

# PERSONALVERSAMMLUNG 2016

16. November, 9.00 Uhr



## Personalratsinfos A – Z

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit unserem jährlichen A - Z legen wir Ihnen Informationen zu einigen Themen vor, die in der Arbeit des Personalrats 2016 eine größere Rolle gespielt haben. Sie sollen die Beiträge in der Personalversammlung ergänzen. Nachfragen beantworten wir gern.

### **Arbeitssicherheit - Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2**

Die DGUV Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung regelt die Einsatzzeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten neu. Neben der Grundversorgung waren auch die betriebspezifischen Einsatzzeiten zu definieren. Im Juni dieses Jahres ist die Dienstvereinbarung zur Umsetzung DGUV Vorschrift 2 (Amtliches Mitteilungsblatt der Humboldt-Universität Nr. 37/2016) in Kraft getreten. Die Dienstvereinbarung regelt die konkrete Umsetzung an der HU. Bis zum Abschluss dieser Vereinbarung hat es mehr als zwei Jahre gedauert, sie stellt einen Kompromiss zwischen den Bedarfsberechnungen der HU-Personalräte und der Universitätsleitung dar. Im Ergebnis müssen 1,3 zusätzliche Stellen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit eingerichtet und besetzt werden sowie ca. 650 Stunden arbeitsmedizinische Betreuung zusätzlich im Haushalt bereitgestellt werden. Wichtig war für die Personalräte, dass auch ein betriebspezifischer Bedarf zur Berücksichtigung von Studierenden anerkannt wurde. Gerade in den Praktika während des Studienbetriebes können sicherheitsrelevante Aspekte nicht unbeachtet bleiben. Trotz mehrmaliger Vorstöße der Personalräte ist dies bisher nicht geschehen. Die Dienstvereinbarung ist in Kraft, die Umsetzung verzögert sich. Wieder einmal.

### **Beamte**

Besoldung

ist laut Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 17.11.2015 zumindest für A10-Stellen in Sachsen im Jahre 2010 verfassungswidrig. Berliner Beamtinnen und Beamte durften nach diesem Urteil auf gerechtere Besoldung hoffen. Die Besoldungserhöhung in Berlin um 3 % seit August 2016 ist dabei aber nur ein kleiner Tropfen auf den heißen Stein. Zahlungswirksam wurden zudem aufgrund von 0,2 % für die "Versorgungsrücklage" nur 2,8 %. Der Abstand zu anderen Bundesländern bleibt weiter groß; über alle Besoldungsgruppen hinweg bekommt man in Berlin deutschlandweit deutlich am wenigsten ausbezahlt. (A 9: Jahresbrutto Berlin (jeweils ca.) 37.000 €, Brandenburg 38.300 €, Bayern 41.300 €; A 13: Berlin 56.200 €, Bayern 62.500 €) Zudem war es der Humboldt-Universität zu Berlin bis November 2016 nicht möglich, diese Besoldungserhöhung wirksam werden zu lassen – im Dezember aber soll nun nachbezahlt werden, mit fast einem halben Jahr Verzögerung!

Jubiläumswendung

Die Wiedereinführung der Jubiläumswendung wurde vom Hauptausschuss des Landes Berlin beschlossen: Demnach gibt es wieder eine Jubiläumswendung von 350 € bei einer Dienstzeit von 25 Jahren, von 450 € bei einer Dienstzeit von 40 Jahren und von 550 € bei einer Dienstzeit von 50 Jahren.

Versorgungsauskunft online

Seit kurzem ermöglicht das Landesverwaltungsamt Berlin, das voraussichtliche Ruhegehalt online zu berechnen.

## **Dienstvereinbarung Qualifizierung**

Der Personalrat des Hochschulbereiches arbeitet seit einiger Zeit an einer Dienstvereinbarung Qualifizierung. Sie soll den § 5 „Qualifizierung“ des Tarifvertrages der HU präzisieren. Ziel der Dienstvereinbarung ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Humboldt-Universität im Sinne von § 5 TV-L HU die Möglichkeiten zu bieten, durch Qualifizierung ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen zu erweitern. Ebenso fällt unter den Begriff der Qualifizierung die notwendige Anpassung der Kenntnisse an technische, organisatorische oder rechtliche Neuerungen, ohne die ein geregelter Dienstbetrieb nicht möglich ist. Die DV Qualifizierung soll nicht die DV Weiterbildung der HU aufheben, sondern vor allem eine Regelung zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarf darstellen. Der Personalrat versteht unter Qualifizierungsbedarf sowohl die Qualifizierung für bereits vereinbarte Arbeitsaufgaben als auch für perspektivische Einsatzmöglichkeiten. Die gezielte und regelmäßige Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HU soll Bestandteil eines Personalentwicklungskonzeptes werden.

## **Dienstvereinbarung Stellenausschreibungen und Stellenbesetzung**

Die Dienstvereinbarung über Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen im Hochschulbereich der HU ist im April 2015 in wichtigen Punkten verändert worden. In den zurückliegenden anderthalb Jahren hat sich das neue Verfahren weitgehend eingespielt. Wenn ein Bereich eine Stelle ohne Ausschreibung besetzen möchte, gibt es Fallkonstellationen, für die der Personalrat generell sein Einverständnis über den Ausschreibungsverzicht erklärt hat. In anderen Fallkonstellationen kann ein solches Einverständnis im Einzelfall hergestellt werden, beispielsweise wenn es um die unbefristete Übernahme von bisher befristet Beschäftigten geht. Nach Einschätzung des Personalrates hat sich der prozentuale Anteil der Stellenbesetzungen ohne Ausschreibung nur unwesentlich verringert und liegt konstant bei rund 50 Prozent; das Verfahren ist aber deutlich transparenter und hat die Praxis universitätsweit vergleichbarer gemacht. Die Dienstvereinbarung regelt aber auch das Verfahren bei der Bewerberauswahl nach erfolgter Ausschreibung. Sowohl schwerbehinderte als auch universitätsinterne Bewerberinnen und Bewerber müssen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Nur wenn die im Ausschreibungstext genannten Anforderungen offensichtlich nicht erfüllt werden und nur wenn hierüber Einverständnis mit dem Personalrat hergestellt worden ist, – im Falle der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber auch mit der Schwerbehindertenvertretung – darf von einer Einladung abgesehen werden. Obwohl das seit längerer Zeit so geregelt ist, haben die versuchten Verfahrensverstöße im Jahr 2016 wieder etwas zugenommen, teilweise, aber keinesfalls ausschließlich, wenn es sich bei den Antragstellern um neuberufene Professorinnen und Professoren handelte.

## **Dienstvereinbarung Telearbeit**

Alternierende Telearbeit ist eine Möglichkeit, betriebliche und familiäre Aspekte beim Arbeitsprozess in ein neues Gleichgewicht zu bringen. Seit langer Zeit stand der Wunsch nach einer derartigen Regelung auf der Agenda der Zielvereinbarung zur familiengerechten Hochschule. Im August ist nun die Dienstvereinbarung unterschrieben worden. Der Text ist unter <https://gremien.hu-berlin.de/de/gpr/dienstvereinbarungen/dv-telearbeit.pdf> nachlesbar. Wir hoffen, dass die Veröffentlichung im Amtsblatt der HU jetzt zügig erfolgt und damit dann die Nutzung auch offiziell in Gang kommt.

## **Fakultätsreform**

Die mit der Fusion und der Neugründung von Fakultäten eingeleiteten Veränderungen in der Governance und der Ausstattung der Fakultätsverwaltungen sollten nunmehr auch auf die verbliebenen Fakultäten übertragen werden. Die Diskussionen zur Fakultätsreform haben auch eine Diskussion über die Ausstattung von Fakultätsverwaltungen angestoßen. In den fusionierten Fakultäten wurden dafür neue Stellen geschaffen. Diese Ausstattung wäre auch unabhängig von Zuschnittsveränderungen bei allen Fakultäten notwendig gewesen. Sie sollte nunmehr abhängig von der jeweiligen Größe der Fakultäten auf die anderen Fakultäten übertragen werden.

Neue Zuschnittsveränderungen sollte es nur noch geben, wenn dies von den Instituten oder Fakultäten selbst gewollt ist. Es hat sich gezeigt, dass dies insbesondere bei einer bereits vorliegenden Zusammenarbeit bei gemeinsamen Studiengängen von Vorteil sein kann. Da die Zusammenarbeit im Bereich der Forschung eher temporär angelegt ist, spielt diese für dauerhafte Neuzuschnitte von Fakultäten keine große Bedeutung.

## **Familiengerechte Hochschule**

Das Präsidium hat am 21.07.2016 die neue Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“ unterzeichnet. Mit der Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule führt die HU die nachhaltige Selbstverpflichtung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Qualifizierung und Familie fort. Unterstützt wurde der gesamte Prozess der Re-Auditierung u.a. vom „Begleitkreis audit familiengerechte hochschule“, an dem sich auch die Personalräte beteiligen. Neben der Optimierung und Weiterentwicklung bereits laufender Projekte werden die Einrichtung eines Familienfonds zur Unterstützung von HU-Mitgliedern mit familiären Aufgaben sowie die Konsolidierung der zielgruppengerechten Kommunikationsstrategie im Fokus stehen. Weiter sollen die Informationsangebote für HU-Angehörige mit Pflegeaufgaben ausgebaut sowie die Beratungsangebote zum Thema Vereinbarkeit gesichert werden. Weitere Informationen dazu unter <https://familienbuero.hu-berlin.de/de/familienbuero/strategie-familienfreundlichkeit/audit/audit-familiengerechte-hochschule>.

## **Flexibler Übergang in die Rente**

Mit den Regelungen des TV-L (HU) endet ein Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Diese wird schrittweise bis auf 67 Jahre angehoben. Ganz starr ist diese Regelung allerdings nicht mehr, da der Bundesgesetzgeber 2014 beschlossen hat, die Übergänge in die Rente zu flexibilisieren. In § 41 SGB VI heißt es nun: „Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“ (RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom 23.06.2014). Am 21.10.2016 hat der Bundestag das Flexirentengesetz beschlossen. Dieses soll Anreize bieten, über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten und Möglichkeiten der Steigerung der Renten durch Hinausschieben des Renteneintritts schaffen. Parallel dazu werden Teilrentenbezug und die Möglichkeiten zum Zuverdienst neu ausgerichtet. Erst nach Veröffentlichung des Gesetzestextes im Bundesgesetzblatt können ausführlichere Informationen vorgelegt werden.

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2016/09/2016-09-14-flexirente.html>

## **Freistellungen wegen persönlicher Arbeitsverhinderung**

Hochzeit/Heirat, Geburt, Umzug, Todesfall/Beerdigung: Bei diesen und anderen Anlässen besteht oft neben dem gesetzlichen Urlaubsanspruch Anspruch auf Sonderurlaub. Die Rechtsgrundlage: Wenn Arbeitnehmer „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“, so muss der Arbeitgeber ihm nicht nur freigeben – er muss auch für diese Zeit das Gehalt weiterzahlen. So regelt § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches die „persönliche Arbeitsverhinderung“. § 616 BGB ist kein zwingendes Recht. Vielmehr können in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen Abweichungen sowohl zugunsten als auch zulasten der/des Beschäftigten vereinbart werden. Im § 29 des Tarifvertrags der HU sind die Anlässe beschrieben, bei denen Angehörigen der HU eine Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgeltes gewährt wird. Diese Möglichkeiten sind etwas restriktiver, als die sich aus der Rechtsprechung zum BGB § 616 ergebenden Freistellungen. Als gewissen Ausgleich haben die Tarifparteien in § 29 (3) die Möglichkeit eröffnet, über die aufgezählten Gründe zur bezahlten Freistellung hinaus, weitere drei Tage bezahlter Freistellung bei „persönlicher Arbeitsverhinderung“ zu beantragen.

## Humboldt gemeinsam – SAP-Einführung als neues Projekt gestartet

Die HU hat sich vorgenommen, administrative Prozesse besser zu strukturieren. Unter anderem sollen mit dem neuen Projekt Voraussetzungen für eine vereinfachte Bereitstellung steuerungsrelevanter Informationen und Daten geschaffen und die Qualität dieser Daten gesteigert werden. Um den übergreifenden Charakter dieses Projekts zu unterstreichen, läuft es unter dem Titel „humboldt gemeinsam“. Ein wesentlicher Bestandteil wird die Etablierung eines einheitlichen Enterprise-Resource-Planning-Systems (ERP) sein. Letztlich geht es unter dieser Überschrift um die Einführung eines IT-Systems wie SAP.

## Personalratswahlen 2016 (28. bis 30. November 2016)

Personalratswahlen finden alle 4 Jahre statt. Wir freuen uns, wenn Sie zahlreich von Ihrem Stimmrecht Gebrauch machen.

<b>Wo ist Ihr Wahllokal? Wann wird gewählt?</b>		
<b>Wahllokal</b>	<b>Ort des Wahllokals</b>	<b>Zeit</b>
<b>Campus Mitte - Nord</b>	Invalidenstraße 42, im Hauptgebäude, in der Empore (1.Etage)	Montag, 28.11.2016 Dienstag, 29.11.2016 Mittwoch, 30.11.2016 jeweils von 10:00 bis 15:00 Uhr
<b>Campus Adlershof</b>	Rudower Chaussee 25 Haus 2 Raum 107	Dienstag, 29.11.2016 Mittwoch, 30.11.2016 jeweils von 10:00 bis 15:00 Uhr
<b>Campus Mitte - Süd</b>	Unter den Linden 6, Westflügel, Raum 1085 (Gastraum des Präsidenten)	Montag, 28.11.2016 Dienstag, 29.11.2016 Mittwoch, 30.11.2016 jeweils von 10:00 bis 15:00 Uhr
<b>Campus Dahlem</b>	Dahlem Lentzeallee 55/57 Raum K19	Montag, 28.11.2016 von 10:00 bis 15:00

### **Schriftliche Stimmabgabe („Briefwahl“)**

Wenn Sie die Möglichkeit der Briefwahl nutzen wollen, fordern Sie bitte unverzüglich die Unterlagen beim Wahlvorstand an:

Humboldt-Universität zu Berlin  
Wahlvorstand für die Personalratswahlen 2016  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin bzw.  
patrick.hankel@uv.hu-berlin.de

## **TV-L HU Abschluss 2015 und Ausblick 2017**

Die HU ist mit ihrem Tarifvertrag an die Regelungen im Länderbereich gekoppelt. D.h., dass zzt. alle zwei Jahre zu dem Thema Gehaltserhöhung und weitere Komponenten verhandelt und ggf. gestreikt wird. Aus der Runde von 2015 sind im laufenden Jahr eine Tarifierhöhung (2,3 %) und die Erhöhung der Eigenbeteiligung in der VBL umgesetzt worden. Keine unmittelbare Wirkung entfalten die Abschlüsse im TVöD-Bereich Bund und Kommunen an der HU. Zwei Regelungen stehen für 2017 schon fest: Die Eigenbeteiligung bei der VBL wird 2017 im Juli um 0,75 %/0,1 % (Tarifbereich Ost/West) erhöht und zum Jahresende wird die noch bestehende Absenkung von 1,5 % der Berliner Entgelte beendet und auf 100 % der Ländertabelle gebracht. Gleichzeitig verändert sich die Arbeitszeit auf die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit der westlichen Bundesländer.

## **TV-L HU - § 16 – Erfahrungsstufen – Evaluation und Änderungsbedarf**

Wie schon 2015 berichtet, liegen die Ergebnisse der Evaluierung seit langer Zeit vor. Jetzt ist auch der Tarifvertrag zu den gemeinsam vereinbarten Änderungen zur Unterschrift bereit. Die wichtigste Änderung betrifft die Unterbrechungszeit. Bisher gilt eine 18-Monatsunterbrechung als schädlich für die Berücksichtigung von Erfahrungen. Hier ist jetzt dieser Zeitraum auf 30 Monate erweitert und es ist sehr wahrscheinlich, dass damit ein großer Teil problematischer Fälle mit akzeptablen Ergebnissen in der Stufenfestsetzung enden wird. Es wird zu dieser Frage auch eine Übergangslösung geben. Diese sieht rückwirkend eine Neuberechnung vor, wenn der Antrag in einer bestimmten Übergangszeit gestellt wird. Wie bei der Stipendienneuregelung wird allerdings nach dieser Neuberechnung nur im Rahmen der 6-monatigen Ausschlussfrist eine Nachzahlung geleistet. Zu diesem und weiteren geregelten Punkten folgt nach Unterschrift eine ausführliche Information.

## **Überlast – strukturelle Probleme waren und bleiben ungelöst**

In diesem Jahr sind wiederum Überlastthemen aktuell. Dazu zählen Überlastanzeigen und der im Wesentlichen unbefriedigend geklärte Abbau von Überlast. In vielen Bereichen äußert sich Überlast anders als in Überlastanzeigen: psychische Belastungen, Erkrankungen wie Burnout, Anfälligkeit für andere Krankheiten, innere Emigration, Motivationsverlust, Dienst nach Vorschrift sind ganz unterschiedliche Erscheinungsformen von Überlastungszuständen. Sowohl für den jeweiligen Einzelfall als auch für das Gesamtbild einer durch verschiedene Faktoren bedingten Unterausstattung gibt es an der HU noch immer kein systematisches Vorgehen zur Lösung der sich anstauenden Probleme. Dabei stehen sowohl externe wie interne Ursachen und deren Lösung auf der Tagesordnung. Die Überlast durch Unterfinanzierung und strukturelle Unterausstattungen der HU (qualitativ wie quantitativ) gehören in den Komplex Hochschulfinanzierung, Hochschulverträge und Bund-Länder-Programme. Interne Themen wie Verwaltungsreform, Organisations- und Personalentwicklung sind Gegenstand u.a. des Zukunftskonzeptes der HU. Aktuell hat die HU eine neue Stufe von Strukturdiskussion eingeleitet. Bis zum 30.06.2017 soll ein abgestimmtes HU-Konzept der Senatsverwaltung vorgelegt werden. Für den Personalrat ist nicht erkennbar, dass der den Fakultäten vorgelegte Ansatz diese für die Beschäftigten wichtigen Fragen berücksichtigt, ins Visier nimmt oder löst. Es wird weiterhin bei den Überlastbedingungen in Lehre und Forschung bleiben und die Bedingungen für das wissenschaftsunterstützende Personal werden tendenziell noch problematischer.

## **Urheberrecht**

Alle Lehrenden wurden zu Beginn des Wintersemesters 2016/17 von der Präsidentin darüber informiert, dass ab 01.01.2017 auch sämtliche im Internet zur Verfügung gestellten Werke bzw. Teile von urheberrechtlich geschützten Werken einzeln der VG Wort gemeldet werden müssen. Wie dieser Verwaltungsaufwand zu bewältigen ist und welche Auswirkungen es auf die Nutzung von Materialien hat, die z. B. via Moodle den Studierenden zur Verfügung gestellt werden, bleibt abzuwarten. Eine Pilotstudie der Universität Osnabrück zeigte, dass die Einnahmen für die VG Wort vergleichsweise gering bleiben, der Verwaltungsaufwand aber enorm ist und den Studierenden weniger Texte zur Verfügung gestellt werden. Völlig ungeklärt ist, wer die Kosten nach den Meldungen übernehmen soll. Bisher wurden anfallende Kosten für die Veröffentlichungen pauschal durch die Senatsverwaltung an die VG Wort überwiesen. Wer dies ab dem neuen Jahr übernehmen muss, bleibt bisher offen: Der Senat weiterhin? Die HU insge-

samt oder die Fakultäten? Doch wohl nicht die Lehrenden oder Studierenden?! Hier bedarf es dringend einer Klärung.

## Urteile

In der täglichen Praxis stoßen Sie und wir als Personalrat immer wieder auf strittige rechtliche Fragen. Urteile helfen, den Umgang in solchen Problemlagen zu klären.

### *Keine Teilnahmepflicht eines erkrankten Arbeitnehmers an Gesprächen im Betrieb*

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15)

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhandelter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.

### *Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG - Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung*

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15)

Die beklagte Stadt hatte dadurch, dass sie den mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehinderten Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hatte, die Vermutung begründet, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung aus dem Auswahlverfahren vorzeitig ausgeschieden ist und dadurch benachteiligt wurde. Sie war von ihrer Verpflichtung, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, auch nicht nach § 82 Satz 3 SGB IX befreit.

### *Stufenzuordnung bei Einstellung eines zuvor befristet Beschäftigten auf einer höherwertigen Stelle*

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.10.2016, 6 AZR 964/11)

§ 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L regelt nur die Stufenzuordnung von Beschäftigten bei Höhergruppierung im bestehenden Arbeitsverhältnis. Er setzt tatbestandlich die dauerhafte Übertragung von Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe voraus, welche nur in einem bestehenden Arbeitsverhältnis erfolgen kann.

Wird ein zuvor befristet Beschäftigter von seinem bisherigen Arbeitgeber erneut eingestellt, liegt eine Einstellung i.S.v. § 16 Abs. 2 TV-L vor. Die Norm differenziert nicht zwischen Neu- und Wiedereinstellung. Bei jeder Einstellung ist eine Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L erforderlich.

### *Wertsachen im Betrieb gestohlen - Wann haftet der Arbeitgeber?*

(LAG Hamm, Urteil vom 21.1.2016, 18 Sa 1409/15)

Schutzpflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die von den Arbeitnehmern in den Betrieb mitgebrachten Sachen lassen sich regelmäßig nur dann begründen, wenn es sich um Sachen handelt, die ein Arbeitnehmer zwingend, mindestens aber regelmäßig, mit sich führt oder aber unmittelbar oder mittelbar für die Arbeitsleistung benötigt. Nur dann hat der Arbeitgeber mögliche und zumutbare Maßnahmen zu ergreifen.

### *Verbot der privaten Internetnutzung: Arbeitgeber dürfen ohne Einwilligung der Arbeitnehmer den Browserverlauf kontrollieren*

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.1.2016, 5 Sa 657/15)

Arbeitgeber können berechtigt sein, ohne Einwilligung des Arbeitnehmers den Browserverlauf von dessen Dienstrechner auszuwerten. Das gilt etwa dann, wenn der Arbeitgeber die private Internetnutzung untersagt und Hinweise darauf hat, dass der Arbeitnehmer in größerem Umfang gegen dieses Verbot verstoßen hat. Die bei der Untersuchung des Browserverlaufs gewonnenen Erkenntnisse unterliegen in einem Kündigungsschutzprozess keinem Beweisverwertungsverbot.

### *Langjährige Befristungen im Wissenschaftsbereich sind nicht ohne weiteres rechtsmissbräuchlich*

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8.6.2016, 7 AZR 259/14)

Auch langjährige Befristungsketten im Wissenschaftsbereich (hier: 22 Jahre) sind nicht unbedingt wegen institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam. Gegen eine missbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG können insbesondere Beschäf-

tigungszeiten im Hochschulbereich sprechen, die der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters dienen. Das gilt unabhängig davon, ob diesen Arbeits- oder Beamtenverhältnisse auf Zeit zugrunde liegen.

*Arbeitnehmer dürfen bei Einsicht in ihre Personalakten regelmäßig keinen Anwalt hinzuziehen*  
(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.7.2016, 9 AZR 791/14)

Arbeitnehmer haben regelmäßig keinen Anspruch, bei der Einsichtnahme in ihre Personalakten einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen. § 83 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG sieht lediglich die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds vor. Auch aus der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht oder dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ergibt sich in der Regel kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Anwalts. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gestattet, Kopien von den Schriftstücken in seiner Personalakte anzufertigen.

*Kosten eines Arbeitnehmers für die Feier eines Dienstjubiläums können als Werbungskosten berücksichtigt werden*

(Bundesfinanzhof, Urteil vom 20.1.2016, VI R 24/15)

Ein Dienstjubiläum ist ein berufsbezogenes Ereignis. Aufwendungen für eine betriebsinterne Feier anlässlich eines Dienstjubiläums können (nahezu) ausschließlich beruflich veranlasst und damit als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zu berücksichtigen sein, wenn der Arbeitnehmer die Gäste nach abstrakten berufsbezogenen Kriterien einlädt.

## **Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und die Umsetzung an der HU**

Nach der Evaluierung des WissZeitVG standen zwei Punkte im Mittelpunkt der Diskussion: Über 50 % der Verträge waren kürzer als 1 Jahr befristet und die Befristung folgte eher wenig transparenteren Kriterien, speziell im Drittmittelbereich. Im März 2016 sind die Änderungen im WissZeitVG in Kraft getreten. Neu ist erstens die explizite Bindung an eine wissenschaftliche (und künstlerische) Qualifizierung, zweitens die Angemessenheit der Befristung passend zum Qualifizierungsziel und als dritte Komponente die Bindung an die Projektlaufzeit im Drittmittelbereich. Weiterhin wurden für studentische Beschäftigungsverhältnisse die Befristungsräume extra geregelt und die Drittmittelbefristungsmöglichkeit von Personal aus Technik, Service und Verwaltung aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz herausgenommen.

Alle Hochschulen standen und stehen vor der Aufgabe, den Umgang mit diesen Vorgaben zu regeln. Die HU hat die Diskussion über die Umsetzung Monate vor der Inkraftsetzung begonnen. Nach hochemotionaler, kontroverser Diskussion in der Universität hat die HU eine Richtlinie zeitnah zur Veröffentlichung der Neufassung des WissZeitVG beschlossen und veröffentlicht. Der Personalrat hat eine ausführliche Stellungnahme im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens verabschiedet. Sie ist auf den Personalratsseiten nachlesbar.

Die Richtlinie hat an transparenten und handhabbaren Regelungen zur Befristung bei wissenschaftlichen Qualifizierungen, die sich an den Promotions- und Habilitationsordnungen orientieren, festgehalten. Die Qualifizierungsziele, die unterschiedliche Arten von Kompetenzerwerb umschreiben, sind insbesondere im Postdoc-Bereich kleinteiliger befristet und nicht unumstritten. Umstritten insbesondere deshalb, weil sie kaum strukturiert, nicht von normaler wissenschaftlicher Dienstleistung unterscheidbar und in einigen Fällen nicht einmal ausschreibbar sind.

Im Drittmittelbereich werden die Befristungen an das Projektende/Teilprojektende gebunden. Dies ist im Prinzip unproblematisch. Kritisch sind hierbei die Bewilligungen von Projekten, die vom Mittelgeber unzureichend finanziert sind. Die HU setzt aufgrund der unzureichenden Mittelzuweisung daher seit diesem Jahr in einer größeren Zahl von Fällen zusätzliche Haushaltsmittel ein, wenn die Drittmittelfinanzierung nicht die realen Personalkosten deckt.

Die HU hat nach der Gesetzesänderung an bisher erfolgreich praktizierten Regelungen nichts geändert:

- Nutzung der Qualifizierungsbefristung auch bei Drittmittelfinanzierung, wenn die Fristen angemessen zur Qualifizierung nutzbar sind,
- Nutzung der familienpolitischen Komponente (Erweiterung des möglichen Befristungszeitrahmens pro Kind) und
- neu aufgenommen die Erweiterung im Fall von Behinderung und chronischer Krankheit.

Dennoch bleiben schwierige Themen nach der Novelle bestehen bzw. sind hinzugekommen:

- Verschlechterung der Befristungsbedingungen aus der Sicht Familiengerechtigkeit,
- problematische Übergangsbefristungen zwischen unterschiedlichen Projekten und Qualifizierungen,
- Nutzungsausschluss und Nutzungszwang für die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes – Zwang wegen der Herausnahme der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des Gesetzes – Nutzungsausschluss wegen der Mindestlaufzeit nach Hochschulvertrag
- Befristung von Daueraufgaben bei Drittmittelfinanzierung als Umgehungstatbestand
- Neuinterpretation der Verlängerungsoptionen nach WissZeitVG § 2 (5).

Die Evaluation der HU-Regelungen ist für das nächste Frühjahr vorgesehen. Wir werden uns als Personalrat aktiv in die Evaluation einschalten. Die Gesetzesänderung regelt nur die Befristungsmodalitäten. Alle anderen Themen wie Teilzeitbezahlung bei realer Vollzeitbeschäftigung, dauerhafte Berufsperspektiven und Personalentwicklung an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen daran anknüpfend gelöst werden.

**Bitte informieren Sie sich auch laufend auf den Personalrats- und Gewerkschaftsseiten:**

<http://gremien.hu-berlin.de/personalrat>

<http://bb-verdi.de>

<http://gew-berlin.de>