

➔ 1. Anlage zum Auftrag auf Beschäftigung (Befristungsbegründung i.S. § 2 Abs. 2 WissZeitVG)

Beschäftigung von : Name:	Vorname:
Beschäftigungsumfang in %:	Besteht daneben ein weiteres Arbeitsverhältnis mit der Universität des Saarlandes? nein ja Bitte genaue Angaben hierzu zur Prüfung der arbeitsrechtlichen Relevanz:
Beschäftigungsdauer vom:	bis:
im Projekt:	
Projektdauer: vom:	bis:
Projektbezeichnung:	
Drittmittelfonds:	

Zur Ergänzung des o.g. Beschäftigungsantrages bitte ich ausdrücklich zu bestätigen, dass die Befristungsvoraussetzungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG vorliegen.

Zur Information folgend ein Auszug aus den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Verfügung gestellten Informationen zum Verständnis und zur Anwendung des WissZeitVG:

II. Befristete Beschäftigung aufgrund von Drittmitteln

1) Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal kann, wenn die Beschäftigung aus Drittmitteln erfolgt, auch nach dem neuen Befristungstatbestand gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG befristet beschäftigt werden.

Eine Befristung nach den Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase und eine Befristung nach dem Drittmittelatbestand stehen nicht in einem zeitlichen **Stufenverhältnis**. Eine Befristung nach dem Drittmittelatbestand kann daher auch ohne Ausschöpfung des Gesamtbefristungsrahmens für die Qualifizierungsphase erfolgen. Eine befristete Beschäftigung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG wird jedoch wie befristete Beschäftigungsverhältnisse nach anderen Rechtsvorschriften auch gem. § 2 Abs. 3 WissZeitVG auf die insgesamt zulässige Befristungsdauer für die Qualifizierungsphase angerechnet.

Für eine befristete Beschäftigung müssen folgende Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sein:

a) Die Beschäftigung muss überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert sein.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine Drittmittelfinanzierung vor, wenn ein Forschungsvorhaben nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (siehe hierzu BAGE 65, 16 ff.; BAGE 81, 300 ff.; BAG, 15. Januar 1997, AP HRG § 57b Nr. 14). Es muss sich also um Mittel handeln, die nicht zur institutionellen Förderung der Einrichtung gehören.

Das Merkmal „überwiegend“ ist erfüllt, wenn das Personal zu mehr als 50 Prozent aus Drittmitteln finanziert wird. Es ist daher zulässig, dass ein drittmittelfinanzierter Vertrag aus Haushaltsmitteln „aufgestockt“ oder „gestreckt“ wird. Das wissenschaftliche Personal ist bereits dann überwiegend aus Drittmitteln vergütet, wenn bei Vertragsabschluss mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden konnte, dass seine Vergütung nur für den geringeren Teil der Vertragsdauer aus laufenden Haushaltsmitteln bestritten werden muss (BAGE 65, 16 ff.; BAGE 81, 300 ff.)

b) Die Finanzierung muss für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein.

- Die zur Verfügung stehenden Mittel müssen für ein genau bestimmtes Drittmittelprojekt und eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden sein und anschließend wegfallen.
- Ob bei Vertragsschluss Anhaltspunkte für die Annahme bestanden, dass der Wissenschaftler oder die Wissenschaftlerin auch nach dem Ende des Projektes bzw. des Förderzeitraumes in anderen Projekten eingesetzt werden könnte, ist nicht von Bedeutung.

„Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf die Beendigung des konkreten Projekts beziehen. Allein daraus folgt der vorhersehbare Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer. Dieser projektbedingte personelle Mehrbedarf stellt den Sachgrund dafür dar, das Arbeitsverhältnis des projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmers für die Dauer des Projekts zu befristen. Es ist deshalb unerheblich, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte“ (BAG, 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05 m.w.N.)

- Die mögliche Gesamtdauer eines Projektes kann auch den einzelnen Finanzierungszeitraum übersteigen, ohne dass eine befristete Beschäftigung für den Finanzierungszeitraum ausgeschlossen wird. Entscheidend ist, dass Drittmittelgeber und Einrichtung sich einig sind, dass das Projekt nur für den bewilligten Finanzierungszeitraum laufen soll. Der Umstand, dass der Arbeitgeber möglicherweise beabsichtigte, das Vorhaben im Falle einer Anschlussförderung für einen weiteren befristeten Zeitraum fortzuführen, ist unschädlich.
Zu klären ist lediglich, ob der Arbeitgeber bereits bei Vertragsschluss von einer Anschlussförderung ausgehen konnte. Dies ist nicht der Fall, wenn die Anschlussförderung von den bis dahin erzielten Forschungsergebnissen, einer erneuten Antragstellung und damit von neu zu treffenden Entscheidungen des Drittmittelempfängers wie des Drittmittelgebers abhängig ist.
Siehe dazu ausführlich die Rechtsprechung am Beispiel der DFG-Drittmittelförderung: Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05.
- Von der neuen Regelung werden auch die Fälle erfasst, in denen die anfänglich projektierte Gesamtdauer der Aufgabe und die Dauer der einzelnen Bewilligung nicht übereinstimmen, weil die Bewilligungen nur abschnittsweise erfolgen (z.B. bei Sonderforschungsbereichen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder Forschungsprojekten im Rahmen der Fachprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung).
- Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin muss nicht für den gesamten Bewilligungszeitraum beschäftigt werden. Bleibt die Vertragsdauer hinter der Dauer der Drittmittelbewilligung zurück, stellt dies die Existenz des sachlichen Grundes im Regelfall nicht in Frage. Nur wenn die Vertragsdauer in einem derart großen Umfang hinter der Dauer der Bewilligung zurückbleibt, dass eine der Verwirklichung des Projektes dienende Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint, spricht dies für ein Fehlen des Sachgrundes.

c) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter müssen überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden.

Nicht jede projektfremde Tätigkeit steht der Wirksamkeit einer auf die Mitwirkung an einem Forschungsprojekt gestützten Befristung entgegen. Das ist nur der Fall, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar ist, dass der Arbeitnehmer überwiegend nicht projektbezogen eingesetzt, sondern mit Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden wird (BAG, Urteil vom 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05 m.w.N.). Es ist also zu klären, ob die Arbeit in dem Drittmittelprojekt der Tätigkeit des Mitarbeiters das Gepräge gibt, oder ob davon unabhängige Daueraufgaben dominieren.

Wenn der Arbeitnehmer in mehreren unterschiedlichen Drittmittelprojekten tätig ist, muss insgesamt gesehen der Schwerpunkt der Beschäftigung in diesen Projekten erfolgen.

2) Nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG (staatliche Hochschulen), § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 3 Satz 2 WissZeitVG (Privatdienstverträge), § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 4 Satz 2 WissZeitVG (staatlich anerkannte Hochschulen) und § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 5 Satz 2 WissZeitVG (Forschungseinrichtungen) gelten die Befristungsmöglichkeit bei einer Drittmittelfinanzierung auch für das nichtwissenschaftliche bzw. bei den Hochschulen auch für das nichtkünstlerische Personal. Hierdurch soll eine sinnvolle zeitabgestimmte Projekt- und Teamarbeit ermöglicht werden.

An eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals sind die gleichen Anforderungen zu stellen wie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (siehe oben). Die Formvorschriften des § 2 Abs. 4 WissZeitVG gelten ebenso.

Das Vorliegen der vorstehenden Voraussetzungen wird für die Dauer der beantragten Beschäftigung ausdrücklich bestätigt.

Saarbrücken / Homburg, den _____
(geschäftsführende/r) Professor/in, Antragsteller

➔ 2. Bearbeitungsvermerk von 652.2 - Drittmittelverwaltung

Für diese o.g. Beschäftigung stehen zu 100% Mittel Dritter zur Verfügung:

ja nein, _____

Die Finanzierung ist für die Zeit vom _____ bis _____ bewilligt.

(Datum) (Unterschrift)

➔ 3. an 621 - Personalabteilung