

PERSONALVERSAMMLUNG 2018

20. November, 9.00 Uhr



Personalratsinfos A – Z

Liebe Kolleg*innen,

mit unserem jährlichen A-Z legen wir Ihnen Informationen zu einigen Themen vor, die entweder in der Arbeit des Personalrates 2018 eine größere Rolle gespielt haben oder deren Relevanz aus den Vorjahren noch aktuell nachwirkt. Nachfragen beantworten wir gern.

2/3 Minimum - Akademischer Senat empfiehlt Mindeststandards

In seiner Sitzung am 10.07.2018 hat der Akademische Senat der Universitätsleitung für den Bereich des wissenschaftlichen Personals u.a. die Schaffung von Mindestbeschäftigungsumfängen empfohlen. Der Vizepräsident für Haushalt, Personal und Technik hat am 13.08.2018 mitgeteilt, dass der Beschluss ungeachtet seines empfehlenden Charakters von der Universitätsleitung respektiert und umgesetzt wird und hat den Bereichen auferlegt, Personalanträge dementsprechend zu gestalten. Überdies ist die bedarfsgerechte Erhöhung des Anteils von Dauerstellen geplant und es wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die eine eigene Mittelbau-Karrierperspektive neben der Professur diskutieren wird. Die Anwendung der Regelung zu den Mindestbeschäftigungsumfängen wird planmäßig nach 3 Jahren evaluiert.

Die Inhalte des Beschlusses im Einzelnen:

- Promovierenden werden grundsätzlich Arbeitsverträge mindestens im Umfang von 2/3 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten.
- Promovierten wird grundsätzlich der volle Beschäftigungsumfang angeboten.
- Daueraufgaben in Lehre und Forschung sollen durch Dauerstellen abgedeckt werden. Daher unterstützt die HU die Fakultäten und Institute dabei, den Anteil von Dauerstellen bedarfsgerecht zu erhöhen. Zu diesem Zweck waren die Institute und Fakultäten aufgefordert, bis November 2018 mitzuteilen, welche Arten von Daueraufgaben aktuell in Lehre und Forschung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wahrgenommen werden, wo weiterer Bedarf besteht und welche darüber hinausgehenden neuen Daueraufgaben (z.B. Forschungscoordination, Internationalisierung usw.) künftig von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen übernommen werden sollen.
- Zur Frage der Einrichtung einer neuen Kategorie von Dauerpositionen des wissenschaftlichen Mittelbaus an der HU soll ab November 2018 eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Kommission Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (FNK) und der Entwicklungsplanungskommission (EPK) unter Beteiligung des Personalrates, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung mit dem Ziel einer ergebnisoffenen Diskussion gebildet werden.

Den Beschlüssen des Akademischen Senats wurde – entgegen dem ursprünglichen Antragstext aus der Statusgruppe Mittelbau – eine weitreichende Ausnahmeregelung hinzugefügt: Obwohl als Regelfall postuliert („grundsätzlich“), können die Antragstellenden vom Mindestumfang abweichen. Deren Begründung stellt derzeit die abschließende Entscheidung dar.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Bereits vor zwei Jahren trat an der HU die Dienstvereinbarung zur Umsetzung der Vorschrift Nr. 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung in Kraft (Amtliches Mitteilungsblatt der HU Nr. 37/2016). Sie regelt die Einsatzzeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit (FaSi) und Betriebsärzt*innen neu. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind im Referat Arbeits- und Umweltschutz der Technischen Abteilung organisiert. Ebenfalls Ende 2016 ist die Novelle zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung (BGBI I S. 2681) in Kraft getreten, deren Änderungen die Verbesserung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen für die Beschäftigten zum Ziel hat, u.a. indem psychische Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden und indem Bildschirmarbeitsplätze oder die Pflicht zur regelmäßigen Unterweisung der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Seit dem 01.01.2018 gilt das neue Mutterschutzgesetz ebenso für Studentinnen und Praktikantinnen. Ziel des Gesetzes ist es, die Gesundheit von Schwangeren, stillenden Müttern und ihrer Kinder am Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Geburt und während des ersten Jahres Stillzeit zu schützen. Zugleich soll es Studentinnen ermöglichen, in dieser Zeit ihr Studium ohne gesundheitliche Gefährdung ihrer selbst oder ihrer Kinder fortzusetzen und Benachteiligungen im Studium entgegen zu wirken. Ein Überblick zu diesen Regelungen findet sich in der HU-Information Nr. 3/2018.

Obwohl diese Vorschriften nicht mehr ganz neu sind, erleben wir im Alltag noch viele offene Punkte in der Umsetzung.

Die HU hat sich das Ziel gesetzt, den Schutz der Gesundheit aller Universitätsbeschäftigten permanent zu optimieren sowie allen Beschäftigten Maßnahmen einer aktiven Gesundheitsförderung anzubieten. Die Umsetzungen und Ergebnisse dieser Regelungen sind oft erst im gemeinsamen Prozess mit den Beschäftigten zu gestalten. So sind z.B. Begehungen der Arbeitsplätze ein wichtiger Baustein in der Arbeitssicherheit, um Unfallgefahren und Belastungen von Beschäftigten und sich daraus ergebende gesundheitliche Gefährdungen zu erkennen. Etwaige Mängel werden dokumentiert, notwendige Schutzmaßnahmen aufgezeigt und im besten Falle zeitnah umgesetzt. Hier mangelt es an der HU leider häufig an der Umsetzung der aufgezeigten Maßnahmen. Der Personalrat wird diese Pflicht des Arbeitgebers weiterhin verstärkt kontrollieren und auf etwaige Verzögerungen in der Umsetzung hinweisen.

Zum Thema Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz bietet der Hochschulsport individuelle Kurse an: dazu gehören u.a. ebenso Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit wie laufende Gesundheitskurse (z.B. Business Yoga, Rückenfit, Pausen-Express). Dieses Paket an Kursen ist ein guter Baustein, aber eben nur ein kleiner, der durch weitere Maßnahmen im Gesundheitsschutz ergänzt werden muss.

Eine Möglichkeit, sich einen halben Tag mit diesem Thema ausgiebig zu beschäftigen, bietet der Tag der Gesundheit (in vorheriger Absprache mit dem/der Vorgesetzten gilt die Anwesenheit als Arbeitszeit). Seit 2016 gibt es den Gesundheitstag nun endlich wieder am 22.11.2018, dieses Jahr mit dem Motto „Alles in Balance. Gesund im Wandel“. Inhaltlich schließt dieser Gesundheitstag mit einem Aktivparcours und zahlreichen Experten/innen im Diagnostikbereich an den vorherigen an, geht es doch vorrangig um die individuelle Förderung, um die eigene Standortbestimmung und den bewussten Umgang mit der Gesundheit am Arbeitsplatz für die Beschäftigten, Führungskräfte und Studierenden.

Ganz konkret wurden viele Beschäftigte 2018 mit zwei länger andauernden Situationen im Arbeitsalltag konfrontiert: anhaltende Hitze am Arbeitsplatz sowie andauernde Bauarbeiten im laufenden Betrieb. Und sie standen vor der Frage: Was ist zu tun? Und insbesondere: Wer ist wofür verantwortlich?

Insgesamt sollen Rechte und Pflichten der verschiedenen Akteure in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einander so ergänzen, dass ein engmaschiges Netzwerk unterschiedlicher Verantwortlichkeiten zum bestmöglichen Schutz besteht. Konkret ist die Hochschulleitung in der Organisationsverantwortung, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal in Organisations- und ggf. Fachverantwortung, ebenso Betriebsärzt*innen und FaSi, gesetzliche Beauftragte sowie alle Führungskräfte/Vorgesetzte/Hochschullehrer*innen sowie Interessenvertretungen mit dem Recht auf u.a. Information, Vorschläge und Maßnahmen der Dienststelle zu kontrollieren, zu überwachen und mitzubestimmen.

Die HU hat mit der "Verwaltungsanweisung über Verfahren und Zuständigkeiten zur Umsetzung von Rechtsvorschriften des Arbeits-, Gesundheits- und des Umweltschutzes" an der HU (Amtliches Mitteilungsblatt Nr. 32/2010) detailliert geregelt, wer im Arbeitsschutz was zu tun hat. Hierzu gilt es, alle Verantwortung tragenden Personen bei Dienstantritt über die anzuwendenden Vorschriften und Rechte und Pflichten zu informieren, so dass diese Aufgaben im Alltag adäquat und angemessen von ihnen wahrgenommen werden können. Die Unfallkasse Berlin überwacht die Durchführung des Arbeitsschutzes an den Berliner Hochschulen und wird dazu künftig verstärkt beratend und präventiv orientiert tätig sein.

Wie beim Beispiel Baumaßnahmen im laufenden Betrieb sind Informationen an die Nutzer*innen vor Baubeginn grundsätzlich gut, dennoch für sich allein leider unzureichend, wenn der weitere Ablauf unklar bleibt und Gefährdungen nicht erfasst, sinnvolle Maßnahmen nicht aufgezeigt werden. Bisher fehlte es vorab ganz klar daran, wie in der angegebenen Zeit die Belastungen und ggf. Nutzbarkeit der Arbeitsstätten der Beschäftigten zu bewerten sind und welche Maßnahmen ergriffen werden (Grundpflicht des Arbeitgebers, Gefährdungsbeurteilung, §§ 3,5 ArbSchutzG).

Der Personalrat empfiehlt: Der oder die Vorgesetzte oder Verwaltungsleiter*in fordert bei Kenntnis von Ereignissen, die Auswirkungen auf Arbeitsstätten, Arbeitssicherheit und Gesundheit haben könnten, die Beurteilung der Auswirkungen vorab ein. Hier gilt bereits Gefährdung (also die Möglichkeit einer Gefahr) als Maßstab, aktiv zu werden und zeitnah konkret die Beurteilung zu fordern, Festlegung und Einleitung geeigneter Maßnahmen umzusetzen (bei den Betriebsärztinnen, und unter Einbezug der Leitung der Technischen Abteilung, FaSi, mit Beteiligung des GPR bzw. PR HSB). Weiterhin sind konkrete Informationen vor jedem Schritt an die nutzenden Bereiche mit Auswirkungen auf Arbeitsstätte und Gesundheit notwendig sowie zuständige Ansprechpersonen, die im Notfall und bei unvorhergesehenen Ereignissen kontaktiert werden können. Wie so oft, sieht die Realität dann trotz bester Planung und Organisation anders aus. Wenn also doch jemand z.B. in Staub, Lärm, Hitze, Kälte etc. arbeiten sollte, dann ist der oder die Vorgesetzte sofort zu informieren und ggf. die Betriebsärztin, FaSi etc. vor Ort konkret hinzuzubitten. Jede/r Beschäftigte hat die Pflicht, festgestellte Verstöße, Gefährdungen etc. der oder dem Vorgesetzten zu melden und ggf. das Referat für Arbeits- und Umweltschutz zu informieren und weiterhin insbesondere sich selbst zu schützen und somit auch die Pflicht, gesundheitsgefährdende Situationen nicht nur anzuzeigen, sondern sich selbst aus der Gefahrenzone zu begeben.

Weiterhin kann es im Arbeitsleben zu Situationen kommen, in denen zusätzliche Faktoren die Gesundheit und Arbeitssicherheit beeinflussen wie zunehmende Arbeitsverdichtung (s. Stichwort Überlast) oder psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Wenn es das Angebot zur psychischen Gefährdungsbeurteilung im Bereich gibt, kann nur die (freiwillige) Teilnahme der Beschäftigten einen vertieften detaillierten Einblick in die jeweilige Arbeitssituation vor Ort geben. Sie stellt die Grundlage dar für die Ableitung von Maßnahmen, um hier zu einer Verbesserung der Arbeitssituation zu gelangen. Zögern Sie nicht, darauf aufmerksam zu machen und den Personalrat als Interessenvertretung einzubeziehen. Weitere Themen rund um den Komplex Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Ansprechpersonen finden Sie auf den Seiten der Technischen Abteilung unter: www.ta.hu-berlin.de/au

Beamte

Senat schafft Kostendämpfungspauschale im Beihilferecht ab

Die Kostendämpfungspauschale im Beihilferecht ist rückwirkend zum 1. Januar 2018 abgeschafft worden. Ein entsprechender Antrag der Regierungsfractionen zum Gesetz über die Haushaltsumsetzung wurde im Einvernehmen mit dem Senat beschlossen. Näheres können Sie der veröffentlichten Pressemitteilung der Senatsverwaltung für Finanzen entnehmen (Nr. 18-007 vom 19.04.2018).

Besoldung

Eine planmäßige Besoldungserhöhung um 3,2 % erfolgte zum 1. August 2018.

Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“)

Die jährliche Sonderzahlung (sog. Weihnachtsgeld) von derzeit 640 Euro für die aktiven Beamten*innen wurde 2018 bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 9 auf 1.300 Euro und ab der Besoldungsgruppe A 10 auf 900 Euro im Jahr 2018 angehoben. Versorgungsempfänger*innen erhalten jeweils den hälftigen Betrag (Quelle: berlin.de).

Datenschutz – Europäische Datenschutz-Grundverordnung

Seit dem 25. Mai 2018 gilt die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Diese bildet zusammen mit dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) 2018 nunmehr die Grundlage für den Datenschutz in Deutschland. Nach § 26 Abs. 1 BDSG darf die Dienststelle nur diejenigen Beschäftigungsdaten verarbeiten, die für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und verhältnismäßig sind. Auf Antrag ist die Dienststelle den Beschäftigten gegenüber auskunftspflichtig, welche Daten zur Person gespeichert und verarbeitet werden. Dies umfasst insbesondere folgenden Daten:

- die zu seiner/ihrer Person gespeicherten Daten sowie deren Herkunft,
- die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, an die die Daten weitergegeben werden,
- den Zweck der Speicherung.

Demnach sind alle personenbezogenen Daten unverzüglich von der Dienststelle zu löschen, sobald die Daten für den ursprünglichen Verarbeitungszweck nicht mehr notwendig sind bzw. die betroffene Person ihre Einwilligung widerrufen hat.

ExStra

In der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder zur Stärkung der Spitzenforschung an den Universitäten in Deutschland sind die Entscheidungen über die künftigen Exzellenzcluster gefallen. Aus 88 Förderanträgen wurden insgesamt 57 Exzellenzcluster zur Förderung ausgewählt.

Berlin hatte mit Blick auf einen eventuellen Verbundantrag der HU mit FU, TU und Charité in der Förderlinie Exzellenzuniversitäten eine Mindestzahl von drei bewilligten Exzellenzclustern erhofft. Am Ende sind von den 9 beantragten Clustern 7 bewilligt worden. Ein gemeinsamer Verbundantrag wird im Dezember 2018 eingereicht.

Der Personalrat begrüßt die Erfolge in den Initiativen, gleichzeitig sind damit auch enorme Herausforderungen verbunden. Die umfangreiche personelle Ausstattung der nun auslaufenden Cluster ist in einer Vielzahl von Fällen mit einem Ausscheiden der Beschäftigten aus der HU verbunden. Die neuen Cluster hingegen müssen wiederum schnell zahlreiche bewilligte Stellen besetzen. Im Zuge der Verbundantragstellung werden wahrscheinlich bestimmte Querschnittsaufgaben zwischen den beteiligten Einrichtungen zentralisiert. Ein solches Outsourcing darf unter keinen Umständen zu Verschlechterungen in den Beschäftigungsverhältnissen und der Kontrolle durch Personalvertretungen führen. Der Personalrat wird die Antragstellung und die weiteren Entwicklungen daher weiterhin aufmerksam und kritisch begleiten.

E 9 - groß und klein

Beschäftigte interessieren sich beim Thema Bezahlung oft in erster Linie für die Entgeltgruppe. Die Unterschiede zwischen den Erfahrungsstufen sind aber oft deutlich größer als zwischen den Entgeltgruppen. Genaues Hinsehen erfordert besonders die Entgeltgruppe 9, die bei der Überleitung aus dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und aus dem Manteltarifvertrag der Arbeiter (MTArb) geradezu als Sammelbecken von Tätigkeiten entstanden ist. Einige davon wurden in die reguläre E 9 mit damals 5 Erfahrungsstufen und regulären Stufenlaufzeiten übergeleitet, andere in die E 9 mit verlängerten Stufenlaufzeiten und einem Endpunkt schon in Stufe 4. Im Laufe der Jahre kam hierfür die inoffizielle Bezeichnung "kleine E 9" auf. Mit der Tarifrunde 2017 wurde nun für diese kleine E 9 eine Zulage auf die Stufe 4 eingeführt, die nach 5 Jahren in Stufe 4 erreicht wird. Das entspricht dem Wesen nach einer gesonderten Erfahrungsstufe 5 (auch „Stufe 4+“ genannt). Dieser Sonderfall einer Entgeltgruppe wurde nun offiziell als E 9k aufgenommen. Im Rahmen der Tarifeinigung vom 17. Februar 2017 war vorgesehen, die Stufe 4+ nur für Beschäftigte zu gewähren, deren Tätigkeitsmerkmale ehemals dem BAT zugehörten. Dies wurde im Rahmen der Redaktionsverhandlungen auf Tätigkeitsmerkmale aus dem MTArb (bzw. EGO Teil III) mit Wirkung zum 01.01.2018 ausgedehnt. ("In der Entgeltgruppe 9 mit besonderer Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder von sieben Jahren in Stufe 3 erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 4 um 53,41 € bzw. um 106,81 € ab 01.10.2018.")

Vergleich der Stufenlaufzeiten E 9 mit E 9k

Entgeltgruppe	Stufe					
	1	2	3	4	5	6
E 9 groß	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
E 9 klein (E 9k)	1 Jahr	5 Jahre	9 Jahre	5 Jahre		–

Der Personalrat konnte mit der Dienststelle 2017 vereinbaren, dass in Stellenausschreibungen der HU kenntlich gemacht wird, um welche Fallgruppe der E 9 es sich handelt.

Allgemein wird erwartet, dass in den nächsten Jahren die E 9 - wie bereits im TVöD geschehen - grundsätzlich aufgeteilt wird.

Neuregelung Entgeltgruppe 9 im TVöD

Stufe	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
E 9c (groß)	3099.42	3349.91	3637.10	3888.65	4214.62	4392.69
E 9b (groß)	2865.63	3126.71	3273.66	3685.60	3975.34	4245.23
E 9a (klein)	2818.96	3049.32	3234.09	3647.35	3739.87	3975.66

Hochschulvertrag 2018-2022 und Gute Arbeit

Über die Inhalte des im Januar 2018 in Kraft getretenen Hochschulvertrags hatte der Personalrat des Hochschulbereichs bereits im letzten Jahr berichtet. Gemeinsam mit den Personalräten der anderen Berliner Universitäten und der Berliner Hochschulen begleitet der Personalrat des Hochschulbereichs die Arbeit der Senats-Arbeitsgemeinschaften im Vorfeld der angestrebten Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes kritisch und konstruktiv. Diese AGs sind aktuell die AG „Demokratische Hochschule“, deren Arbeit mit einem Abschlussbericht Ende 2018 bzw. im Frühjahr 2019 endet sowie das in Gründung befindliche Forum „Gute Arbeit an den Hochschulen“.

Die im Hochschulvertrag verankerte (weitere) Erhöhung der Ausbildungskapazitäten im Lehramt stellt die lehrkräftebildenden Bereiche der HU bereits seit dem WiSe 2015/16 vor erhebliche Herausforderungen. Der Aufbau der entsprechenden Strukturen (inklusive zahlreicher Dauerstellen) ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Mit dem Aufwuchs verbundene Probleme sind nicht gelöst (Lehrraumkapazität und -qualität, Erreichung von Absolvent*innenzahlen, Qualität der Lehrkräftebildung, Prävention von Studienabbruch).

Das Aufwuchskonzept im Bereich Lehramt der HU konkret:

	Verg.-Gr.	Anzahl	Regellehrverpflicht.	Deputat	Kosten 2022
<i>Wissenschaftliches Personal</i>					
Professur	W2/W3	5,0	9 LVS	45 LVS	595.340 €
Professur	W2/W3	2,0	9 LVS	18 LVS	-
Juniorprofessur	W1	1,0	5 LVS	5 LVS	69.703 €
Juniorprofessur	W1	4,0	5 LVS	20 LVS	-
Wiss. Mitarb. Qualifikationsstelle (befristet)	E13	6,3	4 LVS	25 LVS	540.066 €
Wiss. Mitarb. Funktionsstelle (§110(2) BerlHG)	E13	33,5	8 LVS	268 LVS	2.888.107 €
Wiss. Mitarb. Lehre (§110a BerlHG)	E13	8,6	14 LVS	121 LVS	745.068 €
Lehrkraft für besondere Aufgaben	E13	23,8	16 LVS	380 LVS	2.047.429 €
Summe wissenschaftliches Personal		84,2		882 LVS	6.885.713 €
<i>Nichtwissenschaftl. Personal/Sonstiges</i>					
Studentische Beschäftigte (40 Std.)	SHK	16,5			121.358 €
Infrastruktur PSE	E13	1,0			86.135 €
IT	E11	1,0			83.366 €
Prüfungsbüro, Praktikumsbüro, Lehrplanung	E9	2,5			160.805 €
Sekretariat	E6	3,0			162.582 €
Sachmittel und Mieten					1.015.664 €
Summe Sonstiges		7,5			1.629.909 €

Humboldt gemeinsam – SAP-Einführung

Mit dem Projekt „humboldt gemeinsam“ soll ein einheitliches ERP-System an der HU mit Ziel umgesetzt werden, auf operativer Ebene die Administration bereichsübergreifender Prozesse besser zu strukturieren und damit zu erleichtern.

Nach Abschluss der Projektstudie sollte noch eine Reihe offener Fragen durch die Steuergruppe und die UL entschieden werden. Ob dieser Prozess abgeschlossen ist, ist derzeit nicht ersichtlich.

Im Rahmen des Bieterverfahrens für die Implementierung des Systems hat sich ein Bewerber durchgesetzt. Leider konnte dieses Verfahren trotzdem noch nicht endgültig abgeschlossen werden. Ein Interessent hat gegen das derzeitige Vergabeverfahren Beschwerde eingelegt und das Gericht angerufen. Es geht dabei um die Frage, ob die Ausschreibung beschränkt auf SAP erfolgen durfte bzw. die Entscheidung für den Kauf der Lizenzen für SAP auch einer Ausschreibung bedurft hätte. Die Entscheidung in diesem Verfahren steht für November 2018 an. Damit wird der Zeitplan für die Implementierung von SAP noch ambitionierter als er vorher schon gewesen war.

Lehrraumsituation

Nicht erst die eingegangenen Verpflichtungen im Bereich der Lehrkräftebildung haben in den vergangenen Jahren erhebliche Aufwüchse der Studierendenzahlen zur Folge gehabt. In den bisherigen Steigerungen (zum Beispiel im Grundschullehramt um bis zu 500 %) sind unter Verweis auf noch vorhandene Kapazitäten die Lehrräume völlig ausgeklammert worden. Richtig ist jedoch, dass sich zum Beispiel für die Standorte in Mitte nicht ohne weiteres freie Räume finden lassen – wenngleich diese über alle Standorte der HU hin gesehen rein rechnerisch noch vorhanden wären. Richtig ist auch, dass zum Beispiel das von den Aufwüchsen im Lehramt besonders betroffene Institut für Erziehungswissenschaften bisher in großen Umfang Lehre im Lehrraumgebäude Invalidenstraße 110 anbietet. Der für die Universität kaum vorzeigbare Bau vermittelt Studierenden unweigerlich das Gefühl, ihre Unterbringung genieße keine hohe Priorität, und auch für die Kolleg*innen in der Lehre ist dieses Gebäude oft schlicht eine Zumutung. Schon mehrfach wurde zugesagt, Lehrveranstaltungen müssten künftig in diesem Gebäude in seinem jetzigen Zustand nicht mehr stattfinden. Ob dieses Versprechen nach dem WiSe 2018/19 nun endlich in die Tat umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.

Große Vorlesungen im Lehramt kann die HU aber schon heute nicht mehr in eigenen Räumen abhalten. Im Fach Sport fehlen überdies nicht nur Seminarräume, hier gibt es sogar eine klaffende Lücke bei den Sportanlagen. Der Personalrat vermisst ein Konzept der Dienststelle zur Lösung dieses Problems.

Rente

Rente mit 63

Seit 2012 gibt es die „Altersrente für besonders langjährige Versicherte“. Diese ermöglicht, dass Personen, die mindestens 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert waren, schon mit 63 Jahren ohne Abschläge in die Rente gehen können. Dies gilt aber nur für Versicherte, die vor 1953 geboren sind. Ab dem Geburtsjahr 1953 steigt die Altersgrenze wieder schrittweise auf 65 Jahre an. Die Antwort auf die Frage „Welche Zeiten werden angerechnet“ u.a. finden Sie unter:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/Allgemeines/FAQ/rv_leistungsverbesserungsgesetz/140212_faq_rente_mit_63.html

Flexirente - Flexibler Übergang in die Rente

Mit den Regelungen des TV-L HU endet ein Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Ganz starr ist diese Regelung allerdings nicht mehr, da die Übergänge in die Rente per Bundesgesetz 2014 und 2016 flexibilisiert wurden. Das Flexirentengesetz von 2016 bietet Anreize, 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.

www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2016/09/2016-09-14-flexirente.html

Der Personalrat hat Weiterbeschäftigungen über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus immer dann beanstandet, wenn interessante (Aufstiegs-) Positionen für qualifizierte Kolleg*innen dadurch länger blockiert werden. Andererseits erreicht der vielbeschworene Fachkräftemangel mit zunehmender Deutlichkeit auch die HU, weshalb die Beschäftigung von berenteten Personen in einigen Berufen zunehmen wird. Der Personalrat hat einen Katalog von Kriterien und Konstellationen mit dem Ziel erarbeitet, gemeinsam mit der Dienststelle eine transparente Regelung zu vereinbaren, die die Erörterung von Einzelfällen ersetzt.

Strukturplan 2018 und die Folgen

Verschiedentlich hat der Personalrat auf die Folgen der Exzellenzinitiative und auf die professorale Ausrichtung der Strukturplanung zu Lasten der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der Beschäftigten aus Technik, Service und Verwaltung hingewiesen, zuletzt im A-Z 2017 unter „Strukturdiskussion“. Die Fortschreibung all dessen im Strukturplan 2018 wird sich als besonders ungesund und folgenschwer erweisen, weil im Anschluss für die nächsten drei Jahre kein neuer Strukturplan erstellt werden muss. Professuren, Drittmittelprojekte und Kooperationen mit externen Partnern auf der einen Seite sowie die erforderliche Ausstattung mit Administration und Technik auf der anderen Seite sind in ein

Missverhältnis geraten, das sich nicht beliebig weit treiben lässt. Die Anzeichen mehren sich, dass die Belastungsgrenze für die HU als Organismus bereits erreicht ist: Beschäftigte resignieren oder werden krank, neue Kolleg*innen verlassen die HU nach kurzer Zeit wieder, und Berufungen scheitern zunehmend daran, dass Wissenschaftler*innen nicht unter HU-Bedingungen tätig werden möchten. Dies ist keine Schwarzseherei des Personalrates, sondern die Wiedergabe von Beiträgen aus dem Akademischen Senat und der Entwicklungsplanungskommission.

Sudentische Beschäftigte und der TV-L HU

Zwischen der Universitätsleitung und dem Personalrat der studentischen Beschäftigten (PRStudB) schwelt seit einiger Zeit ein Konflikt über die Einsatzmöglichkeiten studentischer Hilfskräfte in der Universität. Im Kern geht es dabei um die Auslegung von § 121 BerlHG. Diese Norm beschreibt die Einsatzmöglichkeiten studentischer Hilfskräfte. Die Universität hat bisher eine sehr weite Auslegung vertreten und auch Stellen in der UB, dem CMS oder der zentralen und dezentralen Verwaltung als unmittelbar wissenschaftsunterstützend angesehen. Nunmehr ist aber durch zwei Entscheidungen, einmal durch das LAG Berlin in einer Klage einer studentischen Mitarbeiterin, die im CMS beschäftigt war, und durch die Einigungsstelle für die Besetzung einer Stelle mit überwiegend Verwaltungsaufgaben, klargestellt, dass studentische Hilfskräfte in Berlin nur in unmittelbarer Unterstützung der Wissenschaft tätig werden können. Damit stehen nur noch Stellen an Lehrstühlen, als Tutoren oder in der studentischen Fachberatung für studentische Hilfskräfte mit Bezahlung TV Stud II/III zur Verfügung.

Inzwischen ist der Streit zwischen der UL und dem PRStudB eskaliert. Zum 01.10.2018 entschied die Dienststelle, dem PRStudB nur noch Anträge über Stellen vorzulegen, die der unmittelbaren Wissenschaftsunterstützung zuzuordnen sind. Nicht nur Neueinstellungen, sondern auch Verlängerungen von Stellen in der UB, dem CMS und den Verwaltungen der Universität waren von dieser gravierenden Einschränkung betroffen. Für eine nicht unerhebliche Anzahl von studentischen Hilfskräften führte dies zu einer sehr kurzfristigen Beendigung ihrer Beschäftigung und damit zum Verlust ihrer finanziellen Lebensgrundlage.

Die UL hat angekündigt, sich um eine „Klarstellung“ im BerlHG zu den Beschäftigungsmöglichkeiten von SHK (mithin also um eine rasche Gesetzesänderung) zu bemühen. Ziel der UL ist also nicht die Anpassung der HU an die bestehende Rechtslage, sondern die Anpassung des Gesetzes an die bisherige Praxis der Universität.

Der PRStudB verfolgt das entgegengesetzte Ziel, nämlich dass alle studentischen Beschäftigten im CMS, der UB und den Verwaltungen der Universität nach TV-L HU bezahlt werden.

Der PRStudB legte der Universität einen Vorschlag für eine Übergangslösung zur Überführung der Stellen vom TV Stud in den TV-L HU vor. Da die Überführung der Stellen in den TV-L HU für die Universität nicht das vorrangige Ziel darstellt, legte sie dem PRStudB einen eigenen Vorschlag für eine Übergangslösung vor. Nach zwei sachlichen und vertrauensvollen Gesprächen unter Beteiligung auch des GPR und des Personalrates Hochschulbereich scheinen die Fronten insgesamt verhärtet, da die Ziele entgegengesetzt sind. Dennoch befürwortet der Personalrat des Hochschulbereiches die Fortsetzung direkter Gespräche, um verlorengegangenes Vertrauen wiederherzustellen und um die Suche nach Verständigungsmöglichkeiten zu einer gemeinsamen Anstrengung zu machen. Die UL hat für den 14.11.2018 eine Informationsveranstaltung über mögliche Alternativoptionen angekündigt.

Teilpersonalversammlung für die Beschäftigten in der Lehre

Am 20.07.2018 fanden sich im Fritz-Reuter-Saal Beschäftigte zu einer Teilpersonalversammlung Lehre ein. Direkt im Anschluss fand eine öffentliche Podiumsdiskussion statt. Ziel des Personalrates war zunächst, dieses zuletzt selten genutzte Format der Teilpersonalversammlungen wieder auszuprobieren. Gleichzeitig hatten sich in den individuellen Beratungen über die letzten Jahre Anfragen gehäuft, die vielfach ähnliche Hintergründe hatten. Ein weiteres Ziel der Teilpersonalversammlung war daher, im Hinblick auf die verschiedenen Personalkategorien an der HU über Aspekte wie Beteiligung an Forschung, arbeitsvertragliches Lehrdeputat, Möglichkeiten der Reduzierung des Deputats zu sprechen. In einem zweiten Schritt sollten die Anliegen der Beschäftigten in der Lehre gesammelt und gebündelt werden. Hier eine Auswahl:

- Die Beschäftigten beobachten – ebenso wie der Personalrat – in einigen Bereichen der HU einen extrem hohen Anteil von Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau, die eine Berechtigung zur selbstständigen Lehre erhalten und die Begutachtung von Abschlussarbeiten übernehmen. Dies soll jedoch gemäß Berliner Hochschulgesetz die Ausnahme bleiben. Die Praxis einer serienmäßigen Übertragung, die zu einer hohen zusätzlichen Belastung der Beschäftigten führt, ist daher kritisch zu betrachten.
- In manchen Bereichen werden Prüfungsleistungen nicht rein elektronisch verarbeitet, sondern mit Medienbrüchen und einer Kombination von Zetteln und elektronischen Verfahren, die für die Beschäftigten erheblichen Arbeitsaufwand bedeuten.
- Viele Beschäftigte in der Lehre sind mit der grundsätzlichen Einschränkung, dass Urlaub nicht während der Vorlesungszeit zu nehmen ist, insofern unglücklich, als es in den vergangenen Jahren und auch zukünftig teils nur geringen Überlapp von Schulferien und vorlesungsfreier Zeit gibt.
- Lehrende – wie auch drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Beschäftigte – werden oftmals mit Aufgaben und Erwartungen konfrontiert, die trotz Bezahlung nach Teilzeitbeschäftigung zu einer realen Arbeitszeit in Vollzeit führen.
- Das Praxissemester im Bereich der Lehrkräftebildung ist dem Lehrveranstaltungstyp „Praktikum“ zugeordnet. Damit geht der entsprechende Abrechnungsfaktor für das Lehrdeputat einher (0,5). Es unterscheidet sich jedoch durch den Betreuungsaufwand stark von anderen Praktika: Es müssen Studierende an Schulen besucht und betreut werden, die über das gesamte Stadtgebiet verteilt sind. Diese Fahrten werden zeitlich nicht berücksichtigt und es werden keine zentralen Gelder verfügbar gemacht, um die zusätzlichen Belastungen aufzufangen.
- Bei neu einzurichtenden Dauerstellen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Forschung und/oder Lehre beobachten die Beschäftigten eine uneinheitliche Auslegung des Begriffs „Daueraufgaben“.

Tv-L HU 2018

Am 1. Januar 2018 wurden die Entgelte um 2,35 % erhöht.

In den Entgeltgruppen 9 bis 15 wurde zum 01.01.2018 in zwei Schritten jeweils eine neue Erfahrungsstufe 6 eingeführt. Die Stufe 6 wird nach fünf Jahren in Stufe 5 erreicht; die bereits in Stufe 5 bzw. in einer individuellen Endstufe verbrachte Zeit wird angerechnet.

Bei Beschäftigten in der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Laufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 („kleine E 9“) erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 4 seit 01.01.2018 um 53,41 € und seit 01.10.2018 um weitere 53,40 €.

Im Frühjahr 2019 steht die nächste Tarifrunde bevor.

Überlast

Engpässe und Unterausstattung, ungeklärte Zuständigkeiten und ungelöste strukturelle Probleme – das Zusammenspiel verschiedener Ursachen führt dazu, dass Kolleg*innen ihre Situation als Belastung erleben und ihre Aufgaben nicht mehr bewältigen können. Was ist zu tun, wenn Überlastung besteht? Eine Überlastanzeige bietet Beschäftigten die Möglichkeit, auf gefährdende Situationen aufmerksam zu machen und sich im Falle etwaiger Haftungsansprüche entlasten zu können. Sie dient dem Selbstschutz vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen. Aus § 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB resultiert die Pflicht zur Darstellung einer Überlast im Arbeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber. Überlastanzeigen nehmen an der HU leider weiterhin zu. Überlast wird weiterhin nicht in befriedigendem Maße abgebaut. Das Instrument der psychischen Gefährdungsbeurteilung kann als Grundlage für Entscheidungen zur Gestaltung angemessener Maßnahmen dienen. Für den gesamten Prozess, welcher Diskussion, Entscheidung, Beteiligung und Umsetzung sowie Kontrolle wirksamer Maßnahmen beinhaltet, gilt es für den Personalrat weiterhin, aufmerksam zu bleiben, denn wir erleben Überlastbedingungen zunehmend in Lehre und Forschung, wie auch die Bedingungen für das wissenschaftsunterstützende Personal gleichzeitig noch problematischer werden. Auf einigen Gebieten (Verwaltungsreform, Organisations- und Personalentwicklung) ist die HU in diesem Jahr vorangekommen – dennoch stellen die Beschäftigten keine spürbare Verbesserung fest. Daher wird genau beobachtet werden müssen, ob die Maßnahmen spürbar greifen oder ob noch deutlich nachzubessern ist.

Urheberrecht

Im Gesetzgebungsverfahren zur Novelle des Urheberrechts zum 01.03.2018 waren die „Digitalen Semesterapparate“, die bisher in § 52a UrhG geregelt waren, besonders umstritten. Hier gibt es einige Änderungen. Der bisherige § 52a UrhG wurde aufgehoben. Die Semesterapparate sind künftig, inhaltlich gleich, getrennt für Lehre (§ 60a Abs. 1 UrhG) und für Forschung (§ 60c Abs. 1 UrhG) geregelt. Es ist künftig erlaubt, bis zu 15% von Werken passwortgeschützt den Teilnehmer*innen einer Lehrveranstaltung oder eines Forschungsprojekts zur Verfügung zu stellen (bisher: 12% für Unterricht / 25% für Forschung). Vergriffene Werke dürfen sogar vollständig genutzt werden. Für komplette Aufsätze aus Fachzeitschriften, für einzelne Abbildungen oder ähnliche kleine Werke ist das weiterhin zulässig. Auch Ausdrucken und Abspeichern bleiben erlaubt. Eine wesentliche Einschränkung gegenüber der jetzigen Rechtslage ist allerdings, dass Artikel aus Zeitungen oder Kioskzeitschriften künftig nicht mehr in Semesterapparaten genutzt werden dürfen.

Im Vorfeld der Reform besonders umstritten war, ob für die Abrechnung mit der VG Wort eine Einzelmeldung der eingestellten Texte erforderlich ist. Der Bundesgerichtshof hatte § 52a UrhG dahingehend ausgelegt. Auf dieser Grundlage ist dann ein Rahmenvertrag mit der VG Wort ausgehandelt worden, der von den Hochschulen als viel zu aufwendig betrachtet und heftig kritisiert wurde. Der Gesetzgeber hat sich dieser Kritik nun implizit angeschlossen und bestimmt, dass die Abrechnung pauschal oder nach Stichprobenerhebungen zu erfolgen hat.

Wie die Abrechnungsmodalitäten künftig genau aussehen - und ob die Zahlungen wie früher direkt aus den Landeshaushalten oder künftig aus den Hochschul Etats erfolgen -, wird zwischen Kultusministerkonferenz und VG Wort ausgehandelt werden. Schon jetzt steht aber fest, dass es jedenfalls keine Einzelmeldepflichten mehr geben wird.

Urteile

Bei Auslandsdienstreisen ist Reisezeit als Arbeitszeit zu vergüten

Entsendet der Arbeitgeber Beschäftigte vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten (BAG 17.10.2018 - 5 AZR 553/17 - Vorinstanz: LAG RP, Urteil vom 13.07.2017 - 2 Sa 468/16). Ob daraus folgt, dass dies für jede Stunde Reisezeit gilt, egal wohin, kann erst abgeschätzt werden, wenn die Urteilsbegründung vorliegt.

Urlaubsanspruch verfällt nicht „automatisch“

Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Die Ansprüche können nur untergehen, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaub tatsächlich rechtzeitig nehmen zu können (EuGH 6.11.2018, C-619/16 u. C-684/16).

Bestätigung der EuGH-Rechtsprechung: Urlaubsabgeltungsansprüche sind vererbbar

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub geht nach dem Unionsrecht nicht mit seinem Tod unter. Daher können die Erben des verstorbenen Arbeitnehmers eine finanzielle Vergütung für den von ihm nicht genommenen Jahresurlaub verlangen. Sofern das nationale Recht eine solche Möglichkeit ausschließt, können sich die Erben unmittelbar auf das Unionsrecht berufen, und zwar sowohl gegenüber einem öffentlichen als auch einem privaten Arbeitgeber (EuGH 6.11.2018, C-569/16 u. C-570/16).

Fehlender Unfallversicherungsschutz für Weg vom Kindergarten zum Heimarbeitsplatz

Eltern, die ihr Kind auf dem Weg zur Arbeit in den Kindergarten bringen, sind grundsätzlich gesetzlich unfallversichert. Das gilt jedoch nicht, wenn sie in Heimarbeit tätig sind (LSG Niedersachsen-Bremen 26.9.2018, L 16 U 26/16).

Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Verzugs pauschalen bei verspäteter Entgeltzahlung ausgeschlossen

§12a Abs. 1 S. 1 ArbGG schließt als spezielle arbeitsrechtliche Regelung erstinstanzlich eine Entschädigung wegen Zeitversäumnis und damit auch den Anspruch auf eine Verzugs pauschale nach § 288 Abs. 5 BGB aus (BAG 25.9.2018, 8 AZR 26/18).

Elterngeldberechnung: Ausnahme bei schwangerschaftsbedingtem Einkommensverlust

Die Berechnung des Elterngeldes erfolgt grundsätzlich nach dem Durchschnittseinkommen der letzten zwölf Monate vor dem Mutterschutz. Dieser Zeitraum verschiebt sich ausnahmsweise bei schwangerschaftsbedingtem Einkommensverlust (LSG NDS-HB 22.8.2018, L 2 EG 8 /18).

Voraussetzung für die Befristung der Arbeitsverhältnisse studentischer Hilfskräfte ist die Erbringung von wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses einer studentischen Hilfskraft setzt nach § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) voraus, dass nach dem Arbeitsvertrag wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten zu erbringen sind. Eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit liegt vor, wenn der Forschung und Lehre anderer unterstützend zugearbeitet wird. Demgegenüber reicht es nicht aus, dass die Tätigkeit dem Hochschulbetrieb allgemein zugutekommt (LAG Berlin-Brandenburg 5.6.2018, 7 Sa 143/18).

Arbeitnehmer trägt Darlegungslast der Anordnung, Billigung oder Duldung von Überstunden durch den Arbeitgeber

Der Anspruch auf Vergütung von Überstunden setzt u.a. voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Die Darlegungs- und Beweislast dafür trägt der Arbeitnehmer (LAG Rheinland-Pfalz 8.5.2018, 8 Sa 14/18).

Zuvor erworbener Urlaub darf nicht nach Verringerung der Teilzeitquote mit reduziertem Entgelt vergütet werden

Nach der EuGH-Rechtsprechung darf die Verringerung des Beschäftigungsumfangs nicht dazu führen, dass der von einem Arbeitnehmer vor der Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Jahresurlaub mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird. Daher sind Regelungen wegen mittelbarer Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig, soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers, der nach der Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit seinen Urlaub antritt, auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitsreduzierung stammt (BAG 20.3.2018, 9 AZR 486/17).

Arbeitgeber muss Anscheinsbeweis für Zusammenhang zwischen Kündigung und Arbeitsunfähigkeit widerlegen

Wird eine Kündigung in zeitlichem Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen, spricht der Beweis des ersten Anscheins für diesen Zusammenhang. Diesen Zusammenhang muss der Arbeitgeber nachvollziehbar widerlegen (LAG Berlin-Brandenburg 1.3.2018, 10 Sa 1507/17).

VBL – Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Am 1. Januar 2018 trat das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRStG) in Kraft (BGBl. I S. 3214). Es soll insbesondere überall dort Anreize zur Schaffung einer betrieblichen Altersvorsorge bieten, wo es noch keine solche gibt. Zugleich aber hat es auch einige Auswirkungen auf die bereits bestehenden Systeme und damit auch auf die VBL-Versicherten an der HU:

Zuwachs bei der Riester-Förderung

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ergeben sich maßgebliche Verbesserungen bei der Riester-Rente. Die Grundzulage der Riester-Förderung wird von derzeit 154 Euro auf 175 Euro erhöht. Von der Erhöhung profitieren Versicherte, die bei der VBL eine freiwillige Versicherung mit Riester-Förderung abgeschlossen haben. In der Pflichtversicherung bei der VBL kann die Riester-Förderung im Tarifgebiet Ost in Anspruch genommen werden.

Keine Beitragspflicht für Riester-Renten

Künftig sind betriebliche Riester-Renten – wie private Riester-Renten – in der Leistungsphase von der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung befreit. In der Pflichtversicherung VBLklassik ist die Riesterförderung für den Arbeitnehmerbeitrag zur Kapitaldeckung im Tarifgebiet Ost möglich – allerdings nur, soweit nicht die Steuerfreiheit für den Arbeitnehmerbeitrag in Anspruch genommen wurde. Keine Änderungen gibt es für Leistungen aus einer Entgeltumwandlung oder aus der umlagefinanzierten Zusatzversorgung. Die Rentenleistungen sind weiterhin beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung kommt

Arbeitgeber müssen die bei einer Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge künftig pauschal als Zuschuss in Höhe von 15% an die Beschäftigten weitergeben. Für Verträge, die ab 01.01.2019 geschlossen werden, gilt das ab Vertragsbeginn. Für die zuvor bestehenden Verträge wird das ab 01.01.2022 wirksam. Die Regelung ist aber tarifdispositiv, das bedeutet: Die Tarifparteien könnten sie im Rahmen ihrer Abschlüsse aus- oder ersetzen.

Förderung der Altersvorsorge im Niedriglohnbereich

Wenn der Arbeitgeber einen Versorgungsbeitrag von jährlich 240 bis 480 € für Beschäftigte mit einem Bruttoeinkommen von max. mtl. 2.200 € entrichtet, erhält er dafür künftig im Rahmen der Lohnsteueranmeldung 30% vom Staat erstattet. Das gilt für die VBLklassik im Abrechnungsverband Ost sowie für die VBLextra. Ein weiterer Anreiz für Geringverdiener wird dadurch geschaffen, dass Leistungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge nicht auf eine Grundsicherung im Alter angerechnet werden, sondern mit einem Freibetrag von mind. 100 € und max. 204,50 € der oder dem Versicherten verbleiben.

Zu guter letzt: In eigener Sache

In den zurückliegenden Jahren sind zahlreiche Personalratsmitglieder altersbedingt ausgeschieden, zuletzt im Jahr 2018 der langjährige Vorsitzende Dr. Rainer Hansel. Ein Generationswechsel bietet neben dem bedauerlichen Verlust an Erfahrungswissen immer auch Chancen für Neues. Der neue Vorstand hat nicht nur seine Arbeitsweise und inneren Abläufe auf den Prüfstand gestellt, sondern hat sich auch neue Ziele gesetzt, was den Kontakt mit den Beschäftigten und die Sichtbarkeit der Personalratsarbeit bei den Beschäftigten betrifft. Uns begegnen dabei viel Interesse, Offenheit und Zuspruch. Ebenso wie die 17 Personalratsmitglieder repräsentiert auch der 5-köpfige Vorstand die Vielfalt der Biografien, Berufe und Sichtweisen, die an unserer Universität anzutreffen sind.

- Dr. Marc Brüssel (ZE Sprachenzentrum) vertritt als Vorsitzender das Team nach außen. Der Erwachsenenendidaktiker gehört dem Personalrat seit 2008 an. In enger Abstimmung mit der Geschäftsstelle koordiniert er die laufenden Geschäfte der Vorstandsarbeit und befasst sich v.a. mit Tarif- und Strukturfragen, mit Dienstvereinbarungen und Initiativanträgen.
- 1. Stellvertreter ist Jurik Stiller (Institut für Erziehungswissenschaften). Hochschulpolitik und die Beschäftigungsbedingungen in der Lehre gehören zu seinen Interessenschwerpunkten. Außerdem koordiniert er die Öffentlichkeitsarbeit des Personalrates.
- 2. Stellvertreterin ist Barbara Fabel (ZE Computer- und Medienservice). Mit der Arbeitsgruppe Konflikte/Mobbing/Mediation betreut sie ein Themengebiet im Personalrat, dessen Bedeutung stetig wächst. Neben den Bereichen IT und Datensicherheit, mit denen sie sich schon von Berufs wegen auskennt, bearbeitet sie u.a. personelle Einzelangelegenheiten und vertritt das Gremium in der Zusammenarbeit mit den Hochschulpersonalräten und in weiteren Arbeitsgruppen im Land Berlin.
- 3. Stellvertreterin ist Peggy Beßler (Thaer-Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaften), die ebenfalls Einzelpersonalangelegenheiten bearbeitet. Ihre Schwerpunktthemen in der Beratung sind Arbeitsrecht und Eingruppierungsfragen.
- 4. Stellvertreterin ist Simone Zahn (Servicezentrum Forschung). Sie bearbeitet u.a. das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz und arbeitet hierfür eng mit dem Gesamtpersonalrat zusammen. Dabei legt sie aktuell einen besonderen Fokus auf den Abbau von Überlast.
- 5. Stellvertreterin ist Monika Dahl (ZE Universitätsbibliothek). Das dienstälteste Mitglied ist ununterbrochen seit 1990 die Stimme der UB im Personalrat, und dies seit jeher ehrenamtlich ohne Freistellung von den dienstlichen Aufgaben.

Bitte beachten: Ab dem 22. November 2018 befindet sich der Personalrat in der Friedrichstr. 60, 2. OG, direkt am U-Bhf. Stadtmitte.

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

<https://vertretungen.hu-berlin.de/de/personalrat>

<http://bb-verdi.de>

<http://gew-berlin.de>

Nutzung der Anwendung PINGO

Liebe Kolleg*innen,

im Jahr 2017 gingen wir einen neuen Schritt und versuchten, die Beschäftigten im Publikum nicht mehr nur, wie früher, per Saalmikrofon zu beteiligen, sondern **zusätzlich** mit dem interaktiven Programm Pingo. Die von uns ausgewählte Oberfläche wird mit einigen gezielten Fragen gefüttert und diese werden dann Ihnen zur Beantwortung bzw. Abstimmung vorlegt.

Wir haben im Zusammenhang mit der Personalversammlung 2017 via PINGO zahlreiche Eindrücke und Hinweise zu Themen erhalten, die den Beschäftigten wichtig sind. Das Ordnen dieser Sammlung und unsere detaillierte Auswertung können Sie auf der Homepage des Personalrates nachlesen:

https://vertretungen.hu-berlin.de/de/personalrat/pingo-auswertung_druck.pdf

2018 wollen wir das Medium erneut nutzen. Wir freuen uns auf die Personalversammlung und auf Ihre Beiträge!

Ihr Personalrat des Hochschulbereichs

Für die Nutzung von Pingo gehen Sie wie folgt vor:

1. Jeder Session wird vom System ein Zugangscode zugewiesen, z. B. 165. Diese Nummer geben wir in der Versammlung bekannt.
2. Damit ein Nutzer auf die obige Session zugreifen kann, muss dieser die Startseite **pingo.upb.de** aufrufen und dort die Session Nr. (hier: 165) eingeben.
3. Wenn noch keine Umfrage gestartet worden ist, wird der Nutzer gebeten zu warten.
4. Sobald eine Umfrage freigegeben wurde, erhält der Teilnehmer die Möglichkeit, eine der Antworten auszuwählen oder Fragen zu stellen.

Einen ausführlicheren Leitfaden finden Sie unter: <http://pingo.upb.de/tutorial/tutorial.html>.