

PERSONALVERSAMMLUNG 2010

24. November, 9.00 Uhr



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser jährliches A-Z ist diesmal ein wenig umfangreicher geworden. Insbesondere zum Tarifbereich sind mehrere Kommentare erforderlich. Auch wenn manches verkürzt dargestellt ist, hoffen wir Ihre Aufmerksamkeit zu finden. Nachfragen beantworten wir gern.

Personalratsinfos A – Z

Arbeitsicherheit

Nach Mitwirkung der Personalvertretungen wurde am 30.06.2010 die "Verwaltungsvorschrift über Verfahren und Zuständigkeiten zur Umsetzung von Rechtsvorschriften des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes an der Humboldt-Universität zu Berlin" (Amtliches Mitteilungsblatt Nr. 32/2010) rechtsgültig. Um diese Verwaltungsvorschrift wirksam werden zu lassen, sind jedoch weitere Maßnahmen nötig. Dazu gehören beispielsweise die schriftliche Pflichtenübertragung an den entsprechenden Personenkreis und die sich dann anschließenden Schulungen sowie Gefährdungsanalysen. Der Personalrat erwartet eine rasche Umsetzung, um spürbare Verbesserungen im Bereich Arbeitsschutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen. Darüber hinaus bemüht sich der Personalrat, dass Empfehlungen aus Begehungen von Arbeitsplätzen zielstrebig und zeitnah realisiert werden. Ein weiteres Problem bildet der Brandschutz innerhalb der HU. Brandschutzbegehungen sowie Brände haben Mängel bei der Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften deutlich gemacht. Hier wird der Personalrat in der Zukunft seine Aktivitäten verstärken.

BAT & Altersdiskriminierung: Europäischer Gerichtshof muss entscheiden

Das Landesarbeitsgericht Berlin hat in seinem Urteil vom 11.09.2008 in den (aufsteigenden) Lebensalterstufen des Vergütungssystems des BAT/BAT-O, das im Land Berlin und an den Hochschulen Geltung hat, eine unzulässige Diskriminierung wegen Alters gesehen. Der Sachverhalt ist dem Bundesarbeitsgericht vorgelegt worden. Am 20.05.2010 hat nun das Bundesarbeitsgericht entschieden, den EuGH anzurufen. Mit einer schnellen Entscheidung ist nicht zu rechnen.

In der Sache sind folgende Fragen strittig:

- ob die auf Lebensalterstufen bezogene Grundvergütung des BAT das Verbot der Altersdiskriminierung in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG verletzt,
- ob sich eine solche Altersdiskriminierung im TVöD fortsetzt und
- ob und wie eine solche Altersdiskriminierung von den Tarifvertragsparteien gegebenenfalls auch rückwirkend beseitigt werden kann.

Mit dieser Fragestellung wird neben der Altersdiskriminierung im BAT auch die weitergehende Frage nach der Fortsetzung dieser Diskriminierung bei der Überleitung in den TVöD/TV-L zu beantworten sein (vgl. Bundesarbeitsgericht Entscheidungen vom 20.05.2010, 6 AZR 148/09 (A) und 6 AZR 319/09 (A)).

Beamtenbesoldung

Nach 2004 gab es für Beamtinnen und Beamte sechs Jahre lang keine Besoldungserhöhungen – im Gegenteil mussten insbesondere in Berlin finanzielle Einbußen hingenommen werden, speziell aufgrund von Verschlechterungen in den Beihilfeleistungen. Da u. a. in Fragen der Besoldung und der Versorgung die Länder die Bedingungen seit der Föderalismusreform 2006 selbst festlegen dürfen, war für Berlin zu befürchten, dass Besoldung und Versorgung hier keine Fortschritte machen würden. In der Tat: Nachdem an der HU die Erhöhung der Angestelltengehälter um 65 € bereits Anfang des Jahres umgesetzt worden war, erhalten jetzt erst Beamte seit 01.08.2010 eine bescheidene Erhöhung um 1,5 % ihrer Besoldung, eine weitere Erhöhung um 2% folgt zum August 2011. (s. a.: http://gremien.hu-berlin.de/personalrat/tarif/gewerk_html#kne).

Bereitschaftszeiten

In verschiedenen Struktureinheiten der Humboldt-Universität zu Berlin ist der Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern außerhalb der regulären Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienste bzw. Rufbereitschaften besonders geregelt. Sowohl die in der Vergangenheit gültigen Tarifverträge (BMTG-O, BAT-O), als auch der seit April geltende TV-Ü HU regeln die Einsatzzeiten und deren Vergütung. Dabei wurde in der Vergangenheit von der Regelung Gebrauch gemacht, diese Dienste mit Zeitausgleich oder Zahlung von Zeitzuschlägen abzugelten. Im TV-L wird Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 9 ein 30%iger und in den Entgeltgruppen 10 bis 15 ein 15 % Zeitzuschlag je angefangener Überstunde gewährt. Für Rufbereitschaften wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. Diese beträgt für eine Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden im Zeitraum Montag bis Freitag das Doppelte, für Wochenenden und Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts. Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des tarifvertraglich festgelegten Zeitraumes mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der/die Beschäftigte je Stunde 100% des auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. Die genauen Formulierungen entnehmen Sie bitte den §§ 6 bis 8 im TV-L. Um den Beschäftigten eine überschaubare und praktikable Handhabung dieser Regelungen zu ermöglichen, wird der Personalrat mit der Universität eine Dienstvereinbarung Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste abschließen. In der Bundesrepublik gibt es an einigen Einrichtungen, die den TV-L anwenden, derartige Vereinbarungen, so dass auf die dort gesammelten Erfahrungen zurückgegriffen werden kann.

Berliner Hochschulgesetz (BerIHG)

Das BerIHG ist seit langem in der Diskussion, spätestens seitdem im Rahmen des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 den Hochschulen im Rahmen einer „Erprobungsklausel“ zugestanden wurde, einige Bereiche selbst zu regeln, und weil mit der Föderalismusreform 2006 die Bildungspolitik im Wesentlichen zur Ländersache erklärt wurde. Konkret liegt jetzt seit Juli 2010 ein Referentenentwurf der Senatsverwaltung mit tiefgreifenden Änderungen zum bestehenden BerIHG vor. Auf die Änderungen im Detail einzugehen, ist aufgrund der Fülle der berührten Gegenstände unmöglich (eine Synopse der vorgeschlagenen Neufassung mit Kommentar findet sich z. B. hier: http://www.gew-berlin.de/documents_public/070911_Positionen_BerIHG_GEW.pdf). Generell soll die Erprobungsklausel erhalten bleiben und wird damit weiterhin zu einer Unübersichtlichkeit der Strukturen der Berliner Hochschulen beitragen.

Festgelegt werden soll das Prinzip der Akkreditierung von Studiengängen im neuen § 8a, die Regelungen zur Organisation des Studiums werden u. a. angesichts des Bologna-Prozesses neu formuliert (§ 22ff). Hier werden auch im Bildungstreik diskutierte Prinzipien wie Mobilität und Flexibilität teilweise verankert – allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass diese zu begrüßenden Maßnahmen zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand führen werden. Zu den Mitgliedern der Hochschule sollen künftig auch Lehrbeauftragte und gastweise tätige Lehrkräfte (§ 43) gehören. Diese werden der Gruppe des akademischen Mittelbaus zugeordnet. Nicht dazu gerechnet bleiben weiterhin die Promovieren-

den. Die Position der „Hochschuldozentur“ soll wieder eingeführt werden (§ 108) – als vornehmlich zur Lehre heranzuziehendes Personal. Studentische Beschäftigte sollen künftig nicht mehr für i. d. R. vier Semester, sondern für „mindestens zwei“ eingestellt werden (§ 121) – was sicherlich zu erhöhtem Verwaltungsaufwand in den Personalabteilungen führen wird. Im veränderten § 123 (und folgende) wird ausführlich auf die staatliche Anerkennung von (privaten) Hochschulen eingegangen – diese werden als wichtige Faktoren in der Hochschulbildung aufgefasst. Hierbei wird offensichtlich den wirtschaftlichen Interessen der Träger eine große Rolle zugestanden.

Insgesamt gibt es neben problematischen Tendenzen auch positive Züge im Referentenentwurf, wenn z. B. Aufgaben in der Betreuung der Studierenden ausgebaut und verpflichtender gemacht werden – bei diesem sich erhöhenden Aufwand muss dann aber an den Hochschulen (und durch Mittelzuweisungen aus dem Senat) dafür gesorgt werden, dass entsprechend ausgebildetes und vergütetes Personal in ausreichendem Umfang zur Verfügung steht. Das ist schon jetzt oft nicht der Fall!

Zu diesem Entwurf werden gegenwärtig Stellungnahmen der Interessengruppen und Parteien eingeholt. Mit einer Verabschiedung des Gesetzes ist nicht vor dem Frühjahr 2011 zu rechnen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Arbeitsschutzausschuss der HU bereitet in Absprache mit der Unfallkasse Berlin die Durchführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) vor. In diesem Rahmen ist vorgesehen, die Universitätsstrukturen gesundheitsförderlich zu gestalten. Dabei sollen die Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz durch gezielte Ressourcenstärkung minimiert und die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, ihre Gesundheit erhalten zu können. Betriebliches Gesundheitsmanagement geht mit seinem ganzheitlichen Ansatz über die gesetzlichen Verpflichtungen eines Arbeitgebers zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz sowie zum betrieblichen Eingliederungsmanagement hinaus. BGM beinhaltet betriebliche Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Maßnahmen zur Verbesserung der Führungskultur, des Betriebsklimas, der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie altersgerechte Arbeit.

Betriebsurlaub

Der Betriebsurlaub zum Jahreswechsel ist an der Humboldt-Universität bis zum Jahr 2016/17 geregelt. Nähere Informationen finden Sie unter:
<http://www.personalabteilung.hu-berlin.de/rundschriften/betriebsurlaub>

Familienfreundliche Universität

Am 07.12.2009 wurde der Humboldt-Universität durch die „berufundfamilie gemeinnützige GmbH“ das Zertifikat zum Audit familiengerechte Hochschule erteilt. Die Auditierung soll die Universität darin unterstützen, eine nachhaltige Selbstverpflichtung bezüglich der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Qualifizierung/Studium und Familie einzugehen und diese zu realisieren. Zu diesem Zweck wurde an der Universität eine Zielvereinbarung getroffen, die konkrete Handlungsfelder, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten festschreibt:

- Es wurde eine Servicestelle -Familienbüro- eingerichtet, die täglich sowohl Beschäftigte als auch Studierende berät. Das Familienbüro wird betreut durch Frau Dr. Birgit Rößler (2093-2127, Raum 3080 HG und Herrn Dr. Dieter Möke (2093-2191, Raum 3082 HG) familienservice@uv.hu-berlin.de
- Die familienfreundliche Infrastruktur wird erweitert (z.B. Familienzimmer).
- Fundraising zur Gewinnung von Mitteln für familienfreundliche Projekte an der HU
- Studienordnungen werden angepasst mit dem Ziel der Verbesserung der Studienorganisation für studierende Mütter und Väter bzw. Studentinnen und Studenten mit pflegebedürftigen Angehörigen.

- Die Universitätsleitung wirkt in den Gremien (Concilium Dekanale, Verwaltungsleiterberatungen, Akademischer Senat) darauf hin, dass die Vorgesetzten (Professorinnen u. Professoren) die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auch der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen.
- Auf Vorschlag der Personalrats Hochschulbereich wird dem Präsidenten eine Erweiterung der Dienstvereinbarung Gleitzeit zu Gunsten von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen vorgeschlagen.
- Am 26.10.2010 fand in Umsetzung der Zielvereinbarung die konstituierende Sitzung des Begleitkreises „familiengerechte Hochschule“ statt. In diesem arbeiten ein Mitglied des Präsidiums, die Leiterin des Präsidialamtes (Vorsitz), die Vorsitzende der Kommission Familiengerechte Hochschule, die Zentrale Frauenbeauftragte, Vertreter/innen der drei Personalräte sowie ein/eine Vertreter/in des RefRats. Er wirkt als beratendes Organ.

Firmenticket – November-/Dezemberrückerstattung

Wegen der anhaltenden Einschränkungen des S-Bahnverkehrs im Jahre 2010 startete die S-Bahn Berlin GmbH eine erneute „Entschuldigungsaktion“. So erhalten alle Beschäftigten der Humboldt-Universität, die im November und/oder Dezember 2010 Inhaberin oder Inhaber eines gültigen Firmentickets sind, dessen Geltungsbereich den Tarifbereich Berlin beinhaltet, eine Entschuldigungsleistung. Bei Inhaberrinnen und Inhabern von Monatskarten erfolgt in den Monaten November und Dezember kein Abzug von ihrem Gehaltskonto. Besitzerinnen und Besitzern von Jahreskarten wird der jeweilige Betrag (1/12 des Abonnementpreises) im jeweiligen Monat auf ihrem Gehaltskonto gutgeschrieben.

Gefährdungsanalyse

Nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen vorzunehmen. Dabei hat er zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, um die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Gefährdungen können sich aus der Gestaltung oder Einrichtung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe, durch physikalische, chemische und biologische Einwirkungen aber auch durch psychische Belastungen und aus deren Zusammenwirken ergeben und durch unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten verstärkt werden. Unter den aktuellen Bedingungen treten psychische Belastungen in den Vordergrund. Sie resultieren aus einer Zunahme der Arbeitsintensität, unplanbaren Arbeitszeiten, hohem Termindruck, mangelnder Kommunikation, ständigen Unterbrechungen bei der eigentlichen Arbeitsaufgabe. Fehlende Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärken die Belastungen. Im Zusammenhang mit der Umsetzung der neuen Zuständigkeitsregelung für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz ist an der HU vorgesehen, flächendeckend Gefährdungsanalysen bis März 2011 zu erstellen. (vgl. auch Arbeitssicherheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement)

Hochschulfinanzen und Strukturen

Mit den neuen Anträgen im Rahmen der Exzellenzinitiative und den Vereinbarungen aus den Hochschulverträgen zeichnet sich ab, dass eine neue Runde zur Strukturdiskussion an der HU erforderlich wird. Der Personalrat hat über die Jahre immer wieder die Strukturdefizite und die dazu fehlenden Entscheidungen aufgegriffen. Bereits für die jetzt zugewiesenen Aufgaben reicht die Ausstattung nicht aus. Zusammen mit den anvisierten neuen Zielen ergibt sich die dringende Notwendigkeit einer Eröffnungsbilanz. Durch unterschiedliche Prozesse wird der geltende Stellenrahmen zu eng. Um nur einige zu nennen seien hier Stiftungsprofessuren und deren Verstetigung, Verstetigung von Exzellenzvorhaben, neue Aufgaben, wie sie sich aus der Studienstrukturreform ergeben oder auch andere eigentlich mit zusätzlichen Stellen auszustattende Aufgabenbereiche erwähnt. Bisher wurden präzise Nachfragen des Personalrates zu diesem Thema nicht beantwortet.

Eine Strukturdiskussion ohne die Bilanzierung dieser Rahmenbedingungen und ohne Aufzeigung von realisierbaren Wegen zu neuen Strukturen hält der Personalrat für unseriös. Wenn keine konstruktiven Lösungen der Strukturfragen entwickelt werden, können die Überlastungsprobleme vielleicht kurzfristig abgemildert, aber nicht beseitigt werden.

Sekretariate und Geschäftsstellen

Das Berufsbild der Sekretärin hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. Neben den üblichen Sekretariatsaufgaben sind Funktionen eigenständiger kaufmännischer, verwaltender und disponierender Art hinzugekommen. Fremdsprachen-, Unternehmens- und EDV-Kenntnisse, Organisations- und Zeitmanagement sind wichtige Fähigkeiten, über die eine Sekretärin oder ein Sekretär von heute verfügen muss. Wenn man diese Aufgaben im universitären Bereich vergleicht, so lassen sich durchaus Parallelen zu den Geschäftsstellen vor allem im Drittmittelbereich herstellen.

Die Eingruppierung der Hochschulsekretariate spiegelt diesen Wandel nicht ausreichend wider, hartnäckig bleiben die meist weiblichen Fachkräfte auf der Vergütungsgruppe VII/VIb, nach TV-L in der Entgeltgruppe 5 hängen. Dieser Problematik hat sich die Arbeitsgruppe „Eingruppierung Hochschulsekretariate“, die von dem Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten ins Leben gerufen wurde, angenommen. In dieser AG arbeiten auch Vertreterinnen des Gesamtpersonalrates und des Personalrates des Hochschulbereiches mit.

Tarife an der Humboldt-Universität

Der TV-L HU regelt einige Sachverhalte anders als die bisherigen BAT/BMTG Paragraphen. Dies ist ein Lernprozess für alle Beteiligten. Einige Neuigkeiten werden hier kurz aufgegriffen, ausführlichere Informationen sind auf den Personalratsseiten abrufbar.

Im Geltungsbereich sind jetzt alle Lektoren. Die bisherigen Einschränkungen durch Stichtagsregelungen sind entfallen.

Eine neue und viel Aufmerksamkeit erfordernde Regelung sind die Erfahrungsstufen. Die Regelung der HU geht in weiten Teilen über die wissenschaftsspezifische Version des TV-L hinaus: Anders als im TV-L selbst, gibt es an der HU keine Differenzierung zwischen den Entgeltgruppen und keine Einschränkung auf den Hochschul- und Forschungsbereich bei der Anerkennung von Erfahrungen. Dafür sind Unterbrechungen von mehr als 18 Monaten schädlich und negieren davor liegende Zeiten. In der Praxis gibt es eine Vielzahl neuer Fallkonstellationen und nicht alle haben bereits zufriedenstellende Lösungen gefunden. Insbesondere die Anerkennung förderlicher Zeiten ist wissenschaftsspezifisch auszugestalten. Ein erster Schritt ist mit der Einbeziehung von Stipendien gemacht. Hier ist zu prüfen, ob bereits festgelegte Stufenfestsetzungen nicht rückwirkend zu korrigieren sind. Den Betroffenen wird empfohlen, ggf. Widerspruch einzulegen und die Anrechnung von Stipendienzeiten nach dem Hochschulabschluss bei der Personalabteilung geltend zu machen. Spätestens nach zwei Jahren muss zum Umgang mit den Erfahrungsstufen im neuen Tarifvertrag Bilanz gezogen werden, um den Anpassungsbedarf zu ermitteln und ggf. umzusetzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Probleme in allen wissenschaftlichen Einrichtungen vorhanden sind und daher nicht alles allein an der HU gelöst werden kann.

Eine materiell völlig anders ausgestaltete Regelung ist die Höhergruppierung. Basierend auf dem Ansatz der einschlägigen Erfahrung wird bei Höhergruppierungen jetzt nicht mehr „in der Tabelle nach oben gewandert“, sondern die Erfahrung „reduziert“: man wird so in die Erfahrungsstufen eingeordnet als ob man neu anfängt, erhält jedoch einen Mindestzuwachs durch einen zusätzlichen Sicherheitsbetrag (25€/50 € je nach Entgeltgruppe).

Zum großen Bereich der Überleitung – diese ist nach den bisherigen Rückmeldungen im Oktober weitgehend ohne große Probleme vollzogen worden. Überprüft werden sollten drei Bereiche:

Erstens die unmittelbare Überleitung. Dabei ist zu überprüfen (oder überprüfen zu lassen), ob die neue Entgeltgruppe entsprechend der Überleitungstabelle korrekt bestimmt wurde. Hier ist der Hinweis wichtig, dass Sie über Ihre Vergütungsgruppe/Lohngruppe und die entsprechende Fallgruppe Informationen aus ihrem Arbeitsvertrag besitzen bzw. Ihnen dies in einem Zusatzschreiben zur Eingruppierung zugegangen sein müsste. Für die Zuordnung zu den Erfahrungsstufen/Zwischen- oder Endstufen ist das Vergleichsentgelt bestimmend. Man muss nachvollziehen können was in das Vergleichsentgelt eingegangen ist und welche Teile aus anderen Gründen weiterzuzahlen sind (Kinderbezogene Anteile, Zulagen,...).

Als zweite Komponente sind die Aufstiege zu überprüfen. Wenn diese bereits vollzogen sind, dann müssen Sie dies nicht weiter verfolgen. Steht ein Aufstieg aus, dann ist unter bestimmten Bedingungen der Aufstieg zu dem bereits vorbestimmten Termin noch möglich. Zu diesem Termin müsste der Aufstieg dann entsprechend der neuen tariflichen Bestimmungen umgesetzt werden

Der dritte Bereich betrifft zusätzliche Zahlungen frühestens zahlbar ab dem 01.04.2012, die dazu bestimmt sind, im alten System vorhandene Gehaltsentwicklungsperspektiven (z.B. ausstehende Lebensaltersstufen) wenigstens teilweise zu realisieren. Dies ist als Strukturausgleich formuliert und muss für jede Gruppe abhängig von Alter und Familienstand nachgesehen werden (Anlage 3 TVÜ-L HU).

Fragen zu den Bescheiden wie

Was ist mit meinem Ehegattenzuschlag passiert?

- Warum ist Stufe 4 meine individuelle Endstufe? Warum ist dieser Aufstieg verkürzt und warum erreiche ich Erfahrungsstufe 5 nicht?

Wer ist nach E13Ü übergeleitet worden und warum ich nicht?

gab es häufiger und der Personalrat hat versucht, die Fragen zu beantworten.

Zu den verkürzten Endstufen: Ein typisches Beispiel zu den verkürzten Endstufen ist die Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus der Vc. Dies sind z.B. Verwaltungsangestellte, technische Assistenten und Meister. Im TV-L ist bisher keine neue Entgeltordnung geschaffen worden. Im Ergebnis hat man die Überleitung vieler Gruppen in die Entgeltgruppe E9 vorgesehen, dies hat zur Folge, dass sich in dieser Entgeltgruppe Aufsteiger, direkt Eingruppierte und höher als Vb Eingruppierte wiederfinden. Um eine gewisse Differenzierung aufrecht zu halten, wurden modifizierte Erfahrungsstufenaufstiege vereinbart (unterschiedlich in der Stufenanzahl und der Laufzeit). Dies ist u. a. auch bei der Überleitungsgruppe E13Ü der Fall. Für die Vc/Vb-Eingruppierung ergibt ein Nachrechnen, dass die oberste Lebensaltersstufe beim Vergleichsentgelt in etwa der E9 Stufe 4 entspricht.

Zur Überleitungsgruppe E13Ü: Den öffentlichen Arbeitgebern der Länder war die Überleitung der Mitarbeiter mit IIa/Ib -Eingruppierung zu teuer. Im TVöD-Bereich wurden diese Fälle in E14 übergeleitet (allerdings ohne die Stufe 6). Im Länderbereich wurde die E13Ü geschaffen, die quasi die Aufstiege noch simuliert: In den ersten zwei Stufen entspricht diese Gruppe der E13, in den folgenden der E14. Voraussetzung zur Überleitung in E13Ü ist die Eingruppierung in Vergütungsgruppe IIa/Ib. Damit sind nun wissenschaftsspezifische Besonderheiten verbunden:

- Lehrkräfte sind von der Vergütungsordnung ausgenommen und werden nicht eingruppiert, sondern nach IIa bezahlt (Grundlage TdL-Richtlinie). Die Überleitung erfolgt in E13.
- Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besitzen in aller Regel an der HU Arbeitsverträge, die die Geltung des BAT/BAT-O mit Ausnahme des Abschnitts VI (Eingruppierung) regeln. Sie werden nach IIa bezahlt und sind nicht eingruppiert.

Dies beruht auf §3g BAT/BAT-O: "Ausnahmen vom Geltungsbereich: ... Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten." Was dies ist, erschließt sich nur über die Rechtsprechung unter Berufung auf die Reichsassistentenordnung. Dabei geht es darum, dass jemand wissenschaftlicher Assistent werden möchte, aber die Voraussetzungen nicht erfüllt – die notwendige Promotion liegt nicht vor. Daher sind Verwalter derartiger Stellen in der Regel Personen, die promovieren. Dies unterstellen die Arbeitsverträge der HU für alle befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter. Das ist allerdings nicht durchgängig so. Im Normalfall sind z.B. DFG-Projekte mit halben Stellen ausdrücklich nicht zur Promotion vorgesehen. Daher hat die DFG in Formulararbeitsverträgen üblicherweise auch eine Eingruppierung vorgesehen. Folge: derartige Beschäftigungsverhältnisse müssten in E13Ü übergeleitet werden. Ob man trotz gegenteiliger Arbeitsvertragsfestlegungen in E13Ü übergeleitet werden könnte, muss im Einzelfall geprüft werden.

Der Personalrat hat im „TV-L HU in Fragen und Antworten“ und "TVÜ-L HU in Fragen und Antworten" die wichtigsten Themen zusammengefasst.
(gremien.hu-berlin.de/personalrat/aktuelles.html)

Über die bisherigen TV-L-Regelungen hinaus ist an der HU bei der Eingruppierung eine Ergänzung beschlossen worden. Wenn in den bisherigen Eingruppierungsregelungen persönliche Voraussetzungen formuliert waren, konnte es vorkommen, dass beim Fehlen derselben die Eingruppierung um eine Gruppe abgesenkt wurde. Bei Neueinstellungen werden jetzt die entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen beim Einstellungsvorgang festgestellt. Eine Absenkung der Eingruppierung ist dann nicht mehr vorgesehen. Für Beschäftigte, die vor dem 01.04.2010 eingestellt wurden, werden auf Antrag (Antragsfrist bis zum 31.03.2011) die Eingruppierung hinsichtlich der persönlichen Voraussetzung und die Folgen beim Nichtvorliegen überprüft.

Wechselfristen – Beim Übergang aus einem Arbeitsverhältnis in ein neues sind Verluste von Besitzständen aus der Überleitung möglich, insbesondere wenn eine Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen zu lange dauert. Allgemein im TV-L ist ein Monat Unterbrechung unschädlich, für die HU ist eine 3-Monatsfrist vereinbart, was z. B. bei nicht nahtloser Weiterbeschäftigung in Drittmittelprojekten von Vorteil sein kann.

Temperaturen

Die Technischen Regelungen für Arbeitsstätten (ASR) geben die neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse (Stand der Technik, Arbeitsmedizin, Arbeitshygiene) für das Betreiben von Arbeitsstätten wieder. Die ASR 3.5 vom Juni 2010 konkretisiert Anforderungen an Raumtemperaturen in Arbeitsstätten. Für überwiegend sitzende Tätigkeit ist je nach Schwere der Arbeit eine Mindesttemperatur von 19 - 20 Grad Celsius vorgesehen, für Arbeit im Stehen und Sitzen je nach Schwere der Arbeit eine Temperatur von 17 - 19 Grad Celsius. Werden diese Temperaturen nicht erreicht, sind durch den Arbeitgeber zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen (z. B. Bereitstellung zusätzlicher elektrischer Heizungen oder geeigneter Bekleidung). An der Humboldt-Universität dürften auch organisatorische Maßnahmen (Heimarbeit, Arbeitszeitverlagerung im Rahmen der Dienstvereinbarung Gleitzeit) geeignet sein.

Andererseits soll die Lufttemperatur 26 Grad Celsius grundsätzlich nicht überschreiten. Bei Raumtemperaturen über 30 Grad Celsius ist der Arbeitgeber zu zusätzlichen Maßnahmen verpflichtet (z. B. Installation von Sonnenschutz- und Lüftungseinrichtungen, Bereitstellung von Getränken, Arbeitsverlagerungen). Laut ASR 3.5 sind Räume mit einer Temperatur von mehr als 35 Grad Celsius nicht als Arbeitsstätte geeignet.

Der Personalrat empfiehlt, bei zu hohen oder zu niedrigen Raumtemperaturen unter Verweis auf die ASR 3.5 eine Regelung mit der Leitung der Struktureinheit zu finden. Sollte das nicht in zufriedenstellendem Maß möglich sein, wenden Sie sich bitte an den Personalrat.

Überlastungsanzeige

In der Arbeitszeitpraxis wurde dieses Instrument entwickelt, um Personalmangel zu dokumentieren, auf eine nicht im vorgegebenen Zeitrahmen zu bewältigende Arbeitsmenge hinzuweisen und sich rechtzeitig gegen Überlastungssituationen zu wehren. Die Auswertung dieser Anzeigen und die Einleitung entsprechender Maßnahmen gelten als integraler Bestandteil von Gesundheitsförderung und Personalentwicklung. Die Überlastungsanzeigen dienen dazu, auf Mängel im weitesten Sinne hinzuweisen, damit sie behoben werden können (§ 16 ArbSchG). In der HU-Praxis werden sie vor allem angewendet, um die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten zu informieren, dass wegen zu hohen Arbeitsaufkommens Fehler bei der Erbringung der Arbeitsleistung nicht ausgeschlossen werden können. Zu dieser Zeit kann es aber schon zu spät sein. Anhaltender Stress beeinträchtigt die Gesundheit und auch das Familienleben. Der Personalrat empfiehlt betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rechtzeitig eine Überlastungsanzeige an den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte mit Kopie an die Personalabteilung und den Personalrat zu schicken. Zur Erleichterung kann eine Vorlage genutzt werden, die auf den Personalratsseiten zu finden ist. Der Personalrat wird sich im Rahmen der Gesundheitsförderung an der HU dafür einsetzen, dass die Anzeigen ernst genommen und die notwendigen Schritte eingeleitet werden. Bei zu hohem Arbeitsaufkommen über einen langen Zeitraum ist die Übernahme von Mehrarbeit oder die Anordnung von Überstunden nicht die richtige Entscheidung.

Zusammenstellung von Änderungen

Gesetzliche Krankenversicherung

Die gesetzlichen Krankenkassen erhöhen 2011 den allgemeinen Beitragssatz von 14,9 auf 15,5 Prozent. Dabei wird die paritätische Finanzierung (1/2 Arbeitgeber, 1/2 Arbeitnehmer) endgültig aufgehoben. Demzufolge zahlen Arbeitgeber 7,3 Prozent und Arbeitnehmer 8,5 Prozent ihres Bruttoverdienstes bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Diese wurde durch das Bundeskabinett für das Jahr 2011 auf 45.500 Euro Jahresbruttoeinkommen festgesetzt, bedarf allerdings noch der Zustimmung des Bundesrats. Darüber hinaus kann ab 2011 jede gesetzliche Krankenkasse entsprechend ihrer Finanzlage von den Versicherten einen Zusatzbeitrag erheben. Der Zusatzbeitrag darf maximal zwei Prozent des Bruttoeinkommens betragen.

Steueränderungen aus dem Jahre 2010 – wichtig für kommende Steuererklärung

Die im Jahre 2010 geleisteten Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung sind bis zur Höhe der Grundversorgung voll als Sonderausgaben absetzbar. Dabei ist unter Grundversorgung die sog. Basisversorgung zu verstehen, also nicht gezahlte Beiträge für Chefarztbehandlung oder ein Einzelzimmer in der Klinik. Gleichermaßen absetzbar sind Beitragszahlungen zur Kranken- und Pflegeversicherung für unterhaltsberechtigten Personen wie Ehegatte, Ehegattin und Kinder.

Ab 2010 wurden sowohl das Kindergeld als auch der Kinderfreibetrag erhöht:

1. und 2. Kind: 184 Euro, 3. Kind: 190 Euro und für jedes weitere Kind: 215 Euro.
Der korrespondierende Kinderfreibetrag steigt auf den Betrag von 7.008 Euro.

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

<http://gremien.hu-berlin.de/personalrat> • <http://www.bb-verdi.de> • <http://www.gew-berlin.de>