

# PERSONALVERSAMMLUNG 2002

13. Dezember, 9.00 Uhr, AUDI MAX (Unter den Linden 6)



## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Personalrat des Hochschulbereiches hat für die Personalversammlung 2002 eine andere Form des Tätigkeitsberichtes gewählt. Die Schwerpunktsetzung in der Versammlung selbst wird durch die angespannte Haushaltslage in Berlin bestimmt. Zu einigen aus unserer Sicht wichtigen Themenkomplexen nehmen wir daher im Folgenden Stellung. Sollten sich aus diesen Hinweisen konkrete Fragen ergeben, können Sie diese sowohl in der Personalversammlung stellen als auch im persönlichen Gespräch mit Personalratsmitgliedern. (Zusätzliche Informationen zu den Stichpunkten finden Sie auf unserer Internetseite <http://www.hu-berlin.de/personalrat>).

## Personalratsinfos A - Z

### **Adlershof**

Die Entwicklung des Standorts Adlershof war leider auch von Auseinandersetzungen um die Betriebsfähigkeit und Einhaltung der arbeitssicherheitstechnischen Vorschriften geprägt. Über den Arbeitssicherheitsausschuss hat sich der Personalrat an der Beseitigung der Mängel beteiligt. Ab Januar 2003 wird der Personalrat in Adlershof tageweise präsent sein (Raum 2.326 im Johann von Neumann-Haus, voraussichtlich dienstags ganztätiglich).

### **Altersteilzeit**

Auf der Basis des Tarifvertrags Altersteilzeit bemüht sich die Universität, Altersteilzeitanträgen in größtmöglichem Umfang nachzukommen. Im Jahre 2002 wurden 35 Anträge gestellt, davon sind 16 noch in der Bearbeitung, eine Vereinbarung kam nicht zustande. Schwierigkeiten bei der Genehmigung von Altersteilzeitanträgen waren und sind im wesentlichen mit dem Problem der Nachfolgeregelung verbunden. Zusätzliche Einschränkungen, wie sie das Land Berlin praktiziert, werden an der HU nicht angewandt.

### **Arbeitssicherheit**

Maßnahmen zum größtmöglichen Ausschluss von Gefährdungen am Arbeitsplatz werden im Arbeitssicherheitsausschuss der HU, der sich aus der Universitätsleitung (Vizepräsident für Haushalt, Personal und Technik) Referat Arbeitsschutz/Beauftragte, Medizinischer Dienst und Personalrat zusammensetzt, erörtert und beschlossen. In Abstimmung aller Beteiligten und unter Einbeziehung der Arbeitssicherheitsbeauftragten der einzelnen Bereiche werden sowohl turnusmäßig als auch nach Bedarf spontan Arbeitsplatzuntersuchungen durchgeführt. Daraus resultierende Maßnahmen werden initiiert und auf Erfüllung verfolgt.

## **Ausschlussfristen**

Im letzten Jahr sind dem Personalrat vermehrt Fälle aufgefallen, in denen aufgrund fehlender Geltendmachung MitarbeiterInnen erhebliche Nachzahlungen entgangen sind. Wir weisen deshalb nochmals ausdrücklich darauf hin, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten (§ 70 BAT-O/BAT; § 63 BMT-G-O/BMT-G) nach Fälligkeit von dem Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden. Insbesondere bei noch möglichen Bewährungsaufstiegen oder etwas länger anhaltenden Auseinandersetzungen (wie z. B. bei Eingruppierungsveränderungen) sollten Sie prüfen, ob Sie Ihre Ansprüche geltend gemacht haben. Auch wenn Sie keine Kenntnis von der Fälligkeit eines Anspruches haben, beginnen die Fristen zu laufen. Informieren Sie sich rechtzeitig. Fragen Sie nach! Der Personalrat steht Ihnen gern zur Verfügung.

## **Beamte**

Schon in den letzten Jahren sind massive Verschlechterungen für Beamte und Beamtinnen auf Bundes- und Landesebene durchgesetzt worden - so richtig dicke kommt es nun aber ab 2003:

Bereits beschlossen sind in Berlin die Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden sowie die Einführung einer „Kostendämpfungspauschale“ in den Beihilfevorschriften, die eine Eigenbeteiligung je nach Besoldungsgruppe von 50 € bis 770 € vorsieht. Weiterhin plant der Berliner Senat, Öffnungsklauseln in die Bundesbeamtengesetze einzuführen sowie die Beamtenschaft von den Öffentlichen Diensttarifen abzukoppeln. Damit werden folgende Ziele verfolgt: mögliche Absenkung der Besoldung um bis zu 10 Prozent; keine Besoldungserhöhungen in den nächsten Jahren; Streichung des Urlaubsgelds, sozial gestaffelte Kürzung bzw. Streichung des „Weihnachtsgelds“. Diese Einschnitte werden im Jahr 2003 Einkommensverluste z. B. für die Besoldungsgruppe A 13 von über 4.000 € bedeuten -Tendenz bis 2006 steigend!

## **Befristung - Änderung des Hochschulrahmengesetzes (HRG)**

Für die Befristung wissenschaftlicher MitarbeiterInnen sind mit der 5. Änderung des HRG gravierende Änderungen eingetreten. Die sich ergebenden Konsequenzen z. B. für die Verwaltungsvorschrift über befristete wissenschaftliche Mitarbeiter an der HU wurden mit der Universität diskutiert und im Ergebnis in einem modifizierten Verfahren festgehalten (Frage- und Antwortkatalog, Veröffentlichung demnächst). Insbesondere bei der Lösung von Übergangsproblemen (Beschäftigung nach 12 Jahren befristeter Arbeitsverhältnisse) hat sich die Universität weitgehend auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz gestützt und Lösungen ermöglicht.

## **Beschäftigungssicherung - Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen**

Entsprechend der Vereinbarung war vorgesehen, bis zum 30.06.2002 Verhandlungen über die Verlängerung des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen aufzunehmen. Im Ergebnis der Bemühungen des Personalrates wurde die Vereinbarung überarbeitet und am 28.11.2002 unterschrieben. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen wurde bis 31.12.2004 vereinbart.

## **Dienst am anderen Ort**

In verschiedenen Wissenschaftsbereichen wurden dienstliche Aufenthalte während der vorlesungsfreien Zeit im Land, auf welches sich die Forschung bezieht, verweigert. Der Personalrat hat der Universitätsleitung eine Verwaltungsvorschrift vorgeschlagen, welche die Möglichkeit zur vereinfachten Realisierung von Dienst am anderen Ort im Zusammenhang mit länderbezogenen Lehr- und Forschungstätigkeiten während der vorlesungsfreien Zeit vorsieht. Der Diskussionsprozess ist noch nicht abgeschlossen.

## **Einkommensangleichungsgesetz**

Mit der Entscheidung des Berliner Senats im Tarifbereich Ost 1,41 % der Bruttoeinkommen zur Versenkung im Haushaltsloch des Landes Berlin zu widmen, sind die Auseinandersetzungen um die politischen und rechtlichen Grundlagen dieses Sonderopfers der Tarifbeschäftigten im Ostteil begonnen worden. Neben der individuell notwendigen Geltendmachung sind die rechtlichen Auseinandersetzungen in Leitfällen angelaufen. Über den Stand werden die Gewerkschaften berichten.

## **Geltendmachung von Ansprüchen**

In Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber über bestehende oder auch vermeintliche Ansprüche müssen Sie Ihre Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber zu einem möglichst frühen Zeitpunkt schriftlich geltend machen. Diese Geltendmachung sollte zumindest die Art des Anspruches (andere Eingruppierung, absolvierter Bewährungsaufstieg, Überstunden, ...) beinhalten und den aus Ihrer Sicht korrekten Zeitpunkt der Fälligkeit. Eine Begründung ist in der Geltendmachung nicht erforderlich (aber hilfreich). Wird die Geltendmachung zu spät schriftlich vorgelegt, wirken die Ausschlussfristen gemäß § 70 BAT-O/BAT; § 63 BMT-G-O/BMT-G).

## **Gleitzeit**

Seit geraumer Zeit sind Veränderungswünsche zur Dienstvereinbarung Gleitzeit artikuliert worden. Die Universitätsleitung hat am 25.11.2002 dem Personalrat eine überarbeitete Dienstvereinbarung Gleitzeit vorgelegt. Wichtigste Änderungen sind vor allem erweiterte Rahmenzeiten und höhere Zeitgutschriften. Die notwendigen Konsequenzen sowohl für die konkreten Formulierungen in der DV als auch die Ansprüche an die Führungskräfte der Universität werden vom Personalrat mit der Universitätsleitung diskutiert und in den neuen Formulierungen der Dienstvereinbarung festgehalten. Dabei wird der Personalrat darauf achten, dass die Entspannung des Überstundenproblems nicht zulasten der Beschäftigten geht.

## **Jobticket**

Beim Jobticket tut sich etwas. Bisher sind die Verhandlungen mit der BVG ein Ärgernis erster Ordnung gewesen. Die Bereitschaft der Gegenseite, akzeptable Konditionen zu gewähren, ist aus unserer Sicht gering. Mit einem neuen Partner (Verkehrsbetrieb Potsdam GmbH) soll ein neuer Versuch unternommen werden. Die Rabatthöhe hängt diesmal nur von der Teilnehmerzahl ab. Die erforderliche Mitarbeiterbefragung wird von der Universität vorbereitet. Der konkrete Sachstand wird in der Personalversammlung vorgetragen.

## **Juniorprofessuren**

Der Personalrat hat bereits zu Beginn der Überlegungen zur Einführung von Juniorprofessuren (auch vorab der Realisierung im Berliner Hochschulgesetz) mit der Universität über die Beschäftigungsbedingungen diskutiert. Das HU-Modell der Juniorprofessuren bleibt bei dem Beschäftigungsbedingungen hinter den selbst gestellten Ansprüchen zurück.

## **Mobbing**

Der Personalrat ist an die Universitätsleitung herangetreten und hat verschiedene Aspekte des Mobbing-Problems angesprochen. Das Präsidium wird sich mit dieser Problematik auseinandersetzen und seine Position veröffentlichen.

## **Personalüberhang**

Im Personalüberhang der HU sind ca. 450 Personen, 309 Personen werden in der Personalmanagementliste geführt. Fast 2/3 des Überhangs beruhen auf den Strukturentscheidungen von 1998. Unter Ausklammerung aller durch Berufungszusagen gebundenen Personen, mit Prämienregelung ausscheidenden, in Altersteilzeitverträgen befindlichen, rentennahen und ohne Umsetzungsverpflichtung geführten Personen verbleibt ein Überhang von 105 unmittelbar in die Vermittlung einbezogenen Personen, davon gehören 45 zum nichtwissenschaftlichen Personal.

## **Prämienregelung**

Die Anwendung der Prämienregelung ist Bestandteil der Vereinbarung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Wie die o. g. Vereinbarung wird auch die Geltungsdauer der Prämienregelung über den 31.12.2002 hinaus verlängert. 2002 sind 24 Anträge gestellt worden, in deren Folge 10 Vereinbarungen realisiert wurden, 4 sind nicht zustande gekommen, 10 befinden sich noch in Bearbeitung. Während Technische Universität und Freie Universität die Prämiensummen verdoppelt haben, will die HU an den bestehenden Prämienhöhen festhalten. Ein Grund dafür ist die Tatsache, dass die Vorschrift des Arbeitsförderungsgesetzes und Einkommenssteuergesetzes große Teile der Prämie "auffressen". Die Bedeutung der Prämienregelung ist rückläufig.

## **Riester-Rente**

Mit den Beschlüssen zur Absenkung des allgemeinen Rentenniveaus entstand die Notwendigkeit, Vorsorge für die eigene Rente zu treffen. Erstmals 2002 wurde die Möglichkeit zur staatlich geförderten privaten Rentenvorsorge eröffnet. Voraussetzung für den Erhalt der staatlichen Förderung noch für das laufende Jahr ist der Abschluss eines entsprechenden Vertrages und die individuelle Überweisung der notwendigen Beträge bis zum Jahresende. Unter der Vielzahl der Angebote z. B. VBL extra, DGB-Renten-plus können Sie eine für sich akzeptable Entscheidung treffen. Es besteht kein Zwang, die staatlich geförderte Rentenergänzung bereits 2002 oder sie überhaupt in Anspruch zu nehmen.

## **Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist für wissenschaftliche MitarbeiterInnen neu geregelt und bis zu einer Frist von 12 Jahren sachgrundlos möglich. Über die 12 Jahre hinaus gehende Regelungen und alle übrigen Fälle müssen unter Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gelöst werden. Die HU macht von den Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes Gebrauch. Im Tarifgebiet Ost lässt dieses Gesetz eine Befristung auch über einen längeren Zeitraum als 5 Jahre zu.

## **VBL-Zusatzversorgung**

Mit der tarifvertraglichen Regelung zur VBL-Neufassung sind gravierende Änderungen im System der Zusatzversorgung (Übergang vom Gesamtversorgungssystem zum Betriebsrentenmodell) eingetreten. Gleichzeitig mit der Kürzung der Ansprüche sind Überschaubarkeit und Unverfallbarkeit (nach einer Mindestzeit von 5 Jahren) realisiert sowie die Möglichkeit zur staatlich geförderten Zusatzrente eröffnet worden. Aktuell wird bis Ende 2003 die Ermittlung der Startpunkte für die Berechnung der Zusatzversorgung vorangetrieben. Die notwendige Einholung einer verbindlichen Rentenauskunft für über 55jährige ist aufgrund der Besitzstandsklausel vorrangig an das Tarifgebiet West gebunden.

**Bitte informieren Sie sich auch laufend auf den Personalrats- und Gewerkschaftsseiten über die aktuelle Entwicklung – die Tagespresse „glänzt“ in Fragen des Öffentlichen Dienstes leider seit Monaten mit Fehlinformationen!**

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