

# Novellierung WissZeitVG: besser oder schlechter als gedacht?

*Marika Fleischer  
Universität Rostock/WPR*

Dezember 2016

UNIVERSITÄT ROSTOCK | Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

## Die Änderungen im Überblick

1. Befristung nach § 2 (1) basiert auf Qualifizierungsziel und orientiert sich an der Qualifizierungsdauer
2. Drittmittelbefristung nach § 2 (2) orientiert sich am Projektzeitraum
3. Verlängerung der Höchstbefristungsdauer auch für Stief- und Pflegekinder sowie bei Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung möglich
4. Neuer (sechster) Verlängerungstatbestand bei Qualifizierungsbefristung: krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung
5. Befristung von nichtwissenschaftlichen Beschäftigten nach WissZeitVG nicht (mehr) möglich
6. Neuer § 6 mit Regelung zu wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten von Studierenden (max. 6 Jahre)

Bewertung – ????

# Erfahrungen an der Universität Rostock

## Auswirkung auf drei Beschäftigtengruppen:

- 1) Wissenschaftliches Personal
- 2) Nichtwissenschaftliches Personal  
(wissenschaftsunterstützendes Personal, technisches und Verwaltungspersonal)
- 3) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

# Erfahrungen an der Universität Rostock

## 1) Wissenschaftliches Personal

### Qualifizierungsbefristung

- Erhöhter Aufwand bei Anträgen/Begründungen (konkrete Bezeichnung und Erläuterung des Qualifikationsziels, Begründung zur Angemessenheit der Befristungszeit) – *hausgemacht?*
- Höherer Beratungsaufwand in der Personalverwaltung
- Chance für Durchsetzung von Personalentwicklungskonzepten (bis Promotion, im PostDoc-Bereich, „Drittmittelkarriere“, Dauerstellenkonzepte)
- Beobachtung des WPR:
  - Begründungsbedarf bei Überbrückungszeiten: erstaunliche Kreativität bei Formulierung der „Qualifizierungsziele“
  - Stückelung der Promotionsphase (bisher nur) bei Überbrückungszeiten
  - Missbrauch bisher nicht bekannt
  - Informationsstand des WPR ungenügend (keine Mitbestimmung bei Einstellungen)
- Dienstvereinbarung WVG: mind. 3 Jahre Laufzeit des Erstvertrages bei Promotion/Habilitation

## Erfahrungen an der Universität Rostock

### 1) Wissenschaftliches Personal

#### Drittmittelbefristung

- Problem Überbrückungszeiten (→ Arbeitslosigkeit)
- Höhere Ansprüche in Planungsphase (Meilensteine)
- Probleme bei der Befristung von Projekten mit jährlicher Mittelzuweisung
- Vertragslaufzeit bei Promotion mit Drittmittelfinanzierung: Befristung nach § 2 (1) oder § 2 (2)?
  - Dienstvereinbarung mit WPR nicht/nur z.T. umgesetzt
  - Anwendung Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1) würde (viele) Probleme bei Überbrückungszeiten beseitigen
- *Ungelöstes Problem: Drittmittelkarriere nach 6/12 Jahren (unterschiedliche Auffassung zum Risiko von Entfristungsklagen, unterschiedliche Schlussfolgerungen aus jüngster BAG-Rechtsprechung)*

## Erfahrungen an der Universität Rostock

### 2) Nichtwissenschaftliches Personal

- Problematik Prognose (Missbrauchskontrolle) bei § 14 (1) TzBfG  
Aussage Personaldezernat: bisherige arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in allen Fällen negativ für Universität Rostock
- Folge: bevorzugte Anwendung §14 (2) TzBfG  
(sachgrundlos, max. 2 Jahre, keine Vorbeschäftigung beim AG)
- Alternative: unbefristete Arbeitsverhältnisse?  
Problem: keine Spielraum innerhalb des Stellenplans; restriktive Haltung BM/FM zur Einrichtung unbefristeter (und befristeter) Beschäftigungspositionen  
  
→ Problem derzeit ungelöst
- Gesetzgebung erfolgte ohne zeitgleiche Angleichung der Rahmenbedingungen vor Ort
- Einrichtungen vor Ort werden mit Problem allein gelassen

## Erfahrungen an der Universität Rostock

### 3) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

- Differenzierung zwischen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften nicht im WissZeitVG geregelt (→ Landesrecht)
- Die ausgeübte Hilfstätigkeit muss einen Bezug zu wissenschaftlichen Dienstleistungen haben (§ 6: „zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten“)  
→ vorgesehene Aufgaben werden von Verwaltung genau geprüft
- Personaldezernat UR: Unterscheidung zwischen wiss. HK mit Masterabschluss und wiss. Mitarbeiter kaum möglich. WPR: begrüßt Entscheidung (Ende Lohndumping)
- Folgen
  - keine Stellen als wiss. HK mit Abschluss im HH-Bereich (Lehrstühle)
  - insbesondere nicht in (Wissenschafts-)Verwaltung (z.B. RIH, Weiterbildung, GA, Seniorenakademie)
    - wiss. HK weggefallen, aber Aufgabenumfang bleibt
    - Ersatz durch BePos nur unzureichend möglich (siehe vorherige Folie/NiWis)
    - Problem derzeit ungelöst
- wiss. HK mit Abschluss in Drittmittelprojekten: nur wenn aus Antrag/Planung ersichtlich

## Novellierung WissZeitVG

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- Erfahrungen aus Sicht des Personaldezernats
- Ihre Erfahrungen / Ihre Fragen

## Novellierung WissZeitVG

In Begründung zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung:

- Betonung der Verantwortung der Hochschulen/wiss. Einrichtungen und der Länder
  - Planbare und verlässliche Karrierewege
  - Planbarkeit und Transparenz
  - Attraktivität für den wiss. Nachwuchs
  - verantwortungsbewusstes Personalmanagement
  - verantwortungsvoller Umgang mit Befristungsregelndurch
  - Leitlinien
  - Code of Conduct
  - Orientierungsrahmen HRK
  - *(und Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen)*