

PERSONALVERSAMMLUNG 2006

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



Personalratsinfos A – Z

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Am 18. August 2006 ist das AGG in Kraft getreten. Sein Ziel ist es, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität auszuschließen oder zu beseitigen. Das Gesetz gilt in allen Phasen der Beschäftigungsverhältnisse: Stellenausschreibungen, Auswahlkriterien, Einstellungen bzw. Absagen, Beschäftigungsbedingungen, Mitarbeiterführung, Arbeitsverträgen, Arbeitsentgelt, Arbeitszeugnissen, Aus- und Weiterbildungen sowie Kündigungen bis hin zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Verbänden. Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Im Streitfall muss die oder der Beschäftigte Indizien benennen, die eine Benachteiligung vermuten lassen, allerdings trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat (§ 22). Liegt ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vor, müssen Beschäftigte ihren Anspruch auf Entschädigung oder Schadensersatz innerhalb einer Frist von 2 Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen. Klage muss alsdann, falls erforderlich, innerhalb von weiteren 3 Monaten erhoben werden. In der Humboldt-Universität wird in der nächsten Zeit geklärt werden müssen, welche Konsequenzen inhaltlicher, struktureller und organisatorischer Art sich aus dem Gesetz ergeben. Dazu gehören zunächst einmal Information und Schulung der Mitarbeiter/innen.

Altersteilzeit

Die Bundesregierung plant nach der Anhebung der Regelaltersgrenze eine entsprechende Anpassung des Altersteilzeitgesetzes. Konsequenterweise wird dann auch die Altersteilzeit über das 65. Lebensjahr hinaus erstreckt werden. Die notwendige Gesetzesvorlage wird spätestens Anfang Dezember 2006 eingebracht. Es ist eine Stichtagsregelung vorgesehen (31.12.06), die bis dahin geschlossene Altersteilzeitvereinbarungen von der Verlängerung der Lebensarbeitszeit ausnimmt. Der Personalrat hat die entsprechenden Informationen auf seiner Internetseite veröffentlicht und die Personalabteilung gebeten, gestellte Altersteilzeitanträge zügig abzuschließen.

Anwendungstarifvertrag HU und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Der Anwendungstarifvertrag der HU gilt bis 31.12.2009 und schließt bis dahin betriebsbedingte Kündigungen aus. Irritierende Aussagen des Präsidenten der HU wurden öffentlich richtig gestellt. Hinsichtlich der in § 11 Anwendungstarifvertrag HU getroffenen Regelung, dass bei Tarifabschluss auf der Ebene Bund-Länder-Kommunen Verhandlungen aufgenommen werden, hat ein erstes Gespräch zwischen Universitätsleitung und Gewerkschaften stattgefunden. Das Präsidium hat den Gewerkschaften seine Vorstellungen Ende November übermittelt. Für den 10.01.2007 ist ein Sondierungstermin vereinbart worden. Für die Gewerkschaften steht außer Frage, dass betriebsbedingte Kündigungen weiter ausgeschlossen bleiben.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit dem 1. Mai 2004 ist durch die Novellierung des 9. Sozialgesetzbuches (SGB IX) eine arbeitsrechtliche Vorschrift in Kraft, die für alle Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement zur gesundheitlichen Prävention und der Vermeidung von Entlassungen vorsieht. Bereits nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit oder nach wiederholten Erkrankungen innerhalb eines Jahres muss der Arbeitgeber bei jeder/jedem Beschäftigten auf die Möglichkeit betrieblichen Eingliederungsmanagements hinweisen. Ziel ist, dass eine drohende Behinderung oder das Chronischwerden einer Erkrankung rechtzeitig erkannt wird. Das betriebliche Eingliederungsmanagement bietet eine Chance für Arbeitgeber und Beschäftigte, rechtzeitig Maßnahmen zur Vermeidung unerwünschter gesundheitlicher oder arbeitsrechtlicher Folgen einzuleiten. In der Humboldt-Universität wird den länger erkrankten Mitarbeiter/innen angeboten, Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu nutzen. Es ist ausdrücklich vereinbart, dass gerade bei vor Ort heiklen Situationen der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung zur Konsultation angesprochen werden können, dies kann insbesondere in schwierigen Situationen hilfreich sein. Selbstverständlich bleibt die Vertraulichkeit gewahrt.

Facility Management

Unter dem Begriff Facility Management wird eine Vielzahl von Prozessen zusammengefasst, die mit Bewirtschaftung, baulicher Behandlung und Standortentwicklung verknüpft sind. Die Berliner Politik hat in den Hochschulverträgen 2006 – 2009 die Universitäten beauftragt, das Facility Management der Hochschulen zu optimieren. Das von den Hochschulen und der Politik gemeinsam getragene Projekt wurde im November 2006 mit einem abgestimmten Ergebnis zu Standortentwicklungsplanung, Flächenmanagement, Kennziffernsystem und Organisationsmodell abgeschlossen. Gerade das Organisationsmodell (ausgegliederte zentrale Gesellschaft oder dezentrale Aufgabenwahrnehmung in den Hochschulen) war umstritten. Nach Abwägung der rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Aspekte soll ein dezentrales Modell weiter verfolgt werden.

Trotz Abschluss des FM-Projektes enthält die Koalitionsvereinbarung ein Anschlussprojekt, das die Machbarkeit eines zentralisierten Mieter-Vermieter-Modells untersuchen soll. Dieses Projekt soll 2007 abgeschlossen werden. Hier hat die Politik akzeptiert, dass erst eine Problemanalyse erfolgen muss. Problematisch ist der Zeitdruck, da hier grundsätzlich neue rechtliche Fragen zu beantworten und die Fachhochschulen einzubeziehen sind. Sollte ein alle Hochschulen erfassendes Mieter-Vermieter-Modell realisiert werden, dann sollen die Liegenschaften der Hochschulen in eine ausgegliederte gemeinsame Gesellschaft übergeben werden. Kritisch ist die fortgesetzte politische Forderung insbesondere deswegen, weil schon die Fragestellung vorgelegte Ergebnisse ignoriert. Die Personalräte der beteiligten Hochschulen werden unmittelbar nach der Beschreibung des Projektes genauer informieren und ihre Begleitung des Projektes dazu nutzen, die Interessen der Beschäftigten energisch zu vertreten.

Eine für die HU sichtbare Konsequenz aus dem gerade abgeschlossenen Projekt zum Facility Management ist der Übergang zu einer neuen Struktur der Technischen Abteilung. Diese soll über eine klar erkennbare Trennung von strategischen und operativen Arbeitsbereichen u. a. eine Vergleichbarkeit der Strukturen der beteiligten Universitäten sicherstellen.

Föderalismusreform

Mit der geplanten Außerkraftsetzung des Hochschulrahmengesetzes werden die Länder eigene, erheblich voneinander abweichende Hochschulbedingungen in den Landesgesetzen fixieren können. Damit wird u. a. durch heterogene Personalstrukturen und Studienorganisationen die immer wieder eingeforderte Mobilität von Mitarbeiter/innen und Studierenden erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht. Für Berlin sollen Änderungen in einer Neufassung des Berliner Hochschulgesetzes 2007 vollzogen werden. Die Föderalismusreform greift auch unmittelbar in die Besoldung und Rechte der Beamtinnen und Beamten ein, denn dafür sind jetzt auch die Länder selbstständig entscheidungsbefugt. De facto differieren die Beamteneinkommen zwischen den Ländern bereits bis 13 %. Bei dem unterfinanzierten Haushalt des Landes Berlin ist zu befürchten,

dass sich die Berliner Beamtinnen und Beamten bald am unteren Ende der Besoldungsskala wieder finden werden.

Koalitionsvereinbarung

Für die Hochschulen ergeben sich aus der Koalitionsvereinbarung Rahmenbedingungen, die sowohl die rechtlichen als auch die finanziellen Eckdaten beschreiben. Es ist die erklärte Absicht der Politik, die Hochschulhaushalte nach 2009 auf der bisherigen Höhe fortzuschreiben und die Gehaltsabsenkungen im Öffentlichen Dienst über 2009 hinaus fortzusetzen. Die Festschreibung der Hochschulhaushalte ohne Inflationsausgleich und Tarifaufwüchse zu berücksichtigen, bedeutet u. a., dass die möglichen Folgen für die Struktur der HU zu analysieren sind. Auch hinsichtlich der weiteren Entwicklung der Tarifverträge an der Humboldt-Universität zeichnen sich damit komplizierte Auseinandersetzungen ab.

Nichtraucherschutz

Auch in Deutschland wird inzwischen über den zu verbessernden Schutz von Nichtrauchern diskutiert. In der Humboldt-Universität bestehen bereits an mehreren Standorten generelle Rauchverbote (z.B. Adlershof, Hegelplatz), die beachtet werden. Problematisch bleibt immer noch das Hauptgebäude Unter den Linden. Insbesondere die Situation vor der Säulenhalle, einigen Hörsälen oder im Gang zur Kasse ist weder ästhetisch noch gesundheitlich akzeptabel. Hier sollten unbedingt befriedigende Verhältnisse hergestellt werden. Da Maßnahmen des Nichtraucherschutzes alle (Mitarbeiter/innen, Studierende und Besucher der Humboldt-Universität) einbeziehen müssen, wäre eine Dienstvereinbarung hier keine geeignete Lösung. Gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat wird auch für das Hauptgebäude eine akzeptable Lösung mit den beteiligten Seiten angestrebt.

Raumtemperatur

Der Personalrat hat die teilweise niedrigen Raumtemperaturen zu Beginn des Jahres 2006 zum Anlass genommen, Verfahrensabläufe für diese Sachverhalte mit der Universitätsleitung zu klären. Es wurde vereinbart, dass nach Meldung der Störung an die Technische Abteilung diese sich innerhalb einer Stunde bei den Betroffenen meldet und mit ihnen die einzuleitenden Maßnahmen bespricht. Die Meldung ist zu richten an den Technischen Bereitschaftsdienst 2093-4000 in der Zeit von 7-15 Uhr, außerhalb dieser Zeiten ist der Wachschatz im Hauptgebäude 2093-2416 zu verständigen. Die Störungshotline der Technischen Abteilung kann auch über das Web benachrichtigt werden: <http://www.ta.hu-berlin.de/index.php4?fd=316>. Die Universitätsleitung hat es übernommen, mit dem Partner des Energiecontracting zu klären, dass nach Störungsmeldungen innerhalb einer Stunde reagiert wird. Rückmeldungen an den kühleren Tagen des Herbstes 2006 deuten darauf hin, dass insbesondere hinsichtlich des Vertragspartners nachdrücklicher Handlungsbedarf besteht.

Tv-Länder

Der neue Tarifvertrag Öffentlicher Dienst für den Bereich der Länder (mit Ausnahme von Berlin und Hessen) ist zum 1.11.2006 in Kraft getreten. Damit sind nach den großen Wissenschaftsorganisationen wie Fraunhofer-Gesellschaft oder Helmholtz-Gesellschaft auch fast alle Hochschulen zu den neuen tariflichen Bedingungen übergegangen. Im Tarifvertrag für die Länder wurden erstmals wissenschaftsspezifische Komponenten vereinbart. Dabei ist insbesondere der Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitgebern im Wissenschaftsbereich günstiger als im sonstigen öffentlichen Dienst geregelt: Im Bereich des Bundes sind Arbeitgeberwechsel mit einem Verlust der Erfahrungsstufen verbunden, d. h., man beginnt jeweils mit Stufe 1 bei einem Wechsel. Faktisch ist man damit gehaltlich wieder Berufsanfänger. Im Unterschied dazu werden im Wissenschaftsbereich diese Regelungen nicht angewandt und die Erfahrungsstufen nicht reduziert.

Überhangabbau

In der Humboldt-Universität ist Überhangabbau seit langer Zeit ein ganz entscheidender Teil der Personalentwicklung. Mit der Strukturentscheidung 2004 war nach dem bereits erreichten niedrigen Zwischenstand wieder ein starkes Anwachsen der Überhangzahlen verbunden. Seit 2005 hat die HU mit der Übernahme von Personen auf Sollstellen, altersbedingtem Ausscheiden, Altersteilzeit- und Prämienangeboten, sowie Nutzung der übertariflich geschaffenen Einsatzflexibilisierung den Überhang deutlich reduziert und für sehr viele Mitarbeiter/innen neue Perspektiven und Übergänge eröffnet. Mit der Erhöhung der Regelaltersgrenze und anderen Änderungen müssen die Instrumentarien auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

VBL - Bonuspunkte

Die VBL hat Mitte des Jahres 2006 die Mitteilung über den VBL-Kontenstand übersandt. Der Kontenstand wird beeinflusst durch das zusatzversorgungspflichtige Entgelt (das Einkommen), soziale Komponenten und ggf. Bonuspunkte. Der Kontenstand, einschließlich der sozialen Komponenten wird jährlich mitgeteilt. Bonuspunkte können entstehen, wenn die VBL Überschüsse erwirtschaftet hat und entschieden worden ist, die Überschüsse in Bonuspunkte für die Versicherten umzuwandeln. Hinsichtlich der Verwendung von 2004 erzielten Überschüssen hat die VBL bisher keine Beschlüsse gefasst. Um hier eine Entscheidung in der VBL zugunsten der Versicherten zu forcieren, sollten diese Bonuspunkte als Reaktion auf den Versicherungsnachweis 2005 geltend gemacht werden. Dies meldet einen Anspruch an. Eine positive Entscheidung zur Zuteilung von Bonuspunkten ist damit noch nicht verbunden, es kann die Entscheidung jedoch befördern. Ein Musterschreiben und ausführliche Informationen findet man auf der Seite des Personalrates www.hu-berlin.de/personalrat/aktuell.

VBL - Altersvorsorgezulage

Seit 2004 wird im Tarifbereich Ost ein Eigenbeitrag der Beschäftigten zur VBL-Pflichtversicherung (VBLklassik) abgeführt. Im Abrechnungsverband Ost ist die VBL durch das geltende Kapitaldeckungsverfahren riesterfähig. Die von der VBL verschickten Anträge auf Altersvorsorgezulage bieten die Möglichkeit, die Riester-Förderung für diesen Teil der Altersvorsorge zu erhalten. Diese Förderung setzt sich zusammen aus einer Grundzulage und einer Kinderzulage und ist in der Höhe abhängig von den gezahlten Zusatzversicherungsbeiträgen. Bis Ende des Jahres 2006 kann noch die Förderung für das Jahr 2004 beantragt werden. Dies geht allerdings nur, wenn die Riesterförderungsmöglichkeiten nicht bereits ausgeschöpft wurden (vgl. auch GPR-Info Nr. 6/2005).

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

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