1/4 aller Verträge eine Laufzeit bis zu 3 Monate (Auswertung des akademischen PR der UP)⁶. Es gibt sicher verschiedene Gründe, weshalb in dem einen oder anderen Fall kurzfristige und in der Folge mehrere Verträge abgeschlossen werden; die Häufigkeit jedoch, in der das geschieht, ist schwer nachzuvollziehen. Hier zeigen sich Bedingungen, die nicht als optimale Voraussetzungen für die beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gelten können. **Projektbeschäftigte sind für den Zeitraum der Projekte einzustellen – im Übrigen auch dann, wenn die Mittel für einen mehrjährigen Zeitraum zugesagt sind, jedoch nur jährlich freigegeben/zugewiesen werden.**

Die Personalräte unterstreichen mit Nachdruck, dass die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des WissZeitVG zu einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Mitarbeiter:innen in Projekten führen würde. Hierfür scheint eine größere Kontrolle der Fakultäten/Bereiche durch die Hochschulen selbst bereits ein Schlüssel zu sein.

7. Gleichstellung

Es ist hinlänglich bekannt, dass sich befristete Arbeitsverhältnisse nachteilig auf die Familienplanung von Beschäftigten auswirken (ungewollte Kinderlosigkeit).⁷ Der Anteil kinderloser Akademiker:innen ist im Vergleich zu sonstigen Beschäftigten hoch.⁸ Auch wurde im bestehenden Dialogprozess festgestellt, dass insbesondere in der Wissenschaft der Anteil von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung deutlich niedriger ist als im sonstigen öffentlichen Dienst. Es ist davon auszugehen, dass die bestehenden Regelungen des WissZeitVG für Projektbeschäftigte (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) diese Tendenzen noch einmal verschärfen, denn das WissZeitVG schließt die nach § 2 Abs. 2 befristeten Beschäftigten aus den Regelungen des § 2 Abs. 5 WissZeitVG (Pflichtverlängerungstatsbestände) und des § 2 Abs. 1 Sätze 4–6 („Familien- und Behindertenpolitische Komponente“) aus. Die unmittelbare Folge ist, dass Zeiten von Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit sowie besondere Belastungssituationen aufgrund einer Behinderung und/oder der Betreuung von Kindern keine Berücksichtigung für das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses finden.

⁶ Personalversammlung/Tätigkeitsbericht 2018, <https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/archiv>

⁷ BMFSFJ (2020). Ungewollte Kinderlosigkeit 2020, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/161018/b36a36635c77e98bcf7b4089cd1e562e/ungewollte-kinderlosigkeit-2020-data.pdf>

⁸ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nummer 475 vom 11. Dezember 2019, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/12/PD19_475_122.html

Die Personalräte plädieren für eine Gleichstellung der akademischen Beschäftigten in diesen Fragen und erhoffen sich vom Land Brandenburg eine aktive Rolle bei der Aufstellung entsprechender Forderungen im Rahmen der Novellierung des WissZeitVG.

8. Drittmittel vs. Zweit-/Sondermittel aus Leistungs- und Zielvereinbarungen

Ein Teil der Projektstellen wird durch verschiedene Arten von Zweit- oder Sondermitteln finanziert. Dazu zählen Programmmittel des Landes (z.B. Lehramtsausbildung) und des Bundes (z.B. Zukunftsvertrag), die als Zuwendungen der öffentlichen Hand in den Globalhaushalt der Hochschulen fließen.

Die Förderprogramme sind zwar langfristig konzipiert, die Finanzmittel werden aber in der Regel auf verschiedene Projekte aufgeteilt, die ihrerseits befristete Beschäftigung nach sich ziehen. Die Einstellung erfolgt in diesem Fall über § 2 Abs. 1 WissZeitVG, der für die Beschäftigten das Ziel der wissenschaftlichen (oder künstlerischen) Qualifizierung vorgibt, obwohl die Förderprogramme primär entwicklungs- und strukturpolitische Zwecke verfolgen und deshalb mehrheitlich die Erfüllung von Aufgaben in Lehre und Forschung erfordern. So ist es gängige Praxis, einen Arbeitsvertrag zur wissenschaftlichen Qualifizierung abzuschließen und gleichzeitig 11 LVS und mehr (u.U. auch darüber hinaus) zu fordern.

Nach Auskunft der Hochschulen erfolgen die Fördermittelzuweisungen stets nur jahresweise, so dass nach Auskunft der Hochschulen der Abschluss längerfristiger Arbeitsverträge generell erschwert wird. **Geprüft werden sollte die Möglichkeit, Forschungsgelder des Landes bereits im Landeshaushalt selbst als befristete Projektgelder mit einer gewissen Zweckbindung und Zeitschiene auszuweisen** und die Definitionshoheit nicht allein an die Hochschulen zu übertragen. Sofern dies nicht möglich ist, ist zumindest anzuzweifeln, dass es sich bei den Geldern tatsächlich um im Kern befristete, zweckgebundene Mittel handelt. In diesem Fall wäre die Grundfinanzierung zugunsten von Dauerbeschäftigung aufzustocken.

Die Personalräte erachten es zudem als notwendig, dass in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen festgelegt wird, auf welche Weise die langfristig ausgelegten Programmittel des Landes und des Bundes zu (einem höheren Anteil) dauerhafter Beschäftigung führen. In diesem Zusammenhang sei noch einmal die Erwartung wiederholt, dass Personalstrukturen aus ehemaligen HSP- jetzt ZuSL-Mitteln in unbefristete Beschäftigung münden müssen – dies ist an den Hochschulen bisher nicht zufriedenstellend umgesetzt worden.