

PERSONALVERSAMMLUNG 2008

11. November, 9.00 Uhr



Personalratsinfos A – Z

Abgeltungssteuer

Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilszeitarbeit (TV ATZ) wurde seit seinem Inkrafttreten im Mai 1998 von den Beschäftigten der Humboldt-Universität gut angenommen. So befinden sich seit diesem Zeitpunkt über dreihundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitarbeit. Aber Achtung! Der TV ATZ endet am 31.12.2009. Beschäftigte, die das 55. bzw. 60. Lebensjahr (letztere haben einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit) vollendet haben und beabsichtigen, Altersteilzeit nach den Regelungen des Tarifvertrages wahrzunehmen, sollten folgendes beachten:

1. Die Altersteilzeit muss spätestens bis zum 31.12.2009 angetreten sein.
2. Die Altersteilzeit muss spätestens drei Monate vor beabsichtigtem Beginn bei der Personalabteilung beantragt werden.

Werden diese Termine nicht eingehalten, kann Altersteilzeit lediglich auf der Grundlage des noch bestehenden Altersteilzeitgesetzes wahrgenommen werden – allerdings zu wesentlich schlechteren Bedingungen für die Beschäftigten.

BAT & Altersdiskriminierung

Das Landesarbeitsgericht Berlin hat in seinem Urteil vom 11.09.2008 in den (aufsteigenden) Lebensaltersstufen des Vergütungssystems des BAT/BAT-O, der im Land Berlin und auch an den Hochschulen über die sog. Anwendungstarifverträge noch Geltung hat, eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters gesehen. Diese Diskriminierung sollte dadurch beseitigt werden, dass alle Beschäftigten nach der jeweils höchsten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe bezahlt werden.

Da die Urteilsbegründung noch nicht vorliegt, sind konkrete Auswirkungen schwer zu beurteilen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Zur Sicherung von möglicherweise bestehenden Ansprüchen ist eine Geltendmachung durch die Betroffenen erforderlich: Nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) innerhalb von 2 Monaten; bei Nichterfüllung der Ansprüche ist innerhalb von 3 Monaten nach Geltendmachung Klage zu erheben. Wir werden Sie über den neuesten Stand unterrichten. Auch auf den Gewerkschaftsseiten (bei der GEW: <http://www.gew-berlin.de/17827.htm> und bei verdi: <http://biwifo.bb.verdi.de/>) sind entsprechende Informationen zu finden.

Beamte

Auch Beamte werden 2008 und 2009 mit jeweils maximal 300€ Einmalzahlungen bedacht werden – als Ersatz für die seit 2004 nicht erfolgte Erhöhung der Besoldung. Dieses Almosen scheint dem Berliner Senat im Rahmen der „amtsangemessenen Alimentation“ als ausreichend – trotz der Tatsache, dass die laufenden Einschränkungen bei den Beihilfeleistungen, die „Eigenbeteiligungen“ sowie die Inflation zu zum Teil gravierenden Einschränkungen führen. Dafür dürfen Beamtinnen und Beamte jetzt aber verstärkt nach Leistung bezahlt werden – in einem komplizierten Modell, das an der Humboldt-Universität kaum einen Beamten in den Genuss einer dieser „Prämien“ kommen lassen wird: (<http://www.personalabteilung.hu-berlin.de/themen-a-z/referat-iii-a/leistungsstufen-pramien-und-zulagen-fur-beamte>).

Die Dienstrechtsreformen der letzten Jahre sowie die Verlagerung wesentlicher Entscheidungsbefugnisse auf die Länder bewirken – insbesondere in Berlin – im Wesentlichen eine Senkung des Bezahlungs- und Versorgungsniveaus. Welche Folgen die zum 1. April 2009 in Kraft tretende Reform des Beamtenstatusgesetzes und deren Umsetzung für Berlin haben wird, werden wir aufmerksam verfolgen und entsprechend informieren. (http://beamte.verdi.de/beamtenrecht/beamtenstatusgesetz_passiert_bundesrat
http://beamte.verdi.de/beamtenrecht/aktueller_stand_dienstrecht_bund
<http://www.gew-berlin.de/4477.htm>)

Eingruppierung

Eingruppierungsfragen sind seit langer Zeit immer wieder zwischen den Beteiligten (Beschäftigte, Bereichsleitung und Personalabteilung) strittig. Gerade bei immer wieder neu hinzukommenden Aufgaben und Strukturveränderungen von Bereichen stellen sich Fragen bezüglich der Aufgabenbewertung. Diese Veränderungen sind nicht kostenneutral lösbar, werden aber in der Regel von der Personalabteilung unter der Prämisse des personalwirtschaftlichen Ausgleichs (d.h. Höhergruppierungen auf der einen Seite müssen durch Herabgruppierungen an anderer Stelle kompensiert werden) verhandelt. In letzter Zeit kommen weitere Standortnachteile hinzu: In etlichen Fällen sind die Bewertungen an der Humboldt-Universität im Vergleich zu anderen vergleichbaren Einrichtungen niedriger. Dies dämpft die Motivation intern und führt zu Wettbewerbsnachteilen (verschlechtert bei Ausschreibungen die Bewerbungssituation an der Humboldt-Universität).

Einmalzahlung und Tarife

Wie das Land Berlin geht die Humboldt-Universität den Weg über Einmalzahlungen. Anders als Berlin hat die Humboldt-Universität nur für 2008 die 300 €-Zahlung beschlossen. Nach Erklärung des Vizerektor im Kuratorium und im Personalrat wird aber auch 2009 eine 300 €-Zahlung beschlossen, wenn bis dahin keine andere tarifvertragliche Lösung gefunden worden ist.

Die Tarifverhandlungen an der Humboldt-Universität ruhen. Ohne Angebot einer prozentualen Tarifierhöhung hat die gemeinsame Tarifkommission von ver.di und GEW keine Möglichkeit gesehen, diese sinnvoll weiterzuführen. An der Notwendigkeit, auch prozentuale Einkommenserhöhungen vorzusehen, kann angesichts der steigenden Leistungen, der Tarifentwicklung in fast allen Bundesländern und bei den Forschungsorganisationen sowie der Entwicklung der Lebenshaltungskosten kein Zweifel bestehen. Die Entscheidung für Einmalzahlungen konterkariert und erschwert Tarifverhandlungen. Der Personalrat erwartet, dass die Arbeitgeber Berlin - aber vor allem die Humboldt-Universität - die Tarifverhandlungen wieder aufnehmen und nach Wegen für prozentuale Gehaltserhöhungen suchen. Dabei ist ziemlich sicher, dass es in der Tarifrunde der Länder 2009 sicherlich nicht bei 2,9 %-Erhöhungen wie 2008 bleiben wird. Eine Differenz von 15 bis 20 % im Vergleich mit anderen Ländern ist für niemanden motivierend.

Familienfreundliche Universität

Die Humboldt-Universität diskutiert seit einiger Zeit darüber, auf welche Weise sie ihre Familienfreundlichkeit am besten weiterentwickeln kann. Im Programm des Präsidiums heißt es unter 4., dass durch „Maßnahmen für eine familienfreundliche Hochschule Männern wie Frauen ... die Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Beruf und Familie ermöglicht werden“ soll. Eine Arbeitsgruppe des akademischen Senats hat dazu Vorschläge unterbreitet. Die Entscheidungen des Präsidiums stehen noch aus. Geeignete Lösungen sind insbesondere für die folgenden Bereiche zu entwickeln: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung und Führungskompetenz, aber ebenso auch Informationspolitik und Kommunikationskultur, Service für Familien, Studium und wissenschaftliche Qualifizierung. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, alle Statusgruppen in die Überlegungen einzubeziehen. Vieles davon, z.B. bei Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Heim- und Telearbeit (s. u.) ist bereits jetzt verfü- und umsetzbar.

Gesundheitsfonds

Mit der Einführung des sog. Gesundheitsfonds zum 01.01.2009 wird die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung neu organisiert. Mit dieser Neuregelung wird der Beitrag zur Krankenversicherung einheitlich für alle Kassen auf 15,5 Prozent des Bruttogehaltes festgelegt. Wie bisher zahlen davon die Versicherten 0,9 Prozent allein; den Rest (14,6%) tragen je hälftig Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen. Diese Beiträge fließen dann in den Gesundheitsfonds, aus dem die gesetzlichen Krankenkassen für jede versicherte Person einen festgelegten Pauschalbetrag erhalten. Reichen die Mittel einer Kasse nicht aus, kann diese von ihren Mitgliedern einen Zusatzbeitrag abfordern, der dann von den Versicherten allein zu tragen ist. Dieser Zusatzbeitrag darf grundsätzlich ein Prozent des beitragspflichtigen Einkommens nicht übersteigen.

Grundsätzlich kann auch weiterhin die Krankenkasse erst nach einer 18-monatigen Mitgliedschaft gewechselt werden. Bei Erhebung eines Zusatzbeitrages oder Änderungen der Regeln zur Prämienausschüttung ist ein sofortiger Wechsel bei Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist möglich. (Weitere Informationen:

http://www.bmg.bund.de/cln_110/nn_1168278/DE/Gesundheit/Gesundheitsfonds/gesundheitsfonds__node.html?__nnn=true)

Gesundheitssport

Unstrittig hat die Universität als Arbeitgeberin eine besondere Verantwortung hinsichtlich des Schutzes und Erhalts der Gesundheit ihrer Beschäftigten. Dabei kommt der Prävention zur Gesunderhaltung und Vermeidung chronischer Erkrankungen eine besondere Bedeutung zu. Bereits Anfang vergangenen Jahres schlug der Personalrat des Hochschulbereichs dem Präsidium vor, eine Reihe von Kursangeboten des Hochschulsports der Humboldt-Universität als Präventionsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität kostenfrei zu stellen. Beispielhaft seien hier genannt: Entspannungstraining, Autogenes Training, Yoga, Wirbelsäulengymnastik, Rückenschule. Darüber hinaus sind im Verbund mit den Berliner Hochschulen Kurse wie Sehtraining (an der TU) sowie Anti-Stress Strategie (an der FU) einbeziehbar.

Der Personalrat erneuert seine Forderung zur Kostenbefreiung von Beschäftigten der Humboldt-Universität bei Kursen des Hochschulsports, die der Gesundheitsförderung dienen.

Heim- und Telearbeit

Der Personalrat hat im Mai 2008 dem Vizepräsidenten für Haushalt und Technik einen Vorschlag über Rahmenbedingungen für ein Pilotprojekt "Alternierende Tele-/Heimarbeit" eingereicht. Nach einer ersten Diskussion mit der Personalabteilung im Juni liegt nun seit Oktober ein Vorschlag „über häusliche Projektarbeit“ vor. Ziel dieser Vereinbarung ist es, eine weitere Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Interesse der Dienststelle als auch der Beschäftigten zu eröffnen. Die Diskussion dazu ist noch nicht abgeschlossen. Der Personalrat wird auf seinen Internetseiten über den Stand der Verhandlungen informieren.

Hochschulfinanzen

Bereits 2007 in der Personalversammlung war das Dilemma klar: 2010 fehlen erhebliche Summen in der Finanzausstattung der Humboldt-Universität, um ohne neue Einschränkungen die Struktur weiterentwickeln zu können. Die Hochschulen haben dies jetzt auch deutlich bestätigt. Leider ist neben den reinen Zahlen (Summarisch 157 Mio.€ jährlich für die Universitäten) kein Konzept erkennbar, wie das Präsidium der Humboldt-Universität die Politik in Berlin davon überzeugen will, dass die Humboldt-Universität in den aktuellen Dimensionen finanziert werden muss. Bereits 2004 wurde im Akademischen Senat beschlossen, ein derartiges Konzept zu entwickeln.

Im Programm des Präsidiums für die Jahre 2008-2010 ist vorgesehen, mit zusätzlichen Mitteln profilbildende Bereiche zu stärken. Zusammen mit den erforderlichen Summen für weitere im Programm vorgesehene Maßnahmen ist es offensichtlich, dass interne Umverteilungen von Haushaltsmitteln in nicht unerheblichem Umfang vorgenommen werden sollen. In welchem Umfang damit, unabhängig von der Diskussion auf Berliner Ebene, Einschränkungen/Kürzungen von bestimmten Bereichen erforderlich werden könnten, ist noch offen.

Humboldt führt

Ende November 2007 begann das Projekt "Humboldt führt" mit einer Onlinebefragung in der ZUV zum Thema Führung an der HU. Die Rücklaufquote von beachtlichen 40 % bot eine gute Grundlage für die weitere Arbeit. In dem anschließenden Feedback- und Analyseprozess haben sich sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv mit den Ergebnissen der Befragung auseinandergesetzt. Für November ist die Durchführung einer Veranstaltung mit allen befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geplant, in der über den aktuellen Stand des Projektes informiert und über nächste Schritte diskutiert werden soll. Der Ansatz des Projektes ist aus der Sicht des Personalrates in weiten Teilen der HU, insbesondere auf der unteren und mittleren Ebene, angenommen worden und sollte auf der vorhandenen Basis weitergeführt werden. Bezüglich vieler Fragen auf der oberen Ebene sollte die Arbeit auf dem erarbeiteten Ansatz forciert und ggf. ergänzt werden. Ein Wechsel des Ansatzes sollte ausgeschlossen sein, da dies zu Brüchen zwischen der Entwicklung des Präsidiums und der Abteilungen bzw. Zentraleinrichtungen führen würde. Informationen über das Projekt und seine Ergebnisse stehen unter:

<http://www.adlershof.hu-berlin.de/hu-intern/umfrage>

Riesterförderung - Hausbau

Strukturveränderungen

Die Strukturveränderungen der Universitätsverwaltung sind auch in diesem Jahr weiter gegangen: Die Abteilungen I, VI, VII wurden zu I und VI, in der Abteilung V wurde zwischenbilanziert. Generell gilt, dass die Ziele der Veränderungen selten klar kommuniziert wurden und die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegen der Erwartungen z. B. aus der Mitarbeiterbefragung kaum erfüllt wurden. Darüber hinaus macht sich die Arbeitsverdichtung dadurch bemerkbar, dass den Prozessen der Einführung und Evaluierung wenig Raum gewährt wurde (werden konnte). Im Ergebnis gibt es insbesondere hinsichtlich des Widerspruchs zwischen auszuübenden Tätigkeiten und Klärung der Bewertung bzw. Eingruppierung noch eine Reihe offener Fragen, die motivationsdämpfend wirken. Der Personalrat hat z. B. über Teilpersonalversammlungen versucht, diesen Themen entsprechenden Raum zu geben. Als Personalrat erwarten wir, dass die Abteilungsleitungen mit der Personalabteilung gemeinsam konstruktive Lösungen erarbeiten.

Zusammenstellung der Änderungen 2009:

[Abgeltungssteuer](#)

[Krankenversicherung](#)

[Riesterförderung – Hausbau](#)

[Senkung der Arbeitslosenversicherung](#) von 3,3 % auf 2,8 % ab 01.01.2009

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

<http://www2.hu-berlin.de/personalrat> • <http://www.bb-verdi.de> • <http://www.gew-berlin.de>

