

**Personalversammlung 5.7.23 - WM-Workshop**

---



## Tagesordnung

TOP 1 Befristungsampel

TOP 2 §110 Abs. 6 BerIHG

PAUSE: 10-15 Minuten

TOP 3 Verschiedenes

- Vorstellung und Neues aus dem CJS
- WisszeitVG-Novellierung/WissZeitVG-Evaluation (GEW)
- PersRat stellt sich vor
- Was brennt Ihnen unter den Nägeln?

TOP 4 WM-Studie



# WORKSHOP BEFRISTUNGSSAMPEL

## Gute Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen?

## Befristungsampel??



- Was bedeutet „Befristungsampel“,
- und wo liegt das Problem?
- Situation an der TU Berlin
- Lösungsansätze

# Was bedeutet „Befristungsampel“?

## Der rechtliche Rahmen:

- Rechtlicher „Normal“-Fall: der unbefristete Arbeitsvertrag.
- Befristung erlaubt unter ausdrücklichem Verweis auf die Rechtsgrundlage, d.h. die jeweilige gesetzliche Regelung für die Befristung.
- Rechtsprechung: **Missbrauch** des **Befristungsrechts** nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sowie nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), wenn ein\*e Arbeitnehmer\*in viele aufeinander folgende befristete Beschäftigungsverhältnisse (Kettenverträge) innehat.
- Weitere Rechtsfehler bei Missachtung des Befristungsrechts möglich
- Gerichtliche Befristungskontrolle: Prüfung des **letzten Arbeitsvertrags**
- Kettenverträge sind nur ein Teilaspekt der Problematik, bereits der erste befristete Vertrag kann unwirksam befristet sein!

# Was bedeutet „Befristungsampel“?

## Urteil BAG vom 26.10.2016 zur Kettenbefristung

| Grenze für Laufzeit          | Grenze für Verlängerungen | Grenze für Laufzeit und Verlängerungen                                  | Folgen   |
|------------------------------|---------------------------|---|--|
| max. 8 Jahre                 | max. 12 Verlängerungen    | max. 6 Jahre Lfz., max. 9 Verlängerungen                                | unproblematisch                                |
| Mehr als 8 und max. 10 Jahre | 13 bis 15 Verlängerungen  | mehr als 6 Jahre bis max. 8 Jahre Laufzeit bei 10 bis 12 Verlängerungen | => Missbrauchs-Kontrolle geboten               |
| über 10 Jahre                | über 15 Verlängerungen    | mehr als 8 Jahre Laufzeit bei über 12 Verlängerungen                    | => Institutioneller Rechtsmissbrauch indiziert |

# Ist die Ampel ein arithmetisches Tool zur Ermittlung von rechtswidrigen Befristungen?



**I. Indiz auf Rechtsmissbrauch** besteht in den in der Ampel dargestellten Konstellationen (durchgehende Kette von gleichartigen Verträgen)



**II. Entkräftet werden kann das Indiz** z.B. durch die folgenden Sachverhalte:

- a) Verträge mit **unterschiedlichen** Befristungsgründen.  
Beispiel: Beschäftigungs(vor)zeiten auf einer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Qualifikationsstelle
- b) der **letzte** Arbeitsvertrag war auf die **Dauer des Drittmittelprojekts befristet** und bei Vertragsschluss lag eine Prognose vor, dass die Arbeit im Forschungsprojekt den überwiegenden Teil der Arbeitszeit beansprucht;
- c) die **Aufgaben im Drittmittelprojekt** sind seitens des Mittelgebers definiert und die Beschäftigung erfolgt zur Erfüllung dieser Aufgaben.

## Wo liegt das Problem?

- Fachgebiete sind für die Einwerbung und Durchführung von Forschungsprojekten angewiesen auf Erfahrungen und Kompetenz von langfristig beschäftigten Personen.
- Beschäftigte benötigen Beschäftigungssicherheit.
- Die TUB verfügt nicht über so viele Dauerstellen in der Struktur wie für Drittmittelprojekte erforderlich wären.
- Kettenbefristungen bieten keine Sicherheit für Beschäftigte, der Arbeitgeber hat keine Planungssicherheit, da er sich nicht darauf verlassen kann, dass die Befristungen rechtmäßig sind.



# Situation an der TU Berlin

- zahlreiche Beschäftigungsverhältnisse im gelben oder roten Ampelbereich (Personen, die über Jahre hinweg mit vielen Vertragsverlängerungen in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten arbeiten)
- Systematische Erfassung der Fälle durch IIT wird aktuell vorgenommen
- Abstimmungsgespräche zwischen beteiligten Einrichtungen (IIT, IIR, FSC, FG, VC ...) zur Vereinbarung einer künftigen Strategie zur Vermeidung und zum Umgang mit Kettenverträgen

# Lösungsansätze an der TU Berlin

- Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten, der Beschäftigungsstelle (FG) und der Personalplanung (Fakultät, TU) bei der Konzeption künftiger Verfahrensweisen
- Im Ergebnis Ermöglichung von Beschäftigungsverhältnissen, die
  - die Arbeit in der Wissenschaft attraktiv und sicher machen,
  - den Beschäftigten eine langfristige Karriereplanung ermöglichen sowie
  - die Forschung effizient und auf hohem Niveau erlauben, ohne dass
  - die Personalplanung an den Fakultäten den Arbeitsgerichten überlassen wird.

# Lösungsansätze an der TU Berlin

## Elemente einer künftigen Strategie:

- Frühzeitige Information der Beschäftigten über ihren Status, um Karriereplanung zu fördern bzw. zu ermöglichen
- Entwicklung eines Workflows für die rechtssichere Einstellung bzw. Verlängerung von Drittmittelbeschäftigten, in den die Fachgebiete, der Forschungsservice, die Fakultätsservicecenter sowie die Personalteams eingebunden sind
- Kooperation mit VC bei der Überprüfung von Stellenausschreibungen bzgl. der Laufzeit und der Aufgaben
- In Zweifelsfällen keine pauschale Ablehnung einer Einstellung nach Ampelfarbe, sondern individuelle Prüfung gemeinsam mit Beschäftigungsstelle und FSC und Ausarbeitung individueller Lösungen (z.B. Ausfallbürgschaft durch FG/Institut/Fakultät)

**Stand zur Erarbeitung eines**  
**Satzungsentwurfs für § 110 Abs. 6**  
**BerIHG**

**Bericht für Workshop des Personalrats am 05.07.2023**



## Stand zur Erarbeitung eines Satzungsentwurfs für § 110 Abs. 6 BerIHG

### Neue Rahmenbedingungen

- am 17.03.2023 hat das BMBF Eckpunkte zur Reform der WissZeitVG veröffentlicht
- Darin unter anderem: Senkung der Höchstbefristungsdauer Bei PostDoc auf 3 Jahre
- Diesem Vorschlag wurde an vielen Stellen widersprochen, so dass nicht klar ist, wie sich die Gesetzesänderung des WissZeitVG entwickelt

## Stand zur Erarbeitung eines Satzungsentwurfs für § 110 Abs. 6 BerlHG

### Auswirkungen auf das BerlHG

Klar ist: Der WissZeitVG-Vorschlag ist nicht zum §110 Abs. 6 kompatibel, denn sonst müssten u.a. alle Qualifikationsziele so definiert sein, dass sie für neu Promovierte in max. 3 Jahren erreichbar wären.

→ Im Koalitionsvertrag wurde festgelegt, dass die Übergangsfrist bis zur Anwendung des § 110 Abs. 6 bis März 2025 verlängert werden soll.

→ Hierfür ist eine Änderung im BerlHG notwendig.

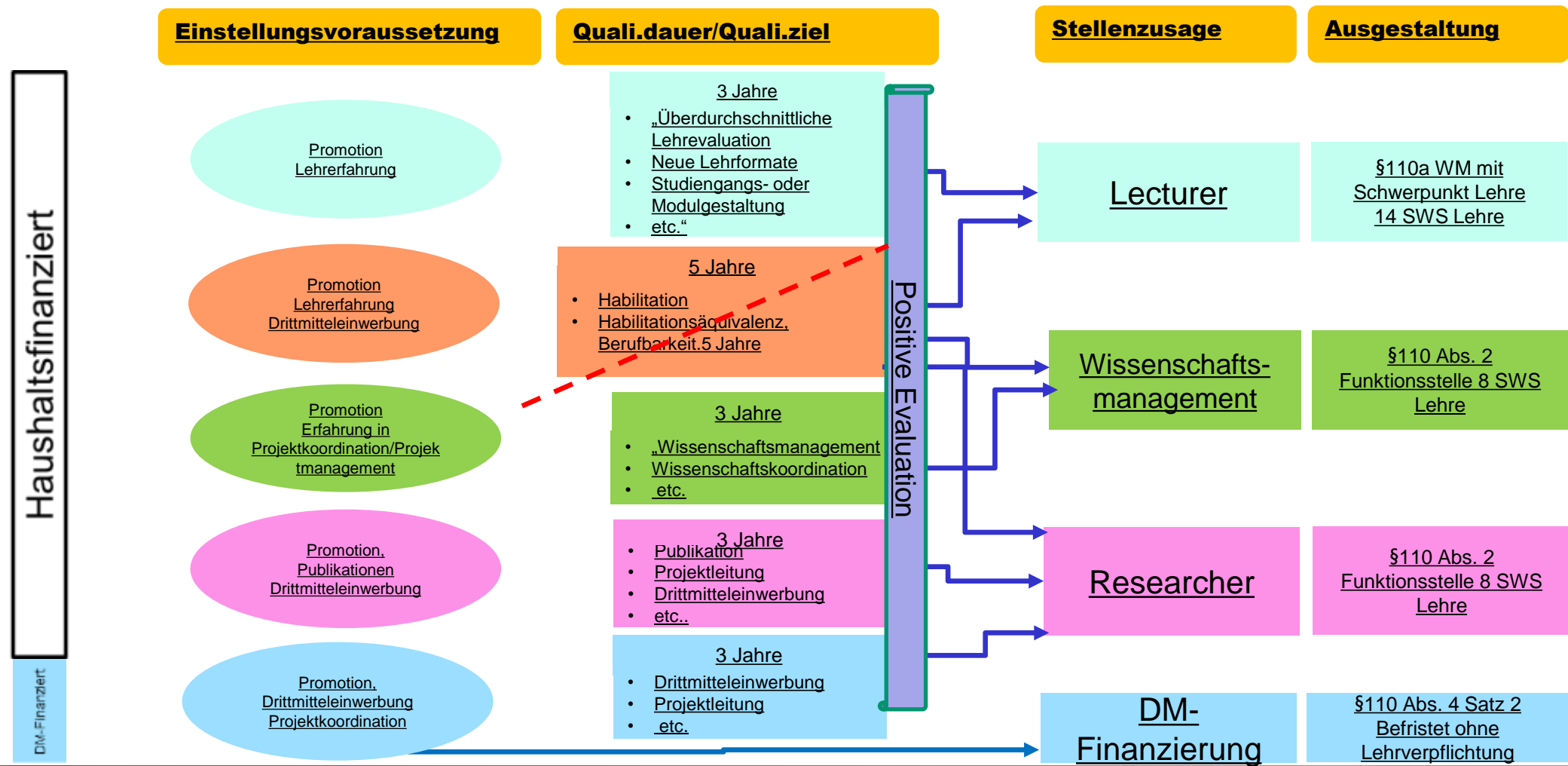
→ Nach Auskunft aus der Senatsverwaltung vom 05.06.2023 sind entsprechende Maßnahmen zur Gesetzesänderung eingeleitet.

## Gesetzliche Grundlage: § 110 Abs. 6 BerIHG

- **(6) Mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer Qualifikationsstelle kann vereinbart werden, dass im Anschluss an das befristete Beschäftigungsverhältnis der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgen wird (Anschlusszusage)**, wenn die bei der Anschlusszusage festgelegten wissenschaftlichen Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungsvoraussetzungen vorliegen. **Mit promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist unter der Bedingung, dass das im Arbeitsvertrag benannte Qualifikationsziel erreicht wird, eine dieses Qualifikationsziel angemessen berücksichtigende Anschlusszusage zu vereinbaren.** Satz 2 gilt nicht für Personal, das
  - 1. überwiegend aus Drittmitteln oder aus Programmen des Bundes und der Länder oder des Landes Berlin finanziert wird, soweit diese Programme keine andere Festlegung treffen, oder
  - 2. zur ärztlichen Weiterbildung beschäftigt wird.
- Die Hochschulen regeln das Nähere, insbesondere Grundsätze für die Personalauswahl und zur Bestimmung und Feststellung der Erfüllung der Qualifikationsziele, durch Satzung.



## Karrierewege im Rahmen § 110 Abs. 6 Satz 2 bei PostDoc



DM-Finanziert



## I Verstetigungszusage bei PostDoc

- haushaltsfinanzierte Funktionsstellen gem § 110 Abs. 2 BerlHG in der Ausprägung „Researcher“ oder „Wissenschaftsmanagement“ oder
- WM mit Schwerpunkt Lehre gem. § 110a BerlHG (Lecturer)

**→ Keine MTSV-Stellen**

**→ Keine Hochschuldozenturen**



## III Aktuelle Vorstellung des Verfahrens

- **Fünf Schritte**
  1. **Stellenausrichtung und –verortung**
  2. **Ausschreibungstext mit stellenspezifischen Evaluationskriterien**
  3. **Personalauswahlverfahren**
  4. **Festlegung der personenbezogenen Evaluationskriterien**
  5. **Evaluation**

## III Aktuelle Vorstellung des Verfahrens

### 1. Stellenausrichtung und –verortung

#### → Fakultät beschließt

- die Einrichtung der Stelle gem. § 110 Abs. 6
- die Verortung der Stelle
- die Grundsätze z.B. Funktion



## III Aktuelle Vorstellung des Verfahrens

### 2. Ausschreibungstext mit stellenspezifischen Evaluationskriterien

→ Der\*Die künftigen Vorgesetzten schlagen dem Institutsrat vor:

- Stellenspezifisches Qualifizierungsziel
- Stellenspezifische Evaluationskriterien
- Ausschreibungstext



## III Aktuelle Vorstellung des Verfahrens

### 3. Personalauswahlverfahren

Die Auswahl finden durch künftigen Vorgesetzte unter Einbindung von PR, NFA, SB statt.

Hier gilt das Rundschreiben für das Auswahl- und Einstellungsverfahren



## III Aktuelle Vorstellung des Verfahrens

### 4. Festlegung der personenbezogenen Evaluationskriterien

- Der\*Die Vorgesetzten schlägt/schlagen im Benehmen mit der\*dem Kandidat\*in die personenbezogenen Evaluationskriterien vor.
- Der Institutsrat prüft die personenbezogenen Evaluationskriterien hinsichtlich
  1. Erforderlichkeit
  2. Angemessenheit
  3. Eignung
  4. Verhältnismäßigkeitund beschließt diese.

## III Aktuelle Vorstellung des Verfahrens

### 5. Prozess zur Evaluation

Der\*Die Beschäftigte stellt den Antrag und erstellt einen Selbstbericht

Der\*Die Vorgesetzte nimmt Stellung

Der Institutsrat hört den\*die Beschäftigte an und entscheidet

Im Zweifelsfall kann der Institutsrat externe Gutachten einholen

## Stand zur Erarbeitung eines Satzungsentwurfs für § 110 Abs. 6 BerIHG

- Die Satzung ist soweit fertig. Die Arbeitsgruppe hat viel diskutiert und viele Punkte in der Satzung bewusst nicht geregelt, um den Fakultäten Freiräume zu lassen.
- Die AG erarbeitet aktuell eine Kommentierung, in der sie diese Punkte aufgreift und erläutert.
- Die Kommentierung soll fertig gestellt sein, bevor die Satzung in den Gremien diskutiert wird.