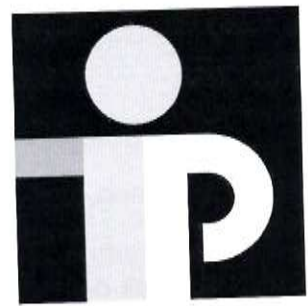


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 52 – September 2010

Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Rechenschaftsbericht des PR
- 5: Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)
- 6: Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung
- 7: Datenschutz
- 9: Bericht aus Bonn
- 10: Strukturausgleich / TV-Ü
- 11: Vorarbeiterzulage
- 13: Arbeitsmedizinische Vorsorge
- 14: David Foster Wallace
- 15: Ein Ausblick

Der Personalrat der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn,
Konviktstraße 4, 53113 Bonn



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Es geht nicht voran mit der Entwicklung eines neuen Eingruppierungsrechts - dem Herzstück des TV-L. Auch in dieser Ausgabe unseres Informationsheftes können wir nicht wirklich über Fortschritte berichten.

Die Lage ist unübersichtlich, besonders für Sie, die Sie sich nicht täglich mit Tariffragen beschäftigen. Daher noch mal ein kurzer Rückblick:

Der BAT und der MTArb wurden durch den neuen Tarifvertrag TV-L ersetzt. Allerdings wurden bisher nur die Rahmen- bzw. Arbeitsbedingungen erneuert, die Frage, wie eine bestimmte Arbeitsaufgabe tariflich zu bewerten ist – also die Eingruppierung – beantwortet immer noch der BAT bzw. MTArb (anschließend wird in die TV-L Entgelttabelle übergeleitet).

Warum geht es nicht weiter?

Wir glauben, dass es daran liegt, dass die Arbeitgeberseite genau weiß, dass wir – die Arbeitnehmer – nicht streikfähig sind. Streik ist unser einziges Druckmittel.

Realistischerweise muss man derzeit davon ausgehen, dass im Bereich der Länder (TV-L) keine besseren Verhandlungsergebnisse zu erzielen sind als im Bereich von Bund und Kommunen (TVöD). Denn traditionell sind die Kommunen der streikfähigste Bereich des öffentlichen Dienstes (Nahverkehr, Müllabfuhr etc.).

Die Angebote, die von der Arbeitgeberseite (der TdL, d.h. Tarifgemeinschaft der Länder) vorgelegt werden, enthalten „Kröten“, die nur schwer zu schlucken sind. Beispielsweise sollen von den ehemaligen Zeitaufstiegen nur die in das neue Tarifwerk gerettet werden, die maximal 5 Jahre (möglicherweise sogar nur 3 Jahre) umfassen. Derzeit fallen sowieso – durch die Überleitung – sämtliche Zeitaufstiege weg, nichts ist für die Arbeitgeberseite daher preiswerter als die Beibehaltung des Ist-Stands. Der Druck, ein neues Eingruppierungsrecht abzuschließen, ist also eher auf der Gewerkschaftsseite. Ein Gegendruckmittel existiert mangels Mitgliedern kaum.

Vor diesem Hintergrund haben wir noch einmal einen alten Artikel recycelt, den wir bereits 2006 veröffentlicht hatten – seinerzeit zur Einführung des TV-L und des Hochschulfreiheitsgesetzes. Sie finden den Beitrag („Ein Ausblick“) auf Seite 15.

Informationen zu den aktuellen Tarifverhandlungen finden Sie auf Seite 6.

Ihr Personalrat

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn
Redaktion: R. Koppe, C. Müller, A. Schmitz, S. Werner
Gastbeitrag: Dr. L. Packbier

Druck: Universität Bonn Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Anschrift:

Personalrat der Universität Bonn
Konviktstr. 4
53113 Bonn

Fax: 0228 / 73 2825 (Uni-intern: 2825)

E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

Sprechstunden: ab 8.30 Uhr oder nach telefonischer Vereinbarung

Dienstags, in der Zeit von 13.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr, findet die Personalratssitzung statt (in dieser Zeit ist der Personalrat nur über Anrufbeantworter (7381) erreichbar)

Telefon:

Geschäftszimmer, Frau Lommerzheim: 0228 / 73 7381 (Uni-intern: 7381)

Frau Koppe: 5995 / Frau Müller: 5996 / Herr Schmitz: 5993 / Frau Werner: 5994

Einladung zur Personalversammlung

Wann? **am Dienstag, den 28.09.2010
um 9.30 Uhr**
Wo? **in der Aula des Uni-Hauptgebäudes
Regina-Pacis-Weg 3**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu unserer Personalversammlung laden wir Sie ganz herzlich ein und schlagen folgende Tagesordnung vor:

1. Begrüßung
2. Rechenschaftsbericht
3. Themenschwerpunkt Bauvorhaben in Poppelsdorf/Endenich
4. Aussprache
5. Verschiedenes

Wie immer beginnen wir mit den Grußworten des Rektors und des Kanzlers, gefolgt vom Rechenschaftsbericht des Personalrats. Im Anschluss möchten wir uns erneut den geplanten baulichen Vorhaben auf dem Campus Poppelsdorf widmen, einige der im letzten Jahr vorgestellten Pläne sind längst hinfällig, auch die Zeitplanung ist überholt. **Frau Kornmesser** (Dezernentin 4) hat sich bereit erklärt, die aktuelle Situation darzustellen, von der ein Großteil der von uns zu vertretenden Kolleginnen und Kollegen betroffen sind.

Diese Thematik streift außerdem Sachinhalte wie den *Mobilitätsplan* oder die *Parkraumbewirtschaftung*, die in absehbarer Zukunft auch für alle anderen Beschäftigten der Universität von Belang sein können.

Welche Themen darüber hinaus von Ihnen gewünscht werden, können Sie uns bis zum 22. September telefonisch oder schriftlich (personalrat@uni-bonn.de) mitteilen. Ihre Fragen, Anregungen und Hinweise werden wir im Rechenschaftsbericht oder unter dem Tagesordnungspunkt Aussprache berücksichtigen. Vielen Dank!

Die Personalversammlung ist Dienst. Grundsätzlich hat jede/r das Recht auf Teilnahme. Nehmen Sie dieses Recht wahr, denn es geht um Ihre Belange. Die Teilnahme kann nur aus zwingenden Gründen (die es fast nicht gibt) verweigert werden. Fragen Sie im Zweifelsfall bitte bei uns nach.

Über eine rege Teilnahme würden wir uns sehr freuen!

Die Arbeit des Personalrats vom 15.04.2009 bis 24.08.2010 in Zahlen

Beamte:	Ernennung auf Probe	5
	Beförderungen	7
	Abordnung/Versetzung an eine andere Dienststelle	1
	Abordnung/Versetzung von einer anderen Dienststelle	1
Beschäftigte:	Einstellungen	214
	Um- und Höhergruppierungen	71
	Weiterbeschäftigungen auf unbestimmte Zeit	43
	Weiterbeschäftigungen auf Zeit	137
	Weiterbeschäftigungen im Rahmen von Altersteilzeit	32
	Abordnungen/Umsetzungen	20
	Erhöhungen der Wochenarbeitszeit	152
	Reduzierungen der Wochenarbeitszeit	107
	Ordentliche Kündigungen durch den Arbeitgeber	2
	Außerordentliche Kündigungen durch den Arbeitgeber	2
	Kündigung während der Probezeit	1
	Auszubildende:	Einstellungen von Auszubildenden:
Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung		38
Alle Gruppen:	Fortbildungsmaßnahmen	38
	Stellenausschreibungen	153

Im Zeitraum zwischen dem 15.04.2009 und dem 24.08.2010 wurden dem Personalrat in 69 Sitzungen insgesamt 933 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.

Vielleicht wundern Sie sich über die recht hohe Zahl von Anträgen auf Altersteilzeit, die natürlich auch genehmigt wurden, ist doch der Tarifvertrag Ende vergangenen Jahres ausgelaufen. In der Tat gibt es seit dem 01.01.2010 an unserer Uni keine Anträge auf Altersteilzeit mehr und in „letzter Minute“ haben noch viele Kolleginnen und Kollegen von der Möglichkeit, ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis einzugehen, Gebrauch gemacht.

Die geringe Zahl der Vorlagen zu Fortbildungsmaßnahmen erklärt sich dadurch, dass nur ein geringer Teil der Fortbildungsmaßnahmen der Mitbestimmung unterliegt. Diese ist nämlich nur dann gegeben, wenn mehrere Beschäftigte an der gleichen Fortbildung teilnehmen möchten und eine Reihung vorzunehmen ist.

Wie Sie sehen, hat es wiederum Kündigungen gegeben. Die Möglichkeiten des Personalrats sind durch das neue Landespersonalvertretungsgesetz sehr stark eingeschränkt. So gibt es bei ordentlichen Kündigungen nur noch eine „Mitwirkung“ und das auch nur, wenn vom Arbeitgeber im Gesetz genau definierte Tatbestände nicht eingehalten werden. Wir nutzen dies natürlich immer aus. Bei außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat nur noch anzuhören.

Wir hoffen, dass durch die die neue Landesregierung wieder der vorherige Zustand, eine echte Mitbestimmung bei ordentlichen Kündigungen, im Landesparlament durchgesetzt wird.

Keine leistungsbezogenen Vergütungselemente an der Uni Bonn

Im Tarifvertrag für die Länder (TV-L) war beim Abschluss 2006 im § 18 die Möglichkeit leistungsbezogener Entgeltbestandteile vorgesehen. Zunächst war dafür ein Betrag von einem Prozent der gesamten Entgeltsumme eingeplant, die später auf bis zu acht Prozent erhöht werden sollte. Bezüglich der Kriterien für die Auszahlung sollten landesbezirkliche Tarifverträge abgeschlossen werden. Bis dahin wurde der Beitrag im Dezember jeden Jahres gleichmäßig an alle ausgezahlt.

Im Tarifabschluss vom März 2009 wurde nun der § 18 TV-L ersatzlos gestrichen und die für die Leistungsentgelte vorgesehene Summe wurde in die Entgelttabelle eingearbeitet. Leistungsprämien und –zulagen sind somit nur noch nach § 40 TV-L (Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen) möglich, das dafür notwendige Geld muss von den Hochschulen selbst aufgebracht werden.

Aus diesem Grund hatte das Rektorat im Herbst 2009 eine Projektgruppe eingerichtet, die sich u. a. mit den Möglichkeiten der Zahlung von Leistungsentgelten nach § 40 TV-L beschäftigen sollte. An dieser Projektgruppe war auch der Personalrat beteiligt.

Der Personalrat hatte zu Beginn der Arbeitsgruppe – wie die anderen Teilnehmer auch – eine Stellungnahme zum Thema „leistungsbezogene Vergütungselemente“ eingebracht, worin er empfahl, solche Vergütungselemente nicht einzuführen. Hauptgründe gegen eine solche Einführung sind aus unserer Sicht, dass eine transparente Handhabung und gerechte Vergabe von Leistungszulagen kaum möglich ist, schon gar nicht in einem so großen und vielfältigen Betrieb wie der Universität Bonn. Somit würde viel vom Engagement der Vorgesetzten abhängen oder auch davon, wie gut das Verhältnis zum Vorgesetzten ist. Sehr schwierig zu gewährleisten wäre auch eine Gleichbehandlung aller Aufgabenbereiche – wenn es Leistungsprämien gibt, dann muss es für jede Berufsgruppe und jede Entgeltgruppe möglich sein, diese zu erhalten. Eine weitere Gefahr sieht der Personalrat darin, dass Leistungsprämien als „Ersatz“ für tarifrechtlich notwendige Höhergruppierungen verwendet werden, wenn für diese keine Mittel zur Verfügung stehen.

Die Arbeitsgruppe hat sich ausführlich mit verschiedenen Systemen zur Vergabe von Leistungsprämien beschäftigt, zunächst im Plenum, dann in zwei Arbeitsgruppen, die sich mit dem Thema getrennt für den Bereich der WissenschaftlerInnen und für den Bereich der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung befassten.

Üblich zur Vergabe von Leistungsprämien sind in Verwaltungen und Industrie entweder das sog. Kennziffernsystem oder ein flächendeckendes Zielvereinbarungssystem.

Bei ersterem System werden die Arbeitsleistungen aller MitarbeiterInnen anhand verschiedener Messgrößen systematisch bewertet und anhand dessen Leistungszulagen ausgezahlt. Dieses System wurde in der Arbeitsgruppe direkt verworfen, zum einen wegen des hohen Aufwands und zum anderen, weil es aufgrund der verschiedenartigen Tätigkeiten an einer Universität sehr schwierig sein würde, geeignete Messgrößen zu finden.

Im Falle eines flächendeckenden Zielvereinbarungssystems werden mit allen MitarbeiterInnen jährlich Gespräche geführt (durch den Vorgesetzten), bei denen Ziel-

vereinbarungen festgelegt werden, bei deren Erfüllung Leistungsprämien ausgezahlt werden. Auch hier ist der Aufwand sehr groß, die Vergleichbarkeit eher gegeben, aber auch nur dann, wenn die Strukturen für ein flächendeckendes Zielvereinbarungssystem bestehen, was derzeit nicht der Fall ist. Zudem ist ein hoher Finanzaufwand notwendig, der mit Sicherheit zum Abbau weiterer Stellen führen würde. Lange diskutiert wurde in der Arbeitsgruppe schließlich über das so genannte Antragsverfahren, bei dem Vorgesetzte oder MitarbeiterInnen selbst einen begründeten Antrag auf eine Leistungsprämie stellen, über die dann eine Kommission entscheidet.

Dieses Verfahren war von Seiten des PR von vornherein als besonders kritisch betrachtet worden und wurde schließlich auch insgesamt von der Arbeitsgruppe als nicht geeignet eingeschätzt. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Insbesondere bei Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung ist es eher unwahrscheinlich, dass sie selbst einen Antrag stellen; sie wären also voll und ganz auf das Engagement des Vorgesetzten und dessen Fähigkeit der Antragsformulierung angewiesen. Viele Mitarbeiter/innen arbeiten dann besonders gut, wenn ihr Bereich unauffällig läuft (z. B. EDV, Technik), fallen also gerade nicht besonders auf.

Im Ergebnis hat sich die Arbeitsgruppe also gegen eine Einführung von leistungsbezogenen Vergütungselementen ausgesprochen. Diesem aus Sicht des Personalrats sehr positiven Arbeitsergebnis hat inzwischen im Juli auch das Rektorat zugestimmt.

Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung

Die am 4. Februar 2010 ausgesetzten Verhandlungen für ein neues Eingruppierungsrecht für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder sollen am 4. und 5. Oktober 2010 fortgesetzt werden.

Die Positionen liegen durchaus weit auseinander. Während die Gewerkschaftsseite Vorstellungen zu einer inhaltlichen Zusammenführung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Anlage 1a) des BAT und der Oberbegriffe des Lohngruppenverzeichnisses (MTArb) entwickelt hat und diese im Mai der TdL (Tarifgemeinschaft der Länder = Arbeitgebervereinigung) vorgestellt hatte, wurde von TdL-Seite im Juli die Auffassung mitgeteilt, es dürfe nicht zu einer „Vermischung“ von Angestellten- und Arbeitermerkmalen kommen. Wie vor diesem Hintergrund ein neues Tarifwerk zustande kommen soll, ist schwer vorstellbar.

Eine ebenfalls schwer zu nehmende Hürde werden die bisherigen Zeit- und Bewährungsaufstiege sein. Für die höheren Entgeltgruppen wurden diese bereits in die Entgelttabellen eingearbeitet. Bis zur Entgeltgruppe 8 finden die früheren Tarifaufstiege jedoch bisher gar keine Berücksichtigung. Derzeit signalisiert die Arbeitgeberseite, bei Überleitungen aus Vergütungsgruppen/Lohnstufen, die einen Tarifaufstieg nach 5 (ggf. auch nur 3) Jahren vorsahen, direkt in die nächst höhere Entgeltgruppe einzugliedern. Jedoch blieben dann alle bisherigen BAT- und MTArb- Eingruppierungen, die eine längere Bewährungszeit haben, völlig unberücksichtigt.

Wir werden weiter berichten.

Elena, Street View und wir

Elena (der elektronische Entgeltnachweis), ging vor etwas mehr als einem Monat durch die Presse, die zentrale Datenbank für Arbeitnehmerdaten war in die Kritik geraten – zu teuer, zu bürokratisch, zu unsicher. Derzeit übernimmt Street View die Schlagzeilen, was uns inhaltlich hier allerdings nur am Rande interessiert. Womit wir uns dagegen durchaus beschäftigen sollten, ist die Frage, welche persönlichen Daten von uns gespeichert wurden und werden.

Ob Elena eine Zukunft hat, scheint uns im Moment sehr, sehr fraglich. Elena war (oder besser ist ja noch) ein Bundesgesetz, welches das Ziel hatte, Behördengänge dadurch zu erleichtern, dass zahlreiche Papierbescheinigungen, die von Beschäftigten bei Amtsgängen vorzulegen sind, bei Arbeits- und Sozialämtern elektronisch vorzuhalten, so dass die Unterlagen von den Arbeitnehmern nicht mehr mitgebracht werden müssten. Dieses ursprünglich sinnvolle Projekt wurde jedoch durch eine aberwitzige Datensammelwut ins Gegenteil verkehrt.

Seit Januar 2010 waren alle Arbeitgeber verpflichtet, einmal pro Monat diverse Daten ihrer Arbeitnehmer an eine zentrale Speicherstelle zu melden. Ab Mitte des Jahres sollten zusätzlich sehr persönliche Daten gemeldet werden, wie Abmahnungen oder Streikteilnahmen, außerdem reicht es dann nicht mehr aus, nur das Austrittsdatum eines Arbeitnehmers mitzuteilen, sondern im Falle einer Kündigung wäre auch eine Schilderung des vertragswidrigen Verhaltens („Freitext“) zu übermitteln.

Wir wollten uns erkundigt, welche Daten das LBV (Landesamt für Besoldung und Versorgung) von den Beschäftigten der Universität Bonn weiterleitet, und haben daher am 9. März die Universitätsverwaltung angeschrieben, mit der Bitte, diese Auskunft beim LBV einzuholen. Ergebnis: gar keine. Das LBV hat sich auf die in diesem Fall doch sehr lobenswerte Position gestellt, man müsse ja nicht immer zu den Ersten gehören, die eine neue Vorgabe umsetzen. Man wolle zunächst die Klagen, die derzeit laufen, abwarten. Bravo, geht doch.

Einige Monate zuvor hatten wir ebenfalls die Uni-Verwaltung angesprochen, diesmal ging es darum, welche Daten die Universitätsverwaltung selbst über ihre Mitarbeiter elektronisch gespeichert hat. Ganz im Sinne der informationellen Selbstbestimmung (dieser Begriff aus dem Datenschutzgesetz ist ihnen sicher schon begegnet), baten wir darum, allen Beschäftigten einen Ausdruck mit allen über sie bei der Universität Bonn gespeicherten Daten zukommen zu lassen. Auf diesen Vorschlag sind wir in unserem Schreiben vom 9. März erneut zurückgekommen. Die Rechtslage ist jedoch so, dass eine solche Auskunft nur auf Antrag erteilt werden muss (§ 18 DSGVO). Die Verwaltung bat um Auskunft, wie groß das Interesse sei, um Aufwand und Nutzen abwägen zu können. Bei uns lag diesbezüglich keine Anfrage vor (warum auch?).

Ergebnis hier: Angesichts des *„zumindest bisher nicht vorhandenen Interesses der Mitarbeiter“*, zog man sich auf das Antragserfordernis zurück.

Sollten Sie also Interesse an einem Mitarbeiterdatenblatt haben, so müssten Sie selbst einen entsprechenden Antrag stellen. Ein Musterschreiben haben wir am Ende dieses Artikels für Sie beigefügt.

Was hat das alles mit Googles Street View zu tun? Vordergründig natürlich nichts. Böse Zungen behaupten aber, der Medienrummel um Street View sei Google durchaus recht, denn während wir von der Diskussionen um dieses Thema abgelenkt und benebelt sind, werden gleichzeitig viel sensiblere Daten über uns gesammelt (auch von Google).

Der Hype, der derzeit um Street View stattfindet, kann (ganz im Sinne von Google) leicht zu der Annahme führen, das mit dem Datenschutz würde alles völlig übertrieben und sei in Wahrheit halb so wild. Denn betrachtet man das Verfahren genauer (Fotoaufnahmen von Häuserfronten und Vorgärten), dann sei mal dahingestellt, ob dies wirklich aus Datenschutzgründen abgewehrt werden muss.

Damit kein Missverständnis aufkommt: Natürlich soll jedem das Recht eines Widerspruchs eingeräumt werden. Und es kann im Einzelfall auch gute Gründe dafür geben. In der Regel hinterlässt aber jeder Besuch einer Internetseite interessantere und schützenswertere Spuren von uns - und die für alle Zeiten!

In dieser Stelle möchten wir Ihnen gerne noch ein Buch empfehlen:

Ilja Trojanow / Juli Zeh: Angriff auf die Freiheit. dtv 2010

Das lässt sich so wegschmökern, denn neben dem empfehlenswerten Inhalt ist es auch einfach noch ganz hervorragend geschrieben.

Friedrich-Wilhelm Mustermann
Universitätsstraße 1818
53113 Bonn

Bonn, September 2010

An das
Dezernat 3 - Personalwesen
Regina-Pacis-Weg 3

- im Hause -

Mitarbeiterdatenblatt gem. § 18 DSGVO NRW

Sehr geehrte Damen und Herren,

bitte teilen Sie mir mit, welche personenbezogenen Daten derzeit über mich an der Universität Bonn gespeichert sind. Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Bericht aus Bonn

- kurz notiert -

Schlüssel / Schließanlagen – Zum Teil erreichte uns die Information, dass bei der Einrichtung neuer Schließanlagen von den Beschäftigten ein Pfand für die Ausgabe der Schlüssel erhoben wurde. Wir haben die Rechtmäßigkeit dieser Kautionsbestritten und die Dienststelle um Prüfung gebeten. Die rechtliche Prüfung hat ergeben, dass es nur möglich ist, von Personen, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Bonn haben, ein Pfand zu erheben. Das heißt, dass alle Beschäftigten und Hilfskräfte, die in einem Dienstverhältnis mit der Universität stehen, keine Kautions hinterlegen müssen. Dies gilt für befristet Beschäftigte genauso wie für unbefristet Beschäftigte, ebenso für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte mit einem entsprechenden Vertrag. Die betroffenen Institute sind von der Universitätsverwaltung informiert worden und gebeten worden, das Pfand zurückzuerstatten.

Parkraumbewirtschaftung – Unter Teilnahme des Personalrats hat eine Arbeitsgruppe einen Entwurf für die Einführung der Parkraumbewirtschaftung an der Universität Bonn erarbeitet. Dies war eine Vorgabe der Stadt Bonn im Rahmen des Mobilitätsplans für den Campus Poppelsdorf.

Wir erwarten, dass wir in absehbarer Zeit eine Beteiligungsmaßnahme vorgelegt bekommen. Gleichzeitig wird der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten eine gleich lautende Vorlage erhalten. Wie genau die Rahmenbedingungen ausgestaltet sein werden, kann daher heute noch nicht gesagt werden.

Auch eine Verknüpfung mit dem Job-Ticket ist nicht ausgeschlossen.

Job-Ticket – Die Universität Bonn verhandelt gemeinsam mit der Universität zu Köln und weiteren öffentlichen Einrichtungen der Region derzeit einen neuen Job-Ticket Vertrag mit dem Verkehrsverbund Rhein-Sieg aus.

Mit einer Erhöhung der seit langem stabilen Preise muss gerechnet werden. Sobald Einzelheiten bekannt sind, werden Sie informiert.

Mensaessen für Auszubildende – Gemäß einer Absprache zwischen der Universität Bonn und dem Bonner Studentenwerk, können unsere Auszubildenden zu Studierendenpreisen in der Mensa essen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Auszubildenden einen Semesterbeitrag von 20 € auf das Konto des Studentenwerks einzahlen (analog zum Sozialbeitrag der Studierenden).

Der Beitrag ist auf das Konto 68 403 bei der Sparkasse KölnBonn (BLZ 370 501 98) einzuzahlen, als Verwendungszweck bitte „Semesterbeitrag“ plus den eigenen Namen angeben.

Unter Vorlage eines Einzahlungsbelegs erhält man eine Mensa-Karte am Info-Point im Erdgeschoss in der Mensa Nassestraße 11.

Strukturausgleich nach TV-Ü - Stand der Dinge -

Im Januar 2009 haben wir in einem Sonderinfo über die rechtliche Situation bei der Zahlung des Strukturausgleichs informiert, auch wenn nur wenige Beschäftigte, die aus dem BAT übergeleitet wurden, davon betroffen waren und sind.

Die Rechtslage war damals – und ist es auch heute noch – unklar.

Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) vertritt die Auffassung, dass ein Strukturausgleich nur dann gezahlt wird, wenn die Vergütungsgruppe (und Lebensaltersstufe sowie Ortszuschlag) des betreffenden Beschäftigten nicht nur in der Strukturausgleichstabelle erscheint, sondern diese zusätzlich nicht durch einen Bewährungsaufstieg erreicht wurde. Dagegen hatten einige Beschäftigte von TV-L-Betrieben geklagt, die die entsprechende Vergütungsgruppe durch einen Bewährungsaufstieg erreicht hatten.

Hierzu gab es – wie auch im Info bereits erwähnt – widersprüchliche Gerichtsentscheidungen, u. a. ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, dass – anders als z. B. das Arbeitsgericht Köln – eher die Arbeitgebersicht bestätigt. Die Entscheidung des LAG BaWü lag nun dem Bundesarbeitsgericht vor (BAG v. 22.4.10 – 6 AZR 962/08). Dieses hat leider auch keine Entscheidung getroffen, sondern festgestellt, dass der o.g. Sachverhalt aus dem Wortlaut des Überleitungstarifvertrags für die Länder (TVÜ-L) nicht eindeutig zu erkennen sei. Es komme daher darauf an, ob es in den Tarifverhandlungen einen Konsens über diesen Sachverhalt zwischen den Tarifvertragsparteien gab – wie dies von der TdL, nicht jedoch von ver.di, behauptet wird. Diese Aufklärung soll durch das LAG Baden-Württemberg erfolgen, an das das BAG die Sache zurückverwiesen hat.

Eine Klärung der Dinge steht also leider weiterhin aus.

Auch an der Uni Bonn haben einige betroffene Beschäftigte Widerspruch dagegen eingelegt, dass sie den Strukturausgleich nicht ausgezahlt bekommen, weil sie die entsprechende Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs erreicht haben. Die Personalabteilung hatte damals erklärt, die Entscheidung des BAG abwarten zu wollen. Auch für diese Beschäftigten wird es also bis zur Klärung noch dauern. Wir werden weiterhin informieren.

Besitzstandswahrung bei Wechsel der Hochschule

Die Übergangsregeln des TV-Ü (für Beschäftigte, die vor dem 01.11.2006 beschäftigt waren) gelten nur für ein Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber. Der Übergang des Arbeitsverhältnisses vom Land auf die Hochschule ist gemäß Hochschulfreiheitsgesetz hiervon ausgenommen.

Bei einem Wechsel zu einer anderen Hochschule oder von der Hochschule zum Land NRW gilt der TV-Ü allerdings nicht automatisch. Jedoch erklärte das Finanzministerium per Erlass, dass es keine Bedenken habe, „In Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis allein wegen der fehlenden Arbeitgeberidentität Land/Hochschule nicht mehr vom TV-Ü erfasst wird, die Weitergeltung des TV-Ü arbeitsvertraglich zu vereinbaren“.

Daher kann beim Wechsel zum Land NRW oder zu einer anderen Hochschule in NRW immer arbeitsvertraglich ausgehandelt werden, dass die Besitzstandswahrung durch Weitergeltung des TV-Ü erhalten bleibt.

Berichtigung der Vorarbeiterzulage

- Kürzung durch das LBV -

Vor kurzem hatten wir einige Kollegen aktiv angeschrieben, die nach unserer Kenntnis eine Vorarbeiterzulage erhalten. Mit diesem punktuellen Vorgehen konnten wir natürlich nicht jede/n Betroffene/n erreichen, daher fassen wir hier noch einmal die aktualisierte Situation für alle zusammen:

Beschäftigte, die eine Vorarbeiterzulage gem. MTArb beziehen, erhielten im August ein Schreiben des LBV (Landesamt für Besoldung und Versorgung), in dem ihnen mitgeteilt wurde, dass sie rückwirkend zuviel gezahlte Vorarbeiterzulagen vom Entgelt wieder abgezogen bekommen und die Vorarbeiterzulage zukünftig auf der Basis von 2005 ausgezahlt würde.

Das LBV bezieht sich dabei offensichtlich auf einen *Kommentar zum TV-Ü* (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L), der besagt, dass im Bereich des TVöD (also bei Bund und Kommunen) eine entsprechende Regelung bestehe, und dass daher für den TV-Ü bzw. TV-L ebenfalls ein solches Einverständnis der Tarifpartner unterstellt werden könne.

Da der Kommentar sich auf eine Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern bei Bund und Kommune bezieht, kann man wohl schließen, dass es eine entsprechende Vereinbarung auf Landesebene nicht gibt. Ausdrücklich geregelt ist es demnach für den TV-L-Bereich nicht. Ob es sich hier einfach um ein Versäumnis der Tarifpartner handelt oder um eine bewusste Auslassung (die gewollt ist), konnte kurzfristig noch nicht geklärt werden.

Nach unserer Kenntnis wird jedoch im Bereich des TVöD keineswegs – wie vom LBV dargestellt – auf der Basis von 2005 ausgezahlt, sondern die Vorarbeiterzulagen wurden den Tarifierhöhungen im TVöD angepasst.

Bis zu einer endgültigen Klärung des Sachverhalts – die ggf. auch nur über eine Klage zu erreichen ist – empfehlen wir daher Folgendes:

Betroffene sollten Widerspruch einlegen. Dabei sollten sie sich auf einen Erlass des Bundesministeriums des Inneren (BMI) vom 27.07.2006 beziehen, der sinngemäß besagt, dass zuviel gezahlte Beträge nicht zurückzuerstatten sind, wenn es sich dabei um Kleinstbeträge handelt (‚Wegfall der Bereicherung‘). Außerdem sollten Sie die Weiterzahlung unter Beibehaltung der derzeitigen Beträge geltend machen.

Von den Kollegen, die ihren Widerspruch schon abgeschickt hatten, wissen wir, dass das LBV ihnen bereits mitgeteilt hat, dass sie die gekürzten Beträge zurückerhalten. Einen Musterbrief haben wir auf der folgenden Seite abgedruckt. Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Inzwischen erreichte uns von Gewerkschaftsseite die Information, dass sich in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes des Landes ebenfalls „Widerstand“ formiert. Auch aus anderen Hochschulen haben wir gleich lautende Informationen erhalten. Nach unserer Kenntnis wird es auch eine Klage geben.

Absender:
Herr/Frau

Bonn, September 2010

An das
LBV
Landesamt für Besoldung und Versorgung
40192 Düsseldorf

Berichtigung der Vorarbeiterzulage
Hier: Widerspruch
Personal-Nr.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom _____ informierten Sie mich über eine geplante Änderung bei der Zahlung der Vorarbeiterzulage.
Sowohl gegen die beabsichtigte Rückzahlung, als auch gegen die zukünftige Auszahlungshöhe erhebe ich Widerspruch.
Bezüglich der Rückforderung verweise ich auf den Erlass des BMI vom 27.07.2006 „Rückforderung zuviel gezahlten Entgelts bei Tarifbeschäftigten“, der sinngemäß besagt, dass zuviel gezahlte Beträge nicht zurückzuerstatten sind, wenn es sich dabei um Kleinstbeträge handelt (Wegfall der Bereicherung gem. § 818 Abs. 3 BGB).
Bezüglich der zukünftigen Auszahlungshöhe, gibt es nach meiner Kenntnis keine entsprechende Einigung der Tarifpartner für den Bereich des TV-L.
Bis zu einer abschließenden Klärung dieses Sachverhalts bitte ich die Auszahlungshöhe unverändert beizubehalten.
Bitte bestätigen Sie mir den Empfang dieses Schreibens schriftlich. Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen: Was ist zu beachten?

In Deutschland existieren zahlreiche gesetzliche Grundlagen, in denen der medizinische Arbeitsschutz thematisiert wird.

Insbesondere um die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen zu vereinfachen, wurde die Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (Arb-MedVV) im Dezember 2008 verabschiedet. In diesem Regelwerk sind eine Vielzahl von Tätigkeiten und Beschäftigungsbereichen aufgeführt, die eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung erfordern.

Hier wird unterschieden zwischen Pflichtuntersuchungen und Angebotsuntersuchungen. Pflichtuntersuchungen sind Untersuchungen, die bei bestimmten besonders gefährdeten Tätigkeiten vom Arbeitgeber zu veranlassen sind. Eine ärztliche Bescheinigung über die gesundheitliche Unbedenklichkeit für diese Tätigkeit ist Voraussetzung, um die Tätigkeit aufzunehmen. Die Untersuchung muss auch vor Beginn der Tätigkeit erfolgen. Die Erkenntnisse der Vorsorgeuntersuchungen müssen vom Arbeitsmediziner ausgewertet werden, sollte sich hierbei ein Defizit bei den Schutzmaßnahmen ergeben, muss der Arbeitsmediziner diese Defizite dem Arbeitgeber/Unternehmer mitteilen. Die Verweigerung einer Pflichtuntersuchung führt somit zu einem Tätigkeitsverbot für die befragte Tätigkeit. Anlässe für Pflichtuntersuchungen sind beispielsweise Tätigkeiten mit bestimmten Chemikalien, Infektionserregern, mit Labortierstaub, bei dem Tragen von Atemschutzgeräten höherer Kategorie, um nur einige zu nennen.

Dem gegenüber sind Angebotsuntersuchungen zu nennen. Diese müssen bei bestimmten Gefährdungen vom Arbeitgeber angeboten werden, zum Beispiel bei Bildschirmarbeiten, bei Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten sowie bei Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen. Angebotsuntersuchungen hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten anzubieten, ob der Beschäftigte die Untersuchung jedoch annimmt, bleibt ihm selbst überlassen. Auch wird eine ärztliche Bescheinigung bei Angebotsuntersuchungen zunächst nur dem Beschäftigten ausgehändigt, dieser entscheidet in eigenem Ermessen, ob er seinem Arbeitgeber das Ergebnis dieser Untersuchung mitteilt.

Als dritter Block sind noch die Wunschuntersuchungen zu nennen. Im §11 Arbeitsschutzgesetz ist ausgesagt "auch der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten zu ermöglichen, sich bei Tätigkeiten, die gesundheitsgefährdend sein können, arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen." Es muss kein besonderer Grund für eine Wunschuntersuchung vorliegen. Auch muss eine solche Untersuchung nicht dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Hier kann jeder Beschäftigte, der glaubt, durch seine Arbeit irgendeine gesundheitliche Beeinträchtigung davongetragen zu haben, selbstständig einen Termin mit dem betreuenden Betriebsarzt vereinbaren.

Weitere Fragen zu diesem Themenkomplex beantworten Ihnen gerne die Betriebsärzte der Universität Bonn, Telefon 0228/28716176 bzw. aus dem Uni Netz 88-16176

**Zum Abschluss noch ein warnender Beitrag aus dem Themenbereich
„Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit“**

(aus: „Unendlicher Spaß“ von David Foster Wallace)

An das
Büro für Schadenersatzleistungen bei Berufsunfällen

...

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich schreibe auf Ihre Bitte um zusätzliche Informationen hin. In Kästchen Nr. 3 des Unfallprotokollformulars hatte ich als Ursache meines Unfalls „Versuch, die Arbeit allein zu machen“ eingetragen. Sie schreiben in Ihrem Brief, ich solle diesen Sachverhalt näher ausführen, und ich denke, die nachfolgenden Einzelheiten werden dieser Bitte Genüge leisten.

Ich bin Maurer von Beruf. Am Tag des Unfalls, dem 27. März, arbeitete ich allein auf dem Dach eines sechsstöckigen Rohbaus. Als ich mit der Arbeit fertig war, stellte ich fest, dass ich etwa 900 kg Ziegelsteine übrig hatte. Statt diese mühsam von Hand nach unten zu tragen, beschloss ich, sie mithilfe eines glücklicherweise am 6. Stock des Rohbaus seitlich befestigten Flaschenzuges in einer Tonne hinabzulassen. Ich befestigte das Seil am Boden, ging aufs Dach, schwang die Tonne hinaus und belud sie mit den Ziegeln. Dann ging ich wieder nach unten, knotete das Seil los und hielt es gut fest, um ein langsames Herablassen der 900 kg Ziegelsteine zu gewährleisten. Wie Sie Kästchen Nr. 11 des Unfallprotokollformulars entnehmen können, wiege ich 75 Kilo.

Als ich jäh in die Höhe gerissen wurde, war ich so überrascht, dass ich die Geistesgegenwart verlor und das Seil loszulassen vergaß. Es versteht sich von selbst, dass ich rasant an der Flanke des Gebäudes emporgezogen wurde. Auf halber Strecke, etwa in Höhe des 3. Stocks, kollidierte ich mit der herabsausenden Tonne. Hierher rühren der Schädelbruch sowie der Schlüsselbeinbruch.

Nur wenig verlangsamt, setzte ich meinen rasanten Aufstieg fort und kam erst zum Halten, als sich die Finger meiner rechten Hand zwei Knöchel tief zwischen Seil und Rolle des Flaschenzugs befanden. Glücklicherweise hatte ich inzwischen meine Geistesgegenwart zurückerlangt und konnte mich beträchtlichen Schmerzen zum Trotz am Seil festklammern. Ungefähr zur selben Zeit war allerdings die Tonne mit den Ziegelsteinen auf dem Boden aufgeschlagen und hatte durch die Wucht des Aufpralls die Bodenplatte verloren.

Ohne die Last der Ziegel wog die Tonne jetzt schätzungsweise 30 Kilo. Ich weise Sie noch einmal auf mein in Kästchen Nr. 11 festgehaltenes Körpergewicht von 75 kg hin. Wie Sie sich vorstellen können, begann ich, der ich mich nach wie vor am Seil festhielt, einen ziemlich rasanten Abstieg von der Seilrolle an der Hauswand hinab. Auf halber Strecke, etwa in Höhe des 3. Stocks, kollidierte ich mit der heraufsausenden Tonne. Hierher rühren die beiden Knöchelbrüche sowie die Fleischwunden an Beinen und Unterleib.

Die Kollision mit der Tonne verlangsamte mich genug, um meinen Aufprall auf den ziegelübersäten Boden abzumildern. Zu meinem Leidwesen muss ich indes festhalten, dass ich, unter beträchtlichen Schmerzen auf den Ziegeln liegend, außerstande aufzustehen oder mich zu bewegen, mit der leeren Tonne sechs Stockwerke über mir, meine Geistesgegenwart erneut verlor und das Seil fahren ließ, woraufhin die Tonne ...

Ein Ausblick - und eine Stellungnahme

Früher haben für uns Busfahrer und Müllmänner sehr effektiv gestreikt, aber der öffentliche Dienst ist auseinander gefallen, die Tarifgemeinschaft von Bund, Land und Kommunen gibt es nicht mehr.

Die Beschäftigten des Landes werden in Zukunft für Ihre Arbeitsbedingungen selbst kämpfen müssen.

Mit der Verselbstständigung der Hochschulen ist diese Separation zwar fortgesetzt worden, allerdings konnte durch eine Ergänzung im Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) unsere Tarifgemeinschaft mit den übrigen Landesbediensteten erhalten bleiben.

Trotzdem: Der Teil „Wissenschaft“ des TVL ist der Einstieg in den *Spartentarifvertrag* und wie diese Tarifbedingungen zukünftig ausgestaltet werden, dafür werden wir uns selbst einsetzen müssen. Niemand wird für uns in Zukunft die Kohlen aus dem Feuer holen, wenn wir es nicht selbst tun. WIR müssen im Zweifel streikbereit sein. Dies muss uns klar werden.

Den aktuellen Tabellen für die Einmalzahlungen und die Jahressonderzahlungen sieht man sehr genau an, welche Klientel in den Gewerkschaften vertreten ist und wer eben nicht. Dies ist nicht neu, denn es war auch im BAT schon sehr deutlich abzulesen, welche Berufsgruppen sich intensiv in die Gewerkschaftsarbeit eingebracht haben und ihre Interessen dort zu Gehör gebracht und vertreten haben.

Dies kann kein Anlass sein, Kritik an Gewerkschaften zu üben - auch wenn wir dies in letzter Zeit des Öfteren gehört haben -, denn es ist nur zu natürlich und legitim, dass sich Gewerkschaften bei den Verhandlungen in erster Linie auf die Interessen ihrer Mitglieder konzentrieren.

Dass sie genau die Interessen derer vertreten, die sich in ihnen zusammengeschlossen haben und die Mitgliedsbeiträge zahlen, wird man ihnen nicht vorwerfen können (auch wenn genau das immer wieder passiert), sondern in guter Tradition jeder Interessenvertretung (Arbeitnehmervertretungen genauso wie Arbeitgebervertretungen) wird man genau dies eben von ihnen erwarten dürfen.

Arbeitgeber schließen sich von je her zu Interessenvertretungen zusammen und machen Lobbyarbeit, an jeder Straßenecke gründen Geschäftsleute eine Interessengemeinschaft „Einkaufsstraße soundso“. Warum ausgerechnet das schwächste Glied in der Kette (der Arbeitnehmer) die Idee hat, er könne seine Interessen alleine am besten vertreten, ist eigentlich nicht verständlich. Der Ärger über die zu geringen Jahressonderzahlungen in den oberen Entgeltgruppen hat zu Äußerungen geführt wie: „Jetzt raus aus der Gewerkschaft“. Aber schwache Gewerkschaften bekommen einen Tarifvertrag diktiert, mit welchen Mittel sollten Sie Forderungen durchsetzen, wenn sie niemanden mehr vertreten?

Es gibt Grund zur Kritik an Gewerkschaften - genauso wie an Arbeitgebervertretungen von ihren Mitgliedern Kritik geübt wird (die deshalb aber noch lange nicht auf die Idee kommen auszutreten). Wir müssen uns aber auch bewusst machen, wer am Verhandlungstisch sitzt, wenn es um unsere Interessen geht, und bei denen unser Anliegen vorbringen. Dazu hat jede und jeder Gelegenheit.

