

PERSONALVERSAMMLUNG 2013

26. November, 9.00 Uhr



Personalratsinfos A – Z

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch dieses Jahr haben wir kurze Hinweise zu wichtigen Fragestellungen zusammengestellt und hoffen, Ihre Aufmerksamkeit auf Sie hoffentlich interessierende Themen lenken zu können. Ausführlichere Darstellungen finden Sie jeweils unter den angegebenen Links. Nachfragen beantworten wir gern.

Ausschreibungen

Bereits seit 1992 existiert an unserer Universität eine Dienstvereinbarung, in der zwischen dem damaligen Rektor der HU und dem Personalrat geregelt ist, dass alle neu zu besetzenden Stellen grundsätzlich auszuschreiben sind. Dennoch ergeben Analysen des Personalrats, dass mindestens 50 % der vakanten Stellen seitens der für die Besetzung Verantwortlichen nicht ausgeschrieben werden. Mit neuen Anforderungen an die Personalentwicklung, unterschiedlichen Ausschreibungsmedien, fremdsprachlichen Ausschreibungen ergeben sich vielfältige Erfordernisse zur Neufassung der Dienstvereinbarung. In Kürze wird ein Entwurf vorgelegt, der die rechtlichen Vorgaben stärker verdeutlicht und besser als bisher die Personalentwicklung fördern soll.

Arbeitsschutzmanagementsystem AGUM

Nach einem Präsidiumsbeschluss 2011 wird an der HU in Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Berlin ein AGUM aufgebaut. Dieses soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften helfen, die rechtlichen Vorgaben zum Arbeits- und Umweltschutz zu verstehen und umzusetzen. Als erster Schritt wurde ein Info-Portal eingerichtet, welches einen Überblick über rechtliche Grundlagen, Zuständigkeiten und Verfahren sowie Rechte und Pflichten ermöglicht. <http://hu-berlin.agu-hochschulen.de//index.php?id=39>

Arbeitssicherheit - Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift Nr. 2

Die DGUV Nr. 2 ist seit dem 01.01.2011 in Kraft. Sie bestimmt die Maßnahmen, die zur Erfüllung der sich aus dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte zur Arbeitssicherheit ergebenden Pflichten zu treffen sind. Sie regelt sowohl den Grundbedarf als auch den betriebsspezifischen Bedarf an Einsatzzeiten und die damit verbundene Anzahl von Fachkräften für Arbeitssicherheit (FASI) und Betriebsärzten. Grundlage dafür sind u.a. die Zahl der Beschäftigten und die sich aus den Gefährdungsbeurteilungen ergebende spezifische Gefährdung in den einzelnen Bereichen. Eine Feststellung insbesondere des betriebsspezifischen Bedarfs hat an der HU bisher trotz Aufforderung des Personalrates nicht stattgefunden. Nach ersten Berechnungen kann mit den vorhandenen Fachkräften der Grundbedarf der HU weitgehend abgedeckt werden. Über den betriebsspezifischen Bedarf ist bisher nicht diskutiert und beschlossen worden. Betriebsspezifisch sind die Besonderheiten einer großen Universität wie überproportionale Studierendenzahlen, hoher Anteil von ausländischen Hochschulmitgliedern, anhaltende Überlast und weiteres zu berücksichtigen. Auch wenn wissenschaftsspezifische Bedarfe in dieser Form nicht direkt in bisher vorhandene Berechnungsvorlagen einfließen, müssen diese Besonderheiten in geeigneter Form eine Berücksichtigung finden. Ein gut organisierter und wirksamer Arbeits- und Umweltschutz muss Grundvoraussetzung für die tägliche Arbeit an der HU sein.

Barrierefreiheit und Bauordnung des Landes Berlin

Barrierefreiheit ist als eine rechtliche Grundanforderung in den verschiedensten Zusammenhängen (u.a. baulich, im IT-Bereich) zu erfüllen. In Hinblick auf die Gebäude sind die Anforderungen in der Bauordnung des Landes Berlin für alle öffentlich genutzten Gebäude/Einrichtungen rechtlich verbindlich gesetzt. Daran müssen sich sowohl die HU-„eigenen“ Gebäude als auch die Mietobjekte messen lassen. Die HU ist bemüht, in ihren Gebäuden und Einrichtungen Barrierefreiheit zu gewährleisten. Speziell bei Mietobjekten, die vorher anders genutzt wurden, ist die Herstellung von Barrierefreiheit u. U. mit Schwierigkeiten verbunden. Schwierigkeiten entbinden jedoch nicht von dieser Pflicht.

Beamte

Politische Kampagnen und medienöffentliche Debatten waren in den letzten Jahren oft darauf gerichtet, das Ansehen der Beamtinnen und Beamten stetig zu verschlechtern, um Sparmaßnahmen besser durchsetzen zu können. Eine Folgeerscheinung davon war z. B., dass der Berliner Senat im letzten Jahr glaubte, die längst versprochene Besoldungserhöhung erst einmal auf die lange Bank schieben zu können. Im Ergebnis wurde erst zum Jahresende eine Besoldungserhöhung von 2 %, die den Rückstand zum Durchschnitt der anderen Bundesländer anwachsen lässt, rückwirkend zum 01.08. umgesetzt.

Krankenkosten und Beihilfe:

Weiterhin belastet Berlin seine Beamten mit der sog. Praxisgebühr, die für andere Beschäftigte bereits 2012 gestrichen wurde – auch hier dauert der Gesetzgebungsprozess zur Abschaffung unverantwortlich lange. Immer noch zahlen Beamtinnen und Beamte 12€ im Quartal (nicht 10 € wie früher andere Beschäftigte). Erst gar nicht wird an eine Abschaffung oder wenigstens Reduzierung der „Kostendämpfungspauschale“ gedacht. Im Gegenteil, sie soll noch um 10 € im Jahr erhöht werden, dabei ist sie mit zwischen 50 und 770 €/pro Jahr schon jetzt eine der üppigsten in Deutschland. Die Praxisgebühr soll wohl letztlich vom Senat aufgegeben werden – aber de facto wird sich für die Beamenschaft nichts bessern, da diese eingesparten 12 € gleich wieder auf die Kostendämpfungspauschale aufgeschlagen werden.

Besoldung – nicht verfassungsgemäß?

Bitter für alle Beamtinnen und Beamten ist zusätzlich, dass ihnen nicht nur bei Krankheit die Behandlungskosten nicht voll ersetzt werden, sondern dass sie schon jetzt deutlich weniger verdienen als Beamte in allen anderen Bundesländern. Hier verstößt der Berliner Senat deutlich gegen das Gebot der amtsangemessenen Alimentation. Wir wiesen schon im Personalrats-Telegramm Nr. 8 darauf hin, dass diese Praxis laut verschiedener Gutachten und Urteile nicht verfassungskonform ist. Es empfiehlt sich für jede Beamtin und jeden Beamten zu erwägen, gegen die nichtangemessene Alimentation einen Antrag auf Anpassung der Besoldungsbezüge an verfassungsgemäßes Niveau zu stellen. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Gewerkschaft über das mögliche Vorgehen!

Altersdiskriminierung beim Urlaub beendet

Altersdiskriminierung in der Urlaubsregelung für Beamtinnen und Beamte wird nun der Vergangenheit angehören. Das Land Berlin wird die tarifliche Regelung für die Beschäftigten auch für Beamtinnen und Beamte nach Änderung der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlVO) im letzten Quartal 2013 umsetzen. Für die Jahre 2011 bis 2013 können Urlaubsdefizite bis zu einem Anspruch von 30 Arbeitstagen insgesamt bereits gegenwärtig ausgeglichen werden. Ausführlicher nachzulesen in HU-INFO Nr. 19/2013 vom 11.10.2013, Seite 9.

Dienstvereinbarungen

An der Humboldt-Universität gibt es 15 Dienstvereinbarungen z.B. zu den Themen Gleitzeit, Weiterbildung usf. zwischen dem Präsidenten und der jeweils zuständigen Personalvertretung. Aktuell sind vom Gesamtpersonalrat weitere Entwürfe (DV Telekommunikationssysteme, Rahmendienstvereinbarung IT, DV Schutz vor Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierter Gewalt und DV Telearbeit) der Universitätsleitung zur Diskussion vorgelegt worden.

Der Personalrat des Hochschulbereichs hat einen modifizierten Entwurf zur beruflichen Ausbildung vorbereitet. Unter Berücksichtigung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 zum TV für Auszubildende vom März 2013 soll eine Übernahme von Auszubildenden bei universitärem Bedarf nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für 12 Monate vereinbart werden. Modalitäten des Umsetzungsverfahrens wurden bereits in einer ersten Besprechung zwischen der Personalabteilung und dem Personalrat beraten.

Entgeltordnung (EntgeltO)

Die neue Entgeltordnung hat die bisherige Vergütungsordnung zum BAT und den entsprechenden Bezirkstarifvertrag im Arbeiterbereich abgelöst. In dieser Entgeltordnung sind die verschiedenen Tätigkeitsmerkmale zur Eingruppierung zusammengefasst worden. Sie ist zum 01.01.2012 in Kraft getreten. Neben wenigen Präzisierungen von Tätigkeitsmerkmalen in den Entgeltgruppen von der E2 bis zur E5 und der E7 waren vor allem Höhergruppierungen wegen der Berücksichtigung der Aufstiege entsprechend der alten Vergütungsordnung umzusetzen. In den entsprechenden Entgeltgruppen wurden die Höhergruppierungen auf Antrag bis ins erste Quartal 2013 umgesetzt.

Nach fast zwei Jahren Erfahrung mit der neuen Entgeltordnung sind auch einige gravierende Defizite festzuhalten:

- extreme Konzentration zu vieler Tätigkeitsbereiche in E9 und Vermittlungsprobleme der Differenzierung von großer und kleiner E9
- drastisches Auseinanderfallen von Bewertungen gleicher Tätigkeiten bei Beamten und Beschäftigten (A11 vs. E9)
- fehlende Differenzierung im Bibliotheksbereich (Einheitsbewertung E9 im gehobenen Dienst)
- Verschlimmbesserung der Tätigkeitsmerkmale im IT-Bereich mit den entsprechenden Folgeproblemen bei der Personalgewinnung
- problematische Tätigkeitsmerkmale für Hausmeister.

Hinzu kommen Anwendungsprobleme spezifisch an der HU. Bei einigen Fragestellungen bedarf es recht grundsätzlicher, struktureller Klärungen. Zu solchen Fragen zählen:

Welche Forschungstätigkeiten sind als schwierig zu bewerten? Welche Hervorhebungsmerkmale führen über die Grundeingruppierungen E9 und E13 hinaus? Wie berücksichtigt man bei der Fremdsprachennutzung fachwissenschaftliche Aspekte bei Übersetzungen bzw. redaktionellen Arbeiten? Wie berücksichtigt man pädagogisch-didaktische Aspekte bei technischen Beschäftigten (Ingenieure, Technische Assistenten)? In welchem Maße verstärkt sich das Tätigkeitsmerkmal Selbständigkeit in den Gruppen E5 bis E9, wenn Bereiche strukturell unterausgestattet sind und die jeweiligen Vorgesetzten sich darauf verlassen müssen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die notwendigen Entscheidungen vorbereiten?

Fakultätsreform

Nach einem Grundsatzbeschluss des Akademischen Senates vom 11.06.2013 sollen die Fakultäten durch neue Befugnisse, durch einen neuen Zuschnitt und durch neue Leitungspositionen zu größeren und handlungsstärkeren Komplexen werden als bisher. Die ersten drei vergrößerten Fakultäten (Lebenswissenschaften, Mathematik-Naturwissenschaften, Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaften) sollen im Verlauf des Jahres 2014 durch die entsprechenden Gremienwahlen erkennbar werden. Bei den anderen (z.T. Mono-) Fakultäten ist die Frage des Zuschnitts noch offen. Aus der Perspektive der Beschäf-

tigten haben die Personalräte der Humboldt-Universität eine gemeinsame Tischvorlage in die AS-Sitzung am 09.07.2013 eingebracht. Der Personalrat des Hochschulbereichs hat außerdem die neuralgischen Punkte und notwendigen Bedingungen für eine gelingende Reform in Form einer eigenen Vorlage veröffentlicht (<http://gremien.hu-berlin.de/personalrat/anmerkungen-des-personalrats-hochschulbereich>). Die größten Bedenken betreffen die beabsichtigten neuen dezentralen Managementprozesse (z. B. Personalkostenbudgetierung) vor dem Hintergrund der absehbaren Ressourcenknappheit nach dem Abschluss der neuen Hochschulverträge. Trotz interessanter neuer Akzente – z.B. Konzept einer perspektivischen Berufsplanung – ist vielen Kolleginnen und Kollegen noch nicht überzeugend vermittelt worden, welchen Nutzen die Menschen und ihre Arbeitsbereiche aus dem Reformprozess ziehen könnten. Eine Sondersitzung des Akademischen Senats ausschließlich zum Thema Fakultätsreform findet im Anschluss an die Personalversammlung am 26.11.2013 um 12.30 Uhr statt.

Familiengerechte Hochschule

Seit 2007 beteiligt sich die HU am Wettbewerb um den Titel „Familiengerechte Hochschule“. Die HU hat ihn inzwischen sowohl errungen als auch verteidigt. Die feste Verankerung im Leben der Universität kommt auch durch die Arbeit der „Kommission Familiengerechte Hochschule“ des Akademischen Senats und die Einrichtung des Familienbüros zum Ausdruck. Aktuelle Schwerpunkte sind die Bemühungen um den dauerhaften Standort der HU-Kita und die Arbeit an einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit. Diese soll Regularien für die Nutzung außerbetrieblicher Arbeitsplätze definieren. Ein Hauptpunkt ist z.B. die Abgrenzung zur eigenen Krankheit: Diese schließt Heimarbeit aus. Einen Überblick über die Vielfalt der im Kontext familiengerechte Hochschule bearbeiteten Problemfelder bietet die „GPR-INFO Nr. 15“ (http://gremien.hu-berlin.de/gpr/archiv/2008/info15_2008.pdf) oder auch die Zielvereinbarung für die Jahre 2013 ff. (<http://gremien.hu-berlin.de/familienbuero/familiengerechte-hochschule/zielvereinbarung>) .

Gefahrenzulagen

Der Tarifvertrag über die Zahlung von Zulagen, inklusive der Gefahrenzulagen, stammt aus dem Jahr 1962. (Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c) BAT vom 11. Januar 1962). Dieser Tarifvertrag ist mit der TV-L-Einführung bis zu einer vorgesehenen Neuregelung weiterhin in Kraft. Der Anspruch auf Gefahrenzulage wird ausgelöst, wenn Beschäftigte bei Arbeiten mit gesundheitsschädigenden, ätzenden oder giftigen Stoffen der Einwirkung dieser Stoffe ausgesetzt sind. Einwirkung heißt dabei insbesondere, dass Beschäftigte regelmäßig und länger der Einwirkung von Gefahrstoffen ausgesetzt sind. Dieses wird durch die genutzten Schutzvorrichtungen ausgeschlossen. Eine anspruchsbegründende Einwirkung ist damit aus Sicht der HU ausgeschlossen. Daher wurde in diesem Jahr die Zahlung der Gefahrenzulage eingestellt. Der Personalrat hat mit der Gewerkschaft ver.di Kontakt aufgenommen, um die tarifliche Lage zu klären und die Perspektiven zu diskutieren.

Gefährdungsanalysen

Sie sind Bestandteil der DGUV Nr. 2 (vgl. oben „Arbeitssicherheit“) und seit dem 01.01.2011 für jeden Arbeitsplatz zu erstellen. Sie sollen den jeweiligen Zustand der Arbeitsbereiche mit den spezifischen physischen, aber auch psychischen Belastungen wiedergeben, um so eine gezielte Abstellung von Mängeln zu ermöglichen. Darüber hinaus fließen die Ergebnisse auch in die Berechnung der notwendigen Einsatzzeiten von Betriebsärzten und Arbeitssicherheitsfachkräften ein. In den naturwissenschaftlichen Fakultäten der HU, in denen ein erhöhtes Gefährdungspotenzial zu verzeichnen ist, verfügen fast alle Bereiche über diese Analysen. Sie sind ständig zu aktualisieren und bei turnusmäßigen Begehungen den Fachkräften für Arbeitssicherheit vorzulegen. In einigen Bereichen sind bisher praktisch keine Gefährdungsanalysen vorgelegt worden. Dabei sind die Pflichten mit den jeweiligen Aufgabenübertragungen klar benannt, und es muss dafür Sorge getragen werden, dass die Bereiche ihren Verpflichtungen nachkommen können und auch nachkommen. Nach Auffassung des Personalrats sind Gefährdungsanalysen ein

erster Schritt. Anschließend sind die Ergebnisse zu erörtern und es ist festzulegen, wie, wann und durch wen erkannte Gefährdungen beseitigt werden.

Gesundheitssport

Nach dem Einspruch aus der Personalversammlung 2012 zur Kostenpflichtigkeit des Pausenexpress hat die HU die Zahlungsverpflichtung aufgehoben. Der Pausenexpress ist eine Möglichkeit, Anspannungen aus den täglichen Arbeitsabläufen abzubauen. Mit dem Pausenexpress soll verhindert werden, dass es durch einseitige Arbeiten zu gesundheitlichen Problemen kommt. Es kann z. B. durch Arbeit in sitzender Position zu Verspannungen, Gelenkproblemen oder Rückenproblemen kommen. Diesen Problemen kann mit gezielten Übungen zur Stärkung/Lockerung der betroffenen Skelettmuskulatur entgegengewirkt werden. Die Wirkung stellt sich nicht nach der ersten Teilnahme an dieser gesundheitsfördernden Maßnahme ein. Die beispielhaft genannten Probleme verursachen auch "Ausfallzeiten", die die HU damit verringert oder ausschließt. Für Ihren Bereich bzw. Sie selbst ist die kurze Trainingseinheit kostenfrei, die Kosten werden über die Berufliche Weiterbildung getragen. Weitere Infos: www.zeh.hu-berlin.de/angebot/pausenexpress.html
Rücken Übungen: <https://www3.hu-berlin.de/rueckenfit/>

Hochschulvertrag 2014 – 2017

Im Sommer 2013 wurde der Hochschulvertrag für 2014 bis 2017 paraphiert. Dabei wird ein Zuwachs an Mitteln realisiert, welcher über dem Durchschnittszuwachs von 0,3 % der anderen politischen Ressorts liegt, jedoch eindeutig nicht ausreicht, um den Status Quo der Humboldt-Universität zu finanzieren. Zusätzlich erschwerend muss die Mischung von Landesmitteln mit den finanziellen Zuwendungen aus unterschiedlichen Bundesprogrammen gewertet werden. Da die letzteren bisher nicht über die gesamte Vertragslaufzeit zur Verfügung stehen, sind die finanziellen Rahmenbedingungen mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Mit den bisherigen Hochschulverträgen und der Beteiligung an den unterschiedlichen Wettbewerbsformaten der Forschungs- und Hochschulförderung ist die Humboldt-Universität auch jeweils politischen Forderungen Berlins nachgekommen: überproportionale Erhöhung der Studierendenzahlen, Erfolge im Forschungsbereich, Exzellenzwettbewerb, Hochschulpakt und Qualitätspakt Lehre u.a.m. Es ist schon bemerkenswert, wie das Land Berlin das Erreichen der eigenen politischen Vorgaben bewertet und honoriert.

Für die Humboldt-Universität müsste konkret mit dem Haushalt 2014/15 transparent gemacht werden, welche Auswirkungen die Mindereinnahmen auf die Organisations- und Personalentwicklung der HU haben werden. Die sich abzeichnenden Auswirkungen auf Lehre und Forschung, aber auch auf die Strukturplanung und Fakultätsreform hätten beziffert, analysiert und transparent-nachvollziehbar diskutiert werden müssen. Die erste Diskussion im Akademischen Senat am 19.11.2013 hat jedoch erkennen lassen, dass die verschiedenen Statusgruppen zu wenig Zeit zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Folgen der Unterfinanzierung hatten. Zudem wurde gerügt, dass die entscheidenden schmerzhaften Wahrheiten nicht offen mitgeteilt wurden, sondern sich erst auf Nachfrage sukzessive ergaben. Die zweite Lesung des Haushaltsentwurfs wird am 10.12.2013 im Akademischen Senat stattfinden.

IQB – Institut für Qualitätssicherung in der Bildung

Bedingt durch eine Intervention des Landesrechnungshofes wird das von den Bundesländern getragene Institut für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) aus dem Organisationsgefüge der HU ausgegliedert. Nach zehn Jahren wird das IQB zum 01.01.2014 in ein eigenständiges An-Institut der HU überführt. Die Zusammenarbeit mit der Humboldt-Universität ist über eine Kooperationsvereinbarung geregelt worden. Mit der Ausgliederung werden auch neue Leitungsstrukturen etabliert. Die Geschäfte sollen von zwei wissenschaftlichen und einem kaufmännischem Vorstand geführt werden. Der kaufmännische Vorstand ist bisher nicht ernannt worden, während die zwei wissenschaftlichen Leiter als Vorstand ihre Aufgaben weiterführen werden. Mit der Übernahme der Arbeitgeberfunktion durch den IQB e.V. ergeben sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutliche Veränderungen: Angebote neuer Arbeitsverträge bzw. entsprechende Überleitungsverträge, Wahl eines Betriebsrates,

Neuorganisation der Beziehungen zur HU. Zu regeln war die Weiterführung der VBL - die erforderliche Beteiligungsvereinbarung wird dieser Tage unterschrieben -, das Weitergelten wichtiger Dienstvereinbarungen (bis Betriebsvereinbarungen diese ablösen können) sowie die Fortführung des Status Öffentlicher Dienst z. B. in Versicherungsangelegenheiten. Bis Ende November sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die entsprechenden Vertragsangebote erhalten.

Leistungszulagen

Der § 18 in der Fassung des TV-L HU („Besondere Zahlung im Drittmittelbereich, Leistungszulage und –prämie“) sieht vor, dass Leistungszulagen gezahlt werden können, wenn die Drittmittelzuwendung dies ermöglicht oder die Universität im Fall, dass dauerhaft oder projektbezogen Beschäftigte besondere Leistungen erbringen, entsprechende Mittel zur Verfügung stellt. Bisher hat die HU davon in Einzelfällen bei Drittmittelfinanzierung Gebrauch gemacht. Eine Vorlage über den Umgang mit Leistungszulagen an der HU wird vom Präsidium seit mehr als einem Jahr angekündigt. Nachfragen in Gesprächen mit dem Präsidium haben bis heute kein Ergebnis gebracht.

Personalüberhang – Jahresstatistik

In der Humboldt-Universität ist mit den Kürzungen in den Jahren 2003/04 ein erheblicher Personalüberhang entstanden. Innerhalb von 10 Jahren hat die HU den Personalüberhang deutlich abbauen können, wobei die Zahl der Beschäftigten, für die noch eine dauerhafte Lösung gesucht wird, nicht mehr groß ist.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Überhang									
Wiss. Mitarbeiter		108	91	73	61	47	36	34	24
Sonstige Mitarbeiter		286	248	191	155	124	111	78	76
Gesamt	477	394	339	264	216	171	147	112	100
zu vermittelnde		114	79	73	58	42	40	34	30
Wiss. Mitarbeiter		36	27	21	17	17	14	10	9
Sonstige Mitarbeiter		78	52	52	41	25	26	24	21

Sekretariate und Geschäftsstellen

Die seit 2010 gegründete Arbeitsgruppe Hochschulsekretariat hat am 21.05.2013 und am 20.11.2013 Gespräche mit der Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik geführt. In Ermangelung einer flexiblen und großzügigen Nutzung der tariflichen Vorgaben – im Gegensatz zu anderen Berliner Hochschulen – wurden die Arbeitsvorgänge in Sekretariaten überarbeitet und Frau Dr. Frost übergeben.

Tarifliche Entwicklung im TV-L HU

Im März 2013 wurde die dritte Runde der Tarifverhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und den Gewerkschaften GEW, ver.di, GdP und dbb tarifunion in Potsdam abgeschlossen. Im Ergebnis wurden Tarifsteigerungen und die Urlaubsdauer vereinbart. Die ebenfalls auf der Tagesordnung stehende Eingruppierung im Lehrkräftebereich an Schulen, aber auch an Hochschulen konnte zu keinem Abschluss gebracht werden. Auch für die Frage nach dem Umgang mit Befristungen konnte keine befriedigende Antwort gefunden werden.

Die wichtigsten Punkte sind:

- Die Gehälter wurden rückwirkend zum 1. Januar 2013 um 2,65 Prozent und werden zum 1. Januar 2014 um weitere 2,95 Prozent erhöht.
- Ab 2013 bekommen alle Beschäftigten unabhängig vom Alter 30 Tage Urlaub im Jahr.

Für die Humboldt-Universität wurden die Tarifsteigerungen modifiziert umgesetzt, weil es auf Grund der Berliner Angleichungssystematik 2013 noch eine 3-Monatsverzögerung in der Tarifierhöhung gab. Ab 2014 gibt es bei Tarifierhöhungen keine Abweichung von der Ländervereinbarung mehr. Die nächste Steigerung erfolgt daher am 01.01.2014. Zusätzlich sind in Berlin die Tabellenwerte jeweils um 0,5 % gegenüber dem Länderniveau anzuheben, so dass ab 2014 98 % erreicht werden.

Zwei weitere Tarifentwicklungen stehen an der HU noch aus. Einerseits ist durch den Wiedereintritt des Landes Berlin redaktioneller Änderungsbedarf bei den Hochschultarifverträgen entstanden. Die entsprechenden Anpassungen werden unproblematisch mit den Gewerkschaften abgestimmt. Der zweite Punkt geht auf die HU-spezifische Regelung im §16 TV-L HU für die Erfahrungsstufen zurück. Nachdem die Erfahrungen diskutiert worden sind, muss jetzt mit den Gewerkschaften über die erforderlichen tariflichen Anpassungen abschließend verhandelt werden.

TV-L HU - Änderungen § 16 – Erfahrungsstufen

Bei Inkrafttreten des TV-L HU sind spezifische Regelungen speziell zu den Erfahrungsstufen im § 16 vereinbart worden, welche nach zwei Jahren zu evaluieren waren. Im Ergebnis haben sich einige Regelungen bewährt – einheitliche Regelungen für alle Beschäftigten, egal ob wissenschaftlich oder im nichtwissenschaftlichen Bereich tätig, Öffnung für Erfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes. Andere Festlegungen wie eine Unterbrechungszeit von 18 Monaten, die davor liegende Berufserfahrungen unberücksichtigt lässt, führen im Zusammenspiel mit den bisher bestehenden Regelungen bei den förderlichen Zeiten zu nicht vermittelbaren Ergebnissen: Langjährige Erfahrungen führen z.B. wegen ausländischer Stipendien oder Verdienstzeiten ohne Arbeitsverhältnis (z.B. Lehraufträge) zur Erfahrungsstufe 1 wie bei Berufsanfängern. Im Tarifgespräch am 30.10.2013 sind die verschiedenen problematischen Effekte diskutiert und von beiden Seiten Lösungsmöglichkeiten vorgestellt worden. Die Gewerkschaften haben der HU nach Beratung in der Tarifkommission angeboten, neben der weiteren betrieblichen Ausgestaltung von förderlichen Zeiten, tarifliche Lösungen zu vereinbaren.

Überlastung

„Überlastungsanzeigen“ sind seit vielen Jahren Thema an der HU. Überlastung und Überforderung haben in der Regel nichts mit individueller Leistungsschwäche und Unfähigkeit zu tun, sondern sind auf ständiges Abverlangen zusätzlicher Leistungen zurückzuführen. In den meisten Fällen liegt gegenüber den zu bewältigenden Arbeitsaufgaben und –abläufen eine nicht ausreichende Personal- und Sachausstattung zugrunde. Wer für sich feststellt, dass er seine Arbeit nicht mehr in der erforderlichen Sorgfalt erledigen kann oder gar nicht mehr schafft, sollte dem Arbeitgeber seine Überlastung anzeigen. Dies dient dem Nachweis, dass dem Arbeitgeber unhaltbare Zustände (z. B. dauernder Personalmangel) bekannt waren. Auf der anderen Seite gilt das Dokument auch als Schutz vor möglichen Haftungsansprüchen. Die Pflicht zur Darstellung einer Überlastungssituation leitet sich aus den sogenannten arbeitsvertraglichen Nebenpflichten ab (BGB §§ 611, 242). Danach haben Beschäftigte eine Mitwirkungspflicht und sind daher verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden oder voraussehbaren Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen und auf z.B. organisatorische Mängel, Überschreiten der zulässigen Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) aufmerksam zu machen. Wie die Beschäftigten verpflichtet sind, auf entsprechende Situationen aufmerksam zu machen, ist jedoch immer der Arbeitgeber in der Pflicht, wirksame Abhilfe zum Abbau der Belastung und zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben zu schaffen. In der Praxis muss erwartet werden, dass jeweils zeitnah den Ursachen nachgegangen wird. Ohne nachhaltige Abhilfen führt die Überlast letztlich zur Verschärfung der Situation, zur „inneren Kündigung“ und zu Erkrankungen.

VBL-Befreiung bei befristeten MitarbeiterInnen

Für die Beschäftigten wird zunehmend die Frage bedeutsam, in welcher Form eine zusätzliche Altersvorsorge die gesetzliche Rente ergänzen kann. Auf der Ebene der betrieblichen Altersvorsorge hat nun die „Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)“ auf die Tatsache reagiert, dass die Kolleginnen und Kollegen an Universitäten oftmals befristet beschäftigt sind und daher die erforderliche Mindestzeit von 60 Beitragsmonaten nicht erfüllen können. In der Vergangenheit hatte das zur Folge, dass lediglich ein ungünstiger anteiliger Versorgungsanspruch erwachsen konnte oder dass die Beschäftigten von der Möglichkeit Gebrauch machten, auf die ratsame Zusatzversorgung ganz zu verzichten. Für befristet tätige wissenschaftliche Beschäftigte ohne frühere Versicherungszeiten besteht jetzt die Möglichkeit der kapitalgedeckten Versicherung VBLextra. Für die volle Rentenleistung ist hier keine sogenannte Wartezeiterfüllung erforderlich. Die garantierten Leistungen sind jedoch seit 2012 geringer als in der regulären Versicherung (VBL-klassik). Wenn eine Aussicht auf insgesamt 60 Beitragsmonate besteht (durch mögliche Vertragsverlängerungen oder durch andere Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst) ist eine Befreiung von der VBLklassik daher kaum ratsam (http://www.vbl.de/de/app/media/resource/_h6iul55h.html).

Verschiebung der Auszahlung der Gehälter

Der Zeitpunkt der Zahlung der Gehälter ist tarifvertraglich geregelt. Seit 2003, noch unter BAT-Bedingungen, konnte der Zahltag vom 15. des Monats auf das Monatsende verschoben werden. Die HU war daran durch den „rechtzeitigen“ Austritt aus den Arbeitgeberverbänden bis 2010 tariflich gehindert. Im TV-L ist der Zahltag das Monatsende. Außerdem ist festgehalten, dass Arbeitgeber, die bisher keine Umstellung vorgenommen haben, dies jeweils im Dezember eines Jahres umstellen können. Die HU hat bis 2011 keine Umstellung vorgenommen, weil die Jahreszuwendung auf max. 640 € begrenzt war und damit als gewisser Ausgleich für die Verschiebung nicht wirksam werden konnte. Die HU hat sich nach Inkrafttreten der ungekürzten Zahlung der Jahressonderzuwendung (Weihnachtsgeld) zum stufenweisen Verschieben des Zahltags entschlossen: Der Zahltag verschiebt sich vom jeweils 15. auf den 19.12.2013 im Dezember 2013, auf den 23.01.2014 im Januar 2014, auf den 26.02.2014 im Februar 2014 und ab März 2014 zum letzten Bankarbeitstag des Monats.

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

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

<http://www.bb-verdi.de>

<http://www.gew-berlin.de>