

LPVG-Novelle und Befristungsrecht

Vortrag im Rahmen der
Personalversammlung 2012 an der
Universität Duisburg/Essen

Bernadette Stolle

Gliederung und Fragestellung

I. LPVG-Novelle:

Was ändert sich für die Beschäftigten der Universität
Duisburg-Essen?

II. Überblick über das Befristungsrecht beim Arbeitgeber Universität Duisburg/Essex

LPVG-Novelle

vorher:

PRwiss zuständig für
wissenschaftliche
Mitarbeiter/innen und
Lehrkräfte für besondere
Aufgaben

jetzt:

zusätzlich auch zuständig
für Lehrbeauftragte (mit 4
oder mehr SWS),
wissenschaftliche Hilfskräfte
und Akademische Räte auf
Zeit

→ Zuordnung (Lehrbeauf-
tragte/WiHi) PRwiss oder
PRniwi hier nicht eindeutig
geklärt!

vorher:

PRwiss konnte nur auf Antrag der (potentiellen) wissenschaftlichen Beschäftigten bei Einzelmaßnahmen tätig werden

jetzt:

Antragsrecht ist entfallen, PRwiss muss mit-bestimmen bei Einstellungen, Eingruppierungen, Stufenzuordnungen, Befristungen, Umsetzungen etc.

Welche Konsequenzen ergeben sich aus diesen neuen Rechten?

Der PRwiss

- hat damit erstmals einen Überblick über Vertragslaufzeiten bei befristet Beschäftigten, auch im Drittmittelbereich.
- kann wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte ansprechen und beraten.
- kann Eingruppierungen bei Einstellungen überprüfen und gegebenenfalls auf Änderungen hinwirken.

weitere Neuerungen I

Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände z.B.

- auf die Bestellung der/des Datenschutzbeauftragten der Universität
- beim Datenschutz der Beschäftigten
- auf Privatisierungen

§ 65 LPVG

Vor Organisationsentscheidungen der Dienststelle, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist der Personalrat frühzeitig und fortlaufend zu informieren. An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen, kann der Personalrat beratend teilnehmen.

weitere Neuerungen II

- Wenn Personalräte dies beantragen, muss ein Wirtschaftsausschuss an der Universität gebildet werden.
- Verankerung der Landespersonalrätekonferenzen im LPVG und Sicherstellung der Ausstattung

Problemlagen I

- Entscheidung des PRwiss gegen Befristung eines Arbeitsvertrags hätte zur Folge, dass der Arbeitsvertrag überhaupt nicht zustande kommt
- weiterhin keine Stufenvertretung (kein Hauptpersonalrat beim MIWF)
- Evokationsrecht ist weitgehend erhalten geblieben – Letztentscheidung in vielen Fällen durch die oberste Dienstbehörde
- Letztentscheidungsstelle ist der Hochschulrat der Universität

Problemlagen II

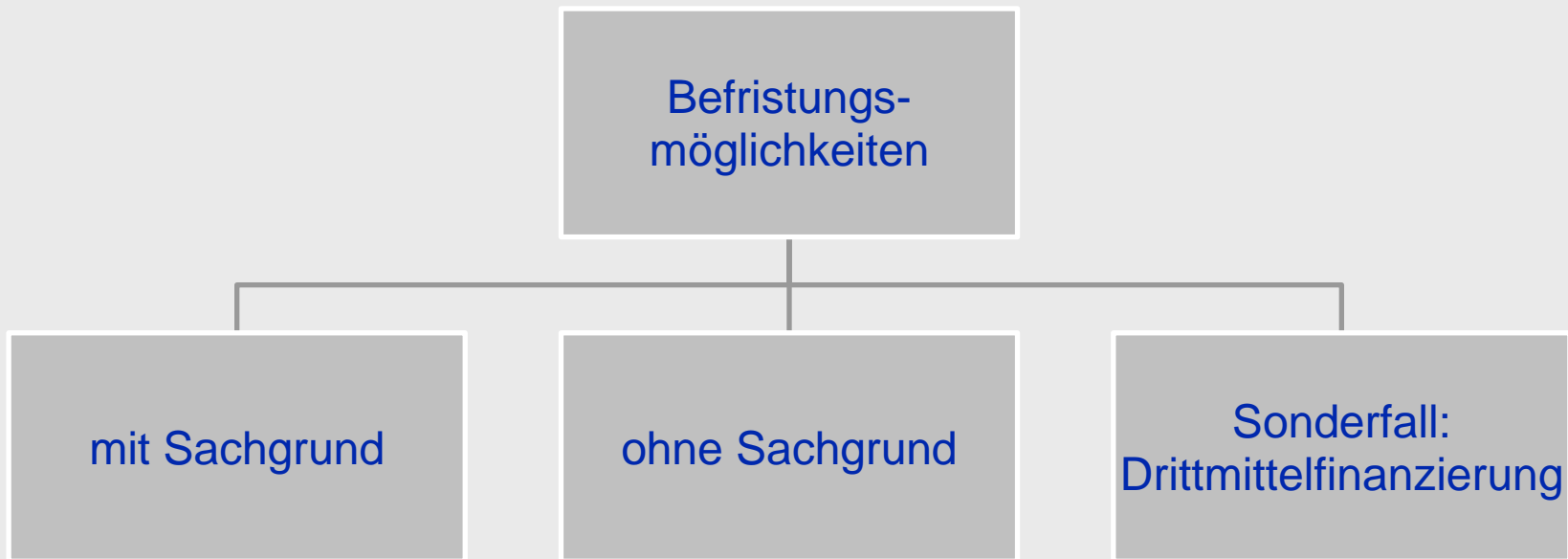
- Dienststelle und damit verantwortlicher Ansprechpartner für den PRwiss ist immer die Hochschulleitung, viele Entscheidungen werden allerdings auf Dekanats- oder Institutsebene gefasst und erreichen den Personalrat deshalb nicht

Noch Fragen zum Landespersonalvertretungsgesetz?

II. Überblick über das Befristungsrecht beim Arbeitgeber Universität Duisburg/Essen

Rechtliche Grundlagen des Befristungsrechts an
Hochschulen

Überblick Befristungsmöglichkeiten für Beschäftigte (ohne Beamtenbereich!)



Sonderfall: Drittmittel (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)

- bei überwiegender Finanzierung aus Drittmitteln (> 50%)
 - anwendbar auf alle Beschäftigten an Einrichtungen, die nach Landesrecht staatliche oder staatlich anerkannte Hochschulen oder Forschungseinrichtungen sind
 - Hinweis: Studienbeiträge oder Kompensationsmittel sind keine Drittmittel im Gesetzessinne, ebenso wenig wie Hochschulpaktmittel
- keine Obergrenze des Befristungszeitraums
- Kettenbefristungen führen nicht zur Unbefristetheit eines Arbeitsvertrags

Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

Befristung ist zulässig, wenn sachlicher Grund vorliegt, z.B.

- Vertretung
- klar definiertes und abgrenzbares Projekt
- wenn die „Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt“
 - tatsächliche Beschäftigung darf nur im Rahmen des definierten Sachgrundes erfolgen (z.B. keine Übernahme von Lehrtätigkeiten, wenn dies nicht Teil des Projekts ist)
 - Gesamtdauer der Befristungszeit nicht begrenzt
 - auch mehrere befristete Verträge mit Sachgrund führen nicht zur Entfristung des Arbeitsvertrags

Sachgrundlose Befristung - Allgemein

allgemeine Regelung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

- bei einem Arbeitgeber (z.B. Universität Duisburg/Essen) bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren
- BAGE vom 6. April 2011 (7 AZR 716/09): wenn Ende des letzten Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber mindestens drei Jahre zurückliegt, ist erneute sachgrundlose Befristung im Umfang von weiteren zwei Jahren möglich

Sachgrundlose Befristung - Wissenschaft

wissenschaftsspezifische Regelung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

- gilt für „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ an (staatlichen) Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- Gesamtdauer der Befristungen an allen Hochschulen unabhängig von der Befristungsart (ohne Medizin): 6 + 6 Jahre (vor/nach Promotion)
- evt. zzgl. Kindererziehungszeiten (2 Jahre pro Kind, § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG), evtl. zzgl. Beurlaubungs- und ähnlicher Zeiten (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG)

Wer gehört zum wissenschaftlichen Personal gemäß WissZeitVG?

- dazu gehören nicht: Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (§ 1 Abs. 1 WissZeitVG) und wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Abschluss) mit einem Viertel oder weniger der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 1 Abs. 3 WissZeitVG)
- BAGE vom 1.6.2011, 7 AZR 827/09:
 - Personalkategorie wird nicht vom Landesgesetzgeber festgelegt, sondern vom WissZeitVG selbst definiert (auch nicht durch einen Tarifvertrag!)
 - bei Misch Tätigkeiten muss die wissenschaftliche Dienstleistung zeitlich überwiegen
 - entscheidend ist der „wissenschaftliche Zuschnitt der auszuführenden Tätigkeit“

Zitat aus der Begründung des BAG-Urteils zur wissenschaftlichen Tätigkeit

„Wissenschaftliche Tätigkeit ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern [...]. Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören [...]. Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen.“ (Rdnr. 35)

Folgen unwirksamer Befristung (§ 16 Abs. 1 S. 1 TzBfG)

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen [...]