

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin**



Das neue Befristungsrecht in der Wissenschaft

Informationen der GEW BERLIN
zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB
Landesverband Berlin
Ahornstr. 5 | 10787 Berlin-Schöneberg
Telefon: 030 219993-0 | Fax: 030 219993-50
E-Mail: wissenschaft@gew-berlin.de | Internet: www.gew-berlin.de
Redaktion: Matthias Jähne, Rainer Hansel
Gestaltung: Stefan Müller
Auflage: 800
Stand: 03/07

Vorwort	5
I. Die Befristungsregelungen	7
1. Hintergrund	7
2. Was ist neu?	8
a. Drittmittel-Befristung	8
b. Geltungsbereich	8
c. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte.....	9
d. Vertragsverlängerung wegen Kindererziehung	9
3. Was gilt im Wesentlichen weiter?	11
a. Höchstgrenzen der Befristung ohne Sachgrund	11
b. Anrechnung von Beschäftigungszeiten	12
c. Beispiele.....	12
d. Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten	13
e. Übergangsregelung	14
f. Befristungen nach allgemeinem Arbeitsrecht	15
4. Fazit	16
5. Tipps und Hinweise	16
II. Pressemitteilungen der GEW (Bund)	19
III. Gesetzestext (Art. 1 WissZeitVG)	21
IV. Service für GEW-Mitglieder	25



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Neuregelung des Befristungsrechts im Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind entscheidende Weichen für die Entwicklung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gestellt worden.

Die Auseinandersetzung um die Befristungsproblematik im Wissenschaftsbereich hat eine beinahe unendliche Vorgeschichte. Die ursprüngliche Regelung von 1985 hatte in ihrer Umsetzung erhebliche rechtliche Konflikte geschürt: Befristungsgründe, Fristen, Kettenverträge und zwangsläufige Hochschulwechsel einschließlich der Überprüfung der Rechtmäßigkeit dieser Vorschrift vor dem Bundesverfassungsgericht. Trotz aller Rechtsunsicherheiten wurden Veränderungen eher durch die europäischen Anstöße zur Entfristung von Lektoren oder den Richtlinien zu befristeten Verträgen forciert.

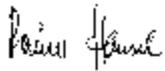
Mit den 2002 im HRG getroffenen Regelungen sollten befristete Arbeitsverträge grundsätzlich auf eine Qualifizierungsphase (6+6 Jahre) beschränkt und der vermehrte Übergang in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft erreicht werden. In der Praxis haben diese Befristungsregelungen nur wenig Probleme bereitet. Schwierigkeiten gab es vor allem nach Ablauf der 12-Jahresfrist: Die Arbeitgeber in der Wissenschaft scheuten vor Befristungen mit Sachgrund und vor unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zurück. Vor allem mit dem Argument der vermeintlich nicht möglichen Drittmittelbefristung wurde politisch nach anderen Lösungen gerufen.

Mit dem neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind die bisherigen Befristungsregelungen nicht bloß fortgeschrieben, sondern wesentlich erweitert worden. Der Geltungsbereich ist auf das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal ausgedehnt worden, d. h. neben wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch auf Lehrkräfte und eventuell neugeschaffene Personalkategorien im Hochschulbereich. Die Befristung ohne besonderen sachlichen Grund kann damit deutlich ausgeweitet werden. Hinzu kommt die Aufnahme der Drittmittel als Befristungsgrund und dessen Ausdehnung auf das nichtwissenschaftliche Personal.

Insgesamt ist das Gesetz zwiespältig zu bewerten. Es greift ein paar Probleme auf und bietet neue Möglichkeiten, z. B. im Drittmittelbereich. Auf der anderen Seite bürdet es alle Lasten der Befristung einseitig den Beschäftigten auf, da die Hochschulen und Forschungseinrichtungen erweiterte Möglichkeiten erhalten, sich über die Befristung risikolos von Personal zu trennen und einer Personalentwicklungsplanung aus dem Weg zu gehen.

Die Auseinandersetzung um Perspektiven in der Wissenschaft, um Wissenschaft als Beruf neben der professoralen Ebene, wird in die Länder, vor allem aber in die Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst verlagert. Umso wichtiger ist es, dass die Anwendung der Befristungsregelungen in den Einrichtungen thematisiert und z. B. durch Gremienbeschlüsse Mindeststandards formuliert werden. Der Umgang mit Befristungen wird zur Messlatte nachhaltiger Hochschulentwicklung in wissenschaftlicher, aber auch in sozialer Verantwortung.

Vor allem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen wir die wichtigsten Vorschriften kommentieren und ein wenig helfen, sich im Dschungel der Befristungen zurechtzufinden.



Dr. Rainer Hansel

Leiter des Referats Hochschule und Forschung der GEW BERLIN

I. Die Befristungsregelungen

Voraussichtlich im März 2007 treten neue Regelungen zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge in Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Kraft. Sie lösen die bisherigen §§ 57a ff. des Hochschulrahmengesetzes (HRG) ab. Das Befristungsrecht ist nun im so genannten „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ (WissZeitVG) geregelt.

1. Hintergrund

Im Jahr 2002 wurden durch die rot-grüne Bundesregierung völlig neue Befristungsregelungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen durchgesetzt. Kern dieser Reform war, befristete Arbeitsverträge nicht mehr an sachliche Gründe zu koppeln, sondern an der Zeit einer Qualifizierungsphase zu orientieren. Fristverträge ohne Sachgrund wurden zulässig für maximal 6 Jahre ohne Promotion und maximal weitere 6 Jahre nach abgeschlossener Promotion (in der Medizin 9 Jahre). Nach Ausschöpfen dieser Zeit sollte grundsätzlich eine unbefristete Beschäftigung stehen. Weitere Fristverträge waren nur auf Basis des allgemeinen Arbeitsrechts, d.h. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich.

Erklärtes politisches Ziel war es damals, die ausufernde Befristungspraxis in der Wissenschaft einzudämmen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gemäß den europäischen Richtlinien vermehrt in Dauerarbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben weder mehr unbefristete Verträge abgeschlossen, noch haben sie von den Befristungsmöglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in relevantem Umfang Gebrauch gemacht. Sie haben damit bewusst in Kauf genommen, dass viele hoch qualifizierte Wissenschaftler/innen ihre berufliche Perspektive woanders gesucht haben.

Die Kritik an den Regelungen von Seiten der Wissenschaft und ihren Organisationen sowie von verschiedenen Verbänden richtete sich von Anfang an gegen die Eindämmung der Befristungsmöglichkeiten. Die Forderung nach (noch) leichter Befristung jenseits der 6+6-Jahresgrenzen verstummte in den letzten Jahren nie, obwohl die Regelungen in der Praxis kaum noch größere Probleme bereiteten (auch aufgrund der Übergangsregelungen).

Die zwischenzeitlich vorhandene Chance, im Rahmen der Verhandlungen über das neue Tarifrecht öffentlicher Dienst (TVöD bzw. TVL) sich auch der Befristung von Arbeitsverhältnissen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen anzunehmen, wurde von den Arbeitgebern blockiert.

Die Möglichkeit, wieder zügelloser zu befristen, wurde den Einrichtungen schließlich durch die neue schwarz-rote Bundesregierung geboten. Bundesbildungsministerin

Schavan hat die Wünsche der Arbeitgeber nach Flexibilität im Einsatz von wissenschaftlichem Personal nun voll erfüllt und mit der Ausdehnung auf das nicht-wissenschaftliche Personal sogar übererfüllt! Die Befristungsmöglichkeiten werden deutlich ausgeweitet.

2. Was ist neu?

a. Drittmittel-Befristung

Drittmittelfinanzierung für wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal als neuer Befristungsgrund (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)

Die Beschäftigung aus Drittmitteln wird als neuer eigenständiger Befristungsgrund aufgenommen. Auf dieser Basis können erstmals auch Beschäftigte des so genannten nichtwissenschaftlichen („sonstigen“) Personals wirksam befristet werden. Voraussetzung ist, dass die Stelle überwiegend (also zu mehr als 50%) aus Drittmitteln finanziert ist. Entscheidend für die Befristungsdauer ist nicht zwingend die Projektlaufzeit, sondern der Bewilligungszeitraum der Drittmittel.

Der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nach dieser Regelung im Drittmittelbereich ist **unabhängig davon möglich, ob die weiter geltende 6-Jahres-Höchstgrenze (vor bzw. nach der Promotion) bereits ausgeschöpft ist.**

In der Praxis bedeutet das, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Drittmittelbereich ohne jedes Risiko in noch größerem Maße befristete Verträge abschließen können, und zwar je nach Kassenlage der Drittmittel. Das gesamte Risiko wird voll auf die Beschäftigten abgewälzt. Und das gilt jetzt auch für technische Mitarbeiter/innen, Laborant/innen, Bibliothekar/innen u. a., die in Drittmittelprojekte eingebunden sind.

b. Geltungsbereich

Befristungsregelungen gelten für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal (§ 1 Abs. 1 WissZeitVG)

Bisher galten die Sonderregelungen zur Befristung der §§ 57a ff. des HRG ausdrücklich nur für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen und Hilfskräfte. § 1 Abs. 1 WissZeitVG regelt nunmehr, dass sie für das „wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrer/innen“ gelten. Diese Neuregelung wirft mehr Fragen auf, als sie beantwortet. Klar ist, dass danach wie bisher wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen und Hilfskräfte sachgrundlos befristet beschäftigt werden können.

Welche Beschäftigten jedoch zum „wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ gehören, bestimmt sich nach den jeweiligen Landeshochschulgesetzen. Teil des wissenschaftlichen Personal der Hochschulen sind danach auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die bisher grundsätzlich unbefristet angestellt werden. Gleiches gilt für mögliche neue Personalkategorien in den Ländern, die den dauerhaft erhöhten Lehrbedarf abdecken sollen, wie z. B. Lecturer.

Eine sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen bei Lehrkräften und neuen Kategorien von Lehrpersonal würde dem ursprünglichen Anliegen des Gesetzgebers widersprechen, die Sonderregelungen zur Befristung ohne sachlichen Grund auf eine Qualifizierungsphase von i.d.R. 6 plus 6 Jahren zu beschränken. Die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften würden sich dadurch deutlich verschlechtern.

Die GEW BERLIN fordert daher die Hochschulen auf, sachgrundlos befristete Verträge weiter an die Qualifizierungsphase zu koppeln und Lehrkräfte wie bisher unbefristet zu beschäftigen!

c. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Keine Sonderregelungen mehr für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Die bisherigen Regelungen, wonach wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte für maximal vier Jahre befristet beschäftigt werden durften, sind entfallen. Für sie gelten damit dieselben Regelungen wie für alle anderen Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Umstritten ist, ob studentische Hilfskräfte (vor Studienabschluss) darunter fallen. Maßgebend dafür ist, ob sie nach dem jeweiligen Landeshochschulgesetz zum (nebenberuflichen) Personal mit wissenschaftlichen Aufgaben gehören. Ist das der Fall (wie im Berliner Hochschulgesetz nach § 114), gelten nach unserer Auffassung für sie die Regelungen des WissZeitVG.

Es gibt eine Besonderheit: Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages, die vor Abschluss des Studiums liegen, werden nicht auf die zulässige Befristungsdauer von 6+6 Jahren nach Studienabschluss angerechnet (§ 2 Abs. 3 WissZeitVG). Das betrifft sowohl Zeiten im Bachelor- als auch im Masterstudium.

d. Vertragsverlängerung wegen Kindererziehung

Mögliche Vertragsverlängerung wegen Kindererziehung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Als großen familienpolitischen Fortschritt preist die Bundesregierung die neuen Verlängerungsregelungen bei Kindererziehung an. Danach kann die weiter geltende Gesamthöchstdauer befristeter Verträge von i. d. R. 12 Jahren um zwei Jahre je Kind

unter 18 Jahren überschritten werden. Kümern sich beide wissenschaftlich tätigen Elternteile um das Kind, können auch beide jeweils zwei Jahre Verlängerung erhalten. Die Verlängerungsoption gilt für jedes Kind. Bei z. B. zwei Kindern beträgt sie demnach vier Jahre für jedes Elternteil.

Für die Verlängerung reicht es aus, wenn das Kind/die Kinder im gemeinsamen Haushalt leben. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist nicht erforderlich. Die Verlängerungsoption bezieht sich auf die „insgesamt zulässige Befristungsdauer“. Deshalb kann sie auch nur ein Mal zum Tragen kommen, wenn das Kind sowohl vor als auch nach der Promotion betreut wird.

Eine Verlängerung wegen Kindererziehung kommt auch erst in Frage, wenn die insgesamt zulässige Dauer der Befristung ohne sachlichen Grund (i. d. R. 12 Jahre) ausgeschöpft ist!

In welcher Phase der Qualifizierung die Kindererziehung vorliegt, ist unerheblich. Berücksichtigt werden also auch Zeiten der Promotion ohne Arbeitsverhältnis (auch schon während des Studiums, was z. B. in der Medizin der Regelfall ist).

Eine bestimmte Dauer der Kindererziehung ist ebenfalls nicht vorgeschrieben. Streng genommen würde es ausreichen, kurz vor Ablauf der 12-Jahresfrist ein Kind zu bekommen. Schon dann besteht die Möglichkeit der Vertragsverlängerung um zwei Jahre, sofern die insgesamt zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.

Was sich auf den ersten Blick gut anhört, dürfte sich auf den zweiten als Mogelpackung entpuppen! **Denn es gibt wie bisher keinen Rechtsanspruch auf Ausschöpfung der Höchstgrenzen befristeter Verträge und damit auch nicht auf Verlängerung wegen Kindererziehung. Es hängt einzig und allein vom Arbeitgeber ab, ob er eine Verlängerung anbietet.**

Die Verlängerungsoption nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gilt außerdem nicht für Arbeitsverträge, die nach dem neuen Befristungsgrund Drittmittel abgeschlossen wurden (siehe Punkt 2a, § 2 Abs. 2 WissZeitVG). Derartige Fristverträge können demnach nicht wegen Kindererziehung verlängert werden!

Unabhängig davon bleiben die Vorschriften zur Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten, z. B. Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubungen zu wissenschaftlichen Zwecken erhalten – siehe Punkt 3d (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG). Diese bieten im Unterschied zur „familienpolitischen Komponente“ einen wirklichen Anspruch auf Vertragsverlängerung.

Die Inanspruchnahme von z. B. Elternzeit und deren Nichtanrechnung auf den befristeten Vertrag nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG schließt eine spätere Verlängerung wegen Kindererziehung („familienpolitische Komponente“) nicht aus.

3. Was gilt im Wesentlichen weiter?

a. Höchstgrenzen der Befristung ohne Sachgrund

Höchstgrenzen für Befristung ohne sachlichen Grund (6+6 Jahre)

Die im Jahr 2002 eingeführten Befristungshöchstgrenzen, die sich an der Zeitdauer vor und nach der Promotion orientieren, sind im Wesentlichen unverändert in das neue Gesetz übernommen und auf das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal ausgedehnt worden (siehe Punkt 2).

Danach können sowohl vor Abschluss der Promotion als auch danach befristete Verträge für jeweils maximal 6 Jahre ohne besonderen Grund („Sachgrund“) abgeschlossen werden. Im Medizinbereich beträgt die Höchstfrist nach der Promotion 9 Jahre. Welche Zeiten dabei angerechnet werden – siehe unter Punkt 3b.

(i) ohne Promotion (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG):

Mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, das nicht promoviert ist, dürfen befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund für höchstens 6 Jahre abgeschlossen werden. Dabei ist es unerheblich, ob eine Promotion tatsächlich angestrebt wird. Entscheidend ist nur, dass der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin nicht promoviert ist.

(ii) mit Promotion (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG):

Nach Abschluss der Promotion sind befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund wiederum für maximal 6 Jahre zulässig (in der Medizin für maximal 9 Jahre). Dabei ist es unerheblich, ob vor Abschluss der Promotion bereits ein Arbeitsverhältnis bestand oder nicht.

(iii) „Bonusregelung“, wenn die Promotion in weniger als 6 Jahren abgeschlossen wurde (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG):

Wer schneller als in 6 Jahren seine Promotion abgeschlossen **und** die Frist nach Nr. (i) nicht ausgeschöpft hat, bekommt diese „nicht verbrauchte“ Zeit bei der Höchstdauer nach (ii) „gutgeschrieben“. Die zulässige Höchstdauer nach Abschluss der Promotion verlängert sich entsprechend. **Achtung:** Bei der Berechnung der Promotionszeit werden auch Zeiten ohne Arbeitsverhältnis einbezogen (also Promovieren mit oder ohne Stipendium oder noch im Studium – auch im Ausland). Hintergrund ist, dass der Gesetzgeber damit eine schnellere Qualifizierung „belohnen“ will.

b. Anrechnung von Beschäftigungszeiten

Anrechnung von Zeiten auf die 6+6 Jahre Höchstfrist (§ 2 Abs. 3 WissZeitVG)

Auf die Befristungsdauer (6 plus 6 bzw. 9 Jahre ohne Sachgrund) werden angerechnet (§ 2 Abs. 3 WissZeitVG):

- o alle befristeten Arbeitsverträge von Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an einer deutschen Hochschule oder an einer staatlichen oder überwiegend öffentlich finanzierten Forschungseinrichtung – unabhängig davon, auf welcher Rechtsgrundlage diese Verträge befristet wurden,
- o alle Zeiten in Privattendienstverträgen (z. B. mit Professor/innen) nach § 3 WissZeitVG,
- o alle Dienstzeiten in Beamtenverhältnissen auf Zeit (z. B. wiss. Assistenten, Oberassistenten, Obergeringenieure, Hochschuldozenten, Juniorprofessuren),
- o alle Verträge als wissenschaftliche Hilfskraft nach Abschluss des Studiums,
- o alle Arbeitsverträge im Drittmittelbereich nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

Für alle gilt, dass die Anrechnung erfolgt, wenn der Zeitumfang mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug!

Nicht angerechnet werden studentische Beschäftigungszeiten vor Abschluss des Studiums (einschließlich der Masterphase!) - § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG.

c. Beispiele

Beispiel 1:

2 Jahre Promotion mit Stipendium, anschließend Wechsel in ein Arbeitsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin für 3 Jahre; Abschluss der Promotion: Damit sind nach Abschluss der Promotion befristete Beschäftigungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für 6 Jahre plus 1 Jahr („Bonus“) ohne sachlichen Grund möglich.

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

Beispiel 2:

3 Jahre Promotion mit halber Stelle im Arbeitsverhältnis als wiss. Mitarbeiter. Abschluss der Promotion. Anschließend Assistentenstelle (Beamter auf Zeit) für 2 x 3 Jahre. Somit sind befristete Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG möglich für

0 Jahre (wegen Anrechnung der 6 Jahre des Beamtenverhältnisses auf Zeit) plus 3 Jahre („Bonus“, weil die Promotion in nur 3 Jahren abgeschlossen wurde).

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

Beispiel 3:

Nach Studienabschluss 2 Jahre Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Drittmittelprojekt, befristet nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Ohne abgeschlossene Promotion sind weitere Fristverträge ohne sachlichen Grund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für maximal 4 Jahre möglich (die Fristverträge im Drittmittelbereich werden auf die Höchstdauer von 6 Jahren angerechnet).

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

Beispiel 4:

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

Nach abgeschlossener Promotion sind Fristverträge ohne sachlichen Grund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG für 6 Jahre plus 2 Jahre („Bonus“, da für Promotionsphase nur 4 Jahre benötigt) möglich. Nach Ausschöpfen dieser insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine weitere Verlängerung um 2 Jahre (wegen Kinderbetreuung) möglich.

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

d. Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten

(§ 2 Abs. 5 WissZeitVG)

Wie bisher **verlängert sich die jeweilige Dauer** eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages **um folgende Zeiten**, sofern die Beschäftigten dazu ihr Einverständnis erklären. Damit soll sichergestellt werden, dass trotz dieser Unterbrechungen die ursprünglich vereinbarte Vertragslaufzeit zur Verfügung steht:

- o Zeiten einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung (um mindestens 1/5) für die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen – maximal 2 Jahre!
- o Zeiten einer Beurlaubung für wissenschaftliche/künstlerische Tätigkeiten und wissenschaftliche/künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung außerhalb der Hochschule oder im Ausland – maximal 2 Jahre!

- o Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Mutterschutz-Zeiten (Beschäftigungsverbote) in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgte,
- o Grundwehr- und Zivildienstzeiten,
- o Zeiten der Freistellung (um mindestens 1/5) für Tätigkeiten im Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung sowie der Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten – maximal 2 Jahre!

Die Zeit einer Verlängerung des Arbeitsvertrages nach den o. g. Regelungen wird nicht auf die Höchstdauer (6 + 6 Jahre) nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet.

Die Verlängerungsregelungen gelten **auch für studentische Hilfskräfte** (vor Abschluss des Studiums), sofern sie nach Landesrecht zum wissenschaftlichen/künstlerischen Personal der Hochschule gehören.

Im Unterschied zur neuen „familienpolitischen Komponente“ nach § 2 Abs.1 WissZeitVG **besteht auf die Nichtanrechnung der o. g. Zeiten und damit auf die entsprechende Vertragsverlängerung ein Anspruch!**

Wichtig: Diese Verlängerungsregelungen gelten ausdrücklich **nicht für Beschäftigte, die mit dem neuen Grund „Drittmittelbeschäftigung“ befristet werden**, und zwar weder für wissenschaftliches noch für nichtwissenschaftliches Personal! Sie haben keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung, z. B. nach Elternzeit!

Auch die neue „familienpolitische Komponente“ (Verlängerungsoption bei Kinderbetreuung) gilt nicht für Drittmittelbeschäftigte, die nach dem neuen § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet beschäftigt werden.

e. Übergangsregelung

Übergangsregelung bleibt erhalten (§ 6 WissZeitVG)

Wer bereits **vor** dem 23. Februar 2002 in einer Hochschule, Forschungseinrichtung oder mit Privatdienstvertrag befristet beschäftigt war, kann übergangsweise **bis zum 29. Februar 2008** weitere Fristverträge ohne Sachgrund erhalten, wenn die Höchstgrenzen von 6+6 Jahren bereits ausgeschöpft sind.

Gleiches gilt, wenn bereits vor dem 23. Februar 2002 ein Beamtenverhältnis auf Zeit als wissenschaftliche/r oder künstlerische/r Assistent/in vorlag.

Das befristete Arbeits- oder Dienstverhältnis muss **vor** dem 23. Februar 2002 bestanden haben. Nicht erforderlich ist, dass es **am** 23.2.02 noch bestand!

Unabhängig davon ist es nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG möglich, Fristverträge mit dem Sachgrund „Drittmittelbeschäftigung“ abzuschließen.

Die Neuregelungen gelten für alle neuen Arbeitsverträge, die ab Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes abgeschlossen werden!

f. Befristungen nach allgemeinem Arbeitsrecht

Befristete Arbeitsverträge sind im Wissenschaftsbereich auch auf Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts möglich, wenn z. B. die Höchstfristen (Befristung ohne Sachgrund) bereits ausgeschöpft sind und auch eine Drittmittelbefristung (nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG) nicht in Betracht kommt. Rechtsgrundlage ist das

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14: Zulässig sind dort u. a.:

- a. Befristungen ohne Sachgrund für längstens 2 Jahre (aber: nur bei neuem Arbeitgeber!),
- b. Befristungen ohne Sachgrund und ohne zeitliche Begrenzung ab dem 58. Lebensjahr (aber mit demselben Arbeitgeber nur, wenn mind. 6 Monate Unterbrechung; diese Regelung ist darüber hinaus nicht EU-Rechtskonform!),
- c. Befristete Verträge sind nach TzBfG insbesondere bei Vorliegen folgender **sachlicher Gründe** möglich:
 - Vorübergehender Bedarf (z. B. bei zeitlich klar abgegrenzten Forschungsprojekten, auch drittmittelfinanziert),
 - Beschäftigung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (z. B. Sonderprogramme),
 - Vertretung anderer Arbeitnehmer/innen (z. B. Elternzeit-Vertretungen).

Im **Tarfbereich West** ist die Befristung außerdem auf Basis der **SR 2y des BAT** bzw. **des § 30 TV-Länder (TV-L) und des TVöD** möglich.

4. Fazit

Mit dem neuen Gesetz erhalten die Hochschulen und Forschungseinrichtungen so weitgehende Freiheiten, befristete Verträge abzuschließen, wie das selbst vor der Bulmahn'schen Novelle 2002 nicht der Fall war und wie das bei keinem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber möglich ist! Das mag im Einzelfall Erleichterungen mit sich bringen, wenn nach den bisherigen Regelungen kein weiterer befristeter Vertrag mehr abgeschlossen wurde. Insgesamt werden aber noch weniger Anreize als bisher geschaffen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal unbefristet zu beschäftigen. Das Risiko tragen die Beschäftigten allein. Sie müssen sich auch künftig selbst um ihre berufliche Perspektive kümmern. Es ist längst überfällig, das Befristungsrecht in der Wissenschaft in die Kompetenz der Tarifvertragsparteien zu geben.

5. Tipps und Hinweise

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

- o Achten Sie bei Vertragsabschluss darauf, dass die Gelegenheit zur Promotion ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten wird (innerhalb der Arbeitszeit). Denn ohne Promotion können Sie maximal 6 Jahre befristet ohne sachlichen Grund beschäftigt werden.
- o Wenn Ihr Fristvertrag ausläuft, sind mehrere Varianten denkbar:
 - Ist die jeweilige 6-Jahresfrist (vor bzw. nach der Promotion) noch nicht ausgeschöpft, stellen Sie rechtzeitig einen Antrag auf Verlängerung Ihres befristeten Vertrages. Prüfen Sie dabei auch, ob bestimmte Zeiten nicht anzurechnen sind (siehe Punkt 3d).
 - Ist die 6-Jahresfrist nach Abschluss der Promotion ausgeschöpft, prüfen Sie, ob eine Verlängerung in Betracht kommt wegen
 - § Promotionszeit von weniger als 6 Jahren (siehe Punkt 3a) und/oder
 - § Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten (siehe Punkt 3d) und/oder
 - § Kinderbetreuung (siehe Punkt 2d).

Beantragen Sie rechtzeitig eine mögliche Verlängerung.

- Nach Ausschöpfen der Höchstfristen (ohne sachlichen Grund) kann ein weiterer Fristvertrag auch nach Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich sein (siehe Punkt 3f).

- o Unabhängig vom Ausschöpfen der Höchstfristen können Sie im Drittmittelbereich befristet beschäftigt werden (siehe Punkt 2a). Um eine Beantragung müssen Sie sich frühzeitig bemühen!
- o Und, nicht zuletzt, ist es selbstverständlich rechtlich möglich, dass mit Ihnen ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.
- o 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.
- o Nutzen Sie auch die Beratung im Personal- oder Betriebsrat Ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung.

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

Weitere Infos zum neuen Befristungsrecht sowie der Gesetzestext des WissZeitVG im Internet:

- bei der GEW (Bund):

http://www.gew.de/Neues_Arbeitsrecht_in_der_Wissenschaft.html

- beim Bundesministerium für Bildung und Forschung:

<http://www.bmbf.de>



II. Pressemitteilungen der GEW (Bund)

13.09.2006

GEW: „Gesetzentwurf mit erheblichen Risiken und Nebenwirkungen“

Befristungen im Wissenschaftsbereich sollen ausgeweitet werden – Eingriff in Tarifautonomie

Frankfurt a. M./Berlin – Als „Vorstoß mit erheblichen Risiken und Nebenwirkungen“ hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) den Gesetzentwurf des Bundesbildungsministeriums zur Neuregelung von Befristungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen bezeichnet. Das Kabinett hat das Papier heute abgesegnet. „Deutschland braucht attraktive Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, um in der Forschung qualitativ hochwertige Leistungen und Innovationen zu erbringen. ‚Unbefristet befristet‘ in der Drittmittelforschung: Mit diesem Motto verfehlt der Gesetzentwurf das Klassenziel. Mit der Ausweitung der Befristungspraxis werden immer mehr Beschäftigten elementare Schutzrechte entzogen“, sagte GEW-Vorsitzender Ulrich Thöne am Mittwoch in Frankfurt a. M.. „Je nach Kassenlage können ganze Teams schnell und unbürokratisch ‚freigesetzt‘ werden. Die Beschäftigten tragen alle Risiken, die Arbeitgeber werden von der Pflicht entbunden, verantwortungsvolle Personalplanung und -entwicklung voranzutreiben.“

Thöne schlug vor, die Befristungsfragen im Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) zu regeln. Er wies darauf hin, dass beim Tarifabschluss mit den Ländern im Mai bereits ein besonderer Bereich „Wissenschaft“ vereinbart worden sei. Dieser müsse jetzt gefüllt werden. „Die Verhandlungen laufen: Der vorliegende Gesetzentwurf greift in die Tarifautonomie ein“, stellte der GEW-Vorsitzende fest.

Zudem machte er verfassungsrechtliche Bedenken geltend, künftig auch das nicht-wissenschaftliche Personal in die Befristungsregelungen mit einzubeziehen. Auch Forschungsaufgaben, die dauerhaft anfallen, müssten weiterhin von fest angestellten Beschäftigten erbracht werden. Diese Auffassung verträten auch EU und deutsche Arbeitsgerichte.

Info: Laut Wissenschaftsrat (WR) - basierend auf OECD-Statistiken - gab es 2001 für das Forschungs- und Entwicklungs-(FuE)-Personal an Hochschulen Arbeitsplätze im Umfang von 101.400 Vollzeitstellen, davon 68.000 Forscher. 45,6 Prozent des FuE-Personals werden über Drittmittel finanziert.

16.02.2007

Bildungsgewerkschaft zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Frankfurt a. M./Berlin – Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat das heute in Berlin vom Bundesrat bestätigte Wissenschaftszeitvertragsgesetz scharf kritisiert. „Deutschland braucht attraktive Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, um in Forschung und Lehre qualitativ hochwertige Leistungen und Innovationen zu erbringen. Dieses Klassenziel verfehlt das neue Gesetz. Künftig werden sich Beschäftigte in der Drittmittelforschung noch mehr als bisher von einem befristeten Arbeitsvertrag zum nächsten hangeln müssen: ‚Unbefristet befristet‘ lautet das Credo“, sagte Andreas Keller, für Hochschule und Forschung verantwortliches GEW-Vorstandsmitglied, am Freitag. Mit der Ausweitung der Befristungsregelungen würden den Beschäftigten elementare Schutzrechte genommen.

„Je nach Kassenlage können ganze Teams schnell und unbürokratisch ‚freigesetzt‘ werden. Die Beschäftigten tragen alle Risiken, die Arbeitgeber werden von der Pflicht entbunden, verantwortungsvolle Personalplanung und -entwicklung voranzutreiben“, betonte Keller. „Der Grundsatz des Arbeitsrechts, nach dem die unbefristete Beschäftigung die Regel ist, wird auf den Kopf gestellt.“ Der GEW-Sprecher wies darauf hin, dass Befristungsfragen im Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD), in dessen Rahmen es besondere Vereinbarungen für die Wissenschaft gibt, geregelt werden müssten. Das Gesetz sei ein „Eingriff in die Tarifautonomie“. Selbst wenn sich Arbeitgeber und Gewerkschaften in Sachfragen einig sind, könnten sie nicht von den Gesetzesregelungen abweichen.

Keller kritisierte, dass künftig nicht nur wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern das gesamte wissenschaftliche und erstmals auch das nicht-wissenschaftliche Personal in die Befristungsregelungen mit einbezogen wird. Der Gesetzgeber habe darauf verzichtet, den Anwendungsbereich des Gesetzes eindeutig zu bestimmen. „Für die betroffenen Hochschulen und ihre Mitarbeiter bedeutet dies ein Höchstmaß an Rechtsunsicherheit“, sagte Keller. In einem offenen Brief an den Bundesratspräsidenten, Harald Ringstorff, hat er die Länderkammer zu einem Aufschub der Gesetzesberatung aufgefordert, bis der Anwendungsbereich des neuen Zeitvertragsrechts eindeutig bestimmt ist.

Info: Bisher konnte das wissenschaftliche Personal maximal zwölf, in der Medizin 15 Jahre befristet beschäftigt werden.

Laut Wissenschaftsrat (WR) - basierend auf OECD-Statistiken - gab es 2001 für das Forschungs- und Entwicklungs-(FuE)-Personal an Hochschulen Arbeitsplätze im Umfang von 101.400 Vollzeitstellen, davon 68.000 Forscher. 45,6 Prozent des FuE-Personals werden über Drittmittel finanziert.

III. Gesetzestext (Art. 1 WissZeitVG)

**Auszug aus dem WissZeitVG, Quelle: www.bmbf.de
Keine amtliche Bekanntmachung!**

Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1 Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)

§ 1

Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 2

Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nicht-künstlerischen Personals zulässig.

(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.

(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pfl-

ge eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

§ 3

Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nicht-wissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 4

Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 5

Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nicht-wissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 6

Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten nach Artikel 5] an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

IV. Service für GEW-Mitglieder

Wer Mitglied in der GEW ist, kann die umfassenden Beratungs- und Informationsmöglichkeiten nutzen, die wir für Beschäftigte im Wissenschaftsbereich anbieten. Das betrifft z. B.

- o Fragen zur möglichen Verlängerung eines Fristvertrages,
- o Prüfung des Arbeitsvertrages hinsichtlich des Befristungsgrundes,
- o genaue Berechnung des Gehalts,
- o Beratung in tarifvertraglichen Angelegenheiten (TV-L, TVöD, BAT...),
- o Fragen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Elternzeit,
- o Kontakt zu den GEW-Personalräten und den Frauenbeauftragten,
- o Fragen zur Arbeitslosigkeit (einschließlich Alg II),
- o Kostenlose rechtliche Beratung und Unterstützung in arbeitsgerichtlichen Verfahren (z. B. wegen Verlängerung Fristvertrag).

Also – nicht zögern! GEW-Mitglied werden!

Einfach online unter <http://www.gew-berlin.de>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Berlin



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin
Ahornstraße 5

10787 Berlin-Schöneberg

Antrag auf Mitgliedschaft

Zuname, Vorname

Geburtsdatum

Nationalität

Geschlecht (M/W)

Postleitzahl, Wohnort

Straße, Nr.

Telefon

Email

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von Monat/Jahr

bis Monat/Jahr

Berufsbezeichnung (für Studierende Berufsziel)

Eintritt in den Beruf (Monat/Jahr):

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW gleichzeitig, die von mir zu leistenden Mitgliedsbeiträge vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschriftinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto nicht die erforderliche Deckung aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung. Bei Postscheckkonto bitte beachten: Laut Lastschrift muß die Kontobezeichnung den Vor- und Zunamen des Mitglieds enthalten.

Ort, Datum

Dienststelle/Hochschule/Institut/Betrieb

Adresse Dienststelle/Hochschule/Institut/Betrieb

Beschäftigungsverhältnis:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> ABM |
| <input type="checkbox"/> Teilzeit mit ____ Std/Wo. | <input type="checkbox"/> im Studium |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge | <input type="checkbox"/> Lehreranwärter/in |
| <input type="checkbox"/> im Erziehungsurlaub | <input type="checkbox"/> Referendar/in |
| <input type="checkbox"/> in Rente | <input type="checkbox"/> sonstiges |
| <input type="checkbox"/> pensioniert | |

Vergütungs-/ Besoldungsgruppe

derzeitiges Bruttoeinkommen

Kontoverbindung: Name/Ort der Bank:

Bankleitzahl

Kontonummer

Bitte geben Sie Änderungen dieser Daten, insbesondere wenn sie Adresse, Arbeitsstelle, Gehaltshöhe oder -gruppe betreffen unverzüglich der Geschäftsstelle bekannt. Die Zahlung des satzungsgemäßen Beitrages ist Voraussetzung für den Anspruch auf die Leistungen der GEW bzw. der GEW BERLIN. Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Unterschrift