

# PERSONALVERSAMMLUNG 2015

24. 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 2015 eine größere Rolle gespielt haben. Sie sollen die Beiträge in der Personalversammlung ergänzen. Nachfragen beantworten wir gern.

### Ausschreibungen

Am 01.04.2015 trat die neue „Dienstvereinbarung über Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen im Hochschulbereich der HU“ in Kraft. Sie ersetzt die bisherige „Dienstvereinbarung über die Stellenausschreibung im Hochschulbereich der HU“ aus dem Jahre 1992. Anlass für die Neuregelung war die über viele Jahre beobachtete Praxis, dass mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen nicht ausgeschrieben wurden. Im Kern der alten Dienstvereinbarung stand der Satz, dass Stellen grundsätzlich auszuschreiben sind. Nur für eng umrissene Sonderfälle war vorgesehen, dass im Einvernehmen mit dem Personalrat von einer Ausschreibung abgesehen werden konnte, z.B. wenn neu berufene Professoren die aktuell mit ihnen zusammenarbeitenden Beschäftigten mitzubringen wünschten. Nur in seltenen Fällen wurde jedoch ein solches Einvernehmen mit dem Personalrat angestrebt. Hinzu kamen die eingeschränkten Möglichkeiten des Personalrates: Im Bereich des wissenschaftlichen Personals tritt lt. Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin an die Stelle der Mitbestimmung der Personalvertretung das deutlich schwächere Recht der Mitwirkung, was zur Folge hat, dass die HU Einstellungen von wissenschaftlichen Beschäftigten ohne vorherige Ausschreibung auch nach Widerspruch des Personalrates durchführen kann. Nach mehreren Gesprächen mit der Personalabteilung und der Universitätsleitung erschien es dem Personalrat deshalb sinnvoll, eine gemeinsame Neuregelung anzustreben. Der Personalrat hat einerseits sein pauschales Einvernehmen erklärt, in einer Reihe von Fallkonstellationen auf Ausschreibungen zu verzichten, z.B. bei der Übernahme von Auszubildenden oder bei kurzfristigen Vertretungseinstellungen. Andererseits hat er für eine Reihe weiterer Fallkonstellationen seine grundsätzliche Bereitschaft bekundet, nach Prüfung des Einzelfalles ein solches Einvernehmen herzustellen, etwa bei Personalentwicklungsmaßnahmen. Im Gegenzug wurde vereinbart, dass die Frage dieses Einvernehmens stets im Vorfeld der eigentlichen Antragstellung zu klären ist und dass die HU ein Verfahren der Ausschreibung und Stellenbesetzung realisiert, wenn keine triftige Begründung für einen Ausschreibungsverzicht vorliegt. Nach etwas mehr als einem halben Jahr seit Inkrafttreten der Neuregelung zeichnet sich ab, dass der Anteil der ohne Ausschreibung vollzogenen Einstellungen nach wie vor etwas oberhalb von 50 Prozent liegt, aber die Verfahren transparenter ablaufen. Hier ist die weitere Entwicklung abzuwarten. Andererseits hat das Erfordernis, mit dem Personalrat über einen Ausschreibungsverzicht auf der Grundlage der vereinbarten Fallkonstellationen zu verhandeln, weite Teile der Universität besser für das Thema sensibilisiert.

### Dienstvereinbarungen

DV Qualifizierung

Der Personalrat des Hochschulbereiches arbeitet seit einiger Zeit an einer Dienstvereinbarung Qualifizierung. Im § 5 des TV-L (der HU) wird das gemeinsame Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern an einem hohen Qualifikationsniveau und lebenslangem Lernen betont. In der Dienstvereinbarung geht es um die konkrete Ausgestaltung, um eine Regelung zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarf, -anspruch und -folgen. Die angestrebten Qualifizierungsregelungen sollen die Individualrechte der Beschäftigten stärken und ein Anspruch auf

Qualifizierung an der HU fixiert werden. Der Personalrat steht auf dem Standpunkt, dass sich Qualifizierung auch lohnen muss. Mit der Universitätsleitung sollen Möglichkeiten diskutiert werden, wie man ein solches Anreizsystem gestalten kann. Qualifizierung und Personalentwicklung sind eng miteinander verknüpft. Wir entwickeln dafür ein Konzept, das in einer Art Baukasten verschiedene Komponenten anbietet, z.B. Vereinbarungen zur gezielten Förderung von HU-Beschäftigten, Vorrangregelung für HU-Personal bei Besetzung von Dauerstellen, materielle Anerkennung über einen „Expertinnenstatus“, verantwortungsvolle Befristungspraxis, Anerkennung wissenschaftlicher Karrieren (E14/E15), gezielter internationaler Austausch.

#### DV Telearbeit

Eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit ist Gegenstand von Verhandlungen zwischen Gesamtpersonalrat und Universitätsleitung. Alternierende Telearbeit liegt vor, wenn Beschäftigte ihre individuelle regelmäßige Arbeitsleistung im Wechsel zwischen der häuslichen Arbeitsstätte und der Beschäftigungsstelle erbringen. Im Entwurf der Präambel heißt es: „Die alternierende Telearbeit dient der verbesserten Vereinbarkeit von Familie bzw. der individuellen Lebensführung und den dienstlichen Anforderungen sowie zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Motivation.“ In der Dienstvereinbarung sollen Voraussetzungen und Bedingungen geregelt werden, die Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeitsaufgaben im „Homeoffice“ zu erbringen. Die häusliche Arbeitsstätte ist dabei durch elektronische Kommunikationsmittel mit der Beschäftigungsstelle verbunden. Der Geltungsbereich wird sich auf die hauptberuflich an der HU Beschäftigten und die studentischen Beschäftigten erstrecken. Die konkrete Ausgestaltung der alternierenden Telearbeit ist abhängig von der Art der Tätigkeiten, den technischen Möglichkeiten und den zu erbringenden Arbeitsergebnissen, deshalb kann ein Rechtsanspruch nicht vorgesehen werden. Die Beteiligten gehen davon aus, dass ein Abschluss dieser Dienstvereinbarung noch im Jahr 2015 erfolgen kann.

#### DGUV Vorschrift 2

Diese Abkürzung steht für die Unfallverhütungsvorschrift 2 der „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“. Die Vorschrift gilt seit dem 01.01.2011. Der Arbeitgeber/die Leitung der HU ist gesetzlich verpflichtet, die Vorschrift umzusetzen. Mit dieser Vorschrift gibt es eine einheitliche Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes(ASiG). Für die HU müssen die erforderlichen Einsatzzeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten in der allgemeinen Grundversorgung (z. B. für Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen und Vorsorgeuntersuchungen,...) und der weiteren betriebspezifischen Betreuung (durch die Besonderheiten eines Wissenschaftsbetriebes mit Studierenden und internationalen Arbeitsgruppen, häufig wechselndem Personal, großen Drittmittelbereichen,...) diskutiert und vereinbart werden. Nachdem das Präsidium der HU den Initiativantrag der HU-Personalräte abgelehnt hat, wird nun zwischen Präsidium und Gesamtpersonalrat über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung der DGUV-V2 verhandelt. Die unterschiedlichen Auffassungen, insbesondere zur Festlegung des betriebspezifischen Bedarfs, bestehen fort.

### **Fakultätsreform**

Die HU ist mittendrin in der laufenden Fakultätsreform, die durch den Beschluss des Akademischen Senats (AS) vom 9. Juli 2013 in Gang gesetzt wurde. Fakultätsreformen sind nichts Neues für diese Universität, die letzte wurde im Jahre 2003 zwangsläufig durchgeführt, da damals das Land Berlin die Geldzuweisungen an die Hochschulen drastisch gekürzt hatte. Die HU besteht nach wie vor aus 8+1 Fakultäten (acht Fakultäten, die allein der HU gehören und eine – die Charité-Universitätsmedizin Berlin – als gemeinsame Fakultät mit der FU). Drei dieser Fakultäten entstanden am 01. April 2014 aus Fusionen: Lebenswissenschaftliche; Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche; Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät. Fünf weitere Fakultäten bestehen in der alten Form fort. Die drei neuen haben eine andere innere Struktur als die fortbestehenden, wichtigstes Merkmal soll die Budget- und Planungshoheit sein bzw. werden. Der AS hat eine Reformkommission eingesetzt, die Entwicklungsprobleme der neuen/alten Struktur erkennen und wirksame Lösungsansätze vorschlagen soll. Inneruniversitär wird als „Fakultätsreform 1“ der Teil der Strukturveränderungen bezeichnet, der bereits Realität geworden ist. „Fakultätsreform 2“ bezeichnet den Teil der Veränderungen, der in der Zukunft Realität werden soll. Dabei ist die „Fakultätsreform 2“ durchaus noch

Gegenstand lebhafter Diskussionen und kontroverser Vorstellungen. Fakt ist, dass in der „Mitte“ der Reformprozesse eine wachsende Differenziertheit von (Fakultäts-)Strukturen festzustellen ist. Beispielsweise gilt beim Thema Haushaltszuständigkeit: An dem einen Ende der Vielfalt steht in einer Fakultät eine Haushaltskommission mit 16 Mitgliedern, am anderen Ende drei Fakultäten, die keine Haushaltskommission haben. Dort regelt der Fakultätsrat die Haushaltsangelegenheiten. Zu den weiteren Perspektiven gibt es unterschiedliche Sichten: Wird eine strukturelle Vielfalt (etwa der Anzahl der Institute in einer Fakultät) besser den Zielvorstellungen gerecht, oder ermöglicht eine einheitliche Struktur eine effektivere Governance? In jedem Falle gibt es noch viel zu tun in der Fakultätsreform!

## **Familienfreundliche Beschäftigungsverhältnisse der HU**

Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, dass Elternschaft, Erziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienst- und Studienaufgaben vereinbart werden können. Gremiensitzungen, Arbeitsbesprechungen, Kolloquien, Veranstaltungen der Beruflichen Weiterbildung und Ähnliches finden so möglich zu Zeiten statt, die Universitätsangehörigen mit Familienaufgaben die Teilnahme ermöglichen. Es werden bedarfsgerecht Still- und Wickelorte sowie Spielecken oder Spielplätze geschaffen. Mensen und Bibliotheken halten kindgerechte Nutzungs- und Aufenthaltsmöglichkeiten bereit.

(aus: Grundsätze der Humboldt-Universität zu Berlin zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule, <https://familienbuero.hu-berlin.de/de/familienbuero/familienbuero/strategie-familienfreundlichkeit/erfolgsweg-familie-grundsätze/grundsätze-der-hu-zur-gestaltung-einer-familienfreundlichen-hochschule>)

## **Familiengerechte Hochschule**

Der Begleitkreis „Familiengerechte Hochschule“\* bereitet zzt. unter Federführung des Familienbüros die Reauditierung mit dem Schwerpunkt „Konsolidierung“ vor. Mit der Auditierung hat sich die Humboldt-Universität verpflichtet, die Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Qualifizierung und Familie zu fördern. In der nächsten Stufe geht es um die Verstärkung von Maßnahmen, die in der Zielvereinbarung aufgeführt sind. Es wurde festgestellt, dass es an Information, verbaler Bereitschaft und gutem Willen nicht mangelt, wohl aber an konkreter Umsetzung. Der 2014 thematisierte Umsetzungstau ist auch in diesem Jahr noch zu verzeichnen: Dies sind z. B. die Zielstellung der Einhaltung der Arbeitszeit wissenschaftlicher Beschäftigter, die Platzierung von Veranstaltungen innerhalb der Kernzeit und eine (familiengerechte) Vertretungsstruktur in den einzelnen Bereichen.

\*Der Begleitkreis setzt sich aus einem Mitglied des Präsidiums, der Leiterin des Präsidialbereichs, dem Vorsitzenden der KFH, Vertreter\_innen der Personalräte, der Zentralen Frauenbeauftragten und einer Vertreter\_in des RefRats zusammen.

## **Genderconsulting GeCo**

GenderConsulting GeCo ist ein Service der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität. Gemeinsam mit den Verantwortlichen in geplanten oder bereits bewilligten Forschungsverbänden konzipiert und entwickelt das GeCo-Team konkrete Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Realisierung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.

(aus: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/frb/beratung/geco/geco>)

## **Geschenke**

Die Annahme von Geschenken ist im öffentlichen Dienst und damit auch an den Universitäten des Landes Berlin grundsätzlich und strikt verboten. Die öffentlichen Arbeitgeber müssen und wollen Korruption mit allen Mitteln vermeiden. Zuwiderhandlungen ereignen sich jedoch immer wieder und führen u.U. bis zu außerordentlichen Kündigungen auch langjährig Beschäftigter. Sollten Sie Geschenke (z.B. von Partnern oder als Beigabe bei Lieferungen) erhalten, ist dies der/der Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen, die/der dann die erforderlichen Entscheidungen trifft. Nur in sehr wenigen Ausnahmefällen ist es gestattet, kleinste Geschenke anzunehmen (bis zu einem Wert von 10 Euro). Seit einiger Zeit sind in

neuen Arbeitsverträgen entsprechende Passagen aufgenommen worden. Näheres - Ausführungsvorschriften über das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen - (AV Belohnungen und Geschenke – AV BuG) vom 21.01.2013) - ist unter <http://www.hu-info.hu-berlin.de/2013/lfo-0413.pdf> zu finden.

## Krankmeldungen und Karenztage

Gem. § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) müssen Beschäftigte dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Ausfallzeit unmittelbar mitteilen. Gesetzliche Grundlage ist § 121 BGB. Anders ist dies bei der **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**. Üblicherweise muss diese erst am vierten Tag der Krankheit vorgelegt werden. (Achtung: Es gilt nicht der Poststempel!) In jedem Fall ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber „ohne schuldhaftes verzögern“ zu übermitteln. Für die ersten 3 Krankheitstage benötigt man keine Krankschreibung, sie gelten aber ab dem 1. Tag als Krankentage. Jedoch ist der Arbeitgeber gem. § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG berechtigt, die ärztliche Bescheinigung früher zu verlangen. Derartige Entscheidungen werden von der Personalabteilung getroffen, wenn bestimmte Umstände dies erforderlich machen sollten. Zu beachten ist, dass sich die Vorlagefrist zur Arbeitsunfähigkeit auf Kalendertage und nicht auf Arbeitstage bezieht.

Die sogenannten „Karenztage“ gibt es in Deutschland nicht. Karenz würde bedeuten, dass innerhalb dieser Tage kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. In Deutschland wird in der Regel ab dem ersten Krankheitstag Entgelt fortgezahlt. Eine Information über die Art der Erkrankung muss dem Arbeitgeber nicht gegeben werden. Prinzipiell kann man sich einfach per Telefon, E-Mail, per Fax oder per SMS krank melden. Es empfiehlt sich aber immer der persönliche Anruf. Unklarheiten können schnell aus der Welt geschafft werden und man ist sich sicher, dass der Arbeitgeber die Krankmeldung rechtzeitig erhält. Für **Erkrankungen im Urlaub** gelten für Beschäftigte strengere Nachweis- und Anzeigepflichten. Folgende Punkte sind dabei zu beachten:

- Die Krankheit ist ab dem ersten Tag zu melden und ärztlich zu attestieren.
- Atteste sind auch bei Aufenthalt im Ausland einzuholen, wobei nicht alle Papiere den deutschen Nachweispflichten genügen. (Arbeitsunfähigkeit muss explizit aufgeführt werden)

Die freien Tage werden gutgeschrieben, dürfen jedoch nicht einfach an den Urlaub angehängen werden.

Grundsätzliche Hinweise und Regelungen der Abteilung für Personal und Personalentwicklung finden Sie hier:

<https://www.personalabteilung.hu-berlin.de/themen-a-z/referat-iii-b/arbeitsunfahigkeit>

<https://www.personalabteilung.hu-berlin.de/rundschreiben/gleitende-arbeitszeit>

<http://www.personalabteilung.hu-berlin.de/themen-a-z/referat-iii-e/dezentralisierte-personalaufgaben> (Dezentrale Bearbeitung von Erkrankungen)

## Leistungszulagen

Der Tarifvertrag der HU ermöglicht in § 18 Beschäftigten bei besonderen Leistungen Leistungszulagen zu zahlen. Die Universität nutzt dieses Instrument für Mitarbeiter, bei denen zusätzliche Leistungen anfallen, die nicht zu einer höheren Eingruppierung führen. Wenn im Drittmittelprojekt Mittel vorhanden sind, werden derzeit auf Antrag des Dienstvorgesetzten Leistungszulagen in der Regel von 10% gezahlt. Von diesem Instrument wird auch Gebrauch gemacht, weil die Regelungen zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Tarifvertrag wenig motivierend sind. Es sollte deshalb wegen der Mehrbelastung durch Drittmittelprojekte geprüft werden, ob die Leistungszulage nicht das für den Mitarbeiter vorteilhaftere Instrument ist.

## Mindestlohn

Seit dem 01.01.2015 gilt für Arbeitnehmer und Praktikanten ein Mindestlohn von 8,50 € in der Bundesrepublik. In Hochschulen gibt es eine Kategorie von Beschäftigten, bei denen dieser Mindestlohn offenbar nicht durchgängig gilt: bei Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern ohne Bezahlung. Dies kann auf sehr unterschiedlichen Ausgangssituationen beruhen. Wenn jedoch über derartige Vereinbarungen der Mindestlohn unterlaufen wird, dann hält es der Personalrat für erforderlich, die Praxis zu beenden.

## **Mindeststandards bei Beschäftigungsbedingungen des befristeten akademischen Mittelbaus**

Die HU hat mit der Richtlinie des Präsidenten ab dem 01.04.2015 Mindeststandards definiert. Seitdem die Befristungsregelung im HRG 2002 und im Wissenschaftszeitvertragsgesetz 2007 die 6+6 Jahres-Regelung zur Befristung zugrunde liegt, hat sich bundesweit der Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen beim wissenschaftlichen Personal auf 90 % erhöht und bei über 50 % der Verträge liegen die Laufzeiten unterhalb eines Jahres. Die vielstimmige Diskussion dieser Missstände hat bewirkt, dass seit etwa 5 Jahren an Themen wie gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, längerfristige Perspektiven, Wahrnehmung von Daueraufgaben auf Dauerstellen und Personalentwicklung gearbeitet wird. In Berlin sind erste zaghafte Ansätze in die Hochschulverträge 2013 - 2017 in § 21 - Beschäftigungszeiten des Wissenschaftlichen Nachwuchses - aufgenommen worden. Die HU hat zwar im Zukunftskonzept weitreichende Konzepte angekündigt, ist in der Umsetzung bisher praktisch nur dem Aufschlag aus den Hochschulverträgen gefolgt. Mit den Richtlinien zur Befristung wurde ein erster Schritt gegangen. Von eigenständigen HU-Bedingungen für gute Arbeit im Wissenschaftsbereich ist die HU weit entfernt, selbst bei den Perspektiven für wissenschaftliche Beschäftigte liegt die HU deutlich hinter den selbstformulierten Ansprüchen zurück. Zu den (schon länger praktizierten) positiven Regelungen an der HU zählen:

- Nutzung der Befristung nach § 2 (1) für alle, auch bei Drittmittelbeschäftigungen, um die gesetzlichen Verlängerungsoptionen bei allen wissenschaftlich Beschäftigten ausschöpfen zu können,
- Nutzung der vollen 6-Jahresfrist bei Ausschreibung und Stellenbesetzung
- Nutzung der familienpolitischen Komponente mit der Ausweitung des Beschäftigungsmöglichkeiten um je zwei weitere Jahre pro Kind.

Die schwierigen Fragen liegen bei Themen wie Verlängerungsmodalitäten, Widerspruch von Befristung bis zum Projektende vs. Nutzung von Drittmittelbeschäftigung für die Promotion, Teilzeitbezahlung bei realer Vollzeitbeschäftigung, sowie insgesamt bei der Konzeption im Postdoc-Bereich. Hier ist an der HU nichts über Minimalbedingungen hinaus spezifiziert, im Gegenteil, gerade in der Postdoc-Phase bleibt z. B. die Erstbeschäftigung hinter der 3-Jahresvorgabe des Hochschulvertrags zurück.

## **Service for Excellence – Excellence for Service**

Die Universitätsleitung hat 2013 im Rahmen der im Zukunftskonzept angekündigten Governance-Reform mit Prozessuntersuchungen unter 'Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitern' in der Personalabteilung begonnen. Unter dem Titel 'Service for Excellence' sollten später die Prozesse weiterer Verwaltungsabteilungen analysiert werden. In diesem Jahr ist kein wesentlicher Fortschritt des Projektes erkennbar. Für den Personalrat stellt sich auch 2015 die Frage nach Aufwand und Nutzen.

## **TV-L HU Abschluss 2015**

Die HU hat tarifvertraglich die Entgelte an die Regelungen des Landes Berlin gekoppelt. Berlin hat auch nach dem Wiedereintritt in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) noch bis 2017 Sonderregelungen zur Übernahme der TdL-Abschlüsse und der Entgeltangleichung: Die Übernahme erfolgt zeitgleich. Die Angleichung an das 100 %-Niveau der Länder erfolgt 2015 mit einem 0,5 %-Schritt auf 98,5 % der Ländertabelle, die volle Angleichung wird dann zum Ende 2017 vollzogen. Das Ergebnis der diesjährigen Tarifrunde beinhaltet neben reinen Entgeltkomponenten und Regelungen für die Auszubildenden auch finanzielle Belastungen in der Zusatzversorgung (VBL), die das Ergebnis, insbesondere im Tarifgebiet Ost, deutlich schmälern. Zur Neuregelung im VBL-Bereich (näheres unter VBL I –Leistungserhalt, im Osten teuer erkaufte – s. S. 10).

Entgelte:

- 01.03.2015 Erhöhung um 2,1 % (98,5 % der Tabellenentgelte der Länder)
- 01.03.2016 Erhöhung um weitere 2,3 %
- In Berlin und an der HU: Anhebung auf 100 % der Tabellenentgelte der Länder erfolgt zum 01.12.2017

**VBL-Beiträge:**

Anhebung der Beteiligung der Beschäftigten von 2,0 % auf 2,75 % zum 01.07.2015, auf 3,5 % zum 01.07.2016 und 4,35 % zum 01.07.2017 im Tarifgebiet Ost und von 1,41 % auf 1,61 % zum 01.07.2015, auf 1,71 % zum 01.07.2016 und 1,81 % zum 01.07.2017 im Tarifgebiet West. Die Beteiligung der Arbeitgeber wird im Osten von 1 % auf 3,25 % und im Tarifbereich West von 6,45 % auf 6,85 % angehoben.

**Leistungen aus der VBL:**

Die Leistungsbestimmung bleibt wie bisher. Es werden keine Kürzungen der zu erwartenden Leistungen vorgenommen. Die Regelung ist frühestens 2024 kündbar.

**Jahressonderzahlung Ost:**

Wird in 5 Schritten bis 2019 auf die Höhe der Jahressonderzahlung West angehoben (Trifft für die HU nicht zu, da diese Angleichung bereits vollzogen ist.)

**Für Auszubildende gilt:****Entgelte:**

01.03.2015 Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 29,55 Euro

01.03.2016 Erhöhung der Ausbildungsentgelte um weitere 29,55 Euro

**Urlaub:**

Erhöhung von 27 auf 28 Tage im Kalenderjahr

**Übernahmeregelung:**

Verlängerung der am 31.12.2014 ausgelaufenen Regelung bis zum 31.12.2016

**TV-L HU - § 16 – Erfahrungsstufen – Evaluation und Änderungsbedarf**

Bei der Einführung des TV-L an der HU zum 01.04.2010 wurden betriebspezifische Abweichungen vom TV-L vereinbart und es war vorgesehen, nach 2 Jahren bestimmte Regelungen, insbesondere zum § 16 zu überprüfen und ggfs. Anpassungen vorzunehmen. Gerade bei den Erfahrungsstufen lagen bei der Einführung Themen zur wissenschaftsspezifischen Berücksichtigung von Erfahrungen wie Dienstverhältnisse, Stipendien, Werkverträge, freie Mitarbeit, Honorarverträge, Lehraufträge, Besonderheiten privater Arbeitgeber, internationale Unterschiede in den Personalstrukturen und Karrierewegen auf dem Tisch, bei denen absehbar war, dass die Praxis aufmerksam analysiert werden muss, um die Wirkung der HU-spezifischen Regelungen zu bewerten und Akzeptanzprobleme auszuräumen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind einige Probleme gelöst - durch eigene Entscheidungen (Stipendien als förderliche Zeiten), durch Gerichtsentscheidungen (wie z. B. unterjährige Erfahrungszeiten, Teilzeiterfahrungen, andere Arbeitgeber), aber Themen wie Unterbrechungen von 18 Monaten, Familienfreundlichkeit, Erfahrungen aus atypischen Verträgen (z. B. Lehrbeauftragte, Werkverträge, freie Mitarbeit) sind weiterhin kritisch zu hinterfragen und mit deutlichem Unzufriedenheitspotential ausgestattet. Mit etlichen Verzögerungen sind Vorgespräche zur Bewertung der Erfahrungen mit dem Personalrat und den Gewerkschaften abgeschlossen worden. Es bestand/besteht Einvernehmen, dass über die Konsequenzen in Tarifverhandlungen entschieden werden soll. Trotz dieser Einigkeit sind jetzt wieder neue Verzögerungen eingetreten. Die HU hat zwar als erste und einzige Hochschule den vorgesehenen Weg der Evaluation beschritten, jetzt jedoch den Gewerkschaften mitgeteilt, dass eine Abstimmung mit den anderen Berliner Hochschulen vorgenommen werden wird und damit den vorgesehenen Termin von Tarifverhandlungen auf unbestimmte Zeit verschoben.

**Überlast – strukturelle Probleme ungelöst**

Seit Jahren übernehmen die Hochschulen immer neue Verpflichtungen zur Steigerung der Forschungsleistungen. Die Studierendenzahlen nehmen überproportional zu. Die Hochschulfinanzierung bleibt hinter den politisch gesetzten Verpflichtungen und Aufgaben zurück. An der HU konstatieren wir seit Jahren, dass bestimmte Bereiche drastisch unterausgestattet sind. Die Beispiele wurden in den letzten Personalversammlungen lebhaft diskutiert. Die Folgen von Überlast zeigen sich in ganz unterschiedlicher Art und Weise: Fehlzeiten häufen sich, Konflikte nehmen zu und sind im Rahmen der bestehenden Strukturen schwieriger zu lösen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlassen vorzeitig die HU, Entscheidungen werden nicht

rechtzeitig getroffen, Kommunikation findet nur noch eingeschränkt statt, ... Lösungen sind weder einfach, noch schnell zu erreichen. Einige Ursachen liegen auf Bundesebene (Aufgabenverteilung im föderalen System, Forschungsförderung und Wettbewerbsverfahren, unterausgestattete, befristete Programme, ...), andere Schwierigkeiten entstehen auf der Landesebene (Widerspruch von Anforderungen und Finanzbewilligung, fehlende Grundausstattung, ...). Und zu guter Letzt verschärfen hausgemachte Defizite (Differenzen von Aufgabenvolumen und Ausstattung, Aufnahme neuer Themen ohne Ausgleich durch Aufgabenreduzierungen an anderer Stelle, ...) die Überlast. Die Überlast in allen Bereichen hat zu Prioritätensetzungen und zu disproportionalen Entwicklungen der verschiedenen Teilbereiche geführt. Den Vorrang von Forschungsthemen kann man unschwer erkennen. Welche Auswirkungen z.B. für den Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals zu verzeichnen sind, ist bisher wenig untersucht. Das Projekt "Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen im Wandel" untersucht spezielle Aspekte zu einem nicht im Mittelpunkt stehenden Personenkreis. Einzelfragen werden in der HU bei großem Druck und großer Not gelöst. Systematisch gehören diese Fragen in eine Strukturdiskussion, aber eine, die alle Aspekte in den Blick nimmt und nicht auf eine ausschließlich professorale Struktur abzielt. Eine nachhaltige, förderliche, motivierende, und damit auch leistungsfähige Struktur muss wissenschaftliche, wissenschaftsunterstützende, finanzielle und rechtliche Fragestellungen aufgreifen und sozial verantwortlich beantworten, sowie die entsprechenden Rahmenbedingungen für eine produktive Weiterentwicklung sichern. Die bis jetzt eingetretene Verzögerung dieser Diskussion lässt den Probleberg weiter anwachsen.

### **Überlastungsanzeige 2015**

Der Personalrat thematisiert die Überlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit 2010 (siehe A-Z 2010 bis 2014). Nach der Personalversammlung 2013 hat die Personalabteilung den Umgang mit Überlastungsanzeigen geregelt. Es wurde in einigen Fällen seitdem auch Abhilfe geschaffen. Die Überlastungssituation hat sich kaum verändert, auch wenn die meisten vor einer solchen Anzeige zurückschrecken. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Anzeige bei Überlastung zur Mitwirkungspflicht der Beschäftigten gehört. Außerdem gilt sie auch als Schutz bei möglichen Haftungsansprüchen. Der Personalrat ist gern behilflich bei den nötigen Schritten.

### **Umzüge innerhalb der HU**

Seit vielen Jahren sind die Mitarbeiter der Universität durch Aufgabe oder Bezug von Gebäuden bzw. durch Umbau- und Modernisierungsmaßnahmen von Umzügen ganzer Abteilungen betroffen. Der Personalrat hat nach § 85 (1) PersVG Berlin, ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung neuer Arbeitsplätze. Dieses gilt auch im Falle eines Umzuges sowie für Übergangslösungen. Die Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ([http://www.umwelt-online.de/regelwerk/arbeits/arbst.vo/ast\\_ges.htm](http://www.umwelt-online.de/regelwerk/arbeits/arbst.vo/ast_ges.htm)) sind nicht an eine unbefristete Nutzung der Arbeitsplätze gebunden, sondern gelten auch für zeitweilig genutzte Arbeitsstätten. Eine ggf. nötige Übergangslösung ist auf ihre Praktikabilität und geltende Arbeitsschutzvorschriften ([http://www.umwelt-online.de/regelwerk/arbeits/arbst.vo/ast\\_ges.htm](http://www.umwelt-online.de/regelwerk/arbeits/arbst.vo/ast_ges.htm)) zu prüfen.

Aus der Sicht des Personalrats muss die Dienststelle die Betroffenen über den zeitlichen Ablauf des Umzuges (Beginn sowie Dauer der „provisorischen“ Arbeitsstätte) rechtzeitig in Kenntnis setzen. Die Fachvorgesetzten müssen sich hierbei in Zusammenarbeit mit der Technischen Abteilung diesbezüglich Informationen einholen. Sicher sind Kompromisse möglich und nötig, sie dürfen jedoch keinesfalls die Gesundheit der Beschäftigten und den Ablauf der zu erledigenden Aufgaben negativ beeinflussen. Kommt es dennoch zu außergewöhnlichen Belastungen oder Behinderungen, ist der Kontakt zum Referat Arbeits- und Umweltschutz und zum Personalrat herzustellen.

### **Urteile**

Zu einigen, des Öfteren an den Personalrat herangetragenen Fragen sind auch im letzten Jahr wieder richtungsweisende Urteile ergangen, die hier kurz zusammengefasst wiedergegeben werden.

### Arbeitszeugnis

Arbeitnehmer müssen überdurchschnittliche Leistung beweisen

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dass er die ihm übertragenen Aufgaben "zur vollen Zufriedenheit" erfüllt hat, so entspricht dies nach wie vor einer durchschnittlichen Leistung und damit der Note "befriedigend". Das gilt auch, wenn in der einschlägigen Branchen fast 90 Prozent der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis mit der Gesamtnote "gut" oder "sehr gut" erhalten. Möchte ein Arbeitnehmer eine bessere als eine befriedigende Leistungsbeurteilung durchsetzen, muss er daher weiterhin darlegen und ggf. beweisen, dass seine Leistungen "gut" oder "sehr gut" waren. (BAG 18.11.2014, 9 AZR 584/13)

Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften kann zur Haftung des Arbeitgebers gegenüber der Berufsgenossenschaft führen

Nach den Unfallverhütungsvorschriften müssen bei einer möglichen Absturzhöhe von mehr als drei Metern Absturzsicherungen auf einem Flachdach angebracht werden und Öffnungen auf Dachflächen, die kleiner als 9 qm sind, ebenfalls mit Sicherungen gegen ein Hineinfallen oder Hineintreten versehen werden. Verzichtet der Arbeitgeber darauf und es verunglückt einer seiner Mitarbeiter, muss er der Berufsgenossenschaft die von ihr zu leistenden unfallbedingten Aufwendungen erstatten. (OLG Oldenburg 23.10.2014, 14 U 34/14)

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsbeistands zum bEM

Arbeitgeber sind grds. nicht verpflichtet, zu Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einen Rechtsbeistand des Arbeitnehmers hinzuzuziehen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt geschwächt ist oder auf Seiten des Arbeitgebers mehrere Personen am Gespräch beteiligt sind. Es gibt insoweit keinen Anspruch auf "Waffengleichheit". (LAG Rheinland-Pfalz 18.12.2014, 5 Sa 518/14)

### Betriebsratsschulung

Arbeitgeber können Betriebsrat auf kostengünstigeres Inhouse-Seminar verweisen

Arbeitgeber können den bei ihnen gebildeten Betriebsrat jedenfalls dann darauf verweisen, eine Fortbildung nach § 37 Abs. 6 BetrVG als Inhouse-Schulung durchzuführen, wenn der Besuch eines inhaltsgleichen externen Seminars zu einer deutlichen Kostenmehrbelastung führen würde (hier: plus 70 Prozent) und keine gewichtigen Interessen des Betriebsrats entgegenstehen. Das Interesse an einem Erfahrungsaustausch mit Mitgliedern anderer Betriebsräte kann deutlich höhere Kosten für ein externes Seminar nicht rechtfertigen. (ArbG Trier 20.11.2014, 3 BV 11/14)

Arbeitnehmer müssen rechtsunwirksame Versetzung nicht befolgen

Ist eine Versetzung objektiv rechtswidrig, liegt in der Nichtaufnahme der Arbeit am neuen Arbeitsort keine zur Kündigung berechtigende beharrliche Arbeitsverweigerung. Die Rechtsprechung des BAG zur vorläufigen Verbindlichkeit einer unbilligen Direktionsrechtsausübung lässt sich auf das Kündigungsrecht nicht übertragen. (LAG Köln 28.8.2014, 6 Sa 423/14)

Höhere Hürden für die Mitarbeiter-Überwachung: Konkreter Verdacht einer Pflichtverletzung erforderlich

Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter nicht ohne weiteres von einem Detektiv überwachen lassen. Erforderlich hierfür ist vielmehr ein auf Tatsachen beruhender konkreter Verdacht einer Pflichtverletzung. Diese kann etwa in dem Vortäuschen einer Krankheit oder in einem Diebstahl liegen. Stellt sich die Überwachung als unzulässig heraus, hat der observierte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schmerzensgeld. (BAG 19.2.2015, 8 AZR 1007/13)

Keine Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Wechsel in Teilzeittätigkeit

Reduziert ein bislang vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer die Zahl seiner Arbeitstage und konnte er zuvor seinen Urlaub nicht nehmen, darf die Zahl der bezahlten Urlaubstage wegen des Übergangs in die Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Das ergibt sich aus dem Urteil des EuGH vom 13.6.2013 (Rs. C-415/12 - "Brandes", ArbRB 2013, 230). An der anderslautenden bisherigen Rechtsprechung des BAG wird daher nicht mehr festgehalten. (BAG 10.2.2015, 9 AZR 53/14 (F))

Unterschiedliche Berücksichtigung von Berufserfahrung im TV-L verstößt gegen das EU-Recht § 16 Abs. 2 TV-L, wonach eine aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber (also z.B. dem Land) erworbene Berufserfahrung zu einer anderen Stufeneinordnung führt als eine Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber, verstößt nach Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin gegen das Unionsrecht. Diese Unterscheidung sei unvereinbar mit der europarechtlich gewährleisteten Freizügigkeit. (ArbG Berlin 18.3.2015, 60 Ca 4638/14)

Auszubildende haben auch bei öffentlicher Förderung einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung

Auszubildende haben auch dann einen Anspruch auf angemessene Ausbildungsvergütung, wenn ihr Ausbildungsplatz mit öffentlichen Geldern gefördert wird. Die Angemessenheit der Vergütung hat sich insoweit nicht am Budget des Ausbilders zu orientieren, sondern ist bereits bei der Vereinbarung des Budgets für die vorgesehene Zahl von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. (BAG 17.3.2015, 9 AZR 732/13)

Zur Frage der Entgeltfortzahlung während ambulanter Kuren

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung wie im Krankheitsfall, wenn sie nicht arbeiten können, weil sie sich in einer Maßnahme der medizinischen Vor- oder Nachsorge befinden. Voraussetzung ist allerdings, dass ein Träger der Sozialversicherung, zum Beispiel die Krankenkasse, die Maßnahme bewilligt hat und dass diese medizinisch notwendig ist. (LAG Niedersachsen 27.3.2015, 10 Sa 1005/14)

Arbeitnehmer sind in der Mittagspause nur auf dem Weg zum Essen unfallversichert

Arbeitnehmer sind zwar nicht nur während ihrer Arbeit gesetzlich unfallversichert, sondern grds. auch in den Pausen. Verlassen sie ihren Arbeitsplatz, sind aber nur Wege zwecks Nahrungsaufnahme versichert. Ein Entschädigungsanspruch scheidet daher aus, wenn ein Arbeitnehmer in der Pause bei Erledigung privater Angelegenheiten (hier: beim Abholen eines Kleidungsstücks aus der Reinigung) verunglückt (Hessisches LSG 24.3.2015, L 3 U 225/10)

Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber selbst bei Eignung nicht immer zu einem Vorstellungsgespräch einladen

Öffentliche Arbeitgeber sind zwar gem. § 82 Satz 2 SGB IX grds. verpflichtet, fachlich geeignete schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Das gilt aber nicht, wenn diese andere formale Bewerbervoraussetzungen nicht erfüllen. So dürfen etwa auch öffentliche Arbeitgeber den Bewerberkreis auf arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen beschränken, um in den Genuss einer Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz zu gelangen. (LAG Schleswig-Holstein 18.3.2015, 3 Sa 371/14)

Keine Urlaubskürzung wegen Elternzeit mehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Rechtsprechungsänderung)

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Arbeitgeber den Erholungsurlaub eines Arbeitnehmers nicht mehr gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz BEEG wegen dessen Elternzeit kürzen. Die Kürzungsbefugnis setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Die anderslautende bisherige Rechtsprechung beruhte auf der „Surrogatstheorie“, die der Senat inzwischen vollständig aufgegeben hat. (BAG 19.5.2015, 9 AZR 725/13)

Elternurlaub für männliche Beamte darf nicht von Arbeit der Ehefrau abhängen

Nationale Rechtsvorschriften, nach denen Beamten, deren Ehefrauen nicht arbeiten, ein Elternurlaub versagt wird, verstoßen gegen Unionsrecht. Das Recht auf Elternurlaub ist ein individuelles Recht, das nicht von der Situation des Ehegatten abhängen kann. (EuGH 16.7.2015, C-222/14)

Außerordentliche Kündigung bei Nutzung dienstlicher Ressourcen zur Herstellung privater "Raubkopien" möglich

Ein Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann durchaus darin liegen, dass ein Arbeitnehmer privat beschaffte Bild- oder Tonträger während der Arbeitszeit unter Verwendung seines dienstlichen Computers unbefugt und zum eigenen oder kollegialen Gebrauch auf dienstliche "DVD-" bzw. "CD-Rohlinge" kopiert. Das gilt unabhängig davon, ob darin zugleich ein strafbewehrter Verstoß gegen das UrhG liegt. (BAG 16.7.2015, 2 AZR 85/15)

Kettenbefristungen in der Wissenschaft: 16 Befristungen über elf Jahre sind nicht ohne weiteres rechtsmissbräuchlich

Eine Befristung wegen Drittmitteln gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist nicht zwangsläufig rechtsmissbräuchlich, wenn der befristete Vertrag 16 Mal verlängert wird und sich die Befristungen insgesamt über elf Jahre erstrecken. Insoweit ist zugunsten der Hochschulen die in Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Freiheit von Forschung und Lehre zu beachten. "Dritter" i.S.v. § 2 Abs. 2 WissZeitVG kann auch das jeweilige Bundesland als Träger der Universität sein (Hessisches LAG 5.8.2015, 2 Sa 1210/14)

Impfschaden nach einer betrieblichen Grippeimpfung ist regelmäßig kein Arbeitsunfall

Ein Impfschaden infolge einer Gripeschutzimpfung stellt nicht schon deshalb einen Arbeitsunfall dar, weil die Impfung auf Veranlassung des Arbeitgebers durch den Betriebsarzt erfolgt ist. Ein Arbeitsunfall liegt nur vor, wenn die mit der Tätigkeit verbundene Gefährdung eine Gripeschutzimpfung über die allgemeine Gesundheitsfürsorge hinaus erforderlich macht. Hierfür reicht es nicht aus, dass es am Arbeitsplatz viel Publikumsverkehr gibt. (SG Dortmund 5.8.2014, S 36 U 818/12)

Anforderung "Deutsch als Muttersprache" benachteiligt Bewerber wegen ethnischer Herkunft

Ein Arbeitgeber, der in einer Stellenausschreibung "Deutsch als Muttersprache" verlangt, verstößt gegen das Benachteiligungsverbot aus §§ 7 Abs. 1, 1 AGG. Dieses Auswahlkriterium meint nicht lediglich eine perfekte Beherrschung der Sprache, sondern stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar. (LAG Hessen 15.6.2015, 16 Sa 1619/14)

Frühere Zuordnung zu höherer Entgeltgruppe bei Beurteilung von "einschlägiger Berufserfahrung" i.S.d. Tarifs unbeachtlich

Die Einstufung in eine höhere Entgeltstufe aufgrund von einschlägiger Berufserfahrung ist tariflich auch dann möglich, wenn die Vorbeschäftigung einer höheren Tarifgruppe angehörte. Auch in diesen Fällen liegt eine einschlägige Berufserfahrung i.S.v. § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vor. (LAG Berlin-Brandenburg 13.10.2015, 7 Sa 773/15)

## **VBL I - Leistungserhalt, im Osten teuer erkauf**

Die Tarifrunde der Länder 2015 ist durch die Arbeitgeber mit der VBL-Problematik belastet worden und dies obwohl seit geraumer Zeit Tarifgespräche zum Thema dauerhafte Finanzierung der VBL-Leistungen geführt wurden. Problem dabei ist die Aufsplitterung in unterschiedliche Versorgungsbereiche (Bund, Länder, Kommunen, ...) mit unterschiedlichen Finanzierungsarten (Umlage bzw. Kapitaldeckung). Problematisch war die Behauptung der Arbeitgeber, alle Versorgungssysteme wären defizitär. Bis auf den Abrechnungsverband OST, der als einziger mit einem Kapitaldeckungsverfahren finanziert wird, gab es keinen konkreten Hinweis auf finanzielle Probleme mit der längerfristigen der VBL-Versorgungszusagen. Diese waren erst 2002 mit Blick auf die Dauerhaftigkeit der Finanzierung neu (und perspektivisch niedriger als bis dahin gewährt) festgesetzt worden. Im Abrechnungsverband Ost mit einem Kapitaldeckungssystem sind die Auswirkungen der Finanzkrise anders spürbar als in einem Umlagesystem. Es ist VBL-satzungsmäßig vorgesehen, dass in einem Fall von sich ergebenden Finanzierungslücken ggfs. eine Regelung zur Deckung des Finanzbedarfs zu treffen ist. Dazu haben die Gewerkschaften in den einschlägigen Tarifrunden zur VBL auch Verhandlungsbereitschaft signalisiert. Anders die Arbeitgeber. Die Arbeitgeber wollten generelle Leistungskürzungen durchsetzen und sind den Weg der Konfrontation gegangen: Kein Tarifabschluss 2015 ohne generelle Zusage zu Leistungskürzungen. Leistungskürzungen konnten abgewehrt werden, nicht jedoch Maßnahmen zur Deckung des längerfristigen Finanzbedarfs der VBL, insbesondere des Abrechnungsverbandes Ost.

## Regelung

Aufgrund der unterschiedlichen Finanzierungssysteme der VBL in Ost und West sind bei vergleichbaren Bruttoarbeitsentgelten die Nettoentgelte unterschiedlich. Im Ergebnis dieser Musterrechnungen wird erkennbar, dass bei gleichen Bruttoeinkommen die Nettoentgelte im Tarifgebiet Ost bis 2016 über denen im Tarifbereich West liegen. Mit der Anhebung der VBL-Sätze 2017 sind die Nettoeinkommen im Tarifkreis Ost niedriger als im Tarifkreis West.

Zeitpunkt	E9/Stufe 4	Brutto	Netto-Ost	Netto-West
01.01.2015		3199,71	1935,09	1897,99
01.03.2015	+2.1% (98,5%)	3283,57	1974,60	1935,99
01.07.2015	VBL 2,75%	3283,57	1962,78	1929,42
01.03.2016	+2,3%	3376,14	1988,12	1962,63
01.07.2016	VBL 3,5%	3376,14	1976,03	1959,26
01.03.2017	nicht vereinbart			
01.07.2017	VBL 4,25%	3376,14	1940,43	1955,88

Zeitpunkt	E13/Stufe 3	Brutto	Netto-Ost	Netto-West
01.01.2015		3858,47	2237,31	2175,40
01.03.2015	+2.1% (98,5%)	3959,60	2282,02	2215,64
01.07.2015	VBL 2,75%	3959,60	2268,63	2207,72
01.03.2016	+2,3%	4071,23	2287,80	2242,22
01.07.2016	VBL 3,5%	4071,23	2250,36	2238,15
01.03.2017	nicht vereinbart			
01.07.2017	VBL 4,25%	4071,23	2202,83	2234,08

Für 2017 fehlt die Tarifsteigerung, weil die Runde erst in zwei Jahren läuft.

Zu erkennen ist, dass die unterschiedlichen VBL-Regelungen in Ost und West (Arbeitnehmer-, Arbeitgeber-Beiträge, Sanierungskosten und steuerliche Behandlung) zu unterschiedlichen Nettoarbeitsentgelten führen, die bis 2016 im Osten weiterhin höhere Nettoeinkommen als im Westen ergeben. Mit der Anhebung der VBL-Beiträge 2017 ändert sich diese Relation.

## VBL II - Besonderheit der VBL-Ost

Die VBL-Ost weist eine Besonderheit auf, die bisher kaum beachtet wurde: Üblicherweise sind Altersversorgungssysteme mit einer Mindestwartezeit von 5 Jahren (60 Monate) verbunden. Erst mit Erfüllung dieser Wartezeit kann man Leistungen aus dem System beziehen. Dies ist in der gesetzlichen Rentenversicherung so und eben auch bei der VBL. Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Grund der Befristung diese 5 Jahre Wartezeit nicht erfüllen können, gibt es daher eine Sonderlösung zur Befreiung von der Pflichtversicherung bei der VBL. Anstelle der Pflichtversion tritt eine Versicherung (bei der VBL-Extra), die ab dem ersten Beitrag Leistungen generiert.

Im Tarifgebiet Ost gilt zusätzlich folgendes: Das VBL-Modell Ost beruht auf einem Kapitaldeckungsverfahren. Dies bedingt, dass unabhängig von einer 60-monatigen Wartezeit bereits mit der ersten Beitragszahlung unverfallbare Ansprüche entstehen, so dass Beschäftigte des Abrechnungsverbandes Ost ohne Erfüllung der Wartezeit im Rentenfall Leistungen aus der VBL-Pflichtversicherung beziehen können.

**§ 36a Versorgungspunkte aus dem Arbeitnehmerbeitrag zum Kapitaldeckungsverfahren im Abrechnungsverband Ost**

Die auf dem Arbeitnehmerbeitrag zum Kapitaldeckungsverfahren im Abrechnungsverband Ost beruhenden Anwartschaften sind nach § 1 Abs. 2 Nr. 4, 2. Halbsatz in Verbindung mit § 1b Abs. 5 BetrAVG sofort unverfallbar. Soweit ein Anspruch auf Betriebsrente nur aus dieser Anwartschaft besteht, sind die auf dem Arbeitnehmerbeitrag zum Kapitaldeckungsverfahren beruhenden Versorgungspunkte Grundlage für die Berechnung der monatlichen Betriebsrente.

**Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Seit der Verabschiedung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vor mehr als 10 Jahren hat sich der Anteil von befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf rund 90% erhöht. Der Dauer-WM wurde zur Marginalie. Und das obwohl eine der ursprünglichen Intensionen darin bestand, das Befristungsunwesen einzudämmen. Die Praxis hat das Gegenteil bewirkt. Mit der Initialzündung des Templiner Manifestes (GEW 2010) hat die Kritik an den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zugenommen. Aktuell liegt eine Überarbeitung dem Bundestag zur Beratung und Beschlussfassung vor. Zentrale Punkte der Auseinandersetzung zur Novellierung sind die Koppelung der Befristung an Qualifizierung, Mindestlaufzeiten, die den jeweiligen Qualifizierungszielen entspricht, Kopplung von Befristung an Tenure-Track-Optionen in der Postdoc-Phase, verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente, Aufhebung der Tarifsperre. Auch wenn der vorliegende Gesetzentwurf einige Punkte aufgenommen hat, ist die Kritik und der Nachbesserungsbedarf durch ganz unterschiedliche Akteure deutlich formuliert worden. Eine gute Zusammenfassung der unterschiedlichen Standpunkte von Parteien, Bundesrat, Bundestag, Verbänden und Gewerkschaften ist zu finden unter

<http://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/traumjob-wissenschaft-diese-woche-war-aktiv/>  
<http://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/wissenschaftszeitvertragsgesetz-bleibt-verbesserungswuerdig/>

Mit der Verabschiedung einer Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wird nur eine Seite der Befristungsproblematik berührt. Zur Veränderung der Befristungsinflation hin zu längerfristigen Beschäftigungen und auch dauerhaften Berufsperspektiven sind weitere Probleme, die sich aus der Hochschulfinanzierung, leistungsbezogener Mittelvergabe, befristeten Hochschulsonderprogrammen, fehlender Personalentwicklung an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergeben, zu lösen.

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

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