

GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin

INFO	4	24. Juni 2005
------	---	---------------

INHALT:

- Gefahr der Verdrängung regulärer Arbeitsplätze – Ein-Euro-Jobs auch an der HU?
- Urlaub – wie lange kann er auch noch im folgenden Jahr genommen werden?

Gefahr der Verdrängung regulärer Arbeitsplätze – Ein-Euro-Jobs auch an der HU?

Nachdem seit Anfang 2005 durch In-Kraft-Treten gesetzlicher Neuregelungen die Möglichkeit besteht, zusätzliches Personal im Rahmen sogenannter zusätzlicher „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ (MAE bzw. „Ein-Euro-Jobs“) zu beschäftigen, ist vielerorts von Missbrauch solcher Beschäftigungen in dem Sinne zu hören, dass reguläre (d.h. tariflich vergütete und sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung gefährdet wird.

Nach den Hartz-IV-Bestimmungen dürfen aber weder im Bereich des öffentlichen Dienstes noch in der Wirtschaft feste Arbeitsplätze durch Ein-Euro-Zusatzjobs gefährdet werden: „Arbeitsgelegenheiten im öffentlichen Bereich gelten grundsätzlich als *zusätzlich*, wenn sie nicht zu Lasten bisheriger Planstellen und der an Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts zu vergebenden Leistungen eingerichtet werden“.

1. Was sind Ein-Euro-Jobs tatsächlich?

– Die Anfang 2005 in Kraft getretenen Bestimmungen sehen u. a. vor, dass erwerbsfähigen „Hilfebefähigten, die keine Arbeit finden können und nicht als ABM beschäftigt werden, Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung angeboten werden“ können. Diese Tätigkeiten begründen kein Arbeitsverhältnis i. S. des Arbeitsrechts, die MAE- oder Ein-Euro-Kräfte sind weder durch Arbeitsgesetz oder Tarifvertrag geschützt noch sozialversicherungspflichtig, können also keinerlei neue Leistungsansprüche aufbauen! Zuzüglich zum Arbeitslosengeld II erhalten MAE-Kräfte für ihre Mehraufwendungen (z. B. Fahrtkosten) lediglich eine pauschale Mehraufwandsentschädigung von 1-2 Euro pro Stunde, die über den jeweiligen Träger der Beschäftigungsmaßnahme von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt wird. Arbeitslosengeld-II-Empfänger sind bei Strafe drastischer Leistungskürzung verpflichtet und gezwungen, die ihnen vom Job-Center angebotene Ein-Euro-Arbeitsmaßnahme anzunehmen.

– Ein-Euro-Jobs müssen im öffentlichen Interesse liegen und zusätzlich sein.

Als „im öffentlichen Interesse“ liegend gelten insbesondere gemeinnützige, also dem Allgemeinwohl dienende Arbeiten. Dazu werden auch Aufgaben im Kultur-, Erziehungs-, Bildungs- und Wissenschaftsbereich gezählt.

„Zusätzlich“ sind solche Arbeiten dann, wenn sie ohne staatliche Förderung nicht o d e r nicht im vorgegebenen Umfang o d e r erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden können.

Genau dies ist aber der wesentliche Knackpunkt, denn die so definierte Zusätzlichkeit schließt alles ein, was die öffentliche Hand heute oder in absehbarer Zeit nicht (mehr) regulär erledigen kann oder will, etwa auf Grund verknappter oder gestrichener Finanzmittel.

2. Ein-Euro-Job-Mißbrauch im Bildungs- und Wissenschaftsbereich

Die Gewerkschaften sehen ihre Befürchtungen bzgl. der Ein-Euro-Zusatzjobs als staatlich geförderte Billigkonkurrenz für feste Arbeitsplätze und hauptberuflich Beschäftigte bestätigt – auch im Bildungs- und Wissenschaftsbereich.

Nach Schätzungen werden derzeit in Berlin bereits über 1000 Arbeitslosengeld-II-Empfänger im Rahmen von Ein-Euro-Job-Maßnahmen in Schulen, Kitas und Einrichtungen der Kinder- und Jugend-

hilfe eingesetzt – für pädagogische, technische und Verwaltungsaufgaben wie Betreuung und Integrationshilfe für behinderte Kinder, Sozialarbeit, Aufsicht, Begleitung auf Klassenfahrten, Schwimmunterricht, Vertretungsunterricht, Sprachförderung, Hausmeistertätigkeiten, Bibliotheksbetreuung, Schulsekretariatsarbeiten usw. Während Ein-Euro-Kräfte an Berliner Schulen unterrichten, wird jungen, motivierten und gut ausgebildeten Lehrkräften im Land Berlin eine Anstellung verweigert.

Mit der staatlich geschaffenen Möglichkeit, Ein-Euro-Kräfte zu beschäftigen, wird der Anreiz, eine aufgabenadäquate Personalausstattung der Bildungseinrichtungen zu erreichen, weiter vermindert – auch an den **Universitäten und Hochschulen**. Dort dürfte in Zeiten ständiger Finanzkürzungen und anhaltenden Personalabbaus der Einsatz billiger Ein-Euro-Kräfte verlockend sein, auch auf zuvor eingesparten Stellen. **Wie verhalten sich aber die Universitäten und Hochschulen?**

Dazu gab es eine Kleine Anfrage des Abgeordneten Benjamin-Immanuel Hoff (PDS) im Berliner Abgeordnetenhaus an den Berliner Senat. Die erteilten Antworten sind im Benjamin-Immanuel-Hoff-Infodienst vom 16.02.2005 nachzulesen, u. a. wie folgt:

Frage: An welchen Hochschulen sind bereits Ein-Euro-Jobs eingerichtet worden bzw. wo ist die Einrichtung geplant, um welche Beschäftigungsbereiche handelt es sich, welche Tätigkeitsprofile werden damit umfasst und wie gestaltet sich die Arbeitszeit?

Antwort: Nach dem gegenwärtigen Stand sind an den Berliner Hochschulen noch keine nennenswerten Ein-Euro-Jobs eingerichtet worden. Lediglich die Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin beschäftigt eine Hilfskraft für die Bibliothek zur Säuberung des Regalbestandes mit 30 Stunden in der Woche. An der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin ist der konkrete Einsatz, beispielsweise im Bereich der Bibliotheken, des Botanischen Gartens und des Naturkundemuseums geplant, um einen verbesserten Nutzerservice zu erreichen. Die hierzu notwendigen Klärungsprozesse mit den zuständigen Arbeitsgemeinschaften werden derzeit noch geführt.

An der FU gab es inzwischen einen massiven Versuch, 50 Ein-Euro-Jobs im Bibliotheksbereich einzurichten. In diesem Bereich fand seit 1999 ein Abbau von 72 Stellen statt, außerdem wurden 141 Stellen studentischer Mitarbeiter gestrichen. Angesichts der erkennbaren Mißbrauchsgefahr wurden diese und andere von Job-Centern geplante MAE-Maßnahmen der IHK zur Begutachtung vorgelegt, die ihrerseits die Gewerkschaften (ver.di, GEW) informierte. GEW und ver.di gaben eine gemeinsame Stellungnahme ab, in der die geplanten 50 Ein-Euro-Tätigkeiten abgelehnt werden, da sie nicht die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen. In einer Personalversammlung haben sich kürzlich die FU-Beschäftigten und die Personalvertretungen sehr deutlich gegen die Einrichtung von Ein-Euro-Jobs ausgesprochen. Die FU-Leitung hat inzwischen von ihrem Vorhaben Abstand genommen und stattdessen 15 ABM-Stellen für die Bibliotheken beantragt.

3. Ein-Euro-Job-Situation an der HU

Eine Entwicklung wie an der FU hat an der HU nicht stattgefunden. Dennoch: Die Antwort auf die eingebrachte Kleine Anfrage ist nicht deckungsgleich mit der früheren, vom Gesamtpersonalrat (GPR) begrüßten Positionierung der HU-Leitung, wonach Ein-Euro-Jobs an der HU weder derzeit bestehen noch künftig geplant seien (Stichworte: Bibliotheken, Naturkundemuseum, verbesserter Nutzerservice; vergl. Punkt 2.).

Der GPR sieht die Gefahr, dass durch Ein-Euro-Jobs demnächst Tätigkeiten betroffen sein könnten, die bisher und gegenwärtig von hauptberuflich tätigem HU-Personal oder von studentischen Hilfskräften ausgeführt werden – bzw. vor nicht allzu langer Zeit wurden.

Die durch die o. g. Kleine Anfrage in Bezug auf die HU aufgeworfenen *Fragen* hat der Gesamtpersonalrat im März d. J. an die Universitätsleitung mit der Bitte um eine klarstellende Auskunft sowie um Aufklärung auch darüber weitergeleitet, inwieweit für einen Einsatz von Ein-Euro-Kräften „Klärungsprozesse“ oder Kontakte welcher Art auch immer mit den zuständigen Stellen geführt werden.

Nach der beim GPR eingegangenen *Antwort* bleibt zwar „das Präsidium bei seiner Haltung, ..., dass Ein-Euro-Jobs ... reguläre Beschäftigung nicht verdrängen dürfen.“ Es heißt dann aber auch: „Die Humboldt-Universität wird sich aus zwei Gründen der Debatte nicht insgesamt verschließen können. Einerseits kommen Interessenten zu uns, die auf der Basis von Ein-Euro-Jobs tätig sein wollen, andererseits versuchen einzelne Bereiche [der HU – *Anmerkg. des GPR*], durch derartige Tätigkeiten Auf-

gaben erledigen zu lassen, die anders nicht bewältigt werden könnten.“ Wenn an die Universitätsleitung das Anliegen herangetragen wird, „eine oder mehrere Personen auf der Basis von Ein-Euro-Jobs zu vermitteln“, will sie dies „... unter den o. g. Gesichtspunkten prüfen und mit dem Personalrat des Hochschulbereichs ... erörtern.“

Der Gesamtpersonalrat ist der Meinung, dass man sich der Einrichtung von Ein-Euro-Jobs an der HU sehr wohl verschließen kann.

Sollte sich die Universitätsleitung dennoch anders entscheiden, geht der GPR davon aus, dass mit dem Personalrat des Hochschulbereichs nicht nur „Erörterungen“ erfolgen: Der Gesamtpersonalrat vertritt die Auffassung, dass die Beschäftigung von Ein-Euro-Kräften in allen Bereichen der HU als Einstellung mitbestimmungspflichtig ist – eine Einschätzung, die durch entsprechende juristische Gutachten gestützt und offensichtlich von der FU geteilt wird.

Urlaub – wie lange kann er auch noch im folgenden Jahr genommen werden?

Diese Frage stellen sich – vor unterschiedlichem Hintergrund – viele Beschäftigte immer wieder. Bei den einen haben plötzliche Erkrankung oder unvorhersehbare betriebliche Probleme einen Strich durch die persönliche Urlaubsplanung gemacht, bei anderen stellen sich überraschend Dienstvorgesetzte in ungewohnter Weise „quer“.

Wie ist die „Übertragung“ von Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr in das folgende Jahr geregelt?

1. Die tarifvertragliche Regelung als Normalfall im öffentlichen Dienst

Der „Normalfall“ ist für Angestellte im BAT/BAT-O, für ArbeiterInnen im BMTG/BMTG-O tariflich geregelt. Beide Tarifverträge gelten für die Beschäftigten der Humboldt-Universität zu Berlin.

Nach § 47 BAT/BAT-O bzw. § 46 BMTG/BMTG-O ist in Übereinstimmung mit dem Bundesurlaubsgesetz der Erholungsurlaub grundsätzlich bis zum Ende des Urlaubsjahres *anzutreten*. In jedem Falle ist er von der/dem Beschäftigten zu beantragen.

Für den Arbeitgeber wiederum besteht die Pflicht, der/dem Beschäftigten den Urlaub im laufenden *Urlaubsjahr* (Kalenderjahr) zu gewähren. Dazu soll er – unter Beachtung der im Bundesurlaubsgesetz festgelegten Grundsätze – zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres einen *Urlaubsplan* aufstellen. Bis zum 31.12. des Jahres nicht angetretener Urlaub verfällt.

Hiervon sind allerdings *Ausnahmen* zulässig.

In den genannten Paragraphen ist geregelt, wie bei „Nichtantritt des Urlaubs aus triftigem Grunde“ zu verfahren ist: Sofern ein hinreichender sachlicher Grund vorliegt, der den Urlaubsantritt im Urlaubsjahr verhindert (hat), ist eine *Übertragung* des Urlaubs bzw. Resturlaubs in das Folgejahr gerechtfertigt. Es genügt also nicht, wenn jemand Urlaub überhaupt nicht o d e r deshalb nicht nehmen will, weil ihr / ihm beispielsweise die für den Urlaub ursprünglich vorgesehene und im Urlaubsplan festgelegte Urlaubszeit plötzlich ungünstig erscheint. Vielmehr müssen für den *Nichtantritt* bis zum Ende des Urlaubsjahres wirklich *objektivierbare* Gründe vorliegen, die den Urlaubsantritt *unmöglich* machen. Beachtlich sind hier vor allem dienstliche und betriebliche Gründe o d e r eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit der/des Beschäftigten.

In folgenden Ausnahmen ist kraft tarifvertraglicher Regelung eine Urlaubsübertragung in das Folgejahr zulässig:

- Kann der Erholungsurlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres (Kalenderjahres) nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des Folgejahres anzutreten.
- Kann der Erholungsurlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen eingetretener Arbeitsunfähigkeit der/des Beschäftigten nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni des dem Urlaubsjahr folgenden Jahres anzutreten.
- Hat der Arbeitgeber eine Verlegung des für das Urlaubsjahr festgelegten Erholungsurlaubs in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres veranlasst und kann die/der Beschäftigte diesen

wegen eingetretener Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. Juni des Folgejahres antreten, ist er bis zum 30. September des Folgejahres anzutreten.

2. Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr auch ohne triftige Gründe?

In der Frage der Urlaubsübertragung ist letztlich die betriebliche Praxis vor Ort („betriebliche Übung“) zu beachten:

Sofern in einer Struktureinheit *üblicherweise kein Urlaubsplan* erstellt wird, kann die/der Beschäftigte den Jahresurlaub in den ersten vier Monaten des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres nehmen, ohne dass „triftige Gründe“ vorliegen (Antritt bis spätestens 30. April). Wenn dann „vor Ort“ dennoch vom Dienstvorgesetzten unerwartet Schwierigkeiten gemacht werden, muß dieser auf einen Urlaubsplan oder andere, auch bisher beachtete (oder neu erlassene, für die betreffende Struktureinheit allgemein verbindliche) Regelungen und Vorschriften verweisen können. Gemeint sind insbesondere Regelungen, welche z. B. die Arbeitsfähigkeit der Abteilung bzw. des Lehrstuhls, die Absicherungen von Lehraufgaben u. ä. gewährleisten.

3. Spezielle Gründe für Nichtantritt und Übertragung des Urlaubs

a) Übertragung bei Mutterschutz

Die frühere *tarifliche* Regelung für den Nichtantritt des Urlaubs (und seine Übertragbarkeit) auf Grund der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes [MuSchG] ist mit dem am 20.06.2002 in Kraft getretenen Zweiten Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 16.06.2002 durch die *gesetzliche* Regelung in § 17 MuSchG gegenstandslos geworden. Nach § 17 MuSchG kann die Beschäftigte, die ihren Erholungsurlaub vor Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten hat, diesen nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (oder, falls das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Schutzfristen endet, seine Abgeltung verlangen).

Sofern sich an die Mutterschutzfrist eine *Elternzeit* anschließt, ist der Resturlaub nach § 17 Bundeserziehungsgeldgesetz [BERzGG] ggf. auch noch später zu gewähren.

b) Nichtantritt im Zusammenhang mit Aufgaben bei der Absicherung der Lehre

Betroffen sein können sowohl Beschäftigte im wissenschaftlichen wie auch im nichtwissenschaftlichen Personalbereich.

Nach § 97 Berliner Hochschulgesetz [BerLHG] gilt, dass das an den Hochschulen beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Lehraufgaben seinen Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen hat.

Für das nichtwissenschaftliche Personal gibt es eine derartige Vorschrift zwar nicht, aber auch die Tätigkeit vieler nichtwissenschaftlicher Beschäftigter dient der Aufrechterhaltung und Absicherung des Lehrbetriebes. Auch bei diesen Beschäftigten können seitens der/des Dienstvorgesetzten dringende dienstliche und betriebliche Gründe für eine Nichtgewährung von Erholungsurlaub im Semester geltend gemacht werden.

Bei betroffenen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten kann daher die Situation eintreten, dass in der vorlesungsfreien Zeit Urlaub nicht gewährt werden kann, wenn die nach § 7 Bundesurlaubsgesetz vorgeschriebene Berücksichtigung von Urlaubswünschen anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten (z. B. Schulferienzeiten, Betriebsferien des Lebenspartners) den Vorrang verdienen, einer Gewährung entgegensteht. In diesen Fällen ist die Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr gerechtfertigt und vielfach gar nicht zu vermeiden.

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin
Tel.: 2093-1185/1944/1962 Fax: 2093-1323

Sitz: Monbijoustraße 3,
10117 Berlin-Mitte

Internet: <http://www.humboldt-universitaet.de/gpr/>

E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de

Bearbeitung: Wolfgang Mix, Kordula Schulz
