

PERSONALVERSAMMLUNG 2017

21. November, 9.00 Uhr



Personalratsinfos A – Z

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit unserem jährlichen A - Z legen wir Ihnen Informationen zu einigen Themen vor, die in der Arbeit des Personalrats 2017 eine größere Rolle gespielt haben. Sie sollen die Beiträge in der Personalversammlung ergänzen. Nachfragen beantworten wir gern.

Arbeitssicherheit und Beauftragte

Bereits im Juni 2016 trat die Dienstvereinbarung zur Umsetzung DGUV Vorschrift 2 (Amtliches Mitteilungsblatt der Humboldt-Universität Nr. 37/2016) an der HU in Kraft, die die Einsatzzeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten neu regelt. Der ausgehandelte Kompromiss zwischen den Bedarfsberechnungen der HU-Personalräte und der Universitätsleitung ergab 1,3 zusätzliche Stellen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die erst in 2017 besetzt wurden. Insgesamt stehen somit fünf Personen als Beauftragte zur Verfügung: der Leiter Dr. Hartmann und sein Team (Frau Thieme, Herr Noack, Herr Schiek, Herr Henning) sind im Referat Arbeits- und Umweltschutz der Technischen Abteilung organisiert. Die Dienstvereinbarung ist in Kraft, die Umsetzung verzögert sich in einigen Punkten jedoch noch, z.B. in der Frage der Teilnahme des Arbeitgebers an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses.

Begehungen der Arbeitsplätze sind ein wichtiger Baustein in der Arbeitssicherheit, um Unfallgefahren und Belastungen von Beschäftigten und sich daraus ergebende gesundheitliche Gefährdungen zu erkennen. 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. Die Personalräte werden diese Pflicht des Arbeitgebers künftig verstärkt kontrollieren und auf etwaige Verzögerungen in der Umsetzung hinweisen.

Der Themenkomplex Arbeitssicherheit beinhaltet ebenso Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit wie laufende Gesundheitskurse (z.B. Business Yoga) oder den zuletzt in 2016 durchgeführten Gesundheitstag, der leider dieses Jahr nicht durchgeführt wurde. Bedarf und Nachfragen lassen auf die erneute Durchführung in 2018 hoffen. Im Arbeitsleben kann es jederzeit zu Situationen kommen, in denen zusätzliche Faktoren die Gesundheit und Arbeitssicherheit beeinflussen wie zunehmende Arbeitsverdichtung (s. Stichwort Überlast) oder psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Zögern Sie nicht, darauf aufmerksam zu machen und uns als Interessenvertretung einzubeziehen.

Weitere Themen rund um den Komplex Arbeitssicherheit und Ansprechpersonen finden Sie in der Technischen Abteilung unter: <https://www.ta.hu-berlin.de/au>

Beamte

Besoldung

Die verabschiedete Besoldungserhöhung zum August 2017 wurde dieses Mal an der HU relativ zeitnah umgesetzt, die nächste planmäßige Erhöhung um 3,2 % erfolgt zum 1. August 2018.

Inzwischen liegen mehrere neue Urteile zur Frage der Verfassungswidrigkeit der Beamtenalimентация in Berlin vor:

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat am 22.09.2017 mitgeteilt, dass es die Besoldung für die Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 für die Jahre 2008 bis 2015 für nicht amtsangemessen und somit für verfassungswidrig hält und hat diesen Fall zur Prüfung dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt. Es hob damit eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts vom

14.12.2016 auf. Am 11.10.2017 reagierte das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg in einem anderen Klageverfahren und sieht die Besoldung für Beamte der Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 aus dem Zeitraum 2009 bis 2016 als nicht amtsangemessen an und hat die Entscheidung in dieser Frage ebenfalls dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt.

Ob das Bundesverfassungsgericht in beiden Angelegenheiten im Sinne der Berliner Beamtinnen und Beamten entscheiden wird, bleibt abzuwarten, bisherige Entscheidungen des BVerfG sprechen nicht unbedingt dafür. Zudem würde sich eine positive Entscheidung nur auf die Kalenderjahre 2008 bis 2015 bzw. 2009 bis 2016 beziehen – und hier ist ein jetziger Widerspruch nicht mehr möglich. Zudem hat das Land Berlin die Besoldung in den letzten beiden Jahren über den Bundesdurchschnitt erhöht (auch wenn in Berlin bundesweit immer noch am wenigstens gezahlt wird), so dass die aktuelle Situation der Alimentation vom BVerfG eventuell positiver bewertet werden wird. Abzuwarten bleibt, ob der Berliner Senat in Anbetracht der aktuellen richterlichen Entscheidungen die nächste Besoldungserhöhung ggf. zeitlich vorzieht. Auf jeden Fall führen die zitierten Gerichtsurteile im Augenblick zu keinen unmittelbaren Besoldungserhöhungen.

Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“)

Die jährliche Sonderzahlung (sog. Weihnachtsgeld) von derzeit 640 Euro für die aktiven Beamtinnen und Beamten wird bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 9 auf 1.000 Euro im Jahr 2017 und 1.300 Euro im Jahr 2018 und ab der Besoldungsgruppe A 10 auf 800 Euro im Jahr 2017 und 900 Euro im Jahr 2018 angehoben. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger erhalten jeweils den hälftigen Betrag. (Quelle: berlin.de)

Jubiläumszuwendungen

Seit 2016 gibt es wieder eine Jubiläumszuwendung von 350 € bei einer Dienstzeit von 25 Jahren, von 450 € bei einer Dienstzeit von 40 Jahren und von 550 € bei einer Dienstzeit von 50 Jahren. Die Humboldt-Universität zu Berlin ist bereit, auch Beamtinnen und Beamten, deren Dienstzeitjubiläum in der Zeit zwischen 2005 und 2015 fiel und die deshalb keinerlei Zuwendung erhielten, eine Anerkennungsurkunde auszuhändigen und einen zusätzlichen Urlaubstag zu gewähren.

Dienstliche Beurteilungen

Beim Ablauf der dienstlichen Beurteilungen ist darauf zu achten, dass nach Urteil des Berliner Verwaltungsgerichts „... die Mitwirkung des Personalrats nach § 90 Nr. 7 des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG Berlin) gemäß § 84 Abs. 1 PersVG Berlin – ebenso wie die Beteiligung der Frauenvertreterin nach § 17 Abs. 1 und 2 des Landesgleichstellungsgesetzes – ‚vor der Durchführung‘ der ‚beabsichtigten‘ Maßnahme zu erfolgen hat, also nicht erst nach der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung an den betroffenen Beamten,...“ (unsere Unterstreichungen; vgl. Beschluss des Verwaltungsgerichts Berlin vom 08. April 2016; Aktenzeichen 26 L 371.15; zit. n. openjur.de, Rn. 24). – Der Personalrat geht davon aus, dass auch an der HU so verfahren wird.

BEM

Der Arbeitgeber ist laut § 84 Abs. 2 SGB IX zu einem BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) verpflichtet, wenn ein Beschäftigter im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Zudem ist zu dieser Thematik das Bundesteilhabegesetz vom 23.12.2016 verabschiedet worden. Um diesen rechtlichen Forderungen zu entsprechen, gibt es an der Humboldt-Universität zu Berlin eine Integrationsvereinbarung; veröffentlicht im Amtsblatt vom 11.10.2003. Weitere Informationen bzgl. der Beantragung und des Ablaufs können Sie unter <https://www.personalabteilung.hu-berlin.de/themen-a-z/referat-iii-e/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem> nachlesen.

E9- 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. Genauer 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 (in E 9a und E 9b o.ä.).

Familiengerechte Hochschule

Im Juli 2016 hat die HU eine neue Zielvereinbarung im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule geschlossen. Darin wird festgehalten, dass die Familiengerechte Hochschule eines von vielen Zielen der HU ist und in den jeweiligen Prozessen stets mitgedacht und umgesetzt werden muss. Dies gilt vor allem für die Themen Führungsleitbild, Personalentwicklungsplanung und flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Neben den bereits laufenden Bemühungen um familiengerechte Termin- und Besprechungsorganisation, flexible Nutzung von Arbeitsort und Arbeitszeit sind als neue Aufgaben die Ausgestaltung eines Familienfonds, der Abbau standortbedingter Mobilitätsbelastungen z.B. durch Nutzung von Video- und Telekonferenzen vereinbart. Zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Familien ist vorgesehen, Regelungen und Finanzierungsmöglichkeiten auszuloten, um eine Kompensation der durch Reform WissZeitVG eingeschränkten Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, der Vorhaltung/Finanzierung von familienpolitischen Leistungen (wie Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit, Vertragsverlängerungen) für Mitarbeiter/innen auf befristeten Drittmittelprojekten, die keine entsprechenden Freistellungen bzw. Kompensationsmöglichkeiten vorsehen sowie für Stipendiat/innen mit Familie (z.B. Risikofonds) zu schaffen. Vorgesehen ist auch die Begleitung familienbedingt freigestellter Beschäftigter, u.a. durch die Entwicklung eines Kontakthalte- und Wiedereingliederungsprogramm.

Der Personalrat wird im Begleitkreis Familiengerechte Hochschule seine Vorschläge zur Umsetzung einbringen.

Hochschulvertrag 2018-2022 und Gute Arbeit

Der Personalrat des Hochschulbereichs begrüßt den in den Hochschulverträgen zugesagten Zuwachs der Budgets von 3,5 %. Leider zeichnet sich angesichts im Vertrag vorgesehener neuer Aufgaben und steigender Kosten bereits heute ab, dass die Mittel nicht unmittelbar zu neuen Gestaltungsspielräumen führen werden. Die lange bestehende Unterfinanzierung der Berliner Hochschulen wird damit keinesfalls beendet, auch wenn sich zum Beispiel für die HU nach Auskunft der Universitätsleitung der Rückstand auf die übrigen Universitäten leicht verringert hat.

Einzelne Beispiele von Vorhaben und Ansätzen:

Die in den Medien viel diskutierte Einführung einer *Quote von Dauerstellen für strukturelle Daueraufgaben* wird – je nach Rechenmodell – für die HU bereits heute erreicht. Hinzu kommt eine starke Ungleichverteilung in den einzelnen Fächern, die auch mit dem jetzt vereinbarten Ziel nicht unmittelbar abgebaut werden dürfte.

Auch die Frage, ob und wie auch für die Bearbeitung von Drittmittelprojekten Dauerstellen geschaffen werden können, bleibt in den neuen Hochschulverträgen weiterhin unbeantwortet. Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft müssen jetzt einen Umfang von mindestens 50 % haben. Leider ist zum Beispiel die DFG seit einiger Zeit bereits deutlich weiter und hat als (Mindest-)Standard 65 % festgelegt.

Das Bestreben des Personalrats, Daueraufgaben mit Dauerstellen zu besetzen, für die Promotion auskömmliche Beschäftigung zu ermöglichen, bei Habilitationen in der Regel einen Beschäftigungsumfang von 100 % und die Entgeltgruppe 14, muss insofern weiter mit allem Nachdruck verfolgt werden.

Die (weitere) *Erhöhung der Ausbildungskapazitäten im Lehramt* stellt die lehrkräftebildenden Bereiche der HU vor eine erhebliche Herausforderung. Beispiel Grundschullehramt: Der geplante Aufwuchs auf heute zirka 300 Erstsemesterstudierende pro Wintersemester läuft bereits seit dem WiSe 2015/16. Der Aufbau der entsprechenden Strukturen (inklusive zahlreicher Dauerstellen) ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Mit dem Aufwuchs assoziierte Probleme sind nicht gelöst (vgl. **Lehrraumkapazität**).

Aber auch außerhalb des Grundschullehramts ist unklar, wie es gelingen kann, die höheren Absolvent*innenzahlen zu erreichen, da es bereits heute zum Teil weniger Bewerber*innen als Studienplätze gibt. Die Umschichtung von Halteverpflichtungsmitteln innerhalb der Universität soll helfen, Stellen aus nicht lehramtsbezogenen Studiengängen in die Bereiche, die Lehre im Lehramt anbieten, umzulagern. Entsprechende Pläne müssen bereits bestehende oder absehbare Überlastung in den Bereichen berücksichtigen und mindern helfen. Diesen Prozess wird auch der Personalrat wachsam und kritisch begleiten.

Weitere positive Aspekte sind die (weitere) Öffnung der Hochschulen und der Ausbau der Gender Studies.

Viele der in den Verträgen enthaltenen Verbesserungen sind sehr zurückhaltend formuliert, sodass ihre Wirkung gering ausfallen dürfte. Hinzu kommen weder qualifizier- noch quantifizierbare Zielvorgaben, fehlende konkrete Formulierungen zur Umsetzung von Vorhaben und fehlende Sanktionen bei Nichterfüllung.

Brisantes Beispiel: Seit einiger Zeit sind in den Hochschulhaushalten auch Tarifsteigerungen für studentische Beschäftigte berücksichtigt¹, die Hochschulen dürfen aber die konkrete Verwendung der Gelder selbst gestalten. Seit 2011 ist der Stundenlohn für studierende Beschäftigte nicht angepasst worden.

Humboldt gemeinsam – SAP-Einführung

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

Dabei sind zum jetzigen Zeitpunkt die Vorarbeiten zur Erstellung der Projektstudie fast abgeschlossen. In der Projektstudie steht die Analyse der derzeitigen Prozesse und der in SAP zukünftig abbildbaren Prozesse in den Bereichen Personal, Beschaffung, Objektmanagement, Externes und Internes Rechnungswesen im Mittelpunkt. Mit dem Grobdesign zur Projektlösung sind umfangreiche Weichenstellungen für die zukünftige Zusammenarbeit der zentralen Bereiche untereinander und mit den dezentralen Bereichen verbunden. Die damit einhergehenden Entscheidungen der Universitätsleitung sind eine wichtige Voraussetzung für die Ausschreibung der notwendigen Leistungen für die SAP-Lösung unserer Universität.

Lehrraumsituation

Nicht erst die eingegangenen Verpflichtungen im Bereich der Lehrkräftebildung haben in den vergangenen Jahren erhebliche Aufwüchse der Studierendenzahlen zur Folge gehabt und werden diese weiter haben. In den bisherigen Steigerungen (zum Beispiel im Grundschullehramt um 500 %) sind unter Verweis auf noch vorhandene Kapazitäten die Lehrräume völlig ausgeklammert worden.

¹ <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/18/SchrAnfr/s18-12225.pdf>

Damit hat sich insbesondere die ohnehin angespannte Raumsituation vornehmlich für die bildungswissenschaftlichen, also für alle Lehramtsstudierenden zuständigen, Bereiche extrem verschärft. Die (zahlenmäßige) Ausstattung zum Beispiel für die großen Vorlesungen mit heute 300, zukünftig (vgl. Hochschulverträge) mehr als 500 Studierenden kann schon jetzt insbesondere in Mitte nur mit größtem Aufwand erreicht werden. Aber auch die Qualität vorhandener Lehrräume entspricht nicht immer dem Standard, der einer Exzellenzuniversität entspricht. Exemplarisch sei das Lehrraumgebäude in der Invalidenstraße 110 genannt, in dem sich der Großteil der Lehrraum-Kontingente für die bildungswissenschaftlichen Veranstaltungen befindet. Bereits kurz nach dem Amtsantritt der Vizepräsidentin für Lehre wurde im Rahmen einer Begehung die qualitative Unzumutbarkeit der Lehrräume (hinsichtlich Art der Möblierung, Ausstattung mit digitalen Medien, Schallschutz, Raumklima usw.) bescheinigt. Eine Behebung des Problems ist unmittelbar zugesagt worden, derzeit jedoch nicht in Sicht. Auch die durch die dort unterrichtenden Beschäftigten des Instituts für Erziehungswissenschaften geäußerten Sorgen hinsichtlich der ggf. bestehenden Kontaminierung wurden nicht entkräftet. Abhilfe könnte – neben der Sanierung von HU-Gebäuden und der Anmietung von Lehrraumkapazität – zunächst eine zentrale Raumvergabe schaffen. Diese entlastet zudem die dezentralen Verantwortlichen und kann Leerstand verhindern helfen.

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

[rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/Allgemeines/FAQ/rv_leistungsverbesserungsgesetz/140212_faq_rente_mit_63.html](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. Diese wird schrittweise bis auf 67 Jahre angehoben. Ganz starr ist diese Regelung allerdings nicht mehr, da der Bundesgesetzgeber 2014 beschlossen hat, die Übergänge in die Rente zu flexibilisieren. In § 41 SGB VI heißt es nun: „Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“ (RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom 23.06.2014). Am 21.10.2016 hat der Bundestag das Flexirentengesetz beschlossen. Dieses soll Anreize bieten, über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten und Möglichkeiten der Steigerung der Renten durch Hinausschieben des Renteneintritts schaffen. Parallel dazu werden Teilrentenbezug und die Möglichkeiten zum Zuverdienst neu ausgerichtet.

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

Strukturdiskussion an der HU - Umsetzung unklar

Die HU hat lange strukturelle Entscheidungen vor sich her geschoben – seien es Verstärkungen aus der Exzellenzinitiative, Stellen außerhalb der Struktur, Stiftungsprofessuren oder Überlastprobleme. Die schwierige Diskussion um Kürzungsvorgaben für die Fakultäten und die Umsetzungsvorschläge haben ein vorläufiges „Ende“ zum 30.06.2017 gefunden, als ein abgestimmter Strukturplan dem Senat vorgelegt wurde. Im Ergebnis wurden mehr Entscheidungen zu Lasten der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der Beschäftigten aus Technik, Service und Verwaltung getroffen. Wegen der Ausrichtung auf die professorale Struktur sind Entscheidungen zur Funktionalität und zum Überlastabbau nicht getroffen worden. Welche Konsequenzen wann gezogen werden, welche strukturellen Defizite wann beseitigt werden, ist offen. Damit ist von Seiten des Präsidiums billigend in Kauf genommen, dass die auf den strukturellen Defiziten beruhenden Belastungen der Beschäftigten der HU nicht zeitnah abgebaut werden. Ungeklärte und noch offene strukturelle Fragen wie z.B. die Umverteilung von Studienplätzen innerhalb der bestehenden Halteverpflichtung lassen selbst eine gut gemeinte Personalentwicklung und –planung ins Leere laufen.

TV-L HU 2017/2018

Durch die Anhebung des Bemessungssatzes von 98,5 % auf 100 % erhöhen sich die Entgelte zum 01.12.2017. Mit Anhebung des Bemessungssatzes auf 100 % erhöht sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab 01.12.2017 auf 39 Stunden und 24 Minuten. Vom 1. Januar 2018 an werden die Entgelte um weitere 2,35 % erhöht.

In den Entgeltgruppen 9 bis 15 wird 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 5 Jahren in Stufe 2 („kleine E 9“) erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 4 ab 01.01.2018 um 53,41 € und ab 01.10.2018 um weitere 53,40 €.

TV-L HU - § 16 – Erfahrungsstufen

Seit Einführung des TV-L an den HU im Jahr 2010 sind die getroffenen Regelungen auf dem Prüfstand: Sind die Regelungen geeignet, die Belange der Wissenschaft nachvollziehbar, motivierend und transparent zu unterstützen oder müssen Anpassungen vorgenommen werden? Nicht alles ist hausgemacht, sondern ist durch die Ländervorgabe gesetzt. Sie kennen die „doofe“ Gruppe E 9 klein oder die motivationshemmenden Höhergruppierungsregelungen. Hierfür müssen auf der Länderebene mit der Tarifgemeinschaft der Länder neue Vereinbarungen ausgehandelt werden. Bei den Erfahrungsstufen gab es die Vorgabe, nach zwei Jahren, also 2012, eine Bestandsaufnahme durchzuführen und ggf. Anpassungen zu vereinbaren. Bewährt haben sich vor allem die Streichung der Differenzierung bei den Personalkategorien und die Regelung zur Berücksichtigung bestimmter Zeiten, z. B. von Stipendien, als förderlich. Kritisch war beim wissenschaftlichen Personal vor allem die Unterbrechungsregelung, bei der Unterbrechungen von 18 Monaten zur Nichtberücksichtigung von Vorerfahrungen führten. Die Quote von nicht vermittelbaren Stufenfestsetzungen (lange Vorzeiten mit Festsetzung auf Stufe 1) war spürbar zu hoch, auch wenn bei der Aushandlung von Stufenvorweggewährungen einige Fälle noch abgemildert werden konnten. Hier konnte jetzt eine Veränderung fixiert werden, die die Unterbrechungsregelung zwar beibehält, jedoch jetzt auf 30 Monate heraufsetzt. Nach ersten Vergleichsbetrachtungen dürfte die Quote schlecht vermittelbarer Ergebnisse deutlich sinken.

Dass mit der jetzigen HU-Regelung nicht alle Probleme der Stufenfestsetzungen beseitigt sind, liegt u.a. auch an der restriktiven Rechtsprechung der Gerichte zur Einschlägigkeit von Erfahrungen. Gerade im Wissenschaftsbereich ist aber die gegenseitige Berücksichtigung von Erfahrungen aus unterschiedlichen Einsatzfeldern - Durchlässigkeit (d.h. gegenseitige Berücksichtigung von Erfahrungen aus Lehre und Forschung und wissenschaftsbezogenem Management) sachgerecht.

Überlast – strukturelle Probleme weiter ungelöst

Eine Überlastungsanzeige bietet Beschäftigten die Möglichkeit, auf gefährdende Situationen aufmerksam zu machen und sich im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche entlasten zu können. Sie dient dem Eigenschutz vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen. Aus § 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB resultiert die Pflicht zur Darstellung einer Überlastung im Arbeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber. Überlastanzeigen nehmen an der HU in allen Bereichen zu. Der bisher unbefriedigend gelöste Abbau von Überlast ist weiterhin ein Problem.

Urheberrecht

Im HU-Newsletter vom 07.09.2017 wurde der aktuelle Sachstand um die Auswirkungen des neuen Urheberrechts-Wissengesellschafts-Gesetzes aufgezeigt: dabei hat sich die Kultusministerkonferenz mit der VG Wort für das laufende Wintersemester geeinigt, so dass urheberrechtlich geschütztes Material unter denselben Voraussetzungen nach § 52a UrhG wie bisher digital genutzt und pauschal abgerechnet werden kann. Für die Zeit danach, wenn das Gesetz seine Wirkung entfaltet, müssen jetzt die Vergütungsregelungen neu ausgehandelt werden.

Hier bedarf es dringend einer Klärung. Die konkrete Bedeutung für die Angebote in Moodle-Kursen und für Studium und Lehre finden Sie unter folgenden Links:
<https://moodle.hu-berlin.de/course/view.php?id=74737>,
<http://www.lkrp-berlin.de/aktuelles/index.html>

Urteile

SG Düsseldorf 20.6.2017, S 6 U 545/14

Ein Verkehrsunfall beim Spaziergehen kann als Arbeitsunfall anzuerkennen sein

Ein vom Versicherten erlittener Verkehrsunfall bei einem Sonntagsspaziergang während einer Rehabilitationsmaßnahme kann als Arbeitsunfall anzuerkennen sein. Voraussetzung hierfür ist ein innerer Zusammenhang zwischen dem Unfall und der Maßnahme. Die Tätigkeit des Versicherten (hier: der Spaziergang) muss objektiv kurgerecht sein und der Versicherte muss davon ausgehen dürfen, dass die Tätigkeit dazu geeignet ist, der Rehabilitation zu dienen.

BAG 18.7.2017, 9 AZR 259/16

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer können Erhöhung der Arbeitszeit nicht erzwingen

Berücksichtigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit aufstocken möchte, trotz Eignung nicht bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 275 Abs. 1 BGB unter, sobald die freie Stelle besetzt ist. Der Arbeitgeber kann dann zwar zu Schadensersatz verpflichtet sein, dieser ist aber auf einen finanziellen Ausgleich beschränkt.

LAG Berlin-Brandenburg 16.10.2017, 5 Sa 462/17

Stasi-Tätigkeit rechtfertigt nicht ohne weiteres eine Kündigung

Einem Angestellten im öffentlichen Dienst, der früher für das Ministerium für Staatssicherheit (MfS) tätig gewesen ist und dies mehrfach abgestritten hat, kann nicht ohne weiteres gekündigt werden. Das gilt jedenfalls dann, wenn er eher gering in die Tätigkeiten der Stasi verstrickt war, seine Tätigkeit sehr lange zurückliegt und er seine neue Tätigkeit über lange Zeit unbeanstandet ausgeübt hat.

BAG 29.6.2017, 2 AZR 302/16

Kündigung wegen sexueller Belästigung setzt keine sexuelle Motivation voraus

Die absichtliche Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale eines anderen ist sexuell bestimmt i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG. Es handelt sich hierbei um einen körperlichen Übergriff auf die Intimsphäre. Auf eine sexuelle Motivation des Handelnden kommt es dabei nicht an. Es reicht vielmehr aus, wenn die Würde des Betroffenen verletzt ist.

BAG 14.9.2017, 5 AS 7/17

Rechtsprechungsänderung: Arbeitnehmer müssen unbillige Weisungen des Arbeitgebers nicht vorläufig befolgen

Der Fünfte Senat teilt nun die Auffassung des Zehnten Senats des BAG, dass Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet sind, eine unbillige Weisung des Arbeitgebers zu befolgen. Sie müssen insbesondere keine entsprechende rechtskräftige gerichtliche Entscheidung, die die Unbilligkeit der Weisung feststellt, abwarten, bevor sie sich der Weisung widersetzen dürfen.

BAG 16.5.2017, 9 AZR 572/16

Kein Schadensersatz in Geld wegen nicht gewährten Erholungsurlaubs während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses

Gewährt ein Arbeitgeber rechtzeitig beantragten Urlaub nicht, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadensersatz, der die Gewährung von Ersatzurlaub zum Inhalt hat. Schadensersatz in Geld nach § 251 Abs. 1 BGB kommt nicht in Betracht. Der Anspruch auf Abgeltung des Ersatzurlaubs richtet sich nach § 7 Abs. 4 BUrlG. Er ist erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben.

BSG 29.6.2017, B 10 EG 5/16 R

Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bleiben bei der Berechnung des Elterngelds grundsätzlich unberücksichtigt

Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, welche nur anlassbezogen einmal jährlich ausgezahlt werden, werden bei der Bemessung des Elterngelds nicht berücksichtigt, da sie keine laufenden monatlichen Bezüge darstellen. Sie stellen nicht zu berücksichtigende "sonstige Bezüge" i.S.v. gem. §2 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 2c Abs. 1 BEEG dar.

BAG 14.12.2016, 7 AZR 688/14

Befristung: Vorübergehender Mehrbedarf i.S.v. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG auch bei Daueraufgaben

Ein vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitsleistungen kann auch durch den zeitweiligen Anstieg der Arbeitsbelastung im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen. Die Sachgrundbefristung wegen vorübergehenden Bedarfs wird nicht dadurch unwirksam, dass der Zeitraum des prognostizierten Mehrbedarfs hinter der Dauer des befristeten Vertrags zurückbleibt. Es steht dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, ob er den Zeitraum des Mehrbedarfs ganz oder teilweise abdecken möchte.

BAG 2.11.2016, 10 AZR 596/15

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer sind regelmäßig nicht zur Teilnahme an einem Personalgespräch im Betrieb verpflichtet

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten teilzunehmen. Etwas anderes gilt nur, wenn es ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar ist, dass ein solches Gespräch persönlich im Betrieb geführt wird, und der Arbeitnehmer gesundheitlich dazu in der Lage ist.

VBL - Neuregelung zu den Startgutschriften

Zum 31. Dezember 2001 wurde eine grundlegende Reform der Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst beschlossen und das bisherige Gesamtversorgungssystem durch das Versorgungspunktemodell ersetzt. Alle Versicherten wurden zum 01.01.2002 in das neue Versorgungspunktemodell überführt und erhielten für ihre Versicherungszeiten bis zum 31.12.2001 eine Startgutschrift. Bei der Berechnung der Startgutschrift wurde zwischen rentennahen und rentenfernen Pflichtversicherten unterschieden.

Rentennahe Pflichtversicherte waren alle Versicherten, die über diesen Systemwechsel hinaus bei der VBL pflichtversichert waren und am 01.01.2002 bereits das 55. Lebensjahr vollendet hatten. Die Startgutschriften für rentennahe Versicherte wurden nach einer besonderen Besitzstandsregelung ermittelt.

Für rentenferne Pflichtversicherte, die über den 31.12.2001 hinaus pflichtversichert waren und das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, wurde eine Berechnung der Startgutschriften auf Grundlage des Betriebsrentengesetzes vorgenommen.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 9. März 2016 (IV ZR 9/15) die Berechnung der Startgutschriften für rentenferne Jahrgänge mit der Begründung beanstandet, dass Pflichtversicherte mit langen Ausbildungszeiten wie z.B. Studium und so genannte Späteinsteiger bei der durchgeführten Berechnung benachteiligt wurden, da es diesen Pflichtversicherten nicht möglich war, den Höchstsatz zu erreichen. Nach der Berechnung nach dem Betriebsrentengesetz konnte der Höchstsatz von 100 % bei einem Anteilssatz von 2,25 % pro Pflichtversicherungsjahr erst nach 44,44 Pflichtjahren erreicht werden.

Am 8. Juni 2017 haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Neuberechnung geeinigt. Zur Startpunktgutschrift wird nun das konkrete Eintrittsalter bei Beginn der Pflichtversicherung angewendet. Bei einem Eintrittsalter unter 21 Jahren wird ein Anteilssatz von 2,25 % zugrunde gelegt. Zwischen dem 21. bis 25. Lebensalter gilt ein abgestufter Anteilssatz von 2,27 % bis 2,44 %. Ab einem Eintrittsalter von 25 Jahren greift der höchstmögliche Satz von 2,5 %.

Die Neuberechnung der Startpunkte wird automatisch für jeden Pflichtversicherten von der VBL durchgeführt. Ein Antrag zur Neuberechnung muss nicht gestellt werden. Sollte sich eine höhere Startgutschrift ergeben, so wird diese jedem Pflichtversicherten mit dem jährlichen Kontoauszug der VBL mitgeteilt. Falls bereits der Rentenbeginn eingetreten ist, so wird rückwirkend zum Rentenbeginn nachgezahlt.

Wissenschaftliche Mitarbeiter mit Schwerpunkt Lehre § 110a BerlHG

Mit der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) führte der Gesetzgeber im Juni 2011 die neue Personalkategorie „Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Aufgabenschwerpunkt in der Lehre“ ein (§ 110a). Die Einstellungsvoraussetzungen entsprechen denen von Lehrkräften für besondere Aufgaben. Das Lehrdeputat ist jedoch höher und beträgt 18 SWS. Außerdem sind während der Arbeitszeit wissenschaftliche Dienstleistungen in der Forschung sowie Beratungstätigkeiten gem. § 110 Abs. 3 zu erbringen. Mangels Attraktivität existierte die neue Personalkategorie zunächst nur auf dem Papier und wurde von keiner Berliner Hochschule freiwillig eingeführt. Mit dem Auflegen der Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive 2016-2020 (BQIO) machte die zuständige Senatsverwaltung die Einführung der WiMi Lehre zur Förderbedingung. Der Personalrat sprach sich seit 2011 wiederholt gegen die Einführung dieser Personalkategorie aus, zumal es seit Jahren im Bereich der HU Überlastungsanzeigen nicht nur von MTSV-Kolleg*innen, sondern auch von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben gibt. Der Einführung dieser Kategorie an der HU ist der Personalrat im Jahr 2017 mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln entgegengetreten und hat schließlich die Einigungsstelle für Personalvertretungssachen angeufen. Der Personalrat stützte seinen Widerspruch dabei besonders auf fehlende Implementierungsregelungen (Ergänzung der Mitarbeiterverordnung und der Lehrverpflichtungsverordnung, Beschreibung der Arbeitsaufgaben und Abminderungsregelungen, nicht zuletzt die Frage der Stellenbewertung), hatte jedoch in den entscheidenden Punkten kein Mitbestimmungs-, sondern nur ein Mitwirkungsrecht. Die HU erklärte immerhin ihre Absicht, die Kategorie „WiMi Lehre“ nur in folgenden wenigen fremdfinanzierten Fällen nutzen zu wollen.

Übersicht über Tarifbeschäftigte mit wissenschaftlichen Dienstleistungen

Personalkategorie (Bewertung in den meisten Fällen E 13)	Lehrdeputat in Semesterwochenstunden	Forschungstätigkeit innerhalb der Arbeitszeit
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen (§ 110 Abs. 4)	4	ja
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Dauer („Funktionsstellen“, § 110 Abs. 2)	8	ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 112)	16	nein
NEU: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Aufgabenschwerpunkt in der Lehre (§ 110a)	18	ja

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und die Umsetzung an der HU

Die HU hat als eine von wenigen Hochschulen zur Umsetzung des novellierten Befristungsrechtes eine entsprechende Richtlinie beschlossen und veröffentlicht. Politisch angestrebt waren mit dem Gesetz und den Hochschulverträgen insbesondere längere Vertragslaufzeiten. Nach gut 1,5 Jahren Praxis sind auch trotz allem Gegrummel vor allem aus dem Umfeld der naturwissenschaftlichen Professuren wesentliche Regelungen praxisadäquat und vielfältig handhabbar. Problembereiche gibt es trotzdem, nicht alle davon sind Folge der Regelungen an der HU: So geraten Bewilligungen zu knapp bemessen, um das Projektende zu erreichen. Bewilligungen aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm passen von den Fristen nicht zu den gesetzlichen Vorgaben. Auch Graduiertenkollegs mit 36-Monatsverträgen sind selten für das entsprechende Qualifizierungsziel angemessen. Hausgemacht sind Programmteile des Nachwuchsprogramms, die nicht zu den gesetzlichen Vorgaben passen oder Berufungszusagen, die strukturell nicht zu den Qualifizierungsbedingungen passen. Die Novellierung wird über

Präzisierungen nachdenken und der Personalrat hat seine Erfahrungen dazu eingebracht. Es bleibt aber festzuhalten, dass bestimmte Probleme im Kontext der politischen Setzungen ungelöst sind und bleiben werden. Typische Beispiele dafür sind Befristungen im Predoc-Bereich (mit nur einem Qualifizierungsziel – der Promotion) und Befristungen im Zusammenhang mit Lehraufgaben.

Zusammenstellung von Änderungen 2018

Änderung des Mutterschutzgesetzes

Mit dem "Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts" treten wesentliche Neuregelungen zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Mehr Schutz bei Fehlgeburt oder behinderten Kindern

Mütter von Kindern mit Behinderung dürfen künftig vier Wochen länger und damit insgesamt zwölf Wochen Mutterschutz nach der Geburt erhalten, um sich um ihre Kinder zu kümmern. Zudem wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Ausweitung des Personenkreises

Das neue MuSchG bringt vor allem eine Ausweitung des geschützten Personenkreises.

Das Gesetz soll jetzt künftig auch für folgende Personen gelten:

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind
- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen tätig sind
- Frauen, die als Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrags für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind
- Arbeitnehmerähnliche Selbstständige
- Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen, besonders soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt

Neuerungen beim Arbeitsschutz

Der Arbeitgeber ist ausdrücklich aufgefordert, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen zu vermeiden. Dementsprechend sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Der Arbeitgeber soll daher zunächst verpflichtet werden, jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens "unverantwortbarer Gefährdungen" einzuschätzen. Liegen diese Gefährdungen vor, wird der Arbeitgeber im ersten Schritt die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten müssen. Ist dies nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, ist die schwangere Frau an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz einzusetzen. Erst wenn alle diese vorgesehenen Maßnahmen nicht umsetzbar sind, greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

Künftig soll es keine Arbeitsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren geben, was in der Vergangenheit vor allem bei Ärztinnen häufig vorkam. Auch die Möglichkeit der Sonntags- und Feiertagsarbeit soll erweitert werden, wenn die Betroffene das selbst möchte. Für die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wird laut Familienministerium ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Der Arbeitgeber hat dabei alle erforderlichen Unterlagen einzureichen, "die der Behörde eine formelle und materielle Prüfung des Antrags ermöglichen". Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

Datenschutz – Europäische Datenschutz-Grundverordnung

Im Dezember 2015 erfolgte die europäische Einigung auf eine EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Diese wird zu einer weitgehenden Vereinheitlichung europäischen Datenschutzrechtes führen und gilt ab dem 25. Mai 2018 direkt in allen EU-Staaten.

Das sind Ihre Rechte:

Die neuen Transparenz- und Informationspflichten der Unternehmen führen zu einem deutlich stärkeren Schutz der Betroffenen, als die aktuell geltenden Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes.

Nach dem der Bundesgesetzgeber sich seit Jahren vergeblich in Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz versucht hat, hält dieser jetzt über die EU-DSGVO in Deutschland Einzug.

Eine positive Neuerung dabei ist z.B. die Pflicht zu verbraucher- und datenschutzfreundlichen Voreinstellungen bei elektronischen Geräten.

Der Transfer von personenbezogenen Daten in Staaten außerhalb der EU/des EWA (sogenannten Drittstaaten) ist problematisch. Grund hierfür ist die Annahme, dass in Drittstaaten generell kein angemessenes Datenschutzniveau herrscht. Eine Ausnahme besteht dann, wenn die EU-Kommission für den betreffenden Staat ein solches festgestellt hat. Dementsprechend werden Datentransfers in Drittstaaten auch weiterhin nur zulässig sein, wenn zusätzliche Sicherheitsmechanismen dazu beitragen ein angemessenes Datenschutzniveau zu gewährleisten oder ein solches verbindlich festgestellt wurde.

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

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

<http://bb-verdi.de>

<http://gew-berlin.de>

Nutzung der Anwendung PINGO

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesem Jahr gehen wir erstmals einen neuen Schritt und binden die Beschäftigten im Publikum nicht mehr nur, wie bisher, per Saalmikrofon ein. Diesmal versuchen wir es **zusätzlich** mit einem interaktiven Programm. Die von uns ausgewählte Oberfläche wird mit offenen wie geschlossenen Fragen gefüttert und diese werden dann Ihnen zur Beantwortung vorlegt.

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.

Unten haben wir einen ausführlicheren Leitfaden aufgeführt, den Sie auch unter <http://pingo.upb.de/tutorial/tutorial.html> nachlesen können.

Wir hoffen, dass wir damit noch mehr Interaktion mit dem Publikum erreichen und wir uns möglichst viele Informationen über die Situation der Beschäftigten für die weitere Arbeit verschaffen können.

Natürlich bleibt beim ersten Einsatz auch ein Restrisiko der Fehlbedienung und auch insgesamt ist ein solches System fehleranfällig. Daher verzeihen Sie uns bei diesem ersten Einsatz bitte leichte Verzögerungen oder Reibungsverluste.

Wir freuen uns auf die Personalversammlung,
Ihr Personalrat des Hochschulbereichs