

# Wichtige Informationen für Angehörige des wissenschaftlichen Personal

Juni 2021

Umsetzung der Corona-Verordnung zum WissZeitVG an  
der Universität Rostock

## **Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen im wissenschaftlichen Mittelbau,**

der Anlass für diese Rundmail sind Diskussionen innerhalb des Mittelbaus, in Fakultätsräten und zwischen Fakultätsverter:innen und Vertreter:innen des Personaldezernats zum Umgang mit den Spielräumen, welche die derzeitige Rechtslage bei der Vertragsgestaltung für das wissenschaftliche Personal in befristeten Qualifizierungsarbeitsverhältnissen bietet.

## **Hintergrund**

Seit dem ersten coronabedingten Lockdown im März 2020 haben sich die Belastungen im universitären Alltag durch die kurzfristige und weitreichende Digitalisierung von Arbeitsprozessen in Lehre und Studienorganisation in besonderer Weise verdichtet. Akute Probleme entstanden darüber hinaus in vielen laufenden Forschungsarbeiten etwa durch die Kontaktbeschränkungen im empirischen Feld oder durch die vorübergehenden Schließungen von Archiven, Laboren und Bibliotheken. Daneben waren viele Wissenschaftler:innen mit der Herausforderung konfrontiert, Kinderbetreuung und Schulunterricht im privaten Rahmen zu organisieren.

Gleichzeitig haben sich viele der jungen Kolleg:innen bei der Aufrechterhaltung des universitären Lehrbetriebes in herausragender Weise verdient gemacht, nicht selten zulasten ihrer eigenen bzw. ihrer vertraglich eingeräumten bildungs- und berufsbiographischen Weiterentwicklung.

## **Inhalt der Corona-Verordnung zum WissZeitVG**

Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber es ermöglicht, die zulässige Höchstbefristungsdauer nach §2 Abs. 1 WissZeitVG zu verlängern. Nach einer ersten Verordnung vom 25.05.2020 und einer zweiten vom 23.09.2020 sind von dieser Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer Wissenschaftler:innen betroffen, die in den Zeiträumen 01.03.2020 – 30.09.2020 sowie 01.10.2020 – 31.03.2021 in einem Arbeitsverhältnis zur Qualifizierung nach §2 Abs. 1 WissZeitVG standen. Für jeden der beiden Zeiträume ergibt sich eine mögliche Verlängerung um jeweils sechs Monate, also maximal 12 Monate. Diese Verlängerung der Höchstbefristungsdauer erfolgt unabhängig von den nach §2 Abs. 1 WissZeitVG bereits eingeräumten Verlängerungsgründen (Betreuung von minderjährigen Kindern im Haushalt, Behinderung oder chronische Krankheit) auf die Höchstbefristungsgrenzen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG.

## **Was die Corona-Verordnung nicht aussagt**

Die Corona-Verordnung besagt nicht, dass bestehende Arbeitsverträge jetzt oder kurz vor deren Auslaufen pauschal um den Zeitraum von 6 bzw. 12 Monaten verlängert werden. Das wäre sicher wünschenswert gewesen und hätte viele Diskussionen erspart. Ebenso wenig berücksichtigt die Regelung die Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftler:innen in Drittmittelprojekten (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG), die gleichermaßen von den Auswirkungen der Pandemie betroffen sind.

Allerdings waren und sind Verlängerungen von Arbeitsverträgen in der Qualifizierungsphase bei entsprechender Begründung innerhalb der Höchstbefristungsgrenzen gang und gebe, völlig unabhängig von den Besonderheiten der

Pandemiezeit. Die Corona-Regelung greift erst zum Ende der Höchstbefristungszeit, also unter Umständen erst in fünf Jahren.

## **Umsetzung der Corona-Verordnung an der UR**

### **Prüfung der Anträge**

Nach Kenntnis des WPR hat das Dezernat für Personal und Personalentwicklung (D4) an der Universität Rostock bislang in mehreren Fällen über eine Vertragsverlängerung gemäß Corona-Verordnung, also über die Höchstbefristungsgrenze hinaus, entschieden. Geprüft werden dabei eine über den Verlängerungszeitraum abgesicherte Finanzierung der Personalstelle, was in der Regel bei Haushaltsstellen der Fall ist, sowie eine Stellungnahme des/der Fachvorgesetzten, aus der hervorgeht, dass ein laufendes Qualifikationsvorhaben aus Gründen einer pandemiebedingten Verzögerung nicht mehr vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer abgeschlossen werden kann. Es sollte sich dabei also um fortgeschrittene Promotionen und Habilitationen handeln, mithin um Arbeitsverhältnisse, die entsprechend ihrer Laufzeit jeweils kurz vor einer Überschreitung der Höchstbefristungsdauer stehen.

Das D4 sieht nach eigener Auskunft von einer allzu restriktiven Prüfung der Kriterien ab. Allein die Stellungnahme der/des Fachvorgesetzten sei dazu ausschlaggebend.

### **Zeitpunkt der Entscheidung in D4**

Das Personaldezernat ist der Meinung, dass eine Einschätzung, ob ein Abschluss der Qualifikationsarbeit im Rahmen der regulären Höchstbefristungsdauer noch möglich ist oder ob eine pandemiebedingte Überschreitung der Höchstbefristungsdauer notwendig ist, erst kurz vor Auslaufen des jeweiligen Arbeitsvertrages vorgenommen werden kann. Deshalb sollten entsprechende Anträge erst ca. 6 Monate vor Ende des Vertrages eingereicht werden, jedenfalls nicht bereits mehr als ein Jahr vor diesem Zeitpunkt.

In der Praxis gibt es daher Unsicherheiten, wann und mit welcher Begründung eine coronabedingte Vertragsverlängerung beantragt werden kann. Im Rat der Philosophischen Fakultät wurde dieses Thema in mehreren Sitzungen kontrovers diskutiert. Am 12.05.2021 war dazu mit Herrn Dr. Volle und Frau Radtke das Personaldezernat einschlägig vertreten. Aus einer längeren Debatte ging hervor, dass eine pauschale und unverzügliche Verlängerung aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse um sechs bzw. zwölf Monate nicht möglich ist, da diese Verlängerungsfristen laut oben genannter gesetzlicher Verordnungen eben nur an eine unmittelbar in Aussicht stehende Überschreitung der Höchstbefristungsdauer gekoppelt sein können.

Klarheit konnte darüber erzielt werden, dass der Abschluss eines Qualifikationsvorhabens terminlich nicht eng mit der Verteidigung einer Qualifizierungsarbeit (Promotion/Habilitation) einhergehen muss, sondern auch immer eine postgraduale Phase entsprechend einkalkuliert werden kann, in der es um Veröffentlichungen der Ergebnisse, Bewerbungen oder weitere Antragsstellung geht.

### **Best Practice an der PHF: verlässliche Dokumentation**

Als Schlussfolgerung aus der Diskussion gaben die Ratsmitglieder der PHF die dringende Empfehlung, zu jedem Qualifikationsvorhaben, das aktuell an der Philosophischen Fakultät betreut wird, eine Dokumentation über coronabedingte Benachteiligungen und deren Begründung anzulegen, die später im Bedarfsfall für einen möglichen Verlängerungsantrag genutzt werden kann. Unter dem unmittelbaren Eindruck der pandemischen Lage sollen somit vergleichbare und transparente Argumentationsgrundlagen entstehen, die zukünftig personalpolitische Entscheidungsprozesse im Interesse der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen forcieren und beschleunigen sollen. Damit soll zudem vermieden werden, dass nach dem Wechsel an einen anderen Hochschulstandort oder in Folge einer Pensionierung oder des Wechsels der betreuenden Fachvorgesetzten Ansprüche durch fehlende Informationen verloren gehen. Der Dekan der PHF, Herr Professor von Thiessen, und Vertreter:innen des WPR haben sich in einem Gespräch sehr einvernehmlich zu diesen Themen ausgetauscht.

Der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten begrüßt die Initiative von Fakultätsrat und Fakultätsleitung und unterstützt ihr Anliegen auch in der Hoffnung, dass andere Fakultäten diese Praxis übernehmen. Die Diskussion im Fakultätsrat der PHF zeugt von einem hohen Verantwortungsbewusstsein und proaktiven Engagement im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Ausdrücklich unterstützt werden zudem Initiativen einzelner Vertreter:innen der PHF, zusammen mit Gewerkschaften auf die Lage von wissenschaftlich Beschäftigten in der Qualifizierungsphase, insbesondere jenseits von verlängerbaren Haushaltstellen, hinzuweisen und ein Überdenken der tradierten Beschäftigungspolitik in der Wissenschaft einzufordern.

Dr. Andreas Langfeld, Dr. Anett Mau-Möller, Marika Fleischer  
im Namen des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten

### Informationen zu diesem Thema auf den Seiten der UR:

- Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG): [www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de) > Rechtliche Grundlagen > Gesetze und Verordnungen > [Hochschulrecht](#)
  - ⇒ Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)
  - ⇒ Verordnung zur weiteren Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer nach § 2 Absatz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus Anlass der COVID-19-Pandemie (WissZeitVG-Befristungsdauer-Verlängerungs-Verordnung - WissBdVV)
- WPR-Information zur Corona-Verordnung: [www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de) > Wir stellen uns vor > Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) > [Informationen](#)
  - ⇒ Wichtige Informationen zum WissZeitVG für Angehörige des wissenschaftlichen Personals
- Information des Personaldezernats zur Corona-Verordnung: [UR Dienstleistungsportal](#)
  - ⇒ CORONA Sonderinformationen ⇒ Personal ⇒ [Regelungen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz \(WissZeitVG\)](#)

### Verwendete Abkürzungen:

D4 ..... Dezernat Personal und Personalentwicklung

PHF ..... Philosophischen Fakultät

UR ..... Universität Rostock

WissZeitVG..... Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)

WPR ..... Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten