

PERSONALVERSAMMLUNG 2009

10. November, 9.00 Uhr



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unter der Ihnen bereits bekannten Rubrik haben wir aktuelle Themen kurz zusammengefasst. In einigen Fällen wurde nur der neue Sachstand wiedergegeben, ohne noch einmal auf die Info A-Z 2008 zu verweisen. Bitte sprechen Sie uns an, wenn Sie Fragen haben. Wir bemühen uns, zeitnah über neue Entwicklungen zu informieren, insbesondere finden Sie unter "Aktuell" den jeweiligen Stand (<http://www2.hu-berlin.de/personalrat>).

Personalratsinfos A – Z

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist im Jahr 2006 in Kraft getreten. Im arbeitsrechtlichen Sinn verbietet das Gesetz die ungleiche Behandlung (d. h. Diskriminierung) sowohl von Auszubildenden und Beschäftigten als auch von Stellenbewerberinnen und -bewerbern aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters sowie der sexuellen Identität. Wenn begründet auf den Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz Bezug genommen wird, dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass er keine diskriminierende Entscheidung getroffen hat. Somit unterscheidet sich diese Auseinandersetzung von anderen Konstellationen (z. B. Eingruppierungsstreitigkeiten), da die Beweislast eben nicht bei der Arbeitnehmerin/beim Arbeitnehmer liegt. Falls Sie glauben, benachteiligt worden zu sein, nehmen Sie sofort Kontakt mit dem Personalrat auf (es gilt eine Ausschlussfrist von zwei Monaten für die Geltendmachung von Ansprüchen). Wir werden Sie beraten und eine berechtigte Beschwerde unterstützen.

Altersteilzeit

Der Tarifvertrag Altersteilzeit endet am 31.12.2009. Bisher liegen der Personalabteilung noch 26 Anträge zur Entscheidung vor. Die Hauptschwierigkeit besteht in der Differenz der maximal möglichen zehn Jahre Altersteilzeit zu der von der HU aufgrund der Fördermöglichkeiten bevorzugten 6-Jahres-Version. Darüber hinaus ist es bei einer Vielzahl von Anträgen nicht möglich, die freiwerdende Stelle durch Beschäftigte des Überhangs (z. B. Elektriker, Sekretärinnen) zu besetzen. Wichtig ist noch der Hinweis: Für die Höhe der Vergütung und das Arbeitszeitvolumen bilden die zum Zeitpunkt des Altersteilzeitvertragsabschlusses geltenden tarifvertraglichen Bedingungen die Grundlage (z.B. HU-Tarifgebiet Ost 36,65 wöchentliche Arbeitszeit und dementsprechende Vergütung). Der Personalrat bemüht sich, weitere positive Entscheidungen zu erreichen.

Arbeitssicherheit

Einen der Schwerpunkte des letzten Jahres bildete die Ausarbeitung der Verwaltungsverordnung zur Organisation des Arbeitsschutzes an der HU. Als Konsequenz aus einigen Vorfällen regelt sie die Pflichtenübertragung bzw. Verantwortung bei der Umsetzung von Arbeitsschutzrichtlinien konkreter, als es in der Vergangenheit der Fall war. Der Personalrat rechnet mit einer Inkraftsetzung noch in diesem Jahr. Darüber hinaus bemüht sich der Personalrat, dass die Empfehlungen aus den Begehungen der Arbeitsplätze zeitnah umgesetzt werden.

BAT & Altersdiskriminierung

Das Landesarbeitsgericht Berlin hat in seinem Urteil vom 11.09.2008 in den (aufsteigenden) Lebensaltersstufen des Vergütungssystems des BAT/BAT-O, das im Land Berlin und auch an den Hochschulen über die Anwendungstarifverträge gegenwärtige Geltung hat, eine unzulässige Diskriminierung wegen Alters gesehen. Der Sachverhalt ist dem Bundesarbeitsgericht vorgelegt worden. Eine endgültige Entscheidung steht bisher noch aus.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz verpflichtet § 84 Abs. 2 SGB IX Arbeitgeber, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) zu realisieren. Dementsprechend haben alle Beschäftigten, die länger als 42 Kalendertage (ununterbrochen oder innerhalb der letzten 12 Monate) erkrankt sind, Anspruch auf betriebliche Wiedereingliederung. Dabei geht es erstrangig darum, die Ursachen längerer Erkrankungen zu analysieren und (wenn aufgrund der Erkrankung möglich) zu beseitigen sowie vorsorgliche Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Verminderung künftiger Arbeitsunfähigkeiten zu treffen. Die Leitung der Humboldt-Universität hat gemeinsam mit dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Frauenbeauftragten ein Verfahren vereinbart, wonach seit dem 01.04.2008 gearbeitet wird. Die Organisation und Steuerung des bEM obliegt dem Integrationsteam, dessen Mitglieder Frau Möricke (Beauftragte der Arbeitgeberin), Herr Dr. Graupner (Vertrauensmann der Schwerbehinderten) sowie eine Vertreterin des Personalrats sind. Das Integrationsteam führt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beratende Einzelgespräche, organisiert interne und externe Hilfe und überwacht die Umsetzung der Maßnahmen – es begleitet den Eingliederungsprozess. Es gilt das Prinzip der Freiwilligkeit, d. h. die/der Beschäftigte kann zu jedem Zeitpunkt dem bEM zustimmen bzw. ohne Nachteile abbrechen. Das Spektrum möglicher Maßnahmen ist breit gefächert: z. B. technische Hilfen, Arbeitsplatzbegleitungen, Änderungen von Arbeitsabläufen und Arbeitsinhalten sowie befristete personelle Unterstützung. Weitere Informationen finden Sie auf der Seite der Personalabteilung (www.personalabteilung.hu-berlin.de – Themen A-Z).

Einmalzahlung

Die Humboldt-Universität hat nur für das Jahr 2008 eine 300 €-Zahlung beschlossen. Nach Erklärung des Vizepräsidenten in der Personalversammlung 2008 sollte im Kuratorium auch für das Jahr 2009 eine 300 €-Zahlung festgelegt werden, wenn bis November 2009 keine andere tarifvertragliche Lösung gefunden worden ist. Eine entsprechende Entscheidung steht bisher aus.

Einsatzflexibilisierung über 2009 hinaus

Nach Wegfall der gesetzlichen Regelung zur Besitzstandswahrung bei der Übernahme niedriger bewerteter Tätigkeiten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Überhangs hat die Humboldt-Universität eine eigene Regelung in Kraft gesetzt. Diese ist jeweils für zwei Jahre befristet worden. Für eine kontinuierliche Organisations- und Personalentwicklung ist es aus Sicht des Personalrates erforderlich, diese Regelung unbefristet anzuwenden. Demzufolge wird der Personalrat in der Kuratoriumssitzung am 30.11.2009 den Antrag stellen, diese Regelung unbefristet in Kraft zu setzen. Sollten Modifikationen erforderlich sein, können diese jeweils im 2-Jahres-Rhythmus ergänzend beschlossen werden.

Familienfreundliche Universität

Nach längeren und teilweise kontroversen Diskussionen um familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen hat die Universität das Auditierungsverfahren eingeleitet. Unter Federführung der "berufundfamilie GmbH" sollen dafür humboldtspezifische Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Beschäftigte in Forschung und Lehre, im Verwaltungs- und Servicebereich als auch für Studierende mit Familienaufgaben in einer Zielvereinbarung zusammengeführt werden. Nach einer Begutachtung erhält dann die Humboldt-Universität das Grundzertifikat "Familienfreundliche Hochschule". Zur Umsetzung der vorgeschlagenen Ziele und Maßnahmen und der von der Universitätsleitung verabschiedeten Zielvereinbarung bleiben der Universität drei Jahre. Jährlich erfolgt eine Berichterstattung der Humboldt-Universität. Nach drei Jahren erfolgt eine Re-Auditierung und Begutachtung.

Firmenticket - Dezemberrückerstattung

Aufgrund des S-Bahn-Chaos, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Humboldt-Universität, die auf den ÖPNV angewiesen sind, in letzter Zeit erleben mussten, erfolgt für die Inhaber/innen eines Firmentickets eine Preiserstattung für das Dezemberticket 2009. Für Inhaber/innen von Monatskarten erfolgt im Dezember 2009 keine Abbuchung von ihrem Gehaltskonto. Besitzer/innen von Jahreskarten bekommen im selben Monat 1/12 des Jahrespreises zurückerstattet. Unsere Universität und der Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg trafen diese Vereinbarung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen keine gesonderten Anträge stellen. Die Verrechnung erfolgt automatisch mit der Auszahlung des Gehalts im Dezember 2009.

Hochschulfinanzen und Strukturen

Nach der Paraphierung der Hochschulverträge 2010-2013 sind nach ersten Informationen größere von außen definierte Einschnitte nicht zu erwarten. Allerdings sind hauseigene Schwierigkeiten nicht zu übersehen. Seit über einem Jahr bemüht sich der Personalrat um belastbare Daten vom Präsidium. Welche Stellen müssen auf Grund welcher Entscheidung in der zukünftigen Struktur berücksichtigt werden? Welche Defizite sind in der Struktur der Humboldt-Universität auszumachen? Eine seriöse Struktur- und Personalplanung ist ohne diese Grundlagen unmöglich. Das Präsidium will in den nächsten Jahren mit zusätzlichen Mitteln profilbildende Bereiche stärken. Es ist offensichtlich, dass auch interne Umverteilungen von Haushaltsmitteln in nicht unerheblichem Umfang vorgenommen werden sollen. In welchem Umfang damit Einschränkungen/Kürzungen in bestimmten Bereichen erforderlich werden könnten, ist noch völlig offen. Darüber hinaus sind auch vonseiten des politischen Senats die Hochschulverträge noch nicht abschließend bestätigt.

Mobilitätsprogramme EU für Verwaltungspersonal

Die EU hat seit geraumer Zeit die Mobilitätsprogramme auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung zugänglich gemacht. Das ERASMUS-Programm bietet im Rahmen der Personalmobilität (ERASMUS STT) die Möglichkeit, zu Zwecken der Fort- und Weiterbildung eine unserer Partnerhochschulen im europäischen Ausland zu besuchen. Damit besteht die Möglichkeit, sich einzelne Einrichtungen, wie z. B. das International Office, die Haushalts- oder Finanzabteilung, Studierendenbüros, Bibliotheken oder Pressestellen genauer anzusehen, Anregungen für die Arbeit an der Humboldt-Universität zu erhalten, das Personal der Partneruniversität persönlich kennen zu lernen und wichtige Kontakte für eine weitere Zusammenarbeit zu knüpfen. Bitte wenden Sie sich an die Erasmus-Beauftragten der Bereiche oder zentral an Herrn Dr. Buchmann (Abt. VI).

Schweinegrippe (Neue Influenza)

Das Risiko und der Umgang mit dieser Infektionskrankheit sind seit längerer Zeit auch an der HU thematisiert. Um eine Gefährdung bzw. eine weitere Ausbreitung zu verhindern, ist für den Fall des Ausbrechens ein Pandemieplan spezifisch für die HU erstellt worden. Er regelt die Verantwortlichkeiten, den Informationsfluss sowie Maßnahmen, die in einem solchen Fall greifen müssen. Die HU wird in Kürze einen Newsletter veröffentlichen, in dem der generelle Stand der Vorbereitung beschrieben und insbesondere Präventionsmaßnahmen genannt werden. Weitere Informationen zur Pandemiegefahr finden Sie unter http://141.20.77.251/Influenza_Infoletter; zusätzlich hat die HU einen Email-account eingerichtet: info.influenza@uv.hu-berlin.de. Eine zentrale Impfung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. der Studierenden wird an der Humboldt-Universität nicht stattfinden. Der Präsident verweist hinsichtlich einer vorbeugenden Impfung an Ihre Hausärztin/Ihren Hausarzt.

Tarife an der Humboldt-Universität

Bisher sind die Tarifverhandlungen zur Übernahme von Tarifsteigerungen und dem Übergang in das Tarifrecht der Länder (TV-L) sowohl mit den Hochschulen des Landes Berlin als auch der Humboldt-Universität zu keinem Abschluss gekommen. Fakt ist, dass das Zahlungsniveau der Berliner Hochschulen niedriger ist als das im Bund und den Forschungseinrichtungen, niedriger ist als in den einzelnen Bundesländern und deren Hochschulen, niedriger ist als im Land Berlin. Im Ergebnis hat eine der leistungsstärksten Hochschulregionen die niedrigste Bezahlung aller Bereiche des öffentlichen Dienstes in ganz Deutschland!

Wenn es zu keinem neuen Abschluss kommt, ist ab 01.01.2010 in den monatlichen Vergütungen wieder das Bezahlungsniveau des BAT-West vom 01.05.2004 maßgeblich (auch in den höheren Vergütungsgruppen ohne den Abschlag der 1,41 % aus dem modifizierten Berliner Einkommensangleichungsgesetz) bei einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden.

Unabhängig von den Tarifverhandlungen hat der Personalrat der Humboldt-Universität zu einigen Fragen Vorschläge unterbreitet, die Lösungsmöglichkeiten für

- wissenschaftliches Personal mit Bachelor- und Masterabschlüssen,
 - Probleme beim Wechsel zwischen den Tarifbereichen TVöD, TV-L und Anwendungstarifvertrag HU,
 - Eingruppierungen mit anderen Abschlüssen als in den Vergütungsgruppen vorgesehen,
 - Anrechnung von unterschiedlichen Tätigkeiten auf den Bewährungsaufstieg
- beinhalten, wobei alle diese Vorschläge im haushaltsrechtlichen Sinne kostenneutral sind.

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

<http://www2.hu-berlin.de/personalrat> • <http://www.bb-verdi.de> • <http://www.gew-berlin.de>