

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



**Ratgeber
Arbeitsplatz
Hochschule und Forschung**

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-103
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V.i.S.d.P.)
Redaktion: Dr. Andreas Keller, Stefani Sonntag
Bearbeiterinnen: Sandra Kunze und Dr. Laura Krüger (dka Rechtsanwälte, Berlin)
auf Grundlage der von Dr. Rainer Hansel, Matthias Jähne, Thomas Neie und
Carsten Würmann bearbeiteten 1. und 2. Auflage von 2011 bzw. 2015

Lektorat: Andrea Vath
Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden
Druck: Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main
Fotos: moodboard, Wavebreakmedia Ltd, Comstock Images, Huntstock/ThinkstockPhotos

Artikel-Nr.: 2210

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 3,50 Euro zzgl. Versandkosten.

3. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage


Januar 2021



Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung

VORWORT VON ANDREAS KELLER	7
1. EINFÜHRUNG	9
1.1 Gesetzliche Grundlagen	9
1.1.1 EU-Recht	9
1.1.2 Grundgesetz (GG)	9
1.1.3 Hochschulrahmengesetz (HRG)	10
1.1.4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	10
1.1.5 Landeshochschulgesetze	10
1.1.6 Beamtenstatusgesetz und Landesbeamtengesetze	11
1.1.7 Gleichstellungsgesetze	11
1.1.8 Personalvertretungsgesetze bzw. Betriebsverfassungsgesetz	11
1.1.9 Arbeitsrecht	12
1.2 Tarifliche Grundlagen	12
1.2.1 Koalitionsfreiheit und Tarifvertragsgesetz	12
1.2.2 Tarifverträge	12
1.2.3 Überblick über geltende Tarifverträge	14
1.3 Arbeitgeber und Dienstherren	14
2. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS	15
2.1 Vor der Einstellung	15
2.1.1 Ausschreibung	15
2.1.2 Stellenbesetzung/Auswahlverfahren	16
2.1.3 Die Aufgaben des Personalrats bzw. Betriebsrats	17
2.1.4 Die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	17
2.1.5 Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung	18
2.1.6 Was nicht passieren sollte	18
2.2 Der Arbeitsvertrag und was er (nicht) verrät	19
2.2.1 Das verbindliche Arbeitsangebot	19
2.2.2 Arbeitsvertrag und Personalakte	19
2.2.3 Was regelt der Arbeitsvertrag?	20
2.2.3.1 Beschäftigungsumfang	20
2.2.3.2 Entgelt	20
2.2.3.3 Befristung	20
2.2.3.4 Arbeitsinhalt und Direktionsrecht	20
2.2.3.5 Bezugnahmeklauseln auf Tarifverträge und anderes Kleingedrucktes	21
2.2.3.6 Probezeit	22
2.3 Arbeitszeit	23
2.3.1 Absenkung und Erhöhung der Arbeitszeit	23

2.4	Lehrverpflichtungen	24
2.5	Das Entgelt	25
2.5.1	Gehaltsnachweis richtig lesen	25
2.5.2	Zusammensetzung des Entgelts	25
2.5.3	Entgeltgruppe	25
2.5.4	Stufen und Stufenlaufzeiten	36
2.5.5	Zulage	27
2.5.6	Berücksichtigung von Berufserfahrung bei Neueinstellung und Wiedereinstellung	27
2.5.6.1	Einschlägige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber	28
2.5.6.2	Einschlägige Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber	29
2.5.6.3	Definition „einschlägige“ Berufserfahrung	30
2.5.6.4	Förderliche Berufserfahrungszeiten	30
2.5.7	Sonderzahlung, Leistungszulage, Prämie	31
2.5.8	Entgeltgruppe und Direktionsrecht	31
2.5.9	Korrektur der Eingruppierung (Höhergruppierung und korrigierende Rückgruppierung)	32
2.5.10	Jahressonderzahlung	32
2.5.11	Staatliches Kindergeld	33
2.5.12	Rente und Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)	33
2.5.13	Freiwillige Zusatzversicherungen	33
2.5.14	Zahlung des Entgelts	34
2.6	Urlaub, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung	34
2.6.1	Entstehung des Urlaubsanspruchs	35
2.6.2	Dauer des Urlaubs bei Vollzeit	35
2.6.3	Dauer des Urlaubs bei Teilzeit oder Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit	36
2.6.4	Übertragung und Verfall von Urlaub	36
2.6.5	Gewährung von Urlaub	37
2.6.6	Urlaubsentgelt	38
2.6.7	Erkrankung während des Urlaubs	38
2.6.8	Abgeltung von Urlaub	38
2.6.9	Sonderurlaub für schwerbehinderte Menschen	39
2.6.10	Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung	39
2.6.11	Pflegezeit/Familienpflegezeit	40
2.6.11.1	Organisation von Pflege in akuter Pflegesituation	40
2.6.11.2	Pflege oder Betreuung	40
2.6.11.3	Sterbebegleitung	41
2.6.12	Bildungsurlaub	41
2.7	Dienstreisen	41
2.8	Mobilität	42
2.9	Nebentätigkeiten	43
2.10	Krankheit und soziale Absicherung	43
2.10.1	Mitteilung und Inhalt der Arbeitsunfähigkeit	43
2.10.2	Wahl der Ärztin/des Arztes	44
2.10.3	Was dürfen Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit?	45
2.10.4	Entgelt im Krankheitsfall	45
2.10.5	Kranken- und Pflegeversicherung	45
2.10.6	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	46

2.11 Mutterschutz	46
2.11.1 Geschützte Personen	46
2.11.2 Bekanntgabe der Schwangerschaft	46
2.11.3 Weiterbestehen von Einstellungszusagen	47
2.11.4 Kündigungsverbot	47
2.11.5 Eigene Kündigungsrechte	47
2.11.6 Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote	47
2.11.7 Unzulässige Tätigkeiten und betrieblicher Gesundheitsschutz	48
2.11.8 Finanzielle Absicherung	48
2.11.9 Mutterschutz bei befristeten Verträgen	48
2.12 Elternzeit und Elterngeld	48
2.12.1 Elternzeit	48
2.12.2 Beschäftigung während der Elternzeit	49
2.13 Befristung von Arbeitsverhältnissen	50
2.13.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz	50
2.13.1.1 Welche Befristungen gibt es?	50
2.13.1.2 Welche Formalien sind bei der Befristung einzuhalten?	50
2.13.1.3 Wann darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis befristen?	51
2.13.1.4 Welche Sachgründe gibt es?	51
2.13.1.5 Wie lange bzw. wie oft kann ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag mit Sachgründen befristen?	53
2.13.1.6 Was ist eine sachgrundlose Befristung und wann ist sie zulässig?	53
2.13.1.7 Welche Sonderregelungen gibt es nach TV-L bzw. TVöD?	54
2.13.1.8 Was passiert bei Weiterbeschäftigung nach Zeitablauf bzw. Zweckerreichung?	54
2.13.1.9 Was ist zu tun, wenn die Befristung unwirksam ist?	54
2.13.1.10 Was ist bei Rechtsmissbrauch?	55
2.13.1.11 Welche Rechte auf Information sowie Aus- und Weiterbildung haben befristet Beschäftigte?	55
2.13.1.12 Wann endet ein befristetes Arbeitsverhältnis?	56
2.13.2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz	56
2.13.2.1 Wo gilt das WissZeitVG?	56
2.13.2.2 Für wen gilt das WissZeitVG?	57
2.13.2.3 Welche besonderen Befristungsmöglichkeiten sind im WissZeitVG geregelt?	58
2.13.2.4 Qualifizierungsbefristung	58
2.13.2.5 Drittmittelbefristung	62
2.13.2.6 Welche besonderen Formvorschriften gelten im WissZeitVG?	62
2.13.2.7 Was ist mit den besonderen Regeln im TV-L bzw. TVöD?	63
2.14 Arbeitsschutz	64
2.15 Schutz geistigen Eigentums – die Leitlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft	66
2.16 Datenschutz	67
2.16.1 Überwachungsmaßnahmen, insbesondere Videoüberwachung	68
2.16.2 Private Telefongespräche und Internetnutzung	68
2.17 Wer den Schaden hat ... Regress und Schadensersatz	68
2.18 Konflikte	69
2.18.1 Geltendmachung von Ansprüchen und Ausschlussfristen	69
2.18.2 Ombudsperson/Schlichtung	72
2.18.3 Beschäftigtenvertretungen	72
2.18.4 Remonstration	72
2.18.5 Abmahnung	72

2.19 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	73
2.19.1 Auflösungsvertrag	73
2.19.2 Regelaltersgrenze und Erwerbsminderungsrente	73
2.19.3 Kündigung	75
2.20 Und nicht zuletzt: Zeugnisse	76
3. ÖFFENTLICH-RECHTLICHE DIENSTVERHÄLTNISSE	77
3.1 Beamtinnen und Beamte	77
3.1.1 Anbahnung des Dienstverhältnisses	77
3.1.2 Ausgestaltung des Dienstverhältnisses	77
3.1.2.1 Arten der Beamtenverhältnisse	77
3.1.2.2 Dienstverhältnis eigener Art	78
3.1.2.3 Urlaub	78
3.1.2.4 Nebentätigkeit	78
3.1.2.5 Personalakten	79
3.1.2.6 Beurteilungen	79
3.1.2.7 Teilzeit	80
3.1.2.8 Schadensersatz	80
3.1.2.9 Disziplinarverfahren	81
3.1.2.10 Entlassung aus dem Beamtenverhältnis	81
3.1.2.11 Remonstration	81
3.1.2.12 Dienstunfähigkeit und Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	81
3.1.3 Besoldung und Versorgung	82
3.2 Vertretungsprofessuren	84
3.3 Lehrbeauftragte	84
BILDUNGSGEWERKSCHAFT GEW – STARK IN HOCHSCHULE UND FORSCHUNG	86

Vorwort von Andreas Keller

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

vor zehn Jahren hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit ihrem Templiner Manifest die Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ gestartet. „Gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite 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. Mit der Online-Petition „Dauerstellen für Daueraufgaben“, die die GEW am 25. November 2020 öffentlich vorgestellt hat, geht nun der politische Kampf gegen die Prekarisierung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft weiter.



Dr. Andreas Keller

Wer für die Reform von Karrierewegen und bessere Beschäftigungsbedingungen 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 verbrieft Rechte haben, stehen häufig fehlende Kenntnisse der Beschäftigten gegenüber.

Der Kampf geht weiter. „Dauerstellen für Daueraufgaben“ – unter diesem Motto steht die Petition, mit der die GEW für Unterstützung für Dauerstellen für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, für einen kräftigen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen, für gleiche Chancen auf eine erfolgreiche akademische Laufbahn für alle, für wirksame Mitbestimmungsrechte für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und für krisenfeste Hochschulen und Forschungseinrichtungen wirbt. Die Petition kann online unter www.gew.de/dauerstellen unterzeichnet werden.

Mit der vorliegenden dritten, vollständig überarbeiteten und aktualisierten Auflage des Ratgebers 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? Habe ich die Chance auf eine Entfristungsklage? Wie viel Urlaub darf ich nehmen? Unter welchen Voraussetzungen stehen mir Elternzeit und Elterngeld zu?

Die umfangreichen Antworten auf diese Fragen verdanken wir den Berliner Fachanwältinnen für Arbeitsrecht Sandra Kunze und Dr. Laura Krüger. Aus ihrer rechtsanwaltlichen Praxis sind ihnen die Probleme der Kolleginnen und Kollegen in Hochschule und Forschung vertraut. Sie haben es geschafft, auch schwierige Fragen des Arbeits-, Tarif- und Wissenschaftsrechts selbst juristischen Laien verständlich zu machen. Dabei haben sie auf Vorarbeiten zurückgegriffen, die Dr. Rainer Hansel, Matthias Jähne, Thomas Neie und Dr. Carsten Würmann für die erste und zweite Auflage des Ratgebers geleistet haben.

Im Zuge des deutschen Bildungsföderalismus hat sich das Wissenschaftsrecht weit auseinanderentwickelt. Das Hochschulrahmengesetz hat jede Bindungswirkung für die Landeshochschulgesetze verloren, so dass fast jedes Land eine eigene Hochschulpersonalstruktur entwickelt. Auch die tarifpolitische Landschaft droht zum Flickenteppich zu werden: Neben dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben der Bund mit den Kommunen (TVöD) sowie das Land Hessen (TV-H) eigene Tarifverträge, teilweise sogar einzelne Hochschulen (Universität Frankfurt und Technische Universität Darmstadt). 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 wichtiger Grund für eine Mitgliedschaft in der GEW, der Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund: 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 Januar 2021

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

Wichtige Bestimmungen finden sich im Grundgesetz, in Bundesgesetzen und in landesgesetzlichen Regelungen. Eine wichtige Rolle spielt auch das EU-Recht.

1.1.1 EU-Recht

Das EU-Recht spielt für das deutsche Recht eine wichtige Rolle, weil zahlreiche Gesetze auf EU-Richtlinien zurückzuführen sind. 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 aufgrund des Alters, was zuvor enorme Auswirkungen auf die Arbeits- und Dienstverhältnisse hatte.

Zudem beziehen deutsche Gerichte die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in ihre Urteile ein, sodass auch hierüber das EU-Recht das deutsche Recht mitprägt.

1.1.2 Grundgesetz (GG)

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

Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG bestimmt: „Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei.“ Diese Norm enthält zahlreiche wichtige Vorgaben, die sich unmittelbar in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen auswirken. Wissenschaft ist 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 Problem-

felder (wissenschaftliches Fehlverhalten, ethische Grenzen der Forschung, Vorgaben zur Lehre, Ressourcenbeschränkungen).

Träger der Wissenschaftsfreiheit sind nicht nur die Professorinnen und Professoren; das Grundrecht gilt 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.

Art. 5 Abs. 3 GG stellt zweifelsohne die speziellste Regelung für den Bereich Hochschule und Forschung dar. Sie wird in dieser Broschüre häufig genannt werden. Sie 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 jede und jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Dieser Grundsatz gilt auch für Arbeitsplätze an öffentlichen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen. Auch für Einstellungsverfahren hat dieses Grundrecht herausgehobene Bedeutung.

Besondere Bedeutung hat das aus Art. 1 Abs. 1 i. V. m. Art. 2 Abs. 1 GG abgeleitete Recht auf informationelle Selbstbestimmung gewonnen. Demnach hat jeder Einzelne 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 Gesetzgeber den Diskriminierungsschutz rechtlich ausgestaltet.

Art. 4 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes gewährleisten die Glaubens- und Gewissensfreiheit. Diese Grundrechte spielen zum Beispiel eine wichtige Rolle im Streit darüber, ob und in welchem Umfang religiöse Symbole in öffentlichen Einrichtungen von Beschäftigten gezeigt oder getragen werden dürfen.

Art. 6 GG normiert den Schutz von Ehe und Familie. 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.

1.1.3 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 konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für die Hochschulzulassung und die Hochschulabschlüsse inne. Da der Bund von seiner Gesetzgebungszuständigkeit jedoch bisher keinen Gebrauch gemacht hat, haben die Länder die Befugnis zur Gesetzgebung.

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 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Die wichtigsten Regelungen zu Befristungsabreden finden sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Der Bundesgesetzgeber hat sich darüber hinaus in den vergangenen Jahren

mehrfach mit den Sonderregelungen über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge in Hochschule und Forschung befasst und hierfür 2007 ein eigenes Gesetz, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, erlassen.

Weitere Informationen zum TzBfG sowie zum WissZeitVG finden Sie unter 2.13.

1.1.5 Landeshochschulgesetze

Alle Bundesländer haben Landeshochschulgesetze erlassen, die neben der Errichtung von Hochschulen, der Regelung des Zugangs zum Hochschulstudium sowie der Rechtsstellung etwa von Studierenden und deren Vertretungen auch die Personalkategorien vorgeben. Dabei wird zwischen dem hauptberuflichen und dem nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterschieden. Zum hauptberuflichen 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.

Die Landesgesetzgeber entscheiden frei, welche Personalkategorien sie für die an den Hochschulen anfallenden Aufgaben für zweckmäßig halten. So kann beispielsweise entschieden werden, unterhalb der Ebene der Professorinnen und Professoren nur wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzusehen oder aber zusätzlich bzw. 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.

Die Personalkategorien geben keinen unmittelbaren Aufschluss darüber, ob eine Beschäftigung befristet oder unbefristet erfolgt. Dies wird teilweise über die Hochschulgesetze der Länder geregelt. 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.

1.1.6 Beamtenstatusgesetz und Landesbeamtengesetze

Die Vorgaben für die Tätigkeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes enthält das Bundesbeamtengesetz, für Beamtinnen und Beamten der Länder gelten die jeweiligen Landesbeamtengesetze zusammen mit den Beamtenstatusgesetz. 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 (beispielsweise 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). Dies hat zur Folge, dass in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ganz unterschiedliche Bestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und Beamtinnen und Beamte andererseits gelten können.

1.1.7 Gleichstellungsgesetze

Alle Bundesländer sowie der Bund haben Gleichstellungsgesetze bzw. Frauenförderungsgesetze erlassen. Ziel dieser gesetzlichen Regelungen ist die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des jeweiligen Bundeslandes bzw. des Bundes. Die Gesetze sehen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vor.

Ausführliche Informationen zu deren Aufgaben finden Sie unter 2.1.4.

1.1.8 Personalvertretungsgesetze bzw. Betriebsverfassungsgesetz

Mit der Aufnahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst unterliegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Beamtinnen und Beamte zahlreichen Beschränkungen 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 selbstständige 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.

Studentische Beschäftigte sind in einigen Bundesländern von der kollektiven Interessenvertretung vollständig ausgeschlossen; eine besonders erwähnenswerte Ausnahme bildet Berlin, wo studentische Beschäftigte die Einrichtung eines eigenen studentischen Personalrates durchgesetzt haben. In einigen Bundesländern werden studentische Beschäftigte durch den Personalrat mitvertreten, so zum Beispiel in Brandenburg, Bremen, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Eine Übersicht über die unterschiedlichen Länderregelungen finden Sie im GEW-Ratgeber „Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen“ (www.gew.de/ratgeberSHK).

Informationen zu den Aufgaben der Personalvertretungen finden Sie unter 2.1.3.

1.1.9 Arbeitsrecht

In Deutschland existiert kein zusammenfassendes Regelwerk aller arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie etwa ein Arbeitsgesetzbuch. Wesentliche Regelungen finden sich im Bürgerlichen Gesetzbuch. Einzelfragen, die beispielsweise Urlaubsanspruch, Elternzeit oder Befristungsrecht betreffen, sind in einer Vielzahl unterschiedlicher Gesetze geregelt, so z. B. im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) oder im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Bestimmungen zur sozialen Absicherung finden sich im Sozialgesetzbuch. Seit dem 01.01.2015 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 (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) haben tarifvertragliche Regelungen eine besondere Bedeutung. Während für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (Beamtinnen 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 und Arbeitskämpfe) erlassen werden, sind die Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kollektivvertraglich gestaltbar. Das Grundgesetz sichert diese Einflussnahme der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände 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 können insbesondere Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie andere Arbeitsbedingungen vertraglich festlegen.

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 Tarifvertragsparteien 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 Bundesangestelltentarifvertrages Ost (BAT-O) angewendet. Diese Tarifverträge waren zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL, Arbeitgeberverband der Bundesländer) sowie der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (Zusammenschluss kommunaler, aber auch rechtlich verselbständigter Arbeitgeber) und dem Bundesinnenministerium für den Bund als Arbeitgeber einerseits und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, darunter die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), andererseits, geschlossen worden. 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. Für die Beschäftigten in Forschungseinrichtungen gelten TVöD bzw. TV-L allerdings nicht unmittelbar, sondern in der Regel mittelbar. Die meisten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind bisher nicht Mitglied eines vertragsschließenden Arbeitgeberverbandes und damit nicht tarifgebunden. Dies gilt für die gesamte Max-Planck-Gesellschaft sowie die Fraunhofer Gesellschaft, innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft und der Leibniz-Gemeinschaft sind nur einzelne Institute Mitglied in Arbeitgeberverbänden von Ländern oder Kommunen. In den Arbeitsverträgen der Forschungseinrichtungen wird in der Regel dennoch auf tarifvertragliche Regelungen Bezug genommen.

In Hochschulen und Forschungseinrichtungen können nach Maßgabe des Landesrechts Haustarifverträge gelten, die aber in der Regel eng an den TV-L angelehnt sind. Das war zeitweise trotz der inzwischen vereinbarten Übernahme des TV-L bei den Berliner Hochschulen sowie in Hessen bei der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Technischen Universität Darmstadt der Fall. Das Land Hessen ist seit 2004 nicht mehr Mitglied der TdL. Für die dortigen Landesbeschäftigten wurde daher ein eigener Tarifvertrag, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H), vereinbart, der sich im Wesentlichen am TV-L orientiert. Das Land Berlin ist dagegen nach vielen Tarifwirren seit 01.01.2014 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 an den Hochschulen.

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.

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 für den TV-L trat am 01.01.2012 in Kraft, die für den TVöD Bund am 01.01.2014. Seit dem 01.01.2017 gilt für den kommunalen Teil des TVöD die mit der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber (VKA) ausgehandelte Entgeltordnung. Seit dem 01.08.2015 gibt es für die Lehrkräfte, die unter § 44 TV-L fallen, einen Entgelttarifvertrag (TV EntgO-L) – davon ausgenommen sind allerdings weiterhin Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Hochschulen, für die es nach wie vor keine tarifliche Entgeltordnung gibt.

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 Inkraft-Treten 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 TV-L 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 § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Nachweisgesetzes (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 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 im Saarland konnten bereits in der Vergangenheit als Arbeitgeber tätig werden. Zwar werden Arbeitsverträge in allen Fällen unmittelbar in den Verwaltungen der Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen erstellt und auch für den Arbeitgeber unterschrieben. In den meisten Fällen nehmen die Hochschulen diese Aufgabe jedoch nach Weisung und damit für den jeweiligen Rechtsträger, das Bundesland, wahr. Wer Vertragspartner wird, kann dem Arbeitsvertrag entnommen werden. Der Umstand, dass die Bundesländer Vertragspartner werden, ist etwa für die Tarifbindung maßgebend. Die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geschlossenen Tarifverträge sind anzuwenden.

Die Stärkung der Autonomie der Hochschulen führt dazu, dass zunehmend die Übertragung der Arbeitgeberstellung auf die Hochschulen diskutiert wird und in einzelnen Ländern bereits vorgenommen worden ist. Für die Hochschulen fällt damit die Fachaufsicht der Ministerien weg. Probleme können sich bei der Übertragung der Arbeitgeberstellung auf Hochschulen durch den Wegfall der Bindung an den Tarifvertrag ergeben. Denn die Hochschulen sind selbst nicht Mitglieder der TdL. Die Übertragung der Arbeitgeberstellung kann also zur Folge haben, dass die Hochschulen entweder durch einen Beitritt zu einem Arbeitgeberverband oder durch Abschluss eigener Tarifverträge Beschäftigungsbedingungen aushandeln und regeln müssen. Unterschiedliche Bedingungen an den Berliner Hochschulen, aber auch im Zusammenhang mit den Ausgliederungen der Universitätsklinik, 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 ist in der Regel das jeweilige Bundesland. Genauereres ergibt sich aus den landesrechtlichen Vorschriften.

[zurück zum Inhalt](#)

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. //

Über die Frage, ob Beschäftigte den Status als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin haben oder nicht, kann es Streit geben. Denn auch an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es Versuche, Tätigkeiten, die bislang ganz klar von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausgeübt wurden, auszugliedern oder an sogenannte Honorarkräfte und freie Mitarbeiter zu vergeben.

Wer Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin ist, definiert § 611a Abs. 1 BGB:

„Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

Es kommt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht darauf an, welche Überschrift ein Vertrag hat und wie die Funktion des Beschäftigten bezeichnet wird. Maßgeblich sind die Weisungsunterworfenheit und die Eingliederung in die Organisation der Hochschule oder Forschungseinrichtung. Hierdurch wird ein Arbeitsverhältnis geprägt, dadurch grenzt es sich von einem Dienst- oder Werkvertrag ab. Arbeitnehmerrechte, tarifliche Regelungen und die Vorschriften aus dem Sozialversicherungsrecht gelten nur für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

2.1 Vor der Einstellung

Wie kommt man zu einer Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung? 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

Das Arbeitsrecht kennt keine ausdrückliche Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung. Dennoch ist die öffentliche Stellenausschreibung an Hochschulen und Forschungsinstituten die Regel und in den meisten Fällen auch verpflichtend. Zum einen ist dem Anspruch gemäß Art. 33 Abs. 2 GG Rechnung zu tragen, der garantiert, dass jede Person nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Zugang zu einem öffentlichen Amt hat. Zum anderen ist es auch aus der Perspektive der Hochschule oder Forschungseinrichtung notwendig, die Stelle auszuschreiben, um die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bestmögliche Stellenbesetzung zu gewährleisten. In manchen Bundesländern ist darüber hinaus die Ausschreibungspflicht in Landesgesetzen konkretisiert und damit für alle Arbeitgeber verbindlich geregelt (z. B. in Landesgleichstellungs- und Hochschulgesetzen).

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.

Oft gibt es betriebliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat bzw. Personalrat, in denen die Ausschreibungspflicht

und die Ausschreibungsverfahren näher geregelt sind und in denen auch festgelegt ist, in welchen Ausnahmen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann. Wird entgegen einer gesetzlichen oder betrieblichen Verpflichtung nicht ausgeschrieben, stellt allein dies eine Verletzung des Verfahrensanspruchs von Bewerberinnen und Bewerbern dar.

Es gibt Beispiele, in denen auf eine Ausschreibung ausnahmsweise verzichtet werden kann. So kann es Einzelfälle geben mit sehr speziellem Anforderungsprofil und/oder außergewöhnlich eingeschränktem Bewerberkreis. Auch im Drittmittelbereich kann ausnahmsweise auf eine Ausschreibung verzichtet werden, z. B. bei kurzfristigen Drittmittelvergaben oder bei mit Restmitteln finanzierten Stellen, die für den Abschluss von Projekten erforderlich sind. Ein Verzicht auf eine Ausschreibung ist 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.

2.1.2 Stellenbesetzung/Auswahlverfahren

TV-L und TVöD enthalten keine Regelungen zum Auswahlverfahren. Es liegt grundsätzlich in der Hand der Dienststelle, des Fachbereichs, der Professorin oder des Projektleiters, wie das Auswahlverfahren konkret gestaltet wird. Aber es sind zahlreiche Gesetze (z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Gleichstellungsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz), die sehr umfangreiche Rechtsprechung der Arbeits- und Verwaltungsgerichte bis hin zum Bundesverfassungsgericht und ggf. die Vereinbarungen mit Betriebsrat bzw. Personalrat zu beachten. Am Ende des Auswahlverfahrens muss transparent nachvollziehbar sein, warum sich der Bewerber oder die Bewerberin als Bester oder Beste durchgesetzt hat. 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 im Allgemeinen keine Verpflichtung zur Kostenübernahme für etwaige entstehende Fahrt- und Übernachtungskosten, wenn der künftige Arbeitgeber dies ausgeschlossen hat; nur ausnahmsweise besteht daher ein Anspruch auf Übernahme der Bewerbungskosten aus §§ 670, 662 BGB. Ein rechtlicher Anspruch auf Freistellung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zur Teilnahme an Bewerbungsgesprächen kann sich aus § 629 BGB ergeben. 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 der in der jeweiligen Einrichtung üblichen Verfahrensweise 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 und die Auswahlentscheidung vollständig und präzise dokumentiert 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 anderweitig besetzt wird. Nach dieser Information verbleiben 14 Tage, um ggf. gerichtlichen Schutz gegen eine anderweitige Besetzung der Stelle zu suchen. Sie sollten sich daher schnellstmöglich nach Erteilung der Information zu den Möglichkeiten eines Vorgehens beraten lassen. Diese 14-Tagefrist ist eine Mindestfrist, die der öffentliche Arbeitgeber immer abwarten muss, bevor er die Auswahlentscheidung umsetzt. Das gilt auch für die öffentlich-rechtlichen Hochschulen.

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. Wurde der Bewerberverfahrensanspruch verletzt, kann nach anderweitiger Besetzung ein Schadensersatzanspruch bestehen.

In Bezug auf Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen gibt das Neunte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) dem öffentlichen Arbeitgeber besondere Pflichten auf. So sind beispielsweise schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber stets zum Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, ihnen fehlt offensichtlich die fachliche Eignung (s. dazu 2.1.5).

Außerdem hat jeder Arbeitgeber selbstverständlich bereits im Stellenbesetzungsverfahren die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. Ein Verstoß führt zu einem Entschädigungs- und ggf. zu einem Schadensersatzanspruch. Zu beachten sind die gesetzlichen Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG. Lassen Sie sich also stets zeitnah beraten.

2.1.3 Die Aufgaben des Personalrats bzw. Betriebsrats

Der Personalrat bzw. Betriebsrat nimmt eine Vielzahl von Aufgaben wahr. Unter anderem wacht er darüber, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.

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 in der Regel von der Beteiligung ausgenommen. Sachsen-Anhalt sieht vor, dass bei dem ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen Personal keine Beteiligung erfolgt. In anderen Ländern (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern oder Rheinland-Pfalz sowie auch im Bund) ist die Beteiligung des Personalrats bei wissenschaftlichem Personal von einem Antrag der Beschäftigten abhängig. Daher sollte man sich frühzeitig bei der Personalvertretung über die Beteiligungsrechte des Personalrats sowie über evtl. zu stellende Anträge informieren.

Der Personalrat achtet darauf, dass alle Bewerberinnen und Bewerber gleichbehandelt und die rechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Dazu werden dem Personalrat die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber vorgelegt. Einige Bundesländer, wie Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz, haben gesetzlich geregelt, dass ein Personalratsmitglied an Vorstellungsgesprächen oder Auswahlgesprächen teilnehmen darf. In anderen Bundesländern sowie auf Bundesebene hat der Personalrat kein Recht auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. In der Praxis ist es dennoch weitgehend üblich, einem Personalratsmitglied die Anwesenheit zu gestatten. Die Teilnahme des Personalrats an Auswahl- bzw. Bewerbungsgesprächen hat eine wichtige Funktion. Die Auswahlentscheidung der Dienststelle wird für den Personalrat transparenter und besser nachvollziehbar. Außerdem kann dadurch 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, oder wenn von den Festlegungen im Ausschreibungstext abgewichen wurde.

Die Personalvertretungen führen in der Regel mindestens einmal jährlich eine Personalversammlung durch, deren Teilnahme zwar nicht verpflichtend, aber doch sehr zu empfehlen ist.

In den privatrechtlich verfassten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind es die Betriebsräte, die entsprechende Aufgaben übernehmen.

2.1.4 Die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetze der Bundesländer bzw. das Bundesgleichstellungsgesetz dienen der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört auch zu den Aufgaben der Hochschulen. So lautet § 4 Abs. 8 des Berliner Hochschulgesetzes:

„Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden.“
Vergleichbare Regelungen gibt es auch in anderen Landeshochschulgesetzen.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe sind an jeder Hochschule Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten achten darauf, dass die Vorgaben von Gleichstellungs- und Frauenförderplänen ebenso wie die der Frauenförderung und Gleichstellung dienenden rechtlichen Vorgaben (begründet durch Gesetze, Verordnungen oder Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene) umgesetzt werden. Einzelheiten regeln die Gleichstellungs- bzw. Frauenförderungsgesetze der Bundesländer bzw. des Bundes.

§ 6 Abs. 1 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. Vergleichbare Regelungen gibt es auch in anderen Bundesländern. Ferner schreibt § 8 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin für Einstellungen und Beförderungen vor, dass Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation

(Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, so lange diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen sind, bis der Anteil der Frauen mindestens 50 Prozent beträgt. Vergleichbare Regelungen zur Einbeziehung in Vorstellungsgesprächen gibt es in den meisten Bundesländern. Regelungen über die bevorzugte Berücksichtigung von Bewerberinnen kennen dagegen nicht alle Bundesländer. Nach dem sächsischen Frauenförderungsgesetz beispielsweise hat die Dienststelle lediglich nach Maßgabe der Zielvorgaben des Frauenförderplans und entsprechender Personalplanung den Frauenanteil zu erhöhen.

Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten erhalten Einblick in die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber, auch derjenigen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden (so z. B. § 59 Abs. 6 des Berliner Hochschulgesetzes). Einige Bundesländer haben auch geregelt, dass die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsgesprächen teilnehmen dürfen (z. B. Nordrhein-Westfalen, Berlin, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein; in Bayern ist hierfür ein Antrag der Betroffenen erforderlich). Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten achten darauf, dass die Vorgaben der jeweils maßgeblichen Gesetze und Förderpläne eingehalten werden. Verstößt eine Entscheidung gegen Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bzw. die Frauenförderung, kann die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte die Maßnahme beanstanden bzw. ihr widersprechen. Über die Beanstandung bzw. den Widerspruch entscheidet die Dienststellenleitung. Das gleiche Recht hat die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, wenn sie nicht entsprechend den rechtlichen Vorgaben an Maßnahmen und Entscheidungen beteiligt worden ist. Teilweise kann sie dann auch die Aussetzung des Verfahrens erwirken.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kommt 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. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können auch Sprechstunden anbieten.

2.1.5 Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung

Eine Schwerbehindertenvertretung wird in allen Betrieben gebildet, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind

(§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung fördert in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achtet insbesondere darauf, dass der Arbeitgeber die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Regelungen und Vereinbarungen einhält. Bewerberinnen und Bewerber sowie Beschäftigte können sich an die Schwerbehindertenvertretung wenden, die beratend und helfend zur Seite steht (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

Die Arbeitgeber sind nach § 164 Abs. 1 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und nehmen dazu frühzeitig mit der Arbeitsagentur Kontakt auf. Wenn sich Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, muss die Vertretung der Schwerbehinderten hinzugezogen werden. Bewerben sich schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte Menschen um einen Arbeitsplatz bei einem öffentlichen Arbeitgeber, so sind sie zwingend zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 165 S. 3 SGB IX). Dies gilt nicht, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber entgegen der gesetzlichen Vorgabe nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, kann dies zu einem Entschädigungs- oder Schadensersatzanspruch führen. Zu den Rechten und deren Durchsetzung beraten die Landesverbände der GEW ihre Mitglieder.

Aufgrund gesetzlicher Änderungen haben die Schwerbehindertenvertretungen zu Recht eine wichtigere Rolle bekommen. Auch die Gerichte erkennen mehr und mehr deren wichtige Aufgaben an und betonen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur frühzeitigen Beteiligung bei Maßnahmen, die schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen betreffen. Nunmehr muss die Schwerbehindertenvertretung auch vor jeder Kündigung frühzeitig und ordnungsgemäß beteiligt werden, andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

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 die oder 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 Aus-

wahlgrundsätze 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 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 Auswählende/n. 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 hochgestellte 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 in der Regel nicht verbindlich. Verbindlich sind allein die Erklärungen der personalführenden Stelle, sei es in Form eines rechtsverbindlichen Angebots oder in Form eines Arbeitsvertrags.

Bestätigt Ihnen im Einzelfall die personalführende Stelle schriftlich, dass Sie vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages die Arbeit aufnehmen sollen bzw. können, kann das anders zu beurteilen sein. Vorteile kann dies im Einzelfall mit Blick auf die dann unwirksame Befristung eines Arbeitsvertrages haben (s. dazu 2.13). Sie sollten sich in einem solchen Fall als GEW-Mitglied 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 (das sind z. B. Abmahnungen) 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 gibt es teilweise auch in anderen Tarifverträgen). Ihre Äußerung muss zur Personalakte genommen werden. Zum Anspruch auf Entfernung von Beschwerden aus der Personalakte s. 2.18.5 Abmahnung.

Nach § 3 Abs. 6 TV-L bzw. § 3 Abs. 5 TVöD haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Einsicht in die vollständigen Personalakten. Sie können auch Auszüge und Kopien aus den Personalakten verlangen. Die Einsichtnahme muss nicht begründet werden. Sie können sich durch eine schriftlich bevollmächtigte Person vertreten lassen. 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. Schwerbehinderte Beschäftigte können auch die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen. 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 als GEW-Mitglied 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. Im Arbeitsvertrag sind beispielsweise der Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Tätigkeit, der Umfang der Beschäftigung sowie eventuell eine Befristung geregelt.

Übersicht Regelungen im Arbeitsvertrag

Was enthält der Arbeitsvertrag typischerweise?

- Beginn,
- Probezeit,
- Tätigkeit,
- Beschäftigungsumfang,
- evtl. Befristung, evtl. Befristungsgrund,
- Eingruppierung,
- Bezugnahme auf Tarifverträge.

Zu beachten ist aber, dass die Unterzeichnung eines schriftlichen Arbeitsvertrages nicht zwingend ist für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses. Arbeitsverträge können mündlich geschlossen werden. Voraussetzung ist, dass sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer und eine vertretungsberechtigte Person der Hochschule über die wesentlichen Punkte des Arbeitsverhältnisses verbindlich einig geworden sind. Selbstverständlich ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu bevorzugen. Zu mündlich abgeschlossenen Arbeitsverträgen siehe Abschnitt 2.13.1.

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, hat die Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit keine Auswirkungen auf die individuelle Arbeitszeit. Vielmehr kann die individuelle Arbeitszeit nur durch eine Änderung des Arbeitsvertrages geändert werden.

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 fünfzehn 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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer 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

Ein Arbeitsvertrag kann befristet abgeschlossen werden. Die Befristung ist aber nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde und durch Gesetz oder Tarifvertrag erlaubt ist. Ansonsten kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande. Zur Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung ist ggf. eine Klage beim Arbeitsgericht erforderlich.

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. Bei Ausübung des Direktionsrechtes hat der Arbeitgeber aber stets die Grenzen des Arbeitsvertrages, der gesetzlichen Vorschriften und des Tarifvertrages zu beachten und die Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies kann gerichtlich überprüft 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 hin-

sichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird also 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.

§ 3 Abs. 8 i. V. m. § 40 Nr. 2 Ziff. 3 TV-L verpflichtet den Arbeitgeber, bei der Wahrnehmung des Direktionsrechtes die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der 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 bzw. TVöD sieht zwar die Qualifizierung als Teil der Personalentwicklung vor. Konkrete vertragliche Verpflichtungen ergeben sich hieraus jedoch nicht.

Beispiele: Rechtsnormen zum Direktionsrecht bezüglich wissenschaftlicher Qualifizierung

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

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

2. Beispiel: § 52 Abs. 2 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg

„Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.“

Selbst wenn gesetzliche Normen einen Anspruch auf „ausreichend 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. Beschäftigte sollten bei Zweifeln frühzeitig eine Klärung herbeiführen und sich als GEW-Mitglieder an den für sie zuständigen GEW-Landesverband wenden.

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

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

„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 S. 2 förderlich sind. Wenn diesen Aufgaben nach S. 1 übertragen wurden, muss ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifikation gegeben werden. In diesen Fällen ist ein Zeitanteil von der Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu gewähren und eine Qualifizierungsvereinbarung abzuschließen. Das Nähere regeln die Hochschulen in ihren Ordnungen.“

Die Ausübung des Direktionsrechtes 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 auf Tarifverträge und anderes Kleingedrucktes

In Arbeitsverträgen spielen die so genannten Bezugnahmeklauseln eine wichtige Rolle. In Arbeitsverträgen im Hochschulbereich wird in der Regel auf Tarifverträge Bezug genommen. Hiernach bestimmt sich, ob der TV-L, der TVöD, in Hessen der TV-H 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 tarifvertrags-schließenden Verbänden unmittelbar Anwendung. Das ist in der Regel bei den öffentlich-rechtlichen Hochschulen der Fall.

Teilweise enthalten die Vertragsformulare Klauseln, mit denen von den Vorgaben des Bürgerlichen Gesetzbuches oder des Teilzeit- und Befristungsgesetzes abgewichen werden soll. So enthalten beispielsweise einige Verträge Klauseln, die Beschäftigte verpflichten, die Übertragung von Tätigkeiten, die nicht dem Arbeitsvertrag entsprechen, anzuzeigen, oder sich bestimmten ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen. Teilweise finden sich auch Erklärungen, die einer (unbeabsichtigten) Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Fristablauf entgegenwirken sollen. Nicht unüblich sind auch ergänzende Vereinbarungen über die Absolvierung von Qualifizierungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen, die mit der Übernahme von Kosten durch den Arbeitgeber und Rückzahlungsverpflichtungen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbunden sind. Da Arbeitsverträge (und dazu gehören auch ergänzende Vereinbarungen) regelmäßig vom Arbeitgeber gestellt und nicht individuell ausgehandelt werden, sind Arbeitsverträge regelmäßig Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB, die einer umfassenden richterlichen Inhaltskontrolle unterliegen. Daher können einzelne Vertragsbestimmungen unwirksam sein, selbst wenn der Vertrag unterschrieben worden ist. Ist eine Klausel danach unwirksam, so bleibt der übrige Vertrag dennoch bestehen; die Unwirksamkeit einzelner Klauseln ändert also nichts am Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Die Rechtsprechung zur Wirksamkeit einzelner Vertragsklauseln ist umfangreich und komplex. Daher empfiehlt sich für GEW-Mitglieder eine Beratung bei dem jeweils zuständigen Landesverband der GEW.

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 schriftlich 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.

Nachweispflicht nach § 2 Abs. 1 NachwG

„Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der 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. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die 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 den 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 (§ 2 Abs. 3 NachwG).

2.2.3.6 Probezeit

Im Geltungsbereich des TV-L und TVöD gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Frist vereinbart ist (§ 2 Abs. 4 S. 1 TV-L bzw. TVöD). 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.

Zu beachten ist aber, dass die Probezeit nicht mit der sechsmonatigen Wartezeit im Kündigungsschutzrecht identisch ist. Sollen Vorbeschäftigungszeiten anerkannt und/oder auf die Probezeit vertraglich verzichtet werden, sollte im Arbeitsvertrag zusätzlich der Kündigungsschutz ab dem ersten Tag zusätzlich klar vereinbart werden.

2.3 Arbeitszeit

Üblich ist die Erbringung der Arbeitsleistung beim Arbeitgeber. Es gehört zum Direktionsrecht des Arbeitgebers, den Ort der Erbringung der Arbeitsleistung näher zu bestimmen. Auch für die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt also grundsätzlich eine Anwesenheitspflicht. Etwas Abweichendes muss vereinbart werden.

Die Arbeitszeit beträgt nach § 6 TV-L zwischen 38,5 und 40 Wochenstunden.

Beispiele Arbeitszeit

Universität Heidelberg:	39,5 Stunden
Universität Halle-Wittenberg:	40,0 Stunden
Technische Universität Hamburg:	39,0 Stunden
Universität Düsseldorf:	39,8 Stunden
Freie Universität Berlin:	39,4 Stunden

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach § 6 Abs. 2 i. V. m. § 40 Nr. 3 TV-L ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.

Die Arbeitszeit wird in unterschiedlicher Form erfasst. Welche Vorgaben gelten, erfahren Sie über die Personalverwaltungen bzw. die Personalvertretungen.

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass ein Arbeitgeber zur Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet ist (EuGH, Urteil vom 14.05.2019 – C 55/18). Er muss ein System vorhalten, mit dem die gesamte tägliche Arbeitszeit gemessen wird. Das Urteil hat unmittelbare Folgen für das deutsche Arbeitsrecht, trotz anderslautender Formulierung im Arbeitszeitgesetz. Das EuGH-Urteil geht vor und verpflichtet im öffentlichen Dienst den Arbeitgeber unmittelbar. Der EuGH stützt sich auf Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die EU-Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie). Die Richtlinie kennt übrigens keine Ausnahme für wissenschaftliche Beschäftigte.

Regelungen zur Lage der Arbeitszeit sind weder in den Gesetzen noch im TV-L oder im TVöD enthalten. Wenn auch der Arbeitsvertrag keine Regelungen zur Lage der Arbeitszeit enthält, so kann der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts entsprechende Vorgaben machen. Er kann die Präsenzverpflichtung auf bestimmte Zeiten beschränken oder detaillierte Vorgaben machen. Dabei sehen alle Bundesländer bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit und der Pausen 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 auch eine Gleitzeit vereinbart sein. § 6 Abs. 12 i. V. m. § 40 Nr. 3 TV-L ermöglicht den Personalvertretungen, durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung Regelungen zur selbstverantwortlichen Festlegung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Arbeitszeitregelungen sind bindend; abweichende Anweisungen sollten Sie sich nachweisbar, also schriftlich, erteilen lassen. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass die Arbeitszeit nicht berücksichtigt wird. Zum Schutz vor Konflikten sind klare Absprachen auch mit den Dienstvorgesetzten zu empfehlen.

Das Arbeitszeitgesetz enthält wesentliche Mindestvorgaben zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (beispielsweise Pausenzeiten).

Ruhepausen 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 Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.“

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 und Erhöhung der Arbeitszeit

Die §§ 8 und 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz sowie § 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 Beschäftigungsumfangs soll der Arbeitgeber der besonderen persönlichen Situation Rechnung tragen.

Über die in § 11 Abs. 1 TV-L genannten Fälle hinaus besteht kein Anspruch auf befristete Herabsetzung des Beschäftigungsumfangs. § 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 TzBfG für eine unbefristete Absenkung und aus § 9a TzBfG (sog. Brückenteilzeit) für eine befristete Absenkung. Soweit Vollzeitbeschäftigte dauerhaft eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart haben, sollen sie nach § 11 Abs. 3 TV-L bei der späteren Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sieht darüber hinaus einen Anspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsumfangs vor. Wichtig ist aber, dem Arbeitgeber den Wunsch nach Aufstockung der Arbeitszeit – unter Umständen wiederholt – bekannt zu geben. Denn dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, über offene geeignete Stellen zu unterrichten (§ 7 TzBfG). Wird Ihnen eine solche Stelle bekannt, sollten Sie ausdrücklich erneut die Aufstockung und ergänzende Änderung des Arbeitsvertrages anbieten. Verletzt der Arbeitgeber seine Pflicht zur Information und/oder auf Berücksichtigung bei der Stellenbesetzung, kann ein Schadensersatzanspruch in Betracht kommen (BAG, Urteil vom 18.07.2017 – 9 AZR 259/16; BAG, Urteil vom 27.02.2018 – 9 AZR 167/17).

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

Immer verbreiteter sind ergänzende Vereinbarungen zum Arbeitsvertrag, mit denen die Arbeitszeit vorübergehend aufgestockt wird und diese Aufstockung immer wieder verlängert wird, solange der Arbeitgeber dazu bereit ist. Solche befristeten Arbeitszeiterhöhungen sind grundsätzlich zulässig, auch wenn sie immer wieder über viele Jahre hinweg verlängert werden. Sie sind nicht mit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses vergleichbar, weil nicht das Arbeitsverhältnis selbst befristet wird, sondern „nur“ eine bestimmte Anzahl an Wochenarbeitszeit. Gleichwohl setzt das Bundesarbeitsgericht Grenzen und unterzieht der wiederholten Befristung der Arbeitszeitaufstockung einer gerichtlichen Kontrolle. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen unterliegt nach § 307 Abs. 1 BGB

einer Angemessenheitskontrolle, die anhand einer Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen ist. Bei der Aufstockung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang – das Bundesarbeitsgericht setzt dafür 25 Prozent einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung an – muss sich der Arbeitgeber rechtfertigen. Dabei spielen die im Befristungsrecht anerkannten sachlichen Gründe eine zentrale Rolle (BAG, Urteil vom 25.04.2018 – 7 AZR 520/16). Eine Beratung bei der GEW ist GEW-Mitgliedern daher zu empfehlen, wenn die Arbeitszeit wiederholt entgegen Ihrem Wunsch nur befristet und nicht dauerhaft erhöht wird.

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 der Länder. 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 Zählereinheit für den Umfang der Lehrverpflichtung ist die Lehrveranstaltungsstunde. 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. Die Lehrverpflichtungen variieren. Sie sollten sich daher vor Abschluss des Arbeitsvertrags erkundigen, in welchem Umfang Sie zur Lehre verpflichtet sind.

Für die im Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Anwendung der jeweils geltenden Lehrverpflichtungsverordnung im Arbeitsvertrag vereinbart oder ein konkretes Lehrdeputat festgelegt. Fehlt es an einer vertraglichen Vereinbarung, kann der Arbeitgeber das Lehrdeputat aufgrund seines Direktionsrechts gemäß § 106 Gewerbeordnung nach billigem Ermessen bestimmen. Die Lehrverpflichtungsverordnungen stecken die Grenzen für den Ermessensspielraum des Arbeitgebers ab.

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

Das Lehrdeputat kann unter Berücksichtigung der übrigen Dienstaufgaben im Einzelfall ermäßigt werden. Auch

wenn bestimmte Funktionen übernommen werden (z. B. in der Studienfachberatung, als nebenberufliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder Aufgaben im öffentlichen Interesse), kann die Lehrverpflichtung ermäßigt werden. Zuständig ist immer die Dienstbehörde bzw. die Personalstelle.

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. Außerdem werden die Grundprinzipien der Eingruppierung und Zuordnung zu den Stufen erklärt. Da die meisten Beschäftigten in Hochschule und Forschung im Geltungsbereich des TV-L arbeiten, werden insbesondere Entgeltgruppen, -stufen und weitere Regelungen aus diesem Tarifvertrag dargestellt. In anderen Bereichen, etwa des TVöD oder des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen und der Berliner Hochschulen, gelten häufig – vergleichbare Regelungen.

2.5.1 Gehaltsnachweis richtig lesen

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 oder Wochenarbeitszeit (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],
- 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 Zusammensetzung des Entgelts

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 und § 37 TVöD) dazu, Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen, damit sie nicht verfallen (s. dazu 2.18.1). Zum anderen kann auch der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten (bis zur Verjährungsfrist nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch von drei Jahren zum Ende eines Kalenderjahres) Rückforderungen 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.

Das Entgelt setzt sich in der Regel aus dem Grundgehalt (Tabellenentgelt) und ggf. Zulagen (Besitzstandszulagen, Strukturausgleich etc.) sowie ggf. Zuschlägen zusammen. Das Grundgehalt richtet sich nach der Entgeltgruppe und der für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer maßgeblichen Stufe. Die in der Vergangenheit zusätzlich gewährten familien- und kinderbezogenen Vergütungsbestandteile sind mit der Neufassung des Tarifwerks bis auf Besitzstände bei übergeleiteten Beschäftigten entfallen.

2.5.3 Entgeltgruppe

Die Entgeltgruppe wird nicht frei vereinbart. Sie bestimmt sich vielmehr nach dem geltenden Tarifvertrag. Die Grundlagen für die Bestimmung der Entgeltgruppe finden sich in § 12 TV-L bzw. § 12 TVöD und den Tätigkeitsmerkmalen der jeweiligen Entgeltordnung. Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ergibt sich aus der gesamten auf Dauer übertragenen Tätigkeit, wobei die Arbeitsvorgänge maßgeblich sind, die mindestens die Hälfte der Gesamtarbeitszeit ausmachen. In der Entgeltordnung sind die sogenannten Tarifmerkmale festgelegt, nach denen sich die Eingruppierung richtet. Dabei wird im ersten Schritt nur die übertragene Tätigkeit in den Blick genommen. Für manche Entgeltgruppen kommt es zusätzlich auf die Vorbildung bzw. Ausbildung der Beschäftigten an, was dann im zweiten Schritt ebenfalls zu prüfen ist. Für jede Stelle und jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer lässt sich so die Entgeltgruppe ermitteln.

Weil aber immer die übertragenen Tätigkeiten entscheidend sind, empfiehlt es sich, sich – am besten schriftlich – von der Personalstelle bestätigen zu lassen, welche Tätigkeiten auf der Stelle zu erledigen sind. Das passiert häufig in der Form von Tätigkeitsdarstellungen (Stellen-

beschreibungen, Beschreibungen des Aufgabenkreises – BAK etc.), kann aber auch in anderer Form passieren. Eine schriftliche Tätigkeitsdarstellung ist aber nicht Voraussetzung für eine Eingruppierung bzw. Höhergruppierung. Denn die Tarifverträge setzen diese nicht voraus, sondern knüpfen an die übertragenen Aufgaben an. Daher sollten Beschäftigte, die der Auffassung sind, zu niedrig eingruppiert zu sein, frühzeitig die höhere Entgeltgruppe schriftlich geltend machen und entsprechende Zahlung verlangen. So ist sichergestellt, dass auch bei häufig erst sehr viel späteren Stellenbewertungen rückwirkend Entgelt nachgezahlt wird.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Masterabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss sind an den Universitäten meistens in die Entgeltgruppe 13 TV-L eingruppiert.

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

2.5.4 Stufen und Stufenlaufzeiten

Innerhalb der Entgeltgruppen kennen TV-L und TVöD Erfahrungsstufen. Für die Stufenzuordnung gibt es mit § 16 TV-L bzw. § 16 TVöD und den Sonderregelungen in § 40 TV-L komplexe Vorgaben. In besonderen Bereichen, wie beispielsweise im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen oder in den Tarifverträgen der Berliner Hochschulen können sich ähnliche, aber auch abweichende Tarifregelungen befinden. Die nach den früheren Tarifverträgen möglichen Bewährungsaufstiege gibt es jedenfalls nicht mehr.

Innerhalb der Entgeltgruppe kann die oder der 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 Abs. 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.“

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 Abs. 3 S. 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. Denkbar ist auch, dass es zwischen dem Arbeitgeber und der Beschäftigtenvertretung Absprachen darüber gibt, wie bei den Leistungsbewertungen vorzugehen ist.

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.“

Auch hier kann es Absprachen zwischen dem Arbeitgeber und der Beschäftigtenvertretung über das Verfahren geben.

2.5.6 Berücksichtigung von Berufserfahrung bei Neueinstellung und Wiedereinstellung

Bei der Einstellung – damit gemeint sind neben der Neueinstellung auch die Wiedereinstellung – werden die Beschäftigten grundsätzlich der Stufe 1 zugeordnet. Die Zuordnung in eine höhere Stufe kommt aber in Betracht, wenn einschlägige Berufserfahrung vorliegt oder vorherige berufliche Tätigkeiten für die neue Stelle zumindest förderlich sind (§ 16 Abs. 2 und 2a in der Fassung des § 40 Nr. 5 TV-L). Auch wenn der TV-L und der TVöD im Wesentlichen bei den Stufenregelungen übereinstimmen, müssen stets in jedem Einzelfall die jeweils einschlägigen tariflichen Regelungen geprüft werden, weil es in Details Unterschiede geben kann. Das gilt auch für besondere Tarifverträge, zum Beispiel in Hessen oder den Berliner Hochschulen, wo abweichende Regelungen bestehen können.

Die tariflichen Regelungen unterscheiden zwischen einschlägiger Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, zu einem anderen Arbeitgeber, zu anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst. Davon zu unterscheiden sind die so genannten förderlichen Berufserfahrungszeiten. Das Bundesarbeitsgericht und die Landesarbeitsgerichte haben in den letzten Jahren in vielen Entscheidungen die tariflichen Regelungen noch weiter präzisiert und ausdifferenziert. Diese Rechtsprechung ist inzwischen sehr komplex, trotzdem sind noch viele Detailfragen ungeklärt.

§ 16 Abs. 2 TV-L in der Fassung des § 40 Nr. 5 TV-L:

„Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2 beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31.01.2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3.

Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. Dasselbe gilt für Beschäftigte

in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten.

Unabhängig davon 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.“

Während bei der Zuordnung zu Entgeltgruppen die Tarifautomatik greift, verbleiben bei der Stufenzuordnung gewisse Spielräume für individuelle und betriebliche Vereinbarungen und für die Berücksichtigung von förderlichen beruflichen Erfahrungen. Personal- und Betriebsräte haben bei der Anerkennung der einschlägigen Berufserfahrung das Recht auf Mitbestimmung, das bedeutet ein Recht auf Überprüfung der Richtigkeit. Die Anerkennung von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung unterliegt dagegen allein dem Ermessen des Arbeitgebers. Wenn es allerdings betriebliche Vereinbarungen zur Anerkennung förderlicher Zeiten gibt, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht der Personal- und Betriebsräte auch auf die Überwachung der Einhaltung dieser betrieblichen Vereinbarungen.

2.5.6.1 Einschlägige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber

Bestand bereits zum selben Arbeitgeber ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis und wurden gleiche oder gleichartige Aufgaben in derselben Entgeltgruppe erledigt, erfolgt die Stufenzuordnung bei der Wiedereinstellung unter Berücksichtigung der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis (§ 16 Abs. 2 in der Fassung des § 40 Nr. 5 TV-L). Dabei sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sogenannte Restzeiten aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis bzw. den vorherigen Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen. Voraussetzung ist aber, dass zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate liegen; es darf keine schädliche Unterbrechung geben.

Beispiel:

Eine Sachbearbeiterin mit Tätigkeiten nach Entgeltgruppe E 6 war vom 01.10.2012 bis 31.08.2013 an einer Universität beschäftigt. Nachdem sie arbeitslos war, wurde sie zum 01. 10.2013 mit denselben Tätigkeiten und derselben Entgeltgruppe an der Uni wiedereingestellt. Weil die „angebrochene“ Stufenlaufzeit aus dem vorherigen befristeten Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen sind, war die Sachbearbeiterin im Oktober nach Stufe 1 und ab November nach Stufe 2 zu vergüten.

Sie erreichte also schon nach einem Monat die Stufe 2 (dazu Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27.04.2017 – 6 AZR 459/16).

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 (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L).

Bei der Ermittlung der Berufserfahrungszeiten werden mehrere befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse zusammengezählt, solange keine mehr als sechsmonatige Unterbrechung besteht. Und es werden alle Zeiten beim selben Arbeitgeber berücksichtigt, es gibt also keine Höchstgrenze.

Stufenrestzeiten können allerdings dann nicht mitgenommen werden, wenn die Tätigkeiten aus dem oder den früheren Arbeitsverhältnissen nicht gleich oder gleichartig waren, wenn also mit der Wiedereinstellung eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe verbunden ist. Dann kommt es grundsätzlich zur Zuordnung in die Stufe 1.

Beispiel:

Ein Sachbearbeiter wurde zunächst vom 01.01.2004 bis 31.12.2008 befristet mit Vergütung nach Entgeltgruppe 10 beschäftigt. Zuletzt richtete sich die Vergütung nach Stufe 3. Ab 01.01.2009 wurde er erneut als Sachbearbeiter befristet eingestellt. Die neuen Tätigkeiten wurden mit E 11 tariflich bewertet. Der Kläger wurde zu Recht der Stufe 1 zugeordnet, was mehrere hundert Euro Verlust bedeutete gegenüber der Vorbeschäftigung in E 10 Stufe 3 (dazu Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.10.2013 – 6 AZR 964/11 – sog. vertikale Wiedereinstellung).

Tipp

Um die Nachteile bei Wiedereinstellung mit höherer Entgeltgruppe zu vermeiden, sollte geprüft werden, ob in dem zuvor befristeten Arbeitsverhältnis gleiche oder gleichartige Tätigkeiten ausgeübt wurden und ob die niedrigere Entgeltgruppe in dem früheren Arbeitsverhältnis überhaupt die richtige war bzw. in dem neuen Arbeitsverhältnis tatsächlich die höhere Entgeltgruppe gerechtfertigt ist. Außerdem sollte in Erwägung gezogen werden, statt eines neuen Arbeitsvertrages einen Änderungsvertrag zum alten Arbeitsvertrag abzuschließen, sodass es nicht zu einer Wiedereinstellung im Sinne der Recht-

sprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt, sondern zu einer Höhergruppierung im laufenden Arbeitsverhältnis, wofür zur Mitnahme von Stufen andere tarifliche Regeln gelten.

Beispiel:

Eine Angestellte wurde aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt und erhielt zuletzt eine Vergütung nach Entgeltgruppe 5 Stufe 4. Mit Vertrag vom 24.11.2011 hoben die Arbeitsvertragsparteien den befristeten Vertrag mit Wirkung zum 31.12.2011 auf und begründeten zum 01.01.2012 ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz in der Poststelle. Die Angestellte erhielt seitdem eine Vergütung nach Entgeltgruppe 4 und wurde trotz der vielen Jahre nur der Stufe 1 zugeordnet (dazu Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.12.2015 – 6 AZR 432/14 – sog. vertikale Wiedereinstellung).

Tipp

Weil die Rechtsprechung nicht ohne Weiteres Berufserfahrung auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz für eine niedriger bewertete Tätigkeit als einschlägig ansieht, kann es bei Wiedereinstellung mit Herabgruppierung zu ganz erheblichen finanziellen Verlusten kommen. Ebenso wie bei Wiedereinstellung mit höherer Entgeltgruppe sollten Beschäftigte daher prüfen, ob im alten und neuen Arbeitsverhältnis nicht gleiche oder gleichartige Tätigkeiten übertragen wurden, sodass eigentlich dieselbe Entgeltgruppe gegeben ist und Restlaufzeiten mitgenommen werden können. Außerdem kann es sich auch hier empfehlen, statt eines neuen Arbeitsvertrages einen Änderungsvertrag zum alten Arbeitsvertrag abzuschließen, so dass ein Fall der Herabgruppierung in einer niedrigeren Entgeltgruppe im bestehenden Arbeitsverhältnis vorliegt, für den andere tarifliche Regelungen zur Stufenzuordnung bestehen.

Es ist daher wichtig, vor Neuabschluss bzw. Vertragsverlängerung nicht nur die Entgeltgruppe, sondern auch die Stufenzuordnung zu klären und ggf. nachzuverhandeln und ausdrücklich zu vereinbaren.

2.5.6.2 Einschlägige Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber

Auch einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber ist zu berücksichtigen, wenn keine schädliche Unterbrechung von mehr als sechs Monaten (bzw. zwölf Monaten bei wissenschaftlichen Beschäftigten ab E 13) vorliegt. Das können im Übrigen auch Zeiten bei privaten Arbeitgebern sein. Allerdings kann einschlägige Berufserfahrung höchstens bis zur Stufe 3 berücksichtigt werden.

Etwas anderes gilt für den wissenschaftlichen Bereich. Nach den Sonderregelungen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen in § 40 TV-L Nr. 5 zu § 16 TV-L sind bei Einstellung von Beschäftigten in den Entgeltgruppen 13 bis 15 Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung an anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen 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. Eine „Deckelung“ höchstens bis zur Stufe 3 gibt es in diesen Fällen nicht. Es ist auch unerheblich, ob die einschlägige Berufserfahrung in Deutschland oder im inner- oder außereuropäischen Ausland erworben wurde. Diese Sonderregelungen für den Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es bisher im TVöD nicht.

Auch Restlaufzeiten aus einem früheren Arbeitsverhältnis oder mehreren befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen sind anzurechnen, solange keine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten bzw. zwölf Monaten bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorliegt. Genauso zu berücksichtigen ist einschlägige Berufserfahrung aus Arbeitsverhältnissen zu verschiedenen Arbeitgebern. Berücksichtigungsfähig ist grundsätzlich auch eine einschlägige Berufserfahrung, die in Arbeitsverhältnissen erworben worden ist, die kürzer als ein Jahr gedauert haben. Auch eine so erlangte Berufserfahrung spart dem Arbeitgeber Einarbeitungszeit und lässt ein höheres Leistungsvermögen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers erwarten. Allerdings kann in sehr kurzen Arbeitsverhältnissen, die nur wenige Tage oder Wochen bestehen, die Tätigkeit so zugeschnitten sein, dass die Vorbeschäftigung nicht die gesamte Breite der aktuellen Beschäftigung abdeckt und in ihnen deshalb keine einschlägige Berufserfahrung erworben werden kann.

Besonderheiten gelten bei einer Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst. Zusätzlich können dann Stufen teilweise oder voll angerechnet werden, ohne die „Deckelung“, die sonst

nach den tariflichen Regeln bei Arbeitsverhältnissen mit anderen Arbeitgebern gilt (§ 16 Abs. 2a TV-L). Allerdings gibt es keinen Anspruch auf diese zusätzliche Anrechnung, denn es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, ob und in welchem Umfang er die Zeiten berücksichtigt.

2.5.6.3 Definition „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.“

Das Bundesarbeitsgericht hat das näher definiert: Einschlägige Berufserfahrung liegt danach vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war. Das setzt grundsätzlich voraus, dass der Beschäftigte die Berufserfahrung in einer Tätigkeit erlangt hat, die in ihrer eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit der Tätigkeit entspricht, auf die die Bewerbung erfolgt.

Ob eine Berufserfahrung „einschlägig“ ist, bestimmen die Arbeitgeber in eigener Zuständigkeit unter Beachtung der tarifvertraglichen Vorgaben und der Rechtsprechungen. Entscheidend ist allerdings nicht, in welcher Entgeltgruppe jemand in einem früheren Arbeitsverhältnis eingruppiert war. Denn maßgeblich sind die ausgeübten Tätigkeiten. Bezugspunkt für die Prüfung der „Einschlägigkeit“ ist die in Aussicht genommene Tätigkeit. Es ist festzustellen, welche Aufgaben und Anforderungen auf der neuen Stelle zu berücksichtigen sind. Als nächstes ist zu prüfen, ob die in der vorherigen Tätigkeit erworbenen Erfahrungen mit den Aufgaben und Anforderungen der neuen Tätigkeit im Wesentlichen übereinstimmen. Allgemeine Berufserfahrung reicht also nicht. Berufserfahrung aus einer niedriger bewerteten Tätigkeit reicht ebenfalls nicht. Auch Berufserfahrung aus einer höher bewerteten Tätigkeit wird nicht ohne Weiteres anerkannt, denn es ist nicht immer der Fall, dass Berufserfahrung aus einer früheren höherwertigen Beschäftigung bei Neueinstellung oder Wiedereinstellung auf einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz einen Beschäftigten in die Lage versetzt, die neue Tätigkeit ohne nennenswerte Einarbeitungszeit ausüben zu können. Das muss im Einzelfall jeweils geprüft und entschieden werden. Wichtig: Es ist unerheblich, wie viele Stunden in der früheren Tätigkeit gearbeitet wurde. Es gibt keine „Mindestarbeitszeit“ zur Anerkennung einer einschlägigen Berufserfahrung (BAG, Urteil vom 27.03.2014 – 6 AZR 571/12). Das dürfte insbesondere für die Bewertung der einschlägigen Berufserfahrung aus Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft mit oft sehr geringer Wochenarbeitszeit von Bedeutung sein.

Beispiel:

Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter war zunächst viele Jahre in einem Bundesland angestellt und nach Entgeltgruppe 13 vergütet. Anschließend wurde er befristet an einem Forschungsinstitut beschäftigt. Die Institutsleitung kannte den Wissenschaftler schon aus einem früheren Projekt und war sehr an ihm interessiert. Eine neue Stelle mit Leitungsfunktion wurde auf ihn dementsprechend zugeschnitten. Er wurde in die Entgeltgruppe 15 eingruppiert und bei Beginn seiner Beschäftigung richtigerweise der Entgeltstufe 1 zugeordnet. Darauf, dass die Stelle extra für ihn geschaffen wurde und deshalb seine Berufserfahrung berücksichtigt werden müsse, konnte er sich nicht berufen, da er den Arbeitsvertrag vorbehaltlos unterschrieben hatte (siehe hierzu Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12.12.2017 – 8 Sa 331/17).

Beschäftigte sollten daher vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages auch die Stufenzuordnung ansprechen und zudem gute Argumente sammeln, um die „Einschlägigkeit“ ihrer Berufserfahrung begründen zu können. Oft geben schon Berufsbezeichnungen Hinweise, aber hilfreich sind alle Arten von Zeugnissen, Stellenbeschreibungen, Arbeitsnachweise, Referenzen usw.

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

Die tarifvertraglich geregelten Berufspraktika sind als einschlägige Berufserfahrung anerkannt. Sonstige Praktika oder Tätigkeiten mit Stipendium werden dagegen nicht anerkannt. Auch Vorerfahrungen im Rahmen von Verträgen als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft werden oft nicht als einschlägige Berufserfahrung anerkannt. Wenn jedoch im Einzelfall – zum Beispiel durch aussagekräftige Zeugnisse – nachgewiesen werden kann, dass die Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war, so muss der Arbeitgeber eine frühere Tätigkeit als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft als einschlägige Berufserfahrung anrechnen (vgl. BAG, Urteil vom 27.03.2014 – 6 AZR 571/12). Es lohnt sich, bei dieser Frage den Personal- oder Betriebsrat zu konsultieren oder sich als GEW-Mitglied in der Landesrechtsschutzstelle der GEW beraten zu lassen.

2.5.6.4 Förderliche Berufserfahrungszeiten

Daneben kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzu-

ordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist, § 16 Abs. 4 TV-L (sogenannte förderliche Zeiten). Diese Regelung gibt Arbeitgebern flexible Spielräume bei Schwierigkeiten, ausreichend Personal oder Personal mit den nötigen Qualifikationen zu finden. Dem Arbeitgeber obliegt ein Spielraum, ob und in welchem Umfang er von dieser Norm Gebrauch macht. Im Unterschied zu den „einschlägigen“ Berufserfahrungen besteht auf die Berücksichtigung „förderlicher“ Zeiten kein Rechtsanspruch.

Andererseits können viele Berufserfahrungszeiten auf diese Weise anerkannt werden, der Begriff ist also nicht so eng wie bei der „einschlägigen“ Berufserfahrung. § 16 Abs. 4 TV-L dient dazu, Berufserfahrung zu berücksichtigen, die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und damit auch seinem Arbeitgeber in der Tätigkeit, für die er neu eingestellt wurde, zugutekommt. Eine vorherige berufliche Tätigkeit kann insbesondere förderlich sein, wenn sie mit der auszuübenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang steht und die mit ihr erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit offenkundig von Nutzen sind. Auch eine selbstständige Tätigkeit kann demnach eine förderliche berufliche Tätigkeit sein. Die Tätigkeit muss nicht unmittelbar vor der Einstellung verrichtet worden sein.

Wichtig ist jedoch, das Thema förderliche Zeiten noch vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages anzusprechen und eine höhere Vergütung geltend zu machen. Denn wer den Arbeitsvertrag vorbehaltlos unterzeichnet, riskiert, dass förderliche Zeiten hinterher nicht mehr anerkannt werden. In diesem Fall war nämlich die Anerkennung von weiterer Berufserfahrung und damit eine höhere Vergütung nicht für die Personalgewinnung erforderlich. Das ist bei einschlägiger Berufserfahrung anders, die auch noch nach Abschluss des Arbeitsvertrages geltend gemacht werden kann.

Tipp

Wer den Antritt der Stelle wegen förderlicher Berufserfahrungszeiten von einer höheren Vergütung abhängig machen will oder hierauf zumindest hofft, muss dies vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages geltend machen und die höhere Vergütung vereinbaren.

Inzwischen gibt es in zahlreichen Einrichtungen auf Druck der Personal- oder Betriebsräte sowie der Gewerkschaften betriebliche 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.

2.5.7 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 alter Fassung), gelten für den Anwendungsbereich des TVöD und für die Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder entsprechende Regelungen.

2.5.8 Entgeltgruppe und Direktionsrecht

Die jeweilige Entgeltgruppe bestimmt einerseits das zu zahlende Entgelt. Andererseits 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.

2.5.9 Korrektur der Eingruppierung (Höhergruppierung und korrigierende Rückgruppierung)

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 kann Fälle betreffen, in denen von Anfang an eine zu niedrige Entgeltgruppe angenommen wurde. Beschäftigte können, ggf. auch noch viele Jahre später, die richtige höhere Entgeltgruppe geltend machen und unter Beachtung der sechsmonatigen Ausschlussfrist Nachzahlungen erreichen.

Es kann aber auch Fälle geben, in denen eine zu hohe Entgeltgruppe angenommen wurde. Ein Arbeitgeber wird in einem solchen Fall über eine korrigierende Rückgruppierung nachdenken und Rückzahlung verlangen wollen. Nicht jeder Fall einer nachträglichen Änderung der Eingruppierung (so genannte korrigierende Rückgruppierung) ist jedoch ohne Vertragsänderung zulässig. Außerdem hat das Bundearbeitsgericht in mehreren Entscheidungen den Vertrauensschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervorgehoben (z. B. BAG, Urteil vom 13.12.2017 – 4 AZR 576/16).

Lassen Sie sich als GEW-Mitglied hierzu von dem für Sie zuständigen Landesverband der GEW beraten.

2.5.10 Jahressonderzahlung

Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“). § 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. August 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 ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem sie oder er keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hatte.

Tipp

Eine Verminderung der Jahressonderzahlung unterbleibt gemäß § 20 Abs. 4a bis c TV-L für Zeiten der

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn Sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 und § 6 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.

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, Urteil vom 12.12.2012, 10 AZR 922/11).

Beispiel:

Die Lehrkraft für besondere Aufgaben war bei dem beklagten Land in Teilzeit zunächst befristet vom 31.10.2008 bis zum 16.08.2009 und sodann auf Grund eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags vom 31.08.2009 bis zum 27.08.2010 beschäftigt und in Entgeltgruppe 11 eingruppiert. Der Arbeitgeber zahlte die Jahressonderzahlung für 2009 nur auf der Basis einer Beschäftigungszeit vom 31.08.2009 bis zum 31.12.2009. Das war nicht rechtens. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Lehrkraft Anspruch auf die ungekürzte Jahressonderzahlung hatte.

Das gilt allerdings nicht, wenn es sich um unterschiedliche Arbeitgeber handelt. Dann sind nur die Zeiten des Arbeitsverhältnisses maßgebend, das den 1. Dezember einschließt.

Bei mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber im Kalenderjahr ist allerdings zu berücksichtigen, dass, wenn das Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember des Jahres besteht, nach dem 31. August begonnen hat, es für die Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung dann auf den ersten vollen Kalendermonat ankommt.

Beispiel:

Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter war an der Universität Rostock seit 2011 befristet beschäftigt. In der Zeit vom 18.01. bis 17.07.2013 war er in Elternzeit mit einem Viertel der wöchentlichen Arbeitszeit tätig. Für die Zeit vom 18.07. bis 30.09.2013 schlossen die Uni und der Mitarbeiter einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag und erhöhten die Stunden auf die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit. Ab 1. Dezember galt ein neuer befristeter Vertrag mit wieder einem Viertel der wöchentlichen Arbeitszeit. Es waren zwar bei der Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung alle Monate zu berücksichtigen. Aber für die Höhe kommt es auf das geringere Dezemberentgelt an und nicht auf die Monate Juli, August und September (siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.03.2017, 10 AZR 623/15).

2.5.11 Staatliches Kindergeld

Wer Kinder hat, erhält unter den im Einkommenssteuergesetz und Bundeskindergeldgesetz definierten Voraussetzungen staatliches Kindergeld. Im öffentlichen Dienst wird das Kindergeld zumeist 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 der 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.

2.5.12 Rente und Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Mitglieder der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Beitragssatz beträgt seit 01.01.2018 18,6 Prozent des Bruttoentgelts, Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übernehmen hiervon jeweils die Hälfte. Zur Bestimmung des Beitragssatzes wird nur Einkommen bis zu einer bestimmten Beitragsbemessungsgrenze herangezogen. Diese wird jährlich neu festgelegt und beträgt 2020 monatlich 6.900 Euro (West) bzw. 6.450 Euro (Ost).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sind zusätzlich in der VBL pflichtversichert. Mit dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung

der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 01.03.2002 wurde das Zusatzversorgungssystem als Betriebsrentenmodell ausgestaltet. Die Beiträge für die Betriebsrente aus der VBL zahlen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Näheres regeln die Tarifverträge und die Versorgungseinrichtungen. Besonderheiten gelten in Hamburg. Die VBL-Zusatzversorgung 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 jedoch 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 vom Arbeitgeber von der VBL-Pflichtversicherung befreien lassen und sich stattdessen in der VBLextra freiwillig 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 des Arbeitsverhältnisses beantragen.

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

2.5.13 Freiwillige Zusatzversicherungen

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

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

2.5.14 Zahlung des Entgelts

Das Entgelt wird am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto gezahlt. Handelt es sich bei dem so ermittelten Zahhtag um einen Samstag, einen Sonntag oder einen Feiertag, wird am vorhergehenden Werktag, bei einem Sonntag demzufolge am Freitag, gezahlt (§ 24 Abs. 1 TV-L). Ab diesem Tag beginnt dann auch jeweils die sechsmonatige Ausschlussfrist zu laufen, falls Entgelt nicht richtig oder nicht vollständig berechnet oder nicht korrekt überwiesen sein sollte. Innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist muss die Zahlung schriftlich verlangt werden, sonst verfällt der Anspruch auf Nachzahlung (s. dazu 2.18.1). Die Beschäftigten sollten auch 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

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 Bundesurlaubsgesetz – BUrlG). Auch Beschäftigte in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis („Minijob“) haben Anspruch auf gesetzlichen Urlaub. Im Urlaub ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit; für die Zeit des Urlaubs ist ein Urlaubsentgelt zu zahlen.

Die Gewährung von Urlaub bestimmt sich nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie nach § 26 ff. TV-L bzw. TVöD. Zu beachten sind auch die zahlreichen Urteile des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofes, die das Urlaubsrecht regelrecht auf „neue Füße“ gestellt haben.

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt der gesetzliche Mindesturlaub jährlich mindestens 24 Werktage. Da das BUrlG dabei aber von einer Sechs-Tage-Arbeitswoche ausgeht, beträgt der Jahresurlaub im Fall einer Fünf-Tage-Arbeitswoche nur 20 Tage. Dieser nach dem BUrlG gewährte Jahresurlaub von 20 Tagen ist ein Mindesturlaubsanspruch. Das heißt: 20 Urlaubstage stehen allen Beschäftigten jährlich

mindestens zu. Diese Zahl darf nicht unterschritten werden – weder durch Tarifverträge noch durch Arbeitsverträge oder sonstige Vereinbarungen.

§ 3 BUrlG – Dauer des Urlaubs

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

§ 4 BUrlG – Wartezeit

„Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechs-monatigem 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
- für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalender-jahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeits-verhältnis ausscheidet;
 - wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeits-verhältnis ausscheidet.“

§ 26 Abs. 1 und Abs. 2 i. V. m. § 40 Nr. 7 TV-L

- (1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr An-spruch 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 fallen-den gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitaus-gleich gewährt wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindes-tens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Abs. 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das Entgelt nach Abs. 1 S. 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 26 Abs. 1 TVöD ist nahezu identisch mit § 26 Abs. 1 TV-L; es fehlt der dritte Satz im ersten Absatz.

§ 26 Abs. 2 Buchstaben b)–d) TVöD ist nahezu identisch mit § 26 Abs. 2 b)–d) TV-L.

2.6.1 Entstehung des Urlaubsanspruchs

Im bestehenden Arbeitsverhältnis entsteht der Jahresurlaubsanspruch am 1. Januar eines jeden Kalenderjahres in voller Höhe. Ab dem 1. Januar darf also der komplette Urlaub genommen werden.

Anders ist es nur im Fall eines neuen Arbeitsverhältnisses: Hier entsteht der volle Urlaubsanspruch erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG).

Der Urlaubsanspruch entsteht zunächst einmal allein aufgrund des Arbeitsverhältnisses. Da Zweck des Urlaubs ist, sich von geleisteter Arbeit zu erholen, muss grundsätzlich aber auch tatsächlich Arbeitsleistung erbracht worden sein; andernfalls entsteht der Urlaubsanspruch nur gekürzt (z. B. für den Fall von Sonderurlaub: BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 406/17). Davon gibt es einige Ausnahmen: Der Urlaubsanspruch ist voll gegeben, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des gesamten Kalenderjahres krank war und keinerlei Arbeitsleistung erbracht hat (BAG, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10). Auch Mutterschaftszeiten führen beispielsweise zu keiner Kürzung des Urlaubsanspruchs. Bei Elternzeit kommt es nur dann zu einer Kürzung, wenn der Arbeitgeber das ausspricht, sonst bleibt es – trotz fehlender Arbeitsleistung – beim vollen Urlaubsanspruch (BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 362/18).

2.6.2 Dauer des Urlaubs bei Vollzeit

Vollzeitbeschäftigte nach TVöD und TV-L haben einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des tariflichen Urlaubsanspruchs zu (§ 26 Abs. 2 b) TV-L und TVöD). Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer steht aber mindestens der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem BUrlG zu. Die Tarifverträge können diesen Mindestanspruch nicht „unterbieten“, sondern nur erhöhen.

Da die Beschäftigten 30 Urlaubstage pro Jahr haben, beträgt der Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat 2,5 Tage ($30:12 = 2,5$).

Beispiel:

Beginnt ein Arbeitsverhältnis am 1. September und läuft bis Ende des Jahres (also vier Monate), so entsteht ein Urlaubsanspruch von zehn Arbeitstagen ($4/12$ des tariflichen Urlaubsanspruchs von 30 Arbeitstagen).

Beispiel:

Endet das Arbeitsverhältnis nach mindestens sechsmonatigem Bestehen am 31. Juli, also im zweiten Halbjahr eines Kalenderjahres, so hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nach dem BUrlG einen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub von 20 Tagen. Dies ergibt sich aus einem Umkehrschluss zu § 5 Abs. 1 Buchstabe c) BUrlG. Nach der „Zwölftel-Regelung“ im Tarifvertrag wären es weniger Urlaubstage. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch muss aber immer gewährt werden.

Beispiel:

Wenn das Arbeitsverhältnis nach mindestens sechsmonatigem Bestehen am 30. Oktober endet, dann ist die tarifliche „Zwölftel-Regelung“ nach § 26 Abs. 2 Buchstabe b) TV-L und TVöD günstiger, deshalb richtet sich der Urlaubsanspruch hiernach. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat in diesem Fall Anspruch auf 25 Urlaubstage.

Beispiel:

Beginnt das Arbeitsverhältnis im ersten Halbjahr und besteht im Kalenderjahr mindestens sechs Monate, entsteht ebenfalls der volle gesetzliche Mindestanspruch von 20 Tagen. Das ist immer dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 01.07. beginnt. Gegebenenfalls im laufenden Kalenderjahr bereits bei einem vorhergehenden Arbeitgeber gewährter Urlaub wird allerdings angerechnet (§ 6 BUrlG). Auch hier gilt: Ist die tarifliche „Zwölftel-Regelung“ nach § 26 Abs. 2 b) TV-L und TVöD günstiger, so gilt diese.

2.6.3 Dauer des Urlaubs bei Teilzeit oder Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit

Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten, jedoch wöchentlich fünf Tage arbeiten, haben einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit als auf fünf Tage wöchentlich vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer, der in einer Fünftagewoche einen Anspruch auf 30 Urlaubstage hat, jedoch nur an vier Tagen in der Woche arbeitet, hat einen Anspruch auf 24 Urlaubstage im Jahr. Denn 4/5 von 30 Urlaubstagen ergeben 24 Urlaubstage.

Bei einem Wechsel der Anzahl der Wochenarbeitstage im Laufe eines Kalenderjahres ist zwischen Wechsel zu weniger und Wechsel zu mehr Wochenarbeitstagen zu differenzieren.

Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen, so mindert sich dadurch die Anzahl der im Verlauf eines Kalenderjahres bereits entstanden Urlaubstage nicht (BAG, Urteil vom 10.02.2015 – 9 AZR 53/14). Daher muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer für den Zeitraum vor dem Wechsel die bis dahin geltende Anzahl nicht in Anspruch genommener Urlaubstage gewähren. Eine Umrechnung der in Vollzeit erworbenen und noch nicht genommenen Urlaubstage auf die Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen ist unzulässig. Dieses Ergebnis mag überraschen, zumal das Bundesarbeitsgericht auch entschieden hat, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer auch nicht gehalten ist, vor dem Wechsel in Teilzeit mit weniger Wochenarbeitstagen seinen Erholungsurlaub ganz oder teilweise in Anspruch zu nehmen. Im Ergebnis führt dies dazu, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nach dem Wechsel in die Teilzeit für eine erhebliche Anzahl an Wochen abwesend sein könnte. Aber das Bundesarbeitsgericht stützt sich für sein Urteil auf Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes, der gegen die Umrechnung das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter anführt (EuGH, Urteile vom 13.06.2013 – C-415/12 und vom 22.04.2010 – C-486/08).

Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zu mehr Wochenarbeitstagen, so wird der noch nicht genommene Urlaub zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung umgerechnet. Das Bundesarbeitsgericht stellt dabei jahresbezogen auf die für den Arbeitnehmer maßgebliche Zahl der Arbeitstage ab und setzt sie ins Verhältnis zu der Anzahl der Arbeitstage bei einer Fünftagewoche und

multipliziert dies mit der Anzahl der Urlaubstage bei einer Fünftagewoche. Im Ergebnis errechnet sich hieraus der Urlaubsanspruch für das Jahr (BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 406/17). Diese Umrechnungsformel wendet das Bundesarbeitsgericht stets an, wenn sich die Arbeitstage ungleichmäßig über das Jahr verteilen, also auch bei Schichtsystemen.

2.6.4 Übertragung und Verfall von Urlaub

Der Erholungsurlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Soweit der Urlaubsanspruch in das nächste Jahr übertragen wird, muss er von Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Bereich des TV-L bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen werden (§ 26 Abs. 2 Buchstabe a i. V. m. § 40 Nr. 7 TV-L). Im Bereich des TVöD muss er bis zum 31. März des Folgejahres angetreten werden; kann der Urlaub bis dahin wegen Krankheit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten (§ 26 Abs. 2a TVöD).

Die Beschäftigten haben den Urlaubsanspruch grundsätzlich geltend zu machen, also konkret zu beantragen. Auch eine Übertragung von Resturlaub in das nächste Kalenderjahr sollte immer geltend gemacht werden, um spätere Auseinandersetzungen zu vermeiden. Nach bisheriger Rechtsprechung entfiel der Urlaubsanspruch ohne Weiteres zum Ende des Urlaubsjahres bzw. der oben genannten Zeiträume, wenn er von den Beschäftigten nicht beantragt wurde. Das gilt nicht mehr.

Urlaub kann nur noch verfallen, wenn der Arbeitgeber zuvor selbst aktiv geworden ist, damit die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Urlaub auch nehmen konnte. Diese Änderung beruht auf einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil vom 06.11.2018 – C 684/16). Das Urteil gilt unmittelbar für das deutsche Arbeitsrecht. Das Urlaubsgesetz muss dafür nicht geändert werden. Der EuGH hatte sich daran gestört, dass nach deutschem Urlaubsrecht der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub mangels Antrags ganz automatisch untergehen sollte, ohne dass überhaupt geprüft wird, ob die oder der Beschäftigte tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch wahrzunehmen. Denn – so der EuGH zu Recht – die Beschäftigten sind die schwächere Partei im Arbeitsverhältnis und sie könnten aufgrund dieser Position abgeschreckt sein, ihre Rechte einzufordern. Der EuGH sah im deutschen Urlaubsrecht einen Verstoß gegen das EU-Recht (Art. 7 EGRL 88/2003 und Art. 31 Abs. 2 EUGrdCh). Im Ergebnis sagt der EuGH, dass trotz fehlendem Urlaubsantrag der Urlaub nicht verfällt, es sei denn der Arbeitgeber kann nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Beschäftigten

tatsächlich den Urlaub zu ermöglichen. Dazu gehört mindestens, die Beschäftigten auf den Urlaubsanspruch und den drohenden Verfall hinzuweisen. Allerdings weist der EuGH auch darauf hin, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten nicht zwingen kann, bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Aber er muss sie in die Lage versetzen, einen solchen Anspruch wahrzunehmen. Diese Entscheidung krepelt das deutsche Urlaubsrecht erheblich um. Das Bundesarbeitsgericht hat inzwischen in mehreren Entscheidungen Schlussfolgerungen gezogen. Dazu gehört zum Beispiel, dass der alte nicht verfallene Urlaub zum neuen Urlaubsanspruch im Folgejahr automatisch hinzutritt. Beschäftigte müssen nichts beantragen, auch die sechs-monatige Ausschlussfrist gilt nicht. Offener Urlaub kann also auch noch für mehrere vergangene Jahre verlangt werden. Diese neuen Regeln betreffen auch den tariflichen Urlaub gemäß § 26 TVöD und TV-L (BAG, Urteil vom 19.02. 2019 – 9 AZR 423/16 und 9 AZR 541/15).

Schon nach bisherigem Urlaubsrecht bleibt der Anspruch auf bezahlten Urlaub stets erhalten, wenn der Arbeitgeber den Urlaub trotz Antrags nicht gewährt hat. Der Urlaubsanspruch wandelt sich dann in einen Schadensersatzanspruch um. Er kann also auch noch später eingefordert bzw. eingeklagt werden.

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer darf auf keinen Fall den Urlaub eigenmächtig antreten, wenn dieser nicht genehmigt wurde. Lassen Sie sich als GEW-Mitglied in dem Fall, dass ihr Urlaubsantrag abgelehnt wurde oder Sie von der zuständigen Stelle keine Antwort bekommen, von dem für Sie zuständigen Landesverband der GEW beraten.

Bei langer Krankheit gibt es weitere Besonderheiten: Der Urlaub verfällt ebenfalls nicht bis zum 30. September (TV-L) bzw. 31. März bzw. 31. Mai (TVöD) des Folgejahres, sondern erst deutlich später: Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig, so verfällt der Jahresurlaub nicht am Ende des Übertragungszeitraums (BAG, Urteil vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07). Allerdings ist dann zu trennen zwischen dem gesetzlich gewährten Mindesturlaub von 20 Tagen und dem durch TV-L und TVöD darüber hinaus gewährten Mehrurlaub von weiteren zehn Tagen. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen verfällt wegen der Arbeitsunfähigkeit erst 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, also am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres (BAG, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10). Der tariflich gewährte Mehrurlaub von 10 Tagen verfällt hingegen auch bei langer Krankheit, wenn er nicht bis zum 31. Mai bzw.

30. September des Folgejahres angetreten wurde (BAG, Urteile vom 22.05.2012 – 9 AZR 618/10 und 9 AZR 575/10).

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin im Bereich des TVöD ist vom 01.01.2017 bis zum 30.06.2018 arbeitsunfähig erkrankt. Danach arbeitet sie wieder. 2017 hat sie aufgrund ihrer Krankheit keinen Urlaub genommen. Aus dem Jahr 2017 stehen ihr noch 20 Urlaubstage zu. Denn der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen ist nicht am Ende des Übertragungszeitraums (31.05.2018) verfallen. Er verfällt erst am 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres, also am 31.03.2019. Der tariflich gewährte Mehrurlaub von zehn Tagen ist jedoch verfallen, weil die Arbeitnehmerin ihn nicht bis zum 31.05.2018 angetreten hat. Aus dem Jahr 2018 stehen der Arbeitnehmerin nach dem TV-L weitere 30 Urlaubstage zu. Diese 30 Urlaubstage muss sie bis zum 31.03. des Folgejahres, also 2019, antreten; kann der Urlaub bis dahin wegen Krankheit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht in Anspruch genommen werden, ist er bis zum 31.05.2019 anzutreten. Sie hat also insgesamt noch 50 Urlaubstage.

2.6.5 Gewährung von Urlaub

§ 7 BUrIG

- „(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.
- (2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.“

Protokollerklärung zu § 26 Abs. 1 TV-L bzw. TVöD

„Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.“

Der Arbeitgeber erteilt den Urlaub. Er kann den Zeitraum des Urlaubs aber nicht frei bestimmen. Der Arbeitnehmer muss die einseitige beliebige Anordnung eines Urlaubszeitraums also nicht hinnehmen. Vielmehr sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Etwas anderes gilt dann, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Bei einer Universität können dienstliche Belange dafür sprechen, den Urlaub von solchen Arbeitnehmern, die mit dem Wissenschafts- und Lehrbetrieb zu tun haben, in die vorlesungsfreie Zeit zu legen (LAG Berlin, Urteil vom 20.05.1985 – 9 Sa 38/85). Ebenso kann die Gewährung von Urlaub an andere Arbeitnehmer aus sozialen Gründen (z. B. schulpflichtige Kinder) entgegenstehen.“

Sollte ein Urlaubsantrag abgelehnt werden oder die Personalstelle auf den Antrag nicht reagieren, so darf der Arbeitnehmer den Urlaub nicht eigenmächtig antreten. Dies würde eine Verletzung der Arbeitspflicht darstellen, die u. U. sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Der Anspruch auf Urlaubsgewährung muss daher ggf. gerichtlich durchgesetzt werden. Lassen Sie sich hierzu von dem für Sie zuständigen Landesverband der GEW beraten.

2.6.6 Urlaubsentgelt

Für die Zeit des Urlaubs hat der Arbeitgeber eine Vergütung, das Urlaubsentgelt, zu zahlen (§ 11 BUrlG).

Das Urlaubsentgelt bemisst sich grundsätzlich nach dem Entgelt, das Sie in den letzten 13 Wochen vor dem Urlaub erhalten haben, wobei für Überstunden gezahltes Entgelt in der Regel nicht mitberechnet wird (anders bei ganz regelmäßigen Überstunden: EuGH, Urteil vom 13.12.2018 – C-385/17). Verdiensterhöhungen, wie z. B. Tariflohnerhöhungen und Erhöhungen der Wochenstundenzahl, die von Dauer sind und während des Berechnungszeitraums oder während des Urlaubs eingetreten sind, müssen jedoch berücksichtigt werden.

Besonderheiten ergeben sich bei einer Verringerung der Wochenarbeitszeit im laufenden Kalenderjahr. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der von einem Arbeitnehmer vor der Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Jahresurlaub nicht mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird (BAG, Urteil vom 20.03.2018 – 9 AZR 486/17). Denn der Urlaubsanspruch ist bereits am Anfang des Jahres entstanden. Eine Reduzierung des später genommenen Urlaubsentgelts wäre ein Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin hat nach dem TV-L Anspruch auf 30 Urlaubstage im Jahr. Bis 31.07. arbeitet sie in Teilzeit mit 35 Wochenarbeitsstunden an fünf Tagen in der Woche. Ab dem 01.08. reduziert sie ihre Arbeitszeit auf 20 Wochenarbeitsstunden, die sie aber weiterhin an fünf Tagen in der Woche leistet. An der Zahl der Urlaubstage ändert sich nichts, da die Anzahl der Arbeitstage bleibt. Aber nimmt die Arbeitnehmerin die 30 Urlaubstage erst in der zweiten Jahreshälfte, so berechnet sich das weiterzuzahlende Urlaubsentgelt noch nach dem höheren Verdienst vor der Arbeitszeitreduzierung.

2.6.7 Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (§ 9 BUrlG). Der Urlaub kann also später noch genommen werden.

An Stelle des Urlaubsentgelts tritt Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

2.6.8 Abgeltung von Urlaub

Urlaub darf in einem bestehenden Arbeitsverhältnis nicht ausgezahlt werden (§ 7 Abs. 4 BUrlG, so genannte „Abgeltung“). So auch das europäische Recht: Der Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden (Art. 7 Abs. 2 der EU-Richtlinie 2003/88). Auch nach TV-L und TVöD ist die Auszahlung von Urlaub nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.

Der Auszahlungsanspruch unterliegt Ausschlussfristen. Im Bereich des TV-L und TVöD muss der Anspruch daher innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht und die Zahlung verlangt werden (s. hierzu Punkt 2.18.1; dort finden Sie auch eine Beispiel-Formulierung für die Geltendmachung der Urlaubsabgeltung).

Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt, verfallen ihre oder seine gesetzlichen Urlaubsabgeltungsansprüche 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (BAG, Urteil vom 22.09.2015 – 9 AZR 170/14).

2.6.9 Sonderurlaub für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen haben gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub im Umfang von fünf Tagen (§ 125 Abs. 1 SGB IX alte Fassung bzw. § 208 Abs. 1 SGB IX neue Fassung). Für gleichgestellte behinderte Menschen gibt es diesen Sonderurlaub nicht.

2.6.10 Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung

Beschäftigte haben einen Anspruch auf Gewährung von Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 28 TV-L bzw. TVöD).

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

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. 3 TV-L).

Der Arbeitgeber kann nach § 29 Abs. 3 TV-L bzw. TVöD in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstage gewähren. Stehen dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegen, kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristig Arbeitsbefreiung gewährt werden. Nach der Protokollklärung zu § 29 Abs. 3 TV-L bzw. TVöD 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 bzw. TVöD 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 dem Bund, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Mitgliederverbände bzw. 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.

Arbeitsbefreiung nach TV-L/TVöD

a) Niederkunft der Ehefrau oder 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.

2.6.11 Pflegezeit/Familienpflegezeit

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) sollen die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessern. Beide Gesetze sind nebeneinander anwendbar. Einige Ansprüche bestehen nur bei einer Mindestgröße des Arbeitgebers: Nach § 3 Abs. 1 S. 2 PflegeZG muss der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15, nach § 2 Abs. 1 S. 4 FPfZG mehr als 25 Beschäftigte haben. Dies wird bei Hochschulen und Forschungseinrichtungen regelmäßig der Fall sein, sodass den Beschäftigten sowohl die Ansprüche nach dem PflegeZG als auch nach dem FPfZG zustehen. Die beiden Gesetze sehen Ansprüche auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung vor,

- um kurzfristig erforderliche Pflege für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu organisieren,
- um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu pflegen oder zu betreuen,
- für die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen.

Welche nahen Angehörigen mit diesen Gesetzen gemeint sind, ist in § 7 Abs. 3 PflegeZG aufgezählt. Das sind unter anderem die Großeltern, Eltern, Schwiegereltern und Stiefeltern sowie die leiblichen Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, aber auch Ehegatten und Lebenspartner etc.

Macht der Beschäftigte von seinem Recht auf Freistellung Gebrauch, so besteht ein Sonderkündigungsschutz (§ 5 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG): Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis vom Zeitpunkt der Ankündigung an, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der Freistellung nicht kündigen. In besonderen Fällen, wie etwa einer beabsichtigten Betriebsstilllegung, kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Dieser Sonderkündigungsschutz besteht auch schon während der Probezeit des Arbeitsverhältnisses.

2.6.11.1 Organisation von Pflege in akuter Pflegesituation

Nach § 2 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für eine oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. 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 Pflegeunterstützungsgeld (§ 2 Abs. 3 S. 2 PflegeZG). Das Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Abs. 3 SGB XI. Es beträgt in der Regel 90 Pro-

zent des wegfallenden Nettoentgelts. Es wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung von der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt.

2.6.11.2 Pflege oder Betreuung

Beschäftigte haben einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn sie eine oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen oder einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen (§ 3 PflegeZG). Die Dauer der Freistellung kann maximal sechs Monate betragen (§ 4 Abs. 1 S. 1 PflegeZG).

Daneben haben Beschäftigte für die Dauer von 24 Monaten auch noch einen Anspruch auf teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, wobei die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen muss (§ 2 FPfZG).

Die Pflegezeit muss dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage, die Familienpflegezeit acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich angekündigt werden. Zudem sind Umfang und Zeitraum der Freistellung sowie ggf. die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mitzuteilen. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit.

Liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, so können die Beschäftigten auch beide Ansprüche geltend machen. In diesem Fall müssen sich die Freistellungen nach dem PflegeZG und dem FPfZG unmittelbar, also ohne Unterbrechung, anschließen, wobei gesonderte Ankündigungsfristen gelten. Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftiger oder pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten.

Beispiel:

Die Mutter eines Arbeitnehmers wird pflegebedürftig. Möchte der Arbeitnehmer seine Mutter in häuslicher Umgebung pflegen, so kann er sich beispielsweise nach dem PflegeZG für die Dauer von sechs Monaten vollständig freistellen lassen. Anschließend kann er sich noch für die Dauer von 18 Monaten nach dem FPfZG teilweise freistellen lassen, wobei seine verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen muss.

Das Entgelt wird während der Pflegezeit und der Familienpflegezeit nicht fortgezahlt. Seit Anfang 2015 gibt es aber einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, das beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden kann (§§ 3 bis 10 FPFZG).

2.6.11.3 Sterbebegleitung

Zusätzlich gewährt § 3 Abs. 6 PflegeZG ein Recht auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für die Sterbebegleitung einer oder eines nahen Angehörigen für die Dauer von drei Monaten. Die Erkrankung ist durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Dieser Freistellungsanspruch besteht auch, wenn für die oder den Angehörigen kein Pflegegrad anerkannt ist.

Das Entgelt wird nicht fortgezahlt. Die Beschäftigten haben aber einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, das beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden kann (§§ 3 bis 10 FPFZG). Für die Sterbebegleitung eines Kindes unter zwölf Jahren besteht ein Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse (§ 45 SGB V).

2.6.12 Bildungsurlaub

Auch die Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben, soweit dies nach der jeweils geltenden Landesregelung vorgesehen ist, einen Anspruch auf Bildungsurlaub. So haben etwa Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen im Land Berlin das Recht, vom Arbeitgeber für die Teilnahme an anerkannten, frei wählbaren Veranstaltungen zur politischen Bildung 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 wird.

Bis auf Bayern und Sachsen haben mittlerweile alle Bundesländer Landesgesetze zum Bildungsurlaub erlassen. Informieren Sie sich als GEW-Mitglied 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. Davon kann z. B. bei einem Unfall die Anerkennung als Dienstoffall und der Anspruch auf Unfallfürsorge abhängen.

Zu der Frage, was genau alles zur Arbeitszeit gehört, gibt es immer wieder arbeitsgerichtliche Entscheidungen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat vor Kurzem entschieden, dass, wenn der Arbeitgeber Beschäftigte vorübergehend zur Arbeit ins Ausland entsendet, die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten sind (BAG, Urteil vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17). Da aber § 7 Abs. 9 TV-L eigene Regelungen zu Arbeitszeit und Dienstreisen trifft, ist noch unklar, welche Schlussfolgerungen das BAG speziell für den Bereich des TV-L ziehen wird. Beschäftigten ist zu empfehlen, bei Dienstreisen die aufgewendete Zeit vollständig zu dokumentieren und Vergütung hierfür unter Beachtung der sechsmonatigen Ausschlussfrist zu verlangen.

Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sehen für die Reisekostenerstattung in der Regel bestimmte Sätze und Pauschalen für Tagegeld, Übernachtungen etc. vor, die 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 den Arbeitgeber 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 abgefahrene 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 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 (Personalgestellung). Das Arbeitsverhältnis bleibt zum bisherigen Arbeitgeber bestehen. Der Fall der Personalgestellung ist vom Betriebsübergang abzugrenzen.

Abordnung

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

Versetzung

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

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

Im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes spielt die Berufserfahrung eine entscheidende Rolle für die Höhe des Entgelts (siehe dazu 2.5.6). 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. 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.

Tipp

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 beim jeweiligen GEW-Landesverband. Nach dem Tarifsystem des TVöD/TV-L sind die Arbeitgeber nicht starr an die Regelungen zu den Erfahrungsstufen 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 unverbindliche Angabe eines Entgelts rechtlich nicht verbindlich ist. Nur die schriftlich vereinbarten Bedingungen sind maßgeblich.

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

2.9 Nebentätigkeiten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die der TV-L Anwendung findet, müssen alle Nebentätigkeiten rechtzeitig vor ihrer Aufnahme schriftlich beim Arbeitgeber anzeigen (§ 3 Abs. 4 in der Fassung des § 40 Nr. 2 Ziff. 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 berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

Der öffentliche Arbeitgeber darf den Beschäftigten eine Nebentätigkeit aus unterschiedlichen Gründen untersagen: Eine Nebentätigkeit darf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht überfordern, es darf daher z. B. keine Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz geben. Außerdem 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 (so genanntes Wettbewerbsverbot). Zudem 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 (§ 3 Abs. 4 S. 3 i. V. m. § 40 Nr. 2 Ziff. 2 TV-L bzw. § 3 Abs. 3 S. 3 TVöD). Der TV-L verweist dabei auf die Bestimmungen, die beim jeweiligen Arbeitgeber gelten, der TVöD auf die für Beamtinnen und Beamten geltenden Bestimmungen. Nach § 75 Abs. 1 Nr. 7 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) hat der Personalrat bei Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit ein Mitbestimmungsrecht. Die Personalvertretungsgesetze der Länder enthalten vergleichbare Regelungen.

Zu den jeweils geltenden Bestimmungen und Mitbestimmungsrechten können Sie sich als GEW-Mitglied vom GEW-Landesverband beraten lassen.

2.10 Krankheit und soziale Absicherung

Das Wichtigste zum Thema Krankheit aus arbeitsrechtlicher Sicht ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und in den §§ 21 und 22 TV-L/TVöD geregelt.

Informationen zur krankheitsbedingten Kündigung finden Sie unter 2.19.3.

2.10.1 Mitteilung und Inhalt der Arbeitsunfähigkeit

§ 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) regelt die Anzeige- und Nachweispflichten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Falle der Arbeitsunfähigkeit.

Danach ist die oder der erkrankte Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die Mitteilung ist unverzüglich, wenn sie ohne schuldhaftes Zögern erfolgt. Das bedeutet in der Regel, dass die oder der Beschäftigte dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit vor oder zu Beginn der Arbeitszeit über ein schnelles Kommunikationsmittel (Telefonat, E-Mail, SMS, Fax) mitteilt.

Die oder der Beschäftigte ist nicht verpflichtet, sich zur Art der Erkrankung und deren Ursache zu äußern. Ausnahmen von diesem Grundsatz kann es geben, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes wichtiges Interesse an der Information hat, z. B. wenn die Erkrankung Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers zugunsten Dritter erfordert.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dafür muss er keine besonderen Gründe haben. Trifft die Anordnung nur einzelne Beschäftigte, so darf sie natürlich nicht willkürlich oder schikanös sein und weder gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz noch das Diskriminierungsverbot verstoßen. Trifft der Arbeitgeber eine generelle Anordnung, ist der Personalrat bzw. Betriebsrat vorab zu beteiligen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Auch die Ärztin oder der Arzt darf in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht die Ursache, die Art der Arbeitsunfähigkeit und die zugrunde liegende Erkrankung erwähnen, sofern ihn die oder der Beschäftigte hierzu nicht ermächtigt hat.

Bei Erkrankungen im Ausland gelten weitergehende Mitteilungspflichten. Der Arbeitgeber ist schnellstmöglich über die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer sowie die Adresse am Aufenthaltsort zu informieren. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Die im Ausland ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann die Arbeitneh-

merin oder der Arbeitnehmer in der Originalfassung – also ohne Übersetzung – überreichen. Besteht Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse, so ist auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist die oder der Beschäftigte verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse auch die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Wenn die arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmerin oder der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer in das Inland zurückkehrt, so ist sie oder er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Legt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht oder zu spät vor, dann berechtigt dies den Arbeitgeber nicht nur dazu, die Fortzahlung des Entgelts vorläufig zu verweigern, sondern es droht auch eine Abmahnung und in Wiederholungsfällen sogar eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

2.10.2 Wahl der Ärztin/des Arztes

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, ihre Ärztin oder ihren Arzt frei zu wählen. Insbesondere darf die Pflicht zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht davon abhängig gemacht werden, dass sie zu einer bestimmten Ärztin oder einem bestimmten Arzt gehen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit haben sollte. Der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt ein hoher Beweiswert zu, der nur in besonderen Ausnahmefällen (z. B. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die Krankheit angekündigt) erschüttert werden kann. Hat der Arbeitgeber Zweifel, kann er sich lediglich an die zuständige Krankenkasse mit der Bitte um Nachprüfung wenden.

Abgesehen davon sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers ärztlich untersuchen zu lassen. Eine solche Pflicht kann nur bestehen, wenn sie ausdrücklich geregelt ist – in Gesetzen, Rechtsverordnungen, Tarifverträgen, Dienst-/Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen.

In bestimmten Gesetzen ist eine Pflicht der Beschäftigten, sich untersuchen zu lassen, geregelt, z. B. im Infektionsschutzgesetz, der Strahlenschutzverordnung und der Röntgenverordnung.

Im TV-L bzw. TVöD ist eine solche Pflicht an zwei Stellen geregelt.

Nach § 3 Abs. 5 TV-L bzw. § 3 Abs. 4 TVöD ist der Arbeitgeber bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. Bei der beauftragten Ärztin oder dem beauftragten Arzt kann es sich im Bereich des TV-L um eine Betriebs-, Personal- oder Amtsärztin bzw. einen Betriebs-, Personal- oder Amtsarzt, im Bereich des TVöD nur um eine Betriebsärztin oder einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin oder einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Ohne eine begründete Veranlassung kann der Arbeitgeber die Beschäftigten aber nicht zu einer ärztlichen Untersuchung verpflichten.

Die Rechtsprechung setzt hohe Hürden, wann tatsächlich eine „begründete Veranlassung“ vorliegt, die die Pflicht der Beschäftigten zur ärztlichen Untersuchung begründet (so z. B. im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25.01.2018 – 2 AZR 382/17). Lässt die oder der Beschäftigte sich nicht untersuchen, so kann dies eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung zur Folge haben. Dies ist aber stets nur rechtmäßig, wenn die Aufforderung des Arbeitgebers zur ärztlichen Untersuchung rechtmäßig war. Denn nur in diesem Fall müssen die Beschäftigten der Aufforderung Folge leisten. Daher kann auch nur in diesem Fall der Arbeitgeber rechtliche Konsequenzen aus der Verweigerung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers ziehen. Lassen Sie sich beraten, wenn der Arbeitgeber mit einer Untersuchungsaufforderung an Sie herantritt.

Eine weitere Regelung, der zufolge Beschäftigte verpflichtet sind, sich von einer bestimmten Ärztin oder einem bestimmten Arzt untersuchen zu lassen, enthält § 33 Abs. 4 TV-L bzw. TVöD. Ist die oder der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert und verzögert sie oder er schuldhaft den Rentenantrag, so muss sie oder er sich durch eine Amtsärztin oder einen Amtsarzt oder eine nach § 3 Abs. 4 S. 2 TVöD bzw. § 3 Abs. 5 S. 2 TV-L bestimmte Ärztin oder einen Arzt untersuchen lassen. Das gilt auch für Beschäftigte, die eine Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI tatsächlich beziehen oder in der gesetzlichen Rentenversicherung gar nicht versichert sind.

Weitere Informationen zu § 33 Abs. 4 TV-L bzw. TVöD finden Sie unter 2.19.2.

2.10.3 Was dürfen Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit?

Arbeitsunfähigkeit ist nicht gleichzusetzen mit häuslicher Ruhe. Vielmehr bedeutet Arbeitsunfähigkeit, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht die geschuldeten Arbeit bei seinem Arbeitgeber verrichten kann. Dies schließt aber nicht aus, dass er zu anderweitigen leichten Tätigkeiten wie etwa Spaziergängen und Einkäufen in der Lage ist. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf den Heilungserfolg aber nicht durch gesundheitswidriges Verhalten gefährden, z. B. indem sie oder er Freizeitaktivitäten nachgeht, die mit der Arbeitsunfähigkeit nur schwer in Einklang zu bringen sind (z. B. Ski-Reise, siehe BAG, Urteil vom 02.03.2006 – 2 AZR 53/05). Es empfiehlt sich, solche Fragen mit der behandelnden Ärztin oder dem Arzt frühzeitig zu besprechen.

Hinweis

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 Verpflichtung.

2.10.4 Entgelt im Krankheitsfall

Sind Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, so haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 S. 1 EFZG). Ein Verschulden liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Werden Beschäftigte infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verlieren sie nicht wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen, wenn sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit nicht mindestens sechs Monate infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig waren oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (§ 3 Abs. 1 S. 2 EFZG).

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. Das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung wird bei derselben Krankheit längstens bis zum Ende der 78. Krankheitswoche gezahlt.

Darüber hinaus wird im öffentlichen Dienst vom Arbeitgeber ein Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 TV-L bzw. 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.

2.10.5 Kranken- und Pflegeversicherung

Grundsätzlich sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet (allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze im Jahr 2020: 62.550 Euro), sind nicht gesetzlich versicherungspflichtig (§ 6 SGB V). 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 so genannten Beitragsbemessungsgrenze bzw. bis zu einem bestimmten Bruttoeinkommen zu entrichten. Die Beitragsbemessungsgrenze wird von dem für die Krankenversicherung zuständigen Bundesministerium bekannt gegeben. Aktuelle Bezugswerte kann man sowohl über die Krankenkassen als auch über das jeweils zuständige Bundesministerium erfragen.

Die Beitragshöhe in der gesetzlichen Krankenversicherung ergibt sich durch die gesetzliche Regelung in Verbindung mit den Satzungen der jeweiligen Krankenkassen. Der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung liegt bei 14,6 Prozent des Bruttoeinkommens, hiervon werden 7,3 Prozentpunkte vom Arbeitgeber und 7,3 Prozentpunkte von der Arbeitnehmerin oder 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 für das Jahr 2018 1,0 Prozent des Bruttoeinkommens. Pauschale Zusatzbeiträge in festen Eurobeträgen („Kopfpauschale“) 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. Zu den jeweils geltenden Beitragssätzen erhalten Sie Informationen bei allen Krankenkassen. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen eine Kranken- und Pflegeversicherung nachweisen.

2.10.6 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Der Arbeitgeber ist nach § 167 Abs. 2 SGB IX (§ 84 Abs. 2 SGB IX alter Fassung) sämtlichen (auch nicht behinderten) Beschäftigten gegenüber zur Durchführung eines BEM verpflichtet, wenn die oder der Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Der Arbeitgeber muss die Initiative zur Durchführung des BEM ergreifen; er muss die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweisen (BAG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13). Für die betroffenen Beschäftigten ist die Beteiligung freiwillig. Sie können auch beeinflussen, ob die zuständige Interessenvertretung beteiligt wird und welche Daten an sie weitergegeben werden.

Gesetzliches Ziel ist es, die Beschäftigung zu sichern. Es gibt keinen Automatismus, dass ein BEM eine Art „Vorstufe“ zur krankheitsbedingten Kündigung ist. Nicht selten jedoch empfinden Beschäftigte das Angebot eines BEM, insbesondere wenn es kurz nach Beginn einer Erkrankung erfolgt, als belastend oder fühlen sich gar unter Druck gesetzt. Zu empfehlen ist dann, sich beim Betriebs- oder Personalrat gut über das Verfahren, die Verfahrensbeteiligten und die eigenen Rechte zu informieren. Es kann auch sinnvoll sein, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass zum jetzigen Zeitpunkt kein BEM gewünscht wird, aber grundsätzlich eine Bereitschaft zur Teilnahme besteht. So wird der Arbeitgeber verpflichtet, sein Angebot später zu erneuern. Ohnehin gehen Arbeitsgerichte inzwischen davon aus, dass ein BEM im Zeitablauf wiederholt durchzuführen oder jedenfalls anzubieten ist, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erneut erfüllt werden.

In jedem Fall haben Betriebs- und Personalräte ein Überwachungsrecht darüber, ob der Arbeitgeber seine Pflicht zur Durchführung des BEM erfüllt. Außerdem sind Dienst- und Betriebsvereinbarungen, die das BEM-Verfahren und eine angemessene Einbindung der Beschäftigtenvertretung im gesamten Verfahren regeln, üblich. Eine gute Orientierung für die betriebliche Interessenvertretung bei BEM-Verfahren bietet der Handlungsleitfaden der Hans-Böckler-Stiftung: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2018_12.pdf.

2.11 Mutterschutz

Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium oder kurz Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist mit Wirkung zum 01.01.2018 ganz erheblich geändert und neu strukturiert worden. So wurde zum Beispiel der Anwendungsbereich erweitert, zum Teil wurden die Beschäftigungsverbote ausgeweitet, an einigen Stellen finden sich zugunsten der Arbeitgeber Flexibilisierungen, die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sind strenger gefasst worden und der Kündigungsschutz wurde auf Vorbereitungshandlungen ausgeweitet.

An dieser Stelle können nur die wichtigsten Regelungen zusammengefasst werden. Stets gilt: Grundsätzlich darf niemand wegen einer bestehenden Schwangerschaft benachteiligt werden.

2.11.1 Geschützte Personen

Der Anwendungsbereich wurde zum 01.01.2018 ausgeweitet. Neben Arbeitnehmerinnen unterliegen unter anderem auch Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes dem MuSchG und Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, sowie Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, wobei für die letzten beiden Gruppen bestimmte Regelungen des Gesetzes nicht gelten (§ 1 MuSchG).

2.11.2 Bekanntgabe der Schwangerschaft

Die Frau sollte 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.

2.11.3 Weiterbestehen von Einstellungszusagen

Auf die 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. Hat sich eine Frau erfolgreich beworben, muss ihr auch dann ein Arbeitsvertrag angeboten werden, wenn eine termingerechte Arbeitsaufnahme durch Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht möglich ist.

2.11.4 Kündigungsverbot

Eine Kündigung ist während der Schwangerschaft (auch in der Probezeit!), bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, unzulässig (§ 17 Abs. 1 MuSchG). Eine solche Kündigung ist stets unwirksam, es sei denn, der Arbeitgeber hat vorher bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle die Zustimmung zur Kündigung beantragt und bekommen. Der Kündigungsschutz tritt also völlig unabhängig von der Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft ein. Kündigt der Arbeitgeber in Unkenntnis der Schwangerschaft, kann die Arbeitnehmerin die Mitteilung der Schwangerschaft unverzüglich nachreichen. Das muss aber innerhalb von zwei Wochen geschehen, in seltenen Ausnahmefällen auch später, wenn die Schwangere wegen besonderer Umstände die Mitteilung nicht früher machen konnte (§ 17 Abs. 1 S. 2 MuSchG). Die Kündigung ist dann ebenfalls nicht wirksam. Wichtig ist aber, dass die dreiwöchige Klagefrist gegen Kündigungen trotzdem gilt. Hält also der Arbeitgeber trotz Kenntnis von der Schwangerschaft an der Kündigung fest, muss die Frau rechtzeitig klagen. Im Fall einer Kündigung muss die schwangere Frau daher sehr schnell reagieren. Zögern Sie also nicht, in einem solchen Fall als GEW-Mitglied sofort eine Beratung bei der GEW in Anspruch zu nehmen.

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.

Mit dem neuen Mutterschutzgesetz wurde das Kündigungsverbot auf Vorbereitungshandlungen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Frau ergreift, erweitert (§ 17 Abs. 1 S. 3 MuSchG). Bereitet der Arbeitgeber die Kündigung während der Schutzfrist nach § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1–3 MuSchG vor, ist auch die erst nach Ablauf der Schutzfrist zugegangene Kündigung unwirksam. Das Gesetz definiert leider nicht, was mit „Vorbereitungshandlungen“ gemeint ist. Im Hinblick auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs kann man jedoch davon ausgehen, dass es dem Arbeitgeber zum Beispiel verboten sein soll, während der Schutzfristen schon nach Ersatz für die Frau zu suchen, um sie dann später zu kündigen. Auch Ausschreibungen sind solche „Vorbereitungshandlungen“. Sicherlich werden auch die Beteiligungsverfahren der Betriebs- und Personalräte darunter fallen. Solche oder ähnliche verbotene Vorbereitungshandlungen während des besonderen Kündigungsschutzes nach MuSchG machen eine spätere Kündigung unwirksam.

2.11.5 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 unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder vereinbarten Kündigungsfristen kündigen.

2.11.6 Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote

Der arbeitszeitliche Gesundheitsschutz ist in den §§ 3 bis 8 MuSchG geregelt.

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 widerrufen werden. Die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ruht während der freiwilligen Weiterarbeit. Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht allerdings ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Darüber hinaus gelten die Verbote für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Mit ausdrücklicher – aber jederzeit widerruflicher – Zustimmung der Schwangeren kann unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeit zur

späten Abendstunde und an Sonn- und Feiertagen erlaubt sein. Es ist wichtig, dass die besonders schutzbedürftigen schwangeren Frauen ihre Rechte kennen und Unterstützung erfahren, um diese auch durchzusetzen und nicht dem Druck im Arbeitsverhältnis ausgeliefert zu sein.

Außerdem hat der Arbeitgeber eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen.

2.11.7 Unzulässige Tätigkeiten und betrieblicher Gesundheitsschutz

Der Mutterschutz beinhaltet u. a., dass während der gesamten Schwangerschaft bestimmte Tätigkeiten nicht 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. Näheres regelt § 11 MuSchG.

Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine Gefährdungsbeurteilung sämtlicher Tätigkeiten im Betrieb bzw. der Dienststelle durchzuführen, die auch die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen hat, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Dabei hat der Arbeitgeber bzw. eine von ihm beauftragte sachkundige Person zu ermitteln, ob Schutzmaßnahmen erforderlich sind, eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 erforderlich sein oder eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat

(§ 10 MuSchG). Näheres zum betrieblichen Gesundheitsschutz regeln die §§ 9 bis 15 MuSchG.

Nähere Informationen dazu erteilen die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Personal- und Betriebsräte.

Zum Mutterschutz gehört auch das Beschäftigungsverbot aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, § 16 MuSchG.

2.11.8 Finanzielle Absicherung

Für Zeiten eines Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen zahlt der Arbeitgeber den Mutterschaftslohn. 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 enthält für diesen Zeitraum das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen. Der Arbeitgeber übernimmt den Differenzbetrag. Wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld ist es sinnvoll, dass Schwangere sowohl der Personalstelle als auch ihrer Krankenkasse den voraussichtlichen Entbindungstermin durch Kopie der ärztlichen Bescheinigung mitteilen.

2.11.9 Mutterschutz bei befristeten Verträgen

Die allgemeinen Regelungen des Mutterschutzgesetzes gelten selbstverständlich auch im befristeten Arbeitsverhältnis. Da das befristete Arbeitsverhältnis mit Zeitablauf bzw. Eintritt des vereinbarten Zwecks automatisch endet, spielt der besondere Kündigungsschutz hier jedoch keine Rolle. Es gelten allerdings die Sonderregelungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Es kann ein Anspruch auf Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes bestehen (siehe unten Kapitel 2.13).

2.12 Elternzeit und Elterngeld

Die Gewährung von Elternzeit und Elterngeld wird im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt.

2.12.1 Elternzeit

Ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternzeit haben, bestimmt sich nach § 15 BEEG. Voraussetzung ist danach, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit ihrem oder seinem bzw. einem gleichgestellten Kind in einem Haushalt lebt und dieses Kind selbst betreut und erzieht. Das zu betreuende Kind muss nicht das leibliche Kind sein. Gleichgestellt sind u. a. 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. Auch mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommene Kinder können unter die Vorschrift fallen. Das Nähere regelt § 15 Abs. 1 und 1a BEEG.

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.

Ein Anspruch auf Elternzeit muss spätestens sieben Wochen bzw. 13 Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. „Schriftlich“ meint hier die strenge Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift. E-Mail oder Fax genügen nicht. Zugleich ist zu erklären, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Im Einzelfall kann bei dringenden Gründen 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 für das Kalenderjahr wird nicht automatisch gekürzt, der Arbeitgeber muss sich entscheiden, ob er nach § 17 Abs. 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit den Urlaub um ein Zwölftel kürzen will. Er kann aber auch den vollen Urlaub belassen, der dann nach der Elternzeit zu nehmen ist. Eine Kürzung ist selbstverständlich unzulässig, wenn während der Elternzeit beim bisherigen Arbeitgeber eine Teilzeitarbeit ausgeübt wird. Bei Beginn der Elternzeit nicht 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.

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

2.12.2 Beschäftigung während der Elternzeit

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.

Für Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber sieht § 15 BEEG ein abgestuftes Verfahren vor. Kommt es nicht einvernehmlich (Konsensverfahren) zu einer Einigung, sieht § 15 Abs. 6 BEEG ein Anspruchsverfahren vor, das ggf. auch beim Arbeitsgericht im einstweiligen Verfügungsverfahren durchgesetzt werden kann.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die Verringerung der Arbeitszeit und deren Ausgestaltung rechtzeitig sieben bzw. 13 Wochen vor Beginn der gewünschten Teilzeit schriftlich zu beantragen. 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 und dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer soll mit Antragstellung die Verteilung der verringerten Arbeitszeit mitteilen.

Will der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, muss er das innerhalb von vier bzw. acht Wochen nach Zugang des Antrags schriftlich mit Begründung tun. Äußert sich der Arbeitgeber nicht oder erfolgt die Ablehnung nicht schriftlich, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt. Für die Ablehnung der Teilzeit kann sich der Arbeitgeber nur auf dringende betriebliche Gründe berufen; die Hürden sind also sehr hoch. Nach der Rechtsprechung des

Bundesarbeitsgerichts müssen die entgegenstehenden betrieblichen Interessen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (BAG, Urteil vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09).

Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer steht stets der Weg zum Arbeitsgericht offen. Wegen der Dringlichkeit wird hier in der Regel eine einstweilige Verfügung in Betracht kommen. Lassen Sie sich daher bei Schwierigkeiten mit der Durchsetzung der Teilzeit rechtzeitig beraten.

2.13 Befristung von Arbeitsverhältnissen

Kein Arbeitsverhältnis muss befristet abgeschlossen werden. § 1 Abs. 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) stellt explizit 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.

Befristungsabreden unterliegen Beschränkungen, die sich aus Bundesgesetzen, Landesgesetzen und Tarifverträgen ergeben können. Denkbar sind auch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Personalvertretung, wie bei Einstellungen sowie Verlängerungen und Entfristungen von befristeten Arbeitsverträgen umzugehen ist. Außerdem gibt es eine Vielzahl an arbeitsgerichtlichen Entscheidungen, die das Befristungsrecht inzwischen zu einer komplexen Materie gemacht haben. Dabei können die Arbeitgeber viele Fehler machen, was den Beschäftigten wiederum helfen kann, einen unbefristeten Arbeitsvertrag durchzusetzen. Für das Befristungsrecht spielen auch immer wieder Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes eine Rolle, denn die Europäische Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung enthält wichtige Regelungen zu befristeten Arbeitsbedingungen, die auch vom deutschen Gesetzgeber und den Gerichten zu beachten sind. Nicht zuletzt hat sogar das Bundesverfassungsgericht ein Wörtchen mitzureden, was es zuletzt im Zusammenhang mit den so genannten sachgrundlosen Befristungen auch getan hat.

Die wichtigsten Regelungen zu Befristungsabreden finden sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz. 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), das wiederum zum 17.03.2016 erheblich geändert wurde.

2.13.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge bestimmt sich nach den §§ 14 ff. TzBfG.

Auch befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können grundsätzlich auf das TzBfG gestützt werden: Nach § 1 Abs. 2 WissZeitVG bleibt das Recht der Hochschulen unberührt, das in § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG bezeichnete Personal nach Maßgabe des TzBfG in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Im Grundsatz gilt: Die besonderen Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 und Abs. 2 WissZeitVG als Spezialregelungen verdrängen § 14 Abs. 1 TzBfG; wird die Befristung jedoch auf Gründe gestützt, die nicht abschließend von den im WissZeitVG vorgesehenen Befristungsregelungen erfasst werden, kann die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt sein (BAG, Urteile vom 18.05.2016 – 7 AZR 533/14 und vom 28.09.2016 – 7 AZR 549/14).

2.13.1.1 Welche Befristungen gibt es?

Befristung bedeutet stets, dass das Arbeitsverhältnis – ohne dass es einer Kündigung bedarf – zu einem bestimmten Zeitpunkt endet.

Das TzBfG kennt die kalendermäßige Befristung und die Zweckbefristung. Die Zweckbefristung stellt auf das Erreichen eines Zwecks (z. B. Elternzeitbefristung) ab. Ein kalendermäßig befristeter Vertrag endet mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

2.13.1.2 Welche Formalien sind bei der Befristung einzuhalten?

Die Befristungsabrede ist nur dann wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

„Schriftlich“ meint hier tatsächlich die strenge Schriftform nach § 126 BGB. Das heißt, beide Vertragsparteien müssen auf demselben Vertragsexemplar unterschreiben. Als Grundregel gilt, dass die Befristungsabrede noch vor Arbeitsaufnahme in dieser Form schriftlich erfolgen muss, sonst ist die Befristung unwirksam. Zur Wahrung der Schriftform genügt es auch, wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ein von ihm unterschriebenes Vertragsexemplar zuschickt und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auf demselben Exemplar unterschreibt und dem Arbeitgeber noch vor Arbeitsaufnahme zuleitet.

Zu den Details gibt es eine ausdifferenzierte Rechtsprechung. In der Praxis bestehen die Personalstellen daher in der Regel darauf, dass befristete Arbeitsverträge noch vor der Arbeitsaufnahme in der Personalstelle unterschrieben bzw. die unterschriebenen Exemplare abgegeben werden. Die Schriftform wird nämlich dann nicht gewahrt, wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zunächst einen Blankovertrag ohne Unterschrift zuleitet, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zwar vor Arbeitsbeginn den so unterschriebenen Vertrag in der Personalstelle abgibt, aber das vom Arbeitgeber unterschriebene Exemplar erst später wieder zurückbekommt. Nimmt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer dann mit Wissen und Willen des Arbeitgebers vor Erhalt der schriftlichen Befristungsabrede die Arbeit auf, kommt der Arbeitsvertrag mit unwirksamer Befristungsabrede zustande, denn der Arbeitgeber nimmt durch Entgegennahme der Arbeitsleistung konkludent das von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer schriftlich abgegebene Vertragsangebot an (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 797/14). Wann die Vertragsunterzeichnung und die Arbeitsaufnahme erfolgten, kann für die Frage, ob die Befristung wirksam ist, entscheidend sein. Es lohnt sich, zur Überprüfung des befristeten Arbeitsvertrages Rechtsberatung einzuholen.

Im befristeten Arbeitsvertrag müssen weder der Grund noch die gesetzliche Grundlage für die Befristung angegeben werden. Enthält der Arbeitsvertrag hierzu keine Angaben, greift automatisch das TzBfG und im Streitfall wäre zu prüfen, ob die Befristung im Rahmen des TzBfG rechtmäßig ist. Will der Arbeitgeber sich auf das WissZeitVG berufen, muss dies gemäß § 2 Abs. 4 WissZeitVG eindeutig aus dem Arbeitsvertrag hervorgehen.

2.13.1.3 Wann darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis befristen?

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Der Gesetzgeber hat die Mehrzahl sachlicher Gründe in § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG verankert. Die Wirksamkeit einer Befristungsabrede ist nach den Verhältnissen zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu beurteilen. Ist die Befristung zu diesem Zeitpunkt wirksam, bleibt ein späterer Wegfall der Gründe für die Befristung ohne Belang. Der die Befristung rechtfertigende Sachgrund muss nicht im Arbeitsvertrag angegeben werden.

Das Gesetz kennt außerdem die Befristung ohne Sachgrund, die in § 14 Absätze 2 und 3 TzBfG geregelt ist.

2.13.1.4 Welche Sachgründe gibt es?

§ 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG listet eine Reihe an möglichen Sachgründen auf. Die Liste ist aber nicht vollständig. Die Rechtsprechung hat weitere Gründe anerkannt.

Im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen berufen sich Arbeitgeber häufig auf folgende Sachgründe:

- Vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Nr. 1): Mitwirkung an einem bestimmten, zeitlich begrenzten Projekt, sogenannte Projektbefristung,
- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Nr. 3): zum Beispiel Vertretung einer Arbeitnehmerin in Mutterschutz oder Elternzeit oder einer erkrankten oder beurlaubten Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers,
- Haushaltsmittelbefristung (Nr. 7): Vergütung aus Haushaltsmitteln,
- Drittmittelbefristung, wenn finanzielle Mittel Dritter, z. B. von der Deutschen Forschungsgemeinschaft, für eine Aufgabe von begrenzter Dauer bereitgestellt werden.

Die Hürden für eine Sachgrundbefristung sind nach der Rechtsprechung relativ hoch. Insofern kann es sich lohnen überprüfen zu lassen, ob die Voraussetzungen einer Sachgrundbefristung tatsächlich gegeben sind.

So stellt beispielsweise die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr oder die Notwendigkeit allgemeiner Einsparungen keinen Grund für die Berufung auf die Haushaltsmittelbefristung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG) dar. Vielmehr ist für die Haushaltsmittelbefristung erforderlich, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die in einem Haushaltsplan für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sind. Die Haushaltsmittel müssen mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine nur vorübergehende Beschäftigung versehen sein. Zweckgebundene Förder- oder Drittmittel sind daher keine Haushaltsmittel im Sinne von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG (BAG, Urteil vom 16.01.2018 – 7 AZR 21/16). Es reicht auch nicht, wenn bestimmte Haushaltsmittel „pauschal“ für befristete Stellen ausgewiesen sind und eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer hieraus vergütet wird.

Ohnehin wird darüber diskutiert, ob die Nr. 7, weil sie den Arbeitgeber im öffentlichen Dienst privilegiert, überhaupt mit Europarecht vereinbar ist. Das Bundesarbeitsgericht hat jedenfalls Zweifel (BAG, Urteil vom 23.05.2018 – 7 AZR 16/17). Die Nr. 7 taugt jedenfalls dann keinesfalls zur Rechtfertigung einer Befristung, wenn der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer überwiegend Daueraufgaben übertragen werden. Folglich ist nicht entscheidend,

ob die Stelle dauerhaft finanziert ist, sondern ob eine Aufgabe dauerhaft anfällt. Daher rechtfertigt allein die Unsicherheit, ob entsprechende Mittel auch zukünftig weiterhin zur Verfügung stehen werden, die Befristung nicht. Kommt es zu einem Streitfall bezüglich der Haushaltsmittelbefristung, sollten Sie daher möglichst viele Informationen über Ihre Beschäftigung haben (z. B. aus welchen Haushaltsstellen Ihre Stelle vergütet wird, ob Sie entsprechend der Zwecksetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel beschäftigt werden etc.).

Wird wissenschaftliches Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Drittmitteln finanziert, kann der Sachgrund der Drittmittelfinanzierung nicht auf das TzBfG gestützt werden, weil die Drittmittelfinanzierung speziell in § 2 Abs. 2 WissZeitVG geregelt ist.

Für das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal kann zwar eine Befristung grundsätzlich auf die befristete Bereitstellung von Drittmitteln als sonstiger Sachgrund gestützt werden. Dabei reicht allerdings allein die Ungewissheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel als Sachgrund für die Befristung nicht aus. Nur wenn die Mittel von vornherein lediglich für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wurden und anschließend wegfallen sollen, ist die Befristung sachlich gerechtfertigt. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass sowohl der Drittmittelgeber als auch der Arbeitgeber sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befasst und ihre Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen haben. Die begrenzte sachliche Zielsetzung, die ein Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes verfolgt, ist auch für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Drittmittelempfänger als erheblich und damit geeignet anzusehen, eine entsprechende Befristung sachlich zu rechtfertigen (BAG, Urteil vom 16.01.2018 – 7 AZR 21/16). Die Abgrenzung mag in der Praxis nicht immer ganz einfach sein. Hier kommt es vor allem darauf an, ob die Drittmittel sicher wegfallen werden oder eine bloße Unsicherheit über die Zukunft besteht. Wenn also zum Beispiel nach einer Evaluierung über die Fortsetzung eines Forschungsvorhabens entschieden werden soll, dann dürfte ein Fall bloßer Unsicherheit über die künftige Finanzierung vorliegen, der eine Befristung nicht rechtfertigen kann.

Die unter § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG fallende Projektbefristung wird hingegen nicht durch das WissZeitVG verdrängt, da dieser Tatbestand – anders als die Drittmittelbefristung – im WissZeitVG nicht geregelt ist. Ein

Arbeitgeber kann sich also auch bei wissenschaftlichem Personal auf den allgemeinen Befristungsgrund der Projektbefristung berufen. Erforderlich ist aber auch hier, dass es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist. Deshalb kann der Arbeitgeber den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG nicht dadurch herbeiführen, dass er im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufteilt (BAG, Urteil vom 27.07.2016 – 7 AZR 545/14). Zum Zeitpunkt des Vertragschlusses muss mit hinreichender Sicherheit zu erwarten gewesen sein, dass die mit dem konkreten Projekt anfallenden zusätzlichen Aufgaben über das Ende nicht fortgeführt würden. Will sich der Arbeitgeber die Fortführung der projektbedingten Aufgaben offenhalten, kann dies die Befristung nicht rechtfertigen (BAG, Urteil vom 27.07.2016 – 7 AZR 545/14).

Einzelne Regelungen über die Zulässigkeit befristeter Verträge gibt es auch außerhalb des TzBfG in unterschiedlichen Gesetzen. Ein wichtiger Anwendungsfall ist § 21 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG). 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. Somit stellt § 21 BEEG eine Konkretisierung von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG (Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin oder eines anderen Arbeitnehmers) dar. Der Arbeitgeber kann sich entscheiden, ob er kalendermäßig befristete und/oder an den Mutterschutz bzw. die Elternzeit anknüpfende, zweckbefristete Verträge schließt. Bei einem zweckbefristeten Vertrag wird keine feststehende Laufzeit vereinbart. Vielmehr knüpfen die Vertragsparteien die Befristungsdauer an das noch nicht absehbare Ende der Elternzeit.

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 entwickelt hat, zurückgegriffen werden.

2.13.1.5 Wie lange bzw. wie oft kann ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag mit Sachgründen befristen?

Im Gegensatz zur sachgrundlosen Befristung in § 14 Abs. 2 bis 3 TzBfG gibt es bei der Befristung mit Sachgrund keine Befristungshöchstdauer und auch kein Maximum an zulässigen Verlängerungen.

Auch ein Wechsel des Sachgrunds von Vertrag zu Vertrag ist zulässig. Liegt ein sachlicher Grund vor, können sich also grundsätzlich beliebig viele befristete Arbeitsverhältnisse für eine beliebige Dauer aneinanderreihen – zumindest solange die Befristung nicht rechtsmissbräuchlich ist (s. dazu weiter unten). Entscheidend ist, ob zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung tatsächlich ein Sachgrund für die Befristung vorlag.

2.13.1.6 Was ist eine sachgrundlose Befristung und wann ist sie zulässig?

Den Grundsatz regelt § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG: Danach ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden.

Entscheidend ist dabei auch, ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer schon zuvor einmal bei diesem Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt war (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Denn dann kann sich der Arbeitgeber nicht mehr auf die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung berufen. Er braucht dann einen Grund für die Befristung. Das Gesetz sieht keine zeitliche Grenze vor, wie weit das frühere Arbeitsverhältnis zurückliegen darf.

Man könnte denken, dass jedes noch so lange zurückliegende Arbeitsverhältnis eine spätere sachgrundlose Befristung ausschließt. Aber das ist nicht der Fall. Das Bundesarbeitsgericht hat in einigen Entscheidungen Ausnahmeregelungen entwickelt, die man gewissermaßen in das Gesetz „hineinlesen“ muss: Wenn das vergangene Arbeitsverhältnis sehr lange zurückliegt oder das vergangene Arbeitsverhältnis ganz anders geartet war oder nur von sehr kurzer Dauer gewesen ist, dann soll ein neues befristetes Arbeitsverhältnis mit ohne Sachgrund wieder möglich sein (BAG, Urteil vom 21.08.2019 – 7 AZR 452/17). Das es nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts etwa bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit, bei Werkstudierenden und studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht

(BVerfG 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14), der Fall. 22 Jahre sind nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zum Beispiel ausreichend lang zurückliegend, dass wieder wirksam sachgrundlos befristet werden könnte (BAG, Urteil vom 21.08.2019 – 7 AZR 452/17). Sieben Jahre wären dagegen nicht ausreichend lang zurückliegend. Das Bundesarbeitsgericht betont aber, dass immer der Einzelfall betrachtet werden muss.

Wird der Arbeitsvertrag nicht rechtzeitig verlängert, so kann es ebenfalls dazu kommen, dass die sachgrundlose Befristung wegen des vorigen Bestehens eines Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unzulässig ist. Eine zulässige Vertragsverlängerung im Sinne von § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG liegt nämlich nur vor, wenn sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und lediglich den Endtermin hinausschiebt. Läuft ein Arbeitsvertrag bis zum 30.06. des Jahres, muss der Folgevertrag also 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 die Verlängerungen nicht mehr nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG zulässig sind, sondern die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unzulässig ist. Eine Befristung aufgrund eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 1 TzBfG bleibt aber möglich.

Die nach S. 1 beschränkte Anzahl an Verlängerungen bis zur Grenze von zwei Jahren kann durch Tarifvertrag erweitert werden.

Sonderregelungen zur einfachen sachgrundlosen Befristung in § 14 Abs. 2 enthalten § 14 Abs. 2a und 3 TzBfG. Nach § 14 Abs. 2a TzBfG ist 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 zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer 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. Gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf

Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

2.13.1.7 Welche Sonderregelungen gibt es nach TV-L bzw. TVöD?

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die im früheren Tarifgebiet West beschäftigt sind und die nicht dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz unterliegen (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Hochschulverwaltung), enthält § 30 TV-L bzw. TVöD weitergehende Vorgaben. Die Vertragsdauer eines befristeten Vertrags ohne Sachgrund muss mindestens sechs Monate betragen; sie soll zwölf Monate nicht unterschreiten (§ 30 Abs. 3 S. 1 TV-L bzw. TVöD). Befristete Verträge mit Sachgrund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre (im Bereich des TVöD, § 30 Abs. 2 S. 1 TVöD) bzw. sieben Jahre (im Bereich des TV-L, § 40 Nr. 8 TV-L) nicht übersteigt. Es besteht ein Anspruch, bei der Besetzung von Stellen bevorzugt berücksichtigt zu werden (§ 30 Abs. 2 S. 2 TV-L bzw. TVöD). Ein Einstellungsanspruch ergibt sich daraus aber nicht.

§ 31 und § 32 TV-L kennen zudem die Befristung von Arbeitsverhältnissen zur Erprobung auf Führungspositionen.

2.13.1.8 Was passiert bei Weiterbeschäftigung nach Zeitablauf bzw. Zweckerreichung?

Teilweise arbeiten Beschäftigte weiter, obwohl die Zeit der Befristung abgelaufen bzw. der Zweck der Befristung eingetreten ist und kein neuer (befristeter) Arbeitsvertrag geschlossen wurde. In diesem Fall greift § 15 Abs. 5 TzBfG: Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

§ 15 Abs. 5 TzBfG ist unabdingbar (§ 22 Abs. 1 TzBfG). Das bedeutet, dass von der Regelung nicht abgewichen werden kann – und zwar auch nicht durch einen Vertrag oder eine Vereinbarung. Ist in einem Vertrag oder einer Vereinbarung dennoch die Abbedingung des § 15 Abs. 5 TzBfG geregelt, so ist diese Regelung unwirksam.

Im Hochschulbereich führt § 15 Abs. 5 TzBfG jedoch nur in wenigen Fällen zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Denn das Arbeitsverhältnis muss mit „Wissen des Arbeitgebers“ fortgesetzt werden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber einerseits von der Beendigung des Arbeits-

verhältnisses und andererseits von den weiteren Arbeitsleistungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers weiß. Im Hochschulbereich genügt nach ständiger Rechtsprechung dafür nicht die Kenntnis des Institutsleiters oder eines sonstigen Vorgesetzten des Arbeitnehmers, sondern allein die Kenntnis der für die Universität zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Stelle (s. z. B. BAG, 21.02.2001 – 7 AZR 98/00). Gegebenenfalls muss sich aber die Universitätsleitung Wissen zurechnen lassen.

2.13.1.9 Was ist zu tun, wenn die Befristung unwirksam ist?

Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung des Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er oder sie innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht erheben (§ 17 TzBfG).

Wird die Klage nicht fristgerecht erhoben, so gilt das Arbeitsverhältnis als durch die Befristung beendet. Deswegen sollten Sie sich als GEW-Mitglied bei Zweifeln an der Wirksamkeit der Befristung schnellstmöglich von Ihrem zuständigen Landesverband der GEW beraten lassen.

Einen Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag gibt es grundsätzlich nicht. Der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer keinen unbefristeten Vertrag anbieten.

In besonderen Konstellationen kann sich ganz ausnahmsweise ein Anspruch aber etwa aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder aus dem Verbot der Benachteiligung von Gremienmitgliedern ergeben.

Haben die Parteien einen befristeten Vertrag vereinbart, so entsteht ein unbefristeter Vertrag nur, wenn die Befristung rechtsunwirksam ist. Dies ergibt sich aus § 16 S. 1 TzBfG: Ist die Befristung eines Arbeitsvertrages unwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Es kommen verschiedene Gründe für die Unwirksamkeit der Befristung in Betracht (s. dazu die vorangegangenen Kapitel, insbesondere 2.13.1.4 und 2.13.1.6).

Wird die Klage rechtzeitig beim Arbeitsgericht erhoben, ist es Sache des Arbeitgebers, die Wirksamkeit der Befristung zu begründen. Alle Rechtsfragen werden dann vom Gericht geprüft. Um die Chancen einer solchen Klage einschätzen zu können, sollten Sie sich als GEW-Mitglied frühzeitig an den Rechtsschutz der GEW wenden.

2.13.1.10 Was ist bei Rechtsmissbrauch?

Auch wenn die letzte Befristung an sich durch einen Sachgrund gerechtfertigt sein mag, kann die Befristung wegen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein – sei es, weil die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung aller vorangegangenen Befristungen sehr hoch ist und/oder weil sehr viele Vertragsverlängerungen vereinbart wurden. Das Bundesarbeitsgericht erkennt zwar grundsätzlich an, dass bei Kettenbefristungen institutioneller Rechtsmissbrauch zu prüfen ist. Tatsächlich stellt das Gericht jedoch hohe Anforderungen an das Vorliegen von Rechtsmissbrauch, so dass Klagen, die sich allein auf dieses Argument stützen, selten erfolgreich sind. Das Bundesarbeitsgericht hat eine Art Ampelsystem entwickelt, wobei es sich an den Werten in § 14 Abs. 2 TzBfG orientiert (BAG, Urteil vom 26.10.2016 – 7 AZR 135/15):

Bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrunds besteht kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen (Dauer des Arbeitsverhältnisses von zwei Jahren, höchstens dreimalige Vertragsverlängerung) nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Alles im grünen Bereich also.

Eine Missbrauchskontrolle ist in der Regel geboten, wenn einer der Werte des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG um mehr als das Vierfache oder beide Werte um das Dreifache überschreitet. Das ist der Fall, wenn entweder die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses acht Jahre überschreitet oder mehr als zwölf Verlängerungen vereinbart wurden oder wenn die Gesamtdauer sechs Jahre überschreitet und gleichzeitig mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden. Die Ampel zeigt in übertragenem Sinne gelb. In diesem Fall hängt es von den weiteren, zunächst von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer vorzutragenden Umständen ab, ob ein Rechtsmissbrauch anzunehmen ist.

Werden die in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG genannten Grenzen in besonders gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. Von einem indizierten Rechtsmissbrauch ist in der Regel auszugehen, wenn die Zahl oder Dauer der befristeten Verträge einen der Werte des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG um mehr als das Fünffache überschreitet oder beide Werte um mehr als das jeweils Vierfache überschritten werden. Das ist der Fall, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zehn Jahre überschreitet oder mehr als 15 Vertragsverlängerungen vereinbart wurden oder wenn die Gesamtdauer acht Jahre überschreitet und gleichzeitig mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart wurden. Die Ampel zeigt dann rot. In einem solchen Fall hat allerdings der

Arbeitgeber die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Rechtsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.

Unter Berücksichtigung dieser Maßstäbe können sich Anhaltspunkte für oder gegen einen institutionellen Rechtsmissbrauch insbesondere daraus ergeben, ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wurde oder ihm mit den jeweiligen befristeten Arbeitsverträgen wechselnde, ganz unterschiedliche Tätigkeiten übertragen wurden. Die Annahme eines Gestaltungsmissbrauchs bei aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen liegt näher, wenn die Laufzeit der Verträge wiederholt hinter der prognostizierten Dauer des Beschäftigungsbedarfs zurückbleibt, ohne dass dafür ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers erkennbar ist. Von Bedeutung sind zudem grundrechtlich gewährleistete Freiheiten sowie besondere Anforderungen der in Rede stehenden Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien. Auch Anzahl und Dauer etwaiger Unterbrechungen zwischen den befristeten Arbeitsverträgen können gegen einen Rechtsmissbrauch sprechen (BAG, Urteil vom 23.05.2018 – 7 AZR 16/17).

Bei der sachgrundlosen Befristung kann die Befristung rechtsmissbräuchlich sein, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können (s. z. B. BAG, Urteil vom 15.05.2013 – 7 AZR 525/11).

Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung wegen Rechtsmissbrauchs rechtsunwirksam ist, so muss sie oder er spätestens innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht erheben (§ 17 TzBfG). Wegen der strengen Drei-Wochen-Frist sollten Sie sich als GEW-Mitglied schnellstmöglich von dem zuständigen Landesverband der GEW beraten lassen.

2.13.1.11 Welche Rechte auf Information sowie Aus- und Weiterbildung haben befristet Beschäftigte?

Der Arbeitgeber hat befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über unbefristete Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zu informieren (§ 18 TzBfG). Eine Information an einer allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugänglichen Stelle ist ausreichend. Kommt der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nicht

nach, können sich hieraus Schadensersatzansprüche ergeben.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ebenso wie ihre unbefristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung teilnehmen (§ 19 TzBfG). Sie dürfen nur dann ausgeschlossen werden, wenn dringende dienstliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

2.13.1.12 Wann endet ein befristetes Arbeitsverhältnis?

§ 15 TzBfG regelt das Ende des befristeten Arbeitsvertrags. Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. 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.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden. Die ordentliche Kündigung ist nur möglich, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Arbeitsverhältnisse, die für die Lebenszeit einer Person oder für mehr als fünf Jahre abgeschlossen wurden, können durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden.

Auch die Anfechtung der auf den Arbeitsvertrag gerichteten Willenserklärung durch die Hochschule ist grundsätzlich möglich, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer über wesentliche Umstände bei Vertragsschluss arglistig getäuscht hat (§ 123 BGB).

2.13.2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) bestimmt die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Das WissZeitVG ist mit Wirkung zum 17.03.2016 erheblich geändert worden, eine weitere Änderung erfolgte im Mai 2020 rückwirkend zum 01.03.2020.

Im Folgenden können nur die Grundzüge der besonderen Befristungsregeln in der Wissenschaft dargestellt werden. Weiterführende Informationen zum WissZeitVG sowie zur fortlaufenden Rechtsprechung sind über die Rechtschutzstellen der GEW zugänglich und werden über die Homepage der GEW öffentlich gemacht: <https://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/>

Ratgeber

Die GEW hat 2016 einen Ratgeber „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“ veröffentlicht, der 2020 in dritter aktualisierter und überarbeiteter Neuauflage erschienen ist und ausführliche Informationen insbesondere zum WissZeitVG enthält. 2017 hat die GEW außerdem eine Broschüre über „15 Populäre Irrtümer zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ herausgegeben. Beide Publikationen können über <https://www.gew.de/wissenschaft/publikationen/publikationen/list/> abgerufen bzw. bestellt werden.

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 allerdings drastisch zugenommen. Der Anteil befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt inzwischen über 80 Prozent, bei den wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten sind es fast 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. Damit laufen die Kündigungsschutzbestimmungen des Arbeitsrechts praktisch leer.

2.13.2.1 Wo gilt das WissZeitVG?

Die Befristungsregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gelten für das wissenschaftliche Personal an staatlichen Hochschulen, staatlich anerkannten Hochschulen und staatlichen bzw. überwiegend staatlich finanzierten Forschungseinrichtungen sowie bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit einem Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben der Hochschule selbstständig wahrnimmt (so genannter Privatdienstvertrag). Das ergibt sich aus den §§ 1 Abs. 1 S. 1, 3, 4 und 5 WissZeitVG.

Voraussetzung der Anwendbarkeit des WissZeitVG auf befristete Arbeitsverträge ist nicht, dass die staatliche Hochschule selbst Vertragsarbeitgeber ist. Es reicht aus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an einer Einrichtung des Bildungswesens tätig wird, die nach Landesrecht eine staatliche Hochschule ist (BAG, Urteil vom 20.1.2016 – 7 AZR 376/14). Für Hochschulen in privater Trägerschaft gilt das WissZeitVG, wenn die Hochschulen staatlich anerkannt sind, was zumeist der Fall ist. Andernfalls finden nur die allgemeinen Befristungsregeln Anwendung.

2.13.2.2 Für wen gilt das WissZeitVG?

Das WissZeitVG gilt für den Abschluss von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal – mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und -lehrer – sowie mit Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten (§ 1 Abs. 1 S. 1 und § 6 WissZeitVG). Die studentischen Beschäftigten sind mit der Änderung des Gesetzes zum 17.03.2016 in das Gesetz neu aufgenommen worden. Das früher vom WissZeitVG erfasste nichtwissenschaftliche Personal, z. B. technisches und Verwaltungspersonal, fällt hingegen seit der Änderung nicht mehr in den Geltungsbereich des Gesetzes. Für diese Beschäftigtengruppen gelten nur noch die allgemeinen Befristungsregeln.

Lange Zeit war zweifelhaft, welche Beschäftigtengruppen zum wissenschaftlichen Personal zählen. Inzwischen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) für einige Klarheit gesorgt.

Das BAG hat klargestellt, dass der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ nach § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG eigenständig und abschließend ist. Es kommt nicht auf Begriffsbezeichnungen oder Zuordnungsdefinitionen nach den landeshochschulrechtlichen Regelungen an (BAG, Urteil vom 01.06.2011 – 7 AZR 827/09).

Nach Auffassung des BAG bestimmt sich der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ inhaltlich-aufgabenbezogen. Anknüpfungspunkt ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG gehören diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. Es kommt nicht auf die formelle Bezeichnung an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der Tätigkeit. Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen.

Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern. Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber – so das Bundesarbeitsgericht

– nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen (BAG, Urteil vom 01.06.2011 – 7 AZR 827/09).

Fremdsprachenlektorinnen und Fremdsprachenlektoren, die überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraut sind, unterfallen dem Begriff des wissenschaftlichen Personals daher in der Regel nicht (BAG, Urteil vom 01.06.2011 – 7 AZR 827/09). 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, Urteil vom 18.02.2014 – 4 Ca 7167/13). Die Urteile sind mit Unterstützung des Rechtsschutzes der GEW erstritten worden.

In Bezug auf die Lehrkräfte für besondere Aufgaben hebt das Bundesarbeitsgericht stets hervor, dass eine Lehrtätigkeit, die sich nach dem vereinbarten Vertragsinhalt auf eine rein repetierende Wiedergabe vorgegebener Inhalte beschränkt, nicht als wissenschaftliche Lehre anzusehen ist. Eine Lehrtätigkeit kann aber dann eine wissenschaftliche Dienstleistung sein, wenn zwar keine eigenen Forschungsergebnisse gelehrt, sondern Erkenntnisse Dritter vermittelt werden, von der oder dem Lehrenden aber nach dem Vertragsinhalt erwartet wird, dass sie oder er diese Erkenntnisse kritisch hinterfragt, sich damit auseinandersetzt und dass er diese eigenen Reflexionen in seine Lehrtätigkeit einbringt (BAG, Urteil vom 25.04.2018 – 7 AZR 82/16).

Das BAG verlangt vom Arbeitgeber, der sich auf die Befristungsmöglichkeit nach dem WissZeitVG berufen will, dass er sehr genau darlegt, welche konkreten Aufgaben er der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer übertragen hat, woraus sich der wissenschaftliche Zuschnitt ergibt und inwieweit noch ausreichend Zeit und Möglichkeiten eigener wissenschaftlicher Reflexion verbleibt. In der Regel reichen dafür die Tätigkeitsdarstellungen oder pauschale Schlagworte nicht aus. Es kommt auf den konkreten Einzelfall an. Einen allgemeinen Erfahrungssatz, dass eine Anleitung Studierender zur wissenschaftlichen Tätigkeit „denknotwendigerweise“ oder „schlechterdings“ nur aufgrund wissenschaftlicher Kriterien und wissenschaftlicher Technik erfolge, gibt es nicht (BAG, Urteil vom 20.04.2016 – 7 AZR 657/14).

Die Mitwirkung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers an der für die Hochschule notwendigen Verwaltungsarbeit ist jedoch keine wissenschaftliche Dienstleistung.

tung. Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer, die für die organisatorischen Grundlagen (z. B. Verwaltung und Technik) zuständig sind, zählen daher nicht zum wissenschaftlichen Personal, selbst wenn sie dazu beitragen, dass Wissenschaft und Forschung überhaupt erst betrieben werden können (BAG, Urteil vom 24.02.2016 – 7 AZR 182/14). Wer Förderanträge, z. B. für die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), bearbeitet, zählt dann nicht zum wissenschaftlichen Personal, wenn es sich bei der Mitarbeit in erster Linie um redaktionell oder administrativ geprägte Tätigkeiten handelt (BAG, Urteil vom 24.02.2016 – 7 AZR 182/14).

Für die Frage, ob jemand zum künstlerischen Personal im Sinne des WissZeitVG zählt, verwendet das Bundesarbeitsgericht analog dasselbe Prüfschema (BAG, Urteil vom 19.12.2018 – 7 AZR 79/17).

Möglicherweise sind nach Maßgabe der Rechtsprechung des BAG neben den genannten Gruppen die Arbeitsverträge mit weiteren Beschäftigten rechtswidrig befristet worden. GEW-Mitglieder können sich an ihre Landesrechtsschutzstelle wenden, um zu prüfen, ob eine Entfristungsklage aussichtsreich ist.

Bei der Befristung von Ärztinnen und Ärzten kann es zusätzlich auf das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) ankommen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist vorrangig, soweit wissenschaftliche Dienstleistungen auch in der Krankenversorgung erbracht werden (§ 1 Abs. 6 ÄArbVtrG).

Auf Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht anwendbar. Hier bleibt es bei den allgemeinen Bestimmungen.

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

2.13.2.3 Welche besonderen Befristungsmöglichkeiten sind im WissZeitVG geregelt?

Das WissZeitVG ermöglicht den Abschluss befristeter Verträge ohne sachlichen Grund und begrenzt diese Möglichkeit jeweils durch eine Höchstbefristungsdauer. Nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG ist die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal, das noch nicht promoviert ist, bis zur Dauer von sechs Jahren zulässig (so genannte Pre-Doc-Phase). Nach abgeschlossener Promotion ist eine weitere Befristung bis zu sechs Jahren – im Bereich der Medizin bis zu neun Jahren –

möglich (so genannte Post-Doc-Phase). Seit der Änderung des WissZeitVG von 2016 ist gesetzlich festgeschrieben, dass diese Befristung nur zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen darf (so genannte Qualifizierungsbefristung).

Daneben ermöglicht das WissZeitVG die Befristung von Arbeitsverträgen, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG, so genannte Drittmittelbefristung). Dabei soll die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

2.13.2.4 Qualifizierungsbefristung

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. Innerhalb dieser Höchstdauer kann der Arbeitsvertrag auch mehrfach verlängert werden. Nach der alten, bis 2016 geltenden Fassung des WissZeitVG war es nicht erforderlich, dass die angestrebte wissenschaftliche Qualifikation in dem vereinbarten Zeitraum erreicht oder jedenfalls sinnvoll vorangetrieben werden kann (BAG, Urteil vom 25.04.2018 – 7 AZR 181/16). Seit der am 17.03.2016 in Kraft getretenen Änderung des Gesetzes muss für seitdem abgeschlossene Arbeitsverträge jedoch der Qualifizierungszweck im Vordergrund stehen: Eine Befristung ist nur zulässig, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Außerdem ist die vereinbarte Befristungsdauer so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

Das Gesetz enthält allerdings keine konkreten Vorgaben, was eine Förderung der eigenen Qualifizierung ausmacht und was eine angemessene Befristungsdauer bedeutet. In der Gesetzesbegründung wurde ausgeführt, dass weiterhin kein formales Qualifizierungsziel vorgegeben werden soll. Damit ist nach § 2 Abs. 1 S. 1 auch weiterhin eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal möglich, wenn dieses keine Promotion anstrebt. Das bedeutet, dass allein die Tatsache, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler beschäftigt wird, noch nicht als Begründung für die Qualifizierungsbefristung ausreicht. Voraussetzung ist, dass es ein definiertes Qualifizierungsziel sowie ein strukturiertes Vorgehen im Sinne des Qualifizierungsziels gibt und die Erreichung des Ziels in irgendeiner Weise, z. B. durch ein Zeugnis oder Zertifikat, belegt wird.

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 kommt eine Befristung bis zur Höchstbefristungsdauer von neun Jahren in Betracht. Auch hier muss seit der Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Qualifizierung im Vordergrund stehen: Eine Befristung ist nur zulässig, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.

Die Feststellung der Promotionszeit kann mitunter schwierig sein. Der für die Promotionszeit i. S. v. § 2 Abs. 1 S. 1 und S. 2 WissZeitVG maßgebliche Beginn der Promotion ist grundsätzlich nach den landesrechtlichen Vorschriften oder dem Satzungsrecht der Universität zu ermitteln. Lässt sich danach der Zeitpunkt des Beginns der Promotion nicht feststellen, kann der Zeitpunkt der Vereinbarung des Promotionsthemas von Bedeutung sein (BAG, Urteil vom 23.03.2016 – 7 AZR 70/14). Zeiten der Vorbereitung auf die Promotion dürften in aller Regel nicht als Promotionszeit zu berücksichtigen sein.

Das WissZeitVG enthält auch keine ausdrückliche Bestimmung dazu, zu welchem Zeitpunkt die Promotion abgeschlossen ist. Auch für den Zeitpunkt des Abschlusses der Promotion ist grundsätzlich das Landesrecht und das Satzungsrecht der Universität maßgeblich (BAG, Urteil vom 18.05.2016 – 7 AZR 712/14). So unterscheidet beispielsweise § 35 des Berliner Hochschulgesetzes zwischen der Promotion und der Verleihung des Doktorgrades. Einzelheiten zur Ausgestaltung des Verfahrens zur Feststellung des Nachweises der Befähigung zu vertiefter wissenschaftlicher Arbeit regelt beispielsweise an der Technischen Universität Berlin die Promotionsordnung, die selbst zwischen der Promotion und deren Vollzug durch Aushändigung der Promotionsurkunde unterscheidet. In einem solchen Fall ist die Promotion bereits mit der erfolgreichen wissenschaftlichen Aussprache und der Übergabe der vorläufigen Bescheinigung des Promotionsausschusses über das Ergebnis abgeschlossen (BAG, Urteil vom 18.05.2016 – 7 AZR 712/14). Es sind also stets Landes- und Satzungsrecht der Universitäten sorgfältig zu prüfen. Das gilt auch für Promotionen an ausländischen Universitäten und Einrichtungen. Soweit die maßgeblichen Bestimmungen nicht bekannt sind, sind entsprechende Bescheinigungen vorzulegen, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, Beginn und Ende des Promotionsverfahrens rechtssicher festzustellen (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 04.07.2017 – 5 Sa 219/16).

Die Höchstbefristungsgrenzen (sechs Jahre plus sechs bzw. neun Jahre) können aus verschiedenen Gründen verlängert sein.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Promotion schnell abgeschlossen und ihre maximale Beschäftigungszeit bis zur Promotion nicht ausgeschöpft haben, hat der Gesetzgeber eine so genannte Bonusregelung geschaffen: Betragen Beschäftigungszeiten und Promotionszeiten ohne Arbeitsverhältnis (auch im Ausland) bis zum Abschluss der Promotion zusammen weniger als sechs Jahre, können diese nicht ausgeschöpften Zeiten aus der Pre-Doc-Phase in die Post-Doc-Phase übertragen werden (§ 2 Abs. 1 S. 2 Halbsatz 2 WissZeitVG). In diesen Fällen verlängert sich also die individuelle Höchstbefristungsdauer in der zweiten Qualifikationsphase. Es verlängert sich auch hier nur die mögliche Befristungsdauer, es entsteht kein Verlängerungsanspruch.

Beispiel:

Wenn eine Wissenschaftlerin 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).

Die insgesamt zulässige Befristungsdauer (vor der Promotion bzw. nach der Promotion) verlängert sich bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (so genannte familienpolitische Komponente nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG). Zur bis 2016 geltenden Gesetzesfassung hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass diese Regelung auch für Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt aufgenommen wurden (so genannte Adoptionspflege), gilt (BAG, Urteil vom 25.04.2018 – 7 AZR 181/16). Die Änderung des WissZeitVG von 2016 hat mit dem Verweis auf das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz klargestellt, dass es um die Betreuung von Kindern im eigenen Haushalt geht.

Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG tritt bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren automatisch ein. Es ist weder eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien noch die Kenntnis des Arbeitgebers von der Betreuungssituation erforderlich. Die Höchstbefristungsdauer verlängert sich auch dann um volle zwei Jahre – und nicht nur anteilig –, wenn der Betreuungsbedarf innerhalb der letzten zwei Jahre vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer auftritt (BAG, Urteil vom 25.4.2018 – 7 AZR 181/16). Die Verlängerung erfordert nicht, dass das Kind während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses geboren wird. Maßgeblich ist allein die Betreuung des Kindes in der Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses (BAG, Urteil vom 08.06.2016 – 7 AZR 568/14). Entscheidend ist, dass

der Betreuungsbedarf überhaupt innerhalb der gesetzlichen Höchstbefristungsdauer besteht (BAG, Urteil vom 23.03.2016 – 7 AZR 70/14). Achtung: Ein Rechtsanspruch auf Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages ergibt sich daraus nicht.

Mit der Verlängerung nach § 2 Abs. 1 S. 6 WissZeitVG sollen die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt werden. Danach verlängert sich die Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung.

Vor dem Hintergrund der Coronapandemie ist das WissZeitVG 2020 um eine so genannte Coronakomponente erweitert worden. Mit der im Mai 2020 rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft getretenen Ergänzung des WissZeitVG verlängert sich die Höchstbefristungsdauer für nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristete Qualifizierungsverträge, die im Zeitraum von 01.03.2020 bis 30.09.2020 bestanden, pauschal um sechs Monate – also auf 12 ½, in der Medizin auf 15 ½ Jahre.

Für den Fall, dass die pandemiebedingten Einschränkungen darüber hinaus bestehen, ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ermächtigt worden, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die zulässige Befristungsdauer um bis zu weitere sechs Monate zu verlängern und die Regelung auf nach dem 30.09.2020 begründete Beschäftigungsverhältnisse auszuweiten. Von dieser Verordnungsermächtigung hat das BMBF im August 2020 Gebrauch gemacht und eine Verordnung vorgelegt, der der Bundesrat am 18. September zugestimmt hat. Sie ist am 01.10.2020 in Kraft getreten und erweitert den Zeitraum, der eine pandemiebedingte Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer ermöglicht, bis 31.03.2021. Für Verträge, die zwischen 01.03. und 30.09.2020 bestehen, verlängert sich die zulässige Befristungsdauer um weitere sechs, also insgesamt zusätzliche zwölf Monate auf 13, in der Medizin 16 Jahre. Für Verträge, die ab dem 01.10.2020 begründet werden, verlängert sich die zulässige Befristungsdauer um sechs Monate auf 12 ½, in der Medizin auf 15 ½ Jahre.

Dabei ist es nicht erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis über den gesamten Zeitraum von 01.03. bis 30.09.2020 bzw. 01.10.2020 bis 31.03.2021 besteht. Es genügt, wenn der Vertrag zu irgendeinem Zeitpunkt während dieses Zeitraums besteht bzw. bestanden hat. Die Verlängerungsoption wirkt genauso wie die familienpolitische oder die behindertenpolitische Komponente: Es besteht kein Rechtsanspruch darauf, dass der Arbeitgeber tatsächlich

von dem erweiterten Befristungsrahmen Gebrauch macht und den befristeten Arbeitsvertrag verlängert.

In den Fällen, die der Gesetzgeber in § 2 Abs. 5 WissZeitVG geregelt hat, verlängert sich mit Einverständnis der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers der befristete Arbeitsvertrag unmittelbar. Zugleich werden diese Zeiten in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet. Die Vertragsverlängerung setzt das Einverständnis der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vor dem vereinbarten Vertragsende voraus. Liegt dieses vor, tritt die Verlängerung kraft Gesetzes („automatisch“) ein. Ein gesonderter Vertragsschluss ist nicht erforderlich. Das Einverständnis muss vor dem vereinbarten Vertragsende vorliegen. Es bedarf nicht der Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG und kann auch durch schlüssiges Verhalten erklärt werden (BAG, UrT. v. 30.08.2017 – 7 AZR 524/15).

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, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 S. 1 BEEG vorliegen, 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 dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,
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 und
6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

Die Vertragsverlängerung soll in den Fällen 1., 2. und 5. die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. 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 nach § 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 jedoch 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, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer daraufhin einen bestehenden Vertrag kündigt und dann kein Vertrag geschlossen werden soll. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist für das Vorliegen eines entsprechenden Ausnahmefalles darlegungs- und beweispflichtig. Ein Anspruch kann sich auch aus dem

Gesichtspunkt des Benachteiligungsverbot von Gremienmitgliedern ergeben. Die Gerichte sind allerdings sehr zurückhaltend bei der Anerkennung solcher Ansprüche.

Auf die unter Berücksichtigung der vielen Verlängerungsmöglichkeiten berechnete Höchstbefristungsdauer bei Verträgen zur Qualifizierung werden nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG frühere Anstellungszeiten angerechnet. Mit dieser Anrechnungsvorschrift wird ein Wechsel der Befristungstatbestände in der Qualifizierungsphase durch Kombination unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen sowie die erneute Inanspruchnahme der Befristungshöchstgrenzen bei jedem Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung verhindert. Unter der Voraussetzung, dass der Zeitumfang der Beschäftigung mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betragen hat, werden folgende Zeiten angerechnet:

- Alle nach Abschluss des Hochschulstudiums abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zum wissenschaftlichen Personal gehören, mit deutschen Hochschulen oder staatlichen oder überwiegend staatlich finanzierten Forschungseinrichtungen. Dabei ist unerheblich, auf welcher Rechtsgrundlage die Befristungen erfolgten (WissZeitVG oder andere Rechtsgrundlagen wie das Teilzeit- und Befristungsgesetz). Zeiten wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten sowie vergleichbarer studienbegleitender Beschäftigungen werden nicht angerechnet.
- Alle Zeiten in Privatdienstverträgen nach § 3 WissZeitVG.
- Alle Dienstzeiten in Beamtenverhältnissen auf Zeit (z. B. Juniorprofessuren oder akademische Rätinnen und Räte).

Zeiten ohne Beschäftigungsverhältnis, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während einer Förderung durch ein Stipendium Tätigkeiten an einer Hochschule ausgeübt hat, werden nicht angerechnet (BAG, Urteil vom 23.03.2016 – 7 AZR 70/14). Beschäftigungsverhältnisse an ausländischen Hochschulen werden auf die Höchstbefristungsdauer ebenfalls nicht angerechnet (BAG, Urteil vom 23.03.2016 – 7 AZR 70/14). 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 WissZeitVG entgegenstehen. Nicht angerechnet werden studentische Beschäftigungszeiten vor Abschluss des Studiums (§ 2 Abs. 3 S. 3 WissZeitVG). Auch hierzu gibt es offene Fragen, die von den Gerichten noch

zu klären sind. So könnte die Nichtanrechnung von Zeiten an ausländischen Hochschulen genauso wie die Nichtanrechnung von Zeiten in Anstellungsverhältnissen mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit verfassungs- bzw. europarechtswidrig sein. Die Gerichte werden das in Zukunft klären.

2.13.2.5 Drittmittelbefristung

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. Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

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 Drittmitteln sollte erleichtert werden. 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.

Drittmittel sind solche finanziellen Mittel, die einer Hochschule oder Forschungseinrichtung außerhalb ihrer regulären Haushaltsmittel zufließen. Es kann sich um Mittel privater Stiftungen genauso handeln wie um öffentliche Gelder beispielsweise der Deutschen Forschungsgemeinschaft, die von Bund und Ländern finanziert wird. Entscheidend ist, dass die Mittel nicht zu den laufenden Haushaltsmitteln zählen. Die Befristung des Arbeitsvertrags einer zur Mitwirkung an einer drittmittel-finanzierten Forschungsvorhaben eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters an einer Hochschule nach § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG erfordert zudem eine überwiegende Beschäftigung entsprechend der Zwecksetzung der Drittmittel. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags aufgrund objektiver Anhaltspunkte die Prognose gerechtfertigt ist, dass sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit – bezogen auf die Gesamtlaufzeit des befristeten Arbeitsvertrags – dem drittmittelfinanzierten Vorhaben widmen wird (BAG, Urteil vom 08.06.2016 – 7 AZR 259/14).

Die Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG setzt außerdem voraus, dass der Drittmittelgeber die Zweckbestimmung der Mittel für eine bestimmte Aufgabe und eine bestimmte Zeit vorgenommen hat. Daran fehlt es, wenn eine Hochschule oder einer ihrer Bediensteten in eigener Verantwortung festlegen kann, zu welchem Zweck die Drittmittel aus einer ihr zugewandten Erbschaft verwendet werden (BAG, Urteil vom 23.05.2018 – 7 AZR 875/16). Die häufig praktizierte Verwendung von Restbeständen aus abgeschlossenen Drittmittelprojekten nach Festlegung durch eine universitätsangehörige Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter für befristete Arbeitsverhältnisse kann demnach keine Drittmittelbefristung rechtfertigen (BAG, Urteil vom 23.05.2018 – 7 AZR 875/16). Zu beachten ist aber, dass – wie stets bei der Befristungskontrolle – für die Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich die Umstände zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend sind. Spätere Abweichungen können lediglich ein Indiz dafür sein, dass der Sachgrund für die Befristung bei Vertragsschluss in Wahrheit nicht vorlag, sondern lediglich vorgeschoben ist (BAG, Urteil vom 08.06.2016 – 7 AZR 259/14).

Das Bundesarbeitsgericht prüft auch im Bereich der Drittmittelbefristung nach dem WissZeitVG, ob bei sehr langen Arbeitsverhältnissen und sehr häufigen Verlängerungen bzw. Befristungen institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt (BAG, Urteil vom 08.06.2016 – 7 AZR 259/14).

Bei der Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen kann ein Arbeitgeber unter Berufung auf eine Drittmittelfinanzierung nicht auf die allgemeine Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 TzBfG ausweichen. Denn für dieses Personal hat die speziellere Befristungsregelung in § 2 Abs. 2 WissZeitVG Vorrang (BAG, Urteil vom 08.06.2016 – 7 AZR 259/14).

2.13.2.6 Welche besonderen Formvorschriften gelten im WissZeitVG?

Das WissZeitVG sieht spezifische Formvorschriften vor. Die Befristungsabrede als solche muss nicht nur schriftlich erfolgen, sondern darüber hinaus muss in den Arbeitsverträgen angegeben werden, dass die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht (§ 2 Abs. 4 WissZeitVG). 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 WissZeitVG befristeten Vertrag handelt.

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 WissZeitVG 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 WissZeitVG nicht Rechnung getragen worden ist, soweit jedenfalls das WissZeitVG nicht ausnahmsweise wegen seiner vorrangigen Geltung die allgemeinen Befristungsregeln sperrt.

2.13.2.7 Was ist mit den besonderen Regeln im TV-L bzw. TVöD?

Die in § 30 Abs. 1 TVöD und TV-L vorgesehenen besonderen Einschränkungen der Befristungsmöglichkeiten gelten aufgrund der im WissZeitVG enthaltenen Tarifsperre nicht für Arbeitsverhältnisse, die dem WissZeitVG unterfallen.

Daher hat auch die spezielle Höchstbefristungsdauer in § 40 Nr. 8 TV-L nur einen sehr eingeschränkten Anwendungsbereich.

Befristung nach WissZeitVG: Beispiele *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“) zur eigenen Qualifizierung möglich.

Unabhängig davon können beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden, soweit kein institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt (siehe Kapitel 2.13.1.9 und 2.13.2.5).

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 zur Qualifizierung für weitere drei Jahre

möglich (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, soweit kein institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt (siehe Kapitel 2.13.1.9 und 2.13.2.5).

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 zur Qualifikation 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 beliebig viele Fristverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden, soweit kein institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt (siehe Kapitel 2.13.1.9 und 2.13.2.5).

Beispiel 4:

Vier Jahre Promotionsphase ohne Arbeitsverhältnis, während der Promotion Geburt eines Kindes, Abschluss der Promotion. Nach abgeschlossener Promotion sind Fristverträge 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, soweit kein institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt (siehe Kapitel 2.13.1.9 und 2.13.2.5).

Tipps und Hinweise

Diese Informationen können 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, in der Medizin neun Jahre 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 Ihre individuell mögliche Höchstbefristungsdauer. Gibt es weitere Verlängerungsmöglichkeiten wegen
 - Promotionszeit von weniger als sechs Jahren,
 - Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten,
 - Kinderbetreuung,
 - einer Behinderung oder chronischen Erkrankung,
 - einer Beschäftigung im Zeitraum pandemiebedingter Beeinträchtigungen von 01.03.2020 bis 31.03.2021,beantragen Sie rechtzeitig eine mögliche Verlängerung.

- Nach Ausschöpfen der zulässigen Befristungsdauer für eine Befristung ohne sachlichen Grund kann ein weiterer Fristvertrag auch nach Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich sein.
- Unabhängig vom Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer können Sie im Drittmittelbereich befristet beschäftigt werden. Um eine Beantragung müssen Sie sich frühzeitig bemühen!
- Selbstverständlich ist es 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. Die GEW hat mit ihrem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (www.herrschinger-kodex.de) dafür konkrete Vorschläge erarbeitet.

2.14 Arbeitsschutz

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) kann in gewisser Weise als das „Grundgesetz“ des Arbeitsschutzes bezeichnet werden. Es enthält zahlreiche allgemeine Vorschriften, die durch speziellere Vorschriften ergänzt werden. Spezielle Vorschriften finden sich vor allem in Verordnungen, z. B. in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO), Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und Gefahrstoffverordnung (GefStoffV). Daneben gibt es für einzelne Schutzbereiche gesetzliche Sondervorschriften, etwa das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), Strahlenschutz-

gesetz (StrlSchG), das Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG) und Gentechnikgesetz (GenTG). Außerdem gibt es zahlreiche Regelwerke, die zwar keinen Gesetzescharakter haben, aber gleichwohl eine Rolle spielen, weil der Arbeitgeber bei den Maßnahmen den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen hat. Solche Regelwerke sind z. B. die technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), die die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung konkretisieren. Dabei geht es unter anderem um die Themen Lärm, Raumtemperatur und Mindestflächen für Arbeitsplätze. Auch die Berufsgenossenschaften haben zahlreiche

Verordnungs- und Regelwerke erlassen und geben regelmäßig Informationen mit Leitlinien heraus (z. B. zur Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen).

§ 1 ArbSchG definiert klar die Zielsetzung des Arbeitsschutzgesetzes: Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit sind durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

Auf das Arbeitsschutzgesetz können sich alle Beschäftigten, das sind in erster Linie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamtinnen und Beamte und arbeitnehmerähnliche Personen, berufen.

Grundsätzlich sind die Arbeitgeber für den Arbeitsschutz und die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes sowie anderer in Frage kommender Schutzvorschriften verantwortlich. Dabei trifft die Verantwortung nicht nur die oberste Leitungsebene, also die Dienststellenleitung, sondern auch nachfolgende Führungsebenen wie die Dekaninnen und Dekane sowie Institutsdirektorinnen und Institutsdirektoren. 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 Arbeitsschutz soll vorbeugend sein. Im deutschen Arbeitsschutzrecht ist daher die Gefährdungsbeurteilung an zentrale Stelle gerückt. Daraus ergeben sich Pflichten für den Arbeitgeber, aber auch Rechte der Beschäftigten und Mitbestimmungsmöglichkeiten für Beschäftigtenvertretungen.

Die Arbeitgeber haben die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und festzustellen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Dabei hat der Arbeitgeber nicht nur Gefährdungen durch die Gestaltung und Einrichtung des Arbeitsplatzes oder durch Gefahrstoffe und Lärm zu ermitteln, sondern auch Gefährdungen durch unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten sowie durch psychische Belastungen bei der Arbeit. Festgelegte Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Praktisch muss man sich die Gefährdungsbeurteilung als einen fortzuschreibenden Prozess der Überprüfung, Festlegung von Maßnahmen und deren Wirksamkeitskontrolle vorstellen. Gut verständlich zu diesem Thema ist die „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, die die zentralen Schritte einer ordnungsgemäßen Gefährdungsbeurteilung formuliert. Wesentlich detaillierter ist die technische Regel für

Arbeitsstätten zur Gefährdungsbeurteilung (ASR V3). Informationen hierzu gibt es unter anderem bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter www.baua.de.

Beschäftigte haben grundsätzlich einen individuellen Anspruch auf einen arbeitsschutzkonformen Arbeitsplatz. Die Rechtsprechung hat einige individuelle Ansprüche anerkannt, die sich aus den Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers ergeben. Beschäftigte müssen vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Beschäftigte haben auch einen Anspruch auf arbeitsschutzrechtlich vorgeschriebene Vorsorgeuntersuchungen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben Beschäftigte einen eigenen Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung der von ihnen auszuübenden Tätigkeit. Dieser Anspruch spielt vor allem dann eine Rolle, wenn ein Arbeitgeber überhaupt keine Gefährdungsbeurteilung oder nur teilweise durchgeführt hat. Verletzt ein Arbeitgeber schuldhaft seine Arbeitsschutzpflichten, kommen Schadensersatzansprüche in Betracht. In zugespitzten Sonderkonstellationen oder bei erheblichen Gefahren kann es sogar ausnahmsweise das Recht zur Arbeitseinstellung oder ein Zurückbehaltungsrecht, also ein „Recht auf Arbeitsverweigerung“, geben. Aber Vorsicht: Häufig haben Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten, wie sie den Anforderungen des Arbeitsschutzes nachkommen können, dann besteht das Zurückbehaltungsrecht nicht. Im Einzelfall müssen das Vorliegen und die Durchsetzbarkeit solcher Ansprüche und Rechte aber sorgfältig geprüft werden. Es empfiehlt sich, den Sachverhalt rechtzeitig gut zu dokumentieren und zeitnah die Beschäftigtenvertretung und als GEW-Mitglied den gewerkschaftlichen Rechtsschutz einzuschalten.

Da auch leitende Beschäftigte der Hochschulen und Forschungseinrichtungen wie z. B. Arbeitsgruppenleiterinnen oder Arbeitsgruppenleiter, Fachvorgesetzte oder Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in gewisser Weise Arbeitgeberfunktion wahrnehmen, sollten sie sich frühzeitig mit den Verpflichtungen zum Arbeitsschutz vertraut machen. Außerdem kann der Arbeitgeber Verantwortlichkeiten gesondert übertragen. Voraussetzung ist aber, dass man als Beauftragte oder Beauftragter zugleich die erforderlichen sachlichen, personellen, zeitlichen und organisatorischen Mittel an die Hand bekommt und befugt ist, Weisungen zu erteilen und über die erforderliche Fachkunde verfügt. Ob der Arbeitgeber einseitig die Übernahme arbeitsschutzrechtlicher Pflichten anordnen kann, hängt vom Arbeitsvertrag ab. Gehört die Wahrnehmung solcher Aufgaben nach dem Arbeitsvertrag quasi mit zum Aufgabenkreis, kann der Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechts die Aufgaben anordnen.

Ist das aber nicht der Fall, ist ein Änderungsvertrag oder eine Änderungskündigung erforderlich. 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. In der Praxis werden Anweisungen nicht immer befolgt und wird Schutzkleidung aus Bequemlichkeit nicht immer getragen. Doch liegt es im eigenen Interesse einer jeden und eines jeden Beschäftigten, sich um die Arbeitssicherheit zu kümmern. Alle Beschäftigten sollten frühzeitig ihre Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten darauf aufmerksam machen, wenn etwa durch unzulängliche Arbeitsabläufe und zu enge Zeitvorgaben Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht eingehalten werden können. Der Dokumentation als Nachweis kommt auch hierbei eine Schlüsselrolle zu. Nach § 16 ArbSchG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sogar verpflichtet, dem Arbeitgeber bzw. einer oder einem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbar erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden Defekt am Schutzsystem unverzüglich zu melden.

In diesem Sinne ist auch eine Überlastungsanzeige nicht nur das gute Recht einer jeden und eines jeden Beschäftigten, es gibt sogar die Pflicht zu einer solchen Anzeige, wenn man bemerkt, dass die Arbeitspflichten ohne ernste Gefahren für die Gesundheit nicht erfüllt werden können. Ferner können Beschäftigte zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes Vorschläge machen. Wird ein Arbeitgeber auf eine Beschwerde einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zur Einhaltung des Arbeitsschutzes nicht tätig, kann sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach § 17 Abs. 2 ArbSchG an die zuständige Behörde wenden. Auch hier ist es wichtig, alles gut zu dokumentieren und sorgfältig prüfen zu lassen, bevor ein solcher Schritt unternommen wird.

Immer ist es empfehlenswert, sich an den Personal- oder Betriebsrat zu wenden. Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze geben den Beschäf-

tigtenvertretungen wirksame Beteiligungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz an die Hand.

2.15 Schutz geistigen Eigentums – die Leitlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft

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 wissenschaftliche 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 als Autorin oder Autor 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. Die Empfehlungen sind im Internet abrufbar unter www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/index.html.

An den meisten Hochschulen gibt es Ombudsleute, die bei Verdacht auf Verstoß gegen die gute wissenschaftliche Praxis angesprochen werden können.

Allgemein gilt, dass die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Urheberinnen und Urheber in §§ 43 und 79 des Urheberrechtsgesetzes (UrhG) geregelt sind. Daneben gelten europarechtliche Regelungen. Im Wesentlichen geht die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung davon aus, dass der Arbeitgeber Werke, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während des bestehenden Arbeitsverhältnisses geschaffen hat, nutzen darf. Es wird vermutet, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer als Urheberin oder Urheber stillschweigend dem Arbeitgeber die Nutzungsrechte an Werken einräumt, die dieser zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt. Die urheberrechtlich geschützten Werke sind in § 2 UrhG aufgezählt. Zu den geschützten Werken der Literatur,

Wissenschaft und Kunst gehören insbesondere Sprachwerke wie Schriftwerke und Reden, Computerprogramme sowie Darstellungen wissenschaftlicher oder technischer Art. Im Einzelnen kann die Abgrenzung schwierig sein, ob der Arbeitgeber ein Arbeitsergebnis der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers frei nutzen darf. Bei Fragen können Sie sich als GEW-Mitglied an den zuständigen GEW-Landesverband wenden.

Bei Streit um die Grenzen des geistigen Eigentums und des Rechts an den eigenen Ergebnissen und Erfindungen hilft auch die Personalvertretung.

2.16 Datenschutz

Datenschutz ist ein Eckpfeiler des freiheitlichen Rechtsstaats. Datenschutz hat Verfassungsrang. Das durch Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz und Art. 8 Abs. 1 Europäische Menschenrechtskonvention gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist im Privatrechtsverkehr und insbesondere auch im Arbeitsverhältnis zu beachten. Es gewährleistet die aus dem Gedanken der Selbstbestimmung folgende Befugnis der oder des Einzelnen, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden. Diese Grundsätze sind stets, auch im Arbeitsverhältnis, zu beachten.

Seit dem 25.05.2018 gilt die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union. Das deutsche Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die DGSVO (das neugefasste Bundesdatenschutzgesetz BDSG) ist am selben Tag in Kraft getreten. Die DSGVO ist in allen Teilen verbindlich und gilt auch in Deutschland unmittelbar. Der Beschäftigtendatenschutz im Besonderen ergibt sich aus dem Zusammenspiel von DSGVO und BDSG (bzw. den Landesdatenschutzgesetzen) aus Art. 88 DSGVO.

Wie bisher ist der Beschäftigtendatenschutz von der Prämisse geprägt, dass jede Datenverarbeitung eine Erlaubnis braucht. Fehlt es an ihr, ist die Datenverarbeitung verboten. Eine solche Erlaubnis kann sich aus dem Gesetz, der Einwilligung des Betroffenen oder einer Dienstvereinbarung oder anderen kollektiven Regelung ergeben.

Bevor man eine Einwilligung zur Datenverarbeitung unterschreibt, sollte genau geprüft werden, zu welchem Zweck welche Daten erhoben, diese wieder gelöscht und von wem sie verarbeitet werden dürfen. Von einer vorschnellen Unterzeichnung ist abzuraten. Die DSGVO

stellt aber auch klar, dass eine Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann.

Im Arbeitsverhältnis darf der Arbeitgeber selbstverständlich alle solchen Daten verarbeiten, die für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG und ggf. die entsprechenden Paragraphen in den Landesdatenschutzgesetzen). Deshalb darf der Arbeitgeber natürlich nach der privaten Adresse, dem Geburtsdatum, der Krankenkasse und ähnlichem, also den so genannten Stammdaten, fragen und diese auch speichern. Aber die Grenze der Nachfrage ist überschritten, wenn die Information für das konkrete Beschäftigungsverhältnis nicht erforderlich ist. Deshalb sind auch nicht alle Fragen erlaubt; z. B. darf der Arbeitgeber bei der Einstellung nicht pauschal nach allen Vorstrafen, auch solchen, die schon lange zurückliegen und aus dem Bundeszentralregister gelöscht sind und/oder überhaupt keine Verbindung zur künftigen Tätigkeit haben können, fragen (BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 1071/12). Genauso ist – bis auf ganz wenige Ausnahme, die sich aus der konkreten Tätigkeit ergeben können – bei der Einstellung die pauschale Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, der Schwerbehinderung oder den finanziellen Verhältnissen unzulässig (BAG, Urteil vom 16.02.2012 – 6 AZR 553/10: Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag ist im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, d. h. ggf. nach Erwerb des Behindertenschutzes zulässig).

Auch die immer noch verbreiteten ärztlichen Untersuchungen vor der Einstellung zur Feststellung des Gesundheitszustandes sind in aller Regel unzulässig, weil sie in den meisten Fällen für die konkret in Aussicht genommene Tätigkeit nicht erforderlich sind (Informationen, inwieweit Sie verpflichtet sind, sich auf Verlangen Ihres Arbeitgebers ärztlich untersuchen zu lassen, finden Sie unter 2.10.2). Unter Umständen muss eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter zwar von sich aus Tatsachen offenlegen, aber das Verschweigen von Tatsachen, nach denen nicht gefragt wurde, stellt nur dann eine Täuschung dar, wenn hinsichtlich dieser Tatsachen eine Offenbarungspflicht besteht. Eine solche Pflicht ist an die Voraussetzung gebunden, dass die betreffenden Umstände entweder der Bewerberin oder dem Bewerber die Erfüllung seiner vorgesehenen arbeitsvertraglichen Leistungspflicht von vornherein unmöglich machen oder doch ihre oder seine Eignung für den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz entscheidend berühren (BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 1071/12).

Die Personalakten und auch weitere persönliche Daten (etwa in elektronischer Form), die im Arbeitsverhältnis über wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben werden, unterliegen selbstverständlich auch einem besonderen Schutz. Das gilt noch viel mehr für Gesundheitsdaten, die beispielsweise im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) bzw. sogenannten Präventionsgesprächen erfasst werden. Stets ist die von der DSGVO geforderte Zweckbindung, Erforderlichkeit und die Verpflichtung, so wenige Daten wie möglich und nur so lange wie erforderlich zu verarbeiten, zu beachten. Hiermit korrespondierend regelt die DSGVO auch die Rechte der Beschäftigten auf Auskunft über verarbeitete personenbezogene Daten sowie über Korrektur und Löschung. Einschränkungen können sich auch aus Hochschulsatzungen und Erlassen ergeben.

Über die Einhaltung der Gesetze wachen u. a. die Datenschutzbeauftragten der jeweiligen Einrichtung, aber auch der Personalrat oder Betriebsrat.

2.16.1 Überwachungsmaßnahmen, insbesondere Videoüberwachung

Die Videoüberwachung zum Schutz der Einrichtungen vor Diebstahl oder unbefugtem Eindringen nimmt auch an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu. Aber auch die Überwachung von Beschäftigten, sei es durch Erfassung der Internetnutzung oder eben Videoüberwachung, sind nichts, was nicht auch im Hochschulbereich vorkommen kann.

Die (heimlichen) Überwachungsmaßnahmen und die Nutzung so gewonnener Bilder und Daten über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen strengen Datenschutzbestimmungen. Stets bedarf es einer Rechtsgrundlage. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte können sich Überwachungsmaßnahmen, die sich gegen Beschäftigte richten, je nach Fall auf § 26 Abs. 1 S. 1 oder Satz 2 BDSG stützen, also entweder weil ein konkreter Verdacht auf eine Straftat oder eine schwere Pflichtverletzung besteht oder weil sie die Kontrolle der Arbeitsleistung bezwecken. Aber der Prüfung der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit kommt hier natürlich eine besondere Bedeutung zu.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kann daher die vorübergehende Speicherung und stichprobenartige Kontrolle der Verlaufsdaten eines Internetbrowsers zulässig sein, um die Einhaltung eines vom Arbeitgeber aufgestellten kompletten Verbots oder doch einer Beschränkung der Privatnutzung von IT-Einrichtungen zu kontrollieren. Das gilt vor allem für nach abstrakten Kriterien durchgeführte, keinen Arbeitnehmer besonders

unter Verdacht stellende offene Überwachungsmaßnahmen, die der Verhinderung von Pflichtverletzungen dienen sollen. Aber intensive verdeckte Ermittlungen „ins Blaue hinein“ sind unzulässig (BAG, Urteil vom 27.7.2017 – 2 AZR 681/16). Unter Verstoß gegen die Datenschutzbestimmungen gewonnene Erkenntnisse dürfen nicht verwendet werden. Bei der Einrichtung und Nutzung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, Beschäftigte zu überwachen, 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 und den Personal- bzw. Betriebsrat.

2.16.2 Private Telefongespräche und Internetnutzung

Die private Nutzung von Telefon und Internetzugang am Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht gestattet und kann unter Umständen sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Zwar bedarf es vor einer Kündigung in aller Regel erst einer Abmahnung, aber die ist nicht immer erforderlich, möglicherweise dann nicht, wenn es sich um exzessive Nutzung während der Arbeitszeit handelt, gegen ein ausdrückliches Verbot der privaten Nutzung verstoßen wird, Datenmaterial heruntergeladen wird, das dem Ansehen des Arbeitgebers schaden könnte und/oder die IT-Infrastruktur schädigte und/oder eine Verhaltensbesserung nicht in Sicht ist (BAG, Urteil vom 19.04.2012 – 2 AZR 186/11). Viele Einrichtungen haben jedoch Vereinbarungen getroffen, in welchem Ausmaß die private Nutzung von Telefon und Internetzugang 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. Sollten Sie absehen, dass Sie eine Aufgabe nicht mit der notwendigen Sorgfalt bzw. zum vorgegebenen Zeitraum erledigen können, dann machen Sie Ihren Arbeitgeber frühzeitig darauf aufmerksam und weisen ihn ggf. auf drohende Schäden hin. Nach §§ 15 und 16 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) kann eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter sogar verpflichtet sein, auf Gefahren hinzuweisen (siehe dazu 2.14). Auch die sogenannte Überlastungsanzeige kann ein hilfreiches Instrument sein, den Arbeitgeber frühzeitig auf Gefahren oder gar Schäden aufmerksam zu machen.

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? Handelt es sich um einen Personenschaden? Um einen finanziellen Schaden?
- Wem ist ein Schaden entstanden?
- Kann der Fehler korrigiert bzw. der Schaden abgewendet oder zumindest gemindert werden?
- Wer hat den Schaden wodurch verursacht?
- Wurden Sorgfaltspflichten verletzt? Welche? Wie schwerwiegend ist die Verletzung der Pflichten?
- Wurde die Entstehung bzw. der Umfang des Schadens durch die Verletzung von Organisationspflichten der Hochschule befördert?

Beschäftigte müssen nicht stets und auch nicht in vollem Umfang für sämtliche Schäden aufkommen, die sie verursacht haben. Im Arbeitsrecht gibt es ein ausdifferenziertes System an Haftungsregeln. In § 3 Abs. 7 TV-L und § 3 Abs. 6 und 7 TVöD ist die Haftung ebenfalls sehr eingeschränkt worden. Es ist daher dringend zu raten, nicht zu schnell „die Schuld einzugestehen“ oder gar ein Anerkenntnis zu unterschreiben.

Für Schäden von Kolleginnen und Kollegen, die durch eine betriebliche Tätigkeit verursacht wurden, haften Beschäftigte und Arbeitgeber grundsätzlich nicht, weil die gesetzliche Unfallversicherung greift. Etwas anderes gilt, wenn sie den Schaden vorsätzlich herbeigeführt haben oder ein sogenannter „Wegeunfall“ vorliegt. Schäden des Arbeitgebers müssen Beschäftigte nur erstatten bzw. ersetzen, wenn sie diese durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit verursacht haben. Aber auch bei grober Fahrlässigkeit ist nicht stets der volle Schaden zu ersetzen. Für Schäden gegenüber Dritten haften Sie zwar grundsätzlich, jedoch können Sie von ihrem Arbeitgeber freistel-

lung verlangen, wenn der Schaden durch leichte oder mittlere Fahrlässigkeit verursacht wurde. Ob jemand für 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! Im Übrigen greift auch bei Schadenersatzansprüchen die Ausschlussfrist nach § 37 TV-L bzw. TVöD (s. dazu 2.18.1).

Tipp

Für GEW-Mitglieder besteht eine Berufshaftpflichtversicherung. Diese ist in der Mitgliedschaft eingeschlossen. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf Schadenersatzansprüche Dritter und Ansprüche des Arbeitgebers, auch bei grober Fahrlässigkeit (vorsätzlich herbeigeführte Schäden sind natürlich ausgenommen).

2.18 Konflikte

Auch in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind Konflikte nicht auszuschließen. Insbesondere wegen der Arbeitszeitregelungen oder der Höhe des Entgelts kommt es regelmäßig zum Konflikt. Um die eigenen Rechte – notfalls auch juristisch – durchsetzen zu können, ist es notwendig, den hierfür geltenden Rechtsrahmen für die Geltendmachung der eigenen Ansprüche zu kennen.

2.18.1 Geltendmachung von Ansprüchen und Ausschlussfristen

Gibt es Probleme beim Entgelt oder anderen Ansprüchen, sind sogenannte Ausschlussfristen zu beachten. Ausschlussfristen sind im Arbeitsleben sehr verbreitet. Stets geht es darum, dass die- oder derjenige, die oder der Ansprüche hat (Gläubigerin oder Gläubiger), gezwungen werden soll, frühzeitig ihre oder seine Ansprüche einzufordern. Wird die Frist nicht eingehalten, erlöschen die Ansprüche. Dabei ist es ohne Relevanz, ob die Gläubigerin oder der Gläubiger überhaupt von der Frist wusste. Ausschlussfristen – manchmal auch als Verfallfristen oder Verfallklauseln bezeichnet – finden sich in vielen Arbeitsverträgen und in den meisten Tarifverträgen.

Für den Hochschulbereich gilt eine tarifliche Ausschlussfrist. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden (§ 37 S. 1 TV-L und TVöD). Durch die Ausschlussfrist wird die Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zeitlich begrenzt. Ansprüche, die nicht rechtzeitig und/oder nicht in der vorgeschriebenen Form geltend gemacht werden, erlöschen.

Wird beispielsweise das Entgelt nicht oder nicht vollständig gezahlt, muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Zahlung innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist geltend machen. Eine Geltendmachung kann auch dort eine Rolle spielen, wo etwa im Bereich der Hochschulverwaltungen Überstunden angewiesen werden.

Die Ausschlussfrist gilt z. B. auch für den Anspruch auf ein Abschlusszeugnis oder die Nachzahlung bei zu niedriger Eingruppierung bzw. zu niedriger Stufenzuordnung.

Die Ausschlussfrist beginnt jeweils ab Fälligkeit des Anspruchs zu laufen. Eine Leistung ist fällig, wenn die Gläubigerin oder der Gläubiger sie fordern kann (§ 271 Abs. 1 BGB). So sind beispielsweise monatlich zu zahlende Entgeltbestandteile nach § 24 Abs. 1 TV-L bzw. TVöD am Monatsletzten fällig; fällt der Zahltag auf einen Samstag oder Sonntag, so ist das Entgelt bereits am vorhergehenden Freitag fällig; fällt der Zahltag auf einen Wochenfeiertag, so ist das Entgelt am vorhergehenden Werktag fällig.

Zur Wahrung der Ausschlussfrist muss der Anspruch schriftlich geltend gemacht werden. Ein Anspruch wird geltend gemacht, wenn die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufgefordert wird. Die Anspruchsinhaberin oder der Anspruchsinhaber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass sie oder er Inhaberin oder Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung bestehen wird. Hierfür macht die Rechtsprechung relativ strenge Vorgaben.

So genügt es nicht mitzuteilen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

- Ansprüche für möglich hält,
- um Prüfung bittet,
- sich die Verfolgung von Ansprüchen vorbehält,
- den Arbeitgeber auffordert, ihre oder seine Entscheidung schriftlich zu begründen oder noch einmal zu überdenken oder
- sie oder er mit seiner Vergütung nicht einverstanden ist

(siehe z. B. BAG, Urteil vom 09.10.1996 – 5 AZR 338/95; BAG, Urteil vom 10.12.1997 – 4 AZR 228/96).

Auch die Formulierung, dass „alle aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche geltend gemacht werden“, genügt den Vorgaben der Rechtsprechung nicht.

Der Anspruch muss so genau wie möglich bezeichnet werden. Es muss erkennbar sein, welcher Anspruch geltend gemacht wird und auf welche Tatsachen sich die Forderung stützt. Die Angabe des konkreten Betrages der Forderung ist hilfreich, aber nicht zwingend erforderlich. Vielmehr ist der Anspruch dem Grund und der Höhe nach hinreichend deutlich zu bezeichnen. Die Geltendmachung ist rückwirkend für sechs Monate möglich; dies sollte man ausdrücklich klarstellen.

Die Geltendmachung muss schriftlich erfolgen. Jedes Schreiben, das mit Originalunterschrift abgegeben bzw. zugeschickt wird, ist für die Einhaltung der Ausschlussfrist ausreichend. Am besten ist es, wenn die oder der Beschäftigte den Anspruch per Brief geltend macht, diesen persönlich übergibt und sich den Empfang auf einer Kopie mit Datum und Unterschrift bestätigen lässt. Dadurch kann sie oder er im Streitfall die Zustellung nachweisen. Die Verwendung von Einschreiben mit Rückschein ist nicht erforderlich. Dieser Weg ist teuer und beweist genau genommen auch nicht, dass die Geltendmachung zugegangen ist, sondern nur dass ein Brief zugegangen ist. Ausreichend ist aber auch die Geltendmachung per Telefax oder E-Mail, wenn klar erkennbar ist, wer die Absenderin oder der Absender ist. Dieser Weg bietet sich insbesondere an, wenn sich die oder der Beschäftigte im Ausland befindet oder der Anspruch schnell geltend gemacht werden muss, damit er nicht verfällt. Mit der Faxbestätigung wird ebenfalls der Zugang bewiesen. Bei der E-Mail-Übermittlung besteht hingegen das Problem, dass später nicht nachgewiesen werden kann, dass die Mail auch tatsächlich bei der Personalstelle angekommen ist. Eine Frist zur Erledigung des Anspruchs muss übrigens nicht gesetzt werden, kann aber sinnvoll sein.

Der Anspruch muss von der oder dem Anspruchsberechtigten oder einer von ihr oder ihm beauftragten Person geltend gemacht werden. Ein Schreiben des Betriebs- oder Personalrats genügt nicht, wenn aus dem Schreiben nicht hervorgeht, dass er ausdrücklich im Auftrag und im Namen der betroffenen Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers handelt.

Beispiel-Formulierung für die Geltendmachung von Urlaubsabgeltung

Name und Adresse der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers

Name und Adresse des Arbeitgebers

Ort, Datum

Geltendmachung von Urlaubsabgeltung

Sehr geehrte Damen und Herren,
mein Arbeitsverhältnis endete am XX.XX.XXXX (Datum). Offen sind noch X Urlaubstage. Urlaub ist abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Bisher haben Sie diese X Urlaubstage nicht abgegolten. Ich mache die Auszahlung hiermit geltend und fordere Sie auf, den mir hierfür zustehenden Betrag – nach meiner Berechnung sind das: XXX Euro brutto – zuzüglich Verzugszinsen bis zum XX.XX.XXXX (Datum) auf mein Ihnen bekanntes Konto zu überweisen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Beispiel-Formulierung für die Geltendmachung einer höheren Entgeltgruppe sowie Zahlung

Name und Adresse der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers

Name und Adresse des Arbeitgebers

Ort, Datum

Geltendmachung der Entgeltgruppe X und Zahlung

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich erhalte von Ihnen derzeit Entgelt nach Entgeltgruppe X Stufe XX TVöD/TV-L, aber meine Ausbildung/Tätigkeit weist Merkmale auf, welche einer höheren Entgeltgruppe angehören.

Aus diesem Grund mache ich hiermit die höhere Entgeltgruppe geltend. Richtigerweise bin ich seit XX.XX.XXXX in der Entgeltgruppe X Stufe XX eingruppiert. Daher fordere ich Sie auf, das Arbeitsverhältnis rückwirkend seit dem XX.XX.XXXX (Datum) einschließlich der Jahressonderzahlung nach Entgeltgruppe X Stufe XX abzurechnen und die monatlichen Differenzbeträge zwischen der gezahlten Vergütung und der Vergütung nach Entgeltgruppe X Stufe XX nebst Verzugszinsen auf mein Ihnen bekanntes Konto bis zum XX.XX.XXXX (Datum) zu überweisen sowie mir in Zukunft ein Entgelt nach Entgeltgruppe X Stufe XX zu zahlen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Übrigens gilt die Ausschlussfrist in § 37 TV-L bzw. TVöD nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für den Arbeitgeber. Das kann zum Beispiel eine Rolle spielen, wenn die Hochschule zu viel gezahltes Entgelt zurückfordert oder meint, einen Schadensersatzanspruch zu haben.

2.18.2 Ombudsperson/Schlichtung

§ 40 Nr. 2 Ziff. 3 i. V. m. § 3 Abs. 8 TV-L sieht ausdrücklich vor, dass für Konfliktfälle aus der Wahrnehmung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt wird, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. 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 Beschäftigtenvertretungen

In allen Konfliktfällen können Sie sich an die für Sie zuständige Personalvertretung, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder die Schwerbehindertenvertretung, soweit deren Zuständigkeitsbereich betroffen ist, wenden. Manche Personalvertretungsgesetze der Bundesländer sehen interne Beschwerdeverfahren vor, häufig sehen auch Dienstvereinbarungen solche Verfahren vor.

2.18.4 Remonstration

Unabhängig von allen gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen besteht die Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Anweisung im Wege der Remonstration prüfen zu lassen. Dazu muss die oder der Beschäftigte die Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Anordnung bei der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten geltend machen. Wird die Anordnung aufrechterhalten, muss sie oder er sich, wenn die Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit fortbestehen, an die nächsthöhere Vorgesetzte oder den nächsthöheren Vorgesetzten wenden. Wird die Anordnung bestätigt, so muss die oder der Beschäftigte sie ausführen. Dies gilt nicht, wenn das auftragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt oder strafbar oder ordnungswidrig ist und die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit für die Beschäftigte oder den Beschäftigten erkennbar ist.

Eine Remonstrationspflicht im eigentlichen Sinne gibt es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – anders als im Beamtenrecht – nicht. Allerdings können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der allgemein bestehenden Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) verpflichtet sein, auf Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit von Handlungen des Arbeitgebers bzw. von ihm eingesetzter verantwortlicher Personen hinzuweisen.

2.18.5 Abmahnung

Abmahnungen sind stets ein deutliches Warnsignal, weil sie auf grundlegende Konflikte zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten hindeuten. Im Falle einer zu Unrecht erteilten Abmahnung können Beschäftigte die Entfernung der Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zu Stande gekommen ist, inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt. Auch im Fall einer zu Recht erteilten Abmahnung kann ein Anspruch auf Entfernung bestehen. Dies setzt zum einen voraus, dass die Abmahnung ihre Warnfunktion verloren hat und zum anderen, dass der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation der gerügten Pflichtverletzung hat. Daher gibt es keine fest bemessene Frist, zu welchem Zeitpunkt eine zu Recht erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls.

Im Falle einer Abmahnung empfiehlt es sich, sich als GEW-Mitglied vom jeweiligen Landesverband der GEW beraten zu lassen. Zum einen sehen bestimmte Gesetze oder Tarifverträge Verfahrensrechte bei Abmahnungen vor; werden diese nicht eingehalten, so ist die Abmahnung unwirksam, weil sie formell nicht ordnungsgemäß zu Stande gekommen ist. So sehen etwa die Personalvertretungsgesetze einiger Bundesländer, z. B. Brandenburg, Mitwirkungsrechte des Personalrats bei Abmahnungen vor; nach § 3 Abs. 6 S. 4 TV-L müssen die betroffenen Beschäftigten vor Aufnahme der Abmahnung in die Personalakte gehört werden (siehe hierzu auch 2.2.2 Arbeitsvertrag und Personalakte).

Zum anderen kann auch eine Gegendarstellung sinnvoll sein. Selbst wenn sie nicht dazu führt, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird, so kann sie im Falle eines Kündigungsschutzprozesses hilfreich sein. Nach § 108 Abs. 2 BPersVG ist eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist. Das Beteiligungsverfahren ist in den Landespersonalvertretungsgesetzen geregelt. Nach ständiger Rechtsprechung ist die Kündigung darüber hinaus auch unwirksam, wenn der Arbeitgeber den Personalrat nicht richtig beteiligt hat. Hier kann es beispielsweise eine Rolle spielen, ob dem Personalrat die Gegendarstellung vorgelegt worden ist.

Tipp

Es empfiehlt sich, bei Anzeichen von schweren Missstimmungen mit der oder 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. Im Fall einer Kündigung sind weitere Fristen – unter anderem die Klagefrist – zu beachten. 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.

Bei der Kündigung unterscheidet man zwischen einer außerordentlichen Kündigung, die ohne Kündigungsfrist erklärt wird, also fristlos, und der ordentlichen Kündigung, die nur unter Beachtung der Kündigungsfristen möglich ist.

Besonderheiten ergeben sich bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Diese enden – ohne dass es einer Kündigung bedarf – mit Ablauf der im Vertrag genannten Frist. Sie können vor Ablauf der Frist auch gekündigt werden, wenn das Kündigungsrecht aus dem Arbeitsvertrag ersichtlich ist. Näheres zum Befristungsrecht finden Sie im Kapitel 2.13.

Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet im Allgemeinen mit Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze (etwa § 33 Abs. 1 TV-L und TVöD) und bei Bezug einer unbefristeten Erwerbsminderungsrente (§ 33 Abs. 2 TV-L und TVöD).

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 Personalverwal-

tung 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. In den Fällen, in denen eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ordentlich unkündbar ist, kann der Abschluss des Aufhebungsvertrages auch darüber hinaus zum Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld führen. Informationen hierzu findet man auf den Internetseiten der Bundesagentur. Dort kann man sich auch beraten lassen.

Grundsätzlich empfiehlt sich ein Aufhebungsvertrag also nur dann, wenn 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 stellt fest, 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 Regelaltersgrenze und Erwerbsminderungsrente

TV-L und TVöD sehen vor, dass das Arbeitsverhältnis automatisch mit Erreichen des Alters für die gesetzliche Regelaltersrente endet. Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Altersgrenzen unterliegen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Eine auf das Regelrentenalter abstellende Altersgrenzenregelung kann nicht nur in Kollektivnormen, sondern auch in Individualverträgen getroffen werden und aus sozialpolitischen Erwägungen sachlich gerechtfertigt sein (BAG, Urteil vom 25.10.2017, 7 AZR 632/15).

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.

Darüber hinaus enthalten der TV-L und der TVöD komplexe Regelungen, was mit dem Arbeitsverhältnis bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente passiert. Die Regelungen dazu finden sich in § 33 Abs. 2 und 3 TV-L und TVöD. Die unbefristete Erwerbsminderungsrente führt grundsätzlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Erwerbsminderungsrente auf Zeit führt grundsätzlich zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses. In beiden Fällen einer teilweisen Erwerbsminderungsrente endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis dann nicht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer noch auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann und dem dringende betriebliche bzw. dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Antrag auf Weiterbeschäftigung muss aber innerhalb von zwei Wochen gestellt werden.

Dabei ist zu beachten, dass es völlig unerheblich ist, in welcher Höhe der Rententräger eine Erwerbsunfähigkeitsrente zahlt. Daher sollten Sie sich frühzeitig beraten lassen, um einzuschätzen, welche Folgen der Bezug einer solchen Rente hat. Achten Sie auf die kurzen Fristen, die Sie gegenüber dem Arbeitgeber wegen einer möglichen Weiterbeschäftigung oder bei Gericht zur Nachprüfung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben. Suchen Sie als GEW-Mitglied rechtzeitig Rat bei Ihrem GEW-Landesverband.

Wer dauerhaft nicht mehr zur Erbringung der Arbeitsleistung in der Lage ist, sieht sich möglicherweise der Aufforderung des Arbeitgebers ausgesetzt, eine Amtsärztin oder einen Amtsarzt aufzusuchen, um festzustellen zu lassen, ob man zur Erfüllung der Arbeitspflichten dauerhaft unfähig ist bzw. ggf. anderweitig eingesetzt werden kann. Grundlage hierfür könnte § 33 Abs. 4 TV-L bzw. TVöD sein. Verzögert nämlich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente, dann tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin oder eines Amtsarztes. Bei einer ärztlichen Stellungnahme, welche lediglich dauerhafte gesundheitliche Bedenken gegen die Fortführung der Tätigkeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers als Schreibkraft feststellt, handelt es sich nicht um ein „Gutachten“ i. S. d. § 33 Abs. 4 TV-L (ArbG Brandenburg, Urteil vom 24.09.2014 – 5 Ca 131/14). § 33 Abs. 4 TVöD ist so zu verstehen, dass

Tatbestandsvoraussetzung zunächst ein Gutachten einer Amtsärztin oder eines Amtsarztes oder einer nach § 3 Abs. 4 S. 2 TVöD bestimmten Ärztin oder Arztes mit einem bestimmten Inhalt sein muss. Nur mit dieser Voraussetzung lässt sich die Ausnahmeregelung des § 33 Abs. 4 TVöD in den Gesamtzusammenhang der Regelungen des § 33 Abs. 1, 2, 3 TVöD einordnen. Das Gutachten tritt insoweit an die Stelle des Rentenbescheides, seine Aussagen haben sich also auf die Erwerbsminderung im rentenrechtlichen Sinne zu beziehen und ggf. ein Restleistungsvermögen festzustellen.

Daraus ist z. B. abzuleiten, dass im Rahmen eines Arbeitsgerichtsverfahrens das Gutachten gerichtlich in vollem Umfang überprüfbar ist, wenn Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist, erhoben worden ist. Voraussetzung für die Annahme ist, dass die oder der Beschäftigte die Stellung des Rentenantrages schuldhaft verzögert hat und dass sie oder er in der Lage sein muss zu erkennen, dass Leistungsminderungen vorliegen, die eine Rentenantragstellung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erfolgversprechend erscheinen lassen. Dies ist dann zu verneinen, wenn die oder der Beschäftigte selbst von einer Wiedererlangung der eigenen Leistungsfähigkeit im rentenrechtlichen Sinne (Leistungsvermögen von mindestens sechs Stunden täglich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich leichterer Tätigkeiten) überzeugt ist und beispielsweise auch durch geeignete therapeutische Maßnahmen hieran arbeitet.

Hierzu ist zu verlangen, dass der Arbeitgeber zunächst die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer von seiner Einschätzung der Leistungsfähigkeit in Kenntnis setzt und zur Antragstellung auffordert. Die eigene Antragstellung der oder des Beschäftigten ist der vom Tarifvertrag vorgezeichnete und zunächst zu wählende Weg. Erst dann, wenn sie oder er sich weigert, einen Antrag zu stellen und gleichzeitig selbst Anhaltspunkte als gegeben akzeptieren muss, die für eine erhebliche Einschränkung des Leistungsvermögens sprechen, ist von verschuldeter Verzögerung auszugehen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber das Recht, eine ärztliche Untersuchung gem. § 33 Abs. 4 TVöD zu verlangen. Die oder der Beschäftigte muss hieran mitwirken, andernfalls kann dies (in der Regel allerdings erst nach Abmahnung) einen Kündigungsgrund darstellen (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.01.2016 – 3 Sa 429/15).

Zu beachten ist auch hier, dass Sie als GEW-Mitglied frühzeitig die Rechtsberatung der GEW in Anspruch nehmen sollten. Wichtig ist, die dreiwöchige Klagefrist gegen eine etwaige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Blick zu behalten.

2.19.3 Kündigung

Es wird zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung unterschieden. Der Kündigungsschutz gegen eine ordentliche Kündigung, der im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) normiert ist, greift in Betrieben und Verwaltungen mit mehr als zehn Beschäftigten, allerdings erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Von dieser Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ist die Probezeit im eigentlichen Sinne zu trennen, die vor allem für die Frage der Kündigungsfrist relevant ist. Beschäftigte, die den Kündigungsschutz nach KSchG haben, können nur aus den drei gesetzlich anerkannten Kündigungsgründen (betriebs-, verhaltens- und personenbedingt) ordentlich gekündigt werden. Stets sind darüber hinaus die allgemeinen gesetzlichen Grundsätze wie das Diskriminierungsverbot und besonderer Kündigungsschutz etwa der schwerbehinderten Menschen zu beachten. 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 (§ 34 Abs. 1 TVöD)

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

- bis zu einem Jahr ein Monat zum Monatschluss,
- 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.“

Nach Ablauf des sechsten Beschäftigungsmonats greift das KSchG, und zwar unabhängig davon, ob nach einem Fristvertrag eine weitere Probezeit vereinbart wird. Die Kündigung kann danach nur aus dringenden betrieblichen Gründen (z. B. Einschränkung der Einrichtung), aus in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegenden Gründen (z. B. Krankheit) oder Verhaltensgründen (z. B. Diebstahl) erfolgen. Vor einer Verdachtskündigung muss der Betroffene zwingend angehört werden. Die verhaltensbedingte Kündigung setzt in der Regel eine Abmahnung voraus.

Der Arbeitgeber kann auch während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit eine Kündigung aussprechen. Eine Krankheit an sich ist aber kein Kündigungsgrund! Erforderlich ist dafür vielmehr, dass in Zukunft mit weiteren krankheitsbedingten Störungen im Hinblick auf

das Arbeitsverhältnis zu rechnen ist. Eine Prognose muss ergeben, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in Zukunft ihre oder seine Arbeitsleistungen wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erbringen kann (sogenannte negative Gesundheitsprognose). Die Störungen können sich daraus ergeben, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für längere Zeit an der ordnungsgemäßen Leistungserbringung verhindert ist (lang andauernde Erkrankung) oder seine krankheitsbedingten Leistungsausfälle zwar kurz sind, sich aber häufig wiederholen (häufige Kurzkrankheit). Dadurch muss es zu erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen kommen. Außerdem müssen die gegenseitigen Vertragsinteressen abgewogen werden. Dabei ist u. a. zu prüfen, ob die Störungen des Arbeitsablaufs nicht durch organisatorische Maßnahmen hätten verhindert werden können, z. B. durch die Weiterbeschäftigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz oder durch Rehabilitationsmaßnahmen. Zu berücksichtigen ist auch, ob der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt hat.

Die Durchführung des BEM ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung. Jedoch führt ihr Fehlen zu einer Verschärfung der Darlegungs- und Beweislast. Der Arbeitgeber muss dann umfassend und detailliert vortragen, warum weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen wären und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können (BAG, 13.5.2015 – 2 AZR 565/14).

Weitere Informationen zum BEM finden Sie unter 2.10.6.

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.

Für bestimmte Beschäftigtengruppen gibt es besonderen Kündigungsschutz, der in verschiedenen Spezialgesetzen geregelt ist (z. B. für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen, Schwangere, Mütter, im Fall von Eltern- und Pflegezeit, für Mitglieder in Betriebsrat und Personalrat sowie für Personen, die sich für eine anstehende Personal- oder Betriebsratswahl zur Wahl stellen oder diese im Wahlvorstand organisieren).

Der Arbeitgeber muss außerdem vor Ausspruch der Kündigung den Personalrat oder Betriebsrat beteiligen. Bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen kommt noch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung hinzu. Aufgrund einer Gesetzesänderung ist seit 01.12.2016 die Kündigung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, unwirksam (§ 178 Abs. 3 S. 3 SGB IX).

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 auch in diesem Fall zu beteiligen.

Gegen eine Kündigung des Arbeitgebers kann man sich wehren. Es muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden (§ 4 S. 1 KSchG). Anderenfalls wird die Kündigung wirksam (§ 7 KSchG). Je nach Fallgestaltung können noch weitere, kürzere Fristen zu beachten sein. GEW-Mitglieder wenden sich unmittelbar nach Erhalt einer Kündigung 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 als arbeitssuchend 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. Bei Zweifel über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sollten sich Beschäftigte daher zunächst vorsorglich arbeitssuchend melden.

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 der Gewerbeordnung. Arbeitszeugnisse müssen objektiv richtig und wohlwollend formuliert sein.

§ 109 Abs. 2 Gewerbeordnung:

„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. Außerdem gilt die sechsmonatige Ausschlussfrist in § 37 TV-L bzw. TVöD auch für Abschlusszeugnisse. 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 auch ein auf Art und Dauer beschränktes vorläufiges Arbeitszeugnis verlangt werden (§ 35 Abs. 3 TV-L und TVöD).

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 Landesverbandes überprüfen lassen.

[zurück zum Inhalt](#)

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 im Beamtenverhältnis begründet (Ausnahmen bilden öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse eigener Art, vgl. Abschnitt 3.1.2.2). Für Beamtenverhältnisse finden die tarifvertraglichen Regelungen und viele arbeitsrechtlichen Bestimmungen 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 haben.

3.1.1 Anbahnung des Dienstverhältnisses

Für die Besetzung von Beamtenstellen gibt es rechtliche Vorgaben. Art. 33 Abs. 2 GG bestimmt, dass jede und jeder Deutsche nach ihrer oder seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Regelmäßig wird der Besetzung einer Stelle eine Stellenausschreibung vorausgehen. Die meisten landeshochschulrechtlichen bzw. landesbeamtenrechtlichen Regelungen oder Vereinbarungen mit den Personalvertretungen sehen vor, dass Stellen öffentlich auszuschreiben sind. Eine solche Verpflichtung wird teilweise unmittelbar aus Art. 33 Abs. 2 GG hergeleitet, damit die bestgeeignete Bewerberin oder der bestgeeignete Bewerber gefunden wird. 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 gesetzlich nicht geregelt.

Das Verfahren nach Vorliegen der Bewerbungen ist weder durch Gesetz noch durch Verordnungen näher ausgestaltet. In Landeshochschulgesetzen finden sich Regelungen zur Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschul-

lehrern, die durch Berufsordnungen der Hochschulen näher ausgestaltet sind. Es obliegt den jeweiligen Dienststellen, den Fachbereichen, Professorinnen und Professoren oder Projektleiterinnen und Projektleitern, 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 durchlaufen werden. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass die Eignung der Beamtin oder des Beamten vor einer Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit festgestellt wird. Die Zugangsvoraussetzungen für die jeweilige Laufbahn ergeben sich aus den hochschul- bzw. beamtenrechtlichen Vorschriften. 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 Beamtenverordnungen 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 Zahlung von Übergangsgeldern ist im Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) des Bundes und den entsprechenden landesbeamtenrechtlichen Gesetzen geregelt.

Tipp

Informieren Sie sich als GEW-Mitglied 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.

fen. 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 der bzw. 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 Verordnungen 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 Beamtenverordnungen sehr differenzierte Regelungen zur Zulässigkeit einer Nebentätigkeit vor. Beamtinnen und Beamte können nach den

Landesbeamtengesetzen 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 nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit vorliegen soll. Neben den Beamtengesetzen sehen die jeweiligen Nebentätigkeitsverordnungen Regelungen vor, die einzelne Nebentätigkeiten von der Genehmigungspflicht ausnehmen. Dabei wird teilweise an die ausübende Tätigkeit, teilweise an den Umfang der Tätigkeit und ein erzielt Entgelt angeknüpft. Eine nicht genehmigungspflichtige 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 ein Fünftel 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 und eine Einzelgenehmigung einzuholen ist, 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 sowie 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 Beamtin oder den Beamten ungünstig sind oder nachteilig werden können, zur Personalakte nehmen, muss er die Beamtin oder den Beamten zuvor hören. Zu entsprechenden Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen kann die Beamtin oder der Beamte Stellung nehmen. Diese Stellungnahmen sind ebenfalls zur Personalakte zu nehmen. Stellt sich eine Beschwerde, Behauptung oder Bewertung als unzutreffend dar, hat die Beamtin oder der Beamte 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, Fotokopien 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 Laufbahngesetzen der Länder. Diese können sowohl die Zeitabstände als auch die von der Beurteilung ausgenommenen Gruppen festlegen. Durch Verwaltungsvorschrift wird regelmäßig durch die obersten Dienstbehörden

den bestimmt, wie das Beurteilungsverfahren durchzuführen ist. Alle Beamtinnen und Beamten haben einen Anspruch darauf, dass die Vorgaben eingehalten werden. Das Beurteilungsverfahren endet mit der Eröffnung der Beurteilung. Der Beamtin oder dem Beamten wird das Ergebnis der Beurteilung bekannt gegeben. Sie oder er hat die Möglichkeit, die Beurteilung mit den Beurteilenden zu besprechen. Gerade wenn man mit dem Ergebnis einer Beurteilung nicht einverstanden ist, sollte man die Möglichkeit der Erörterung nutzen. Diese bietet häufig die einzige Möglichkeit, Anhaltspunkte für die wahren Beweggründe einer Beurteilung zu gewinnen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in den letzten Jahren in zahlreichen Entscheidungen die Anforderungen an rechtmäßige Beurteilungen, insbesondere zur Begründungspflicht, präzisiert. Der Dienstherr trägt die materielle Beweislast für die Tatsachengrundlage einer dienstlichen Beurteilung. Eine im so genannten Ankreuzverfahren erstellte dienstliche Beurteilung muss in der Regel eine Begründung des Gesamturteils enthalten. Diese ist materieller Bestandteil der dienstlichen Beurteilung und kann nicht im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden (BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 – 2 C 21.16). Die Verpflichtung zur Plausibilisierung auch der Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung steht ebenfalls in einer Wechselbeziehung zur Pflicht der Beamtin oder des Beamten, Einwände gegen deren Richtigkeit oder Nachvollziehbarkeit darzulegen. Hält die Beamtin oder der Beamte die Erläuterung seiner dienstlichen Beurteilung durch den Dienstherrn für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihr oder ihm, konkrete Punkte zu benennen, die sie oder er entweder für unklar oder für unzutreffend hält. Bei der Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung muss die Gewichtung der Einzelmerkmale auf die Anforderungen des Statusamts bezogen sein.

Der Dienstherr muss dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs einer Beurteilungsrichtlinie oder innerhalb einer Gruppe von Beamtinnen und Beamten, die im Geltungsbereich derselben Beurteilungsrichtlinie einer bestimmten Laufbahngruppe angehören, die Gewichtung der Einzelmerkmale dienstlicher Beurteilungen einheitlich vorgenommen wird (BVerwG, Urteil vom 01.03.2018 – 2 A 10.17). 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 (Widerspruchsverfahren) erforderlich sein. Die Länder haben dazu unterschiedliche Regelungen getroffen. Zu beachten ist aber, dass in den gerichtlichen Verfahren in der Regel nur die Neuerteilung der dienstlichen Beurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung

des Gerichts erreicht werden kann. Die Anhebung der Einzelbewertungen und/oder des Gesamtergebnisses kann nur in Ausnahmefällen unmittelbar im gerichtlichen Verfahren erreicht werden.

Insbesondere für Beamtinnen und Beamte auf Zeit ist wichtig zu wissen, dass auch sie nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei einem Wechsel des Dienstherrn einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses 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 die Betreuung minderjähriger Kinder oder die Pflege pflegebedürftiger Angehöriger zu ermöglichen. 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 – ist nach der Rechtsprechung unzulässig.

3.1.2.8 Schadensersatz

Den Schaden, der durch eine Beamtin oder 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 schuldhafte Verletzung von Dienstpflichten das Disziplinarverfahren vor. Dienstpflichtverletzungen können demnach mit einem Verweis, einer Geldbuße, einer Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufungen, aber auch mit der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis geahndet werden. Liegen Anhaltspunkte vor, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, ist ein Disziplinarverfahren einzuleiten, wobei häufig vor der eigentlichen Entscheidung zur Eröffnung eines Disziplinarverfahrens ein Vorverfahren durchgeführt wird.

Im Disziplinarverfahren wird der Sachverhalt durch eine Ermittlungsführerin oder 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, Zeuginnen und 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.

Sollte sich ein Disziplinarverfahren abzeichnen oder bereits eingeleitet sein, nehmen Sie als GEW-Mitglied am besten unverzüglich Kontakt mit Ihrem zuständigen GEW-Landesverband auf. Überlegen Sie sich gut, ob und wie Sie auf etwaige Beschuldigungen reagieren, denn mit der ersten Stellungnahme werden in der Regel schon die Weichen für den Fortgang des Verfahrens gestellt.

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 Remonstration

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

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

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

Bei längerer oder wiederholter Dienstunfähigkeit kann sich die Frage der Versetzung in den Ruhestand stellen. Die Einzelheiten regeln auch hier wieder das Beamtenstatutgesetz in Verbindung mit den Landesbeamtengesetzen. Der Zuruhesetzung geht stets die Feststellung der Dienstunfähigkeit voraus, wofür die Dienstherrn ärztliche Begutachtungen in Auftrag geben. Schon die Anordnung der ärztlichen Begutachtung muss rechtsstaatlichen Prinzipien folgen, insbesondere muss sich der Dienstherr mit Gründen seiner Zweifel an der Dienstfähigkeit und der Reichweite der Untersuchung auseinandersetzen (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 23.11.2017 – 28 L 74/17; BVerwG, Beschluss vom 10.04.2014 – 2 B 80.13; BVerwG, Urteil vom 26.04.2012 – 2 C 17.10). Das Bundesverwaltungsgericht hat hierzu in den letzten Jahren mehrere Entscheidungen veröffentlicht. Sollte die Untersuchungsaufforderung rechtswidrig sein, kann eine einstweilige Anordnung beim Verwaltungsgericht in Betracht kommen. Sollten Sie Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Untersuchungsaufforderung haben, wenden Sie sich als GEW-Mitglied unverzüglich an die GEW-Rechtschutzstelle. Auch das amtsärztliche Gutachten muss den inhaltlichen Anforderungen genügen, die die Gerichte inzwischen präzisiert haben.

Steht nach dem amtsärztlichen Gutachten die dauerhafte Dienstunfähigkeit fest, hat der Dienstherr eine anderweitige Verwendung zu prüfen. Erst wenn diese Suche erfolglos bleibt, kommt die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit in Betracht. Bevor die Verwaltungsentscheidung ergeht, findet ein Vorverfahren statt. Gegen die Zuruhesetzungsentscheidung stehen die Möglichkeiten von Widerspruch und ggf. anschließend Klage offen.

Bei der Zuruhesetzung hat der Dienstherr die Beteiligung der Personalvertretungen und ggf. Schwerbehindertenvertretung zu beachten.

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 Alimentationsprinzip besagt nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfGE 21, 329, 345), dass der Dienstherr der Beamtin oder dem 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 gewährleisten hat.

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 übertragene 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 vorgenann-

ten Personenkreis die Besoldungsordnung W (wie Wissenschaft) 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 Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden. Mit der Ermächtigung zur Bewilligung von Leistungsbezügen wird für den erfassten Personenkreis der Grundsatz der Besoldungsgesetze, Bezüge nur nach Maßgabe einer gesetzlichen Vorgabe zu gewähren, durchbrochen.

Die Länder haben sehr unterschiedliche Regelungen zur Ausgestaltung der Gewährung von Leistungsbezügen getroffen. Dabei wird einerseits danach unterschieden, ob die Leistungsbezüge befristet oder unbefristet vergeben werden. Grundsätzlich ist 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 andererseits dahingehend, ob die Leistungsbezüge ruhegehaltstfähig 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 ruhegehaltstfähig 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 in aller Regel keine Beförderung erfolgen. Ein Wechsel von der Besoldungsgruppe W2 in die Besoldungsgruppe W3 kann in der Regel nur über ein Berufungsverfahren erfolgen. Regelungen hierzu finden sich in den Landeshochschulgesetzen.

Ist eine Beamtin oder ein Beamter der Auffassung, dass die Besoldung nicht ordnungsgemäß berechnet und gezahlt wurde, kann sie bzw. er sich hiergegen wenden. Vor Durchführung eines Klageverfahrens bedarf es evtl. – je nach Bundesland – eines Vorverfahrens. 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 oder einem geeigneten Wissenschaftler vertreten zu lassen. Eine solche Vertretung ist auch durch bereits ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber möglich. Bis zum Abschluss des Berufungsverfahrens wird die Erledigung der Aufgaben gewährleistet. Die Rechtsstellung der Vertreterinnen und Vertreter ist in den Landeshochschulgesetzen nicht geregelt. Den Bundesländern steht es frei, die erforderliche rechtliche Konstruktion zu wählen. Die Bundesländer wählen sowohl privatrechtliche Dienstverträge als auch öffentlich-rechtliche Sonderdienstverhältnisse. Dabei werden die Bedingungen für die Wahrnehmung der Professur durch Vertrag ausgestaltet. Die Verträge lehnen sich dabei an übliche Beschäftigungsbedingungen an. Bereits bei Abschluss des Vertrages muss auf die Ausgestaltung geachtet werden. Probleme können sich insbesondere durch die Befristung ergeben. Es wird dann nach Ablauf eines im Vorhinein feststehenden Zeitraums entschieden, ob die Vertretung nochmals übertragen wird. Ein Anspruch auf Verlängerung der Vertretungsprofessur ist nicht gegeben. Ein besonderes Auswahlverfahren, wie dies bei der Besetzung der Professur der Fall ist, ist nicht vorgesehen.

3.3 Lehrbeauftragte

Zur Ergänzung des Lehrangebotes, an künstlerischen Hochschulen auch darüber hinaus, können Lehraufträge an Personen erteilt werden, die nach Vorbildung, Fähigkeit und fachlicher Leistung dem für sie vorgesehenen 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 Regellehre ab. Von einer Ergänzung des Lehrangebots kann oft keine Rede sein.

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 in der Regel nicht gesondert vergütet. In den meisten Landeshochschulgesetzen ist zudem vorgesehen, dass auf eine Vergütung schriftlich verzichtet werden kann. In der Praxis wird ein Lehrauftrag auch dann erteilt, wenn keine Mittel dafür vorhanden sind bzw. nur dann, wenn die oder der 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.

Die GEW – eine starke Stimme für den Traumjob Wissenschaft



Mit uns

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen – von der Kita bis zur Hochschule. Zu unseren Mitgliedern gehören Doktorandinnen und Doktoranden, Post-docs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Wissenschaftsmanagement und Serviceeinrichtungen, Technik und Verwaltung. Auch Studierende können der GEW beitreten.

Die GEW macht sich für die Interessen ihrer Mitglieder stark. Und sie hilft ihnen, 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.

Mitglied werden

unter: www.gew.de/mitglied-werden

Mit machen

Treten Sie der Bildungsgewerkschaft GEW bei! Als GEW-Mitglied

- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen,
- erhalten Sie jeden Monat die Zeitschrift „E&W – Erziehung und Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- 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 und den kostenlosen GEW-Newsletter Hochschule und Forschung gibt es unter: www.gew.de/wissenschaft

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

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

weiblich männlich divers

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:

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> 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 Straße 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE31ZZZ0000013864

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*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) 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

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 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.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehensstandsbezuges. Bei Rentner*innen 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
Fax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

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

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Fax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

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

GEW Bayern

Neumarkter Straße 22
81673 München
Telefon: 089/544081-0
Fax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

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

GEW Saarland

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

GEW-Hauptvorstand

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

GEW Berlin

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

GEW Mecklenburg-Vorpommern

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

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Fax: 0341/4947-406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

GEW Brandenburg

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

GEW Niedersachsen

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

GEW Sachsen-Anhalt

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

GEW Bremen

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

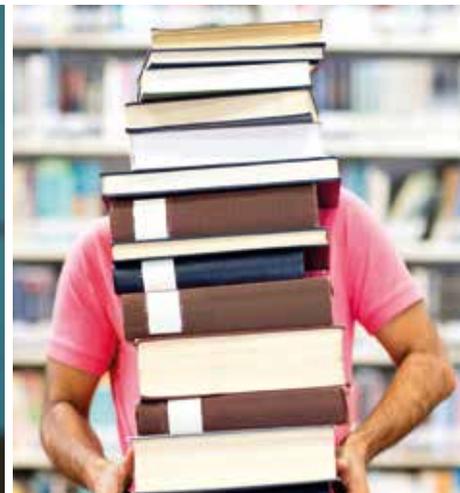
GEW Nordrhein-Westfalen

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

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Fax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW-Ratgeber und Kompakt-Infos



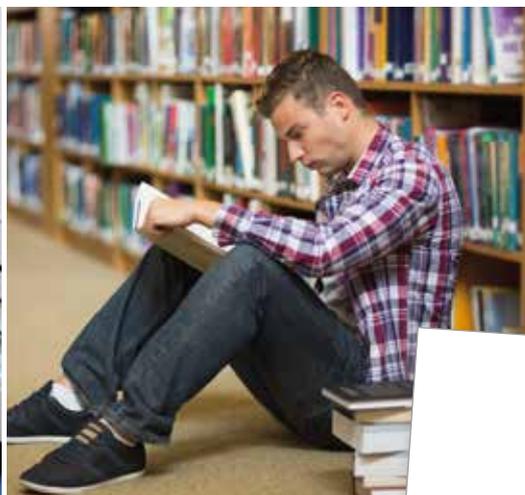
„10 Jahre Templiner Manifest: Der Kampf geht weiter...“

Mit dem Positionspaper zieht die GEW eine Bilanz von zehn Jahren Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ und formuliert Kernforderungen für die Fortsetzung der Kampagne in den zwanziger Jahren. Es kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



„Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“

Mit dem Ratgeber wollen wir den Beschäftigten sowie ihren Interessenvertretungen eine Orientierungshilfe zur Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an die Hand geben. Dabei finden sich neben Erläuterungen zum Gesetzestext auch Tipps und konkrete Beispiele. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,20 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



„Lehrbeauftragte“

Immer mehr Lehrbeauftragte sorgen dafür, dass der Lehrbetrieb an den Hochschulen läuft. Der Ratgeber zeigt dazu den rechtlichen Rahmen auf und liefert Hintergrundinformation. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden 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

„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



www.gew.de/wissenschaft