

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V.i.S.d.P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Redaktion: Dr. Andreas Keller, Sonja Staack
Bearbeiter: Thomas Neie, Dr. Rainer Hansel, Matthias Jähne, Carsten Würmann
Lektorat: Andrea Vath
Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden
Fotos: moodboard, Wavebreakmedia Ltd, Comstock Images, Huntstock/ThinkstockPhotos
Druck: BWH

ISBN: 978-3-944763-12-5

Artikel-Nr.: 1446

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an: broschueren@gew.de
Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop: www.gew-shop.de
gew-shop@callagift.de
Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 2,00 Euro zzgl. Versandkosten.

2., überarbeitete Auflage 2015, © Dezember 2011


Mai 2015

Inhalt

VORWORT VON ANDREAS KELLER	7
1. EINFÜHRUNG	9
1.1 Gesetzliche Grundlagen	9
1.1.1 Grundgesetz (GG)	9
1.1.1.1 Grundrechte	9
1.1.1.2 Gesetzgebungskompetenzen	9
1.1.1.3 Insbesondere: Wissenschaftsfreiheit	10
1.1.2 Europarecht	10
1.1.3 Hochschulrahmengesetz (HRG)	11
1.1.4 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	11
1.1.5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	11
1.1.6 Landeshochschulgesetze	11
1.1.7 Landesbeamtengesetze	12
1.1.8 Gleichstellungsgesetze	12
1.1.9 Personalvertretungsgesetze bzw. Betriebsverfassungsgesetz	12
1.1.10 Arbeitsrecht	13
1.2 Tarifliche Grundlagen	13
1.2.1 Koalitionsfreiheit und Tarifvertragsgesetz	13
1.2.2 Tarifverträge	14
1.2.3 Überblick über geltende Tarifverträge	15
1.3 Personalkategorien und Beschäftigungsverhältnisse	15
1.4 Arbeitgeber und Dienstherrn	16
2. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS	17
2.1 Vor der Einstellung	17
2.1.1 Ausschreibung	17
2.1.2 Stellenbesetzung/Auswahlverfahren	17
2.1.3 Die Aufgaben des Personalrats	18
2.1.4 Die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	18
2.1.5 Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung	19
2.1.6 Was nicht passieren sollte	19
2.2 Der Arbeitsvertrag und was er (nicht) verrät	20
2.2.1 Das verbindliche Arbeitsangebot	20
2.2.2 Arbeitsvertrag und Personalakte	20

2.2.3	Was regelt der Arbeitsvertrag?	20
2.2.3.1	Beschäftigungsumfang	20
2.2.3.2	Entgelt	21
2.2.3.3	Befristung	21
2.2.3.4	Arbeitsinhalt und Direktionsrecht	21
2.2.3.5	Bezugnahmeklauseln	22
2.2.3.6	Probezeit	23
2.3	Arbeitszeit	23
2.3.1	Absenkung der Arbeitszeit	24
2.4	Lehrverpflichtungen	24
2.4.1	Lehrverpflichtung bei Teilzeitbeschäftigung	25
2.5	Das Entgelt	25
2.5.1	Wie lese ich meinen Gehaltsnachweis?	25
2.5.2	Wie setzt sich mein Entgelt zusammen?	26
2.5.3	Stufen	26
2.5.4	Stufenlaufzeiten	28
2.5.5	Zulage	29
2.5.6	Sonderzahlung, Leistungszulage, Prämie	29
2.5.7	Entgeltgruppe und Direktionsrecht	29
2.5.8	Korrektur der Eingruppierung	29
2.5.9	Jahressonderzahlung	29
2.5.10	Staatliches Kindergeld	30
2.5.11	Rente und Zusatzversorgung: Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)	30
2.5.12	Freiwillige Zusatzversicherungen	31
2.5.13	Zahlung des Entgelts	31
2.6	Urlaub, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung	31
2.6.1	Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung	32
2.6.2	Pflegezeit	33
2.6.3	Bildungsurlaub	33
2.7	Dienstreisen	33
2.8	Mobilität	34
2.9	Nebentätigkeiten	35
2.10	Krankheit und soziale Absicherung	35
2.10.1	Entgelt im Krankheitsfall	36
2.10.2	Kranken- und Pflegeversicherung	36

2.11	Mutterschutz	36
2.11.1	Bekanntgabe der Schwangerschaft	36
2.11.2	Kündigungsverbot	37
2.11.3	Weiterbestehen von Einstellungszusagen	37
2.11.4	Eigene Kündigungsrechte	37
2.11.5	Gefährliche Tätigkeiten	37
2.11.6	Mutterschutzfristen	37
2.11.7	Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen	37
2.11.8	Mutterschutz bei befristeten Verträgen	37
2.12	Elternzeit und Elterngeld	38
2.13	Befristung von Arbeitsverhältnissen	38
2.13.1	Teilzeit- und Befristungsgesetz	39
2.13.2	Wissenschaftszeitvertragsgesetz	41
2.14	Arbeitsschutz	45
2.15	Schutz geistigen Eigentums – die Leitlinien der DFG	46
2.16	Datenschutz	46
2.16.1	Videoüberwachung	46
2.16.2	Private Telefongespräche und Internetnutzung	46
2.17	Wer den Schaden hat... Regress und Schadensersatz	47
2.18	Konflikte	47
2.18.1	Geltendmachung	47
2.18.2	Ombudsperson/Schlichtung	47
2.18.3	Vertretungen	47
2.18.4	Remonstration	48
2.18.5	Abmahnung	48
2.19	Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	48
2.19.1	Auflösungsvertrag	48
2.19.2	Fortsetzung über die Altersgrenze hinaus	49
2.19.3	Kündigung	49
2.20	Und nicht zuletzt: Zeugnisse	50

3. ÖFFENTLICH-RECHTLICHE DIENSTVERHÄLTNISSE	51
3.1 Beamtinnen und Beamte	51
3.1.1 Anbahnung des Dienstverhältnisses	51
3.1.2 Ausgestaltung des Dienstverhältnisses	51
3.1.2.1 Arten der Beamtenverhältnisse	51
3.1.2.2 Dienstverhältnis eigener Art	52
3.1.2.3 Urlaub	52
3.1.2.4 Nebentätigkeit	52
3.1.2.5 Personalakten	53
3.1.2.6 Beurteilungen	53
3.1.2.7 Teilzeit	54
3.1.2.8 Schadensersatz	54
3.1.2.9 Disziplinarverfahren	54
3.1.2.10 Entlassung aus dem Beamtenverhältnis	54
3.1.2.11 Remonstration	55
3.1.2.12 Dienstunfähigkeit	55
3.1.3 Besoldung und Versorgung	55
3.2 Vertretungsprofessuren	57
3.3 Lehrbeauftragte	57

Rechte kennenlernen, durchsetzen und verbessern

// Vorwort von Andreas Keller //

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

seit 2010 sorgt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) gemeinsam mit inzwischen über 10.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern des Templiner Manifests mit der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ für Furore. 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 Templiner Manifests haben wir deutlich gemacht, dass Missstände wie die starke Zunahme von Zeitverträgen mit immer kürzeren Laufzeiten nicht nur unanständig sind gegenüber den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, sondern auch negative Auswirkungen auf die Kontinuität und die Qualität ihrer Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sowie 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 und auf die Beschäftigte an 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 verbriefte Rechte haben, stehen häufig fehlende Kenntnisse der Beschäftigten gegenüber.

Mit dem vorliegenden Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung möchten wir allen Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen helfen, ihre Rechte kennenzulernen 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. Rainer Hansel, Matthias Jähne und Dr. Carsten Würmann für die entsprechenden Vorarbeiten. Matthias Jähne ist außerdem zu verdanken, dass wir nun bereits die zweite, vollständig aktualisierte Auflage dieses Ratgebers vorlegen können: Er hat den Text auf Aktualität geprüft und überarbeitet.

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 dass 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 das Land Hessen 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. Umso 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: gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen solidarisch für die eigenen Rechte einzutreten – dazu möchte ich Sie herzlich einladen mit und in der GEW.

Frankfurt am Main, im April 2015

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender der GEW und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

1. Einführung

// Wer Wissenschaft als Beruf ausübt oder ausüben will, wird mit einer Vielzahl teils sehr spezieller arbeits- und dienstrechtlicher Regelungen konfrontiert. Diese 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 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 Hochschul- 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 Gleichbehandlungsgrundsatz. 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 Landeskompentzen gekommen. Mit Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG hat sich der Verfassungsgeber entschieden, arbeitsrechtliche Regelungen den Landesgesetzgebern zuzuweisen, solange und soweit der Bundesgesetzgeber von

seiner Gesetzgebungszuständigkeit 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, Universitätsklinik 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 Arbeitszeit, 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 Bestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und Beamtinnen und Beamte 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 wird dieser Konflikt beispielsweise bei Tierversuchen im Rahmen der Forschung. Wissenschaftsfreiheit und Tierschutz stehen sich als verfassungsrechtlich relevante Ziele gegenüber. Aus dem Aufeinandertreffen solcher unterschiedlicher Rechte entstehen zahlreiche Problemfelder (wissen-

schaftliches 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 auszugestalten hat.

1.1.2 Europarecht

Europarechtliche Bestimmungen wie etwa EU-Richtlinien oder die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) werden immer bedeutsamer für die nationale Gesetzgebung und für arbeits- und tarifvertragliche Regelungen. Grundsätzlich gelten EU-Richtlinien erst dann in einem Mitgliedsstaat, wenn sie dort in nationales Recht umgesetzt wurden. Ein Beispiel dafür ist die Antidiskriminierungsrichtlinie, die im Jahr 2006 nach langer politischer Diskussion in Deutschland im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt wurde. Sie verbietet z. B. eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters, was enorme Auswirkungen auf die Arbeits- und Dienstverhältnisse hatte. Das frühere Prinzip, wonach jüngere Beschäftigte weniger verdienen und einen geringeren Urlaubsanspruch haben, gehört der Vergangenheit an. Erfolgt eine Umsetzung in nationales Recht nicht bzw. nicht in der gesetzten Frist, können sich die Arbeitnehmer/innen auch direkt auf die EU-Richtlinien berufen.

Die deutschen Gerichte beziehen EU-Richtlinien in ihre Bewertungen ein. Ein Beispiel hierfür ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6.11.2013 (11 Sa 226/13), mit dem der Arbeitsvertrag eines wissenschaftlichen Mitarbeiters entfristet wurde. Der betreffende Kollege hatte zuvor über 14 Jahre hinweg mit 23 verschiedenen Arbeitsverträgen im selben Bereich gearbeitet, dies hielt das Gericht für unzulässig und bezog sich dabei insbesondere auf unionsrechtliche Gründe. Auch Urteile des Europäischen Gerichtshofes wirken sich häufig unmittelbar aus. Ein Beispiel dafür ist die Entscheidung des EuGH vom 5.12.2013 (C 514/12), wonach bei tarifvertraglichen Ansprüchen nicht zwischen Beschäftigungszeiten beim selben und bei anderen Arbeitgebern unterschieden werden darf. In den aktuellen Tarifverträgen im öffentlichen Dienst ist das aber an zahlreichen Stellen der Fall. Diese Regelungen sind damit unmittelbar europarechtswidrig. Beschäftigte können daraus individuelle Ansprüche geltend machen.

1.1.3 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 Gesetzgebungskompetenz 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.

1.1.4 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

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 Drittmittelpersonal 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. Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigung wissenschaftlichen Personals an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an staatlichen und überwiegend staatlich finanzierten Forschungseinrichtungen. Sie finden aber auch Anwendung bei so genannten Privatdienstverträgen, die ein Mitglied einer Hochschule zur Unterstützung bei der Erfüllung von Drittmittelaufgaben abschließt. In Drittmittelprojekten lässt das WissZeitVG sogar zu, dass wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal ohne zeitliche Begrenzung immer wieder befristet beschäftigt werden kann. 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: Nach § 1 Abs. 2 WissZeitVG kann auch unbefristet beschäftigt werden.

1.1.5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

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 Haushaltsmittelbefristung.

Aus § 14 Abs. 4 leitet sich ab, dass befristete Verträge stets schriftlich zu schließen sind. Anderenfalls ist die Befristung unwirksam. Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ein auf Grundlage des TzBfG befristetes Arbeitsverhältnis kann nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn das im Arbeitsvertrag oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. 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. Befristete Beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zu informieren.

1.1.6 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 vielfach auch vorgegeben, ob eine Beschäftigung in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis erfolgt; teilweise ermöglichen die Landeshochschulgesetze für bestimmte Personalkategorien aber auch beides. Es obliegt dann den Hochschulen bzw. den Ländern in ihrer Arbeitgeberfunktion, sich für die Beschäftigung im Arbeits- oder Beamtenverhältnis zu entscheiden. Häufig sind hierfür haushaltsrechtliche Vorgaben entscheidend. In den Landeshochschulgesetzen finden sich Sonderregelungen bzw. Grundlagen für den Erlass von Sonderregelungen durch Verordnung, die sowohl für Beamtinnen und Beamten als auch für Angestellte, dort vermittelt über das Direktionsrecht des Arbeitgebers, wirken.

1.1.7 Landesbeamtengesetze

Vorgaben für die Tätigkeit der Beamtinnen 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 Beamtinnen 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 Beamtinnen 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. Dazu gibt es dann häufig noch Ausführungsbestimmungen (Verwaltungsvorschriften).

1.1.8 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. Dienstherrn 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 angerufen werden können.

In den Landeshochschulgesetzen sind häufig noch zusätzliche Beteiligungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen geregelt. Informationen zu den jeweiligen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten finden sich auf den Internetseiten aller Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

1.1.9 Personalvertretungsgesetze bzw. Betriebsverfassungsgesetz

Mit der Aufnahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst unterliegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Beamtinnen und Beamte zahlreichen Beschränkungen ihrer individuellen Rechte. Zur Kompensation, aber auch zur Wahrnehmung der kollektiven Rechte haben sich – nicht zuletzt unter dem Druck der Gewerkschaften – Bundes- und Landesgesetzgeber entschieden, Personalvertretungen in allen Dienststellen zu bilden. In jeder Hochschule gibt es daher zumindest eine Personalvertretung, die auf Grundlage des jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetzes tätig wird. Soweit eine privatrechtliche Betriebsform vorliegt, was bei Forschungseinrichtungen häufig der Fall ist, werden Betriebsräte gebildet. Auf diese ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) anwendbar. Sie nehmen wie Personalräte die kollektiven Interessen der Beschäftigten wahr. Häufig werden für verselbständigte 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. Studentische Beschäftigte sind in den meisten Bundesländern von der kollektiven Interessenvertretung vollständig ausgeschlossen; eine Ausnahme bildet Berlin, wo Tutorinnen und Tutoren die Einrichtung eines studentischen Personalrates durchgesetzt haben. 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 Gestaltung der Arbeitsplätze oder die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnik 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 führen in der Regel mindestens einmal jährlich eine Personalversammlung durch, deren Teilnahme zwar nicht verpflichtend, aber doch sehr angeraten ist. 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.

1.1.10 Arbeitsrecht

In Deutschland existiert kein zusammenfassendes Regelwerk aller arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie etwa ein Arbeitsgesetzbuch. Wesentliche Regelungen finden sich im Bürgerlichen Gesetzbuch. Einzelfragen, wie Urlaubsanspruch, Elternzeit, Befristungsrecht etc., sind in einer Vielzahl unterschiedlicher Gesetze geregelt. Zahlreiche

Bestimmungen insbesondere zur sozialen Absicherung finden sich im Sozialgesetzbuch. Seit dem 1.1.2015 gilt in Deutschland außerdem das Mindestlohngesetz, für das die Gewerkschaften mehr als ein Jahrzehnt gekämpft haben.

Einen guten Überblick über arbeitsrechtlich relevante Bestimmungen kann man sich etwa im Handbuch Arbeits- und Sozialordnung von Michael Kittner (BUND-Verlag, wird jährlich aktualisiert) verschaffen. Sowohl in den Universitätsbibliotheken als auch bei den Personal- und Betriebsräten steht diese oder eine vergleichbare Gesetzessammlung zur Verfügung.

1.2 Tarifliche Grundlagen

Für die im Arbeitsverhältnis beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Arbeitnehmer/innen) haben tarifvertragliche Regelungen eine besondere Bedeutung. Während für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (Beamten und Beamte) Vorgaben durch den Gesetzgeber bzw. den Dienstherrn 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 zwingenden Wirkung für eine Vielzahl von Personen selbständig und selbstverantwortlich zu regeln. Die Tarifvertragsparteien sollen insbesondere Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie andere Arbeitsbedingungen vertraglich festlegen können. Gesetzliche Regelungen dürfen dabei als Mindeststandards nicht unterschritten werden, es sei denn, das Gesetz selbst eröffnet diese Möglichkeit (Tariföffnungsklauseln). Darüber hinaus sind europarechtliche Vorgaben zu beachten. Sofern gesetzliche Regelungen die Tarifautonomie beschränken, wie zum Beispiel das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, muss sich dafür eine Grundlage in anderen Grundrechten finden. Im Falle der Befristung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft wurde hierfür vom Bundesverfassungsgericht die Wissenschaftsfreiheit herangezogen. Beschränkungen gibt es jedoch nur in sehr wenigen Bereichen. Weitgehend bleibt es den Tarifver-

tragsparteien vorbehalten, bestmögliche Regelungen auch für die Ausübung von Wissenschaft als Beruf zu schaffen. Deshalb sollte jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer darüber nachdenken, ob sie oder er Gewerkschaftsmitglied werden möchte. Nur für Mitglieder gelten die Tarifverträge unmittelbar und 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 sie dem Schutzbedürfnis der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung tragen. Das Bundesverfassungsgericht geht davon aus, dass die strukturelle Unterlegenheit einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch das kollektive Handeln der Tarifvertragsparteien 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 Bundesangestellten-tarifvertrages 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 verselbständigter 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 Regelungen des TV-L zur Anwendung.

In Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die eigene Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts sind, gelten der TV-L oder der TVöD i. d. R. über gesonderte Übernahmetarifverträge, die direkt mit den Einrichtungen abgeschlossen werden. Dabei sind auch Abweichungen vom TV-L oder TVöD möglich. Das ist z. B. in den Berliner Hochschulen oder an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main (als Stiftungsuniversität) der Fall. Das Land Hessen ist seit 2004 nicht mehr Mitglied in der TdL. Für die dortigen Landesbeschäftigten wurde daher ein eigener Tarifvertrag vereinbart, der sich im Wesentlichen am TV-L orientiert. Das Land Berlin ist dagegen nach vielen Tarifwirren seit 1. Januar 2014 wieder Mitglied in der TdL. Aufgrund des 2003 erfolgten Ausstiegs Berlins aus den Flächentarifverträgen gibt es aber auch hier noch vom TV-L abweichende Regelungen; die Angleichung an das Entgeltniveau der anderen Bundesländer muss bis spätestens Ende 2017 abgeschlossen sein. Die meisten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind bisher nicht Mitglied eines vertragsschließenden Arbeitgeberverbandes und damit nicht tarifgebunden, dies gilt für die gesamte Max-Planck- sowie die Fraunhofer Gesellschaft, innerhalb der Helmholtz- und der Leibniz-Gemeinschaft sind nur einzelne Institute Mitglied in Arbeitgeberverbänden von Ländern oder Kommunen. In vielen Arbeitsverträgen dieser Forschungseinrichtungen wird dennoch auf tarifvertragliche Regelungen Bezug genommen.

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).

Mit der Einführung des neuen Tarifrechts in den Jahren 2005 bzw. 2006 ist im Wesentlichen eine Veränderung beim Entgelt einhergegangen. Die Tarifvertragsparteien haben ein Entgeltsystem geschaffen, das unabhängig vom

Lebensalter und vom Familienstand ist. Dagegen spielt nun die einschlägige Berufserfahrung bei der Entgelthöhe eine entscheidende Rolle. Die Zuordnung zu den Entgeltgruppen wird durch Entgeltordnungen geregelt. Die Entgeltordnung zum TV-L trat am 1. Januar 2012 in Kraft, die für den TVöD Bund am 1. Januar 2014. Mit der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber (VKA) dauern die Verhandlungen über eine Entgeltordnung zum kommunalen Teil des TVöD noch an. Noch keine Entgeltordnung gibt es für die angestellten Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen (insbesondere Lehrkräfte für besondere Aufgaben) – für sie sind die einseitig von der TdL erlassenen „Lehrerrichtlinien“ einschlägig. Innerhalb der Entgeltgruppen ist ein Aufstieg in Stufen vorgesehen. Insgesamt sollte das neue Tarifsysteem 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 einzelne Bereiche. Dazu gehören die Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in § 40 TV-L. Diese sind neben und teilweise auch anstelle der Regelungen im allgemeinen Teil zu beachten und anzuwenden. Für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird etwa den Grundrechten auf Wissenschaftsfreiheit und Gewissensfreiheit besondere Beachtung geschenkt. Im TVöD konnten entsprechende Sonderregelungen bisher nicht verankert werden.

§ 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 im Wissenschaftsbereich wird ferner bei der Arbeitszeit, der Befristung, dem Urlaub etc. Rechnung getragen. Auch bei der Eingruppierung nach dem TV-L findet sich eine solche Regelungssystematik. Neben den allgemeinen gibt es besondere Tätigkeitsmerkmale. Für Beschäftigte in der Forschung gelten Sonderregelungen. Bei der Zuordnung zu den Entgeltstufen haben die Tarifvertragsparteien ebenfalls versucht, den spezifischen Bedingungen in der Wissenschaft Rechnung zu tragen. Für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken haben die Tarifvertragsparteien mit § 41 weitere Sonderregelungen geschaffen.

1.2.3 Überblick über geltende Tarifverträge

In einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung können aus den dargestellten Gründen ganz unterschiedliche tarifvertragliche Regelungen zur Anwendung kommen. Nach dem Nachweisgesetz (NachwG) 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. In der Regel erfüllt der Arbeitgeber seine Informationspflicht im Arbeitsvertrag. Zu den für das konkrete Arbeitsverhältnis geltenden 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 dem 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, z. B. Lecturer. 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.

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 haushaltsrechtliche Vorgaben dafür entscheidend, ob eine Beschäftigung im Beamten- oder im Arbeitsverhältnis erfolgt. Die Wahl eines Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn 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 Beamtinnen und Beamten durch Gesetz erhöht, wirkt dies unmittelbar. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedarf es einer Anpassung der Tarifverträge.

Die Personalkategorien geben auch keinen unmittelbaren 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. Dienstherrn obliegt dann die Entscheidung, sich für eine befristete oder unbefristete Bindung zu entscheiden. Für die Juniorprofessur sehen die Landesgesetze übereinstimmend vor, dass die Beschäftigung nur befristet erfolgen kann.

1.4 Arbeitgeber und Dienstherrn

Vertragspartner der Arbeitnehmerinnen und 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 Ver-

tragspartner 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 die Übertragung der Arbeitgeberstellung auf die Hochschulen diskutiert wird. Für die Hochschulen fielen damit die Fachaufsicht der Ministerien weg. Wesentlichere Probleme ergeben sich bei der Übertragung der Arbeitgeberstellung auf Hochschulen durch den Wegfall der Bindung an den Tarifvertrag. Denn die Hochschulen sind selbst nicht Mitglieder der TdL. Die Übertragung der Arbeitgeberstellung hätte also zur Folge, wie dies im Land Berlin und im Land Hessen zu sehen ist, dass die Hochschulen entweder durch einen Beitritt zu einem Arbeitgeberverband oder durch Abschluss eigener Tarifverträge Beschäftigungsbedingungen 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 Dienstherrn bestimmen. Folge ist, dass die Beamtinnen und 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 Beamtinnen und Beamten, Lehrbeauftragten, Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer, Stipendiatinnen und Stipendiaten) 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 doch 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 gemäß Art. 33 Abs. 2 GG 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 Einstellung die Bekanntgabe der beabsichtigten Stellenbesetzung voraussetzt. Teilweise besteht für Beamtenstellen eine Ausschreibungspflicht, weil diese auch mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besetzt werden können. Gesetzlich ist die Pflicht zur Ausschreibung von Arbeitnehmerstellen nicht in allen Bundesländern geregelt.

Beispiel: § 5 Abs. 1 Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG): Stellen- und Funktionsausschreibungen, 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 halten. Wird entgegen der gesetzlichen Vorgabe nicht ausgeschrieben, stellt allein dies eine Verletzung des Bewerberverfahrensanspruchs dar. Teilweise wird durch Vereinbarungen zwischen Personal- oder Betriebsrat mit

der Dienststelle eine Ausschreibung gewährleistet. Ob eine solche Pflicht begründet wurde, erfahren Sie bei Ihrer Personalvertretung.

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 Mitarbeitern ebenfalls auf eine Ausschreibung verzichtet werden. Gerade im Drittmittelbereich kann es immer wieder Ausnahmen geben, z. B. bei kurzfristigen Drittmittelvergaben 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 und keinen rechtlichen Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Bewerbungsgesprächen. 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 muss nach dem Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen werden. 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 zuständigen 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 (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern oder Rheinland-Pfalz sowie auch im Bund) 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 oder des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, oder wenn die begründete Besorgnis besteht, dass durch die Einstellung andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind es die Betriebsräte, die entsprechende Aufgaben übernehmen.

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, (...) entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer 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. 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 Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung 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 Arbeitgeber sind nach § 81 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und nehmen dazu frühzeitig mit der Arbeitsagentur Kontakt auf. Bewerben sich schwerbehinderte Menschen um einen solchen Arbeitsplatz, sind sie immer 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 Vorga-

ben nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, kann dies zu einem Schadensersatzanspruch führen. Zu den Rechten und deren Durchsetzung beraten die Landesverbände der GEW ihre Mitglieder.

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. In der Regel 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 solchen 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. 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 Beschäftigtenvertretungen 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 schriftlich, 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 Einsicht 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 im Geltungsbereich des TV-L müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden (§ 3 Abs. 6 TV-L; ähnliche Regelungen in anderen Tarifverträgen). Eine Äußerung muss ebenfalls zur Personalakte genommen werden. Dies soll sichern, dass die

Sicht der oder des Beschäftigten in der Personalakte festgehalten wird. Die Tarifverträge sehen vor, dass die Beschäftigten einen Anspruch auf Einsicht in die vollständigen Personalakten haben (§ 3 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 im öffentlichen Dienst schriftlich abzuschließen (vgl. etwa § 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 unbeachtlich. Unterschiedliche Auswirkungen können sich bei der Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergeben. Wird der Prozentsatz angegeben, führt eine Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit automatisch zu einer Änderung der individuellen Arbeitszeit. In der Regel wird in den Arbeitsverträgen vereinbart, dass jede Änderung des geltenden Tarifvertrages automatisch für das

Arbeitsverhältnis gilt (also auch bei einer Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit). Ist dagegen eine feste Stundenzahl vereinbart, wäre dafür eine Änderung des Arbeitsvertrages 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 Entgeltgruppe. Die Entgeltgruppe wird nicht frei durch die Vertragsparteien vereinbart. Sie bestimmt sich vielmehr nach dem geltenden 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 nach den §§ 12 ff. TV-L in Verbindung mit der Entgeltordnung zum TV-L. Nach der Tarifautomatik ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in die sich in Anwendung der Entgeltordnung ergebende Entgeltgruppe eingruppiert.

Weitere Informationen zum Entgelt finden Sie unter Ziffer 2.5.

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. Eine 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 immer wieder befristet werden – das heißt, es können sich grundsätzlich beliebig viele befristete Arbeitsverhältnisse aneinanderreihen –, soweit ein sachlicher Grund vorliegt. Zur Wirksamkeit von Befristungen kann man sich als GEW-Mitglied durch den jeweiligen Landesverband der GEW beraten lassen.

Weitere Informationen zur Befristung von Arbeitsverträgen finden Sie unter Ziffer 2.13.

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. wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter) festgehalten, in Drittmittelprojekten 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), durch die fachliche Qualifikation der 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.

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. 1 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 den 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 „ausreichende Gelegenheit“ zur eigenen Qualifizierung enthalten, wird damit nicht ein konkreter Teil der Arbeitszeit der eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit vorbehalten. Es ist daher sinnvoll, einen konkreten zeitlichen Anteil der Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung an der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit schriftlich festzulegen.

Dagegen besteht ein Anspruch auf einen bestimmten Qualifizierungsanteil, wenn das im jeweiligen Landeshochschulgesetz konkret geregelt ist.

Beispiel: § 110 Absatz 4 Satz 1 Berliner Hochschulgesetz:

Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen ist mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen.

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

2.2.3.5 Bezugnahmeklauseln

In Arbeitsverträgen sind die so genannten Bezugnahmeklauseln wichtig. In jedem Arbeitsvertrag wird festgelegt, welche tarifvertraglichen Vorschriften auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Hiernach bestimmt sich, ob der TV-L, der TVöD 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 tarifvertrags-schließenden 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 als GEW-Mitglied 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.

In der Regel 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 außerdem aus dem Betriebsverfassungsgesetz Vorgaben:

§ 81 Abs. 1 BetrVG Unterrichts- 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 im Geltungsbereich des TV-L eine Probezeit von sechs Monaten als vereinbart (§ 2 Abs. 4 TV-L). Ein Verzicht auf eine Probezeit – etwa nach langjähriger Tätigkeit in einer anderen Einrichtung – ist ebenso wie eine Verkürzung möglich. Bei befristeter Beschäftigung auf Grundlage des § 30 TV-L gelten im Tarifgebiet West nach § 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
- 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	Stunden	Minuten
Universität Heidelberg:	39	30
Universität Halle-Wittenberg:	40	
Techn. Universität Hamburg-Harburg:	38	30
Universität Düsseldorf:	39	50
Freie Universität Berlin	39	

Die Arbeitszeit wird in unterschiedlicher Form erfasst. Bei wissenschaftlichen Beschäftigten wird häufig 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).

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 bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmerinnen und 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 die entsprechenden Vorgaben 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. Anderenfalls läuft man Gefahr, dass die Arbeitszeit nicht berücksichtigt wird. Zum Schutz vor Konflikten sind klare Absprachen auch mit den Dienstvorsetzten 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.

2.3.1 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 oder 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 Beschäftigungsum-

fangs 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 Beschäftigungsumfanges 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 Beschäftigungsumfanges vor.

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

2.4 Lehrverpflichtungen

Die Lehre ist ein zentraler Bestandteil der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Tätigkeit an den Hochschulen. In welchem Umfang von welcher Beschäftigtengruppe gelehrt wird, regeln die Lehrverpflichtungsverordnungen. Diese 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 Zählinheit 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
- Professorinnen und Professoren mit Lehrtätigkeit in künstlerischen Fächern 18 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 4 bis 6 LVS
- künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit befristeten Verträgen bis zu 9 LVS
- Lehrkräften für besondere Aufgaben mit Lehraufgaben in wissenschaftlichen Fächern 16 LVS
- Lehrkräften für besondere Aufgaben mit Lehraufgaben in anwendungsbezogenen oder künstlerischen Fächern bis zu 24 LVS
- unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 8 LVS

An den Fachhochschulen beträgt die Lehrverpflichtung in der Regel bei:

- Professorinnen und Professoren 18 LVS
- 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. a., 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 (Arbeitnehmer/innen) wird die Anwendung der jeweils geltenden Lehrverpflichtungsverordnung im Arbeitsvertrag vereinbart 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, welcher 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. Da die meisten Beschäftigten in Hochschule und Forschung im Geltungsbereich des TV-L arbeiten, werden insbesondere Entgeltgruppen, -stufen und weitere Regelungen aus diesem Tarifvertrag detailliert dargestellt. In anderen Bereichen etwa des TVöD, des Tarifvertrages für das Land Hessen o. a. gelten häufig – aber nicht zwangsläufig – vergleichbare Regelungen.

2.5.1 Wie lese ich meinen Gehaltsnachweis?

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

- Steuermerkmale (Steuerklasse, Kinderfreibeträge, Zugehörigkeit zu einer Kirche oder einer öffentlichen Religionsgemeinschaft)
- Entgeltgruppe
- Erfahrungsstufe (Stufe)
- Geburtsdatum
- Beschäftigungsumfang in Prozent (z. B. 100 Prozent bei Vollzeitbeschäftigung)
- 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, Kassennummer, Beitragssatz)

Sollten die persönlichen Angaben fehlerhaft erfasst sein, kann dies zu falschen Vergütungsberechnungen führen. Bei Zweifeln an den Daten bzw. Problemen mit den Abkürzungen empfiehlt es sich, bei der Personalstelle bzw. der Bezügestelle nachzufragen. Sie können sich als GEW-Mitglied 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 aber 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 – ansonsten sind sie verfallen. 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 z. B. 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 geltenden 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) übertragenen Tätigkeiten nach den §§ 12 ff. TV-L in Verbindung mit der Entgeltordnung zum TV-L. Die in der Vergangenheit zusätzlich gewährten familien- und kinderbezogenen Vergütungsbestandteile sind mit der Neufassung des Tarifwerks bis auf Besitzstände bei übergeleiteten Beschäftigten entfallen. In der Entgeltordnung sind die sogenannten Tarifmerkmale festgelegt, nach denen sich die Eingruppierung richtet. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten sind danach in der Regel in die Entgeltgruppe 13 TV-L eingruppiert. Für jedes Arbeitsverhältnis kann man so die Entgeltgruppe ermitteln.

Beispiel: Entgeltgruppe 13

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

Dazu Protokollerklärung Nr. 1:

- (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 Masterstudienangang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich 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 Praxissemester, 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.

2.5.3 Stufen

Innerhalb der Entgeltgruppen kennen TVöD und TV-L Berufserfahrungsstufen. Für die Stufenzuordnung gibt es mit § 16 TVöD, § 16 TV-L und den Sonderregelungen in § 40 TV-L komplexe Vorgaben. Während bei der Zuordnung zu Entgeltgruppen die Tarifautomatik greift, verbleiben bei der Stufenzuordnung Spielräume für Vereinbarungen und für die Berücksichtigung von weiteren förderlichen beruflichen Erfahrungen.

Tabellenentgelt ab 1. März 2015 im TV-L; vorläufige Angaben (in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.118,75	4.566,61	4.735,28	5.334,35	5.788,02	–
14	3.729,09	4.136,20	4.374,67	4.735,28	5.287,81	–
13	3.438,28	3.816,32	4.019,89	4.415,39	4.962,10	–
12	3.083,48	3.420,82	3.897,74	4.316,51	4.857,41	–
11	2.978,79	3.298,69	3.537,14	3.897,74	4.421,21	–
10	2.868,29	3.182,35	3.420,82	3.659,28	4.112,96	–
9	2.536,75	2.810,11	2.949,71	3.333,58	3.636,03	–
8	2.373,90	2.629,82	2.746,13	2.856,65	2.978,79	3.054,40
7	2.222,68	2.461,14	2.618,18	2.734,50	2.827,58	2.908,98
6	2.181,97	2.414,61	2.530,94	2.647,27	2.722,87	2.804,29
5	2.088,90	2.309,92	2.426,25	2.536,75	2.624,00	2.682,16
4	1.984,21	2.199,43	2.344,82	2.426,25	2.507,68	2.560,01
3	1.955,13	2.164,52	2.222,68	2.315,74	2.391,35	2.455,32
2	1.803,91	1.995,84	2.054,02	2.112,17	2.245,94	2.385,54
1	–	1.606,17	1.635,23	1.670,13	1.705,04	1.792,28

Hinweise: Es handelt sich um vorläufige Angaben. Für Lehrkräfte für besondere Aufgaben gelten besondere Tabellen. Die jeweils aktuellen Entgelttabellen für alle Beschäftigtengruppen sowie Besoldungstabellen für Beamtinnen und Beamte finden sich auf der Seite der GEW: www.gew.de.

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin war im vorherigen Fristvertrag beim selben Arbeitgeber bereits ein Jahr lang in Stufe 2. Bei erneuter Einstellung (ohne schädliche Unterbrechung) kommt sie wieder in Stufe 2. Die bereits zuvor absolvierten Zeiten von einem Jahr werden berücksichtigt. Sie erreicht also bereits nach weiteren 12 Monaten die Stufe 3 (ansonsten erst nach zwei Jahren).

Eine schädliche Unterbrechung liegt vor, wenn zwischen dem Ende des Vertrages und dem Beginn des neuen Vertrages mehr als sechs Monate, bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 TV-L mehr als zwölf Monate liegen. Mit einschlägiger Berufserfahrung von mindestens drei Jahren aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erfolgt die Einstellung in die Stufe 3. Nach den Sonderregelungen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen in § 40 TV-L sind bei Einstellung von Beschäftigten in den Entgeltgruppen 13 bis 15 Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung an anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen unabhängig von der Dauer der Unterbrechung grundsätzlich anzuerkennen. Dasselbe gilt bei der Einstellung von Beschäftigten in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn diese im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung oder Auswertung- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. Diese Sonderregelungen gibt es bisher nicht im TVöD.

Tipp

Mit den **Berliner Hochschulen** (mit Ausnahme der HTW) ist tarifvertraglich eine vom TV-L abweichende Regelung zur Berücksichtigung von Berufserfahrungen vereinbart (§ 16 Absatz 2 TV-L). Informationen dazu findet man unter www.gew-berlin.de/.

Was ist überhaupt „einschlägige“ Berufserfahrung?

Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L definiert:

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

Ob eine Berufserfahrung „einschlägig“ ist, müssen die Arbeitgeber in eigener Zuständigkeit unter Beachtung der tarifvertraglichen Vorgaben und der Rechtsprechungen entscheiden. Als Orientierung kann der Kommentar zum TV-L von Clemens/Scheurig/Steingen/Wiese dienen:

Zitat aus Rn 40 zu § 16 Absatz 2 TV-L:

Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 ist einschlägige Berufserfahrung eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Ausreichend kann aber

auch eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit sein, vorausgesetzt, sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Maßgeblich ist, 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 sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe.

Ist eine Berufserfahrung „einschlägig“, besteht auf ihre Berücksichtigung unter Beachtung der tarifvertraglichen Vorschriften ein Rechtsanspruch. Bei Problemen steht der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen.

Nur die tarifvertraglich geregelten Berufspraktika sind als einschlägige Berufserfahrung anerkannt. Sonstige Praktika, Tätigkeiten mit Stipendium oder Tätigkeiten als studentische Hilfskraft (mit Abschluss) werden dagegen nicht anerkannt. Anwendungsprobleme gibt es bei Tätigkeiten als sogenannte wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft. Maßgeblich ist hier, ob gleichartige Tätigkeiten vorliegen. Das kann im Einzelfall möglich sein.

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 (sogenannte förderliche Zeiten). § 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 diesen Normen Gebrauch macht. Im Unterschied zu den „einschlägigen“ Berufserfahrungen besteht auf die Berücksichtigung „förderlicher“ Zeiten kein Rechtsanspruch. Inzwischen gibt es in zahlreichen Einrichtungen auf Druck der Personal- oder Betriebsräte sowie der Gewerkschaften Regelungen, welche Zeiten ggf. als förderliche berufliche Erfahrungen anerkannt werden. Das betrifft in erster Linie Stipendienzeiten während der Promotion, aber teilweise auch bestimmte freiberufliche Tätigkeiten. Man sollte sich daher vor Vertragsabschluss immer kundig machen, welche Regelungen vor Ort gelten, wie die Praxis in der Einrichtung ist und welche Nachweise für die Anerkennung von förderlichen beruflichen Erfahrungen zu erbringen sind.

2.5.4 Stufenlaufzeiten

Innerhalb der Entgeltgruppe kann der/die Beschäftigte nach Berufserfahrung 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. Eine Befristung entsprechender Zulagen ist zulässig, ein Anspruch auf eine Zulage besteht nicht.

§ 16 Abs. 5 1 TV-L in der Fassung des § 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.“

2.5.6 Sonderzahlung, Leistungszulage, Prämie

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

§ 18 Abs. 2 TV-L in der Fassung des § 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 der Fassung des § 40 Nr. 6 TV-L einmalige Leistungsprämien zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.

Ein Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Gewährung dieser Zulagen und Prämien 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.

2.5.7 Entgeltgruppe und Direktionsrecht

Die jeweilige Entgeltgruppe 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 für Sie zuständigen Landesverband der GEW beraten.

2.5.9 Jahressonderzahlung

Beschäftigte, die am 1.12. 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 Jahressonderzahlung 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. Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 31.08. des Jahres begonnen, 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.

Bei der Bemessung der Jahressonderzahlung sind alle Arbeitsverhältnisse einzubeziehen, die im Kalenderjahr mit demselben Arbeitgeber bestanden haben. Das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis unterbrochen war (z. B. wegen mehrerer Fristverträge). Das hat das Bundesarbeitsgericht in einem von der GEW vertretenen Fall entschieden (BAG vom 12.12.2012, 10 AZR 922/11). Das gilt allerdings nicht, wenn es sich um unterschiedliche Arbeitgeber gehandelt hat. Dann sind nur die Zeiten des Arbeitsverhältnisses maßgebend, das den 1. Dezember einschließt.

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.

2.5.10 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 Arbeitsagentur. Die Ansprüche und entsprechenden Zahlungen richten sich nach dem Bundeskindergeldgesetz bzw. dem Einkommensteuergesetz. 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 Personalstellen der jeweiligen Arbeitgeber für Rückfragen zur Verfügung.

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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Mitglieder der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Beitragssatz beträgt 18,7 Prozent des Bruttoentgelts, Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in übernehmen hiervon jeweils die Hälfte. Zur Bestimmung des Beitragssatzes wird nur Einkommen bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze herangezogen. Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt 2015 monatlich 6.050 Euro (West) bzw. 5.200 Euro (Ost).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sind in der VBL pflichtversichert. 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.

Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten nur Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten und haben dadurch keine Möglichkeit, die Wartezeit von fünf Jahren zu erfüllen. Für sie konnten die Gewerkschaften eine Sonderregelung erreichen (§ 2 Abs. 2 ATV): Befristet Beschäftigte in Wissenschaft und Forschung können sich von der VBL-Pflichtversicherung befreien lassen und sich stattdessen in der VBLextra versichern. In der VBLextra wird keine Mindestbeitragszeit vorausgesetzt, das heißt, bereits der erste Beitrag führt zu einem späteren Rentenanspruch. Im Gegenzug sind die garantierten Leistungen etwas geringer als in der VBLklassik. Wer sich für eine Versicherung in der VBLextra entscheidet, muss dies innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Tätigkeit beim Arbeitgeber beantragen.

Informationen zum Thema finden sich auf den Internetseiten der VBL (www.vbl.de), außerdem kann man sich mit Fragen zur VBLextra an researchers@vbl.de wenden.

2.5.12 Freiwillige Zusatzversicherungen

Grundsätzlich muss jede und 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.

Tipp

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 aus Versicherungen und Banken.

2.5.13 Zahlung des Entgelts

Das Entgelt wird am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto gezahlt (etwa § 24 TV-L). 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. Anderenfalls 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 Werktage.
- (2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.“

§ 4 BUrlG – Wartezeit

„Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.“

§ 5 Abs. 1 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. Das Bundesarbeitsgericht hat am 20.03.2012 (9 AZR 529/10) entschieden, dass die bisherige Staffelung des Urlaubsanspruchs nach dem Lebensalter in den Tarifverträgen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Die Gewerkschaften haben nach dieser Entscheidung zunächst im Bereich des TV-L und inzwischen auch im TVöD durchgesetzt, dass alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Lebensalter den bisher für die höchste Altersgruppe geltenden Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr haben.

§ 26 Abs. 1 S. 1-3 TV-L:

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

Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Bruchteile bleiben unberücksichtigt, wenn weniger als ein halber Urlaubstag errechnet wird. Im Übrigen wird aufgerundet. Wird dagegen bei einer Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeit weiter auf fünf Tage in der Woche verteilt, besteht der volle Urlaubsanspruch.

Der Erholungsurlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Soweit Urlaub übertragen wird, muss er von Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Bereich des TV-L bis zum 30. September des Folgejahres genommen worden sein.

Im Geltungsbereich des TVöD kann der Urlaub nur bis 31. März des Folgejahres übertragen werden. Kann er wegen Krankheit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses 1/12 des tariflichen Urlaubsanspruchs zu. So ergibt sich etwa für ein Arbeitsverhältnis, das am 1. September beginnt und bis Ende des Jahres läuft (vier Monate) ein Urlaubsanspruch von 10 Arbeitstagen (vier mal 1/12 des tariflichen Urlaubsanspruchs von 30 Arbeitstagen). Endet das Arbeitsverhältnis nach mindestens sechsmonatigem Bestehen im zweiten Halbjahr eines Kalenderjahres, steht als Urlaub der volle gesetzliche Mindestanspruch von 20 Arbeitstagen (24 Werktagen) zu, sofern die tarifliche „Zwölfstel-Regelung“ nicht günstiger ist. Beginnt das Arbeitsverhältnis im ersten Halbjahr und besteht im Kalenderjahr mindestens sechs Monate, entsteht ebenfalls der volle gesetzliche Mindestanspruch von 20 Arbeitstagen, ggf. im laufenden Kalenderjahr bereits bei einem vorhergehenden Arbeitgeber gewährter Urlaub wird allerdings angerechnet (§ 6 BUrlG).

Arbeitnehmer/innen haben den Urlaubsanspruch grundsätzlich geltend zu machen. Auch eine Übertragung von Resturlaub in das nächste Kalenderjahr sollte immer geltend gemacht werden, um spätere Auseinandersetzungen zu vermeiden. 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 Arbeitnehmer/innen aus sozialen Gründen (z. B. schulpflichtige Kinder) 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. Bei bestimmten Anlässen wird nach den tarifvertraglichen Regelungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt (§ 29 TV-L bzw. TVöD).

Arbeitsbefreiung nach TV-L/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 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 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	ein Arbeitstag im Kalenderjahr bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr 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.

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).

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 Besitzstandszulagen entfallen.

2.6.2 Pflegezeit

Seit dem Jahr 2008 besteht auf der Grundlage des Pflegezeitgesetzes (PflfZG) ein Anspruch auf Freistellung bei kurzzeitiger 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, seit Anfang 2015 gibt es in diesem Fall aber eine gesetzliche Lohnersatzleistung: Als Pflegeunterstützungsgeld werden in der Regel 90 Prozent des wegfallenden Nettoentgelts gezahlt.

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. Die Dauer einer vollen Freistellung kann maximal sechs Monate betragen, eine Reduzierung auf eine Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden ist für bis zu 24 Monate möglich, mit Zustimmung

des Arbeitgebers sind Verlängerungen innerhalb dieses Zeitraums möglich. Der Rechtsanspruch auf Freistellung ist unter anderem von der Betriebsgröße abhängig. Das Entgelt wird während der Pflegezeit nicht fortgezahlt, seit Anfang 2015 gibt es aber einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, das beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Angelegenheiten beantragt werden kann. § 5 PflfZG 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.

Nicht alle Bundesländer haben einen Freistellungsanspruch für Bildung gesetzlich normiert: In Bayern und Sachsen fehlt bislang eine solche Regelung. Baden-Württemberg und Thüringen planen aktuell die Einführung entsprechender Gesetze. 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 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern 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 Drittmittelgeber. 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 abgefahrte Meilen bzw. Strecken Bonuspunkte auf einem persönlichen Konto gutschreiben zu lassen bzw. Vergünstigungen in irgendeiner 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 im Arbeitsvertrag oder im einschlägigen 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 im Wege der Versetzung oder durch eine auf die Dauer von mehr als drei Monaten angelegte Abordnung in einer Dienststelle oder einem Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes tätig werden, so sind sie vorher zu hören. Neben Abordnung und Versetzung sieht der Tarifvertrag auch die Möglichkeit der Zuweisung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Dritte 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 (Personalgestaltung). Das Arbeitsverhältnis bleibt zum bisherigen Arbeitgeber bestehen. Der Fall der Personalgestaltung 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 Tarifrecht des öffentlichen Dienstes spielt die Berufserfahrung eine entscheidende Rolle für die Höhe des Entgelts. 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 die Berufserfahrung in der Wissenschaft bei der Einstufung in der Regel anerkannt wird. Die GEW setzt sich dafür ein, dass diese wissenschaftsspezifischen 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.

Tipp**Wie sollte man beim Wechsel des Arbeitgebers vorgehen?**

Am besten kennen Sie die Tarifverträge und können souverän mit ihnen umgehen. Dann sind Überraschungen ausgeschlossen. Allerdings ist das angesichts der verschiedenen Tarifbereiche nahezu unmöglich.

Wer den Arbeitgeber wechselt, sollte sich unbedingt rechtzeitig vorher über die tariflichen Regelungen und die daraus u. U. 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.

Nach dem Tarifsystem des TVöD/TV-L sind die Arbeitgeber nicht starr an die Regelungen zu den Erfahrungs-

stufen gebunden. 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. Bitte beachten Sie, dass die lediglich unverbindliche Angabe eines Entgelts rechtlich nicht verbindlich ist. Nur die schriftlich vereinbarten Bedingungen sind maßgeblich.

2.9 Nebentätigkeiten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die der TV-L Anwendung findet, müssen alle Nebentätigkeiten rechtzeitig vor ihrer Aufnahme schriftlich beim Arbeitgeber anzeigen (§ 3 Abs. 3 in der Fassung des § 40 Nr. 2 TV-L). Im Geltungsbereich des TVöD sind nur Nebentätigkeiten gegen Entgelt anzuzeigen (§ 3 Abs. 3 TVöD). Einer Genehmigung bedarf es aber in beiden Fällen nicht. Die Nebentätigkeit kann allerdings vom Arbeitgeber untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

Im Wesentlichen kommen drei Gründe in Betracht, aus denen der öffentliche Arbeitgeber Beschäftigten eine Nebentätigkeit untersagen darf: Eine Nebentätigkeit darf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.

Für die Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden. Bei einer nicht untersagten Nebentätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes besteht grundsätzlich keine Ablieferungspflicht. Eine Anrechnung auf das aus dem Arbeitsverhält-

nis erzielte Entgelt findet ebenfalls nicht statt. Der Tarifvertrag verweist dabei 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 jeweils geltenden Bestimmungen können Sie sich von den Landesverbänden der GEW beraten lassen.

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 („Karenztage“) besteht nach Entgeltfortzahlungsgesetz grundsätzlich keine Nachweispflicht, der Arbeitgeber kann allerdings auch bereits vor dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen. Es gibt keine Regelung, wie oft von diesen Karenztagen Gebrauch gemacht werden kann.

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 von 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 im öffentlichen Dienst vom Arbeitgeber ein Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 TV-L und TVöD 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 seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Der Krankengeldzuschuss gleicht die Differenz zwischen dem Bruttokrankengeld und der bisherigen Nettovergütung aus. Die erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten so insgesamt ihr 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 Jahreseinkommen bereits mit Beginn der Beschäftigung die Jahresarbeitsentgeltgrenze des SGB X überschreitet (im Jahr 2015: 54.900 Euro), sind nicht gesetzlich versicherungspflichtig. Gleiches gilt für Beschäftigte, deren Einkommen im letzten Kalenderjahr über der Jahresarbeitsentgeltgrenze lag und die voraussichtlich auch im nächsten Kalenderjahr so viel verdienen werden. Sie können wählen, ob sie sich freiwillig in einer gesetzlichen oder in einer privaten Krankenkasse versichern. Eine private Krankenversicherung will aber gut überlegt sein, da sie mit diversen Risiken und Nebenwirkungen behaftet ist. Man sollte sich vorher ausführlich beraten lassen.

Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind immer nur bis zur sogenannten Beitragsbemessungsgrenze bzw. bis zu einem bestimmten Nettoeinkommen zu entrichten. Die Beitragsbemessungsgrenze wird von dem für die Krankenversicherung zuständigen Bun-

desministerium bekannt gegeben. Aktuelle Bezugswerte kann man sowohl über die Krankenkassen als auch über das jeweils zuständige Bundesministerium erfragen. Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung beträgt 2015 4.125,- Euro.

Die Beitragshöhe in der gesetzlichen Krankenversicherung ergibt sich durch gesetzliche Regelung in Verbindung mit den Satzungen der jeweiligen Krankenkassen. Der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung liegt bei 14,6 Prozent, hiervon werden 7,3 Prozent vom Arbeitgeber und 7,3 Prozent von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gezahlt. Seit Anfang 2015 haben die Krankenkassen die Möglichkeit, über den allgemein geltenden Beitragssatz hinaus einkommensabhängige Zusatzbeiträge zu erheben, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu zahlen sind. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz beträgt aktuell 0,9 Prozent. Pauschale Zusatzbeiträge in festen Eurobeträgen dürfen die Krankenkassen dagegen nicht mehr erheben.

Die gesetzliche Pflegeversicherung ist unter dem Dach der gesetzlichen Krankenversicherung eingerichtet. Auch hier gilt, dass die Beitragssätze aufgrund der gesetzlichen Vorgaben bemessen werden. Zum 1.1.2015 beträgt der Beitragssatz 2,35 Prozent, er wird von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Regel zu gleichen Teilen gezahlt, in Sachsen zahlen jedoch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen höheren Anteil als die Arbeitgeber. Zu den jeweils geltenden Beitragssätzen erhalten Sie Informationen bei allen Krankenkassen. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen eine Kranken- und Pflegeversicherung nachweisen.

2.11 Mutterschutz

Das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter oder kurz Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle erwerbstätigen Mütter bzw. werdenden Mütter. Für Beamtinnen 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 aber nicht festgelegt. Die gesetzlichen Schutzvorschriften 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.

2.11.2 Kündigungsverbot

Eine Kündigung während der Schwangerschaft – auch in der Probezeit! – ist unzulässig (§ 9 MuSchG). Kündigt der Arbeitgeber in Unkenntnis der Schwangerschaft, kann die Mitteilung der Schwangerschaft unverzüglich nachgeholt 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.

2.11.3 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, Stäuben, 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 Betriebsärzte sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Personal- und Betriebsräte.

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, sie erklären sich ausdrücklich dazu bereit. 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 Frauen in einem Arbeitsverhältnis durch das Mutterschaftsgeld und einen Arbeitgeberzuschuss abgesichert. Während der Mutterschutzfrist erhält die Frau so ihre bisherige Nettovergütung. Sie erhält 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.

2.11.8 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. Voraussetzung 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 befindet. Elternzeit kann grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres von einem oder von beiden Elternteilen ganz oder anteilig genommen werden. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Teil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres 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 Arbeitgebers 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 des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit ist grundsätzlich 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.

Elterngeld

Zu den Ansprüchen auf Gewährung des Elterngeldes 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

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 seit 2007 im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Nach diesem Gesetz orientiert sich die Zulässigkeit befristeter Verträge an der Beschäftigungsdauer.

Kein Arbeitsverhältnis muss befristet abgeschlossen werden. § 1 Abs. 2 WissZeitVG 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 TzBfG kennt die kalendermäßige Befristung und die Zweckbefristung. Die Zweckbefristung zielt auf das Erreichen eines Zwecks (z. B. Vertretung, Erledigung nicht dauerhafter Aufgaben). Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge bestimmt sich 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 weitere sachliche 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. 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 verschiedenen 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. Nimmt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer also mit Kenntnis und Billigung der für das Personal Verantwortlichen die Beschäftigung auf, ohne dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde, führt dies zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der Befristungsdauer. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Die Vertragsparteien können vereinbaren, dass der Arbeitsvertrag auch während der Laufzeit durch eine ordentliche Kündigung beendet werden kann. Wird keine Sonderregelung getroffen, bleibt es bei der Beendigung durch Fristablauf. Befristete Arbeitsverhältnisse, die für mehr als fünf Jahre abgeschlossen wurden, können durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden.

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 (analog im TVöD) 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 ergibt sich daraus aber nicht.

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) weiter beschäftigt, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert (§ 15 Abs. 2 TzBfG). Der Arbeitgeber kann dieser Wirkung unverzüglich widersprechen. 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 ist zumindest die Leiterin oder der Leiter der Personalstelle 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 dem 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 Arbeitnehmer/innen über unbefristete Arbeitsplätze, die er zu besetzen beabsichtigt, zu informieren. Eine Information an einer allen Arbeitnehmer/innen zugänglichen Stelle ist ausreichend. Würde der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nicht nachkommen, könnten sich hieraus Schadensersatz-

ansprüche 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 Weiterbildungswünsche 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 (WissZeitVG) bestimmt die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Neben wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll 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 nunmehr 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 Qualifikationsverhältnisse, ob auf einen Abschluss oder die Vermittlung von Kenntnissen oder Erfahrungen abzielend, regeln. Lehrkräfte für besondere Aufgaben nehmen hingegen regelmäßig unbefristet Daueraufgaben wahr. Die Landeshochschulge-

setze sehen daher teilweise ausdrücklich eine unbefristete Beschäftigung vor. Das Bundesarbeitsgericht hat inzwischen mit Urteil vom 1. Juni 2011 (7 AZR 827/09) 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. Gleiches gilt für Studienberaterinnen und -berater (Arbeitsgericht Frankfurt am Main, 18.2.2014, 4 Ca 7167/13). Die Urteile sind mit Unterstützung des Rechtsschutzes der GEW erstritten worden. Möglicherweise sind nach Maßgabe der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts neben den genannten Gruppen die Arbeitsverträge mit weiteren Beschäftigten rechtswidrig befristet worden: In Betracht kommen z. B. weitere Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben, aber auch Beschäftigte, die im Wissenschaftsmanagement tätig sind. GEW-Mitglieder, die zum genannten Personenkreis gehören, können sich an ihre Landesrechtsschutzstelle wenden, um zu prüfen, ob eine Entfristungsklage aussichtsreich ist.

Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Weiterführende **Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz** sowie zur fortlaufenden Rechtsprechung sind über die Rechtsschutzstellen der GEW zugänglich und werden über die Homepage der GEW öffentlich gemacht: www.wissenschaft.gew.de.

Die GEW Berlin hat 2014 einen Ratgeber zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz herausgegeben, der abrufbar ist unter www.gew-berlin.de/4536.php.

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 strittig. Zu den Rechtsschutzmöglichkeiten sowie zur Rechtsprechung können Sie sich beim jeweiligen Landesverband der GEW informieren.

Die Befristungsregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gelten 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 ohne sachlichen Grund 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. Dabei kommt es nicht darauf an, ob tatsächlich promoviert oder eine Promotion angestrebt wird. Was Gegenstand des Vertrages ist, bestimmen die Arbeitsvertragsparteien. Erfolgte eine Beschäftigung insgesamt 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 Haushaltsmitteln 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: Betragen befristete Beschäftigungszeiten zusammen mit Promotionszeiten ohne Arbeitsverhältnis (auch im Ausland) bis zum Abschluss der Promotion weniger als sechs Jahre, kann die Differenz zu sechs Jahren auch nach Abschluss der Promotion noch für eine befristete Beschäftigung genutzt werden.

Beispiel:

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

Seit dem Jahr 2007 verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer (vor der Promotion bzw. nach der Promotion) bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (sogenannte familienpolitische Komponente nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG). Achtung: Ein Rechtsanspruch auf Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages ergibt sich daraus 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 ohne Sachgrund nach WissZeitVG befristete 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 wissenschaftliche, 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 arbeitsgerichtlichen 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 selbst und am besten schriftlich 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, also nur auf ohne sachlichen Grund befristete abgeschlossene Verträge. 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etwa nach Vertragsverhandlungen auf den Schutz des Vertrauens berufen können. Ein solcher Fall kann vorliegen, wenn die Einstellung vom Personalverantwortlichen verbindlich zugesagt wurde, der/die Arbeitnehmer/in einen bestehenden Vertrag kündigt und dann kein Vertrag geschlossen werden soll. Der/die Arbeitnehmer/in ist für das Vorliegen eines entsprechenden 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 anschließenden Abschluss eines Vertrages nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz entgegenstehen. Nicht angerechnet werden studentische Beschäftigungszeiten vor Abschluss des Studiums (§ 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG). Strittig ist, ob dazu auch Zeiten während des Masterstudiums zählen. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 8.8.2012 (Az 15 Sa 1002/12) festgestellt, dass diese Ausnahme für Zeiten einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft während des Erststudiums bis zum Abschluss des Masters, Magisters, Diploms oder Staatsexamens gelte. Zeiten der Beschäftigung während eines Zweitstudiums sind dagegen voll zu berücksichtigen, sofern ihr Umfang mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. Damit besteht aber immer noch keine abschließende rechtliche Klarheit.

Das ursprünglich allein an der Höchstbefristungsdauer orientierte Schutzkonzept wurde vom Gesetzgeber ebenfalls im Jahr 2007 gelockert. Nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals auch dann zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte 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 demnach grundsätzlich unbegrenzt befristet erfolgen. Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit einem Urteil vom 6.11.2013 (11 Sa 226/13) allerdings festgestellt, dass Kettenbefristungen aufgrund geltender EU-Richtlinien auch im Drittmittelbereich Grenzen gesetzt sind.

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 Teilzeit- 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 Vorschriften 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 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 befristeter beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt inzwischen ca. 90 Prozent. Befristete Arbeitsverträge nehmen Arbeitsverhältnisse 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.

Befristung nach WissZeitVG: Beispielfälle

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 Juniorprofessur (im Beamtenverhältnis 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.

Tipps und Hinweise

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

Prüfen Sie Ihren Arbeitsvertrag, bevor Sie ihn unterschreiben bzw. lassen Sie ihn prüfen. Verschaffen Sie sich dabei Klarheit darüber, auf welcher Rechtsgrundlage Ihr Vertrag befristet werden soll. 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 Befristungshöchstdauer und den grundsätzlichen Verzicht auf Befristungen bei Lehrkräften sowie beim nichtwissenschaftlichen Personal vorsehen.

2.14 Arbeitsschutz

Grundsätzlich sind die Arbeitgeber für den Arbeitsschutz und die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes sowie anderer in Frage kommender gesetzlicher Schutzvorschriften (z. B. Mutterschutzgesetz) 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 Erkenntnisse 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. Dabei sollen sie Unterstützung bei den Betriebsärzten einholen (insbe-

sondere bei der für Schwangere notwendigen Gefährdungsbeurteilung) und eng mit den Beschäftigtenvertretungen zusammenarbeiten. Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren.

Da auch Beschäftigte der Hochschulen und Forschungseinrichtungen z. B. als Arbeitsgruppenleiter/in, Fachvorgesetzte/r oder Hochschullehrer/in in gewisser Weise Arbeitgeberfunktion wahrnehmen, sollten sie sich frühzeitig mit den Verpflichtungen zum Arbeitsschutz vertraut machen. Gerade die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung wird von den Arbeitgebern gern auf Bereichsverantwortliche vor Ort delegiert. In dem Fall sollte man sich fachkundigen Rat und Unterstützung holen.

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 den Personal- oder Betriebsrat 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 abhängig beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat 1998 Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis festgelegt, die im Juli 2013 in einer aktualisierten Fassung beschlossen wurden. Diese enthalten neben der Qualitätssicherung in 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 Datenschutzbeauftragten 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 und Forschungseinrichtungen zu. Die so gewonnenen Bilder und Daten über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen strengen Datenschutzbestimmungen. Bei der Installation solcher Anlagen müssen immer auch der Personal- oder Betriebsrat 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 Personal- bzw. Betriebsrat.

2.16.2 Private Telefongespräche und Internetnutzung

Die private Nutzung von Telefon und Internetzugang am Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht gestattet. Viele Einrichtungen 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 deshalb 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 und TVöD verpflichtet die Vertragsparteien, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Anderenfalls verfallen sie; sie sind also auch gerichtlich nicht mehr durchsetzbar. Wird das Entgelt nicht oder nicht vollständig gezahlt, muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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. Daher sollte man Ansprüche nicht per E-Mail, sondern immer mit einem Schreiben (mit Unterschrift) geltend machen und sich den Erhalt des Schreibens von der Personalstelle bestätigen lassen.

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, um die Anweisung prüfen zu lassen. 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 Arbeitnehmer/innen nur in den seltensten Fällen auf Dauer erreicht werden.

Tipp

Es empfiehlt sich, bei Anzeichen von schweren Misstimmungen mit dem Vorgesetzten rechtzeitig Rat und Hilfe bei der Personalvertretung einzuholen. Bei drohender Kündigung sollte diese sofort aufgesucht werden; Gewerkschaftsmitglieder wenden sich gleich an ihre Rechtsschutzstelle. 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 (Auflösungs- bzw. Aufhebungsvertrag) 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 im Allgemeinen mit Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze (etwa § 39 Abs. 1 TV-L).

2.19.1 Auflösungsvertrag

Eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ohne Bindung an Kündigungsfristen ist durch Aufhebungsvertrag möglich. Mit einem Auflösungsbegehren 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 Arbeitsverhältnisses – also der Abschluss eines Aufhebungsvertrages – führt in der Regel zu einer Sperrzeit und zur Minderung der Anspruchsdauer beim Bezug von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit. 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 wegen anderweitiger Arbeitsaufnahme keine Leistungen der Bundesagentur 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 notwendigerweise zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus können tarifvertragliche Ansprüche entfallen (z. B. die Jahressonderzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember beendet wird). 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 hinaus

Soll das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt des Erreichens der abschlagsfreien Regelaltersgrenze fortgesetzt werden, bedarf es eines neuen Arbeitsvertrages (§ 33 Abs. 5 TV-L und TVöD). Dieses Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet geschlossen werden. Es ist jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende kündbar, sofern nichts anderes vereinbart wird.

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 sind die gesetzlich sowie ggf. die tariflich (§ 34 TV-L bzw. TVöD) festgelegten Kündigungsfristen einzuhalten.

Übersicht Kündigungsfristen nach § 34 Abs. 1 TV-L (analog § 34 Abs. 1 TVöD)

(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 einen 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. In den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung ist die erleichterte Kündigung ohne Angabe sachlicher Gründe möglich. Nach Ablauf des sechsten Beschäftigungsmonats greift das Kündigungsschutzgesetz, und zwar unabhängig davon, ob nach einem Fristvertrag eine weitere Probezeit vereinbart wird. Die Kündigung kann danach nur aus dringenden betrieblichen Gründen (Einschränkung der Einrichtung), aus in der Person des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin 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 und TVöD 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 oder Betriebsrat 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. Der Personal- oder Betriebsrat ist zu beteiligen.

Gegen eine Kündigung des Arbeitgebers kann man sich wehren. Es muss innerhalb von 21 Tagen nach Zugang der Kündigung 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 schriftliches Zeugnis, das sich auf Art, Dauer, Führung und Leistung erstreckt, ist unverzüglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erteilen (§ 35 TV-L und TVöD). Zuständig sind die Personalstellen. Im Übrigen ergibt sich ein gesetzlicher Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis aus § 109 Gewerbeordnung. Arbeitszeugnisse müssen objektiv richtig und wohlwollend formuliert sein.

§ 109 Abs. 2 Gewerbeordnung regelt dazu:

„Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.“

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 auch bei laufendem Arbeitsverhältnis ein Zwischenzeugnis verlangt werden (§ 35 Abs. 2 TV-L und TVöD). Ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses absehbar (z. B. bei Befristung), kann ein auf Art und Dauer beschränktes vorläufiges Arbeitszeugnis verlangt werden.

„Letters of intent“ 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 Beamtinnen und Beamte

Soweit eine Beschäftigung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nicht im Arbeitsverhältnis erfolgt, wird sie im Allgemeinen Beamtenverhältnisse begründet (Ausnahmen bilden öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse eigener Art, vgl. Abschnitt 3.1.2.2). Für diese Beamtenverhältnisse finden die tarifvertraglichen Regelungen keine Anwendung. Vielmehr ergeben sich die Vorgaben aus Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften, die der Bundesgesetzgeber, die Landesgesetzgeber, die obersten Landesbehörden oder die jeweiligen Dienstherrn erlassen.

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 vorausgehen. 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 Stellenausschreibungen 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 Bewerbungsgespräche 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 rechtsgestaltenden, 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 Diensteid abzulegen. Eine Ernennung in das Beamtenverhältnis kommt nur dann in Betracht, wenn die in den Landesbeamtenengesetzen vorgegebenen Voraussetzungen (z. B. die gesundheitliche Eignung) 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 ergänzenden Verwaltungsvorschriften entnehmen. Einschlägig sind immer das Beamtenstatusgesetz (bundesweit gültig) und die jeweiligen Landesbeamtenengesetze.

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 durch-

laufen 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. 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 Beamtenverhältnissen 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 erweisen. Die in der Vergangenheit vorgesehene Verpflichtung der Dienstherrn, nach dem Ende von Beamtenverhältnissen auf Zeit Übergangsgelder zu zahlen, ist im Zuge der Novellierung der besoldungsrechtlichen Regelungen auf Landesebene beschränkt worden.

Tipp

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 damit 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 notwendigerweise 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 Beamtinnen und Beamten zum Erhalt ihres Gesundheitszustandes entstehen.

3.1.2.2 Dienstverhältnis eigener Art

Vom Beamtenverhältnis sind Dienstverhältnisse eigener Art zu unterscheiden. Gemein ist beiden 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 könne 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 Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Bezüge nach Maßgabe des jeweiligen Landesgesetzes zu. Die Einzelheiten werden durch Verordnung der Länder geregelt. In den Urlaubsverordnungen werden neben dem Erholungsurlaub auch die Tatbestände geregelt, bei deren Vorliegen zusätzlich zum Erholungsurlaub 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.

3.1.2.4 Nebentätigkeit

Während Nebentätigkeiten nach dem TV-L und dem TVöD nur noch anzuzeigen sind, sehen die Beamtenverhältnisse sehr differenzierte Regelungen zur Zulässigkeit einer Nebentätigkeit vor. Beamtinnen 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 Beamtengesetzen sehen die jeweiligen Nebentätigkeitsverordnungen Regelungen vor, die einzelne Nebentätigkeiten von der Genehmigungspflicht ausnehmen. Dabei wird teilweise an die auszuübende Tätigkeit, teilweise an den Umfang der Tätigkeit und ein erzielt 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. Insbesondere durch die Nebentätigkeitsverordnung 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. Dabei wird im Wesentlichen darauf abgestellt, ob die Nebentätigkeit die Beamtin oder den Beamten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer oder seiner dienstlichen Pflichten behindert wird. Die Beamtengesetze sehen dabei überwiegend eine Fiktion vor: Wenn die Nebentätigkeit in der Woche 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit übersteigt, wird eine solche Überbeanspruchung unterstellt. 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 Beamtin 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 Beamtin 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 Beamtengesetze 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 Beamtinnen und die Beamten ungünstig sind oder nachteilig werden können, zur Personalakte 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, ggf. 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 Beamtengesetze 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 Möglich-

keit, 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 Dienstherrns 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 Beamtengesetze sehen die Möglichkeit für Beamtinnen 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 Beamtinnen 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 Beamtin oder des Beamten zur Ausübung einer Nebentätigkeit abhängig gemacht. Kommt es während der Dauer einer Teilzeitbeschäftigung zu unvorhergesehenen Veränderungen bei der Beamtin oder dem Beamten, kann ein Anspruch auf Anpassung bestehen. Zur Förderung der Familien haben die meisten Beamtengesetze einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung vorgesehen, um minderjährige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen bzw. zu pflegen. Der Dienstherr hat die Beamtinnen und Beamten bei einem Antrag auf Bewilligung von Altersteilzeit über die beamtenrechtlichen Folgen zu informieren. Gleichwohl obliegt es jeder Beamtin und jedem Beamten, sich selbst über ggf. auch nachteilige Folgen eines Teilzeitmodells zu informieren. Eine so genannte Zwangsteilzeit – die Beschäftigung einer Beamtin oder eines Beamten gegen ihren oder seinen Willen mit weniger als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten – soll nach der Rechtsprechung unzulässig sein.

3.1.2.8 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.

3.1.2.9 Disziplinarverfahren

Während im Arbeitsverhältnis durch Abmahnungen und Kündigungen auf Vertragsverletzungen reagiert werden kann, sieht das Beamtenrecht für die schuldhaft 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, Disziplinaranzeige zu erheben. Im Falle der Disziplinaranzeige 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.

3.1.2.10 Entlassung aus dem Beamtenverhältnis

Das Beamtenverhältnis kann durch Entlassung beendet werden. Für die einzelnen Beamtenverhältnisse sehen das Beamtenstatusgesetz und die Landesbeamtengesetze 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.

3.1.2.11 Remonstrations

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

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.

3.1.2.12 Dienstunfähigkeit

Eine Beamtin oder ein Beamter darf dem Dienst nicht ohne Genehmigung der oder des Dienstvorgesetzten fern bleiben. 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 sie bzw. er den Anspruch auf Bezüge sowie sonstige Leistungen. Es kann ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden.

3.1.3 Besoldung und Versorgung

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 Alimantationsprinzip 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 Beamtinnen 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 zustehende 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 Wissen-

schaft) Anwendung. Auch für diese Besoldungsordnung sind in der Anlage zum jeweiligen Besoldungsgesetz die Grundgehälter 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 Hochschulsebstverwaltung 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 es 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 abgewichen 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 Drittmittelflusses 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.

Ist eine Beamtin oder ein Beamter der Auffassung, dass die Besoldung nicht ordnungsgemäß berechnet und gezahlt wurde, kann er bzw. sie sich hiergegen wenden. Vor Durchführung eines Klageverfahrens bedarf es eines Vorverfahrens. In einigen Bundesländern haben die Gesetzgeber die Notwendigkeit des Vorverfahrens aufgehoben. Wenn Besoldungsleistungen nicht erbracht werden, bedarf es jedenfalls eines Antrags. Für Streitigkeiten über die Besoldung sind die Verwaltungsgerichte zuständig. Die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Beamtenverhältnis ist vom Rechtsschutz der GEW umfasst.

Durch die Beamtenversorgung soll der Lebensunterhalt der Beamtin oder des 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 Bewilligung von Leistungen der Beamtenversorgung ist das jeweilige Beamtenversorgungsgesetz. Dieses Gesetz regelt die Ansprüche der Beamtinnen und Beamten abschließend.

Beamtinnen oder Beamte, die aus dem Beamtenverhältnis ohne Anspruch auf Versorgungsbezüge 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 Beamtinnen oder die Beamten im Falle eines Unfalls abgesichert sind.

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. 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 Aufgabengebiet entsprechen. Lehrbeauftragte unterscheiden sich von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Wesentlichen dadurch, dass sie sich nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Hochschule befinden und die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbstständig wahrnehmen.

Lehrbeauftragte stehen mit der Hochschule in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis eigener Art. Auf sie finden die Bestimmungen des Arbeitsrechts ebenso wie die des Beamtenrechts keine Anwendung. Wesentliche Schutzvorschriften, wie u. a. das Kündigungsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz oder das Entgeltfortzahlungsgesetz (z. B. bei Krankheit), gelten für sie nicht. Der Arbeitgeber zahlt für Lehrbeauftragte weder in die Renten- noch in die Arbeitslosen-, Kranken- oder Pflegeversicherung ein. In einzelnen Bundesländern werden teilweise beamtenrechtliche Vorschriften für anwendbar erklärt (vgl. § 50 Abs. 1 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt). Der

Grund für diese schwache rechtliche Stellung liegt vor allem darin, dass Lehraufträge ursprünglich dazu gedacht waren, die Kenntnisse und Erfahrungen von Fachleuten, die hauptberuflich außerhalb der Hochschule tätig sind, zeitweise in die Lehre einfließen zu lassen. Die Praxis sieht leider vielfach anders aus. Immer mehr Lehrbeauftragte bestreiten ihren Lebensunterhalt durch Lehraufträge und andere freiberufliche Unterrichtstätigkeiten. Nicht selten arbeiten Lehrbeauftragte jahrelang an ein und derselben Hochschule und decken die ganz normale Regellehre ab. Von einer Ergänzung des Lehrangebots kann oft keine Rede sein (z. B. in der Fremdsprachenausbildung).

Die Vergütung des Lehrauftrages richtet sich nach einer einseitigen Festsetzung der Bundesländer und zum Teil auch der einzelnen Hochschule. Die Verwaltungsvorschriften sehen in der Regel eine Differenzierung der Vergütungshöhe nach Qualifikationsniveau sowie nach Art und Bedeutung des Lehrauftrages vor. Vergütet wird nur die geleistete Lehrveranstaltungsstunde und in geringem Umfang die Abnahme von Hochschulprüfungen. Die Vor- und Nachbereitung des Lehrauftrages und alle anderen Tätigkeiten (z. B. Beratung von Studierenden) werden nicht gesondert vergütet. In den meisten Landeshochschulgesetzen ist zudem vorgesehen, dass auf eine Vergütung schriftlich verzichtet werden kann. In der Praxis wird dann ein Lehrauftrag auch erteilt, wenn keine Mittel dafür vorhanden sind bzw. nur dann, wenn der/die Lehrbeauftragte auf die Vergütung verzichtet.

Mit den gesetzlichen Regelungen in den Ländern ist verbunden, dass Lehrbeauftragte nicht für Daueraufgaben an der Hochschule eingesetzt werden sollen. Sie sind auch nicht in die normale Organisation eingebunden. Eine fachliche Abstimmung bleibt unbenommen. Wie die Praxis zeigt, werden auch diese Regelungen häufig durchbrochen. Ob sich daraus im Einzelfall rechtliche Konsequenzen ergeben können, sollte beim jeweiligen Landesverband der GEW erfragt werden.

Für die GEW ist es ein wichtiges Ziel, die Bedingungen für Lehrbeauftragte zu verbessern und überall dort, wo Daueraufgaben wahrgenommen werden, auch reguläre versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse einzurichten.

Bildungsgewerkschaft GEW – stark in Hochschule und Forschung

// Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen von der Kita bis zur Weiterbildung – auch in Hochschule und Forschung. //

Zu unseren Mitgliedern gehören Doktorandinnen und Doktoranden, Postdocs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Wissenschaftsmanagement und Serviceeinrichtungen. Auch Studierende können der GEW beitreten.

Die GEW setzt sich auf politischer Ebene und in Tarifverhandlungen für die Interessen der Beschäftigten in Hochschule und Forschung und für Reformen ein.

Die GEW hilft ihren Mitgliedern, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen – mit persönlicher Beratung und gewerkschaftlichem Rechtsschutz.

Wir sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt. Treten Sie daher der Bildungsgewerkschaft GEW bei!

Als GEW-Mitglied

- erhalten Sie jeden Monat die Zeitschrift „Erziehung und Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie Seminarangebote nutzen und Materialien zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft erhalten,
- können Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen gewerkschafts- und bildungspolitisch engagieren.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.gew.de

Zum Bereich Hochschule und Forschung unter:
www.wissenschaft.gew.de

Dort kann auch kostenlos der GEW-Newsletter Hochschule und Forschung abonniert werden.

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden

www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr)

weiblich

männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe Stufe seit

monatliches Bruttoeinkommen (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:

angestellt

beurlaubt ohne Bezüge bis _____

befristet bis _____

beamtet

in Rente/pensioniert

Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche

im Studium

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent

Altersteilzeit

Sonstiges _____

Honorarkraft

in Elternzeit bis _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum

Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

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

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

Vielen Dank – Ihre GEW



Fachgruppe

Nach § 22 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.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

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

Betrieb/Dienststelle

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

Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehstandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

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

GEW Hamburg

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

GEW Rheinland-Pfalz

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

GEW Thüringen

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

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

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

GEW Saarland

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

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

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

GEW Mecklenburg-Vorpommern

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

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

GEW Brandenburg

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

GEW Niedersachsen

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

GEW Sachsen-Anhalt

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

GEW Bremen

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

GEW Nordrhein-Westfalen

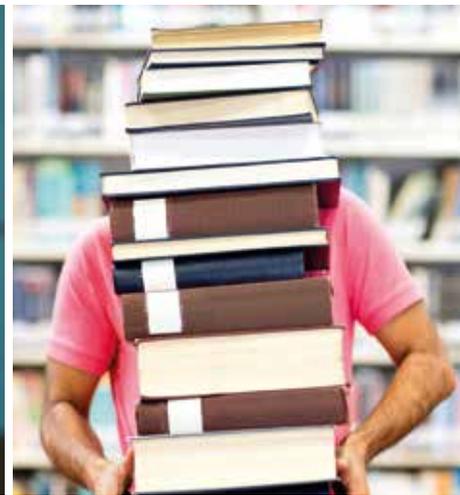
Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

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



GEW-Ratgeber und Kompakt-Infos



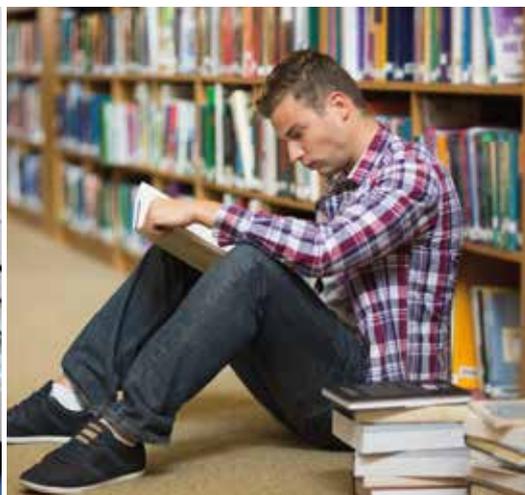
„Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“

Mutterschutz und familienpolitische Komponente, Elternzeit und Elterngeld – zu diesen und weiteren Rechtsfragen hat die GEW einen Ratgeber erarbeitet, der beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,- Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden kann unter: broschueren@gew.de



„Sozialversicherung für Promovierende“

Mit diesem Ratgeber gibt die GEW einen Überblick, wie es mit der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung von Promovierenden bestellt ist. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,75 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



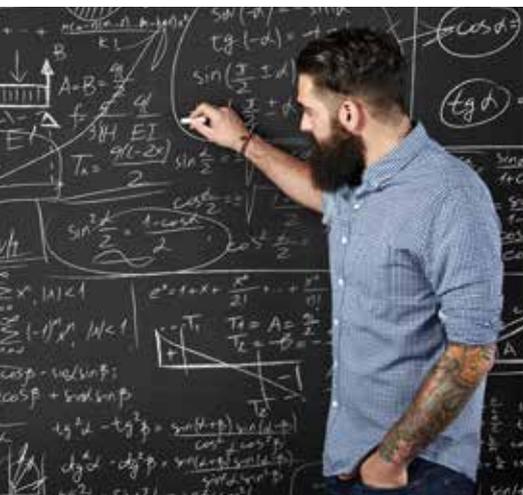
„Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen“

Die Broschüre hilft studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen. Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



„Jobben im Studium“

Der Ratgeber bietet die wichtigsten Informationen für Studierende, die einen Job ausüben. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,- Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



„Mindestlohn an Hochschulen“

Welche Auswirkungen hat das Mindestlohngesetz auf die Hochschulen? Gilt der Mindestlohn für studentische Hilfskräfte? Was ist mit Lehrbeauftragten? Die Antworten darauf gibt der vorliegende Flyer, der zum Einzelpreis von 0,15 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden kann unter: broschueren@gew.de



„Wege zum Traumjob Wissenschaft“

Mit dem Aktionsprogramm legt die GEW einen Katalog an Maßnahmen vor, mit dem Bund, Länder, Tarifpartner, Hochschulen und Forschungseinrichtungen für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft sorgen können. Es kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



www.wissenschaft.gew.de