

# Öffentlicher Dienst

## Achtung: Reform des WissZeitVG

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wird novelliert und es sind einige wichtige neue Regelungen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen geplant.

In beide Qualifizierungsphasen soll eine Mindestvertragslaufzeit aufgenommen werden (drei Jahre vor der Promotion; zwei Jahre Vertragsdauer danach). In besonderen Fällen sollen Ausnahmen möglich sein. Die Befristung nach Abschluss der Promotion wird einheitlich auf vier Jahre begrenzt, nicht verbrauchte Zeiten aus der Promotionsphase können weiterhin übertragen werden. Auch die familien- und inklusionspolitischen Komponenten bleiben erhalten. Neu ist die Aufnahme einer Erweiterung um zwei Jahre, sofern der Arbeitgeber eine sog. Anschlusszusage erteilt. Die Befristung für zwei weitere Jahre (4 + 2) zum Abschluss der Qualifizierung soll also möglich sein, wenn sich danach ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anschließt.

Unabhängig davon, ob eine Finanzierung durch Grund- oder Drittmittel erfolgt, ist eine Befristung im Rahmen des WissZeitVG zunächst auf die wissenschaftliche und/oder künstlerische Qualifizierung zu stützen. Es wird somit ein Vorrangprinzip aufgenommen. Die Möglichkeit zur Drittmittelbefristung an sich bleibt im Übrigen unverändert. Der Stellenumfang soll mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. Dies dürfte für die Praxis einen Vorteil bieten, da Anrechnungsregelungen besser angewendet werden können. Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen sollen künftig auch über bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche hinweg und für ausgewählte zusätzliche Regelungsgegenstände beispielsweise im Bereich der Drittmittelbefristung vereinbart werden können.

Die Befristung von studienbegleitenden Beschäftigungen wird von sechs auf acht Jahre erweitert. Dabei soll eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr verankert werden. Wie üblich, regeln Übergangsvorschriften die Prüfung bestehender Verträge nach „altem“ Recht. Im Jahr 2030 soll das WissZeitVG evaluiert werden.



ONLINE-  
SEMINAR

[www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/  
veranstaltungen/online-seminar/  
update-rechtsprechung-oeffentlicher-  
dienst-gesamtpaket.html](http://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/veranstaltungen/online-seminar/update-rechtsprechung-oeffentlicher-dienst-gesamtpaket.html)

## Kosten für die Rechts- beratung im PersVG

Regelmäßig taucht die Frage auf, inwiefern auch schon im Vorfeld von Beschlussverfahren Kosten für die Rechtsberatung von der Dienststelle zu übernehmen sind. Die Personalvertretungsgesetze beinhalten Vorschriften, wonach die erforderlichen Kosten durch den Arbeitgeber zu ersetzen sind. Dazu hat das OVG Sachsen-Anhalt (Beschl. v. 6.2.2024 – 5 L 10/23, rk.) entschieden, dass der Personalrat ggf. zunächst dienststelleninternen Sachverstand heranzuziehen hat, bevor er einen Rechtsanwalt mit der Beratung zu strittigen Rechtsfragen außerhalb eines Beschlussverfahrens beauftragt.

Hintergrund ist, dass der Personalrat grundsätzlich über Schulungen und Literatur in der Lage ist, die personalvertretungsrechtlichen Sachverhalte zu prüfen. Benötigt er hierbei Hilfe, soll er vorrangig in der Dienststelle tätige Juristen heranziehen.

Im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung gilt also: Einem Angebot der Dienststelle, einen hausinternen Juristen oder einen Juristen des nachgeordneten Bereichs zur Klärung strittiger Fragen zur Verfügung zu stellen, darf sich der Personalrat nicht ohne sachliche Gründe verschließen.

## Eingehende Einarbeitung – Entgeltgruppe 3

Das BAG (Urt. v. 13.12.2023 – 4 AZR 317/22) hatte in einem Eingruppierungsrechtsstreit zum Tätigkeitsmerkmal „eingehende Einarbeitung“ zu entscheiden (Entgeltgruppe 3). Dem Kläger waren Servicetätigkeiten übertragen (z. B. die Betreuung älterer, mobilitätseingeschränkter oder behinderter Fluggäste oder die Betreuung alleinreisender Kinder), ihm oblag die Unterstützung von Fluggästen, um sich auf dem Flughafen zu rechtzufinden. Er vertrat die Ansicht, dass aufgrund der 34-tägigen Einweisungsphase eine eingehende Einarbeitung zu bejahen sei. Eine solche sei bereits bei einer Dauer von in der Regel zwei bis vier Wochen gegeben. Zudem seien zur Ausübung der Tätigkeit weitere Kenntnisse, insbesondere hinsichtlich Fremdsprachen, erforderlich. Darüber hinaus benötige er Einfühlungsvermögen und müsse die kulturellen und religiösen Hintergründe der zu befördernden Personen kennen und berücksichtigen.

Das BAG entschied, dass eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ i. S. d. Entgeltgruppe 3 TVöD (VKA) erforderlich sei, wenn zur Ausübung der

Tätigkeit fachbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt werden, die – ohne eine Voroder Ausbildung voraussetzen – vom Arbeitgeber i. d. R. binnen eines Zeitraums von sechs Wochen vermittelt werden können.

Für die Ermittlung der erforderlichen Einarbeitung ist hingegen nicht maßgebend, welche Kenntnisse und Fertigkeiten die Arbeitgeberin tatsächlich vermittelt und welche sie in einem „Anforderungsprofil“ voraussetzt. Es komme auf die objektive Erforderlichkeit an, nur diese sei für die Bewertung der Stelle maßgeblich. Kompetenzen und Kenntnisse, die bereits in der regulären Schulzeit erworben werden (bspw. erste Englischkenntnisse), bleiben bei der Prüfung unberücksichtigt. Qualifikationen, die im Rahmen der Vollzeitschulpflicht vermittelt werden und daher von einem Beschäftigten im Regelfall außerhalb des Arbeitsverhältnisses und unabhängig von diesem erworben werden, sind keine Voroder Ausbildung im Tarifsinn.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des Hessischen LAG und verneinte die Heraushebung in die Entgeltgruppe 3. Zur Übernahme der Tätigkeit genüge ein einfacher Wortschatz und auch die sozialen Kompetenzen würden nicht in einer weitergehenden Schulungsmaßnahme angelernt.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Ubi

### Sebastian Günther

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Berlin