

Übersicht: Drängendste Probleme und möglichen Lösungswege in Bezug auf die Ausgestaltung von Vertragslaufzeiten/ Teilzeitbeschäftigung und Qualifizierungsphasen

Problem	Situation	Lösungsvorschlag Anmerkungen
a) WHK mit 2. Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Befristet nach WissZeitVG 2 Abs. 1 • Deutlich schlechtere Vergütung als WiMi bei oft vergleichbarem Anforderungsprofil der Tätigkeit • Anrechnung auf Höchstbefristungsgrenze, auch wenn Verträge <10h, sofern Promotion als Qualifizierungsziel 	Änderung des BrbHG § 57 <ul style="list-style-type: none"> • WHK mit 2. Abschluss sind nur übergangsweise nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zu befristen, und auch nur dann, wenn ein besonderer Grund mit Bezug zum Qualifikationsziel Promotion vorliegt (z.B. Einwerben von Stipendien bzw. Drittmitteln) oder als Stellenkategorie zu streichen • Anrechnung auf Höchstbefristungsgrenze bei Verträgen nach WissZeitVG §2 Abs. 1 mit Umfang <10h sind auszuschließen
b) Mindestumfänge bei Verträgen	<ul style="list-style-type: none"> • Vertragsumfänge variieren stark (0,25 – 1,0; weitaus größter Teil der Stellen sind Teilzeitstellen) • Unterschiede bei der zur Verfügung stehenden Zeit zur Qualifikation enorm • Soziale Härten aufgrund Abschluss mehrerer Arbeitsverträge zur Sicherung des Lebensunterhalts • Gefahr der unbezahlten Mehrarbeit groß und real • auch unbefristete Stellen oft 0,5 VZÄ 	Rahmenverwaltungsvorschrift/ inneruniversitäre Verwaltungsvorschriften/Dienstvereinbarungen <ul style="list-style-type: none"> • In der Prädoc-Phase sind Verträge nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 grundsätzlich mit mind. 20 Stunden auszugestalten. Ausnahmen hiervon (Referendare in der juristischen Ausbildung, Nebenbeschäftigung im Rahmen von Stipendien ...) sind eng zu begrenzen. • In der Postdoc-Phase sollte ein Stundenumfang von mind. 30 Std. angestrebt werden. • bei unbefristeten stellen ist 1,0 VZÄ anzustreben
c) Angemessenheit der Befristungsdauer in Verbindung mit Anteil für eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit in befr. Verträgen nach §2 Abs. 1 WissZeitVG	§2 Abs. 1 WissZeitVG „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“	Rahmenverwaltungsvorschrift/ inneruniversitäre Verwaltungsvorschriften/Dienstvereinbarungen Die Angemessenheit befristeter Verträge nach §2 Abs. 1 WissZeitVG ist unter Berücksichtigung von Beschäftigungsdauer und Beschäftigungsumfang und Qualifikationszeit festzulegen.

	<p>BrbHG § 49</p> <p>„Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden und zu deren Dienstaufgaben die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen gehört, steht für die eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit zur Verfügung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angemessenheit wird kaum mit Blick auf Beschäftigungsumfang betrachtet. • Rückmeldungen von den betroffenen Personen, dass dieses Drittel nicht ausreicht und dass die Erwartung geäußert wird, die Promotion gänzlich oder teilweise außerhalb des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfangs zu erbringen. 	<p>1,0-Stelle: Erstvertrag 3 Jahre 0,5-Stelle: Erstvertrag 4 Jahre</p> <p>Änderung des BrbHG §49 „Anteil für eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit“</p> <p>1,0-Stelle: 55% 0,5-Stelle: 0,75%</p>
<p>d) Zeit für eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit in anderen Vertragsverhältnissen:</p>	<p>BrbHG § 49</p> <p>„Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dieser Zeitanteil ist in einigen Mitarbeiter:innenkategorien nur „theoretisch“ vorhanden, da der Lehranteil sehr umfangreich ist. • Zusammenspiel von Lehre und Forschung in Gefahr → forschungsbasierte Lehre wird verunmöglicht • Lehrdeputatsregelungen an den Universitäten zeigen große Spannbreite („klassischer“ wissenschaftlicher MA 8 LVS bis 18 LVS = 40% - 5% Forschung) 	<p>Änderung des BrbHG §49</p> <p>Außer bei Mitarbeiter:innen, die ausschließlich Lehraufgaben übernehmen, muss im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit im Umfang von mindestens ein Fünftel der jeweiligen Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden.</p>
<p>e) Nutzung der familienpolitischen Komponente</p>	<p>BrbHG § 49</p> <p>„Von der Möglichkeit der Vertragsverlängerung nach § 2 Absatz 1 Satz 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (familienpolitische Komponente) soll Gebrauch gemacht werden.“</p>	<p>Änderung des BrbHG §49</p> <p>„Von der Möglichkeit der Vertragsverlängerung nach § 2 Absatz 1 Satz 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (familienpolitische Komponente) ist Gebrauch zu machen.“</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährung problemlos, sofern Professur nicht vakant • Drittmittelbeschäftigte mit Befristung nach §2 Abs. 1 können familienpolitische Komponente oftmals nicht in Anspruch nehmen. 	<p>Bildung Finanzierungspool An den Hochschulen ist ein Finanzierungspool zu bilden, aus dem in Falle von Finanzierungsschwierigkeiten Verlängerungen i.S. der familienpolitischen Komponente vorgenommen werden können.</p>
<p>f) Klarheit über Vertragsverlängerungen (oder nicht)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Befr. Mitarbeiter:innen erfahren oft zu spät, ob der Vertrag verlängert wird; • Empfehlungen/Hinweise der Verwaltung an Hochschulen werden nicht selten durchbrochen • Unnötiges Arbeitsaufkommen für Betroffene und Bundesagentur für Arbeit (3 Monate vor Vertragsende muss Meldung erfolgen, dass Person arbeitssuchend sein wird) 	<p>inneruniversitäre Regelungen/Verwaltungsvorschriften Befristet Beschäftigte sind spätestens 4 Monate vor Vertragsende schriftlich über Anschlussbeschäftigungsmöglichkeiten zu informieren. Vertragsverlängerungen sind spätestens 6 Wochen vor Vertragsende zu schließen.</p>
<p>g) Regelung von Fragen der Arbeitsbedingungen an der Universität</p>	<p>PersVG § 90 Abs. 4 „Unterliegen Maßnahmen nach den §§ 62 bis 66 und 68 der Entscheidung des Konzils, des Senats, der Fachbereichsräte oder vergleichbarer Organe der Hochschule, so finden die §§ 61, 67, 69 und 70 keine Anwendung. Satz 1 gilt auch bei Entscheidungen von Ausschüssen, zu deren Bildung die genannten Organe nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz berechtigt oder verpflichtet sind.“</p> <ul style="list-style-type: none"> • größte Teil der Fragen zur strukturellen Gestaltung von Arbeitsbedingungen entzieht sich den Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbeständen des Personalrats, u.a Lehrverpflichtungsregelungen, Stellen-/Strukturpläne, Dauerstellenkonzepte, Qualifizierungstatbestände • systematische Ungleichbehandlungen zwischen örtlichen Personalräten an Hochschulen, denn Regelung gilt nur für den Wissenschaftsbereich • wissenschaftliche Personalräte können ihrer Vertretungsfunktionen der Beschäftigten bei strukturellen/arbeitsorganisatorischen Fragen bzw. Fragen der Arbeitsbedingungen nur eingeschränkt nachkommen 	<p>Änderung PersVG Bbg Streichung §90 Abs. 4, denn Meinung der Personalräte muss systematisch berücksichtigt werden und Hochschulverträge Hochschulverträge müssen einen zwischen Präsidium und Personalrat abgestimmten Teil mit konkreten Aussagen zu geplanten Maßnahmen „guter Arbeit“ für akademische Mitarbeiter:innen enthalten. Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ Die Hochschulen sind verpflichtet einen Kodex zu „guter Arbeit in der Wissenschaft“ mit den Gremienvertretungen der akademischen Beschäftigten zu entwickeln.</p>