

Ratgeber

Arbeitsplatz Hochschule und Forschung



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Hauptvorstand

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Tel.: 069/78973-0

Fax: 069/78973-103

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)

Redaktion: Dr. Andreas Keller, Klemens Himpele

Bearbeiter: Rechtsanwalt Thomas Neie unter Verwendung einer Broschüre
für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GEW Berlin
(Dr. Rainer Hansel, Matthias Jähne, Dr. Carsten Würmann).

Titelfoto: picture-alliance / dpa

Fotos: pixelio.de (Rolf van Melis, Rainer Sturm, knipseline, kunstart.net,
thommyS, S. Hainz)

Gestaltung: Illustration & Design, Karsten Sporleder

Druck: Druckerei Leutheußer

ISBN: 978-3-939470-76-2

Die Broschüre erhalten Sie im GEW-Shop (Artikelnr.: 1446)

www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de, Fax: 06103-30332-20

Mindestbestellmenge: 10, Einzelpreis: 2,30 Euro

Preise zzgl. Verpackungs- und Versandkosten (siehe www.gew-shop.de)

Einzelexemplare können Sie anfordern unter: broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161.

© Dezember 2011

Stand: Dezember 2011

Arbeitsplatz Hochschule und Forschung

Vorwort von Andreas Keller

7

| | |
|--|-----------|
| I. Einführung | 9 |
| I.1 Gesetzliche Grundlagen | 9 |
| I.1.1 Das Grundgesetz (GG) | 9 |
| I.1.1.1 Grundrechte | 8 |
| I.1.1.2 Gesetzgebungskompetenzen | 10 |
| I.1.1.3 Insbesondere: Wissenschaftsfreiheit | 10 |
| I.1.2 Hochschulrahmengesetz (HRG) | 11 |
| I.1.3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz | 11 |
| I.1.4 Teilzeit- und Befristungsgesetz | 12 |
| I.1.5 Landeshochschulgesetze | 13 |
| I.1.6 Landesbeamtengesetze | 13 |
| I.1.7 Gleichstellungsgesetze | 13 |
| I.1.8 Personalvertretungsgesetze bzw. Betriebsverfassungsgesetz | 14 |
| I.1.9 Arbeitsrecht | 15 |
| I.2 Tarifliche Grundlagen | 15 |
| I.2.1 Koalitionsfreiheit und Tarifvertragsgesetz | 15 |
| I.2.2 Tarifverträge | 16 |
| I.2.3 Besondere Tarifverträge | 18 |
| I.2.4 Überblick über geltende Tarifverträge | 19 |
| I.3 Personalkategorien und Beschäftigungsverhältnisse | 19 |
| I.4 Arbeitgeber und Dienstherren | 20 |
| | |
| 2. Das Arbeitsverhältnis | 22 |
| 2.1 Vor der Einstellung | 22 |
| 2.1.1 Ausschreibung | 22 |
| 2.1.2 Stellenbesetzung/Auswahlverfahren | 23 |
| 2.1.3 Die Aufgaben des Personalrats | 24 |
| 2.1.4 Die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten | 24 |
| 2.1.5 Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung | 25 |
| 2.1.6 Was nicht passieren sollte | 26 |
| 2.2 Der Arbeitsvertrag und was er (nicht) verrät | 26 |
| 2.2.1 Das verbindliche Arbeitsangebot | 26 |
| 2.2.2 Arbeitsvertrag und Personalakte | 27 |

| | | |
|--------------|---|-----------|
| 2.2.3 | Was regelt der Arbeitsvertrag? | 28 |
| 2.2.3.1 | <i>Beschäftigungsumfang</i> | 28 |
| 2.2.3.2 | <i>Entgelt</i> | 28 |
| 2.2.3.3 | <i>Befristung</i> | 28 |
| 2.2.3.4 | <i>Arbeitsinhalt und Direktionsrecht</i> | 29 |
| 2.2.3.5 | <i>Bezugsnahmeklauseln</i> | 30 |
| 2.2.3.6 | <i>Probezeit</i> | 32 |
| 2.3 | Arbeitszeit | 32 |
| 2.4 | Lehrverpflichtungen | 34 |
| 2.4.1 | <i>Lehrverpflichtung bei Teilzeitbeschäftigung</i> | 35 |
| 2.5 | Das Entgelt | 35 |
| 2.5.1 | <i>Wie lese ich meinen Gehaltsnachweis?</i> | 35 |
| 2.5.2 | <i>Wie setzt sich mein Entgelt zusammen?</i> | 36 |
| 2.5.3 | <i>Stufen</i> | 38 |
| 2.5.4 | <i>Stufenlaufzeiten</i> | 40 |
| 2.5.5 | <i>Zulage</i> | 41 |
| 2.5.6 | <i>Sonderzahlung, Leistungszulage, Prämie</i> | 41 |
| 2.5.7 | <i>Entgeltgruppe und Direktionsrecht</i> | 42 |
| 2.5.8 | <i>Korrektur der Eingruppierung</i> | 42 |
| 2.5.9 | <i>Jahressonderzahlung</i> | 42 |
| 2.5.10 | <i>Staatliches Kindergeld</i> | 43 |
| 2.5.11 | <i>Zusatzversorgung: Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)</i> | 43 |
| 2.5.12 | <i>Freiwillige Zusatzversicherungen</i> | 44 |
| 2.5.13 | <i>Zahlung des Entgelts</i> | 44 |
| 2.6 | Urlaub, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung | 44 |
| 2.6.1 | <i>Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung</i> | 45 |
| 2.6.2 | <i>Pflegezeit</i> | 46 |
| 2.6.3 | <i>Bildungsurlaub</i> | 47 |
| 2.7 | Dienstreisen | 47 |
| 2.8 | Mobilität | 48 |
| 2.9 | Nebentätigkeiten | 49 |
| 2.10 | Krankheit und soziale Absicherung | 50 |
| 2.10.1 | <i>Entgelt im Krankheitsfall</i> | 51 |
| 2.10.2 | <i>Kranken- und Pflegeversicherung</i> | 51 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 2.11 | Mutterschutz | 52 |
| 2.11.1 | Bekanntgabe der Schwangerschaft | 52 |
| 2.11.2 | Kündigungsverbot | 52 |
| 2.11.3 | Weiterbestehen von Einstellungszusagen | 52 |
| 2.11.4 | Eigene Kündigungsrechte | 52 |
| 2.11.5 | Gefährliche Tätigkeiten | 53 |
| 2.11.6 | Mutterschutzfristen | 53 |
| 2.11.7 | Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen | 53 |
| 2.11.8 | Mutterschutz bei befristeten Verträgen | 53 |
| 2.12 | Elternzeit und Elterngeld | 53 |
| 2.13 | Befristung von Arbeitsverhältnissen | 55 |
| 2.13.1 | Teilzeit- und Befristungsgesetz | 55 |
| 2.13.2 | Wissenschaftszeitvertragsgesetz | 59 |
| 2.14 | Arbeitsschutz | 65 |
| 2.15 | Schutz geistigen Eigentums – die Leitlinien der DFG | 66 |
| 2.16 | Datenschutz | 66 |
| 2.16.1 | Videoüberwachung | 67 |
| 2.16.2 | Private Telefongespräche und Internetnutzung | 67 |
| 2.17 | Wer den Schaden hat... Regress und Schadensersatz | 67 |
| 2.18 | Konflikte | 68 |
| 2.18.1 | Geltendmachung | 68 |
| 2.18.2 | Ombudsperson/Schlichtung | 68 |
| 2.18.3 | Vertretungen | 68 |
| 2.18.4 | Remonstration | 69 |
| 2.18.5 | Abmahnung | 69 |
| 2.19 | Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses | 69 |
| 2.19.1 | Auflösungsvertrag | 69 |
| 2.19.2 | Fortsetzung über die Altersgrenze | 70 |
| 2.19.3 | Kündigung | 70 |
| 2.20 | Und nicht zuletzt: Zeugnisse | 71 |

| | |
|---|-----------|
| 3. Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse | 72 |
| 3.1 Beamtinnen und Beamte | 72 |
| 3.1.1 Anbahnung des Dienstverhältnisses | 72 |
| 3.1.2 Ausgestaltung des Dienstverhältnisses | 73 |
| 3.1.2.1 Arten der Beamtenverhältnisse | 73 |
| 3.1.2.2 Dienstverhältnis eigener Art | 74 |
| 3.1.2.3 Urlaub | 74 |
| 3.1.2.4 Nebentätigkeit | 75 |
| 3.1.2.5 Personalakten | 75 |
| 3.1.2.6 Beurteilungen | 76 |
| 3.1.2.7 Teilzeit | 77 |
| 3.1.2.8 Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit | 77 |
| 3.1.2.9 Abordnungen und Versetzungen | 77 |
| 3.1.2.10 Schadensersatz | 78 |
| 3.1.2.11 Disziplinarverfahren | 78 |
| 3.1.2.12 Remonstration | 78 |
| 3.1.2.13 Belohnungen, Geschenke | 79 |
| 3.1.2.14 Dienstunfähigkeit | 79 |
| 3.1.2.15 Entlassung aus dem Beamtenverhältnis | 79 |
| 3.1.3 Besoldung und Versorgung | 80 |
| 3.1.3.1 Besoldung | 80 |
| 3.1.3.2 Versorgung | 82 |
| 3.1.3.3 Beihilfe | 82 |
| 3.1.3.4 Rechtsschutz | 82 |
| 3.2 Vertretungsprofessuren | 83 |
| 3.3 Lehrbeauftragte | 83 |

Rechte kennen lernen, durchsetzen und verbessern

Vorwort von Andreas Keller

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat im Jahr 2010 gemeinsam mit 8.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern des Templer Manifests mit der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ für Furore gesorgt. Die Diskussion um eine Reform der Personalstruktur und Berufswege in Hochschule und Forschung ist in Gang gekommen, Politikerinnen und Politiker in Bund und Ländern greifen etliche unserer Vorschläge auf. „Gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen sind zwei Seiten einer Medaille“ – mit diesem einfachen Zusammenhang aus der Präambel des Templer Manifests haben wir deutlich gemacht, dass Missstände wie die starke Zunahme von Zeitverträgen mit immer kürzeren Laufzeiten nicht nur unständig sind gegenüber den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, sondern auch negative Auswirkungen für die Kontinuität und die Qualität ihrer Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement und auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung haben.

Wer für die Reform der Personalstruktur und Berufswege kämpft, ist gut beraten, die Rechte zu kennen, die frühere Generationen an Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern bereits erfolgreich erstritten haben und auf die Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen schon heute Anspruch haben. Dem mangelnden Bewusstsein vieler Arbeitgeber im Wissenschaftsbereich, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler neben ihren Pflichten auch gesetzlich und tarifvertraglich verbrieft Rechte haben, stehen häufig fehlende Kenntnisse der Beschäftigten gegenüber.

Mit dem nun vorliegenden Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung möchten wir allen Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen helfen, ihre Rechte kennen zu lernen und auch durchzusetzen. Bin ich richtig eingruppiert? Darf ich in der Arbeitszeit promovieren? Kann mein Beschäftigungsverhältnis noch einmal verlängert werden? Wie viel Urlaub darf ich nehmen? Unter welchen Voraussetzungen stehen mir Elternzeit und Elterngeld zu? Auf Fragen wie diese und viele anderen versucht der vorliegende Ratgeber Antworten zu geben.

Die umfangreichen Antworten verdanken wir dem Leipziger Rechtsanwalt Thomas Neie. Aus seiner rechtsanwaltlichen Praxis sind ihm die Probleme der Kolleginnen und Kollegen in Hochschule und Forschung vertraut. Er hat es geschafft, auch schwierige Fragen des Arbeits-, Tarif- und Wissenschaftsrechts selbst juristischen Laien verständlich zu machen. In mehreren Kapiteln hat der Verfasser mit freundlicher Genehmigung der GEW Berlin auf einen Ratgeber zurückgegriffen, den der Landesverband Berlin für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Berliner Hochschulen erstellt hat. Wir danken den Kollegen Dr. Reiner Hansel, Matthias Jähne und Dr. Carsten Würmann für die entsprechenden Vorarbeiten.

Im Zuge des deutschen Bildungsföderalismus hat sich das Wissenschaftsrecht in den letzten Jahren weiter auseinander entwickelt. Das Hochschulrahmengesetz hat jede Bindungswirkung für die

Landeshochschulgesetze verloren, so das fast jedes Land eine eigene Personalstruktur entwickelt. Auch die tarifpolitische Landschaft droht zum Flickenteppich zu werden: Neben dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben der Bund sowie die Länder Berlin und Hessen inzwischen eigene Tarifverträge, teilweise sogar für einzelne Hochschulen. Auch das Beamtenrecht wird von Bundesland zu Bundesland anders ausgestaltet. Wir haben gleichwohl versucht, die wesentlichen Grundzüge des Arbeits-, Tarif- und Wissenschaftsrechts länderübergreifend in einem Ratgeber zusammenzufassen. Um so wichtiger ist es aber, dass Kolleginnen und Kollegen im Einzelfall eine persönliche Beratung in Anspruch nehmen. Diese kann in vielen Fällen die örtliche Personalvertretung geben. GEW-Mitglieder haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich von ihrem Landesverband kostenlos beraten zu lassen. Im Konfliktfall gewährt die GEW außerdem nach Maßgabe ihrer Richtlinien Rechtsschutz – ein weiterer Grund für eine Mitgliedschaft in der GEW, der Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund!

Der andere Grund: Wer einsam auf seine Rechte pocht, wird es damit auf Dauer schwer haben. Auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen führt am Ende nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen: auf der einen Seite die eigenen Rechte kennen zu lernen und wenn es darauf ankommt durchzusetzen, auf der anderen Seite gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen solidarisch für eine Verbesserung der Rechte einzutreten.

Frankfurt am Main, im Dezember 2011

Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

I. Einführung

Wer Wissenschaft als Beruf ausübt oder ausüben will, wird mit einer Vielzahl teils sehr spezieller arbeits- und dienstrechtlicher Regelungen konfrontiert. Die Regelungen finden sich zudem an unterschiedlichen Stellen. Wichtige gesetzliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen sollen in diesem Kapitel vorgestellt werden. Auf sie wird bei der Darstellung zu den Arbeits- und Dienstverhältnissen Bezug genommen.

1.1 Gesetzliche Grundlagen

Die Tätigkeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird durch zahlreiche Gesetze geprägt. Nachfolgend werden wesentliche Gesetze vorgestellt. Dabei wird ein Bogen vom Grundgesetz bis hin zu einzelnen landesgesetzlichen Regelungen geschlagen.

1.1.1 Das Grundgesetz (GG)

Das Grundgesetz enthält Regelungen, die in dieser Broschüre unter ganz unterschiedlichen Gesichtspunkten von Bedeutung sind.

1.1.1.1 Grundrechte

Das Grundgesetz sowie die jeweiligen Landesverfassungen enthalten subjektive Rechte, die der bzw. dem Einzelnen eine Freiheit, einen Leistungsanspruch oder die Gleichbehandlung bzw. Nichtdiskriminierung gewährleisten. Wenn Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG bestimmt, dass Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre frei sind, stellt dies zweifelsohne die speziellste Regelung für den Bereich Hochschule und Forschung dar. Sie wird in dieser Broschüre häufig genannt werden. Dies ist jedoch nicht die einzige Norm, die für die Tätigkeit in der Wissenschaft relevant ist. Das Gleichheitsgrundrecht

des Art. 33 Abs. 2 GG gewährleistet, dass jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Dieser Grundsatz gilt auch für Arbeitsplätze an öffentlichen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen. Für Einstellungsverfahren hat dieses Grundrecht herausgehobene Bedeutung. Art. 1 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG gewährleistet das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Diese grundrechtlichen Vorgaben verhindern, dass jedwede denkbare Weisung rechtlich zulässig ist. Besondere Bedeutung hat das unmittelbar aus Art. 2 Abs. 1 GG in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes abgeleitete Recht auf informationelle Selbstbestimmung gewonnen. Jeder Einzelne hat die Befugnis, selbst über die Preisgabe und die Verwendung persönlicher Daten zu bestimmen. Ob Überwachungskamera oder Evaluierung – der Datenschutz ist verfassungsrechtlich gewährleistet. Art. 3 Abs. 1 GG normiert den Gleichbehandlungsprinzip. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der Bundesgesetzgeber den Diskriminierungsschutz auch einfach-rechtlich ausgestaltet. Dies hat für den normalen Alltag an Hochschulen und Forschungseinrichtungen relevante Auswirkungen. Die Glaubens- und Gewissensfreiheit, die Art. 4 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes gewährleisten, wirkt ebenfalls auf die Arbeits- und Dienstverhältnisse ein, nicht zuletzt im nach wie vor andauernden Streit darüber, ob und in welchem Umfang religiöse Symbole in öffentlichen Einrichtungen von Beschäftigten gezeigt oder getragen werden dürfen. Häufig sind Beschäftigte an Hochschulen in einem Alter, in dem man zumindest auch über Kinder nachdenkt. Es stellt sich daher die Frage, ob der in Art. 6 GG normierte Schutz von Ehe und Familie Auswirkungen auf Arbeits- und Dienstverhältnisse hat. Schließlich

ist die Ausübung des Berufs als Wissenschaftler/in an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen betroffen. Einschlägig ist demzufolge auch Art. 12 Abs. 1 GG, der unter anderem das Beibehalten des Berufes schützt. Nicht zuletzt seien noch das Gebot effektiven Rechtsschutzes aus Art. 19 Abs. 4 GG sowie das Rechtsstaatsprinzip gemäß Art. 20 Abs. 3 GG genannt. Diese wenigen Beispiele zeigen, dass eine Vielzahl von grundrechtlich fixierten Normen für eine Tätigkeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen von besonderer Bedeutung ist.

1.1.1.2 Gesetzgebungskompetenzen

Die Wirkung des Grundgesetzes erschöpft sich nicht in Grundrechten. Das Grundgesetz beinhaltet in Art. 70 ff. GG zugleich die Normen, die Befugnisse zwischen dem Bundesgesetzgeber und den Landesgesetzgebern verteilen. Während in der Vergangenheit das öffentliche Dienstrecht ebenso wie das Hochschulrecht wesentlich durch Vorgaben des Bundesgesetzgebers geprägt waren, ist es im Zuge der Föderalismusreform zu einer Stärkung der Landeskompetenzen gekommen. Mit Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG hat sich der Verfassungsgesetzgeber entschieden, arbeitsrechtliche Regelungen den Landesgesetzgebern zuzuweisen, so lange und soweit der Bundesgesetzgeber von seiner Gesetzgebungs-zuständigkeit nicht Gebrauch gemacht hat. Das Arbeitsrecht ist gleichwohl ein im Wesentlichen durch die bundesrechtliche Gesetzgebung geprägtes Rechtsgebiet. Der Bundesgesetzgeber hat nahezu alle Bereiche des Arbeitsrechts selbst geregelt. Nur in ganz wenigen Fällen kommen überhaupt landesgesetzliche Regelungen für Arbeitsverhältnisse in Betracht. Anzutreffen sind solche Regelungen etwa dort, wo einzelne Verwaltungsteile durch Landesgesetz

verselbstständigt werden und hiermit ein Übergang von Arbeitsverhältnissen verbunden ist (Bibliotheken, Universitätsklinika etc.). Generell lässt sich feststellen, dass die Landesgesetzgeber kaum Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nehmen können. Anders liegen die Verhältnisse bei den Beamtinnen und Beamten. Für die Beamtinnen und Beamten im Dienste des Bundes kann dieser alle gesetzlichen Regelungen erlassen. Für Beamtinnen und Beamte der Bundesländer können auf der Grundlage des Art. 74 Nr. 27 GG bundesrechtliche Vorgaben nur hinsichtlich der Statusrechte und Statuspflichten gemacht werden. Hiervon hat der Bundesgesetzgeber mit dem Beamtenstatusgesetz Gebrauch gemacht. Dagegen liegen Laufbahnen, Besoldung und Versorgung nunmehr ausschließlich in der Zuständigkeit der Länder. Während im Ergebnis dieser Zuständigkeitsverteilung Pausenzeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bundesweit einheitlich im Arbeitszeitgesetz geregelt sind, können die Bundesländer sowie die Bundesrepublik Deutschland für ihre jeweiligen Beamtinnen und Beamten eigenständig Regelungen zu Pausenzeiten treffen. Dies hat zur Folge, dass in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ganz unterschiedliche Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und Beamtinnen und Beamten andererseits gelten können.

1.1.1.3 Insbesondere: Wissenschaftsfreiheit

Art. 5 Abs. 3 GG ist eine der kürzesten Regelungen des Grundgesetzes: „Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei.“ Diese Norm enthält jedoch zahlreiche wichtige Vorgaben, die sich unmittelbar in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen auswirken.

Die Wissenschaftsfreiheit erfasst jede Tätigkeit, die nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Wie viele andere Grundrechte wird auch die Wissenschaftsfreiheit durch ungeschriebene Schranken begrenzt. Solche Grenzen ergeben sich im Wesentlichen aus den Grundrechten Dritter. Deutlich ist dieser Konflikt bei Tierversuchen im Rahmen von Praktika geworden. Wissenschaftsfreiheit und Tierschutz stehen sich als verfassungsrechtlich relevante Ziele gegenüber. Aus dem Aufeinandertreffen solcher unterschiedlicher Rechte entstehen zahlreiche Problemfelder (wissenschaftliches Fehlverhalten, ethische Grenzen der Forschung, Vorgaben zur Lehre, Ressourcenbeschränkungen).

Träger der Wissenschaftsfreiheit sind nicht nur die Professorinnen und Professoren; das Grundrecht wirkt für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Die Wissenschaftsfreiheit erfasst die Lehr- sowie die Forschungsfreiheit. Aus Art. 5 Abs. 3 GG ergibt sich zugleich ein Grundrecht der Wissenschaftseinrichtungen. Diese können aus der Norm einen Schutz gegenüber dem Staat herleiten. Aus Art. 5 Abs. 3 GG hat das Bundesverfassungsgericht zugleich zahlreiche Vorgaben für den Gesetzgeber abgeleitet, wie dieser Hochschulen auszustalten hat.

1.1.2 Hochschulrahmengesetz (HRG)

Nahezu 30 Jahre hat das Hochschulrahmengesetz, das am 30.01.1976 in Kraft getreten ist, die Hochschulen geprägt. Mit der Föderalismusreform ist die Zuständigkeit des Bundesgesetzgebers für das Hochschulrahmenrecht entfallen.

Der Bundesgesetzgeber hat gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG nur noch die Gesetzgebungscompetenz für die Hochschulzulassung und die Hochschulabschlüsse. Bisher hat er hiervon nicht Gebrauch gemacht. Das Hochschulrahmengesetz ist zwar noch nicht formell aufgehoben worden, hat aber für die Landesgesetzgeber keine Bindungswirkung mehr. Wesentliche Vorgaben etwa für die Befristung von Arbeitsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals sind daher aus dem Hochschulrahmengesetz herausgelöst und – als arbeitsrechtliche Regelungen – vom Bundesgesetzgeber erlassen worden (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Andere Regelungsbereiche hat der Bundesgesetzgeber freigegeben. Die Länder haben nunmehr auch die Verantwortung, u. a. die innere Struktur der Hochschulen und die Personalkategorien zu regeln und für abgestimmte und vergleichbare Regelungen zu sorgen. Folge der Zuständigkeitsverlagerung ist, dass in den Bundesländern sehr unterschiedliche Personalkategorien vorzufinden sind. Die für den Wissenschaftsbetrieb wichtige Mobilität muss durch die Abstimmung der Bundesländer gewährleistet werden.

1.1.3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat der Bundesgesetzgeber seit dem 18.04.2007 Sonderregelungen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie für Drittmittelepersonal geschaffen.



Als Sonderregelung gegenüber dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal unterhalb der Ebene der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für eine gesetzlich festgelegte Höchstbefristungsdauer.

Anwendung finden die Sonderregelungen für die Beschäftigung wissenschaftlichen Personals an Forschungseinrichtungen, aber auch für so genannte Privatdienstverträge, die ein Mitglied einer Hochschule zur Unterstützung bei der Erfüllung von Drittmittelempfängen abschließt. Neu ist die zeitlich nicht begrenzte Möglichkeit, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal in Drittmittelempfängen befristet zu beschäftigen.

1.1.4 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Da die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwiegend in befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt, ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz von Bedeutung. Das im Jahr 2000 in Kraft getretene Gesetz bestimmt für alle Arbeitsverhältnisse einheitlich die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wird durch spezielle gesetzliche Regelungen, wie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, ergänzt. Die Gesetze sind nebeneinander anwendbar. Wenn die Höchstbefristungsdauer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgeschöpft ist, kann daher eine befristete Beschäftigung auch auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz gestützt werden. Anders als das Wissenschaftszeitvertragsgesetz geht das Teilzeit- und Befristungsgesetz jedoch davon aus,

dass die Befristung eines Arbeitsvertrages grundsätzlich eines sachlichen Grundes bedarf. Im Gesetz selbst sind einige dieser Gründe genannt. Im Übrigen ergeben sich sachliche Gründe aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. Praktische Bedeutung haben als Befristungsgründe der vorübergehende Bedarf, die Vertretung und die Haushaltsumittelbefristung. Aus § 14 Abs. 4 leitet sich ab, dass befristete Verträge stets schriftlich zu schließen sind. Andernfalls ist die Befristung unwirksam. Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Die Parteien können ein Kündigungsrecht vereinbaren. Wird ein solches Kündigungsrecht nicht vereinbart, kann das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Befristung nicht ordentlich gekündigt werden. Ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses unwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung unwirksam ist, muss sie oder er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht erheben. Wird diese Frist versäumt, gilt das Arbeitsverhältnis als wirksam befristet. Befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zu informieren.

Auch wenn dies faktisch in vielen Fällen eine unbefristete Befristung für die Wissenschaft als Beruf unterhalb bzw. neben der professoralen Ebene bedeutet, schreibt das Gesetz diesen Zustand nicht vor: Auch nach § 1 Abs. 2 Wiss-ZeitVG kann unbefristet beschäftigt werden.

1.1.5 Landeshochschulgesetze

Alle Bundesländer haben Landeshochschulgesetze erlassen, die neben der Errichtung von Hochschulen, der Regelung des Zugangs zum Hochschulstudium sowie der Rechtsstellung etwa von Studierenden und deren Vertretungen auch die bereits erwähnten Personalkategorien vorgeben. Dabei entscheiden die Landesgesetzgeber frei, mit welchen Personalkategorien die an den Hochschulen anfallenden Aufgaben zweckmäßig erledigt werden können. So kann entschieden werden, unterhalb der Ebene der Professorinnen und Professoren nur wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzusehen oder aber zusätzlich oder alternativ Lehrkräfte für besondere Aufgaben, akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte etc. Durch die Landeshochschulgesetze wird faktisch auch vorgegeben, ob eine Beschäftigung in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis erfolgt. Viele Gesetze ermöglichen für die Personalkategorien beides. Es obliegt dann den Hochschulen, sich für die Beschäftigung im Arbeits- oder Beamtenverhältnis zu entscheiden. Häufig sind hierfür haushaltrechtliche Vorgaben entscheidend. In den Landeshochschulgesetzen finden sich Sonderregelungen bzw. Grundlagen für den Erlass von Sonderregelungen durch Verordnung, die sowohl für Beamterinnen und Beamten als auch für Angestellte, dort vermittelt über das Direktionsrecht des Arbeitgebers, wirken.

1.1.6 Landesbeamtengesetze

Vorgaben für die Tätigkeit der Beamterinnen und Beamten enthalten das Beamtenstatusgesetz sowie die jeweiligen Landesbeamtengesetze. Durch das Beamtenstatusgesetz bzw. die Landesbeamtengesetze ist im Wesentlichen geregelt,

wie ein Beamtenverhältnis begründet wird, welche Pflichten und Rechte sich daran knüpfen und wann es endet. Infolge der Föderalismusreform können die Bundesländer die Besoldung und Versorgung eigenständig gestalten. Hierdurch können sich zwischen den einzelnen Bundesländern Unterschiede ergeben. Die Besoldung der Beamterinnen und Beamten ist durch Landesbesoldungsgesetze normiert. Regelungen zur Versorgung und Absicherung im Fall der Versetzung in den Ruhestand oder bei Dienstunfähigkeit finden sich im jeweiligen Beamtenversorgungsgesetz der Länder. Der Bund hat für seine Beamterinnen und Beamten eigenständige besoldungs- und versorgungsrechtliche Regelungen geschaffen. Das Besoldungsrecht ist zusätzlich durch eine Vielzahl von Verordnungen geprägt (bspw. Laufbahnverordnungen, Arbeitszeitverordnungen, Urlaubsverordnungen, Nebentätigkeitsverordnungen, Trennungsgeldverordnungen etc.). Insgesamt sind nahezu alle wesentlichen Fragen aus dem Beamtenverhältnis wie etwa Urlaub, Dienstzeit oder Beurteilung in Verordnungen geregelt. Häufig finden sich Ausführungsbestimmungen (Verwaltungs vorschriften).

1.1.7 Gleichstellungsgesetze

Alle Bundesländer sowie der Bund haben Gleichstellungsgesetze bzw. Frauenförderungsgesetze erlassen. Ziel dieser gesetzlichen Regelungen ist die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des jeweiligen Bundeslandes bzw. des Bundes. Die Gesetze sehen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vor. Ihre Aufgabe besteht im Wesentlichen darin, den Vollzug des Gesetzes zu fördern und zu überwachen. Zu diesem Zweck wirken sie bei Maßnahmen der Arbeitgeber bzw. Dienstherren mit, die Fragen

der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation betreffen. Sie sind in Personalangelegenheiten sowie sozialen und organisatorischen Angelegenheiten frühzeitig zu beteiligen. Die Beauftragten können in der Regel selbst aktiv werden, um Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kommt daher im Rahmen des gesetzlich zugewiesenen Auftrags eine besondere Bedeutung zu, da sie beratend als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei Stellenbesetzungen, Entscheidungen zum beruflichen Fortkommen, der Fortbildung, der Bewilligung von Urlaub, aber auch bei Fällen der sexuellen Belästigung angeufen werden können.

Informationen zu den jeweiligen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten finden sich auf den Internetseiten aller Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

1.1.8 Personalvertretungsgesetze bzw. Betriebsverfassungsgesetz

Mit der Aufnahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst unterliegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Beamtinnen und Beamte zahlreichen Beschränkungen. Individuelle Rechte werden beschränkt. Zur Kompensation, aber auch zur Wahrnehmung der kollektiven Rechte, haben sich Bundes- und Landesgesetzgeber entschieden, Personalvertretungen in allen Dienststellen zu bilden. In jeder Hochschule gibt es daher zumindest eine Personalvertretung. Soweit eine privatrechtliche Betriebsform vorliegt, was bei Forschungseinrich-

tungen häufig der Fall ist, werden Betriebsräte gebildet. Auf diese ist das Betriebsverfassungsgesetz anwendbar. Sie nehmen wie Personalräte die kollektiven Interessen wahr. Häufig werden für verselbstständigte Teile einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung oder für Teile, die räumlich weit entfernt liegen, gesonderte Personalvertretungen gebildet. Welche Personalvertretungen dies sind, kann man in der Regel den Internetseiten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen entnehmen. Personal- und Betriebsräte werden von den Beschäftigten gewählt. In einzelnen Bundesländern kann der Personalrat nicht oder nur auf Antrag für das wissenschaftliche Personal oder Teile von diesem tätig werden. Die Personalvertretungen werden bei zahlreichen, durch die jeweiligen Gesetze bestimmten Tatbeständen beteiligt. So müssen Personalvertretungen häufig einer Eingruppierung im Zusammenhang mit einer Einstellung auch des wissenschaftlichen Personals zustimmen. Dies soll die kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten ebenso wie die fehlerfreie Anwendung etwa der Entgelttabellen sichern. Nach Maßgabe der jeweiligen gesetzlichen Vorgaben können Personalvertretungen von der Ausgestaltung der Arbeitszeit bis hin zu Regelungen, die die Ordnung innerhalb der Dienststelle betreffen, beteiligt werden. In einzelnen Ländern (z. B. Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein) gibt es getrennte Personalvertretungen für das wissenschaftliche und das nichtwissenschaftliche Personal. Die Personalvertretungen geben in der Regel periodische Informationen über ihre Tätigkeiten heraus.



Da in einzelnen Bundesländern eine Beteiligung der Personalvertretung bei Einzelpersonalmaßnahmen von einem Antrag der Beschäftigten abhängt, sollte man sich frühzeitig über die Beteiligungsrechte im jeweiligen Land und etwa zu stellende Anträge bei der Personalvertretung informieren.

Auch wenn die Personal- und Betriebsratsmitglieder zum Teil über die Liste der Gewerkschaften gewählt werden und selbst Gewerkschaftsmitglieder sind, stellen die Personalvertretungen keine Organe der Gewerkschaften dar. Sie vertreten die Interessen aller Beschäftigten nach bestem Wissen und Gewissen. Dafür stehen selbstverständlich auch die GEW-Mitglieder in den Personalvertretungen.

1.1.9 Arbeitsrecht

Der bundesdeutsche Gesetzgeber hat sich bisher nicht zur Schaffung eines Arbeitsgesetzbuches entscheiden können. Wesentliche Regelungen finden sich im Bürgerlichen Gesetzbuch, wo auch der Dienstvertrag geregelt ist. Einzelfragen wie Urlaubsanspruch, Elternzeit, Befristungsrecht etc. sind in einer Vielzahl unterschiedlicher Gesetze geregelt. Einen guten Überblick über die Vielzahl der Regelungen kann man sich etwa bei Kittner (Arbeits- und Sozialordnung, erscheint jährlich) verschaffen. Sowohl in den Universitätsbibliotheken als auch bei den Personal- und Betriebsräten steht diese oder eine vergleichbare Gesetzesammlung zur Verfügung.

1.2 Tarifliche Grundlagen

Für die im Arbeitsverhältnis beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Ange-

stellte) haben tarifvertragliche Regelungen eine besondere Bedeutung. Während für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse Vorgaben durch den Gesetzgeber bzw. den Dienstherren weitgehend einseitig (zwar unter Beteiligung der Gewerkschaften und Verbände, jedoch ohne Möglichkeit der entscheidenden Einflussnahme durch Verhandlungen) erlassen werden, sind die Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (kollektivvertraglich) gestaltbar. Das Grundgesetz sichert diese Einflussnahme auf die Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen.

1.2.1 Koalitionsfreiheit und Tarifvertragsgesetz

Durch Art. 9 Abs. 3 GG wird die Tarifautonomie gewährleistet. Hierunter versteht man die Befugnis der Verbände der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Mitglieder in Verträgen mit einer Wirkung für eine Vielzahl von Personen und zwingender Wirkung selbstständig und selbstverantwortlich zu regeln. Die Tarifvertragsparteien sollen insbesondere Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie anderer Arbeitsbedingungen vertraglich festlegen können. Jede gesetzliche Regelung, wie zum Beispiel das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für den Bereich der Befristung von Arbeitsverhältnissen, stellt eine Beschränkung der Tarifautonomie dar. Eine solche Beschränkung der Tarifautonomie muss eine Grundlage in anderen Grundrechten finden. Im Falle der Befristung von Arbeitsverhältnissen wurde vom Bundesverfassungsgericht die Wissenschaftsfreiheit herangezogen. Beschränkungen gibt es jedoch nur in sehr wenigen Bereichen. Weitgehend bleibt es den Tarifvertragsparteien vorbehalten, bestmögliche Regelungen auch für die Aus-

übung von Wissenschaft als Beruf zu schaffen. Deshalb sollte jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer darüber nachdenken, ob sie oder er Mitglied einer Gewerkschaft werden möchte. Nur als Mitglied kann Einfluss auf den Abschluss von Tarifverträgen und damit auf die eigenen materiellen Beschäftigungsbedingungen genommen werden.

Mit dem Tarifvertragsgesetz hat der Bundesgesetzgeber Vorgaben für den Abschluss von Tarifverträgen gemacht. Das Gesetz gibt vor, wer Tarifvertragspartei sein kann, was die Tarifvertragsparteien regeln können, wer an Tarifverträge gebunden ist, wie die Regeln wirken und vieles mehr. Nach dem Tarifvertragsgesetz kann ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt werden. Er ist dann für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von einer vertraglichen Vereinbarung und der Mitgliedschaft in Verbänden, verbindlich.

1.2.2 Tarifverträge

Tarifverträge erfüllen im demokratischen und sozialen Rechtsstaat vielfältige Aufgaben. Traditionell sollen Tarifverträge dem Schutzbedürfnis einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung tragen. Tatsächlich wird eine Ebene für gleichberechtigte Verhandlungen zwischen beiden Seiten geschaffen, um angemessene Arbeitsbedingungen zu sichern. Das Bundesverfassungsgericht geht davon aus, dass die strukturelle Unterlegenheit einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch das kollektive Handeln ausgeglichen werden soll. Tarifverträge sollen in erster Linie für ein gerechtes Entgelt sorgen. Sie ordnen die Verhältnisse zwischen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen



und Arbeitnehmern und sichern, dass Konflikte in geregelten Verfahren gelöst werden.

Bis 2005 wurden in Hochschule und Forschung im Wesentlichen einheitlich die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) bzw. des Bundesangestelltentarifvertrages Ost (BAT-O) angewendet. Diese Tarifverträge waren zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL; Arbeitgeberverband der Bundesländer) und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (Zusammenschluss kommunaler, aber auch rechtlich verselbstständigter Arbeitgeber) einerseits und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes andererseits, darunter die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), geschlossen. 2005/2006 handelten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ein neues Tarifwerk aus. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVöD) trat bereits am 01.10.2005 in Kraft. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) folgte am 01.11.2006. Für Beschäftigte in Bundeseinrichtungen (darunter die Bundeswehrhochschulen sowie die

Fachhochschulen des Bundes für öffentliche Verwaltung) bzw. überwiegend vom Bund finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen gelten die Regelungen des TVöD. Für Beschäftigte in Hochschuleinrichtungen der Länder bzw. überwiegend von den Ländern finanzierten Forschungseinrichtungen kommen die Regeln des TV-L zur Anwendung. Ausgenommen bleiben Einrichtungen in den Ländern, die nicht mehr einem vertragsschließenden (also am TV-L bzw. TVöD beteiligten) Arbeitgeberverband angehören.

Wenn vom TV-L oder TVöD die Rede ist, handelt es sich streng genommen um eine Vielzahl unterschiedlicher Tarifverträge. So wurden die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV-L vorhandenen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder nach Maßgabe eines Überleitungstarifvertrages in das neue Tarifrecht überführt. Diese Überleitungstarifverträge zum TV-L und zum TVöD erfassen jedoch nicht nur die Altfälle, sie regeln insgesamt einzelne Sachverhalte. Die Überleitungstarifverträge bestimmen zugleich, welche weiteren Tarifverträge gelten (vgl. § 2 Abs. 1 TVÜ-TVöD). Überleitungstarifverträge sind auch dort anzutreffen, wo Bundesländer zeitweise den TV-L nicht oder nicht vollständig angewendet haben. Diese tarifvertraglichen Regelungen prägen dann ebenfalls das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes. So haben Arbeitgeber und Gewerkschaften für das Land Berlin vereinbart, dass innerhalb eines festgelegten Zeitraums nach vorgegebenen Schritten zum TV-L zurückgekehrt werden soll.

Mit der Einführung des neuen Tarifrechts in den Jahren 2005 bzw. 2006 ist im Wesentlichen eine Veränderung beim Entgelt einhergegangen. Die Tarifvertragsparteien haben ein Ent-

geltsystem geschaffen, das weitgehend unabhängig vom Lebensalter ist. Die Zuordnung zu den 15 Entgeltgruppen, die es nach neuem Tarifrecht gibt, soll durch eine Entgeltordnung geregelt werden. Ab dem 1. Januar 2012 tritt die Entgeltordnung zum TV-L in Kraft. An einer Einigung Entgeltordnung im Bereich TVöD fehlt es noch; dort bleibt es bei den Übergangsregelungen. Innerhalb der Entgeltgruppen sieht das neue System einen Aufstieg in Stufen vor. Insgesamt soll das System jüngeren Beschäftigten ein höheres Entgelt gewährleisten. Dies wirkt sich jedoch in vielen Fällen nicht vorteilhaft aus, da Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufgrund der Ausbildungsdauer später in den Beruf einsteigen. Zudem läuft die mit dem Inkrafttreten des neuen Tarifrechts zugesicherte Besitzstandswahrung leer, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu anderen Arbeitgebern, also in andere Hochschul- und Wissenschaftseinrichtungen, wechseln oder neue befristete Verträge etwa mit Unterbrechung abschließen.

In den Tarifverträgen TVöD und TV-L finden sich neben allgemeinen Regelungen im ersten Teil besondere Regelungen für Verwaltungsberichte. Neben und teilweise auch anstatt der Regelungen im allgemeinen Teil der Tarifverträge sind diese Sonderregelungen zu beachten und anzuwenden. Für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungen wird etwa den Grundrechten Beachtung geschenkt.

§

§ 3 Abs. 8 TV-L lautet in Verbindung mit § 40 Nr. 2 TV-L:

„Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.“



Mit dieser Regelung sollen Konfliktfälle gelöst werden, die außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen keine vergleichbare Bedeutung haben. Den Besonderheiten wird ferner bei der Arbeitszeit, der Befristung, dem Urlaub etc. Rechnung getragen. Auch bei der Eingruppierung nach dem TV-L ab dem 01.01.2012 findet sich eine solche Regelungs- systematik. Neben den allgemeinen gibt es besondere Tätigkeitsmerkmale. Für Beschäftigte in der Forschung gelten Sonderregelungen. Bei der Zuordnung zu den Entgeltstufen haben die Tarifvertragsparteien den Besonderheiten ebenfalls Rechnung getragen. Für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken haben die Tarifvertragsparteien mit § 41 weitere Sonderregelungen geschaffen.

Die Länder Berlin und Hessen sind aus dem Arbeitgeberverband der Länder ausgetreten. Dies bedeutet, dass diese Länder an der allgemeinen Entwicklung des Bundesangestellten- tarifvertrages nicht teilhatten. Infolge des Aus- tritts aus dem Arbeitgeberverband gilt hier der TV-L nicht unmittelbar. In beiden Bundesländern haben die Hochschulen eigenständige Ta-

rifverträge mit den Gewerkschaften abgeschlos- sen. Diese orientierten sich in Berlin zunächst an den Regelungen des BAT bzw. BAT-O. Ge- genüber dem BAT hatten diese Tarifverträge eine Einkommensabsenkung zur Folge, die teilweise durch eine Arbeitszeitabsenkung kompensiert wurde. Gerade für Wissenschaft- lerinnen und Wissenschaftler erwies sich dies als problematisch, da eine lineare Arbeitszeit- verkürzung in Anbetracht der Tätigkeit in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Praxis schwer umsetzbar ist. In Hessen wurden an einzelnen Hochschulen Tarifverträ- ge geschlossen, die sich am TV-L orientieren und Sonderregelungen enthalten. Folge des Austritts aus dem Arbeitgeberverband, aber auch der Nichtzugehörigkeit rechtlich ver- selbstständigter Hochschuleinrichtungen wie der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main zu einem Arbeitgeberver- band ist, dass innerhalb dieser Bundesländer unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen bezogen auf Arbeitszeit, Entgelt oder Einmal- zahlung gelten.

1.2.3 Besondere Tarifverträge

Die von den Arbeitgebern und Gewerkschaften auf Bundesebene ausgehandelten Tarifverträge sehen im Einzelfall vor, dass durch so genannte landesbezirkliche Tarifverträge Besonderheiten Rechnung getragen werden kann. Im Wesentli- chen sind dies Tarifverträge, die im Zusam- menhang mit finanziellen Notlagen der Bundesländer eine Reduzierung des Personalbestandes durch Kündigungen verhindern sollen. In der Regel führen solche Tarifverträge zu einer Re- duzierungen der Arbeitszeit und des Entgelts. Im Gegenzug gewährleisten sie Beschäftigungssi- cherheit für die jeweilige Laufzeit. Diese bezirk- lichen Tarifverträge erweisen sich für die Be-

beschäftigt in Wissenschaft und Forschung als problematisch, da aufgrund der sehr spezifischen Aufgabenstellung eine lineare Arbeitszeitreduzierung nicht in Betracht kommt. Soweit es nach einem solchen Tarifvertrag zu einer Reduzierung des Beschäftigungsumfangs kommt, stellt dies keine Teilzeitbeschäftigung dar. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden, soweit die Tarifverträge nichts anderes vorsehen, als Beschäftigte mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit behandelt. Häufig gibt es zum Abschluss entsprechender Verträge keine Alternativen. Da bezirkliche Tarifverträge in der Regel auf der Ebene der Bundesländer abgeschlossen werden, bestehen weitergehende Einflussmöglichkeiten der Mitglieder der Gewerkschaften über die gewerkschaftlichen Gliederungen auf Landesebene (in der GEW: die Landesverbände).

1.2.4 Überblick über geltende Tarifverträge

In einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung können aus den dargestellten Gründen ganz unterschiedliche tarifvertragliche Regelungen zur Anwendung kommen.

Nach dem Nachweisgesetz sind die Arbeitgeber verpflichtet, spätestens innerhalb eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen.

Dabei ist ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen aufzunehmen. Häufig erfüllt der Arbeitgeber seine Informationspflicht durch eine Regelung im Arbeitsvertrag. Zu den für das jeweilige Arbeitsverhältnis gel-

tenden Tarifverträgen berät der jeweilige Landesverband der GEW.

1.3 Personalkategorien und Beschäftigungsverhältnisse

Die Landeshochschulgesetze enthalten Vorgaben zu den Personalkategorien. Dabei wird zwischen dem hauptberuflichen und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterschieden. Die Unterscheidung zwischen dem hauptberuflichen und dem nebenberuflichen Personal orientiert sich im Wesentlichen daran, ob die Tätigkeit das Verhalten des Beschäftigten in zeitlicher und in einkommensmäßiger Hinsicht prägt. Tätigkeiten, die weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausmachen, können danach als nebenberuflich qualifiziert werden. Eine sichere Abgrenzung lässt sich anhand dieses einzelnen Kriteriums jedoch nicht vornehmen, da auch teilzeitbeschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal im Sinne des Hochschulrechts gehören können. Zum hauptberuflich wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gehören neben den Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Infolge der Föderalismusreform haben die Bundesländer weitere Personalkategorien eingeführt. Zum nebenberuflichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal gehören insbesondere Lehrbeauftragte, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Obwohl diese heute einen wesentlichen Teil der Lehre absichern, werden sie unabhängig vom übertragenen

Lehrdeputat nicht zum hauptberuflichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal gezählt. Einzelne Bundesländer sehen an Verwaltungshochschulen, Berufsakademien oder Kunst- und Musikhochschulen weitergehende Möglichkeiten zur Einflussnahme der Lehrbeauftragten vor.

Aus einer Personalkategorie kann nicht notwendigerweise auf ein Beschäftigungsverhältnis geschlossen werden. Die Landesgesetzgeber sehen regelmäßig vor, dass eine Beschäftigung als Professorin oder Professor sowohl im Angestellten- als auch im Beamtenverhältnis erfolgen kann. Dies gilt für nahezu alle Personalkategorien gleichermaßen. Häufig sind haushaltrechtliche Vorgaben dafür entscheidend, ob eine Beschäftigung im Beamten- oder im Arbeitsverhältnis erfolgt. Die Wahl eines Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherren entscheidet darüber, ob das Arbeitsrecht oder das öffentlich-rechtliche Dienstrecht zur Anwendung kommt. So kann die Grundentscheidung für ein Beschäftigungsverhältnis Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen haben. Wird etwa die Arbeitszeit für die Beamteninnen und Beamten durch Gesetz erhöht, wirkt dies unmittelbar. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedarf es einer Anpassung der Tarifverträge.

Die Personalkategorien geben auch keinen Aufschluss darüber, ob eine Beschäftigung befristet oder unbefristet erfolgt. Die Hochschulgesetze der Länder regeln teilweise, ob die Beschäftigung befristet oder unbefristet zu erfolgen hat. Häufig sind beide Möglichkeiten eröffnet. Dem jeweiligen Arbeitgeber bzw. Dienstherren obliegt dann die Entscheidung, sich für eine befristete oder unbefristete Bindung zu entschei-

den. Für die Juniorprofessur sehen die Landesgesetze übereinstimmend vor, dass die Beschäftigung nur befristet erfolgen kann.

1.4 Arbeitgeber und Dienstherren

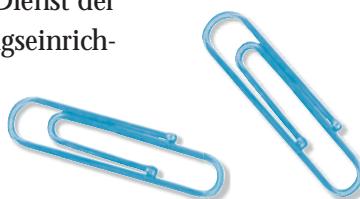
Vertragspartner der Arbeitnehmer war in der Vergangenheit in der Regel das jeweilige Bundesland. Rechtlich selbstständige Forschungseinrichtungen sowie die Hochschulen in Berlin und dem Saarland konnten bereits in der Vergangenheit als Arbeitgeber tätig werden. Zwar werden Arbeitsverträge in allen Fällen unmittelbar in den Verwaltungen der Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen erstellt und auch für den Arbeitgeber unterschrieben. In den meisten Fällen nehmen die Hochschulen diese Aufgabe jedoch nach Weisung und damit für den jeweiligen Rechtsträger, das Bundesland, wahr. Wer Vertragspartner wird, kann dem Arbeitsvertrag entnommen werden. Der Umstand, dass die Bundesländer Vertragspartner werden, ist etwa für die Tarifbindung maßgebend. Die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geschlossenen Tarifverträge sind anzuwenden.

Die Stärkung der Autonomie der Hochschulen führt dazu, dass zunehmend über die Übertragung der Arbeitgeberstellung auf die Hochschulen diskutiert wird. Für die Hochschulen fiele damit die Fachaufsicht der Ministerien weg. Wesentliche Probleme ergeben sich bei der Übertragung der Arbeitgeberstellung auf Hochschulen durch den Wegfall der Bindung an den Tarifvertrag. Denn die Hochschulen sind selbst nicht Mitglied der TdL. Die Übertragung der Arbeitgeberstellung hätte also zur Folge, wie dies im Land Berlin und im Land Hessen zu sehen ist, dass die Arbeitgeber entweder durch einen Beitritt zu einem Arbeitgeberverband oder durch Abschluss eigener Tarifverträge Be-

beschäftigte bedingungen aushandeln und regeln müssten. Unterschiedliche Bedingungen an den Berliner Hochschulen, aber auch im Zusammenhang mit den Ausgliederungen der Universitätsklinika, zeigen beispielhaft, dass die Übertragung der Arbeitgeberstellung mit einer Vielzahl von Problemen verbunden ist.

Arbeitgeber kann auch eine einzelne Hochschullehrerin oder ein einzelner Hochschullehrer sein. Diese so genannten Privatdienstverträge unterliegen nicht unmittelbar der Geltung der Tarifverträge. Die Vertragsbedingungen sind individuell auszuhandeln. Insofern unterscheidet sich die Situation nicht von privaten Einrichtungen, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden. Ob ein so genanntes An-Institut oder ein Verein, in all diesen Fällen müssen die Beschäftigungsbedingungen individuell festgelegt werden.

Dienstherr der Beamtinnen und Beamten bleibt regelmäßig das jeweilige Bundesland. Der Landesgesetzgeber kann jedoch einzelne Verwaltungsteile zum Dienstherren bestimmen. Folge ist, dass die Beamten dann im Dienst der jeweiligen Hochschule oder Forschungseinrichtung stehen.



2. Das Arbeitsverhältnis

Im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen treten zahlreiche Fragen auf. Als Arbeitsverhältnisse werden die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nicht der Beamten, Lehrbeauftragten, Werkaufragnehmer) erfasst. Ausgehend von der Ausschreibung über die Begründung und Durchführung des Arbeitsverhältnisses bis zu dessen Ende werden nachfolgend einzelne Probleme dargestellt.

2.1 Vor der Einstellung

Wie kommt man zu einer Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule?

Auch wenn manchmal der Eindruck vorherrscht, die Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern laufe allein über informelle Kanäle, so gibt es für die Stellenbesetzung ein formales Prozedere, welches einzuhalten ist.

2.1.1 Ausschreibung

Eine öffentliche Ausschreibung soll jeder Person ermöglichen, nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Zugang zu einem öffentlichen Amt zu haben. Das Arbeitsrecht kennt keine ausdrückliche Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung. Sie ist allerdings üblich, da die an den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausgerichtete Stellenbesetzung die Bekanntgabe der beabsichtigten Stellenbesetzung voraussetzt. Teilweise besteht für Beamtenstellen eine Ausschreibungspflicht, weil die Stellen auch mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern be-

setzt werden können. Gesetzlich ist die Pflicht zur Ausschreibung von Arbeitnehmerstellen nicht in allen Bundesländern geregelt.

Beispiel:

§ 5 Abs. 1 Berliner Landesgleichstellungsgegesetz (LGG) Stellen- und Funktionsausbeschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen: (1) Alle Stellen und Funktionen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen und Funktionen öffentlich auszuschreiben.

An gesetzliche Vorgaben muss sich jeder Arbeitgeber handeln. Wird entgegen der gesetzlichen Vorgabe nicht ausgeschrieben, stellt allein dies eine Verletzung des Bewerberverfahrensanspruchs dar. Teilweise wird durch Vereinbarungen auf Dienststellenebene eine Ausschreibung gewährleistet. Ob eine solche Pflicht begründet wurde, erfahren Sie bei Ihrer Personalvertretung.

Eine Übersicht über die verschiedenen gesetzlichen Regelungen zur Ausschreibung von Stellen im Bund und in den Ländern finden Sie im Internet unter www.gew.de/Ratgeber_Arbeitsplatz_Hochschule_und_Forschung.html

Von dem Grundsatz gibt es Ausnahmen. Es ist zum Beispiel üblich, dass bei Stellen, die in Projekten entstehen oder die von der für die Stelle vorgesehenen Person mit vorbereitet und beantragt worden sind, keine Ausschreibung erfolgen muss. Bei Kooperationen mit anderen Einrichtungen oder im Rahmen von Berufungszusagen bei Professuren kann bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls auf eine Ausschreibung verzichtet werden. Gerade im Drittmittbereich kann es immer wieder Ausnahmen geben, z. B. bei kurzfristigen Drittmittevergaben oder bei mit Restmitteln finanzierten Stellen, die für den Abschluss von Projekten erforderlich sind. Ausnahmen sind auch möglich, wenn der unerwartete Ausfall einer Person (z. B. wegen eines Unfalls) einen umgehenden Ersatz notwendig macht. Der Beginn des Mutterschutzes allerdings, gehört nicht dazu!

Diese Ausnahmen müssen immer nachvollziehbar sein und ausführlich begründet werden.

Wie lange die Stelle öffentlich ausgeschrieben sein muss, ist nicht einheitlich geregelt. Üblich ist eine Mindestdauer von drei Wochen.

2.1.2 Stellenbesetzung/Auswahlverfahren

Es liegt in der Hand der Dienststelle, des Fachbereichs, der Professorin oder des Projektleiters, wie das Auswahlverfahren gestaltet wird. Üblich ist es, eine Vorauswahl zu treffen und die Bewerberinnen und Bewerber zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Entschieden werden kann aber auch allein aufgrund der Bewerbungsunterlagen.

Es gibt dabei keine Verpflichtung zur Kostenübernahme für etwaige entstehende Fahrt- und Übernachtungskosten.

Wichtig ist, dass alle eingegangenen Bewerbungen berücksichtigt werden. Die gesetzte Frist ist dabei keine Ausschlussfrist. Es steht der Dienststelle frei, auch später eingehende Bewerbungen zu berücksichtigen, wenn dadurch nicht der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt wird.

Je nach dem in der Einrichtung üblichen Modus trifft eine Einzelperson oder auch eine für diesen Zweck gebildete Kommission die Auswahl. Die Auswahl wird nach dem Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen. Über das Ergebnis der Auswahlentscheidung müssen alle Bewerberinnen und Bewerber informiert werden. Insbesondere auch die nicht ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber haben einen Anspruch auf Information, bevor die Stelle durch Abschluss des Arbeitsvertrages anderweitig besetzt wird. Nach dieser Information verbleiben höchstens 14 Tage, um sich zu den Möglichkeiten eines Vorgehens beraten zu lassen und ggf. gerichtlichen Schutz gegen eine anderweitige Besetzung der Stelle zu suchen.

Die Nichtmitteilung der Auswahlentscheidung stellt ebenso wie die Nichtmitteilung der wesentlichen Auswahlgesichtspunkte eine Verletzung des aus Art. 33 Abs. 2 GG resultierenden Bewerberverfahrensanspruches dar. Die Einhaltung der Informationspflichten kann ebenso wie die Beachtung der Auswahlgrundsätze Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gerichtlich durchgesetzt werden. In diesem Verfahren ist ein schnelles Handeln angezeigt. Sie sollten sich unverzüglich mit dem für Sie zu-



ständigen Landesverband der GEW in Verbindung setzen. Wurde der Bewerberverfahrensanspruch verletzt, kann nach anderweitiger Besetzung ein Schadensersatzanspruch bestehen.

2.1.3 Die Aufgaben des Personalrats

Der Personalrat muss in der Regel bei Ausschreibungen und Einstellungen beteiligt werden. Der Umfang der Beteiligung unterscheidet sich von Bundesland zu Bundesland. Einzelne Personalkategorien (Professorinnen und Professoren, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren) sind traditionell von der Beteiligung ausgenommen. Sachsen-Anhalt sieht vor, dass bei den aus Drittmitteln finanzierten Verträgen des wissenschaftlichen Personals keine Beteiligung erfolgt. In anderen Ländern (Bund, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz) ist die Beteiligung des Personalrats von einem Antrag der Beschäftigten abhängig. Die Aufgabe des Personalrats besteht vor allem darin, darauf zu achten, dass alle Bewerberinnen und Bewerber gleichbehandelt und die rechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Dem Personalrat werden die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber vorgelegt.

Die Auswahl muss mit dem Personalrat abgestimmt werden. Die Teilnahme des Personalrats an Auswahl- bzw. Bewerbungsgesprächen hat eine wichtige Funktion. So kann beispielsweise vermieden werden, dass unzulässige Fragen (z. B. zu einem möglichen Kinderwunsch) gestellt werden. Die Beurteilung der fachlichen Eignung einer bestimmten Bewerberin oder eines Bewerbers steht dem Personalrat nicht zu. Dies obliegt allein den für die Einstellung Verantwortlichen. Der Personalrat kann deshalb seine Zustimmung zu einer Einstellung nur dann verweigern, wenn bei der Entscheidung der Hochschule rechtliche Vorschriften verletzt wurden, wie z. B. die Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Eine Übersicht über die Personalratsbeteiligung bei wissenschaftlichem Personal nach den verschiedenen Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Ländern finden Sie im Internet unter www.gew.de/Ratgeber_Arbeitsplatz_Hochschule_und_Forschung.html

2.1.4 Die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Es gehört zu den Aufgaben der Hochschule, darauf hinzuwirken, „dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden“ (§ 4 Abs. 8 Berliner Hochschulgesetz, vergleichbare Regelungen in anderen Landeshochschulgesetzen).

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben sind an jeder Hochschule Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Zur Verwirklichung des gesetzlichen Auftrags sehen die Landesgesetze außerdem Frauenförderpläne bzw. Gleichstellungspläne vor. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten achten darauf, dass die Vorgaben dieser Pläne ebenso wie die der Frauenförderung und Gleichstellung dienenden rechtlichen Vorgaben (begründet durch Gesetze, Verordnungen oder Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene) umgesetzt werden. § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin sieht etwa vor, dass „in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, (...) alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Männer wie Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen (sind), sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen“. § 8 Abs. 1 des Gesetzes schreibt für Einstellungen und Beförderungen vor, dass „Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber“, so lange diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bevorzugt einzustellen sind, bis der Anteil der Frauen mindestens 50 Prozent beträgt. Vergleichbare Regelungen zur Einbeziehung in Vorstellungsgespräche gibt es in den meisten Bundesländern. Regelungen über die bevorzugte Berücksichtigung von Bewerberinnen kennen dagegen nicht alle Bundesländer. Das sächsische Landesrecht beispielsweise fordert lediglich zur Erhöhung des Frauenanteils nach Maßgabe des Frauenförderplans auf (§ 8 Abs. 1 Sächsisches Frauenförderungsgesetz).

Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten können an Bewerbungsgesprächen teilnehmen und erhalten Einblick in die Unterlagen aller

Bewerberinnen und Bewerber, auch derjenigen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden (etwa § 59 Abs. 6 des Berliner Hochschulgesetzes). Sie achten im Verfahren darauf, dass die Vorgaben der jeweils maßgeblichen Gesetze und Förderpläne eingehalten werden. Dies betrifft auch die Einhaltung der Vorgaben bei der Ausschreibung von Stellen.

Wenn die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte nicht entsprechend den rechtlichen Vorgaben an Maßnahmen und Entscheidungen beteiligt worden ist, kann sie die Aussetzung des Verfahrens erwirken. Verstößt eine Entscheidung gegen Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bzw. die Frauenförderung, kann die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte die Maßnahme beanstanden. Über diese Beanstandung ist durch die Dienststellenleitung zu entscheiden (etwa § 22 Sächsisches Frauenförderungsgesetz). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können Sprechstunden anbieten. Ihnen steht das Recht zu, Beschäftigte zu unterrichten und zu beraten. Auch im Zusammenhang mit der Einstellung kann man sich an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wenden.

2.1.5 Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung

Wenn sich schwerbehinderte Menschen auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, muss die Vertretung der Schwerbehinderten hinzugezogen werden. Schwerbehindertenvertretungen sind in den Betrieben und Dienststellen nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) zu bilden. Die öffentlichen Arbeitgeber haben nach § 81 SGB IX freie Arbeitsplätze der Arbeitsverwaltung zu melden. Bewerben sich schwerbehinderte Menschen um einen sol-

chen Arbeitsplatz, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies gilt nicht, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Die Schwerbehindertenvertretung fördert in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achtet darauf, dass der Gesetzgeber die nach dem SGB IX und den betrieblichen Vereinbarungen geltenden Vorgaben einhält. Bewerberinnen und Bewerber können sich an die Schwerbehindertenvertretung wenden, die beratend und helfend zur Seite steht (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber entgegen den gesetzlichen Vorgaben nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, kann dies zu einem Schadensersatzanspruch führen. Zu den Rechten und der Durchsetzung beraten Sie die Landesverbände der GEW gern.

2.1.6 Was nicht passieren sollte

Leider kommt es bei der Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren vor, dass die rechtlichen Vorgaben zum Auswahlverfahren bzw. zu den Auswahlgrundsätzen nicht eingehalten werden. Dies kann etwa der Fall sein, wenn von einer Ausschreibung oder von Bewerbungsgesprächen abgesehen wird, weil der für die Auswahlentscheidung Zuständige bereits klare Vorstellungen hat. Häufig wird die für die Personalführung zuständige Stelle darauf hinwirken, dass die Verfahrensvorgaben eingehalten werden. Wegen der herausgehobenen Bedeutung einzelner Professuren kommt es vor, dass die Verstöße gegen die Verfahrensvorgaben oder die Auswahlgrundsätze von der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat oder der Schwerbehindertenvertretung beanstandet werden müssen. Eine Einstellung darf dann nicht vollzogen werden. Für einen sol-

chen Fall sehen die Frauenförderungs-, Gleichstellungs- und Personalvertretungsgesetze ebenso wie das SGB IX Verfahrensbestimmungen vor. Je nach gesetzlicher Regelung sind unterschiedliche Verfahren zu durchlaufen. Dies kann bei Einstellungen zu ärgerlichen Verzögerungen führen. Gern wird dann von Professorinnen und Professoren „die Schuld“ auf den Personalrat, die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte oder die Schwerbehindertenvertretung geschoben. Diese haben aber nach gesetzlichen Vorgaben auf die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen etc. zu achten. So soll ein transparentes und den gesetzlichen Vorgaben entsprechendes Verfahren im Interesse aller in Frage kommenden Bewerberinnen und Bewerber gewährleistet werden. Wird eine Beauftragte oder ein Beauftragter tätig, wird in der Regel ein Fehler im Verfahren vorliegen. Diesen Fehler haben die Beauftragten nicht verursacht.

Die ärgerlichen Konsequenzen, die das in Einzelfällen auch für die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber haben kann, ergeben sich allein aus der Nichtbeachtung von Verfahrensregeln durch die zuständige Dienststelle bzw. die oder den Auswählenden.

In solchen Fällen empfiehlt es sich, das Gespräch mit den jeweiligen Beauftragten zu suchen.

2.2 Der Arbeitsvertrag und was er (nicht) verrät

2.2.1 Das verbindliche Arbeitsangebot

„Das geht alles seinen Gang, kann aber noch etwas dauern. Fangen Sie doch schon einmal mit Ihrer Arbeit an.“ Sind die Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten

auch hoch gestellte Frauen und Männer, so entscheiden sie (außer bei Privatdienstverträgen!) dennoch nicht endgültig über die Einstellung. Zusagen von ihnen – telefonisch, per E-Mail oder selbst schriftlich gegeben – sind deswegen nicht verbindlich. Verbindlich sind allein die Erklärungen der personalführenden Stelle, sei es in Form eines rechtsverbindlichen Angebots oder in Form eines Arbeitsvertrags.



Tipp

Vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch beide Parteien und vor Vertragsbeginn sollten Sie in keinem Fall schon anfangen zu arbeiten. Sie erhalten dafür kein Entgelt und sind nicht versichert. Verträge werden nicht rückdatiert!

Bestätigt Ihnen im Einzelfall die personalführende Stelle, dass Sie vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages die Arbeit aufnehmen sollen, kann das anders zu beurteilen sein. Vorteile kann dies im Einzelfall mit Blick auf die dann unwirksame Befristung eines Arbeitsvertrages haben. Sie sollten sich in einem solchen Fall umgehend durch den für Sie zuständigen Landesverband der GEW beraten lassen.

2.2.2 Arbeitsvertrag und Personalakte

Bei Beginn der Tätigkeit wird eine Personalakte angelegt. Wenn man bereits vorher an einer anderen öffentlichen Einrichtung desselben Arbeitgebers (z. B. Land) tätig war, wird die dortige Personalakte übernommen und weitergeführt. Die Personalakte ist vor unbefugter Ein-

sicht zu schützen und darf ohne Einwilligung der oder des Beschäftigten anderen Arbeitgebern oder sonstigen Stellen nicht übergeben werden. Zum Inhalt der Personalakte gehören Bewerbungs- und Einstellungsunterlagen, etwaige dienstliche Beurteilungen, Angaben über Sonderurlaub, Fehlzeiten, Fortbildungsmaßnahmen und Beschwerden.

Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden (§ 4 Abs. 6 TV-L). Eine Äußerung muss ebenfalls zur Personalakte genommen werden. Dies soll sichern, dass ihre Sicht in der Personalakte festgehalten wird. Die Tarifverträge sehen vor, dass die Beschäftigten einen Anspruch auf Einsicht in die vollständigen Personalakten haben (§ 4 Abs. 6 TV-L). Die Einsichtnahme muss nicht begründet werden. Man kann sich durch eine schriftlich bevollmächtigte Person vertreten lassen. Ein Anspruch auf Erstellung von Auszügen und Kopien aus den Personalakten besteht nicht. Wenn es konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Verfahrensvorgaben zur Aktenführung gibt, sollten Sie die Akteneinsicht gemeinsam etwa mit einer Vertreterin oder einem Vertreter des Personalrats wahrnehmen. Die Personalakten werden auch an Hochschulen in der Personalstelle bzw. Personalabteilung geführt. Nebenakten sind nur unter engen rechtlichen Voraussetzungen zulässig; ihre Existenz muss sich aus der Hauptakte ergeben.

Tipp



Wird bei einer Akteneinsicht festgestellt, dass ohne Ihre Beteiligung Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art zur Personalakte genommen wurden, sollten Sie sich wegen des weiteren Vorgehens mit dem für Sie zuständigen Landesverband der GEW in Verbindung setzen. Es kann ein Anspruch auf Entfernung solcher Unterlagen aus Ihrer Personalakte bestehen, der auch gerichtlich durchgesetzt werden kann.

2.2.3 Was regelt der Arbeitsvertrag?

Der Arbeitsvertrag ist die Grundlage des Arbeitsverhältnisses. Er ist schriftlich abzuschließen (§ 2 Abs. 1 TV-L). Durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrages kommt das Arbeitsverhältnis zustande. Mit dem Arbeitsvertrag wird im Wesentlichen geregelt, wann das Arbeitsverhältnis beginnt, ob es befristet ist, mit welchem Beschäftigungsumfang man eingestellt wird und als was die Beschäftigung erfolgt.

2.2.3.1 Beschäftigungsumfang

Der Arbeitsvertrag gibt an, ob es sich um ein Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis handelt und nennt die wöchentliche Arbeitszeit oder den Prozentsatz vom Vollzeitarbeitsverhältnis. Ob die wöchentlich zu erbringende Arbeitszeit oder der prozentuale Anteil von der regelmäßigen Arbeitszeit vereinbart wird, ist nicht unbedeutlich. Unterschiedliche Auswirkungen können sich bei der Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergeben. Wird der Prozentsatz angegeben, führt eine Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit au-

tomatisch zu einer Änderung der individuellen Arbeitszeit. Im Übrigen ist eine vertragliche Änderung erforderlich.

2.2.3.2 Entgelt

Im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist es unüblich, im Arbeitsvertrag das Entgelt anzugeben. Jeder Arbeitsvertrag enthält jedoch eine Angabe der Entgelt- bzw. Vergütungsgruppe.

Die Entgeltgruppe wird nicht frei vereinbart. Sie bestimmt sich vielmehr nach dem gelgenden Tarifvertrag, in der Regel nach dem TVöD bzw. dem TV-L. Für beide Tarifwerke sind 15 Entgeltgruppen vereinbart. Die Zuordnung erfolgt nach (zeitlich überwiegend) übertragenen Tätigkeiten. Soweit der TV-L angewendet wird, ergibt sich dies aus den §§ 12 ff. TV-L in Verbindung mit der Entgeltordnung zum TV-L, die zum 01.01.2012 in Kraft tritt. Auch insofern sind die Vertragsparteien nicht frei. Nach dem Tarifautomatismus ist der Arbeitnehmer in die sich in Anwendung der Entgeltordnung ergebende Entgeltgruppe eingruppiert.

Weitere Informationen zum Entgelt finden Sie unter Ziffer 5.



2.2.3.3 Befristung

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss im Arbeitsvertrag zwingend vereinbart werden. Wird in einem Arbeitsvertrag die Befristung nicht angegeben, gilt der Vertrag als auf unbefristete Dauer geschlossen. Die Rechtsgrundlage für die Befristung des Arbeitsverhältnisses muss im Arbeitsvertrag nur dann angegeben werden,

wenn dies gesondert bestimmt ist. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz verlangt die Angabe des Befristungsgrundes. Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfordern die Angabe des Befristungsgrundes im Vertrag hingegen nicht. Der Arbeitgeber kann sich daher in diesen Fällen noch im gerichtlichen Verfahren auf einen objektiv vorliegenden Befristungsgrund berufen. Bei Vertretungsbefristungen muss sich der Zusammenhang zwischen Vertretenem und Vertretendem nicht zwingend aus dem Vertrag ergeben. In diesen Fällen muss sich jedoch aus anderen Unterlagen ein Zusammenhang herstellen lassen. Die Mindestvertragsdauer bei befristeten Verträgen ist weder gesetzlich noch tarifvertraglich geregelt. In den Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es zum Teil Festlegungen, nach denen Verträge eine Mindestlaufzeit haben sollen. Ein Anspruch auf eine bestimmte Mindestlaufzeit wird es nur im Einzelfall unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geben. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann ein Arbeitsverhältnis unbefristet befristet werden – das heißt, es können sich beliebig viele befristete Arbeitsverhältnisse aneinanderreihen – soweit ein sachlicher Grund vorliegt. Zur Wirksamkeit von Befristungen kann man sich durch den jeweiligen Landesverband der GEW beraten lassen.

**Weitere Informationen zur
Befristung von Arbeitsverträgen
finden Sie unter Ziffer 13.**

schaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter) festgehalten, in Drittmitteleinrichtungen die Bezeichnung des Projekts. In Einzelfällen wird lediglich eine Beschäftigung als Angestellte oder Angestellter angegeben. Die konkret zu erledigenden Aufgaben können dann vom Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechtes zugewiesen werden.

§ 106 Gewerbeordnung (GewO)

Weisungsrecht des Arbeitgebers:

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird durch die Angabe der auszuübenden Tätigkeit (z. B. Lehrkraft für besondere Aufgaben), die fachliche Qualifikation der Beschäftigten oder des Beschäftigten und durch die Entgeltgruppe beschränkt. Angestellten der Entgeltgruppe 13 TV-L können danach alle Tätigkeiten übertragen werden, die der Wertigkeit nach der Entgeltgruppe 13 TV-L zugeordnet sind.

§ 40 Nr. 1 TV-L verpflichtet den Arbeitgeber, bei der Wahrnehmung des Direktionsrechtes die Grundrechte der Beschäftigten (insbesondere der Wissenschaftsfreiheit, Kunstfreiheit und Gewissensfreiheit) zu beachten.

2.2.3.4 Arbeitsinhalt und Direktionsrecht

Im Arbeitsvertrag wird die auszuübende Tätigkeit in der Regel nur grob umrissen. Häufig wird nur die Personalbezeichnung (z. B. wissen-

Soll das Direktionsrecht beschränkt sein, sollen also nur bestimmte Tätigkeiten geschuldet sein, muss dies ausdrücklich vereinbart werden. Einer solchen Beschränkung bedarf es etwa auch dann, wenn ein Teil der Arbeitszeit rechtlich verbindlich als Qualifikationszeit zur Verfügung stehen soll. § 5 Abs. 2 TV-L sieht zwar die Qualifikation als Teil der Personalentwicklung vor. Konkrete vertragliche Verpflichtungen ergeben sich hieraus jedoch nicht.

Beispiele: Rechtsnormen zum Direktionsrecht

1. Beispiel: § 3 Abs. 9 TV-L in Verbindung mit § 40 Nr. 2 Ziffer 3

(9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

2. Beispiel: § 42 Abs. 2 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt

(2) Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die befristet beschäftigt werden, können auch Aufgaben übertragen werden, die dem Erwerb einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen gemäß § 35 Abs. 3 Satz 2 förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

Selbst wenn gesetzliche Normen einen Anspruch auf angemessene Freistellung zur Qualifikation enthalten, wird damit nicht ein konkreter Teil der Arbeitszeit der eigenständigen

Arbeit vorbehalten. Es ist sinnvoll, einen konkreten zeitlichen Anteil an der Arbeitszeit der Qualifikation schriftlich festzulegen.

Die Ausübung des Direktionsrechts obliegt der personalführenden Stelle und kann von ihr auf andere Stellen übertragen werden. Überschreitet der Dienstvorgesetzte die ihm übertragene Befugnis, Dienstaufgaben zu übertragen, muss sich der Arbeitgeber dies möglicherweise nichtzurechnen lassen. Dies gilt etwa dann, wenn bei einer Teilzeitbeschäftigung eine Vollzeitanwesenheit angewiesen wird.

2.2.3.5 Bezugnahmeklauseln

In Arbeitsverträgen sind die so genannten Bezugnahmeklauseln wichtig. In jedem Arbeitsvertrag wird bestimmt, welche tarifvertraglichen Vorschriften auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Hiernach bestimmt sich, ob der TV-L, der TVöD, möglicherweise noch der BAT/BAT-O oder in einzelnen Einrichtungen geltende Haustarifverträge Anwendung finden. Die Bezugnahmeklauseln bestimmen damit im Wesentlichen, welche rechtlichen Vorgaben für das Arbeitsverhältnis gelten.

Für Mitglieder der GEW und der anderen tarifvertragsschließenden Gewerkschaften finden die Tarifverträge bei Mitgliedschaft der Arbeitgeber in den tarifvertragsschließenden Verbänden unmittelbar Anwendung.

Mittlerweile ergänzen die Arbeitgeber in den Vertragsformularen die Bezugnahmeklauseln um Regeln, mit denen von den Vorgaben des Bürgerlichen Gesetzbuches oder des Teilzeit- und Befristungsgesetzes abgewichen werden soll. So werden Beschäftigte etwa verpflichtet,

die Übertragung von Tätigkeiten, die nicht dem Arbeitsvertrag entsprechen, anzuzeigen. Häufig finden sich auch Erklärungen, die einer (unbeabsichtigten) Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Fristablauf entgegenwirken sollen. Zur Wirksamkeit solcher Regelungen kann man sich von dem jeweils zuständigen Landesverband der GEW beraten lassen. Da es sich bei den von den Arbeitgebern gestellten Verträgen um allgemeine Vertragsbedingungen handelt, unterliegen sie der richterlichen Kontrolle. Etwas anderes gilt dann, wenn individuelle Vereinbarungen getroffen werden.

Häufig wird in den Arbeitsverträgen oder im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Abschluss der Arbeitsverträge die Pflicht aus dem Nachweisgesetz (NachwG) bzw. dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erfüllt. Das Nachweisgesetz sieht vor, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über die wesentlichen Vertragsbestimmungen zu informieren ist. Für die Beschäftigten in Betrieben sieht das Betriebsverfassungsgesetz vor, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Aufgaben und Verantwortung sowie über die Art der Tätigkeit und die Einordnung in den Arbeitsablauf informiert werden müssen.

Übersicht Pflichten aus § 2 NachwG

Spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich (elektronisch genügt nicht) niederlegen, die Niederschrift unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen. Die Niederschrift muss nach § 2 Abs. 1 NachwG grundsätzlich enthalten:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der

Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,

7. vereinbarte Arbeitszeit,
8. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Die Angaben nach Nummern 6 bis 9 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnliche Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen der Nummern 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden. Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung, soweit der Vertrag die geforderten Angaben enthält.

Für den Bereich der privatrechtlich organisierten Arbeitgeber ergeben sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz Vorgaben:

§ 81 Abs. 1 BetrVG Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes getroffenen Maßnahmen zu belehren.



2.2.3.6 Probezeit

Wird nichts Abweichendes geregelt, gilt nach § 2 Abs. 4 TV-L eine Probezeit von sechs Monaten als vereinbart. Ein Verzicht auf eine Probezeit – etwa nach langjähriger Tätigkeit in einer anderen Einrichtung – ist ebenso wie eine Verkürzung möglich. Bei befristeter Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem bzw. nichtkünstlerischem Personal im Tarifbereich West finden sich in § 30 Abs. 4 TV-L Sonderregelungen für die Probezeit.

Übersicht Regelungen im Arbeitsvertrag

Was muss der Arbeitsvertrag enthalten?

- Beginn
- Probezeit
- Tätigkeit
- Beschäftigungsumfang
- Befristung/Befristungsgrund
- Eingruppierung und Stufenzuordnung
- Bezugnahmeklausel.

2.3 Arbeitszeit

Das Arbeitsrecht geht davon aus, dass die Arbeitsleistung beim Arbeitgeber erbracht wird. Auch für die Beschäftigten im Bereich Hochschule und Forschung gilt also grundsätzlich eine Anwesenheitspflicht. Etwas Abweichendes muss vereinbart werden. Die Arbeitszeit beträgt nach § 6 TV-L zwischen 38,5 und 40 Wochenstunden.

Beispiele Arbeitszeit

| | |
|----------------------------|-----------------------|
| Universität Heidelberg: | 39,5 Stunden |
| Martin-Luther-Universität | |
| Halle-Wittenberg: | 40 Stunden |
| Technische Universität | |
| Hamburg-Harburg: | 38,5 Stunden |
| Heinrich-Heine-Universität | |
| Düsseldorf: | 39 Stunden 50 Minuten |

Die Arbeitszeit wird in unterschiedlicher Form erfasst. Bei wissenschaftlichen Beschäftigten wird teilweise auf eine Zeiterfassung verzichtet. Welche Vorgaben gelten, erfahren Sie über die Personalverwaltungen bzw. die Personalvertretungen. Für die Bestimmung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach § 40 Nr. 3 TV-L das Jahr maßgeblich. Mit dem Arbeitszeitgesetz hat der Bund wesentliche Vorgaben zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemacht (bspw. Pausenzeiten).

Eine Übersicht über die verschiedenen Arbeitszeitregelungen in Bund und Ländern finden Sie im Internet unter www.gew.de/Ratgeber_Arbeitsplatz_Hochschule_und_Forschung.html.



Pausen nach § 4 Arbeitszeitgesetz

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Da weder die Arbeitsverträge und die Gesetze noch TV-L oder TVöD Regelungen zur Lage der Arbeitszeit enthalten, kann der Arbeitgeber Vorgaben in Ausübung des Direktionsrechts machen. Er kann die Präsenzverpflichtung auf bestimmte Zeiten beschränken oder detaillierte Vorgaben machen. Dabei sehen alle Bundesländer grundsätzlich eine Beteiligung des Personalrats vor. Üblich ist daher, dass Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit abgeschlossen werden. Diese regeln, wann die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet. Es kann eine Gleitzeit vereinbart sein. § 40 Nr. 3 TV-L ermöglicht den Personalvertretungen, durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung Regelungen zur selbstverantwortlichen Festlegung der Arbeitszeit vorzusehen. Arbeitszeitregelungen sind bindend; abweichende Anweisungen sollte man sich nachweisbar, also schriftlich erteilen lassen. Andernfalls läuft man Gefahr, dass die Arbeitszeit nicht berücksichtigt wird. Zum Schutz vor Konflikten sind klare Absprachen auch mit dem Dienstvorgesetzten zu empfehlen.



Tipp

In den Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es unterschiedliche tarifliche und betriebliche Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung, zu Arbeitszeitkonten und zu deren Abgeltung. Erkundigen Sie sich deshalb beim Personalrat oder Betriebsrat, welche Bedingungen gelten.



Absenkung der Arbeitszeit

§ 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und § 11 TV-L bzw. TVöD sehen die Möglichkeit zur Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vor. § 11 Abs. 1 TV-L ermöglicht die Herabsetzung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, wenn ein Kind unter 18 Jahren oder ein nach einem ärztlichen Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger betreut und gepflegt werden soll. Dringende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Eine Verlängerung ist möglich. Bei der Lage der Arbeitszeit nach Herabsetzung des Beschäftigungsumfangs soll der Arbeitgeber der besonderen persönlichen Situation Rechnung tragen.

Über die in § 11 Abs. 1 TV-L genannten Fälle hinaus besteht ein Anspruch auf befristete Herabsetzung des Beschäftigungsumfangs nicht. § 11 Abs. 2 TV-L sieht lediglich die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit für sonstige Fälle mit dem Ziel zu erörtern, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Ein gerichtlich

durchsetzbarer Anspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit ergibt sich unabhängig davon aus § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Die Herabsetzung der Arbeitszeit erfolgt danach unbefristet.

Soweit Vollzeitbeschäftigte dauerhaft eine befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart haben, sollen sie nach § 11 Abs. 3 TV-L bei der späteren Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sieht darüber hinaus einen Anspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsumfangs vor.

Insgesamt ist zu empfehlen, sich vor einem Antrag auf Reduzierung des Beschäftigungsumfangs bei dem jeweils zuständigen Landesverband der GEW beraten zu lassen. Dort wird man auch über die Möglichkeiten und Erfolgsaussichten eines Anspruchs auf Erhöhung des Beschäftigungsumfangs beraten.

2.4 Lehrverpflichtungen

Die Lehre ist ein zentraler Bestandteil der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Tätigkeit an den Hochschulen. Auch insoweit bestimmen die Lehrverpflichtungsverordnungen die Einzelheiten. Diese Verordnungen gelten für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal. Für Lehrbeauftragte ist der Lehrauftrag maßgeblich. Drittmittelbeschäftigte sind in der Regel nicht zur Lehre verpflichtet.

Die Zähleinheit für den Umfang der Lehrverpflichtung ist die Lehrveranstaltungsstunde (LVS). Eine Lehrveranstaltungsstunde umfasst mindestens 45 Minuten Lehrzeit je Woche der

Vorlesungszeit eines Semesters. Bei musikalischem und darstellungsbezogenem Einzel- und Gruppenunterricht umfasst eine Lehrveranstaltungsstunde mindestens 60 Minuten.

An den Universitäten und den künstlerischen Hochschulen beträgt die Lehrverpflichtung in der Regel bei:

- Professorinnen und Professoren 8 bis 9 LVS
- Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren für die Dauer der ersten Phase des Dienstverhältnisses 4 LVS
- Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach der ersten Phase des Dienstverhältnisses 6 LVS
- wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit befristeten Verträgen bis zu 4 LVS
- Lehrkräften für besondere Aufgaben mit Lehraufgaben in wissenschaftlichen Fächern 16 LVS bis
- Lehrkräften für besondere Aufgaben mit Lehraufgaben in anwendungsbezogenen Fächern 24 LVS
- unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 8 LVS

An den Fachhochschulen beträgt die Lehrverpflichtung in der Regel bei:

- bei Professorinnen und Professoren 18 LVS
- bei Lehrkräften für besondere Aufgaben bis zu 24 LVS

Das Lehrdeputat kann unter Berücksichtigung der übrigen Dienstaufgaben im Einzelfall ermäßigt werden. Für eine Reihe von Funktionen (Studienfachberatung, nebenberufliche Frauenbeauftragte u. ä., an den Fachhochschulen auch bei der Betreuung von bestimmten Einrichtungen oder von Aufgaben außerhalb der Hochschule) gibt es die Möglichkeit der Ermäßigung der Lehrverpflichtung.

Zuständig ist immer die Dienstbehörde bzw. die Personalstelle.

Für die im Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Angestellte) wird die Anwendung der jeweils geltenden Lehrverpflichtungsverordnung im Arbeitsvertrag ver einbart oder dort ein konkretes Lehrdeputat festgelegt. Fehlt es an einer vertraglichen Vereinbarung, kann der Arbeitgeber das Lehrdeputat gemäß § 106 Gewerbeordnung nach billigem Ermessen bestimmen. Die Lehrverpflichtungsverordnungen konkretisieren in diesem Sinne das billige Ermessen. Manche Hochschulen haben Anwendungsregelungen, über die auf den Internetseiten der Hochschulen informiert wird (z. B. Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf: www.uni-duesseldorf.de/HHU/RS/Meldungen_Dokumente/Rektorat/20091217_2009-12-11_AB_29.pdf).

2.4.1 Lehrverpflichtung bei Teilzeitbeschäftigung

Bei Teilzeitbeschäftigung wird der Umfang der Lehrverpflichtung auf den Anteil ermäßigt, welche der jeweiligen Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Vollbeschäftigung entspricht.

2.5 Das Entgelt

Nachfolgend wird ein Überblick über die Zusammensetzung des Entgelts und die Möglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegeben, die Richtigkeit der Entgeltberechnung nachzuprüfen.

2.5.1 Wie lese ich meinen Gehaltsnachweis?

Sinnvoll ist es, zunächst die folgenden persönlichen Angaben auf dem Entgelt nachweis zu überprüfen:

- Steuermerkmale (Steuerklasse, Kinderfreibeträge, Zugehörigkeit zu einer Kirche oder einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft)
- Entgelt-/Vergütungsgruppe
- Erfahrungsstufe
- Geburtsdatum
- Beschäftigungsumfang in Prozent (z. B. 100 Prozent bei Vollbeschäftigung)
- Zusatzversorgungsdaten (z. B. Zusatzversorgungskasse VBL, Rechtskreis Ost oder West)
- Angaben zum Sozialversicherungsstatus (Rechtskreis Ost oder West, Art der Versicherung nach Sozialversicherungszweigen: Krankenversicherung (KV), Rentenversicherung (RV), Arbeitslosenversicherung (AV), Pflegeversicherung (PV); in Zahlen ausgedrückt: 1 bedeutet jeweils Pflichtversicherung)
- Krankenkassenangabe (Name der Krankenkasse, Kassensummer, Beitragssatz und Sonderbeitrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von 0,9 Prozent).

Sollten die persönlichen Angaben fehlerhaft erfasst sein, kann dies zu falschen Vergütungs berechnungen führen. Bei Zweifeln an den Daten

bzw. Problemen mit den Abkürzungen empfiehlt es sich, bei der Personalstelle bzw. der Bezügestelle nachzufragen. Sie können sich auch an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW wenden.

2.5.2 Wie setzt sich mein Entgelt zusammen?

Die Berechnung des Entgelts ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Buch mit sieben Siegeln. Angesichts der teilweise sehr komplizierten Regelungen ist dies auch nicht verwunderlich. Es gibt gute Gründe, sich mit der Entgeltberechnung zu beschäftigen. Zum einen zwingen die Ausschlussklauseln (§ 37 TV-L, § 37 TVöD) dazu, Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Um einen Anspruch geltend zu machen, muss man ihn kennen und

beziffern können. Zum anderen kann auch der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen über einen Zeitraum von sechs Monaten hinaus (bis zur Verjährungsfrist nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch von drei Jahren) Forderungen gegen die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer erheben. Dies gilt etwa dann, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer es fahrlässig unterlassen hat, den Arbeitgeber auf Änderungen beim Bezug von Kindergeld hinzuweisen.

Die Entgeltgruppe wird nicht frei vereinbart. Sie bestimmt sich vielmehr nach dem gelgenden Tarifvertrag. Die Grundlagen für das Entgelt finden sich in § 15 TV-L bzw. TVöD. Die Höhe des Entgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und der für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer geltenden Stufe. Die Zuordnung erfolgt nach (zeitlich überwiegend)

Beispiel: Entgeltgruppe I3

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Dazu Protokollerklärung Nr. I:

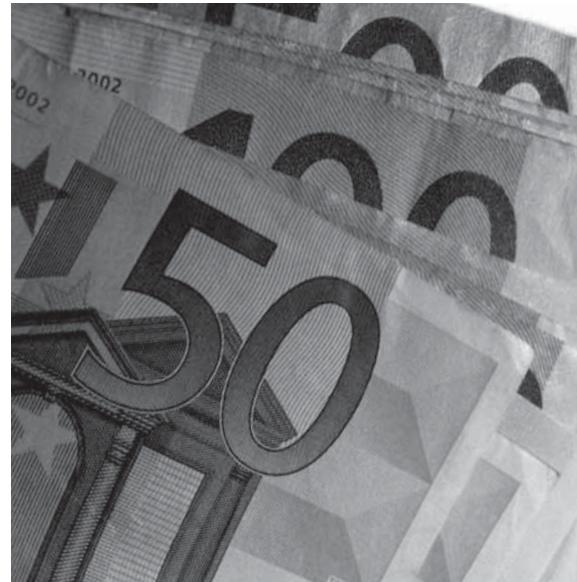
(1) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

(2) Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung

oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich

übertragenen Tätigkeiten nach den §§ 12 ff. TV-L in Verbindung mit der Entgeltordnung zum TV-L, die zum 01.01.2012 in Kraft tritt. Die in der Vergangenheit zusätzlich gewährten familien- und kinderbezogenen Vergütungsbestandteile sind mit der Neufassung des Tarifwerks nahezu entfallen. Soweit der TVöD angewendet wird, ergibt sich die Eingruppierung gegenwärtig noch aus der Anwendung der §§ 22 f. BAT in Verbindung mit der Vergütungsordnung/dem Lohngruppenverzeichnis.

In der Entgeltordnung sind die sog. Tarifmerkmale festgelegt, nach denen sich die Eingruppierung richtet.



durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.

(3) Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxisse-

mester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.

(4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten werden danach in der Regel in die Entgeltgruppe 13 TV-L eingruppiert. Für jedes Arbeitsverhältnis kann man so die Entgeltgruppe ermitteln.

2.5.3 Stufen

Innerhalb der Entgeltgruppen kennen TVöD und TV-L Erfahrungsstufen. Für die Stufenzuordnung gibt es mit § 16 TVöD, § 16 TV-L und den Sonderregelungen in § 40 TVöD bzw. TV-L komplexe Vorgaben. Während bei der Zuordnung zu Entgeltgruppen der Tarifautomatismus greift, verbleiben bei der Stufenzuordnung Spielräume für Vereinbarungen. Bereits im April 2011 unterschied sich das nach Stufe 3 der Entgeltgruppe 13 TV-L zu zahlende Entgelt gegenüber dem Entgelt nach Stufe 1 um mehr als 500 Euro monatlich.

Bei Neueinstellungen ohne Berufserfahrung wird in der Regel in die Stufe 1 eingestuft. War die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bereits anderweitig beruflich tätig, hat er ein Interesse an der Berücksichtigung der erworbenen Erfahrung. Dies gilt insbesondere wegen des

hohen Anteils befristeter Arbeitsverhältnisse. Bestand bereits zum Arbeitgeber zuvor ein Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr, erfolgt die Stufenzuordnung unter Berücksichtigung der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Letztlich wird an das letzte, zuvor bestehende Arbeitsverhältnis angeknüpft. Die Arbeitgeber rechnen teilweise kürzere Vertragslaufzeiten, soweit nicht unterbrochen, zusammen. Zwischen dem Ende des Vertrages und dem Beginn des neuen Vertrages dürfen nicht mehr als sechs Monate, ab der Entgeltgruppe 13 TV-L nicht mehr als zwölf Monate liegen. Mit Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber erfolgt die Einstellung in die Stufe 3. Bei Einstellungen von Beschäftigten in den Entgeltgruppen 13 bis 15 sind Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung an anderen Hochschulen und außeruniversitären

Tabellenentgelt ab 1. Januar 2012 (in Euro) zum TV-L

| Entgeltgruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 3.817,29 | 4.232,36 | 4.388,68 | 4.943,91 | 5.364,37 | - |
| 14 | 3.456,14 | 3.833,46 | 4.054,47 | 4.388,68 | 4.900,78 | - |
| 13 | 3.186,61 | 3.536,99 | 3.725,66 | 4.092,21 | 4.598,91 | - |
| 12 | 2.857,79 | 3.170,43 | 3.612,45 | 4.000,57 | 4.501,88 | - |
| 11 | 2.760,76 | 3.057,24 | 3.278,25 | 3.612,45 | 4.097,60 | - |
| 10 | 2.658,34 | 2.949,43 | 3.170,43 | 3.391,45 | 3.811,91 | - |
| 9 | 2.351,08 | 2.604,42 | 2.733,81 | 3.089,58 | 3.369,89 | - |
| 8 | 2.200,15 | 2.437,33 | 2.545,13 | 2.647,56 | 2.760,76 | 2.830,84 |
| 7 | 2.059,99 | 2.281,00 | 2.426,55 | 2.534,36 | 2.620,61 | 2.696,06 |
| 6 | 2.022,26 | 2.237,88 | 2.345,69 | 2.453,50 | 2.523,58 | 2.599,04 |
| 5 | 1.936,01 | 2.140,85 | 2.248,67 | 2.351,08 | 2.431,94 | 2.485,84 |
| 4 | 1.838,98 | 2.038,44 | 2.173,19 | 2.248,67 | 2.324,13 | 2.372,64 |
| 3 | 1.812,03 | 2.006,09 | 2.059,99 | 2.146,24 | 2.216,32 | 2.275,61 |
| 2 | 1.671,88 | 1.849,76 | 1.903,67 | 1.957,57 | 2.081,56 | 2.210,93 |
| 1 | - | 1.488,60 | 1.515,55 | 1.547,89 | 1.580,24 | 1.661,10 |

Für Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben gelten besondere Tabellen. Die jeweils aktuellen Entgelttabellen für alle Beschäftigtengruppen sowie Besoldungstabellen für Beamtinnen und Beamten finden sich auf der Seite der GEW: www.gew.de.

Forschungseinrichtungen anzuerkennen; eine Schlechterstellung bei Verbleib an einer Einrichtung sollte sich verbieten. Bei der Einstellung von Beschäftigten in die Entgeltgruppen 9 bis 12 sind Zeiten anzurechnen, wenn diese im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung oder Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. Wann eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, wird unterschiedlich beantwortet.

Protokollnotiz zu § 16 Abs. 2 TV-L

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

Zitat BMI Erlass 06.09.2006 – D II 2 – 220 210-2/16

Einschlägig ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit einmal, wenn die neue Tätigkeit der früheren Tätigkeit im Wesentlichen entspricht, die Tätigkeit also gleichsam in der Bundesverwaltung fortgesetzt wird. Ausreichend kann aber auch eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit sein, vorausgesetzt, sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Maßgeblich ist zudem, ob das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen; beide Tätigkeiten müssen nach Aufgabenzuschnitt und Niveau zumindest gleichartig und gleichwertig sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe.

Danach bereitet die Anerkennung von Promotionszeiten Probleme. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) haben sich mit der Handreichung „Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – Anwendungsfragen an den Hochschulen“ wohl für eine Anrechnung ausgesprochen. Nur für die tarifvertraglich geregelten Praktika gibt es gegenwärtig eine Regelung. Für sonstige Praktika, die Tätigkeit als Arzt im Praktikum, Tätigkeiten mit Stipendium, Tätigkeiten als sog. wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft etc. ergeben sich Anwendungsprobleme. Maßgeblich ist, ob gleichartige Tätigkeiten vorliegen. Dies ist im Einzelfall möglich.

Daneben kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. § 16 Abs. 2a TV-L sieht darüber hinaus vor, dass Stufenzeiten aus einem unmittelbar zuvor bestehenden Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst ganz oder teilweise berücksichtigt werden können. Dem Arbeitgeber obliegt ein Spielraum, ob und in welchem Umfang er von dieser Norm Gebrauch macht. Es kommt daher darauf an, sich der Unterschiede bewusst zu sein und auf eine schriftliche Vereinbarung der Stufe insbesondere bei einem Wechsel von Einrichtungen aus laufenden Verträgen zu achten.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin war bisher an der Humboldt-Universität Berlin vom 01.06.2007 bis zum 31.05.2009 tätig. Zum 01.06.2009 will sie eine Tätigkeit bei der Universität Heidelberg aufnehmen. Die Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin wird nahezu gleich bleiben.

Nach § 16 Abs. 2 S. 2 TV-L sowie § 40 Nr. 5 TV-L war bis zum 31.01.2010 eine Stufenzuordnung in die Stufe 2 vorgesehen. Nach mindestens dreijähriger einschlägiger Berufserfahrung kann nach dem 31.01.2010 eine Zuordnung zur Stufe 3 erfolgen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die Stufe abweichend bestimmen, wenn er Zeiten für die vorgesehene Tätigkeit für förderlich hält.

2.5.4 Stufenlaufzeiten

Innerhalb der Entgeltgruppe kann der Beschäftigte nach Erfahrung in den Stufen aufsteigen. Dafür müssen folgende Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit in der Entgeltgruppe nachgewiesen werden:

§ 16 Abs. 3 TV-L

„Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.“

Das Stufenentgelt der neuen Stufe wird von Beginn des Monats gezahlt, in dem die nächste Stufe erreicht wird. Probleme können sich bei den Unterbrechungen etwa in Folge der Geburt eines Kindes ergeben. Folgende Unterbrechungen sind unschädlich:

§ 17 Abs. 3 TV-L

Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Es besteht die Möglichkeit, die Stufenzeiten nach § 17 Abs. 2 TV-L bei erheblich überdurchschnittlichen bzw. unterdurchschnittlichen Leistungen zu variieren. Für Beschwerden ist eine betriebliche Kommission zu bilden, an die sich die Beschäftigten neben der Personalvertretung wenden können.

2.5.5 Zulage

Nach § 16 Abs. 5 TV-L besteht die Möglichkeit, ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg zu gewähren oder eine Zulage zu bezahlen.

§ 16 Abs. 5 Satz 1 TV-L in Verbindung mit § 40 Nr. 5 TV-L

„Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 25 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Dies gilt jedoch nur, wenn

- a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder
- b) eine besondere Personalbindung beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll.

Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.“

Eine Befristung der Zulage ist zulässig. Ein Anspruch auf die Zulage besteht nicht.

2.5.6 Sonderzahlung, Leistungszulage, Prämie

Nach § 18 Abs. 1 TV-L in Verbindung mit § 40 Nr. 6 TV-L kann Beschäftigten im Drittmittbereich vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung gewährt werden. Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. Mit der Zulage sollen Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Leistungen im Rahmen des Drittmittelprojektes abgegolten werden. Die Zahlung kann bis zu zehn Prozent des Jahrestabellenentgelts betragen. Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 18 Abs. 2 TV-L in Verbindung mit § 40 Nr. 6 TV-L sieht vor, dass Beschäftigten eine Leistungszulage gezahlt werden kann, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. Eine Befristung der Zulage ist zulässig. Unbefristete wie befristete Zulagen können widerrufen werden.

Der Arbeitgeber kann Beschäftigten darüber hinaus gemäß § 18 Abs. 3 TV-L in Verbindung mit § 40 Nr. 6 TV-L Leistungsprämien zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.

Ein Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Gewährung von Zahlungen besteht nicht. Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, ob er von dieser Tarifnorm Gebrauch macht. Während für den Bereich der Beschäftigten nach dem TV-L Regelungen über das Leistungsentgelt entfallen sind (§ 18 TV-L a. F.), gelten für den Anwendungsbereich des TVöD und für die Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder entsprechende Regelungen.



Tipp

Eine Verminderung der Jahressonderzahlung unterbleibt gemäß

§ 20 Abs. 4a bis c TV-L für Zeiten der
a) Ableistung von Grundwehrdienst

oder Zivildienst, wenn dieser vor
dem 1. Dezember beendet und
die Beschäftigung unverzüglich
wieder aufgenommen wurde,

b) Beschäftigungsverbote nach
§ 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1
Mutterschutzgesetz,

c) Inanspruchnahme der Elternzeit
nach dem Bundeselterngeld- und
Elternzeitgesetz bis zum Ende des
Kalenderjahres, in dem das Kind
geboren ist, wenn am Tag vor
Antritt der Elternzeit Anspruch auf
Entgelt oder auf Zuschuss zum
Mutterschaftsgeld bestanden hat.

2.5.7 Entgeltgruppe und Direktionsrecht

Die jeweilige Entgelt- bzw. Vergütungsgruppe bestimmt einerseits das zu zahlende Entgelt. Zugleich dient deren Angabe der Konkretisierung der geschuldeten Tätigkeit: Eine Beschäftigung kann nur im Rahmen der Entgeltgruppe sowie unter Berücksichtigung der Qualifikation erfolgen. Die Angabe der Entgeltgruppe beschränkt daher das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Eine Einstellung nach der Entgeltgruppe 13 TV-L steht der Beschäftigung beispielsweise für Hausmeisterdienste entgegen.

2.5.8 Korrektur der Eingruppierung

Die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag kann fehlerhaft sein. Anders als im Bereich der Privatwirtschaft wird der öffentliche Arbeitgeber nur das Entgelt zahlen, das er nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag schuldet. Die Rechtsprechung geht daher davon aus, dass Fehler bei der Angabe einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag grundsätzlich einer Korrektur zugänglich sind. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits längere Zeit besteht. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Vielzahl von Entscheidungen Ausnahmen von diesem Grundsatz entwickelt. Nicht jeder Fall einer nachträglichen Änderung der Eingruppierung (so genannte korrigierende Rückgruppierung) ist ohne Vertragsänderung zulässig. Lassen Sie sich hierzu von dem jeweils für Sie zuständigen Landesverband der GEW beraten.

2.5.9 Jahressonderzahlung

Beschäftigte, die am 01.12. im Arbeitsverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. § 20 Abs. 2 TV-L bestimmt, in welcher Höhe diese Jahressonderzahlung gewährt wird. Bemessungsgrundlage für die Jah-

ressonderzahlung ist das in den Monaten Juli bis September gezahlte durchschnittliche Entgelt. Für Überstunden und Mehrarbeit gezahltes Entgelt bleibt ebenso wie die Gewährung von Zulagen unberücksichtigt. Ausnahmen sieht der Tarifvertrag für im Dienstplan vorgesehene Mehrarbeits- oder Überstunden vor. Die Sonderzahlung ist auch dann zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach dem 31.08. des Jahres begonnen hat. Dann kommt es für die Bemessung der Jahressonderzahlung auf das im ersten vollen Kalendermonat gezahlte Entgelt an. War die oder der Beschäftigte nicht ganzjährig tätig, vermindert sich der Anspruch um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem sie oder er keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hatte.



2.5.10 Staatliches Kindergeld

Wer Kinder hat, erhält unter den im Bundeskindergeldgesetz definierten Voraussetzungen staatliches Kindergeld. Im öffentlichen Dienst wird das Kindergeld vom Arbeitgeber ausgezahlt und nicht von der Familienkasse der Arbeitsverwaltung. Die Ansprüche und entsprechenden Zahlungen richten sich nicht nach dem Bundeskindergeldgesetz bzw. dem Einkommenssteuergesetz. Informationen zur Zahlung des Kindergeldes kann man über die Internetseiten des Bundeszentralamtes für Steuern oder die Bundesagentur für Arbeit erhalten. Dort können Formulare und Merkblätter heruntergeladen werden. Über das Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit werden die jeweiligen Familienkassen benannt, an die man sich bei Fragen wenden kann. Ebenso stehen die mit der Entgeltabrechnung befassten Verwaltungsteile der jeweiligen Arbeitgeber für Rückfragen zur Verfügung.

2.5.11 Zusatzversorgung: Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Mit dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 wurde das Zusatzversorgungssystem als Betriebsrentenmodell ausgestaltet.

Die VBL-Zusatzversorgung in ihrer neugefassten Form ist als zweiter Baustein einer Altersversorgung langfristig angelegt.

Wer länger als fünf Jahre im VBL-System in die Versorgungskasse eingezahlt hat, erwirbt damit Ansprüche in der Zusatzrente, die nicht verfallen können.

Ist man weniger als fünf Jahre beschäftigt, kann man sich geleistete Eigenanteile erstatten lassen.

**Informationen zum Thema finden sich
auf den Internetseiten der VBL
(www.vbl.de).**



2.5.12 Freiwillige Zusatzversicherungen

Grundsätzlich muss jeder für sich entscheiden, ob und welche zusätzlichen Versicherungen abgeschlossen werden sollen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst sollten in diese Überlegungen auf jeden Fall auch die freiwilligen Angebote der VBL (VBLextra, VBLdynamik) einbeziehen. Diese kann man ebenfalls über die Internetseite der VBL anfordern.

GEW-Mitgliedern stehen außerdem spezielle Angebote zur Verfügung, über die unter www.das-rentenplus.de informiert wird. Diese resultieren aus einer Vereinbarung mehrerer Gewerkschaften mit einem Anbieterkonsortium.

2.5.13 Zahlung des Entgelts

Das Entgelt wird nach § 24 TV-L/TVöD am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein von der Beschäftigten bzw. dem Beschäftigten benanntes Konto gezahlt. Handelt es sich bei dem so ermittelten Zahltag um einen Samstag, einen Sonntag oder einen Feiertag, wird am vorhergehenden Werktag, bei einem Sonntag demzufolge am Freitag, gezahlt. Die Beschäftigten sollten darauf achten, dass sie die für die Überweisung erforderlichen Angaben rechtzeitig machen. Andernfalls tragen sie die ggf. entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Entgelt in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit und der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Erfolgt die Beschäftigung nicht für volle Kalendermonate, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Zeitraum des Bestehens des Arbeitsverhältnisses entfällt.

2.6 Urlaub, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

Die Gewährung von Urlaub bestimmt sich grundsätzlich nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG):

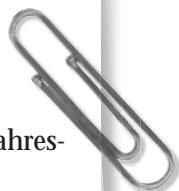
§ 3 BUrlG – Dauer des Urlaubs

- „(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werkstage.
- (2) Als Werkstage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.“

§ 5 Abs. I BUrlG – Teilurlaub

- „(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
- a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
- b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.“

Mit den §§ 26 ff. TV-L bzw. TVöD haben die Tarifvertragsparteien die Gewährung von Urlaub und Sonderurlaub ausgestaltet. Beschäftigte haben danach folgenden Urlaubsanspruch:



§ 26 Abs. 1 S. 1-2 TV-L

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf „Erholungurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,
- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und
- nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird“.

Maßgeblich ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Die angegebenen Arbeitstage beziehen sich auf eine Fünf-Tage-Woche. Weicht die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit bezogen auf Kalendertage ab, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Bruchteile bleiben unberücksichtigt, wenn weniger als ein halber Urlaubstag errechnet wird. Im Übrigen wird aufgerundet.

Erholungurlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Soweit Urlaub übertragen wird, muss er bis zum 30.09. des Folgejahres genommen werden. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Urlaubsanspruchs zu. Bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses vermindert sich die Dauer

des Erholungurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um 1/12.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben den Urlaubsanspruch grundsätzlich geltend zu machen. Wird Urlaub nicht geltend gemacht, erlischt der Urlaubsanspruch. Der Arbeitgeber erteilt den Urlaub, wobei dem Urlaubswunsch in der Regel Rechnung zu tragen ist. Etwas anderes gilt dann, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Dringende dienstliche Belange können sich aus den hochschulrechtlichen Vorgaben ergeben, die eine Urlaubsgewährung in der vorlesungsfreien Zeit vorsehen. Ebenso kann die Gewährung von Urlaub an andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, eigenmächtig den Urlaub anzutreten. Der Anspruch auf Urlaubsgewährung kann ggf. gerichtlich durchgesetzt werden.

2.6.1 Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung

Beschäftigte haben einen Anspruch auf Gewährung von Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht auch dann, wenn allgemeine staatsbürgerliche Pflichten (Aussage als Zeugin oder Zeuge, Tätigkeit als ehrenamtliche Richterin oder ehrenamtlicher Richter etc.) wahrgenommen werden. Das Entgelt wird nur fortgezahlt, wenn die Beschäftigten keinen Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Von anderer Stelle gezahlte Beträge sind an den Arbeitgeber abzuführen (§ 29 Abs. 2 S. 2 TV-L).

Bei bestimmten Anlässen wird nach den tarifvertraglichen Regelungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt (§ 29 TV-L bzw. TVöD).

| | |
|--|---|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | ein Arbeitstag |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | ein Arbeitstag |
| d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum | ein Arbeitstag |
| e) Schwere Erkrankung* | |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt | ein Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr |
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten |

*Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstage gewähren. Stehen dienstliche bzw. betriebliche Verhältnisse nicht entgegen, kann in begründeten Fällen bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristig Arbeitsbefreiung gewährt werden. Nach der Protokollerklärung zu § 29 Abs. 3 TV-L ist dies etwa dann der Fall, wenn ein Umzug aus persönlichen Gründen ansteht.

Für die Tätigkeit in einzelnen Organen der Gewerkschaften kann nach § 29 Abs. 4 TV-L Arbeitsbefreiung von bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden. Dringende dienstliche und betriebliche Interessen dürfen nicht entgegenstehen. Für Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft der Länder und ihren Mitgliedern kann auf Anforderung einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung gewährt werden.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aus dem Geltungsbereich des BAT bzw. BAT-O übergeleitet wurden, ist bei der geplanten Beurlaubung zu klären, ob Besitzstandszzulagen entfallen.

2.6.2 Pflegezeit

Seit dem Jahr 2008 besteht auf der Grundlage des Pflegezeitgesetzes (PflegZG) ein Anspruch auf Freistellung bei kurzeitiger Arbeitsverhinderung im Umfang von bis zu zehn Arbeitstagen. Damit soll die Möglichkeit geschaffen werden, kurzfristig erforderliche Pflege zu organisieren und zu sichern. Der Arbeitgeber ist unverzüglich zu informieren und auf Verlangen ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Das Entgelt wird nicht fortgezahlt. Daneben sieht das Gesetz die Möglichkeit der vollständigen oder teilweisen Freistellung zur Pflege in häuslicher Umgebung vor. Der Anspruch muss schriftlich zehn Arbeitstage vor Beginn geltend gemacht werden. Umfang und Zeitraum der

Freistellung sowie ggf. die Verteilung der Arbeitszeit sind mitzuteilen. Wird eine teilweise Freistellung angestrebt, muss mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung getroffen werden. Die Dauer der Freistellung kann maximal sechs Monate betragen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers sind Verlängerungen innerhalb dieses Zeitraums möglich. Das Entgelt wird nicht fortgezahlt. § 5 des Gesetzes sieht einen besonderen Schutz vor Kündigungen vor.

2.6.3 Bildungsurlaub

Auch den an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Beschäftigten steht, soweit dies nach der jeweils geltenden Landesregelung vorgesehen ist, ein Anspruch auf Bildungsurlaub zu. So haben etwa Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Berlin unabhängig vom Alter das Recht, vom Arbeitgeber für die Teilnahme an einer anerkannten, frei wählbaren Veranstaltung zur politischen und/oder beruflichen Weiterbildung bis zu zehn Arbeitstage in zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren bezahlt freigestellt zu werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber von diesem beabsichtigten Bildungsurlaub rechtzeitig, d. h. spätestens sechs Wochen vor Beginn informiert wurde. Die Freistellung kann nur in Ausnahmefällen versagt und muss in diesem Fall später gewährt werden.

Das Landesrecht des Landes Sachsen-Anhalt sieht einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Weiterbildung im Umfang von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr vor. Eine Zusammenfassung des Anspruchs von zwei Kalenderjahren soll möglich sein. Nicht alle Bundesländer haben einen solchen Freistellungsanspruch gesetzlich normiert. Im Freistaat Sachsen beispielsweise fehlt eine solche Regelung. Informieren Sie sich bei dem für

Sie zuständigen Landesverband der GEW über den bestehenden Anspruch.

2.7 Dienstreisen

Dienstreisen müssen grundsätzlich vor ihrem Antritt genehmigt werden. Auch wenn das vielen angesichts einer relativ freien Arbeitszeiteinteilung nicht notwendig erscheinen mag, sollte immer eine Genehmigung eingeholt werden. Denn davon hängen z. B. bei einem Unfall die Anerkennung als Dienstunfall und der Anspruch auf Unfallfürsorge ab.

Die Hochschulen sehen für die Reisekostenerstattung in der Regel bestimmte Sätze und Pauschalen für Tagegeld, Übernachtungen etc. vor, welche sich nach den Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes und der hierzu ergangenen Trennungsgeldverordnung bzw. durch Verweisung nach den Bestimmungen des Bundesreisekostengesetzes richten. Die Abrechnung von Dienstreisen erfolgt über die Hochschule oder den Drittmitgeber. Beachten Sie, dass bestimmte Kosten, wie etwa Auslagen für eine Reiseunfall- oder zusätzliche (Auslands-)Krankenversicherung und Reiserücktrittsversicherung, meist nicht erstattungsfähig sind. Es ist ratsam, die Kostenerstattung für die Benutzung eines eigenen Pkw im Vorfeld zu klären, denn diese sehen die reisekostenrechtlichen Bestimmungen nicht automatisch vor.

Dienstreisenden ist es untersagt, sich für dienstlich abgeflogene oder abgefahrene Meilen bzw. Strecken Bonuspunkte auf einem persönlichen Konto gutschreiben zu lassen bzw. Vergünstigungen in irgend einer Weise persönlich in Anspruch zu nehmen.

Selbstverständlich sollte sein, dass von Dritten erstattete Aufwendungen für Fahrten zu Vorträgen nicht nochmals gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber abgerechnet werden. Ein solches Vorgehen stellt eine Straftat dar und kann zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

2.8 Mobilität

Der Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung ist bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eher die Regel als die Ausnahme.

Dabei ist zwischen einem Wechsel der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung während eines laufenden Arbeitsvertrages im Wege der Abordnung oder Versetzung und einem Wechsel durch Abschluss eines neuen Vertrages zu unterscheiden.

In der Regel sehen die im öffentlichen Dienst geschlossenen Arbeitsverträge einen Arbeitsort nicht unmittelbar vor. Es gelten danach die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften. § 106 S. 1 Gewerbeordnung sieht vor, dass der Arbeitgeber den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit es an einer Regelung durch Vortrag oder Tarifvertrag fehlt. Sowohl der TV-L als auch der TVöD sehen in § 4 vor, dass Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden können. Eine Abordnung ist befristet. Eine Versetzung erfolgt dauerhaft. Sollen Beschäftigte an einer Dienststelle oder einem Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes im Wege der Versetzung oder durch eine auf die Dauer von mehr als drei Monaten angelegte Abordnung verwendet werden, so sind sie vorher zu hören. Neben Abordnung und Ver-

setzung sieht der Tarifvertrag auch die Möglichkeit der Verwendung bei einem Dritten (Zuweisung) vor. Die Zuweisung ist nur vorübergehend mit einer mindestens gleich vergüteten Tätigkeit zulässig. Sie kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Eine Zuweisung lässt die Rechtsstellung zum Arbeitgeber unbenommen. In den Fällen, in denen Aufgaben der Beschäftigten auf einen Dritten verlagert werden (etwa Privatisierung), kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung bei einem Dritten verpflichtet werden (Personalgestellung). Das Arbeitsverhältnis bleibt zum bisherigen Arbeitgeber bestehen. Der Fall der Personalgestellung ist vom Betriebsübergang abzugrenzen.

Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Während Abordnung und Versetzung innerhalb eines laufenden Arbeitsverhältnisses im Übrigen nicht zur Änderung der Beschäftigungsbedingungen führen, ist der Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung durch Neuabschluss eines Arbeitsvertrages oft mit Unsicherheiten hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen verbunden.

Im neuen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes gibt es die bisher üblichen Vergütungsgruppen

und Lebensaltersstufen sowie den Ortszuschlag (je nach Familienstand) nicht mehr; an ihre Stelle sind Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen getreten (siehe oben Ziffer 5: Das Entgelt). Die Arbeitgeber haben darauf bestanden, in den Erfahrungsstufen die Zugehörigkeit zum selben „Betrieb“ zu honorieren. Das bedeutet, dass bei dem in der Wissenschaft häufig auftretenden Wechsel des Arbeitgebers Einkommensverluste eintreten können. Das betrifft vor allem den Wechsel zu Forschungseinrichtungen, die überwiegend den TVöD anwenden. Nach Maßgabe des TVöD werden Neueingestellte immer wieder in Stufe 1 eingruppiert. Berufserfahrung wird kaum berücksichtigt. Das ist wissenschafts- und mobilitätsfeindlich. Die Gewerkschaften haben jedoch durchgesetzt, dass im TV-L, der seit November 2006 in allen Ländern und damit den dortigen Hochschulen gilt (Ausnahme: Berlin und Hessen), die Berufserfahrung in der Wissenschaft bei der Einstufung in der Regel anerkannt wird. Die GEW setzt sich dafür ein, dass diese wissenschaftsspezifische

schen tariflichen Regelungen auch auf Bund und Kommunen (TvöD) übertragen werden.

Soweit eine Tätigkeit vorübergehend im Ausland vorgesehen ist, können die Voraussetzungen einer Beurlaubung geprüft werden.

2.9 Nebentätigkeiten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die der TV-L oder der TVöD Anwendung findet, müssen eine Nebentätigkeit gegen Entgelt vor Aufnahme rechtzeitig schriftlich anzeigen (§ 40 Nr. 2 TV-L). Einer Genehmigung bedarf es nicht. Der Anzeigenvorbehalt erstreckt sich nur auf Nebentätigkeiten, die gegen Entgelt ausgeübt werden. Die Nebentätigkeit kann vom Arbeitgeber untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

Tipp

Wie sollte man beim Wechsel des Arbeitgebers vorgehen?

Wer den Arbeitgeber wechselt, sollte sich unbedingt rechtzeitig vorher über die tariflichen Regelungen und die daraus resultierenden Gehaltsunterschiede informieren. Fragen Sie den Personal- oder Betriebsrat in der Einrichtung, bei der Sie sich bewerben. GEW-Mitglieder erhalten rechtliche Beratung bei den jeweiligen GEW-Landesverbänden.

Neu am Tarifsystem des TVöD/TV-L ist, dass die Arbeitgeber nicht starr an die Regelungen zu den Erfahrungsstufen gebunden sind. Sie können im Einzelfall höhere Erfahrungsstufen anbieten

(z. B. zur Gewinnung von besonders qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern). Erkundigen Sie sich gezielt nach dieser Möglichkeit und verhandeln Sie gegebenenfalls.

Sinnvoll ist es, im Vorstellungsgespräch nach der Entgelthöhe zu fragen. Lassen Sie sich eine konkrete Summe nennen. Dann können Sie vergleichen und entscheiden, ob Sie unter diesen Bedingungen die Stelle annehmen oder nicht. Nur schriftliche Zusagen werden sich später durchsetzen lassen



Im Wesentlichen kommen drei Gründe in Betracht, aus denen der öffentliche Arbeitgeber der oder dem Angestellten eine Nebentätigkeit untersagen darf:

Eine Nebentätigkeit darf die Angestellten erstens nicht überfordern und daher auf Dauer nicht mehr als ca. acht Stunden (ein Fünftel der Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung) in der Woche ausmachen (Überlastung). Teilzeitbeschäftigte können außerdem die Arbeitszeit, die ihnen zur Vollbeschäftigung fehlt, mitrechnen. Zweitens darf es zu keiner Interessenkollision mit Verpflichtungen aus der Hauptbeschäftigung kommen. So darf etwa eine Dozentin oder ein Dozent keine privaten Repetitorien für den erfolgreichen Abschluss der eigenen Lehrveranstaltung anbieten. Drittens darf die Nebentätigkeit nicht geeignet sein, dem Ansehen des öffentlichen Dienstes zu schaden.

Nach § 40 Nr. 2 TV-L kann für die Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst eine Ablieferungspflicht vorgesehen werden. Bei einer nicht untersagten Nebentätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes besteht grundsätzlich keine Abführungs pflicht. Eine Anrechnung auf das aus dem Arbeitsverhältnis erzielte Entgelt findet ebenfalls nicht statt. Der Tarifvertrag verweist insofern auf die Bestimmungen, die beim jeweiligen Arbeitgeber gelten. Es handelt sich um die beamtenrechtlichen Vorgaben für die Nebentätigkeiten in Verbindung mit den hierzu ergangenen Verordnungen. Häufig werden die beamtenrechtlichen Bestimmungen durch Landesverordnungen über die Nebentätigkeit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ergänzt. Zu den durch die in Bezugnahme des Tarifvertrages anzuwendenden Abführungsbestimmungen können Sie sich von den jeweiligen Landesverbänden der GEW beraten lassen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die der BAT/BAT-O weiterhin Anwendung findet, müssen die Aufnahme von Nebentätigkeiten vom Arbeitgeber vorher genehmigen lassen. Diese Genehmigung darf der Arbeitgeber jedoch nicht willkürlich verweigern. Gerichte haben in der Vergangenheit festgestellt, dass bei der Genehmigung der Nebentätigkeit von Angestellten wegen des Grundrechts auf freie Berufsausübung regelmäßig großzügigere Maßstäbe als bei Beamten anzulegen sind. Das gilt auch dann, wenn eine tarifliche Regelung – wie § 11 BAT-O/BAT – formal auf das Nebentätigkeitsrecht der Beamten verweist.



2.10 Krankheit und soziale Absicherung

Die erkrankte Mitarbeiterin bzw. der erkrankte Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bzw. der Dienststelle die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich schriftlich, mündlich oder telefonisch mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so muss spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden.

Bei Erkrankungen bis zu drei Kalendertagen („Karenztag“) besteht keine Nachweispflicht. Es gibt keine Regelung, wie oft von diesen Ka-

renztagen Gebrauch gemacht werden kann. Wenn jedoch konkrete Hinweise vorliegen, dass die oder der Angestellte die „attestfreie“ Zeit rechtsmissbräuchlich ausnutzt, kann der Arbeitgeber bereits vor dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

Es kommt immer wieder vor, dass Lehrende die durch ihre Erkrankung ausgefallenen Lehrveranstaltungen nachholen. So sehr dies im Hinblick auf Seminarkonzeptionen, inhaltliche Zielsetzungen wie auch aus dem Verantwortungsgefühl gegenüber den Studierenden nachzuvollziehen ist: hierzu besteht keine dienstliche Verpflichtung.

2.10.1 Entgelt im Krankheitsfall

Sind Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen ihr Entgelt fortgezahlt. Ein Verschulden liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Nach Ablauf der sechsten Woche zahlt die gesetzliche Krankenkasse ein Bruttokrankengeld in Höhe von 70 Prozent der zuletzt bezogenen durchschnittlichen Bruttovergütung, höchstens aber 90 Prozent der Nettovergütung. Das Bruttokrankengeld vermindert sich um die darauf zu entrichtenden Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Darüber hinaus wird vom Arbeitgeber ein Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 3 TV-L gezahlt. Bei einem Arbeitsverhältnis von mehr als einem Jahr wird der Zuschuss bis längstens zur 13. Kalenderwoche und bei einem Arbeitsverhältnis von mehr als drei Jahren längstens bis zur 39. Kalenderwoche gezahlt.

Der Krankengeldzuschuss gleicht die Differenz zwischen dem Bruttokrankengeld und der bisherigen Nettovergütung aus. Die oder der kranke Angestellte erhält so insgesamt sein bisheriges Nettoeinkommen, abzüglich der auf das Krankengeld zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge. Das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung wird bei derselben Krankheit auch nach Wegfall des Krankengeldzuschusses durch den Arbeitgeber längstens bis zum Ende der 78. Krankheitswoche gezahlt.

2.10.2 Kranken- und Pflegeversicherung

Grundsätzlich sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Jahresarbeitsentgelt eine im Zehnten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB X) bestimmte Grenze für eine dort ebenfalls festgelegte Dauer (gegenwärtig drei Jahre) übersteigt, sind versicherungsfrei. Sie können zwischen der Versicherung in der privaten oder der gesetzlichen Krankenkasse wählen. Die Beitragsbemessungsgrenze wird von dem für die Krankenversicherung zuständigen Bundesministerium bekannt gegeben. Aktuelle Bezugswerte kann man sowohl über die Krankenkassen als auch das jeweils zuständige Bundesministerium erfragen.

Die monatliche **Beitragsbemessungsgrenze** für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung beträgt 2011 3.712,50 Euro.

Die Beitragshöhen ergeben sich durch gesetzliche Regelung in Verbindung mit den Satzungen der jeweiligen Krankenkassen. Aufgrund der gegenwärtig geltenden sozialrechtlichen Bestimmungen haben die Krankenkassen die

Möglichkeit, über den generell geltenden Beitragssatz hinaus Zuschläge zu erheben.

Die gesetzliche Pflegeversicherung ist unter dem Dach der gesetzlichen Krankenversicherung eingerichtet. Auch insofern gilt, dass die Beitragssätze aufgrund der gesetzlichen Vorgaben bemessen werden. Zu den jeweils geltenden Beitragssätzen erhalten Sie Informationen bei allen Krankenkassen. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen eine Kranken- und Pflegeversicherung nachweisen.

2.11.2 Kündigungsverbot

Eine Kündigung wegen Schwangerschaft – auch in der Probezeit! – ist unzulässig (§ 9 MuSchG). Kündigt der Arbeitgeber in Unkenntnis der Schwangerschaft, kann die Mitteilung unverzüglich nachgereicht werden. Die Kündigung ist dann nicht wirksam. Dieses Kündigungsverbot gilt bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus bis zum Ablauf der Elternzeit.

2.11 Mutterschutz

Das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter oder kurz Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle erwerbstätigen Mütter bzw. werdenden Mütter. Für Beamten gilt die entsprechende Mutterschutzverordnung des Bundes. An dieser Stelle können nur die wichtigsten Regelungen zusammengefasst werden. Grundsätzlich darf keine Frau wegen einer bestehenden Schwangerschaft benachteiligt werden.

2.11.1 Bekanntgabe der Schwangerschaft

Die Frau soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie ihr bekannt ist. Ein genauer Zeitpunkt ist dafür nicht festgelegt, d. h., die Frau entscheidet selbst. Die gesetzlichen Schutzzvorschriften für werdende Mütter können vom Arbeitgeber aber nur dann beachtet werden, wenn dieser von der Schwangerschaft weiß. Es empfiehlt sich deshalb, den Arbeitgeber möglichst zeitnah zu informieren. Der Arbeitgeber darf diese Informationen Dritten gegenüber nicht unbefugt bekannt geben.

2.11.3 Weiterbestehen von Einstellungszusagen

Auf die an sich bereits unzulässige Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft muss bei Einstellungsgesprächen nicht oder nicht wahrheitsgemäß geantwortet werden. Wird einer Frau in Unkenntnis ihrer Schwangerschaft eine verbindliche Einstellungszusage gemacht, darf die Zusage grundsätzlich nicht widerrufen werden, wenn die Schwangerschaft bekannt wird. Bei gleicher Eignung muss Schwangeren nach einer Bewerbung auch dann ein Arbeitsvertrag angeboten werden, wenn eine termingerechte Arbeitsaufnahme durch Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht möglich ist.

2.11.4 Eigene Kündigungsrechte

Die Frauen selbst sind an das Kündigungsverbot nicht gebunden. Sie können während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Soll die Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt wirksam werden, müssen

aber die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen eingehalten werden.

2.11.5 Gefährliche Tätigkeiten

Der Mutterschutz beinhaltet u. a., dass während der gesamten Schwangerschaft bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausgeführt werden dürfen. Das ist für Wissenschaftlerinnen z. B. bei der Arbeit in Forschungslaboren von großer Bedeutung. So dürfen sie nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen ausgesetzt sind. Beim Umgang mit Druckluft, Röntgenstrahlen und radioaktiven Stoffen gelten besondere Vorschriften, desgleichen bei chemischen und biologischen Schadstoffen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für schwangere Mitarbeiterinnen eine besondere Gefährdungsbeurteilung (Arbeitsschutzgesetz) durchzuführen. Nähere Informationen dazu erteilen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat.

reit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit zurückgenommen werden. Die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ruht während der freiwilligen Weiterarbeit. Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht allerdings ein absolutes Beschäftigungsverbot.

2.11.7 Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen

Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung sind angestellte Frauen durch das Mutterschaftsgeld und einen Arbeitgeberzuschuss abgesichert. Während der Mutterschutzfrist erhält die Frau ihre bisherige Nettovergütung. Diese enthält für diesen Zeitraum das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen. Der Arbeitgeber übernimmt den Differenzbetrag. Wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld ist es sinnvoll, dass Schwangere sowohl der Personalstelle als auch ihrer Krankenkasse den voraussichtlichen Entbindungstermin durch Kopie der ärztlichen Bescheinigung mitteilen.

2.11.6 Mutterschutzfristen

Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. Die Mindestschutzfrist von insgesamt 14 Wochen ist auch dann zu gewähren, wenn das Kind früher als zum errechneten Geburtstermin geboren wird. Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Sie beträgt ebenfalls acht bzw. zwölf Wochen. Schwangere dürfen von Beginn der Mutterschutzfrist an nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich ausdrücklich dazu be-

2.11.8 Mutterschutz bei befristeten Verträgen

Es gelten die Sonderregelungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Es kann ein Anspruch auf Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes bestehen (siehe unten Ziffer 13: Befristung von Arbeitsverhältnissen).

2.12 Elternzeit und Elterngeld

Die Gewährung von Elternzeit und Elterngeld wird im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternzeit haben, bestimmt sich nach § 15 BEEG. Voraus-

setzung ist danach, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mit ihrem bzw. einem gleichgestellten Kind in einem Haushalt lebt und dieses Kind selbst betreut und erzieht. Gleichgestellt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen, soweit ein Elternteil minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befinden. Elternzeit kann grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres von einem oder von beiden Elternteilen ganz oder anteilig genommen werden. Zeiten der Mutterschutzfrist werden angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Teil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahrs übertragen werden. Während der Elternzeit können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden ausüben. Die Tätigkeit kann bei dem bisherigen aber auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Die Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber bzw. eine selbstständige Tätigkeit bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Ablehnung kann nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich erfolgen.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat die Verringerung der Arbeitszeit und deren Ausgestaltung zu beantragen. Über den Antrag soll der Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen eine Einigung mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer erzielen. Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann bei Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung zweimal eine Verringerung des Beschäftigungsumfanges beansprucht werden. Dies gilt dann, wenn der Arbeitgeber in



der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, das Arbeitsverhältnis im Betrieb länger als sechs Monate besteht, die Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden verringert werden soll, dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Anspruch sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt wurde. Der Arbeitgeber soll mit Antragstellung die Verteilung der verringerten Arbeitszeit mitteilen. Äußert sich der Arbeitgeber nicht oder stimmt er nicht rechtzeitig zu, kann der Arbeitnehmer Klage vor den Arbeitsgerichten erheben.

Ein Anspruch auf Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. Zugleich ist zu erklären, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Im Einzelfall kann eine kürzere Frist angemessen sein. Die Elternzeit kann grundsätzlich auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine weitere Aufteilung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist mit Zustimmung des Ar-

beitgebers möglich. § 16 Abs. 3 BEEG sieht darüber hinaus für Einzelfälle einen Anspruch auf Beendigung der Elternzeit vor.

Der Urlaubsanspruch wird nach § 17 Abs. 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 gekürzt. Dies gilt nicht, wenn eine Teilzeitarbeit ausgeübt wird. Bei Beginn der Elternzeit nicht vollständig genommener Erholungsurlaub kann nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt werden (§ 17 Abs. 2 BEEG).

Eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit ist ausgeschlossen. In besonderen Fällen kann eine Kündigung durch die zuständige Landesbehörde für zulässig erklärt werden. Eine Kündigung zum Ende der Elternzeit ist nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zulässig. Es gelten die sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen.

Zu den Ansprüchen auf Gewährung des Eltern geldes wird auf die Informationen des zuständigen Bundesministeriums, gegenwärtig des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, verwiesen. Über das Internetangebot des Bundesministeriums sind weitgehende Informationen zugänglich: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner,did=76746.html

2.13 Befristung von Arbeitsverhältnissen

Der Bundesgesetzgeber hat sich in den vergangenen Jahren mehrfach mit den Sonderregelungen über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge in Hochschule und Forschung befasst. Diese Sonderregelungen finden sich nunmehr im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Wiss-ZeitVG). Nach diesem Gesetz orientiert sich

die Zulässigkeit befristeter Verträge an der Beschäftigungs dauer.

Kein Arbeitsverhältnis muss befristet abgeschlossen werden. § 1 Abs. 2 Wiss-ZeitVG stellt klar, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen das wissenschaftliche und künstlerische Personal unbefristet beschäftigen können.

Formal ist es eine Frage der Vertragsfreiheit, ob ein Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen wird. Beschränkungen können sich auch für den Arbeitgeber durch Landesgesetze ergeben.

2.13.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Die Befristungsregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes treten neben die Regelungen, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festlegen, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Das Gesetz kennt die kalendermäßige Befristung und die Zweckbefristung. Die Zweckbefristung stellt auf das Erreichen eines Zwecks (z. B. Vertretung, Erledigung nicht dauerhafter Aufgaben). Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge bestimmt sich seit dem Jahr 2000 nach den §§ 14 ff. TzBfG. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist danach zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Der Gesetzgeber hat eine Mehrzahl sachlicher Gründe in § 14 Abs. 1 TzBfG verankert. Die Aufzählung der sachlichen Gründe ist nicht abschließend. Für den Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind der vorübergehende Mehrbedarf (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG), die Beschäftigung zur Vertretung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG) und die Haushaltsmittelbefristung (§ 14 Abs. 1 S. 2

Nr. 7 TzBfG) zu nennen. Für die Befristung mit Sachgrund gibt es keine Befristungshöchstdauer. Hier gewährleistet der Gesetzgeber den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dadurch, dass er das Vorliegen eines sachlichen Grundes verlangt. Da die Aufzählung der sachlichen Gründe in § 14 Abs. 1 TzBfG nicht abschließend ist, kann in der Praxis auch auf die sachlichen Gründe, die das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung geregelt hat, zurückgegriffen werden.

Das auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes abstellende Schutzkonzept wird durch die so genannte sachgrundlose Befristung durchbrochen. Diese Befristung wird häufig bei Beginn einer Tätigkeit bei einem öffentlichen Arbeitgeber verwendet. § 14 Abs. 2 TzBfG ermöglicht den Abschluss kalendermäßig befristeter Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Dauer von bis zu zwei Jahren. Diese Regelung soll den Abschluss von Verträgen typischerweise zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses erleichtern. Innerhalb der Dauer von zwei Jahren kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden. Die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Bundesarbeitsgericht ist der Auffassung, dass jedenfalls nach drei Jahren erneut auf § 14 Abs. 2 TzBfG zurückgegriffen werden könne. Ob diese Rechtsprechung Bestand haben wird, bleibt abzuwarten. Die im Rahmen der sachgrundlosen Befristung zulässigen Vertragsverlängerungen müssen vor Ablauf des letzten befristeten Arbeitsvertrages vorgenommen werden. Läuft ein Arbeitsvertrag bis zum 30.06. des Jahres, muss der Folgevertrag spätestens bis zum 30.06. unterzeichnet sein. Er muss sich nahtlos an den bisherigen

Vertrag anschließen. Wird der Folgevertrag erst am 01.07. des Jahres unterzeichnet, handelt es sich nicht mehr um eine Vertragsverlängerung. Vielmehr liegt dann ein Neuvertrag vor. Dies hat zur Folge, dass § 14 Abs. 2 TzBfG nicht mehr angewendet werden kann.

Eher für die Tätigkeit außerhalb der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist § 14 Abs. 2a TzBfG interessant. Danach wird in den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren ermöglicht. Innerhalb der Höchstbefristungsdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Etwas anderes gilt dann, wenn das Unternehmen im Zusammenhang mit Umstrukturierungen von Unternehmen und Konzernen entstanden ist.

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers, die oder der bei Vertragsbeginn das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses vier Monate beschäftigungslos im Sinne des SGB III war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat, ermöglicht § 14 Abs. 3 TzBfG. Bis zur Dauer von fünf Jahren kann nach Überschreiten des 52. Lebensjahres ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Mehrfache Verlängerungen sind zulässig.

Außerhalb des Teilzeit- und Befristungsgesetzes finden sich Regelungen über die Zulässigkeit des Abschlusses befristeter Verträge in verschie-

denen Gesetzen. Ein wichtiger Anwendungsfall ist § 21 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit. Danach kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zur Vertretung einer Kollegin oder eines Kollegen für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder auf einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für Zeiten einer solchen Betreuung befristet eingestellt werden. Die Fälle der Vertretung während des Mutterschutzes und der Elternzeit sind damit spezialgesetzlich geregelt. Die Arbeitgeber können sich entscheiden, ob sie kalendermäßig befristete oder an den Mutterschutz/die Elternzeit anknüpfende, zweckbefristete Verträge schließen. Bei einem zweckbefristeten Vertrag wird keine feststehende Laufzeit vereinbart. Vielmehr knüpfen die Vertragsparteien die Befristungsdauer an das noch nicht absehbare Ende der Elternzeit. Überwiegend werden kalendermäßig befristete Verträge geschlossen, da sie für den Arbeitgeber eine einfache Handhabung ermöglichen.

Grundsätzlich gilt, dass nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz der die Befristung rechtfertigende Grund nicht im Arbeitsvertrag anzugeben ist. Die Befristung des Arbeitsvertrages selbst bedarf jedoch der schriftlichen Vereinbarung, da sie anderenfalls unwirksam ist. Wird die Befristung eines Vertrages nicht schriftlich vereinbart, kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande. Dabei ist unschädlich, wenn eine Vertragspartei nur den Abschluss eines befristeten Vertrages angestrebt hat. Würde eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer also mit Kenntnis der Personaldezernentin bzw. des Personaldezernenten oder der Kanzlerin bzw. des Kanzlers die Beschäftigung bei einer Hochschu-

le aufnehmen, ohne dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde, würde dies zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führen.

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der Befristungsdauer. Die Vertragsparteien können vereinbaren, dass er der ordentlichen Kündigung bedarf. Wird keine Sonderregelung getroffen, bleibt es bei der Beendigung durch Fristablauf. Für Arbeitsverhältnisse, die für mehr als fünf Jahre abgeschlossen wurden, gelten Sonderregelungen. Hier ist die Kündigung erst nach Ablauf von fünf Jahren zulässig (§ 15 Abs. 4 TzBfG).

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die nicht dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz unterliegen (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Hochschulverwaltung) und im früheren Tarifgebiet West beschäftigt werden, enthalten die §§ 30 Abs. 2 bis 5 TV-L weitergehende Vorgaben. Die Vertragsdauer muss nach § 30 Abs. 3 Satz 1 TV-L mindestens sechs Monate betragen. Sie soll ein Jahr nicht unterschreiten. Befristete Verträge mit Sachgrund sind bis zum Umfang von sieben Jahren zulässig (§ 40 Nr. 8 TV-L). Es besteht ein Anspruch, bei der Besetzung von Stellen bevorzugt berücksichtigt zu werden. Ein Einstellungsanspruch soll sich daraus aber nicht ergeben.

Nicht in allen Fällen gelingt es, Folgeverträge vor Ablauf des letzten Arbeitsvertrages zu schließen. Wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit Kenntnis des Arbeitgebers nach Ablauf des befristeten Vertrages bzw. nach Zweckerreichung (vgl. oben) beschäftigt, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert (§ 15 Abs. 2 TzBfG). Der Arbeitgeber kann dieser Wirkung unverzüglich widerspre-

chen. Unverzüglich ist ein Widerspruch jedoch nur dann, wenn er ohne schuldhaftes Zögern ausgesprochen wird. In der Praxis führt § 15 Abs. 5 TzBfG nur in wenigen Fällen zur Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über das Ende des befristeten Vertrages hinaus beschäftigt, ist dies regelmäßig nur ihrer oder ihrem unmittelbaren Dienstvorgesetzten bekannt. Maßgeblich ist jedoch die Kenntnis der Personalverantwortlichen. Dies sind zumindest die Leiter der Personaldezernate bzw. die Kanzlerin oder der Kanzler. Aus einer realen Beschäftigung können daher nicht immer Rechte abgeleitet werden. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind dazu übergegangen, in den Arbeitsverträgen § 15 Abs. 5 TzBfG „abzubedingen“, um damit die Wirkung der Norm auszuschließen. Für die eigentlichen Anwendungsfälle, eine Beschäftigung mit Kenntnis des Personalverantwortlichen, wird dies keine Folgen haben. In einem solchen Fall entsteht unabhängig von § 15 Abs. 5 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Ist die Befristung eines Arbeitsvertrages unwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen (§ 16 S. 1 TzBfG). Die Wirkung tritt zwar unmittelbar durch Gesetz ein, sie muss jedoch von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer noch gerichtlich geltend gemacht werden.

Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss sie oder er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben. In diesem Verfahren strebt die

Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Feststellung an, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist. Die Dreiwochenfrist wird taggenau berechnet. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann sich entscheiden, ob sie oder er die Klage schon vor dem Ende des befristeten Arbeitsvertrages erhebt. In jedem Fall muss die Klage spätestens innerhalb von drei Wochen, also 21 Tage nach dem Ende des Vertragsverhältnisses, erhoben werden. Endet ein Arbeitsverhältnis beispielsweise am 30.06. des Jahres, läuft die Klagefrist demzufolge bis zum 21.07. des Jahres. Bei der Fristberechnung können sich wegen des Ablaufs an einem Feiertag oder Sonntag Besonderheiten ergeben. Da es sich um eine Ausschlussfrist handelt, der Verlust von Rechten also allein mit der Versäumung der Frist verbunden sein kann, empfiehlt sich eine Beratung durch den zuständigen Landesverband der GEW.

Der Arbeitgeber hat befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über unbefristete Arbeitsplätze, die er zu besetzen beabsichtigt, zu informieren. Eine Information an einer jeden Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer zugänglichen Stelle ist ausreichend. Würde der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nicht nachkommen, könnten sich hieraus Schadensersatzansprüche ergeben.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ebenso wie ihre unbefristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung, die der Arbeitgeber anbietet, teilnehmen. Sie dürfen nur dann ausgeschlossen werden, wenn dringende dienstliche Gründe oder Aus- und Wei-

terbildungswünsche anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

Die Sonderregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes treten neben die allgemeinen Bestimmungen, die die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen regeln. Die Befristung eines Arbeitsvertrages einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters kann also sowohl auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz als auch auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz gestützt werden. Kann die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Ausschöpfen der Sonderregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz oder das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gestützt werden, bleibt die Befristung zulässig. Hingegen kommt es nach (mehreren) befristeten Arbeitsverträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz für die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz darauf an, ob die Befristungshöchstdauer ausgeschöpft ist bzw. ob eine Beschäftigung aus Drittmitteln erfolgen kann.

2.13.2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Wiss-ZeitVG) bestimmt die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Neben wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte die gesetzliche Regelung vergleichbare Personalkategorien nach Maßgabe des Landesrechtes erfassen. Die Zulässigkeit der befristeten Beschäftigung studentischer Beschäftigter war in der Vergangenheit gesondert geregelt. Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz in der nun-

mehr geltenden Fassung ist diese Sonderregelung entfallen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfasst auch wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Hochschulabschluss). Zweifelhaft war, ob durch die Neufassung des Gesetzes auch die Befristung von Lehrkräften für besondere Aufgaben nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zulässig geworden ist. Die Sonderregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sollten typische Qualifikationssachverhalte, ob auf einen Abschluss oder die Vermittlung von Kenntnissen oder Erfahrungen abzielend, regeln. Lehrkräfte für besondere Aufgaben nehmen hingegen regelmäßig unbefristet Daueraufgaben wahr. Die Landeshochschulgesetze sehen daher teilweise ausdrücklich eine unbefristete Beschäftigung vor. Das Bundesarbeitsgericht hat inzwischen mit Urteil vom 2. Juni 2011 klargestellt, dass jedenfalls „überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlektoren“ dem Begriff des wissenschaftlichen Personals im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht unterfallen. Dem Landesgesetzgeber stehe es nicht frei zu entscheiden, wer unter den Geltungsbereich des Gesetzes falle. Die Arbeitsverträge mit Fremdsprachenlektorinnen und -lektoren dürfen demnach nicht unter Berufung auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet werden. Das Urteil ist mit Unterstützung des Rechtsschutzes der GEW erstritten worden. Möglicherweise sind nach Maßgabe der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Arbeitsverträge weiterer Beschäftigter unwirksam befristet worden: Neben den Lehrkräften für besondere Aufgaben könnten sich die Auswirkungen für Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement sowie die Beschäftigungsverhältnisse nach besonderen landesrechtlichen Bestimmungen (z. B. akademische Mitarbeiter) ergeben. GEW-Mitglieder, die zum genannten Personenkreis ge-

hören, können sich zur Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages bei ihrem GEW-Landesverband beraten lassen.



Weiterführende Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind auf der Homepage der GEW abzurufen: www.gew.de/Weitere_Informationen_WissZeitVG.html.

Bei der Befristung von Ärztinnen und Ärzten kann es zusätzlich auf das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Weiterbildung ankommen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist vorrangig, soweit wissenschaftliche Dienstleistungen auch in der Krankenversorgung erbracht werden. Auf Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht anwendbar. Hier bleibt es bei den allgemeinen Bestimmungen. Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen von Professorinnen und Professoren außerhalb des Anwendungsbereiches des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist streitig. Zu den Rechtsschutzmöglichkeiten sowie zur Rechtsprechung können Sie sich beim jeweiligen Landesverband der GEW informieren.

Die Befristungsregelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt für das wissenschaftliche Personal an staatlichen Hochschulen, staatlich anerkannten Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit einem Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben der Hochschule selbstständig wahrnimmt (so genannter Privatdienstvertrag).

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht den Abschluss befristeter Verträge und begrenzt diese Möglichkeit jeweils durch eine Höchstbefristungsdauer. Mit dem unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallenden Personal, das nicht promoviert ist, dürfen befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund für höchstens sechs Jahre abgeschlossen werden. Die Ausnutzung der Befristungsregelung bis zum Abschluss der Promotion weist keinen Zusammenhang zur Durchführung einer Promotion auf. Was Gegenstand des Vertrages ist, bestimmen die Arbeitsvertragsparteien. Erfolgt eine Beschäftigung im Umfang von sechs Jahren und kann der Abschluss einer Promotion nachfolgend nicht nachgewiesen werden, kommt eine weitere Inanspruchnahme der Sonderregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bei einer Beschäftigung aus Haushaltssmitteln nicht in Betracht.

Nach Abschluss der Promotion können befristete Arbeitsverträge wiederum ohne sachlichen Grund für die Dauer von maximal sechs Jahren geschlossen werden. Für den Bereich der Medizin, also medizinische Fachgebiete, kommt eine Befristung bis zur Höchstbefristungsdauer von neun Jahren in Betracht. Es ist nicht erforderlich, dass vor Abschluss der Promotion bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Regelungssystematik knüpft ausschließlich an den Abschluss der Promotion an. Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Promotion schnell und außerhalb eines Arbeitsverhältnisses abgeschlossen haben, nicht zu benachteiligen, hat der Gesetzgeber eine so genannte Bonusregelung geschaffen. Wer bis zur Promotion weniger als sechs Jahre befristet beschäftigt war und für die Promotion (auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses) weniger als sechs Jahre benötigt hat, kann die Differenz zu

sechs Jahren auch nach Abschluss der Promotion noch für eine befristete Beschäftigung nutzen.

Beispiel:

Wenn Frau A mit einem Stipendium innerhalb von drei Jahren promoviert, sie (außerhalb des Bereichs der Medizin) nach Abschluss der Promotion eingestellt wird, kann sie im Umfang von maximal neun Jahren befristet beschäftigt werden.

Seit dem Jahr 2007 verlängert sich die jeweils zulässige Befristungsdauer (vor der Promotion bzw. nach der Promotion) bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Achtung: Ein Rechtsanspruch auf Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages ergibt sich aus § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG nicht. Nur in den Fällen, die der Gesetzgeber in § 2 Abs. 5 WissZeitVG geregelt hat, gibt es einen Anspruch auf Vertragsverlängerung. § 2 Abs. 5 WissZeitVG begrenzt damit die Vertragsfreiheit der Parteien. In den dort genannten Fällen verlängert sich mit Einverständnis der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers der befristete Arbeitsvertrag unmittelbar. Der Vertrag kann danach um folgende Zeiten verlängert werden:

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftli-

che, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

Die Vertragsverlängerung ist in den Fällen 1, 2 und 5 auf jeweils zwei Jahre begrenzt. Die Regelung kann bei Abschluss mehrerer befristeter Verträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch mehrfach zur Anwendung kommen. Die Verlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG verkürzt die Gesamtbeschäftigungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht. Der Gesetzgeber stellt die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer typisierend vielmehr so, wie sie oder er ohne Vorliegen des jeweils zum Anknüpfungspunkt genommenen Sachverhaltes stünde. § 2 Abs. 5 WissZeitVG differenziert nicht nach dem personellen Anwendungsbereich. Wenn die studentischen Hilfskräfte zum wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal gehören, findet § 2 Abs. 5 WissZeitVG auf sie ebenso Anwendung. Der Anspruch auf Vertragsverlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG kann im arbeitsge-

richtlichen Verfahren durchgesetzt werden. Wenn der Arbeitgeber das Einverständnis mit der Vertragsverlängerung nicht rechtzeitig vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses erfragt, sollte das Einverständnis noch vor Ablauf des ursprünglich befristeten Vertrages erklärt werden. Dies lässt die gesetzliche Vertragsverlängerung zustande kommen. Der Abschluss eines Vertrages dokumentiert das lediglich. § 2 Abs. 5 WissZeitVG ist nur auf Arbeitsverträge anwendbar, die auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden. Auf Verträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, aber auch auf Drittmittelverträge im Sinne des § 2 Abs. 2 WissZeitVG findet § 2 Abs. 5 WissZeitVG keine Anwendung.

Die jeweilige Höchstbefristungsdauer muss nicht ausgeschöpft werden. Insoweit bleibt es (mit Ausnahme des § 2 Abs. 5 WissZeitVG) bei der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien. Der Arbeitgeber kann den Abschluss eines weiteren befristeten Vertrages also jederzeit ablehnen. Eine solche Entscheidung ist nur im Rahmen allgemeiner Rechtsgrundsätze möglich. Im Einzelfall kann der Anspruch auf Abschluss eines Vertrages unter dem Gesichtspunkt der Diskriminierung (etwa wegen des Alters) oder nach Treu und Glauben bestehen, wenn sich der Arbeitnehmer etwa nach Vertragsverhandlungen auf den Schutz des Vertrauens berufen kann. Ein solcher Fall kann vorliegen, wenn die Einstellung vom Personalverantwortlichen verbindlich zugesagt wurde, der Arbeitnehmer einen bestehenden Vertrag kündigt und dann kein Vertrag geschlossen werden soll. Der Arbeitnehmer ist für das Vorliegen eines Ausnahmefalles darlegungs- und beweispflichtig.

Anders als nach dem allgemeinen Recht zur Befristung von Arbeitsverhältnissen kommt es beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz wesentlich

auf die Anrechnung bisheriger befristeter Arbeitsverträge auf die Höchstbefristungsdauer an. Auf die Befristungsdauer werden angerechnet:

- alle befristeten Arbeitsverträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, soweit die Beschäftigung mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt ist, wenn die Beschäftigung an einer deutschen Hochschule, einer Forschungseinrichtung oder im Rahmen eines Privatdienstvertrages erfolgte,
- Dienstverträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Beamtenverhältnis auf Zeit (wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren).

Bei der Anrechnung kommt es nicht auf die Finanzierungsquelle an. Auch wenn die Befristung von Arbeitsverhältnissen auf andere Rechtsnormen gestützt wird, werden die Verträge angerechnet. Der Abschluss einer Mehrzahl sachlich gerechtfertigter Befristungen zur Vertretung kann damit dem Abschluss eines Vertrages nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz entgegenstehen. Eine Ausnahme bei der Anrechnung sieht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses vor, die vor Abschluss des Studiums liegen. Diese werden nicht auf die jeweilige Befristungsdauer angerechnet. Ob auch Zeiten einer Beschäftigung nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (Bachelor), aber vor dem Master angerechnet werden können, ist strittig.

Das ursprünglich allein an der Höchstbefristungsdauer orientierte Schutzkonzept wurde

vom Gesetzgeber gelockert. Nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG soll der Abschluss befristeter Arbeitsverträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals auch dann zulässig sein, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine unbestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Beschäftigung überwiegend der Zweckbestimmung der Mittel entsprechend erfolgt. Mit dieser Norm hat der Gesetzgeber Vorbehalten in der Wissenschaftsverwaltung gegenüber dem Teilzeit- und Befristungsgesetz Rechnung tragen wollen. Der Abschluss befristeter Verträge auf der Grundlage von Mitteln Dritter sollte erleichtert werden. Da in Drittmittelprojekten auch nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal beschäftigt wird, hat sich der Gesetzgeber entschieden, auch für dieses Personal unter den genannten Voraussetzungen den Abschluss befristeter Arbeitsverträge zu ermöglichen. Ebenso wie die in § 14 Abs. 1 TzBfG genannten sachlichen Gründe knüpft § 2 Abs. 2 WissZeitVG also an einen spezifischen Sachverhalt an. Dieser Sachverhalt kann auch über eine längere Zeit vorliegen. Anders als die sonstige Beschäftigung nach dem WissZeitVG kann eine Drittmittelbeschäftigung also unbegrenzt befristet erfolgen.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht spezifische Formvorschriften vor. In den Arbeitsverträgen muss angegeben werden, dass die Befristung auf den Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beruht. Eine genaue Angabe der Rechtsnorm ist nicht erforderlich. Es muss lediglich für beide Vertragsparteien zu erkennen sein, dass es sich um einen auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristeten Vertrag handelt. Dies gilt auch für die Drittmittelbeschäftigung. Anders als nach dem Teil-

zeit- und Befristungsgesetz muss also für Verträge nach dem WissZeitVG die Befristung nach WissZeitVG im Vertrag angegeben werden. Fehlt die Angabe, kann die Befristung nicht auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gestützt werden. Es bleibt dem Arbeitgeber jedoch unbenommen, die Befristung des Vertrages auf eine andere Rechtsgrundlage, etwa nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, zu stützen. Grundsätzlich kann sich der Arbeitgeber also noch im gerichtlichen Verfahren auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz berufen, wenn den Formvorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht Rechnung getragen worden ist.

Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen finden sich darüber hinaus in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Durch § 30 Abs. 1 TV-L ist klargestellt, dass im Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Regelungen des WissZeitVG vorrangig sein sollen. Letztlich ist damit § 1 WissZeitVG tarifvertraglich nachvollzogen. Das Bundesverfassungsgericht war der Auffassung, dass wegen der Funktion der Wissenschaftsfreiheit die im Übrigen bestehende Freiheit der Tarifvertragsparteien, die Beschäftigungsbedingungen durch Tarifvertrag festzulegen, zurückstehen müsse. Die GEW ist nach wie vor der Auffassung, dass eine Ausgestaltung durch Tarifvertrag erfolgen sollte.

Das Arbeitsrecht und die Rechtsprechung gehen nach wie vor davon aus, dass der unbefristete Arbeitsvertrag der Regelfall ist. Im Bereich Hochschule und Forschung hat die Zahl befristeter Arbeitsverträge drastisch zugenommen. Der Anteil befristet beschäftigter wissenschaftlicher Angestellter beträgt inzwischen 89 Prozent. Befristete Arbeitsverträge nehmen Ar-

beitsverhältnisse vom regulären Schutzkonzept unseres Arbeitsrechts aus. Während ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden muss, endet der kalendermäßig befristete Arbeitsvertrag mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Der zweckbefristete Arbeitsvertrag, bei dem

sich das Ende also nicht unmittelbar nach dem Kalender feststellen lässt, sondern vom Eintritt eines Ereignisses abhängt, endet mit Erreichen des Zwecks. Damit laufen die Kündigungsschutzbestimmungen des Arbeitsrechts praktisch leer.

Beispiel 1:

Zwei Jahre Promotion mit Stipendium, anschließend Wechsel in ein Arbeitsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin für drei Jahre; Abschluss der Promotion: Damit sind nach Abschluss der Promotion befristete Beschäftigungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für sechs Jahre plus ein Jahr („Bonus“) ohne sachlichen Grund möglich.

Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Beispiel 2:

Drei Jahre Promotion mit halber Stelle im Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Abschluss der Promotion. Anschließend Assistentenstelle (Beamter auf Zeit) für zweimal drei Jahre. Somit sind befristete Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG möglich für null Jahre (wegen Anrechnung der sechs Jahre des Beamtenverhältnisses auf Zeit) plus drei Jahre („Bonus“, weil die Promotion in nur drei Jahren abgeschlossen wurde).

Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Beispiel 3:

Nach Studienabschluss zwei Jahre Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Drittmittelprojekt, befristet nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Ohne abgeschlossene Promotion sind weitere Fristverträge ohne sachlichen Grund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für maximal vier Jahre möglich (die Fristverträge im Drittmittelbereich werden auf die Höchstdauer von sechs Jahren angerechnet).

Unabhängig davon können wiederum beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Beispiel 4:

Vier Jahre Promotionsphase ohne Arbeitsverhältnis. Während der Promotion Geburt eines Kindes. Abschluss der Promotion.

Nach abgeschlossener Promotion sind Fristverträge ohne sachlichen Grund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für sechs Jahre plus zwei Jahre („Bonus“, da für Promotionsphase nur vier Jahre benötigt) möglich.

Nach Ausschöpfen dieser insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine weitere Verlängerung um zwei Jahre (wegen Kinderbetreuung) möglich.

Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden.

Tipp



Diese Info kann nur die wichtigsten Regelungen zum Befristungsrecht zusammenfassen, keineswegs aber auf alle Fallkonstellationen eingehen. Hier einige Tipps:

Achten Sie bei Vertragsabschluss darauf, dass die Gelegenheit zur Promotion innerhalb der Arbeitszeit ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten wird.

Wenn Ihr Fristvertrag ausläuft, sind mehrere Varianten denkbar:

- Ist die jeweilige Sechs-Jahres-Frist (vor bzw. nach der Promotion) noch nicht ausgeschöpft, stellen Sie rechtzeitig einen Antrag auf Verlängerung Ihres befristeten Vertrages. Prüfen Sie dabei auch, ob bestimmte Zeiten nicht anzurechnen sind.
- Ist die Sechs-Jahres-Frist nach Abschluss der Promotion ausgeschöpft, prüfen Sie, ob eine Verlängerung in Betracht kommt wegen
 - Promotionszeit von weniger als sechs Jahren und/oder
 - Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten und/oder
 - Kinderbetreuung.

Beantragen Sie rechtzeitig eine mögliche Verlängerung.

- Nach Ausschöpfen der Höchstfristen (ohne sachlichen Grund) kann ein weiterer Fristvertrag auch nach Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich sein.
- Unabhängig vom Ausschöpfen der Höchstfristen können Sie im Drittmittelbereich befristet beschäftigt werden. Um eine Beantragung müssen Sie sich frühzeitig bemühen!

- Und, nicht zuletzt, ist es selbstverständlich rechtlich jederzeit möglich, dass mit Ihnen ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.

Lassen Sie sich vor Vertragsabschluss sowie rechtzeitig vor Auslaufen eines Fristvertrages rechtlich beraten! GEW-Mitglieder haben Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung und Rechtsvertretung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten durch die GEW. Vereinbaren Sie rechtzeitig einen Termin bei dem für Sie zuständigen Landesverband.

Nutzen Sie auch die Beratung beim Personal- oder Betriebsrat Ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung.

Setzen Sie sich in Ihrer Einrichtung, u. a. in den Gremien der Hochschule, dafür ein, dass zur Anwendung des Befristungsrechts geeignete Verwaltungsvorschriften erarbeitet werden. Sinnvoll sind z. B. Regelungen, die ein Ausschöpfen der Befristungsdauer, den grundsätzlichen Verzicht auf Befristungen bei Lehrkräften sowie beim nichtwissenschaftlichen Personal vorsehen.

2.14 Arbeitsschutz

Grundsätzlich sind die Arbeitgeber für den Arbeitsschutz verantwortlich. Sie haben die erforderlichen Maßnahmen unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beeinflussen. Die Arbeit ist danach so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen. Der Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Er-

kenntnisse sind zu berücksichtigen. Der Arbeitsschutz soll vorbeugend sein. Die Arbeitgeber haben daher die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und festzustellen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren.

Auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern obliegen Pflichten. Nach Maßgabe der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers und unter Berücksichtigung der jeweiligen Möglichkeiten haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit sowie derjenigen Personen Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen und Unterlassungen betroffen sind. Technische Arbeitsmittel sind bestimmungsgemäß zu verwenden. Persönliche Schutzausrüstungen, insbesondere in den Laboren, müssen getragen werden. §16 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber bzw. einem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbar erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden Defekt am Schutzsystem unverzüglich zu melden. Ferner können Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes gemacht werden. Wird ein Arbeitgeber auf eine Beschwerde eines Arbeitnehmers zur Einhaltung des Arbeitsschutzes nicht tätig, kann sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach § 17 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes an die zuständige Behörde wenden. Unbenommen bleibt auch die Möglichkeit, sich an die Personalvertretung zu wenden. Für einzelne Schutzbereiche gibt es Sondervorschriften (etwa Strahlenschutz, Immissionsschutz, Gentechnik etc.).

2.15 Schutz geistigen Eigentums – die Leitlinien der DFG

Wissenschaftliches Arbeiten bedarf der Kooperation und des ständigen Austausches. Es liegt auf der Hand, dass dies nicht immer konfliktfrei verläuft. Gerade in der wissenschaftlichen Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, die für die Betreuung und Begutachtung der eigenen Qualifikationsarbeit verantwortlich sind, besteht für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Abhängigkeit, die bei Konflikten problematisch werden kann. Das ist z. B. dann der Fall, wenn den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Urheberschaft an wissenschaftlichen Ergebnissen streitig gemacht oder eine angemessene namentliche Berücksichtigung bei der Autorenschaft vorenthalten wird. Hier wirken sich hierarchische Abhängigkeitsverhältnisse häufig zum Nachteil des wissenschaftlichen Nachwuchses aus. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat 1998 Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis festgelegt. Diese enthalten neben der Qualitätssicherung der Forschung auch einen Passus zur Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Grundsätze zu Fragen der Autorenschaft. An Universitäten gibt es Ombudsleute, die bei Verdacht auf Verstoß gegen die gute wissenschaftliche Praxis angesprochen werden können. Bei Streit um die Grenzen des geistigen Eigentums und des Rechts an den eigenen Ergebnissen und Erfindungen hilft auch die Personalvertretung.

2.16 Datenschutz

Die Personalakten und auch weitere persönliche Daten (etwa in elektronischer Form), die über wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben werden, unterliegen einem besonderen Schutz, über den u. a. die Daten-

schutzbeauftragten der jeweiligen Einrichtung wachen. Rechtsgrundlagen für den Datenschutz an den einzelnen Hochschulen bilden die jeweiligen Landesdatenschutzgesetze und eine Reihe bereichsspezifischer Regelungen sowohl des Bundes als auch des Landes und ggf. einzelne Hochschulsatzungen und Erlasse.

2.16.1 Videoüberwachung

Die Videoüberwachung zum Schutz der Einrichtungen vor Diebstahl oder unbefugtem Eindringen nimmt auch an den Hochschulen zu. Die so gewonnenen Bilder und Daten über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen strengen Datenschutzbestimmungen. Bei der Installation solcher Anlagen müssen immer auch der Personalrat und die Datenschutzbeauftragten frühzeitig beteiligt werden. Wie im Einzelnen in den Einrichtungen verfahren wird, ist zum Teil in Dienstvereinbarungen geregelt.

Wenden Sie sich bei Fragen und Unklarheiten an die Datenschutzbeauftragten oder den Personalrat.

2.16.2 Private Telefongespräche und Internetnutzung

Die private Nutzung von Telefon und Internetzugang am Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht gestattet. Viele Hochschulen haben Vereinbarungen getroffen, in welchem Ausmaß das gleichwohl möglich ist und wie die dabei entstehenden Kosten abgegolten werden (z. B. über eine gesonderte PIN-Nummer).

Um hier jedes Missverständnis und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden, sollten

Sie sich bei Dienstbeginn über die Verfahrensweisen in Ihrer Dienststelle informieren.

2.17 Wer den Schaden hat... Regress und Schadensersatz

Regressforderungen und Schadensersatzansprüche gegen die Hochschule bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zwar selten, können aber je nach Arbeitsbereich zu teilweise sehr hohen Summen führen. Grundsätzlich sollte eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über die Arbeitsaufgaben und deren Erledigung sowie über Vorschriften und Entscheidungsspielräume die möglichen Gefahren verhängnisvoller fehlerhafter Entscheidungen von vornherein minimieren. Fragen Sie deshalb nach den notwendigen Informationen zur sachgerechten Erledigung Ihrer Arbeitsaufgaben. Wenn es dennoch zu einem Schadensfall kommt, muss rasch eine möglichst umfassende Klärung herbeigeführt werden.

Folgende Fragen sind dabei zu stellen:

- Ist ein Schaden eingetreten?
- Wem ist ein Schaden entstanden?
- Kann der Fehler korrigiert bzw. der Schaden abgewendet werden?
- Wer hat den Schaden wodurch verursacht?

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen einen Schaden erstatten bzw. ersetzen, wenn sie ihn durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit verursacht haben. Bei „leichter“ oder „mittlerer“ Fahrlässigkeit sind sie nicht regresspflichtig. Diese Begriffe sind im juristischen Bereich allgemein abgegrenzt, in der Auslegung allerdings fließend. Ob jemand für eventuelle Schäden haften muss, bedarf des-

halb einer umfangreichen Aufklärung. Es ist ratsam, bei einem drohenden Regressverfahren frühzeitig die Personalvertretung einzuschalten, die über ein möglichst objektives Verfahren wachen und so dafür Sorge tragen kann, dass entlastende Aspekte ausreichend Berücksichtigung finden. Machen Sie selbst keine voreiligen oder unüberlegten Aussagen zum Sachverhalt!

Tipp



Für GEW-Mitglieder besteht eine Berufshaftpflichtversicherung. Diese ist in der Mitgliedschaft eingeschlossen. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf Schadensersatzansprüche Dritter und Ansprüche des Arbeitgebers, auch bei grober Fahrlässigkeit (nicht aber bei vorsätzlicher Herbeiführung des Schadens).

2.18 Konflikte

Auch in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind Konflikte nicht auszuschließen. Sie können bei der Arbeitszeit, beim Entgelt ebenso wie beim Miteinander auftreten.

2.18.1 Geltendmachung

§ 37 TV-L verpflichtet die Vertragsparteien, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Andernfalls verfallen sie; sie sind also auch gerichtlich nicht mehr durchsetzbar. Wird das Entgelt nicht oder nicht vollständig gezahlt, muss der

Arbeitnehmer die Zahlung innerhalb der Ausschlussfrist geltend machen. Da der Anspruch am letzten Arbeitstag des Monats fällig wird, kann eine Geltendmachung erst am nächstfolgenden Kalendertag erfolgen. Häufig wird dies also der 1. des Folgemonats sein. Die Geltendmachung ist rückwirkend für sechs Monate möglich; dies sollte man ausdrücklich klarstellen. Eine Geltendmachung kann auch dort eine Rolle spielen, wo etwa im Bereich der Hochschulverwaltungen Mehrarbeit angewiesen wurde. Soweit die Mehrarbeit nicht über ein Arbeitszeitkonto oder anderweitig ausgeglichen werden kann, ist die Mehrarbeit zu bezahlen. Wichtig ist, dass die Geltendmachung nachweisbar erfolgt. Der Arbeitgeber kann sich jederzeit darauf berufen, die Geltendmachung nicht erhalten zu haben.

2.18.2 Ombudsperson / Schlichtung

§ 40 Nr. 2 TV-L sieht ausdrücklich vor, dass für Konfliktfälle aus der Wahrnehmung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber eine Ombudsperson bzw. eine Schlichtungskommission bestimmt werden kann. Diese soll Empfehlungen zur Konfliktlösung geben. Erkundigen Sie sich in ihrer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung bei der für Sie zuständigen Personalvertretung, ob eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission vorgesehen ist.

2.18.3 Vertretungen

In allen Konfliktfällen können Sie sich an die für Sie zuständige Personalvertretung, die oder den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte/n oder die Schwerbehindertenvertretung, soweit deren Zuständigkeitsbereich betroffen ist, wenden.

2.18.4 Remonstration

Unabhängig von allen gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen besteht die Möglichkeit, sich bei dienstlichen Anweisungen im Wege der Remonstration an den nächsthöheren Dienstvorgesetzten zu wenden. Der Dienstweg ist einzuhalten. Sollte im Einzelfall eine Rückäußerung auf eine solche Remonstration nicht zu verzeichnen sein, können Sie den Sachstand beim weiteren Dienstvorgesetzten erfragen oder über die für Sie zuständige Personalvertretung auf eine Klärung hinwirken.

2.18.5 Abmahnung

Abmahnungen sind stets ein deutliches Warnsignal, weil sie auf grundlegende Konflikte zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten hindeuten. Abmahnungen und vor allem deren beabsichtigte Folge, nämlich das Ende des Arbeitsverhältnisses, abzuwehren, ist meist schwierig, da Einsicht und Versöhnungsbereitschaft nach Streitigkeiten zwischen weisungsbefugten Fachvorgesetzten und weisungsgebundenen Angestellten nur in den seltensten Fällen auf Dauer erreicht werden.

Bei drohender Kündigung sollte diese sofort aufgesucht werden; Gewerkschaftsmitglieder wenden sich gleich an ihre Rechtsschutzstelle.

Tipp

Es empfiehlt sich, bei Anzeichen von schweren Misstimmungen mit dem Vorgesetzten rechtzeitig Rat und Hilfe bei der Personalvertretung einzuholen.



Bei erfolgter Kündigung oder Auflösungsvertrag muss bereits innerhalb von drei Kalendertagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes die Meldung bei der Arbeitsagentur erfolgen. Die GEW gewährt ihren Mitgliedern nach Maßgabe der Rechtsschutzrichtlinien Rechtsschutz bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen.

2.19 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Arbeitsverhältnisse können einseitig durch Kündigungserklärung einer Vertragspartei oder einvernehmlich durch Vertrag beendet werden. Die einseitige Kündigung ist nur unter Beachtung der Kündigungsfristen möglich. Besonderheiten ergeben sich bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Diese enden – ohne dass es einer Kündigung bedarf – mit Ablauf der im Vertrag genannten Frist. Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet jedenfalls mit Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze (§ 39 Abs. 1 TV-L.).

2.19.1 Auflösungsvertrag

Eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ohne Bindung an Kündigungsfristen ist durch Aufhebungsvertrag möglich. Mit einem Auflösungsbegehrten kann man sich jederzeit und in der Regel formlos an die Personalverwaltung wenden. Diese wird eine Stellungnahme der oder des Vorgesetzten einholen, ohne dass diese bindend ist. Der Aufhebungsvertrag wird schriftlich geschlossen. Besondere Vorgaben kennt die Rechtsordnung nicht; die Vertragsparteien können frei über ihre Rechte verfügen. Dies bedeutet zugleich, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages gut überlegt sein will. Er beendet das Arbeitsverhältnis unmittelbar oder zu einem festgelegten Zeitpunkt. Das Mitwirken an der Beendigung eines Arbeitsvertrages – also der

Abschluss eines Aufhebungsvertrages – kann zu einer Sperrzeit und der Minderung der Anspruchsdauer beim Bezug von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit führen. Informationen hierzu findet man auf den Internetseiten der Bundesagentur. Dort kann man sich auch beraten lassen. Grundsätzlich empfiehlt sich ein Aufhebungsvertrag also nur dann, wenn keine Leistungen der Bundesagentur wegen anderweitiger Arbeitsaufnahme bezogen werden sollen oder ein Ausnahmefall (krankheitsbedingte Unmöglichkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses) vorliegt. Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollte man auch bedenken, dass bisherige Beschäftigungszeiten später nicht notwendig zu berücksichtigen sind. Soweit anspruchsbegründende Tatsachen (im Geltungsbereich des BAT/BAT-O etwa Weihnachtsgeld) durch den Aufhebungsvertrag wegfallen, kann dies auch finanzielle Auswirkungen haben. Ein Aufhebungsvertrag kann mit einer Abgeltungsklausel verbunden werden. Eine solche Klausel soll feststellen, dass Ansprüche nicht mehr bestehen. Allein die Vereinbarung verhindert dann später die Durchsetzung von Rechten.

Wenn der Abschluss eines Aufhebungsvertrages abgelehnt wird, sollte man sich an die Personalvertretung wenden.

2.19.2 Fortsetzung über die Altersgrenze

Soll das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt des Erreichens der abschlagsfreien Regelaltersgrenze fortgesetzt werden, bedarf es eines neuen Arbeitsvertrages (§ 33 Abs. 5 TV-L). Dieses Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet geschlossen werden. Es ist mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende kündbar. Abweichendes (z. B. die Bindung an Semester) kann vereinbart werden.

2.19.3 Kündigung

Es wird zwischen ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen unterschieden. Die Kündigung in der Probezeit stellt eine ordentliche Kündigung dar, für die wegen der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses geringere Anforderungen gelten.

Bei einer ordentlichen Kündigung (§ 34 TV-L bzw. TVöD) sind die tariflich (und ggf. gesetzlich) festgelegten Kündigungsfristen einzuhalten.

Übersicht Kündigungsfristen nach § 34

Abs. 1 TV-L

(1) Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

- bis zu einem Jahr – ein Monat zum Monatsschluss,
- von mehr als einem Jahr – sechs Wochen,
- von mindestens fünf Jahren – drei Monate,
- von mindestens acht Jahren – vier Monate,
- von mindestens zehn Jahren – fünf Monate,
- von mindestens zwölf Jahren – sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Die Zulässigkeit bestimmt sich im Übrigen nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG), das wegen der Beschäftigtenanzahl, abgesehen von Ausnahmefällen (§§ 1, 23 KSchG), nahezu in allen Hochschul- und Forschungseinrichtungen gilt. Den vollen Schutz entfaltet das Gesetz erst nach Ablauf von sechs Monaten. Die Kün-

digung kann danach aus dringenden betrieblichen Gründen (Einschränkung der Einrichtung), aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (Krankheit) oder Verhaltensgründen (z. B. Diebstahl), erfolgen. Zur beabsichtigten Kündigung wird die oder der Betroffene angehört. Die verhaltensbedingte Kündigung setzt in der Regel eine Abmahnung voraus. Für Beschäftigte des Tarifgebietes West, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und mehr als 15 Jahre beschäftigt wurden, sieht § 34 Abs. 2 TV-L eine weiter eingeschränkte Kündbarkeit vor. Durch Tarifverträge auf Landesebene kann ein zusätzlicher Schutz vor Kündigungen aus betrieblichen Gründen bestehen. Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch der Kündigung den Personalrat beteiligen.

Für eine außerordentliche (fristlose) Kündigung nach § 626 BGB müssen schwerwiegende Tatsachen vorliegen, die es dem Arbeitgeber unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis für die Dauer der ansonsten geltenden Kündigungsfrist fortzusetzen. Das kann z. B. eine schwerwiegende Verletzung der vertraglichen Pflichten oder des Vertrauensverhältnisses zwischen Dienststelle und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sein. Die Verfehlung muss so gravierend sein, dass nur eine unverzügliche Beendigung des Arbeitsvertrages als Lösung in Frage kommt. Eine außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der Tatsachen durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden. Die Personalvertretung wird beteiligt.

Gegen eine Kündigung des Arbeitgebers kann man sich wehren. Es muss innerhalb von 21 Tagen nach Zugang Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. GEW-Mitglieder wenden sich unmittelbar an die Rechtsschutzstelle ihres Landesverbandes.

Endet ein Arbeitsvertrag, sei es durch Kündigung oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch durch Zeitablauf, so muss zur Wahrung von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld eine Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit unverzüglich nach Kenntnisnahme bzw. spätestens drei Monate vor Vertragsablauf erfolgen. Diese ist auch dann erforderlich, wenn z. B. von Drittmittelgebern weitere Mittelzusagen zwar avisiert, aber noch nicht bindend gegeben wurden und Vertragsverlängerungen zwar absehbar, aber noch nicht schriftlich durch die Dienststelle vorgenommen worden sind.

2.20 Und nicht zuletzt: Zeugnisse

Ein ausführliches Zeugnis, das sich auf Art, Dauer, Führung und Leistung erstreckt, ist unverzüglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erteilen (§ 35 TV-L). Zuständig sind die Personalstellen. Arbeitszeugnisse müssen objektiv richtig und wohlwollend formuliert sein. Man sollte darauf achten, dass die Zeugnisse zeitnah erteilt werden. Mit zunehmendem Abstand wird es schwieriger, die Leistungen einzuschätzen. Aus triftigen Gründen (z. B. Bewerbung, Änderung der Tätigkeit) kann bei laufendem Arbeitsverhältnis ein Zwischenzeugnis verlangt werden (§ 35 Abs. 2 TV-L). Ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses absehbar (z. B. bei Befristung), kann ein auf Art und Dauer beschränktes vorläufiges Arbeitszeugnis verlangt werden.

„Letters of intend“ oder andere Empfehlungsschreiben einer Professorin oder eines Professors sind keine Zeugnisse im arbeitsrechtlichen Sinne. Im Internet kursieren zahlreiche Formulierungshilfen und Erläuterungen zur Zeugnissprache, die aber nicht immer hilfreich sind. GEW-Mitglieder können im Zweifelsfall ihre Zeugnisse von der Rechtsschutzstelle ihres Landesverbands überprüfen lassen.

3. Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

3.1 Beamten und Beamte

Soweit eine Beschäftigung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nicht im Arbeitsverhältnis erfolgt, werden hauptsächlich Beamtenverhältnisse begründet. Für diese Beamtenverhältnisse finden die tarifvertraglichen Regelungen keine Anwendung. Vielmehr ergeben sich die Vorgaben aus Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften, die der Landesgesetzgeber, die oberste Landesbehörde oder der jeweilige Dienstherr erlassen haben.

3.1.1 Anbahnung des Dienstverhältnisses

Für die Besetzung von Beamtenstellen gibt es rechtliche Vorgaben.

Art. 33 Abs. 2 GG bestimmt, dass jede und jeder Deutsche nach ihrer oder seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat.

Regelmäßig wird der Besetzung einer Stelle eine Stellenausschreibung vorhergehen. Die meisten landeshochschulrechtlichen bzw. landesbeamtenrechtlichen Regelungen sehen vor, dass Stellen öffentlich auszuschreiben sind. Eine solche Verpflichtung wird teilweise unmittelbar aus Art. 33 Abs. 2 GG hergeleitet, damit die bestgeeignete Bewerberin bzw. der bestgeeignete Bewerber gefunden wird. Ausnahmen von der Pflicht der öffentlichen Ausschreibung sind dort vorgesehen, wo der Bewerberkreis feststeht. Dies wird im Wissenschaftsbereich die Ausnahme sein. Die Stellenausschreibung wird die Qualifikationsanforderungen, aber auch Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben enthalten. Das Landesrecht einzelner Bundesländer sieht vor, dass bereits bei Stellen-

ausschreibungen der Personalrat, die oder der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sowie Schwerbehindertenbeauftragte zu beteiligen sind. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass auf die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben geachtet wird. Eine öffentliche Ausschreibung setzt nicht zwingend eine Bekanntgabe an einer bestimmten Stelle voraus. Auch die Dauer einer öffentlichen Ausschreibung ist nicht geregelt.

Das Verfahren nach Vorliegen der Bewerbungen ist weder durch Gesetz noch durch Verordnungen gestaltet. Es obliegt den jeweiligen Dienststellen, den Fachbereichen, Professorinnen und Professoren oder Projektleiterinnen und -leitern, Vorgaben für das Auswahlverfahren zu machen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes müssen die für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Kriterien jedoch bei Durchführung des Auswahlverfahrens fixiert sein. Üblich ist es, eine Vorauswahl unter den Bewerbungen zu treffen und ein Bewerbungsgespräch durchzuführen. Es kann allerdings auch allein auf Grundlage der nachgewiesenen Qualifikationen durch Abschlüsse, Arbeitszeugnisse oder Beurteilungen entschieden werden.

Eine Verpflichtung zur Übernahme von Kosten für entstehende Fahrt- und Übernachtungskosten bei Vorstellungsgesprächen gibt es nicht. In der Regel wird in den Einladungsschreiben hierauf ausdrücklich hingewiesen.

Das Beamtenverhältnis wird nicht durch Vertrag, sondern durch Ernennung, einen rechtsgebastelten, mitwirkungsbedürftigen und formgebundenen Verwaltungsakt, begründet. Wirksam wird die Ernennung mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde. Ernennungen finden sich sowohl bei der (erstmaligen) Einstellung,

der Umwandlung bestehender Beamtenverhältnisse als auch bei Beförderungen. Mit der erstmaligen Ernennung ist der Dienstleid abzulegen. Eine Ernennung in das Beamtenverhältnis kommt nur dann in Betracht, wenn die in den Landesbeamtengesetzen vorgegebenen Voraussetzungen vorliegen. Für das Beamtenverhältnis auf Zeit gelten weniger strenge Anforderungen, da kein dauerhaftes Rechtsverhältnis geschaffen wird. Die Ernennung verliert vielmehr mit Zeitablauf ihre Wirkung.

3.1.2 Ausgestaltung des Dienstverhältnisses

Die wesentlichen Vorgaben für das Dienstverhältnis lassen sich unmittelbar den Gesetzen, Verordnungen und ergänzend Verwaltungsvorschriften entnehmen.

3.1.2.1 Arten der Beamtenverhältnisse

In der Wissenschaft ist zwischen dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, dem Beamtenverhältnis auf Zeit und dem Beamtenverhältnis auf Probe zu unterscheiden. Soll ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach Maßgabe der jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen unterhalb der Ebene der Professorinnen und Professoren begründet werden, muss nach den laufbahnrechtlichen Bestimmungen in der Regel ein Beamtenverhältnis auf Probe durchlaufen werden. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass die Eignung der Beamtin oder des Beamten vor einer Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit festgestellt wird. Die Zugangsvoraussetzungen für die jeweilige Laufbahn ergeben sich aus den hochschul- bzw. beamtenrechtlichen Vorschriften. Das Beamtenverhältnis auf Probe ist weniger als das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ausgestaltet.

Bei Bewährungsfeststellung innerhalb der Probezeit besteht ein Anspruch auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Einen gesetzlich normierten besonderen Fall des Beamtenverhältnisses auf Probe stellt die Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion zur Erprobung dar. Hierfür finden sich in den Beamtengesetzen Sonderregelungen.

Im Beamtenverhältnis auf Zeit werden Aufgaben für eine im Vorhinein feststehende Zeit befristet übertragen. Diese Art des Beamtenverhältnisses entspricht einem befristeten Arbeitsverhältnis. Unterschiede ergeben sich gegenüber dem Angestelltenverhältnis dadurch, dass die Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Zeit keine Ansprüche gegen die Bundesagentur für Arbeit begründet: Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden nicht abgeführt. Da die Wissenschaftslaufbahnen häufig diskontinuierlich sind, kann sich dies als Nachteil darstellen. Die in der Vergangenheit vorgesehene Verpflichtung der Dienstherren, nach dem Ende von Beamtenverhältnissen auf Zeit Übergangsgelder zu zahlen, ist im Zuge der Novellierung der besoldungsrechtlichen Regelungen auf Landesebene beschränkt worden.



Informieren Sie sich bei dem für Sie zuständigen GEW-Landesverband darüber, ob in Ihrem Bundesland ein Anspruch auf ein Übergangsgeld besteht.

Das Beamtenverhältnis auf Zeit wird insbesondere der Übertragung einer Professur auf Lebenszeit in einigen Bundesländern verpflichtend vorgeschaltet. Faktisch wird das Risiko, das mit einer fehlerhaften Besetzung einer Professur einhergeht, verlagert. Der übliche Schutz, der mit dem Erreichen einer Professur verbunden war, muss daher nicht notwendig bestehen.

Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit führt dazu, dass für die gesamte Dauer des Erwerbslebens ein Beamtenverhältnis begründet wird. Dieses Dienstverhältnis bietet die bestmögliche Absicherung und Planbarkeit. In Zeiten sich schnell verändernder Arbeitswelten ist das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur noch eingeschränkt anzutreffen. Mit der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit wird neben dem Besoldungs- ein Versorgungsanspruch begründet, der an die Stelle von Rentenleistungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tritt.

Allen Beamtenverhältnissen ist gemein, dass ein Anspruch auf Beihilfe besteht. Der Dienstherr übernimmt teilweise (und mittlerweile auch mit Selbstbehalt) Aufwendungen, die dem Beamten zum Erhalt seines Gesundheitszustandes entstehen.

3.1.2.2 Dienstverhältnis eigener Art

Vom Beamtenverhältnis sind Dienstverhältnisse eigener Art zu unterscheiden. Gemein ist bei den Verhältnissen, dass es sich um öffentlich-rechtlich ausgestaltete, also durch Gesetz und Verordnung vorgegebene Rechtsverhältnisse handelt. Auf die Dienstverhältnisse eigener Art finden die beamtenrechtlichen Bestimmungen nur insofern Anwendung, als dies durch Gesetz bestimmt oder durch Vertrag vereinbart wird.

Zu den Dienstverhältnissen eigener Art gehören die Vertretungsprofessur und der Lehrauftrag. In der Praxis weist das Dienstverhältnis eigener Art Ähnlichkeiten zum Beamtenverhältnis auf. Es wird der Eindruck erzeugt, als könnte ein zwar mitwirkungsbedürftiges, jedoch einseitiges Rechtsgeschäft „verfügt“ werden. Tatsächlich wird ein Vertrag geschlossen, der die Belange des Beschäftigten wahren muss.

3.1.2.3 Urlaub

Beamtinnen und Beamten steht jährlich ein Erholungssurlaub unter Fortgewährung der Bezüge nach Maßgabe des jeweiligen Landesgesetzes zu. Die Einzelheiten werden durch Verordnung der Länder geregelt. In den Urlaubsverordnungen werden neben dem Erholungssurlaub auch die Tatbestände geregelt, bei deren Vorliegen zusätzlich zum Erholungssurlaub Urlaub gewährt wird. Dies betrifft wichtige persönliche Anlässe, aber auch die Ausübung von Ehrenämtern. Neben Regelungen für Kuren finden sich üblicherweise Bestimmungen zur Gewährung von Urlaub aus sonstigen Gründen. Urlaub aus solchen Gründen kann zum Wegfall der Bezüge führen. Urlaub ist, soweit nichts anderes bestimmt ist, vom Dienstvorgesetzten zu bewilligen. Wird Urlaub im Einzelfall nicht in der durch Verordnung vorgesehenen Art und Weise bewilligt, kann der Anspruch auch gerichtlich durchgesetzt werden. Die Rechtsstellen der GEW-Landesverbände beraten und informieren Sie gern weitergehend. Das wissenschaftliche und künstlerische Personal hat den Erholungssurlaub grundsätzlich in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen.



3.1.2.4 Nebentätigkeit

Während Nebentätigkeiten nach dem TV-L und dem TVöD nur noch anzuzeigen sind, sehen die Beamten gesetze sehr differenzierte Regelungen zur Zulässigkeit einer Nebentätigkeit vor. Beamten und Beamte sollen verpflichtet sein, auf Verlangen ihrer obersten Dienstbehörde eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst auszuüben. Anders als im Angestelltenverhältnis kann der Dienstherr also im Einzelfall verlangen, dass der Beamte eine Nebentätigkeit im Interesse des Dienstherrn übernimmt.

Nebentätigkeiten sind grundsätzlich vor Aufnahme zu genehmigen. Allerdings sehen die Landesgesetze umfangreiche Tatbestände vor, bei denen eine nichtgenehmigungspflichtige Nebentätigkeit vorliegen soll. Neben den Beamten gesetzen sehen die jeweiligen Nebentätigkeitenverordnungen Regelungen vor, die einzelne Nebentätigkeiten von der Genehmigungspflicht ausnehmen. Dabei wird teilweise an die auszuübende Tätigkeit, teilweise an den Umfang der Tätigkeit und ein erzieltes Entgelt angeknüpft. Eine nichtgenehmigungspflichtige Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn durch die Ausübung dienstliche Pflichten verletzt werden. Die Beamten sind insoweit verpflichtet, auf Verlangen des Dienstherrn Auskunft zu geben. Ist eine Nebentätigkeit nicht genehmigungsfrei, bedarf sie der Genehmigung. Insbesondere durch die Nebentätigkeiten verordnung wird für einzelne Nebentätigkeiten die Genehmigung allgemein erteilt. Dies knüpft wiederum regelmäßig an den Tätigkeitsumfang und/oder das erzielte Entgelt an. Im Übrigen ist eine Nebentätigkeit zu versagen, wenn sie die dienstlichen Interessen beeinträchtigt. Da-

bei wird im Wesentlichen darauf abgestellt, ob die Nebentätigkeit die Beamten oder den Beamten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer oder seiner dienstlichen Pflichten behindert wird. Die Beamten gesetze sehen dabei überwiegend eine Fiktion vor: Wenn die Nebentätigkeit in der Woche 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit übersteigt, soll eine solche Überbeanspruchung vorliegen. Daneben gibt es Tatbestände, die die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit der Amtsausübung sichern sollen. Ob eine beabsichtigte Nebentätigkeit genehmigungspflichtig ist und man eine Einzelgenehmigung einzuholen hat, muss im Einzelfall geprüft werden.

3.1.2.5 Personalakten

Für jede Beamten und jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen. Zu den Personalakten sind die Unterlagen zu nehmen, die in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang zum Dienstverhältnis stehen. Personalakten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung und Personalwirtschaft verwendet werden. Im Übrigen setzt die Verwendung eine Zustimmung der Beamten oder des Beamten voraus. Gliederungen von Personalakten sind üblich. Dabei wird etwa zwischen Kindergeldakten, Besoldungs- und Versorgungsakten unterschieden. Die Führung von Nebenakten ist nur dann zulässig, wenn es hierfür eine Ermächtigung gibt. Neben den datenschutzrechtlichen Bestimmungen sehen die Beamten gesetze in der Regel vor, dass die personenbezogenen Daten nur zu bestimmten Zwecken erhoben und verarbeitet werden dürfen. Will der Dienstherr Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für die Beamten und die Beamten ungünstig sind oder nachteilig werden können, zur Personalak-

te nehmen, muss er die Beamtinnen und die Beamten zuvor hören. Zu entsprechenden Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen können die Beamtinnen oder die Beamten Stellung nehmen. Diese Stellungnahmen sind ebenfalls zur Personalakte zu nehmen. Stellt sich eine Beschwerde, Behauptung oder Bewertung als unzutreffend dar, haben die Beamtinnen und die Beamten auch einen Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte. Dieser kann ggf. gerichtlich durchgesetzt werden. Im Übrigen sehen die Landesbeamtengesetze Fristen zur Tilgung entsprechender Angaben vor. Es empfiehlt sich, einen Antrag auf Entfernung von Unterlagen zu stellen. Regelmäßig werden diese Unterlagen nach zwei Jahren aus den Personalakten entfernt. Dafür sind die landesrechtlichen Vorgaben maßgeblich. Zu einer Unterbrechung der Fristen kann es kommen, wenn Straf- oder Disziplinarverfahren eingeleitet werden. Jede Beamtin und jeder Beamte hat das Recht, in die über sie oder ihn geführte Personalakte bzw. alle Teilakten Einsicht zu nehmen. Die Einsichtnahme ist auch durch eine bevollmächtigte Person möglich. Wenn vermutet wird, dass sich in der Personalakte nachteilige Angaben befinden, kann eine Einsichtnahme gemeinsam mit einer weiteren Person sinnvoll sein. Die Beamten gesetze sehen für einzelne Fälle auch die Verpflichtung des Dienstherrn vor, Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke zu fertigen und zu überlassen. Die Kenntnis von Personalakten kann insbesondere für die Beauftragten wichtig sein. Häufig sehen die Personalvertretungsgesetze vor, dass die Personalräte nur dann Kenntnis über die Personalakten erlangen können, wenn die Beschäftigten ausdrücklich zustimmen. Es sollte in solchen Fällen geprüft werden, ob der Personalrat zur Einsichtnahme bevollmächtigt wird.

3.1.2.6 Beurteilungen

Dienstliche Beurteilungen dienen dem Ziel, in regelmäßigen Zeitabständen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten zu bewerten. Es handelt sich um ein Instrument, um anhand vergleichbarer Feststellungen über das berufliche Fortkommen von Beamtinnen und Beamten zu entscheiden. Für wen dienstliche Beurteilungen zu erstellen sind, ergibt sich aus den Beurteilungsverordnungen der Länder. Diese können sowohl die Zeitabstände als auch die von der Beurteilung ausgenommenen Gruppen festlegen. Durch Verwaltungsvorschrift wird regelmäßig durch die obersten Dienstbehörden bestimmt, wie das Beurteilungsverfahren durchzuführen ist. Alle Beamtinnen und Beamten haben einen Anspruch darauf, dass die Vorgaben der Beurteilungsverordnung und der Beurteilungsrichtlinien eingehalten werden. Das Beurteilungsverfahren endet mit der Eröffnung der Beurteilung. Der Beamtin oder dem Beamten wird das Ergebnis der Beurteilung bekannt gegeben. Sie oder er hat die Möglichkeit, die Beurteilung mit den Beurteilenden zu besprechen. Gerade wenn man mit dem Ergebnis einer Beurteilung nicht einverstanden ist, sollte man die Möglichkeit der Erörterung nutzen. Diese bietet häufig die einzige Möglichkeit, Anhaltspunkte für die wahren Beweggründe einer Beurteilung zu gewinnen. Ist die Beamtin oder der Beamte mit einer Beurteilung nicht einverstanden, kann sie oder er diese auch einer gerichtlichen Überprüfung zuführen. Vor Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens kann ein Vorverfahren erforderlich sein. Die Länder haben dazu unterschiedliche Regelungen getroffen.

Insbesondere für Beamtinnen und Beamte auf Zeit ist wichtig zu wissen, dass auch sie nach Beendigung des Beamtenverhältnisses oder bei

einem Wechsel des Dienstherren einen Anspruch auf Erteilung eines Dienstzeugnisses haben. Stellt sich dieses als unzutreffend dar, besteht die Möglichkeit des Rechtsschutzes.

3.1.2.7 Teilzeit

Auch im Beamtenverhältnis kann sich die Frage stellen, ob eine Teilzeitbeschäftigung zulässig ist. Die Beamten gesetze sehen die Möglichkeit für Beamten und Beamte vor, einen Antrag auf Teilzeit zu stellen. Stehen dienstliche Belange nicht entgegen und liegt kein besonderer Sachverhalt vor, kann der Dienstherr nach Ermessen über den Antrag entscheiden. Die Rechtsschutzmöglichkeiten der Beamten und Beamten sind insofern beschränkt. In einem gerichtlichen Verfahren kann nur überprüft werden, ob der Dienstherr ermessensfehlerfrei über den Antrag entschieden hat. Zudem wird die Erteilung von Teilzeit in der Regel von Erklärungen der Beamten oder des Beamten zur Ausübung einer Nebentätigkeit abhängig gemacht. Kommt es während der Dauer einer Teilzeitbeschäftigung zu unvorhergesehenen Veränderungen bei der Beamten oder dem Beamten, kann ein Anspruch auf Anpassung bestehen. Zur Förderung der Familien haben die meisten Beamten gesetze einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung vorgesehen, um minderjährige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen bzw. zu pflegen. Der Dienstherr hat die Beamten und Beamten bei einem Antrag auf Bewilligung von Altersteilzeit über die beamtenrechtlichen Folgen zu informieren. Gleichwohl obliegt es jeder Beamten und jedem Beamten, sich selbst über ggf. auch nachteilige Folgen eines Teilzeitmodells zu informieren.

Eine so genannte Zwangsteilzeit – die Beschäftigung einer Beamten oder eines Beamten gegen ihren oder seinen Willen mit weniger als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamten und Beamten – soll nach der Rechtsprechung unzulässig sein.

3.1.2.8 Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit

Die Hochschulgesetze sehen weitgehend in Übereinstimmung mit den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit vor. So kann das Beamtenverhältnis auf Zeit nach einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb der Hochschule durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus- oder Weiterbildung verlängert werden. Das Beamtenverhältnis auf Zeit kann um Zeiten des Mutterschutzes sowie der Elternzeit verlängert werden. Der Beamte muss einen Antrag stellen. Zu den für sie maßgebenden landesrechtlichen Regelungen berät Sie ihr GEW-Landesverband.

3.1.2.9 Abordnungen und Versetzungen

Beamten und Beamte können bei Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses versetzt werden. Sie haben einen Anspruch darauf, dass ermessensfehlerfrei entschieden wird. Der Dienstherr hat die Belange der Beamten zu berücksichtigen. Abordnungen sind bei Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses ganz oder teilweise möglich.

Für Professorinnen und Professoren ist landesrechtlich in der Regel vorgesehen, dass sie nur mit Zustimmung versetzt oder abgeordnet wer-

den können. Wenn die Hochschule aufgelöst oder das Lehrangebot an einer Hochschule verlagert werden, bedarf es keiner Zustimmung. Soweit das Lehrangebot an einer anderen Hochschule abzusichern ist, kann die Erbringung von Dienstaufgaben an einer anderen Hochschule verlangt werden.

3.1.2.10 Schadensersatz

Ein Schaden, der durch einen Beamten herbeigeführt wird, hat der Rechtsträger zu übernehmen. Nicht ausgeschlossen ist, dass bei einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der Dienstpflichten ein Erstattungsanspruch direkt gegen die Beamtin oder den Beamten geltend gemacht wird.

3.1.2.11 Disziplinarverfahren

Während im Arbeitsverhältnis durch Abmahnungen und Kündigungen auf Vertragsverletzungen reagiert werden kann, sieht das Beamtenrecht für die schuldhafte Verletzung von Dienstpflichten das Disziplinarverfahren vor. Dienstpflichtverletzungen können demnach mit einem Verweis, einer Geldbuße, einer Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufungen, aber auch mit der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis geahndet werden. Liegen Anhaltspunkte vor, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, ist ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Im Disziplinarverfahren wird der Sachverhalt durch einen Ermittlungsführer aufgeklärt. Auch gegen sich selbst kann eine Beamtin oder ein Beamter ein Disziplinarverfahren einleiten. Hierdurch wird die Möglichkeit gegeben, einen Verdacht eines Dienstvergehens abzuwenden. Im Disziplinarverfahren werden Beweise erhoben, Zeugen vernommen und die Beamtin oder der Beamte kann sich äußern.

Am Ende des Disziplinarverfahrens steht die Entscheidung, ob ein Dienstvergehen erwiesen ist. Ist dies nicht der Fall oder hält die oder der Dienstvorgesetzte eine Disziplinarmaßnahme nicht für angezeigt, ist das Verfahren einzustellen. Im Übrigen ist das Verfahren mit einer Disziplinarverfügung abzuschließen oder in Fällen, in denen eine Zurückstufung oder Entfernung aus dem Beamtenverhältnis bzw. die Aberkennung des Ruhegehaltes erforderlich ist, Disziplinarklage zu erheben. Im Falle der Disziplinarklage schließt sich unmittelbar ein gerichtliches Verfahren an. Bei einer Disziplinarverfügung kann ein Vorverfahren erforderlich sein. Über die Rechtmäßigkeit hat abschließend das zuständige Verwaltungsgericht zu entscheiden.

3.1.2.12 Remonstration

Beamtinnen oder Beamte tragen grundsätzlich die volle persönliche Verantwortung für die Rechtmäßigkeit der von ihnen vorgenommenen Amtshandlungen. Sie sind also verpflichtet, alle geltenden Gesetze zu beachten. Haben Beamtinnen oder Beamte nach einer Weisung der oder des Dienstvorgesetzten Zweifel an deren Rechtmäßigkeit, haben sie diese unverzüglich bei ihrer oder ihrem unmittelbaren Vorgesetzten geltend zu machen. Hält sie oder er die Anordnung aufrecht, kann sich die Beamtin oder der Beamte an die nächsthöhere Vorgesetzte oder den nächsthöheren Vorgesetzten wenden. Bei einer Bestätigung muss die Beamtin oder der Beamte die Anweisung ausführen. Sie oder er ist dann von der Eigenverantwortung befreit. Allerdings gilt dies dann nicht, wenn das Verhalten strafbar oder ordnungswidrig ist und die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit für die Beamtin oder den Beamten ohne Weiteres erkennbar ist bzw. das Verhalten die Würde eines Menschen verletzt. Die Bestäti-

gung der oder des Dienstvorgesetzten ist auf Verlangen schriftlich zu erteilen.

3.1.2.13 Belohnungen, Geschenke

Wie im Angestelltenverhältnis ist die Annahme von Belohnungen oder Geschenken in Bezug auf das Amt unzulässig. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung. Gerade im Zusammenhang mit der Beschaffung von Großgeräten und der Bereitstellung von Zubehör in Form von Geschenken ist diese Norm zu beachten.

3.1.2.14 Dienstunfähigkeit

Eine Beamtin oder ein Beamter darf dem Dienst nicht ohne Genehmigung der oder des Dienstvorgesetzten fernbleiben. Im Falle einer Erkrankung oder sonstiger Gründe, die zur Dienstunfähigkeit führen, ist die oder der Dienstvorgesetzte unverzüglich zu unterrichten. Die Dienstunfähigkeit infolge Krankheit ist auf Verlangen nachzuweisen.

Regelmäßig ist die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung erforderlich. Die oder der Dienstvorgesetzte kann die Untersuchung durch einen Amtsarzt oder einen beamteten Arzt anordnen. Dies soll dem Interesse des Dienstherrn im Falle von Unsicherheiten über das Vorliegen einer Erkrankung Rechnung tragen. Bleibt die Beamtin oder der Beamte unentschuldigt dem Dienst fern, so verliert er seinen Anspruch auf Bezüge sowie sonstige Leistungen. Es kann ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden.

3.1.2.15 Entlassung aus dem Beamtenverhältnis

Das Beamtenverhältnis kann durch Entlassung beendet werden. Für die einzelnen Beamtenverhältnisse sehen die Landesgesetze unterschiedliche Voraussetzungen vor. Jedenfalls kommt eine Entlassung dann in Betracht, wenn die Beamtin oder der Beamte dies selbst beantragt. Durch Gesetz wird bestimmt, wann die Entlassung wirksam wird und welche Folgen sich ergeben. Zur Beendigung des Beamtenverhältnisses kommt es außerdem mit Rechtskraft des Urteils bei einer Verurteilung durch ein deutsches Gericht zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr wegen einer vorsätzlichen Straftat oder zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten wegen einer vorsätzlichen Straftat nach den Vorschriften über Friedensverrat, Hochverrat, Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates, Landesverrat oder Gefährdung der äußeren Sicherheit. Vor Beendigung des Beamtenverhältnisses kann es zu einem Disziplinarverfahren kommen. Dort kann auf Entfernung aus dem Amt erkannt werden. Mit Rechtskraft ist auch in diesem Fall das Beamtenverhältnis beendet.



3.1.3 Besoldung und Versorgung

Während sich das Arbeitsentgelt nach dem Tarifvertrag bestimmt, haben Bundes- und der Landesgesetzgeber die Bezüge und die Versorgungsansprüche durch Gesetz zu bestimmen.

3.1.3.1 Besoldung

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten bestimmt sich nach dem jeweiligen Landesbesoldungsgesetz bzw. dem Bundesbesoldungsgesetz. Grundsätzlich kommt dem jeweiligen Gesetzgeber dabei ein Gestaltungsspielraum zu. Er muss jedoch die verfassungsrechtlichen Vorgaben beachten. Das aus Art. 33 Abs. 5 GG hergeleitete Alimentationsprinzip besagt nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (E 21, 329, 345), dass der Dienstherr der Beamtin oder des Beamten und ihrer oder seiner Familie in Form von Dienstbezügen sowie in der Alters- und Hinterbliebenenversorgung einen dem Dienstrang, der Bedeutung des Amtes und der Entwicklung der allgemeinen Lebensverhältnisse angemessenen Lebensunterhalt grundsätzlich auf Lebenszeit zu gewähren hat. Auch unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Vorgaben ist das Besoldungssystem nicht starr. Unter den Begriff der Besoldung fallen alle finanziellen Zuwendungen an Beamtin-

nen und Beamte, die nicht Auslagenersatz oder reine Fürsorgeleistungen sind. Von der Besoldung sind danach Vergütungen im Nebentätigkeitsrecht, Umzugskostenerstattungen, Reisekostenerstattungen, Beihilfen sowie Dienstaufwandsentschädigungen, Unterstützungen etc. abzugrenzen. Die Besoldungsgesetze enthalten eine Definition, was zur Besoldung zählt. § 1 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) bestimmt, dass das Grundgehalt, Leistungsbezüge, der Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen, aber auch Auslandsdienstbezüge zur Besoldung gehören. Ein ausgezahltes Kindergeld gehört hingegen nicht zur Besoldung.

Die Beamtin oder der Beamte kann keine höhere als die durch Gesetz geregelte Besoldung erlangen.

§ 2 Abs. 2 BBesG sieht vor, dass Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die auf die Bewilligung einer höheren als die gesetzlich zugestehende Besoldung gerichtet sind, unwirksam sind. Auch durch Versicherungsverträge können weitergehende Leistungen nicht gewährt werden. Andererseits kann eine Beamtin oder ein Beamter auf die ihr oder ihm gesetzlich zustehende Besoldung auch weder ganz noch teilweise verzichten (§ 2 Abs. 3 BBesG).

Die Besoldung richtet sich nach den mit dem übertragenen Amt verbundenen Anforderungen. Die Ämter sind der Wertigkeit nach Besoldungsgruppen zuzuordnen. Für jede Besoldungsgruppe wird in der Anlage zum Landesbesoldungsgesetz bzw. Bundesbesoldungsgesetz das Grundgehalt ausgewiesen. Das Bundesbesoldungsgesetz und die Landesbesoldungsgesetze sehen für Professorinnen oder Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen und Leiter

sowie Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen Sonderregelungen vor. Während bei einer Beschäftigung im Beamtenverhältnis überwiegend die Besoldungsordnung A zur Anwendung kommt, findet für den vorgenannten Personenkreis die Besoldungsordnung W (wie Wissenschaft) Anwendung. Auch für diese Besoldungsordnung sind in der Anlage zum jeweiligen Besoldungsgesetz die Grundgehalte ausgewiesen. Neben dem Grundgehalt können für den Personenkreis, der der Besoldungsordnung W unterfällt, Leistungsbezüge gewährt werden. Leistungsbezüge können aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden. Mit der Ermächtigung zur Bewilligung von Leistungsbezügen wird für den erfassten Personenkreis der Grundsatz der Besoldungsgesetze, Bezüge nur nach Maßgabe einer gesetzlichen Vorgabe zu gewähren, durchbrochen. Die Länder haben sehr unterschiedliche Regelungen zur Ausgestaltung der Gewährung von Leistungsbezügen getroffen. Dabei wird einerseits danach unterschieden, ob die Leistungsbezüge befristet oder unbefristet vergeben werden. Grundsätzlich ist auch denkbar, Leistungsbezüge in Form einer Einmalzahlung zu vergeben. Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen werden in der Regel nur für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder der Aufgabe gewährt. Der Bundesgesetzgeber hat eine Obergrenze für die Bewilligung von Leistungsbezügen als „Soll“-Bestimmung eingeführt. In der Regel sollen die in § 33 Abs. 2 BBesG vorgegebenen Grenzwerte nicht überschritten werden. Nur im Einzelfall und mit sachlicher Rechtfertigung kann davon abgewi-

chen werden. Die Regelungen unterscheiden sich ferner dahingehend, ob die Leistungsbezüge ruhegehaltsfähig sind. Der Bundesgesetzgeber knüpft für die Berücksichtigung bei dem Ruhegehalt an die unbefristete Gewährung der Leistungsbezüge und einen Bezug von zumindest zwei Jahren an. Bei befristeten Leistungsbezügen soll der Bezug für ruhegehaltsfähig erklärt werden können, wenn die Bezüge wiederholt vergeben wurden. Das Vergabeverfahren, aber auch weitere Vorgaben, finden sich regelmäßig in Verordnungen, die auf Grund gesetzlicher Regelung erlassen wurden. Wann Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung bewilligt werden, ergibt sich zudem aus Regelungen, die auf der Ebene der Hochschuleinrichtung zu treffen sind.

Empfehlenswert ist, sich vor Berufungs- und Bleibeverhandlungen beraten zu lassen. Dies gilt sowohl hinsichtlich der finanziellen Spielräume als auch der Gestaltungsmöglichkeiten. Ein hoher Zahlbetrag muss „unter dem Strich“ nicht vorteilhaft sein, wenn auch die Auswirkungen der Versorgung nach Versetzung in den Ruhestand beachtet werden. Für den von der Besoldungsordnung W erfassten Personenkreis ist durch Besoldungsgesetz die Ermächtigung geschaffen worden, Professorinnen oder Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungsvorhaben oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, für die Dauer des Drittmitteleflusses aus diesen Mitteln Zulagen zu gewähren. Bei Lehrvorhaben darf die Zulage nur gezahlt werden, wenn die Lehrtätigkeit nicht auf die Regellehrverpflichtung angerechnet wird.

Während in der Besoldungsordnung A eine Beförderung in Betracht kommt, kann innerhalb der Besoldungsordnung W keine Beförderung erfolgen. Ein Wechsel von der Besoldungsgruppe W2 in die Besoldungsgruppe W3 kann in der Regel nur über ein Berufungsverfahren erfolgen.

3.1.3.2 Versorgung

Durch die Beamtenversorgung soll der Lebensunterhalt der Beamten und ihrer bzw. seiner Familie für den Fall des Ausscheidens aus dem aktiven Dienst infolge Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze oder des Eintritts in den Ruhestand infolge Dienstunfähigkeit abgesichert werden. Die Versorgung findet ihre verfassungsrechtliche Grundlage in der dem Dienstherrn obliegenden Fürsorgepflicht. Die Versorgung wird in Form von laufenden Bezügen gewährt. Rechtsgrundlage für die Be willigung von Leistungen der Beamtenversorgung ist das jeweilige Beamtenversorgungsgesetz. Dieses Gesetz regelt die Ansprüche der Beamten und Beamten abschließend.

Beamten und Beamte, die aus dem Beamtenverhältnis ohne Anspruch auf Versorgungs bezüge ausscheiden (beispielsweise bei Beamtenverhältnissen auf Zeit), sind in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern. Der Dienstherr zahlt dabei die Beiträge, also sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil. Die Höhe des Ruhegehaltes wird durch Gesetz festgelegt. Ähnlich wie im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung hat der Bundesgesetzgeber in den vergangenen Jahren eine Reduzierung des Höchstsatzes vorgenommen.

Zur Beamtenversorgung gehört systematisch auch das Recht der Unfallfürsorge. Die §§ 30 ff. des Beamtenversorgungsgesetzes gewährleisten, dass die Beamten im Falle eines Unfalls abgesichert sind.

3.1.3.3 Beihilfe

Nach Maßgabe des Bundesbeamten gesetzes für die Bundesbeamten und der Landesbeamten gesetze für die Landesbeamten werden Beihilfen zu Aufwendungen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, zur Gesundheitsvorsorge und Früherkennung von Krankheiten gewährt, wenn und solange die Beamten und Beamten Besoldungs- oder Versorgungsbezüge erhalten. Beihilfen werden auch für Aufwendungen von Ehegatten und Kindern gewährt. Die Einzelheiten ergeben sich aus Rechtsverordnungen der Bundesrepublik beziehungsweise der einzelnen Bundesländer. Beihilfen werden nur auf Antrag gewährt. Wird ein Antrag abgelehnt, kann hiergegen Widerspruch eingelegt werden. In einzelnen Bundesländern ist ein Vorverfahren nicht mehr zwingend zu durchlaufen. Lassen Sie sich durch Ihren GEW-Landesverband beraten.

3.1.3.4 Rechtsschutz

Ist man der Auffassung, dass die Besoldung nicht ordnungsgemäß berechnet und gezahlt wurde, kann sich eine Beamte oder ein Beamter hiergegen wenden. Vor Durchführung eines Klageverfahrens bedarf es eines Vorverfahrens. In einigen Bundesländern haben die Gesetzgeber die Notwendigkeit des Vorverfahrens aufgehoben. Wenn Leistungen nicht erbracht werden, bedarf es jedenfalls eines Antrags im laufenden Jahr. Für Streitigkeiten über die Besoldung sind die Verwaltungsgerichte zuständig.

Die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Beamtenverhältnis ist vom Rechtsschutz der GEW umfasst.

3.2 Vertretungsprofessuren

Ist eine Professur nicht besetzt, kann ein Bedürfnis nach vorübergehender Wahrnehmung der Aufgaben der Professur insbesondere in den Lehrveranstaltungen bestehen. Für solche Fälle besteht die Möglichkeit, die Professur befristet von einer geeigneten Wissenschaftlerin bzw. einem geeigneten Wissenschaftler vertreten zu lassen. Eine solche Vertretung ist auch durch bereits ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber möglich. Bis zum Abschluss des Berufungsverfahrens wird die Erledigung der Aufgaben gewährleistet. Die Rechtsstellung der Vertreterinnen und Vertreter ist in den Landeshochschulgesetzen nicht geregelt. Den Bundesländern steht es frei, die erforderliche rechtliche Konstruktion zu wählen. Die Bundesländer wählen sowohl privatrechtliche Dienstverträge als auch öffentlich-rechtliche Sonderdienstverhältnisse. Dabei werden die Bedingungen für die Wahrnehmung der Professur durch Vertrag ausgestaltet. Die Verträge lehnen sich dabei an übliche Beschäftigungsbedingungen an. Bereits bei Abschluss des Vertrages muss auf die Ausgestaltung geachtet werden. Probleme können sich insbesondere durch die Befristung ergeben. Es wird dann nach Ablauf eines im Vorhinein feststehenden Zeitraums entschieden, ob die Vertretung nochmals übertragen wird. Ein Anspruch auf Verlängerung der Vertretungsprofessur ist nicht gegeben. Ein besonderes Auswahlverfahren, wie dies bei der Besetzung der Professur der Fall ist, ist nicht vorgesehen.

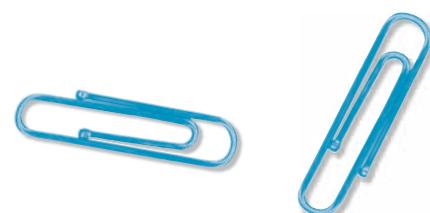
3.3 Lehrbeauftragte

Zur Ergänzung des Lehrangebotes, an künstlerischen Hochschulen auch darüber hinaus, können Lehraufträge an Personen erteilt werden, die nach Vorbildung, Fähigkeit und fachlicher Leistung dem für sie vorgesehenen Aufgabenbereich entsprechen.

Lehrbeauftragte unterscheiden sich von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Wesentlichen dadurch, dass sie die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbstständig wahrnehmen.

Lehrbeauftragte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis eigener Art. Auf sie finden die Bestimmungen des Arbeitsrechts ebenso wie die des Beamtenrechts keine Anwendung. In einzelnen Bundesländern werden beamtenrechtliche Vorschriften für anwendbar erklärt (vgl. § 50 Abs. 1 Hochschulgesetz Land Sachsen-Anhalt). Die Vergütung des Lehrauftrages richtet sich nach einer einseitigen Festsetzung. Die Verwaltungsvorschriften sehen eine Differenzierung der Vergütungshöhe vor. Mit der gesetzlichen Regelung ist verbunden, dass Lehrbeauftragte nicht für sonstige Daueraufgaben an der Hochschule eingesetzt werden können. Sie sind auch nicht in die normale Organisation eingebunden. Eine fachliche Abstimmung bleibt unbenommen.

Wie die Praxis zeigt, werden diese Regelungen häufig durchbrochen. Ob sich daraus rechtliche Konsequenzen ergeben, sollte beim jeweiligen Landesverband der GEW erfragt werden.



Ihr Kontakt zur GEW

Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
E-Mail: info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
E-Mail: landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/494740-4
Telefax: 0341/494740-6
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung

und Wissenschaft

Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand,

Parlamentarisches

Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
E-Mail: parlamentsbuero@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen oder...



...Online Mitglied werden unter
www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Frau/Herr
Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von/bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamten zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen. Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsanfang

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif / Besoldungsgruppe

Stufe seit

Bruttoeinkommen Euro monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle / der Schule

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- in Rente / pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis Std. /Woche
- teilzeitbeschäftigt mit Std. /Woche
- teilzeitbeschäftigt mit Prozent
- Referendariat / Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges

Ort, Datum

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag Euro

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vielen Dank!
Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Betrieb/Dienststelle

Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Berufsbezeichnung

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder Ruhestand.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine Vergütung nach TVöD/TV-L oder BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Templiner Manifest

Traumjob Wissenschaft

- **Berechenbare Berufsperspektiven in der Wissenschaft**
- **Dauerstellen für Daueraufgaben**
- **Reguläre statt prekäre Beschäftigung**
- **Gleichberechtigte Mitbestimmung**
- **Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen**
- **Gleiche Chancen für Frauen und Männer**
- **Tarifvertraglicher Schutz für alle Beschäftigten**

Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung

Jetzt online unterzeichnen:
www.templiner-manifest.de

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

