

Informationen vom Personalrat

# PR-Aktuell

~~Personalversammlung  
1. Dezember 2016~~

**Verschoben!**

## Aus dem Inhalt:

- Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- Qualifizierungsbefristungen
- Kettenarbeitsverträge
- LfbA als Dauerstellen?!
- Elektronische Zeiterfassung

## **Personalversammlung 2016**

**Die Personalratswahlen vom 12./13. April diesen Jahres wurden vor dem Verwaltungsgericht Oldenburg erfolgreich angefochten und für ungültig erklärt.**

**Das Urteil und die schriftliche Begründung liegen dem Personalrat noch nicht vor. Daher hat es noch keine Beschlussfassung zum weiteren Vorgehen gegeben und der Personalrat hat beschlossen, die Personalversammlung ins erste Quartal des Jahres 2017 zu verschieben.**

**Wir bitten um Ihr Verständnis und werden über den weiteren Ablauf zeitnah informieren.**

## Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wird unter § 2 Abs. 1 die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung geregelt. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Dieses ist vielen Mitarbeitern bekannt. Der Personalrat möchte aber noch auf ein paar Besonderheiten hinweisen, die die Dauer eines so befristeten Arbeitsvertrages mit Einverständnis der oder des Beschäftigten verlängern:

- Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes oder sonstiger pflegebedürftiger Angehöriger gewährt worden ist;
- Zeiten für eine Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs durchgeführte wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung;
- Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz;
- Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder von Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten;
- Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

Wir möchten auf diesem Wege unsere Kolleginnen und Kollegen auf diese Verlängerungsmöglichkeit hinweisen. Für Fragen und Auskünfte stehen wir vom Personalrat gerne zur Verfügung.

## DFG zu Qualifizierungsbefristungen

In den Handreichungen der DFG zur Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus diesem Jahr wird im Punkt 2a auf den Befristungsgrund „eigene wissenschaftliche Qualifizierung“ hingewiesen. Nach §2 Abs. 1 WissZVG müssen die Befristungen an zwei Bedingungen ausgerichtet werden: 1. Eigene wissenschaftliche Qualifizierung; 2. Die Befristungsdauer muss diesem Ziel angemessen sein. Von der DFG wird hervorgehoben, dass die Qualifizierungsdauer je nach Fachkultur unterschiedlich sei. Für den Personalrat ist fraglich, ob eine standardisierte maximale Befristungsdauer von beispielsweise 3 Jahren für die Promotionsphase dem Ziel des Gesetzes angemessen ist. In den Handreichungen schlussfolgert die DFG: „...ist die Befristungsdauer nicht angemessen, so hat dies zur Folge, dass die Befristung unwirksam ist und der Vertrag unbefristet läuft.“ (DFG-Handreichungen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz 2016, S. 2)

Bei Unsicherheiten oder Unklarheiten mit dem Arbeitsvertrag oder bei der Befristung des Arbeitsverhältnisses unterstützt der Personalrat eine Klärung in der Sache.

## Kettenbefristungen

10 Jahre als WM an der Uni - 30 verschiedene Arbeitsverträge, allein im letzten Jahr ca. 8 befristete Verträge - geht das? Gibt's das? Ja - auch an der Uni Oldenburg gibt es solche Arbeitsverhältnisse. Und das Ergebnis ist: Die Person sieht für sich keine Zukunft in der Wissenschaft. Ist das gewollt? Ist das gut für Forschung und Lehre?

In diesem Jahr hat sich auch das Bundesarbeitsgericht wieder mit Kettenbefristungen von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft befasst. Ergebnis: Kettenarbeitsverträge in Drittmittelprojekten, die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet werden, können auf rechtsmissbräuchliche Befristungspraxis überprüft werden. Werden über eine besonders lange Dauer befristete Verträge abgeschlossen oder in kürzerer Zeit besonders viele Kurzfristverträge mit derselben Person abgeschlossen, so besteht Anlass zu einer kritischen Überprüfung. Die Qualifizierungsbefristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind damit nicht erfasst, weil hier durch die Maximaldauer von 6 plus 6 Jahren eine Obergrenze der Vertragsdauer festgelegt ist.

Ähnlich wie bei Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz stellt das BAG bei Befristungen in Drittmittelprojekten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz fest, dass auch hier keine grenzenlosen Befristungsmöglichkeiten möglich sind.

## **LfbA als Dauerstellen?! - Alleinige Lehrtätigkeit ist kein Befristungsgrund nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.**

In einer Entscheidung aus dem Jahr 2011 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass LfbA-Stellen, die ausschließlich Lehrtätigkeiten umfassen, nicht üblicherweise als wissenschaftliche Stellen einzuordnen sind und damit nicht nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet werden dürfen. Für eine solche Einordnung ist immer die Prüfung des konkreten Einzelfalls notwendig - es besteht damit eine Rechtsunsicherheit bei LfbA-Stellen, die ausschließlich mit Lehrtätigkeiten befasst sind in Bezug auf deren Befristungsmöglichkeiten nach dem WissZeitVG. Um diese Unsicherheit zu verringern, werden zunehmend LfbA-Stellen mit Qualifikationsanteilen gekoppelt. Dies ist auch an der Uni Oldenburg zu beobachten. Zur Sicherstellung des Lehrangebotes (Kapazitätsberechnung) ist es für die Universität attraktiv, Stellen mit einem möglichst hohen Lehrdeputat zu schaffen. Die Befristung solcher LfbA-Stellen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz funktioniert allerdings nur mit einem Qualifikationsanteil (s. BAG Urteil).

Das bedeutet in der Praxis:

Mit einer halben LfbA-Stelle (mit Qualifikationsanteil) sind i. d. R. 6 LVS nach NHG und Lehrverpflichtungsverordnung bzw. dessen universitärer Umsetzung (Präsidiumsbeschluss 2008) verbunden. Daraus resultiert ein Arbeitszeitaufwand von 6 Std. x 2,5 (Multiplikator für Zeitaufwand aus dem Präsidiumsbeschluss 2008) also im Semester von 15 Std./W. (bei einer Arbeitszeit von 20 Std./W. = 50% Stelle). Die Mitwirkung in Gremien und in der Selbstverwaltung muss hinzugerechnet werden. Wo bleibt hier Zeit für Qualifizierung bzw. Forschung?

Deren Anteil muss mindestens 1/3 der Arbeitszeit betragen (gemäß LVVO Umsetzungsbeschluss Uni und Übertragung WM Regelungen im NHG). Nach der obigen Arbeitszeitberechnung besteht für diese LfbA-Arbeitsverhältnisse zumindest in der Vorlesungszeit keine Möglichkeit, ein Drittel der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation oder Forschung aufzuwenden. Somit müsste Qualifikation bzw. Forschung auf die vorlesungsfreie Zeit verschoben werden. Fraglich ist für den Personalrat, ob die Verbindung von LfbA und Qualifizierungsstellen sowohl den Anforderungen aus der Lehre als auch denen der Qualifikation gerecht werden.

## Angemessenheit von LfbA-Stellen

Nach der niedersächsischen LVVO sind LfbA Stellen mit einem Lehrumfang von 18 LVS/SWS vorgesehen. Für die Bewertung des Arbeitsumfangs werden die Lehrverpflichtungsstunden mit 2,5 multipliziert. Damit ergibt sich ein Arbeitszeitaufwand im Semester von 45 Std./W. ( $18 \text{ Std.} \times 2,5 = 45 \text{ Std./W}$ ). Selbst mit Berücksichtigung der vorlesungsfreien Zeit ist dieser Arbeitsumfang im Kontext forschungsbasierter Lehre nicht angemessen.

Wann soll noch angemessen Forschung betrieben werden, wenn die Lehrverpflichtungen bei einer vollen Stelle mit 18 LVS oder bei einer halben Stelle mit 9 LVS ( $9 \text{ Std.} \times 2,5 = 22,5 \text{ Std./W}$ ) die vereinbarte Arbeitszeit - zumindest in der Vorlesungszeit - überschreiten? Mitwirkungen in der Selbstverwaltung sind hier noch gar nicht berücksichtigt.

Das daraus resultierende Problem ist nicht primär juristisch zu lösen, sondern eigentlich nur über die Veränderung der LVVO bzw. des NHG. Diese können durch die Landesregierung verändert werden und müssen der Belastungsrealität und dem Anspruch an eine gute - eben forschungsbasierte - Lehre angepasst werden. Die Forschung ist in den derzeitigen Arbeitsverhältnissen - neben den Aufgaben der Lehrvorbereitung - auf die vorlesungsfreie Zeit beschränkt. Ob aber eine solche „Häppchen-Forschung“ tatsächlich die notwendigen Inhalte für eine forschungsbasierte Lehre ermöglicht, ist doch fraglich.

Ziel: Schaffung von dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen eines stabilen, unbefristeten Mittelbaus als wissenschaftliche Mitarbeiterstellen.

## Elektronische Zeiterfassung

Nach Aussage der Dienststelle (Dezernat 1) sollen sich die Beschäftigten bei Differenzen oder Fehlern im Monatsjournal des Zeiterfassungssystems an Frau Angelika Müller, Dezernat 1, wenden: [servicezeiterfassung@uni-oldenburg.de](mailto:servicezeiterfassung@uni-oldenburg.de)

Weitere Hinweise wie u.a. die Bedienungsanleitung finden sich unter folgender Kontaktadresse:

<http://www.uni-oldenburg.de/dezernat1/service-a-z/elektronische-zeiterfassung/>

## Einladung an wiss. MitarbeiterInnen in Gremien

Der Personalrat beabsichtigt, im Dezember die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Gremien tätig sind, zu einem Kennenlernen und Meinungsaustausch einzuladen. Eine Einladung erfolgt zeitnah.





## Leserbrief:

Stolz und Vorurteil

oder: Raumbedarf EMS

Ist es nicht traurig, wenn sich der anfängliche Stolz eines Uni-Mitarbeiters, der sich mit seiner Arbeit und seinem Arbeitgeber identifiziert, nach nur vier Jahren in Vorurteile und kaltes Grausen wendet, sobald die drei Buchstaben E - M - S irgendwo auftauchen?

Zunächst klang alles spannend: „Wir bekommen einen ganz neuen Medizin-Studiengang an unserer Uni.“ Aber die Ernüchterung folgte auf dem Fuße: Außer der Berichterstattung in der Tageszeitung, der Uni-Zeitung und dem Präsidiums-Newsletter bekommt man hauptsächlich mit: Ein neues, später noch erweitertes Gebäude, das die Parkplätze zusätzlich knapp werden lässt, allerorten sehr teure, aufwändige Umbauten – gerne mal Büro zu Labor und umgekehrt – über den ganzen Campus verteilt. Viele der langwierig umgebauten und woanders „abgeknapsten“ Räume stehen lange leer, was natürlich bei den Betroffenen für Unverständnis sorgt. Auch werden bei der Raumbelugung Veranstaltungen der Fakultät VI bevorzugt, was nicht nachvollziehbar ist. Sind denn die übrigen Studiengänge weniger wichtig? Oder weniger wert?

Durch schlechte Planung und mangelhafte Kommunikation ist es gelungen, dem Namen EMS einen schalen Beigeschmack zu verleihen. Schade eigentlich...

Ein MTV'ler (Name der Redaktion bekannt)





©Stobwasser

## Der Personalrat wünscht einen schönen Herbst

---

### Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:

Der Personalrat, Bernd Wichmann, Raum: V01 0-021

Ammerländer Heerstr. 114-118 · 26129 Oldenburg

Tel.: 0441-798-2475 · Fax.: 0441-798-5845

[www.personalrat.uni-oldenburg.de](http://www.personalrat.uni-oldenburg.de) · E-Mail: [personalrat@uni-oldenburg.de](mailto:personalrat@uni-oldenburg.de)

Der Personalrat behält sich vor, Beiträge zu kürzen oder nicht zu veröffentlichen.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung des Personalrats widerspiegeln. Leserbriefe, Anregungen oder Mails für das „PR-Aktuell“ sind uns immer gern willkommen!

Gedruckt auf Umweltschutzpapier