

# PERSONALVERSAMMLUNG 2014

03. Dezember, 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 2014 eine größere Rolle gespielt haben. Sie sollen die Beiträge in der Personalversammlung ergänzen. Nachfragen beantworten wir gern.

### Arbeitssicherheit

Wie in den vergangenen Jahren möchte der Personalrat des Hochschulbereiches auch in diesem Jahr auf das Thema Arbeitssicherheit aufmerksam machen. Nicht zuletzt, da in dem zurückliegenden Zeitraum die Studierendenzahlen aufgrund der Exzellenzinitiative deutlich zugenommen haben. Das bedeutet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein erhöhtes Maß an Umsicht und ein noch strikteres Umsetzen von Arbeitssicherheitsvorschriften. Im Jahr 2012 wurde ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AGUM) entwickelt, welches diesen Prozess unterstützen bzw. steuern soll. Der Personalrat musste jedoch auf einer Vielzahl von Begehungen feststellen, dass diese Hilfe nur unzureichend in Anspruch genommen wird. Das drückt sich in der nach wie vor nicht befriedigenden Situation der Mängelbeseitigung aus. Um der Abstellung von Mängeln und somit der Verminderung von Gefährdungen der Gesundheit der Mitarbeiter/innen stärker Nachdruck zu verleihen, regt der Personalrat des Hochschulbereiches den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu dieser Thematik an. In ihr sollen Führungskräfte und alle anderen Beschäftigten stärker auf ihre Verantwortung gemäß dem Arbeitsschutzgesetz fokussiert werden. In diesem Jahr haben die Personalräte einen Initiativantrag zur Umsetzung der DGUV Nr. 2 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift Nr. 2) gestellt. Diese Vorschrift Nr. 2 regelt die Zahl und die Einsatzzeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FASI) und der Betriebsärztinnen und -ärzte. Leider gibt es noch keine abschließenden Ergebnisse. Im Übrigen gilt diese Vorschrift seit dem 01.01.2011 und wird durch die Aufsichtsorgane Landesamt für Gesundheitsschutz und Technische Sicherheit (LAGETSI) und der Unfallkasse Berlin kontrolliert. Eine positive Entscheidung, die Anzahl der FASI dem veränderten spezifischen Bedarf anzupassen, würde die angespannte Situation im Referat Arbeitssicherheit und damit auch die Arbeitssicherheitslage an der HU entlasten.

Abschließend möchten wir auf Neuregelungen im Bereich der Arbeitsstättenverordnung hinweisen. Da diese Regelungen sehr umfangreich sind und im Grunde den gesamten Bereich der Arbeitsplätze und Liegenschaften der HU betreffen, soll der Hinweis auf einen Link genügen:

<http://www.baua.de/de/Thema-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASTA/ASTA.html>

### Ausschreibungen

Die "Dienstvereinbarung Stellenausschreibung" gehört an der HU zu den besonders wichtigen Arbeitsgrundlagen zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung, u. a. weil sie auch die Bewerberauswahl regelt. Die geltende Vereinbarung stammt aus dem Jahr 1992 und sieht rigoros vor, dass Stellen grundsätzlich auszuschreiben sind und über eine Nichtausschreibung im Vorfeld Einvernehmen mit dem Personalrat hergestellt werden muss. In dem (zahlenmäßig größten) Bereich der Einstellungen beim wissenschaftlichen Personal hat der Personalrat jedoch nur eine Mitwirkungsfunktion, d. h. er kann das Verletzen dieser Dienstvereinbarung in letzter Konsequenz nicht verhindern. Das hat über die Jahre dazu geführt, dass ein hoher Prozentsatz der Einstellungen ohne Ausschreibung vorgenommen wird: In insgesamt vier Beobachtungszeiträumen zwischen 2006 und 2012 lag dieser Anteil stets zwischen 50 und

über 60 Prozent. Es liegt auf der Hand, dass eine von zwei Seiten unterzeichnete Vereinbarung, die permanent verletzt wird, wenig sinnvoll ist. Der Personalrat hat deshalb eine Neuregelung vorgeschlagen, die den Realitäten und auch den Bedürfnissen der unterschiedlichen Akteure Rechnung trägt. Einerseits ist der Personalrat bereit, bei bestimmten Fallkonstellationen einer Einstellung ohne Ausschreibung grundsätzlich zuzustimmen - z. B. wenn Auszubildende oder HU-Studierende übernommen werden sollen, wenn neuberufene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Mitglieder ihrer bisherigen Arbeitsgruppe mitbringen möchten oder Personalentwicklungsmaßnahmen langfristig vorgesehen sind. Andererseits muss dann in allen anderen Fällen auf der Grundlage nachvollziehbarer Begründungen ein Einvernehmen mit der Personalvertretung vorab hergestellt werden, damit Ausnahmen auch tatsächlich Ausnahmen bleiben. Die derzeit laufenden Beratungen haben auch den Sinn, die einstellenden Bereiche für das Thema zu sensibilisieren: Dass Stellen grundsätzlich auszuschreiben sind, steht auch in der Verfassung der HU (§ 32).

## **Beamte**

### **Beihilfe**

Rückwirkend zum Kalenderjahr 2013 verzichtet Berlin auch bei den Beamtinnen und Beamten auf die Praxisgebühr – die antragslose Rückzahlung ist inzwischen abgeschlossen. Aber damit ist nur scheinbar für Beamte erfolgt, was für Angestellte beschlossen worden war: Zwar fällt jetzt auch bei Beamten keine Praxisgebühr pro Quartal mehr an – dafür wurde aber die sogenannte Kostendämpfungspauschale um 10 € erhöht – was der Senat in der einen Tasche erstattet hat, zieht er sich aus der anderen Tasche zum Teil wieder heraus. Der jährliche Abzug von der Beihilfeerstattung in der A-Besoldung beträgt jetzt zwischen 60 € und 320 €.

### **Besoldung**

Im Mai diesen Jahres lobte Innensenator Henkel: „Unsere Beamtinnen und Beamten leisten jeden Tag einen wichtigen Beitrag dafür, dass unsere Stadt funktioniert. Sie haben einen Anspruch darauf, dass diese Arbeit auch ordentlich vergütet wird und die Beamtinnen und Beamten an der verbesserten finanziellen Haushaltslage in Berlin teilhaben.“ Die finanzielle Teilhabe an der verbesserten Haushaltslage bedeutete eine Besoldungserhöhung von 3,0% zum 1. August 2014, im August nächsten Jahres soll eine weitere Erhöhung um 3,2% erfolgen. Allerdings werden davon gleich wieder jeweils 0,2 Prozentpunkte abgezogen für die Versorgungsrücklage des Landes. Damit liegt Berlin immer noch weit unter dem Besoldungsniveau des Bundes und anderer Länder, ein Beamter nach A 9 verdient z.B. im Bund bis zu knapp 3.600 € brutto, in Berlin jedoch nur maximal 3075 €, eine Beamtin nach A11 kann auf fast 4.000 € in Baden-Württemberg kommen, in Berlin auf gut 3.500 €. Von einer Angleichung der Berliner Besoldung an den Bundesschnitt kann also nicht die Rede sein (siehe dazu auch unsere Veröffentlichung zur Beamtenbesoldung vom Juli 2014).

**PS:** Die in der auf der Personalversammlung am 3.12. verteilten Übersichten zu A-Z enthielten leider veraltete Prozentzahlen, die hier in der Webfassung korrigiert wurden (Nachtrag 3.12.2014).

### **Funktionszulagen für Beamte der A-Besoldung**

Die HU hat für Vorsitzende von Kommissionen des Akademischen Senats und Studiendekaninnen und -dekane eine Regelung zu Funktionszulagen beschlossen. Bisher nicht erfasst wurde die Möglichkeit, dass eine Beamtin/ein Beamter (z. B. eine Akademische Rätin) eine Zulage erhält, wenn diese Funktionen übernommen werden. Der Personalrat hat einen Vorschlag eingebracht, eine entsprechende Zahlung zu ermöglichen.

## **Dienstvereinbarungen**

An der Humboldt-Universität gibt es 15 Dienstvereinbarungen z. B. zu den Themen Gleitzeit, Weiterbildung usw. zwischen dem Präsidenten und der jeweils zuständigen Personalvertretung. In diesem Jahr hat der Gesamtpersonalrat mit dem Präsidenten eine gemeinsame DV/Richtlinie für einen respektvollen Umgang miteinander an der HU Berlin abgeschlossen. Mit der Einführung einer neuen Kalendersoftware ist die DV Einsatz elektronischer Terminkalender auf die studentischen Beschäftigten ausgeweitet und novelliert worden. Eine Novellierung der DV Telekommunikationssysteme wird voraussichtlich noch in diesem Jahr erfolgen. Weitere Entwürfe (Rahmendienstvereinbarung IT, DV Telearbeit) sind vom GPR der Universitätsleitung zur Diskussion vorgelegt worden.

Der Personalrat des Hochschulbereichs hat eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung Berufsausbildung mit der Zielstellung vorgelegt, die betriebliche Praxis einer längeren Übernahme auch in der Dienstvereinbarung zu fixieren, sowie eine Neufassung der Dienstvereinbarung Ausschreibung und Stellenbesetzung zum Abschluss vorbereitet. Bei der letzteren ist u. a. Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen des befristeten wissenschaftlichen Personals genommen, so dass die Diskussion beider Vorlagen eng miteinander verknüpft ist.

#### **Übersicht über die vom Personalrat des Hochschulbereichs abgeschlossenen Dienstvereinbarungen:**

- Arbeitszeitregelung bei dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen
- Berufsausbildung
- Gleitende Arbeitszeit (Zeiterfassungsbogen)
- Schulungsmaßnahmen Verwaltungsnetz
- Stellenausschreibung
- Umgang mit Suchtkranken und Suchtgefährdeten und Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln
- Zeiterfassung für die Kosten- und Leistungsrechnung der Technischen Abteilung

#### **Übersicht über die vom Gesamtpersonalrat abgeschlossenen (d. h. auch für studentische Beschäftigte geltenden) Dienstvereinbarungen:**

- Audiovisuell-elektronische Beobachtung
- Dienstvereinbarung (zugleich Richtlinie des Präsidenten) für einen respektvollen Umgang miteinander an der HU Berlin
- Einsatz elektronischer Terminkalender
- Humboldt-University Identification- and Authorisation Management (HU-IAM)
- Kartensysteme
- Personaldatenverarbeitung
- Telekommunikationssysteme
- Weiterbildung

### **Entgeltordnung zum TV-L HU**

#### **Hausmeister**

Mit der neuen Entgeltordnung 2012 ergaben sich für Hausmeistertätigkeiten nur die Eingruppierungsmöglichkeiten in E4 und E5. Der Antrag des Personalrats von Ende 2012, die Hausmeister höherzugruppieren, die an der HU unterhalb E4/E5 bezahlt werden, wurde nach Überprüfung der Tätigkeiten Mitte 2014 zugunsten der Beschäftigten entschieden und wird nach Aussage der Dienststelle vor Jahresende realisiert.

#### **Sekretariate und Geschäftsstellen**

Die Ausstellung "Mit Schirm, Charme und Methode - Arbeitsplatz Hochschulbüro" hat sehr deutlich gemacht, wie schwer es ist, die Vielseitigkeit dieser anstrengenden und in hohem Maße eine Universität am Laufen haltenden Tätigkeitsfelder angemessen im Tarifvertrag abzubilden und zu bezahlen. Mit der neuen Entgeltordnung ist eine tarifliche Vorschrift aufgenommen worden, nach der bei Vorliegen gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse und ohne die Erforderlichkeit von Fremdsprachenkenntnissen die Eingruppierung in die E6 erfolgt. Der Personalrat hat zunächst einen allgemeinen Höhergruppierungsantrag von der E5 auf die E6 für die Sekretariate in den Wissenschaftsbereichen auf den Weg gebracht. Denn vielerorts wurden bisher die gleichen Aufgaben ausgeführt, jedoch unterschiedlich vergütet. Die ersten positiven Entscheidungen sind bereits umgesetzt worden und es zeichnet sich ab, dass gründliche und vielseitige Fachkenntnisse durchgängig anerkannt werden können. Sicherlich ist dies kein allzu großer Schritt, aber es geht hier Stück für Stück um mehr Wertschätzung und Anerkennung. In weiteren Fällen wird die Überlegung in Richtung der Feststellung selbstständiger Leistungen tarifvertraglich – Erarbeitung eines Ergebnisses bei unterschiedlichen Alternativen - fortzusetzen sein, was dann wiederum zu höheren Entgeltgruppen führen könnte.

## **Fakultätsreform**

Fakultätsreformen sind nichts Neues für die HU, die letzte wurde im Jahre 2004 durchgeführt, da damals das Land Berlin die Geldzuweisungen an die Hochschulen drastisch gekürzt hatte. Am 09.07.2013 fasste der Akademische Senat (AS) der HU den Grundsatzbeschluss zur jüngsten Fakultätsreform als Folge der Exzellenzinitiative. Die HU besteht jetzt aus 8 + 1 Fakultäten (acht Fakultäten, die allein zur HU gehören und eine – die Charité-Universitätsmedizin Berlin – als gemeinsame Fakultät mit der FU). Drei dieser Fakultäten entstanden am 01.04.2014 aus Fusionen: Lebenswissenschaftliche Fakultät; Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät; Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät. Die drei neuen Fakultäten haben eine andere innere Struktur als die fortbestehenden. Wichtigstes Merkmal ist die Budget- und Planungshoheit. Der AS hat eine Reformkommission eingesetzt, die Entwicklungsprobleme der neuen/alten Struktur erkennen und wirksame Lösungsansätze vorschlagen soll. Gegenwärtig behandelt diese Kommission die Frage, welche Entwicklungen in den fünf bisher unveränderten Fakultäten notwendig sind.

## **Familiengerechte Hochschule**

Am 14.03.2013 wurde der Humboldt-Universität zu Berlin als familiengerechte Hochschule das Zertifikat „Audit familiengerechte Hochschule“ zum zweiten Mal verliehen. Die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vom Familienbüro vorangetrieben und es bietet umfassende Beratung zu allen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Aktuelle Schwerpunkte sind die Arbeit an einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit. Einen Überblick über die Zielvereinbarungen für die laufenden drei Jahre und über die Umsetzung der Maßnahmen aus der Zielvereinbarung findet man unter: <https://gremien.hu-berlin.de/familienbuero/>. Sieht man sich die einzelnen Komponenten der Zielvereinbarungen genauer an, so wird deutlich, dass es einen gewissen Umsetzungsstau gibt: z. B. bei regelmäßigen Gesprächen über Familienaspekte, die Auseinandersetzung zur Arbeitszeit wissenschaftlicher Beschäftigter, die Platzierung von Veranstaltungen innerhalb der Kernzeit und einer (familiengerechten) Vertretungsstruktur in den einzelnen Bereichen.

## **Geschenke**

In der Humboldt-Universität ist die Annahme von Geschenken grundsätzlich und strikt verboten. Der öffentliche Dienst und damit auch die Universitäten müssen und wollen Korruption mit allen Mitteln vermeiden. Zuwiderhandlungen ereignen sich jedoch immer wieder und führen u.U. zu außerordentlichen Kündigungen auch langjährig Beschäftigter. Sollten Sie Geschenke (z.B. von Partnern oder als Beigabe bei Lieferungen) erhalten, ist dies der/dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen, die/der dann die erforderlichen Entscheidungen trifft. Nur in sehr wenigen Ausnahmefällen ist es gestattet, kleinste Geschenke anzunehmen. Näheres - Ausführungsvorschriften über das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen - (AV Belohnungen und Geschenke – AV BuG) vom 21. Januar 2013) - ist unter <http://www.hu-info.hu-berlin.de/2013/lfo-0413.pdf> zu finden.

## **Hochschulvertrag**

Die Berliner Universitäten haben sich in den Hochschulverträgen 2014-2017 verpflichtet, eine festgelegte Zahl von Studierenden im ersten Hochschulsesemester aufzunehmen und damit den Rekordstand von 2012 zu halten. Bei Nichteinhaltung drohen finanzielle Abzüge aus der leistungsabhängigen Landesförderung, denn Zuwendungen vom Bund im Rahmen des Hochschulpakts werden ebenfalls über Studienanfängerzahlen errechnet, wobei Fachwechsel nicht dazu zählen. Eine Folge ist die deutliche Überbuchung von Studiengängen mit hohen Bewerberzahlen, die zu Mehrbedarf an Lehr- und Raumkapazität führt. Da weder zusätzliches Personal und mehr bzw. größere Räume zur Verfügung stehen noch ein Ausgleich durch Lehrbeauftragte zu empfehlen ist, gibt es überfüllte Lehrveranstaltungen, frustrierte Studierende und genervte Lehrende. Dass damit auch weitere Parameter bei der leistungsabhängigen Hochschulfinanzierung wie die Zahl von Studierenden in der Regelstudienzeit und die Zahl der Absolventen unter Druck kommen, ist eine logische Folge der hohen Auslastung.

## **Leistungszulagen**

In verschiedenen Bereichen der HU werden Leistungszulagen gezahlt, vor allem in Drittmittelprojekten. Ursache dafür ist das Fehlen adäquater anderer Möglichkeiten (z. B. über Eingruppierungen), zusätzliche Aufgaben und Leistungen auch materiell zu honorieren. Problematisch ist die Beschränkung auf Teilbereiche der HU, da die zusätzlichen Aufgaben und Leistungen nicht an bestimmten Bereichs- oder Finanzierungsgrenzen halt machen. Ohne die finanziellen Probleme der HU zu verkennen, wird es im Zusammenhang mit der Übernahme weiterer Aufgaben, Personalentwicklungskonzepten und Qualifizierungsansprüchen sinnvoll sein, ein transparentes Zulagensystem zu entwickeln. Erste Überlegungen waren schon 2013 angekündigt.

## **Mindestlohn**

Mit dem neuen Jahr tritt die Mindestlohnregelung in Kraft. Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde. Anspruch haben auch Praktikantinnen und Praktikanten, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes handelt. Das gilt nicht für Schülerinnen/Schüler und Studierende, die ein Pflichtpraktikum im Rahmen ihrer Schulausbildung oder ihres Studiums absolvieren, für bis zu dreimonatige Orientierungspraktika oder für von der Arbeitsagentur geförderte Maßnahmen zum Erwerb der Einstiegsqualifikation.

## **Mindeststandards bei Beschäftigungsbedingungen befristeten wissenschaftlichen Personals**

Zeitgleich mit der Überarbeitung der Dienstvereinbarung, die die Stellenausschreibung und die Bewerberauswahl regelt (s.o. „Ausschreibungen“), werden auch die Regelungen diskutiert, die die Mindestlaufzeiten und den Beschäftigungsumfang von wissenschaftlichem Personal in der Qualifikationsphase betreffen. Das, was in den einzelnen Fächern und Bereichen in den vergangenen Jahren üblich geworden ist, unterscheidet sich sehr deutlich voneinander. Die Selbstverpflichtungen, zu denen sich die Universität im Rahmen der neuen Hochschulverträge 2014-2017 bekannt hat (in der Regel 3-jährige Eingangsverträge), werden keineswegs immer und überall eingehalten. Der Personalrat setzt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten beharrlich dafür ein, dass sich der wissenschaftliche Nachwuchs in Form von auskömmlichen und planungssicheren Beschäftigungsverhältnissen seiner Qualifizierung widmen kann. Die Mindeststandards, die die Dienststelle derzeit mit den Bereichen diskutiert, stellen gegenüber der gegenwärtigen Situation eine deutlich verlässlichere und transparentere Lösung dar. Gleichzeitig ist deutlich, dass Mindestbedingungen noch nicht den Standard bilden können, den ein Personalentwicklungskonzept für wissenschaftliches Personal beinhalten sollte. Wegen der finanziellen Engpässe hat die Universität den Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten Priorität vor möglichen Änderungen des Beschäftigungsumfanges (z. B. nach Abschluss der Promotion) eingeräumt.

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

Die Universitätsleitung hat 2013 im Rahmen der im Zukunftskonzept angekündigten Governancereform 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 in dieser Sache nichts passiert. Für den Personalrat stellt sich einmal mehr die Frage nach Aufwand und Nutzen.

## **TV-L HU - Änderungen § 16 - Erfahrungsstufen**

Der TV-L HU ist seit mehr als vier Jahren in Kraft. Neben praktikablen Neuerungen ist in der Praxis der Nutzung des TV-L HU eine ganze Reihe von Themen strittig und bedarf einer Überarbeitung. Ein großes Thema für die HU war die Bilanz der vom TV-L abweichenden Regelung zum § 16 (Erfahrungsstufen). Die HU hat bei der Anerkennung förderlicher Zeiten recht früh eine Regelung zur Berücksichtigung deutscher Stipendien getroffen. Die Nichtberücksichtigung ausländischer Stipendien hat in einer Vielzahl von Fällen zu nicht

vermittelbaren Ergebnissen geführt. Inzwischen ist die Anerkennung von Stipendien ohne Differenzierung nach nationaler Herkunft universitäre Praxis. Einige Themen wie die Berücksichtigung von Teilzeiterfahrungen sind durch gerichtliche Entscheidungen klargestellt bzw. korrigiert worden und finden in der HU-Praxis Anwendung, weil es dazu nicht unbedingt einer tariflichen Regelung bedarf. Nach Analyse und gemeinsamer Diskussion der Erfahrungen haben sich bereits im Jahr 2013 Gewerkschaften und HU auf neue Tarifgespräche geeinigt, um auszuloten, welche Überarbeitungen und welche Korrekturen die erkannten Probleme sinnvoll lösen. Das Gespräch sollte nun endlich am 14. November 2014 stattfinden, ist aber wegen der Vakanz der zuständigen Vizepräsidentschaft für Haushalt, Personal und Technik und einer erst für 2015 avisierten Interimslösung abgesagt worden. Ein neuer Termin muss dann gesucht werden.

## Überhang

Jahresstatistik des Personalüberhangs (nach vorläufiger Übersicht):

	2005	2006	...	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Überhang</b>								
Wiss. Mitarbeiter		108		47	36	34	24	22
Sonstige Mitarbeiter		286		124	111	78	76	63
<b>Gesamt</b>	<b>477</b>	<b>394</b>		<b>171</b>	<b>147</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>85</b>
<b>zu vermittelnde</b>		<b>114</b>		<b>42</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>20</b>
Wiss. Mitarbeiter		36		17	14	10	9	7
Sonstige Mitarbeiter		78		25	26	24	21	13

## Überlastung

Überlastungsanzeigen werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestellt, um auf eine Überlastungssituation aufmerksam zu machen. Sie wollen sich dadurch vor möglichen Regressen schützen und um Unterstützung bitten. Die Personalabteilung hat seit Januar 2014 den Umgang mit Überlastungsanzeigen geregelt. Danach erhalten die Beschäftigten bei Eingang einer Überlastungsanzeige eine Bestätigung, in der die Verfahrensschritte aufgezeigt werden. Der Verfahrensfortschritt wird durch eine Wiedervorlage nach 3 Monaten von der Personalabteilung überwacht. Es ist vorgesehen, dass der Personalrat über die getroffenen Maßnahmen informiert wird.

## Urheberrecht

Mit dem 31.12.2014 läuft eine für Hochschulen wichtige Regelung des Urheberrechtsgesetzes aus: Bisher ist es nach § 52a – Öffentliche Zugänglichmachung für Unterricht und Forschung – zulässig, veröffentliche Teile eines Werkes, Werke geringen Umfangs sowie einzelne Beiträge aus Zeitungen und Zeitschriften zur Veranschaulichung im Unterricht an Schulen, Hochschulen, nichtgewerblichen Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung sowie an Einrichtungen der Berufsausbildung ausschließlich für den bestimmt abgegrenzten Kreis von Unterrichtsteilnehmenden oder für den bestimmt abgegrenzten Kreis von Personen für deren eigene wissenschaftliche Forschung öffentlich zugänglich zu machen, soweit dies zu dem jeweiligen Zweck geboten und zur Verfolgung nicht kommerzieller Zwecke gerechtfertigt ist. Zulässig sind in den obigen Fällen auch die zur öffentlichen Zugänglichmachung erforderlichen Vervielfältigungen. Welche Konsequenzen sich aus diesem Auslaufen der Regelung ergeben (z. B. Unzulässigkeit der Nutzung, Bezahlung) muss für alle Beteiligten (Beschäftigte und Studierende) deutlich gemacht werden.

## **Urteile**

Die aktuellen Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes bedürfen im Bereich der Stufenzuordnung in der nächsten Tarifrunde einer Korrektur. Die Anreize für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten sollten dringend an die des abgelösten BAT angepasst werden.

Nach dem TV-L HU ist bei der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit lediglich sichergestellt, dass das bisherige Entgelt beibehalten wird. Häufig werden nur die Garantiebeträge von derzeit knapp 30 € (Entgeltgruppen 1-8) und knapp 60 € brutto (Entgeltgruppen 9-14) als Unterschiedsbetrag erreicht. Es sollte daher bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Zusammenhang mit Drittmittelprojekten geprüft werden, ob eine Leistungszulage nach § 18 TV-L HU genutzt werden kann.

Die jetzigen Regelungen des Tarifvertrages bei der endgültigen Übernahme der höherwertigen Tätigkeit sind nicht nachvollziehbar. So hat das Bundesarbeitsgericht bestätigt, dass es für die Bestimmung der Erfahrungsstufe nach vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf die Erfahrungen nicht ankommt, welche man bei der vorübergehenden Übertragung der gleichen Tätigkeit gesammelt hat. Es werden auch hier meist nur die zuvor genannten Garantiebeträge erreicht. Vor einer dauerhaften Übertragung sollte daher das Gespräch mit der Personalabteilung für eine individuelle Lösung gesucht werden.

Zum Abschluss noch eine positive Entscheidung zur Stufenzuordnung. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 27.03.2014, Az. 6 AZR 571/12, beschlossen, dass es für den Erwerb einschlägiger Berufserfahrung nicht darauf ankommt, ob die Vorbeschäftigung in Teilzeit oder Vollzeit ausgeübt wird. Eine Untergrenze von 25 oder 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit ist unzulässig. Dieses Urteil löst aber auch andere Überlegungen aus. Ist es denn richtig, wenn folgende Situation eintritt: Jemand erwirbt innerhalb seiner Tätigkeit eine Teilerfahrung (z. B. bei Übernahme eines kleinen Projektes) und übernimmt mit dieser eine entsprechende Vollzeittätigkeit und in der Folge wird diese Erfahrung nicht angerechnet, weil diese Erfahrung in einem zu kleinen Teil der Arbeitszeit erworben wurde?

Die Stufenzuordnung wird die Gerichte wohl noch ein wenig beschäftigen.

## **VBL**

Seit Herbst 2012 werden zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften Gespräche zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst geführt. Die Arbeitgeber wollten wegen der steigenden Lebenserwartung und gesunkenen Zinsen, die Gewerkschaften wegen des steigenden Rentenalters, wegen möglicher Bonuspunkte und einer Dynamisierung der Startgutschriften aus der Umstellung der Zusatzversorgung 2001 ins Gespräch kommen. Schließlich ließen im Mai 2014 die Arbeitgeber in den Verhandlungen zu aktuellen Problemen der Zusatzversorgung (VBL) die Katze aus dem Sack: Sie wollen auf Kosten der Beschäftigten sparen, indem sie die Betriebsrente im öffentlichen Dienst, die Zusatzversorgung (VBL-Rente), kürzen. Die Verhandlungen sind abgebrochen worden und es ist zzt. nicht sicher, wie sich die Position der Arbeitgeber weiterentwickeln wird. Nach ersten Bestandsaufnahmen haben die meisten Zusatzversorgungskassen (das sind mehrere, weil Bund, Länder und Kommunen keine einheitliche Kasse haben) keine Geldsorgen. Die 2001 vereinbarte Umstellung wirkt über lange Zeiträume und ist auch ausreichend, eine zunehmende Zahl von Rentnerinnen und Rentnern zu versorgen, ohne aktive Beschäftigte höher zu belasten. Sollte im Einzelfall eine Versorgungskasse dennoch Probleme haben, so haben sich die Gewerkschaften ausdrücklich bereit erklärt, an Lösungen im Einzelfall mitzuarbeiten. Aktuell lässt sich nicht zuverlässig beurteilen, ob die Arbeitgeber das Thema VBL in rationalen Bahnen behandeln wollen, in dem sie belastbare Berechnungen zu den jeweiligen Zusatzversorgungskassen vorlegen und gemeinsam mit den Gewerkschaften die Situation bewerten oder sie die Tarifrunde 2015 mit der Zusatzversorgung unnötigerweise belasten wollen.

## **Zusammenstellung von weiteren Änderungen 2015**

### **Krankenversicherung**

Kassen dürfen künftig vom Einkommen abhängige Zusatzbeiträge erheben. Zum 01.01.2015 sinkt der Beitragssatz zur gesetzlichen KV von jetzt 15,5 auf 14,6 %. Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen je die Hälfte, der Arbeitgeber-Anteil ist bei 7,3 % festgeschrieben. Der bisherige Sonderbeitrag von 0,9 %, den Arbeitnehmer bislang allein zahlen, wird gestrichen.

<http://www.handelsblatt.com/finanzen/vorsorge-versicherung/nachrichten/reform-der-kranken-kassen-beitraege-werden-von-2015-an-neu-geregelt-/9997984.html>

### **Neue Definition der Pflegebedürftigkeit**

Auf Unterscheidung zwischen Pflegedürftigen mit körperlichen Einschränkungen und Personen, die eine auf die Psyche wirkende Erkrankung haben, wird verzichtet. Ein neues Begutachtungsverfahren soll auf die geänderte Definition der Pflegebedürftigkeit eingehen. 5 Pflegegrade sollen bisherige 3 Pflegestufen ersetzen (Pflegegrad 5: schwerste Beeinträchtigung). Neu: die Einstufung in den jeweiligen Pflegegrad erfolgt nicht mehr auf Basis einer Zeitmessung, sondern anhand bestimmter Punkte. Ab dem 01.01.2015 gibt es eine Erhöhung der Sachleistungen, die auf Basis des Paragraphen 36 SGB XI erbracht werden, ebenso beim Pflegegeld.

Stufe 0	231 Euro
Stufe 1	468 Euro
Stufe 2	1.144 Euro
Stufe 3	1.612 Euro
Stufe 3 + Härtefall:	1.995 Euro

### **Pflegeversicherung**

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung wird um 0,3 % erhöht, er steigt von bisher 2,05 auf zukünftig 2,35 %. bzw. 2,6 % für Kinderlose. Dadurch soll eine Ausweitung der Leistungen im Bereich der Pflegeversicherung zwischen 15 und 25 % erfolgen. Nach Einführung des überarbeiteten Pflegebedürftigkeitsbegriffs soll der Beitrag zur Pflegeversicherung nochmals um 0,2 Prozentpunkte angehoben werden. Somit soll der Beitragssatz im Zuge der Pflegereform 2015 um insgesamt 0,5 Prozentpunkte steigen.

Die Einführung einer Lohnersatzleistung für Arbeitnehmer, die in einer akut aufgetretenen Pflegesituation Pflege organisieren oder pflegerische Versorgung sicherstellen und für bis zu zehn Tage der Arbeit fernbleiben (kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Sinne des § 2 Pflegezeitgesetz) erfolgt in einem gesonderten Gesetz.

<http://meine-bank-vor-ort.de/kzp/gesetzliche-pflegeversicherung-nderungen-ab-2015/>

<http://www.pflegestufen.org/pflegereform-2015/>

<http://www.kv-media.de/pflegereform/pflegereform-2015.php>

### **Mütterrente**

Bereits seit dem 01.07.2014 wurde die Mütterrente angepasst für Geburten vor 1992. Rentenpunkte werden von bisher 1 auf 2 Punkte erhöht. In Westdeutschland ergibt das ca. 28 € mtl. und in den neuen Bundesländern ca. 25 pro Monat und Kind. Die Anpassung wurde automatisch vorgenommen. Versendete Bescheide sollten genau geprüft werden.

<http://meine-bank-vor-ort.de/kzp/anpassung-der-muetterrente/>

**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>