

Personalratsinfos A – Z

ZUR PERSONALVERSAMMLUNG vom 7. Dezember 2007



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit den kurzen Informationen möchten wir auf einige spezielle Themen hinweisen. 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>).

Altersteilzeit, Prämien

Mit der Anhebung der Regelaltersgrenze waren die Nutzungsbedingungen von Altersteilzeit und Prämien an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Besonders im Bereich der Altersteilzeit sind Bewilligungen unterhalb der maximal möglichen 12 Jahre (Rente ab 67) in der Regel mit größeren Einbußen bei der Rente verbunden. Um Verluste beim Ausscheiden vor der Regelaltersgrenze wenigstens teilweise auszugleichen, hat der Personalrat einen Vorschlag gemacht, die Prämien so aufzustocken, dass die Verluste kompensiert werden.

Altersteilzeit - Spiegelbildberechnung

Entgegen den bisherigen Erwartungen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Ruhephase des Altersteilzeit-Blockmodells die Bezüge gekürzt worden. Dieser unangenehme Effekt geht zurück auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes. Anhand eines Falles von Gehaltsabsenkung in der aktiven Blockphase hat das BAG eine so genannte Spiegelbildberechnung entwickelt. Im Grundsatz bedeutet dies, dass parallel zum Zahlungsverlauf in der Blockphase die Zahlungen in der Ruhephase geleistet werden. Als Konsequenz daraus ergibt sich, dass z. B. Tarifierhöhungen oder Aufstiege spiegelbildlich auch in der Ruhephase vorkommen und nicht wie erwartet die höheren Bezüge in der Ruhephase weitergezahlt werden.

Anwendungstarifvertrag HU, TV-Länder

Der Anwendungstarifvertrag der HU sieht in § 11 die Verhandlungsaufnahme zur Übernahme neuer tariflicher Bedingungen auf der Ebene Bund/Länder/Kommune vor. Diese Verhandlungen haben begonnen, sind aber seit dem 12.10.2007 ausgesetzt.

Beamte

Auch 2007 hat für die Beamtinnen und Beamte keine Verbesserungen gebracht, im Gegenteil: Durch die Verlagerung von Gesetzgebungs- und Besoldungskompetenzen vom Bund auf die Länder und Gemeinden verschlechtert sich gerade für Beamte im finanzschwachen Berlin die soziale und finanzielle Situation zunehmend: Seit 2004 keine Besoldungserhöhungen, Reduzierungen bei den Pensionsleistungen sowie Verschlechterungen im Beihilferecht führen bei gleichzeitig ansteigenden Inflationsraten zu immer weniger Geld auf dem Konto! Hinzu kommen Neuregelungen, die einen Einstieg in die Altersteilzeit unattraktiv werden lassen, mit der offensichtlichen Zielsetzung, diesen Schritt ganz unmöglich zu machen. Weitere Beeinträchtigungen für die Situation der Beamtinnen und Beamten werden sowohl von Bundesinnenminister Schäuble als auch von Finanzsenator Sarrazin sowie Innensenator Körting geplant. Hier gilt es wachsam zu bleiben und auch als Beamtin und Beamter gegen den Abbau und für einen Ausbau der Beamtenrechte, für verbesserte Besoldung und Versorgung einzutreten!

Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM)

Der Gesetzgeber hat es den Betrieben zur Aufgabe gemacht, präventiv tätig zu werden, wenn längere Krankheiten möglicherweise dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis gefährdet werden könnte (§ 84 SGB IX). Dabei geht es vor allem darum, gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz zu vermeiden oder zu reduzieren. Die HU hat geregelt, betroffenen Personen nach Rückkehr aus der Krankheit die Möglichkeit zu geben, betriebliche Eingliederungsmaßnahmen zu vereinbaren. Vor dem Entschluss für eine derartige Maßnahme können der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung oder die Frauenbeauftragte zur vertraulichen Rücksprache konsultiert werden.

Exzellenz

Mit den Entscheidungen vom 19.10.2007 sind die Förderbedingungen aus der Exzellenzinitiative für die HU für die nächsten 5 Jahre festgeschrieben (insgesamt 4 Graduiertenschulen und 3 Exzellenzkluster sind bewilligt). Schritte zur Umsetzung der Vorhaben des Antrages aus der 3. Säule müssen sich sowohl an den realen finanziellen und personellen Möglichkeiten der HU als auch an den Zuständigkeiten im Rahmen der Verfassung der HU orientieren.

Facility Management, Mieter-Vermieter-Modelle

Nach Abschluss des Facility Management Projektes hat die Politik die drei großen Berliner Universitäten zu weiteren Überlegungen gedrängt. Für den Bereich der Liegenschaftsverwaltung sollen Mieter-Vermieter-Modelle beschrieben und verglichen werden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind ein dezentrales Modell mit jeweils internen Mieter-Vermieter-Modellen und ein zentralisiertes Modell mit einer Universitätsliegenschaftsgesellschaft zu vergleichen. Zu untersuchen ist, ob und wie bei Abbau des Investitions- und Sanierungsrückstandes der Universitäten Gelder für Lehre und Forschung freigemacht werden können. Die nächste Veranstaltung zur Vorstellung zum Vergleich der Modelle soll in der Woche nach dem 7.12.2007 stattfinden. Zur Information wird danach in der Technischen Abteilung eine Teilpersonalversammlung stattfinden.

Familienfreundliche Universität

Die Humboldt-Universität ist dabei, Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit zu diskutieren und umzusetzen. Bei der Zertifizierung zählen: Lösungen im Bereich Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Service für Familien sowie Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierungen. Dabei wird insbesondere darauf zu achten sein, dass Familienfreundlichkeit für alle Statusgruppen thematisiert wird. Der Personalrat wird sich an einer entsprechenden Arbeitsgruppe beteiligen.

Firmenticket

Der Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg hat die Bedingungen für das Firmenticket deutlich verschlechtert (Reduktion des Rabatts von 15 auf 5 %). Der HU liegt ein Angebot vor, für diesen 5 % Rabatt die Abwicklung durch eine externe Firma realisieren zu lassen. Dies würde den Verwaltungsbeitrag von 17 Euro ersparen. Eine Entscheidung der HU zur Fortführung des Firmentickets steht aus.

Gesundheitssport

Der Personalrat hat der Universitätsleitung vorgeschlagen, gesundheitsförderliche Kurse wie autogenes Training, Muskelrelaxation, Wirbelsäulengymnastik auch in bestimmtem Maße für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei zu stellen – dies ist an der FU bereits realisiert worden. Die Antwort steht noch aus.

Pflegeversicherung

Mit der Reform der Pflegeversicherung ergeben sich für das Jahr 2008 Veränderungen, allerdings sind damit auch Beitragserhöhungen ab dem 01.07.2008 um 0,25 Prozentpunkte auf 1,95 Prozentpunkte für die Versicherten verbunden.

Ostangleichung 1,41 %

Mit dem Tarifabschluss 2003 auf Bundesebene wurde für die Angleichung der Gehaltshöhen vereinbart, dass ab 1.1.2008 für die Gehalts- bis Vergütungsgruppe Vb und für die darüber liegenden ab 1.1.2010 100 % der jeweiligen Westtabelle gezahlt werden. Für die HU bedeutet dies, dass die verbliebenen 1,41 % ab dem 1.1.2008 für die entsprechenden Vergütungs- und Lohngruppen gezahlt werden. Wermutstropfen dieser Entscheidung ist die nach Satzung der VBL eigentlich vorgesehene Erhöhung der VBL-Eigenbeiträge auf 2 %, diese ist zzt. aufgrund der Unübersichtlichkeit des neu entstandenen Tarifgefüges TVöD für Bund und Kommunen und TV-L für die Länder ausgesetzt.

Renten und Jahresendprämien

Das Bundessozialgericht hat am 23.8.2007 (Aktenzeichen: B 4 RS 1/06) entschieden, dass Jahresendprämien aus DDR-Zeiten als Einkommensbestandteil bei der Berechnung von Rentenhöhen zu berücksichtigen sind. Von dieser Entscheidung konkret erfasst sind nur Personen, die vom Geltungsbereich von Sonderversorgungssystemen der DDR (Altersversorgung der Intelligenz, Altersversorgung der technischen Intelligenz, ...) erfasst wurden. Dies bedeutet auch, dass diejenigen, die nicht in diesen Geltungsbereich der Sonderversorgungssysteme fallen, von dieser Entscheidung nicht betroffen sind. Das konkrete Problem wird der Nachweis der jeweiligen Prämienart und Prämienhöhe aus DDR-Zeiten sein. Weitere Informationen werden folgen.

Strukturveränderungen Abteilungen I, V, VI, VII

Seit der letzten Personalversammlung hat die Universität Veränderungen in den Strukturen der Abteilungen I, VI, VII und V vorgenommen. Festzustellen ist, dass eine abschließende Organisationsverfügung für die Abteilung I, VI, VII noch immer nicht erlassen worden ist. Die Evaluierung der bekannt gemachten Strukturveränderung der Abteilung V hinsichtlich der Funktionalitäten, Schnittstellen zu anderen Bereichen und Personalentwicklungsmaßnahmen steht unmittelbar bevor. Sowohl die nicht getroffenen Entscheidungen als auch offene Eingruppierungsfragen beeinflussen das Arbeitsklima in diesen Bereichen in nicht unerheblichem Maße.

Überhangabbau

Die HU setzt den Abbau des Personalüberhangs auch 2007 erfolgreich fort. Aufgrund dieser Entwicklung hat die Universität erhebliche Mittel im Personalbereich für zusätzliche Möglichkeiten zur Stellenbesetzung freigegeben. Bewährt hat sich, unter Wahrung von Besitzständen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf neue Arbeitsgebiete (in der Regel mit niedriger bewerteten Aufgaben) umzusetzen. Diese Regelung wird bis Ende 2009 fortgeführt. Bis dahin geschlossene Vereinbarungen bleiben auch darüber hinaus wirksam. Andererseits haben sich die Möglichkeiten für Prämien- und Altersteilzeit schwieriger gestaltet. Ausgehend von den probeweisen Modifikationen der Angebote z. B. in der LGF hat der Personalrat die Weiterentwicklung dieser Modelle vorgeschlagen. Dies soll bis Jahresende konkret geregelt werden.

Umfrage zum Führungsverhalten

Auf Initiative der Frauenbeauftragten hat sich die Universitätsleitung vorgenommen, Führungsverhalten in der HU zu untersuchen. Beabsichtigt ist, auf der Basis eines Fragebogens entsprechende Stärken und Schwächen zu identifizieren und auf dieser Basis gezielte Maßnahmen zur Entwicklung von Führungsverhalten umzusetzen. Der Erfolg eines solchen Unternehmens wird neben einer geeigneten Konzipierung der Fragen u. a. auch von der Vertraulichkeit, der datenschutzrechtlichen Absicherung und einem differenzierten Umgang mit den Ergebnissen abhängig sein.

Wechselbedingungen zwischen Tarifbereichen

Mit der Neuordnung der Bundesrepublik in unterschiedliche Tarifbereiche des Öffentlichen Dienstes: TVöD für den Bund, TVöD für die Kommunen, TV-L für die Länder und BAT/BAT-O für Hessen und Berlin sind bei Wechseln zwischen öffentlichen Arbeitgebern für die Beschäftigten völlig neuartige Probleme zu verzeichnen. Aufgrund der unterschiedlichen Anerkennung von Vordienstzeiten, Lebensalterstufen, Erfahrungsstufen ist selbst bei bestimmbarer Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppe die Einkommenshöhe nicht mehr am bisherigen Einkommen messbar. Hinzu kommt, dass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Humboldt-Universität bei Wechseln zu Arbeitgebern mit TVöD- oder TV-L-Konditionen aufgrund der fehlenden Überleitung alle familienpolitischen Gehaltsbestandteile wegfallen. Dies kann zu erheblichen Einkommensverlusten führen. Der Personalrat hat verschiedene Konstellationen als Beispiel unter <http://www.2.hu-berlin.de/personalrat/TarifW.html> veröffentlicht und es scheint ratsam, sich an die jeweiligen Personalräte zu wenden und die konkreten Arbeitsbedingungen zu erfragen, um nicht böse Überraschungen zu erleben.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Seit dem 18.4.2007 ist das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz in Kraft. Es gliedert die bekannten Regelungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Hochschulrahmengesetz in ein neues Gesetz aus. Die bestehende 6+6-Jahresregelung wurde um eine kleine familienpolitische Komponente erweitert. Darüber hinaus eröffnet das Gesetz die Möglichkeit zur erweiterten Befristung im Drittmittelbereich. Dabei sind zusätzlich Befristungen auf dieser Basis für das nichtwissenschaftliche Personal formuliert worden. Eine Kommentierung zu den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist zu finden unter:

http://www.gew-berlin.de/documents_public/070322_Broschuere_Befristungsrecht.pdf

Zeitzuschläge und Gleitzeit

Im Laufe des Jahres hat die Personalabteilung an einigen verschiedenen Stellen die Zahlung von verschiedenen tariflichen Zuschlägen, wie für Überstunden, Nachtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit eingestellt. Eine Erläuterung ist nicht erfolgt. Der Personalrat bemüht sich um die Klärung der Grundlagen für diese Änderungen. Eine der zentralen Fragen ist offenbar damit verbunden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Gleitzeit ihre Arbeitszeit relativ frei bestimmen können, andererseits Arbeiten zu ungünstigen Zeiten (Nacht oder Wochenende) in der Regel nicht auf einer freiwilligen Entscheidung der Beschäftigten beruhen.

Zusammenstellung der Änderungen 2008

- Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von 4,2 auf 3,3 % ab 1.1.08
- Gehaltssangleichung 1,41 % ab 1.1.08
- Erhöhung des Eigenanteils bei der VBL-Ost auf 2 % ab 1.1.08 (zzt. ausgesetzt)
- Erhöhung der Beiträge zur Pflegeversicherung von 1,7 auf 1,95 % ab 1.7.08
- Beitragsbemessungsgrenzen gesetzliche Rentenversicherung ab 1.1.08:
Alte Bundesländer: 5.300 €/Monat; Neue Bundesländer: 4.500 €/Monat
- Beitragsbemessungsgrenzen gesetzliche Krankenversicherung ab 1.1.08:
Alte Bundesländer: 3.600 €/Monat; Neue Bundesländer: 3.600 €/Monat

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>