DER PERSONALRAT INFORMIERT

Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 54 – Mai 2012

Inhalt:

Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
4: Rechenschaftsbericht (Statistik)
5: Das neue LPVG / Urteil zur Urlaubsstaffelung
6: Tarifverhandlungen zur EGO abgeschlossen
10: TV-L-Lexikon - Die Stufen
12: Familienbüro der Universität
13: Pflegezeitgesetz / Familienpflegezeitgesetz
16: Wir basteln uns ein Exzellenzcluster

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

auf ein WORT

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

nach langen, langen Jahren sind nun die Verhandlungen für eine neue Entgeltordnung endlich zu einem Ende gekommen. Müßig, nun den ganzen schwierigen Verlauf noch einmal aufzurollen. Wir beschäftigen uns in dieser Ausgabe daher nur mit den Ergebnissen und versuchen wichtige Informationen dazu, was sich für Sie geändert haben kann, zusammenzufassen. Leider ist die Materie nicht ganz einfach zu erklären, daher im Zweifel lieber einmal zuviel, als einmal zu wenig bei uns nachfragen.

Natürlich wird das Thema auch bei unserer Personalversammlung am 30. Mai auf der Tagesordnung stehen. Dort haben Sie Gelegenheit, alle Fragen, die nach der Lektüre dieses Heftes noch offen sind, an einen Vertreter der Gewerkschaft zu stellen.

In diesem Jahr findet die Personalversammlung wieder in der Aula statt, möglich ist dies, da wir einen Termin außerhalb der Vorlesungszeit gewählt haben. Einige Beschwerden haben uns deswegen allerdings schon erreicht. Derzeit können wir aber nur zwischen den Alternativen wählen, die Personalversammlung innerhalb des Semesters in einen Hörsaal zu verlegen oder außerhalb der Vorlesungszeit die Aula zu nutzen. Da die Hörsäle i.d.R. deutlich kleiner sind, und wir zumindest theoretisch für alle Kolleginnen und Kollegen Platz haben möchten, haben wir uns diesmal für die Aula entschieden.

Wir hoffen trotzdem, viele Kolleginnen und Kollegen begrüßen zu können - zumal ja auch sehr bald wieder Personalratswahlen anstehen, eine gute Gelegenheit die Kandidatinnen und Kandidaten kennen zu lernen.
Bis dahin, mit den besten Grüßen

Ihr Personalrat

IMPRESSUM
Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn
Redaktion: R. Koppe, C. Müller, A. Schmitz

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

Einladung zur Personalversammlung

Termin: 30. Mai 2012
Uhrzeit: 9.30 Uhr
Ort: Aula im Universitätshauptgebäude
Regina-Pacis-Weg 3

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für unsere Personalversammlung ist folgende Tagesordnung vorgesehen:

1. Begrüßung
   - Grußwort des Rektors Prof. Fohrmann
   - Grußwort des Kanzlers Dr. Lutz
2. Rechenschaftsbericht des Personalrats
   - Christel Müller / Vorsitzende -
3. Die neue Entgeltordnung (EGO) zum Tarifvertrag der Länder (TV-L)
   - Hermann-Josef Solscheid / ver.di -
4. Aussprache
5. Verschiedenes

Außerdem werden sich die Kandidatinnen und Kandidaten für die bevorstehenden Personalratswahlen bei dieser Gelegenheit kurz vorstellen.

Die Personalversammlung ist Dienst!

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

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Die Arbeit des Personalrats vom 27.04.2011 bis 30.04.2012

Beamte:	Beförderungen	12
Beschäftigte:	Einstellungen	37
	Befristete Einstellungen	118
	Befristete Reduzierung der Arbeitszeit	83
	Befristete Erhöhung der Arbeitszeit	65
	Unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit	10
	Unbefristete Erhöhung der Arbeitszeit	13
	Befristete Weiterbeschäftigungen	128
	Unbefristete Weiterbeschäftigungen	23
	Um- und Höhergruppierungen	57
	Befristete Zahlung einer persönlichen Zulage	11
	Herabgruppierungen	3
	Umsetzungen	31
	Befristete Umsetzungen	17
	Kündigung in der Probezeit	5
	Abmahnungen	9
Auszubildende:	Einstellungen von Auszubildenden	47
	Befristete Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses	1
Alle Gruppen:	Fortbildungsmaßnahmen	15
	Aushänge	85
	Initiativanträge des Personalrats	2

Im Zeitraum zwischen dem 27.04.2011 und dem 30.04.2012 wurden dem Personalrat in 53 Sitzungen insgesamt 865 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.
Bei den befristeten Einstellungen sind auch die Weiterbeschäftigungen der Auszubildenden eingerechnet, die nach bestandener Prüfung für 3 Monate übernommen werden konnten.
Bei den Höhergruppierungen sind viele Kolleginnen und Kollegen durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung besser eingruppiert worden.
Die geringe Zahl der Fortbildungsmaßnahmen erklärt sich dadurch, dass nur ein geringer Teil der Fortbildungsmaßnahmen der Mitbestimmung unterliegt. Dies ist nur dann gegeben, wenn mehrere Beschäftigte an der gleichen Fortbildung teilnehmen möchten und eine Reihung vorzunehmen ist. Also verbirgt sich hinter der Zahl der Fortbildungen schon ein höherer Anteil an Personen, die zu Fortbildungen entsandt wurden.
Das in unserer Statistik nun wieder Abmahnungen und Umsetzungen auftauchen, haben wir der Novelle des neuen LPVG von 2011 zu verdanken. Somit kann der Personalrat wieder einen großen Teil der Schutzfunktion für die Beschäftigten wahrnehmen.

Gefällt mir

Das neue LPVG nach der Novellierung von 2011

Nach der erneuten Novellierung enthält das Landespersonalvertretungsgesetz wieder wichtige Beteiligungsrechte, die für jeden Einzelnen eine Hilfe sein können.

Der Arbeitgeber hat den Personalrat unter anderem wieder zu beteiligen bei:

- **Umsetzungen (Mitbestimmung)**
- **Ordentlichen Kündigungen (Mitbestimmung)**
- **Auflösungsverträgen (Mitbestimmung)**
- **Abmahnungen (Anhörung)**
- **Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung (Mitbestimmung)**
- **Anordnung von amtsärztlichen Untersuchungen (Anhörung)**

Bei all diesen Maßnahmen kann der Personalrat Sie nun wieder offiziell unterstützen. Auch in anderen Bereichen gibt es Verbesserungen:

- Prozessbegleitende Mitbestimmung, d.h. frühzeitige Einbindung des Personalrats in Umstrukturierungen, Einführung neuer Systeme u.ä.

Dadurch können wir nun die Anliegen und Probleme der Beschäftigten frühzeitig einbringen, so dass es leichter wird, diese zu berücksichtigen.

BAG-Urteil zu Urlaubsstaffelung nach Alter

Mit Urteil vom 20. März 2012 (9 AZR 529/10) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) festgestellt, dass die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter in § 26 Abs. 1 TVöD gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt. Laut BAG kann diese Diskriminierung wegen Alters nur dadurch beseitigt werden, dass auch für Beschäftigte unter 40 Jahren der gleiche Urlaubsanspruch gilt.
Im Bereich des TVöD gilt nun nach Abschluss der Tarifverhandlungen nun, dass in Zukunft alle Beschäftigten unter 55 Jahren 29 Tage Urlaub erhalten, ab 55 Jahre 30 Tage (mit bestimmten Regelungen zur Besitzstandswahrung).
Da die schriftliche Urteilungsbegründung noch nicht zur Verfügung steht, ist zwar anzunehmen, aber nicht sicher, dass das Urteil auch für den Bereich des TV-L, also für uns Gültigkeit hat. Aus diesem Grund hat der Arbeitgeberverband des Landes NRW, dem die Uni angehört, festgelegt, dass zusätzliche Urlaubstage auch für das Jahr 2011, die sich gegebenenfalls aus einer Neuregelung ergeben werden, bis zum **30.06.2013** übertragen (d.h. genommen) werden können.
Anträge an die Personalabteilung müssen daher nicht gestellt werden.
Die sich eventuell ergebene zusätzliche Urlaubstage können jedoch erst nach einer Klärung (vermutlich Anfang des Jahres 2013) in Anspruch genommen werden.
Für uns – für den Bereich des TV-L – ist also noch nichts geregelt!
Sobald es konkretere Informationen gibt, werden wir Sie darüber informieren.

Entgeltgeltordnung zum TV-L vereinbart

Anträge für die Überleitung müssen im Jahr 2012 gestellt werden

Nach jahrelangen Verhandlungen ist nun seit dem 01.01.2012 eine Entgeltordnung für den Tarifvertrag der Länder (TV-L) in Kraft.
Bisher bestand der TV-L nur aus dem Manteltarifvertrag, der Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen u.ä. regelt und aus dem Gerüst von Entgeltgruppen samt Entwicklungsstufen. Tätigkeiten wurden bis Ende 2011 immer noch nach der Vergütungsordnung des BAT oder dem Lohngruppenverzeichnis des MTArb ausgewertet und dann in die TV-L-Entgeltgruppen übergeleitet.
Für Aufgaben im Bereich der Datenverarbeitung ist dies im Übrigen immer noch so, da dieser Teil der Entgeltordnung bisher nicht fertig verhandelt ist.

Auch die nun geltende TV-L Entgeltordnung beruht zu einem großen Teil noch auf den alten Eingruppierungsvorschriften des BAT und des MTArb, die Änderungen sind zum Teil gering, können in diesem Rahmen aber im Einzelnen nicht dargestellt werden.
Grundsätzlich gilt jedoch, dass die früheren Bewährungs- und Zeitaufstiege aus dem BAT, die ab Oktober 2006 für neu eingestellte Beschäftigte nicht mehr gültig waren, in die neue Entgeltordnung eingebaut wurden, d.h. die Eingruppierung erfolgt in diesen Fällen nun von Anfang an in eine höhere Entgeltgruppe.
Hierzu einige Beispiele:

- Eine Verwaltungsbeschäftigte ist eingruppiert nach TV-L E5 (früher BAT VII mit Aufstieg nach VIb nach 6 Jahren, Tarifmerkmal: gründliche Fachkenntnisse). Mit der neuen Entgeltordnung erfolgt nun die Eingruppierung direkt nach TV-L E6.
- Eine Technische Assistentin ist eingruppiert nach TV-L E6 (früher BAT VIb mit Aufstieg nach Vc nach zwei Jahren, Tarifmerkmal: schwierige Aufgaben). Mit der neuen Entgeltordnung erfolgt nun eine Eingruppierung nach TV-L E7.
- Eine Technische Assistentin ist eingruppiert nach TV-L E8 (früher BAT Vc mit Aufstieg nach Vb). Mit der neuen Entgeltordnung erfolgt hier nun eine Eingruppierung nach TV-L E9 (und zwar in die sogen. „kleine E9“ s. unten).

Das zweite Beispiel zeigt, dass die neuen Eingruppierungen nicht immer identisch sind mit denen, die sich durch eine Überleitung nach erfolgtem Bewährungsaufstieg ergeben hätten, denn Vergütungsgruppe Vc BAT wurde bisher nach TV-L E8 übergeleitet.
Bei einigen BAT-Vergütungsgruppen gab es nach einer bestimmten Zeit eine Vergütungsgruppenzulage (z.B. Techniker). Auch diese Zulagen wurden nun direkt in die neue Entgeltordnung einbezogen und werden ab sofort von Anfang an gezahlt, allerdings in entsprechend geringerer Höhe
Weiterhin gab es im BAT einige Vergütungsgruppen im Bereich technischer Berufe, bei denen ein Bewährungsaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe schon dann gegeben war, wenn nur ein Drittel der Tätigkeiten ein bestimmtes Heraushebungsmerkmal erfüllte. Diese Eingruppierungen sind nun auch der nächst höheren Entgeltgruppe zugeordnet worden.

Besonderheiten bei der Entgeltgruppe E9

Schon bei der Überleitung vom BAT in den TV-L war die Entgeltgruppe E9 ein „Sammelbecken" für Vergütungsgruppen von Vb nach Aufstieg aus Vc bis hin zu IVb ohne Aufstieg. Und schon bisher gab es in der E9 unterschiedliche Endstufen (mit Stufe 4 endend oder bis Stufe 5) und unterschiedlich lange Stufenlaufzeiten. In der neuen Entgeltordnung gibt es nun zwei Varianten der E9:

- **E9 mit regulären Stufenlaufzeiten**, d.h. 1 Jahr in Stufe 1, 2 Jahre in Stufe 2, 3 Jahre in Stufe 3, 4 Jahre in Stufe 4, und Stufe 5 als Endstufe,
- **die sog. „kleine" E9 mit längeren Stufenlaufzeit**, d.h. 1 Jahr in Stufe 1,
- 5 Jahre in Stufe 2, 9 Jahre in Stufe 3, und Stufe 4 als Endstufe.

Die „kleine" E9 findet sich in der neuen Entgeltordnung vor allem bei Tätigkeiten, die im BAT einer Vc mit Bewährungs- oder Zeitaufstieg in die Vb entsprachen.

Überleitung in die neue Entgeltordnung

Die neue Entgeltordnung gilt für alle neuen Eingruppierungsvorgänge, die ab dem 01.01.12 stattfinden. Alle davor bereits eingestellten Beschäftigten bleiben in der Entgeltgruppe, in der sie sich zur Zeit befinden, solange ihre Tätigkeit sich nicht ändert. Das bedeutet, auch wenn Ihre Tätigkeiten gem. der neuen Entgeltordnung einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet werden müsste, würden Sie dennoch in der bisher erreichten Entgeltgruppe bleiben – wobei dies nur in den Fällen geschehen kann, in denen Sie bereits aus dem BAT übergeleitet wurden und entweder vor oder nach der Überleitung einen Bewährungs- oder Zeitaufstieg erhalten haben und die neue Entgeltgruppe niedriger ist als die, die sich aus dem Bewährungsaufstieg ergibt.

Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung

In einigen Fällen ergibt sich jedoch nach der neuen Entgeltordnung einer höhere Entgeltgruppe als die bisherige Eingruppierung, wie auch die o.g. Beispiele zeigen, nämlich dann, wenn für die entsprechende Tätigkeit im BAT ein Bewährungs- oder Zeitaufstieg mit einer Bewährungs- bzw. Wartezeit bis zu 6 Jahren vorgesehen war. In diesen Fällen kann bis zum 31.12.2012 ein Antrag auf Höhergruppierung gestellt werden, der dann unabhängig vom Zeitpunkt der Antragstellung ab dem 01.01.2012 erfolgt. **Der 31.12.12 ist die letztmögliche Frist für diesen Antrag,** d.h. danach kann ein solcher Antrag gar nicht mehr gestellt werden, eine Änderung der Entgeltgruppe kann danach nur noch durch neue Tätigkeiten erfolgen.
Eine Ausnahme gibt es nur, wenn das Arbeitsverhältnis im gesamten Jahr 2012 ruht.
Bevor ein solcher Antrag gestellt wird, muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob sich diese Höhergruppierung finanziell positiv auswirkt. Dabei spielen folgende Faktoren eine Rolle:

- Die Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung tritt immer ab dem 01.01.2012 in Kraft. In der neuen Entgeltgruppe kommt man dann – wie bei jeder Höhergruppierung – in die Entgeltstufe, die die erste ist, in der das Entgelt höher ist als das bisherige. Allerdings beginnt die Stufenlaufzeit

- mit dem 01.01.2012 neu und die Höhergruppierung kann nicht verschoben werden, weil man z. B. im Februar in der bisherigen Entgeltgruppe in eine höhere Stufe käme. Dies kann vor allem, wenn man von der E8 in die „kleine" E9 kommt, über viele Jahre hinweg sogar zu finanziellen Nachteilen führen, die die Stufenlaufzeiten in der „kleinen" E9 wesentlich länger sind als in der E8. Wer sich in der niedrigeren Entgeltgruppe allerdings bereits in der Endstufe befindet, hat keine Nachteile zu befürchten.
- Bis zu Entgeltgruppe E8 beträgt das Weihnachtsgeld 95% einer Monatsentgelts, in der E9 nur 80%. Vor allem wenn man sich kurz vor dem Renteneintritt befindet, kann dies dazu führen, dass eine Höhergruppierung sich nicht lohnt. Gleiches gilt bei einer Höhergruppierung von E11 nach E12. Hier sinkt das Weihnachtsgeld von 80% auf 50%.

Zu bedenken ist auch, wie die weitere Lebens- bzw. Karriereplanung aussieht. Steht möglicherweise in absehbarer Zeit ein Wohnort und damit auch ein Arbeitgeberwechsel bevor, kann es sich schon rentieren, die oben beschriebene Stufenerhöhung im Februar einer Entgeltgruppenerhöhung vorzuziehen.

Wer ist von den Änderungen betroffen – wer kann einen Antrag stellen?

Die eben beschriebene Antragsmöglichkeit betrifft grundsätzlich nur bestimmte Beschäftigtengruppen. Dies sind im Wesentlichen:

- Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8, für deren Tätigkeitsmerkmale im BAT Bewährungs- oder Zeitaufstiege bis einschließlich sechs Jahre vorgesehen waren. In den höheren Entgeltgruppen waren die früheren Bewährungs- und Zeitaufstiege bereits im Rahmen der Überleitung eingeflossen.
- Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8, für deren Tätigkeitsmerkmale im BAT eine Vergütungsgruppenzulage nach einer bestimmten Anzahl von Jahren vorgesehen war. Diese Beschäftigten werden zwar nicht höher gruppiert, erhalten jedoch auch nach der Entgeltordnung des TV-L eine Entgeltgruppenzulage und zwar in etwas geringerer Höhe, aber ohne Wartezeit.
- Technische, vermessungstechnische und landkartentechnische Beschäftige der Entgeltgruppen 10, 11 und 12, deren Tätigkeit bisher nicht zur Hälfte, sondern nur zu einem Drittel das Heraushebungsmerkmal für die nächst höhere Entgeltgruppe erfüllte.

Nicht betroffen sind unter anderem folgende Beschäftigtengruppen:

- Beschäftigte, die 2006 aus dem MTArb in den TV-L übergeleitet wurden.
- Beschäftigte, die alle Ihnen nach dem BAT zustehenden Aufstiege und Vergütungsgruppenzulagen bereits vor der Überleitung in den TV-L oder im Rahmen der nachgeholten Aufstiege bereits erhalten haben.

Die Personalabteilung hat zugesagt, dass die Beschäftigten, die die Voraussetzung für eine Antragsstellung erfüllen, bis Anfang Mai benachrichtigt werden. Sollten Sie noch nichts erhalten haben, aber dennoch der Auffassung sein, Sie könnten betroffen sein, fragen Sie bitte in der Personalabteilung bei Ihrem Sachbearbeiter oder Ihrer Sachbearbeiterin nach.
Wenn Sie betroffen sind, sollten Sie sich vor Stellung eines Antrag im Personalratsbüro beraten lassen (Tel. 5995 oder 7381).

Glossar

BAT: Bundesangestelltentarifvertrag. Dies ist der Vorgängertarifvertrag des TV-L für den Bereich der (früheren) Angestellten

MTARb: Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Bundes und der Länder. Dies ist der Vorgängertarifvertrag des TV-L für den Bereich der (früheren) Arbeiter/innen.

TV-L: Tarifvertrag für die Länder – dies ist der Manteltarifvertrag, der die allgemeinen Arbeitsbedingungen regelt, z. B. Urlaub, Arbeitszeiten ....

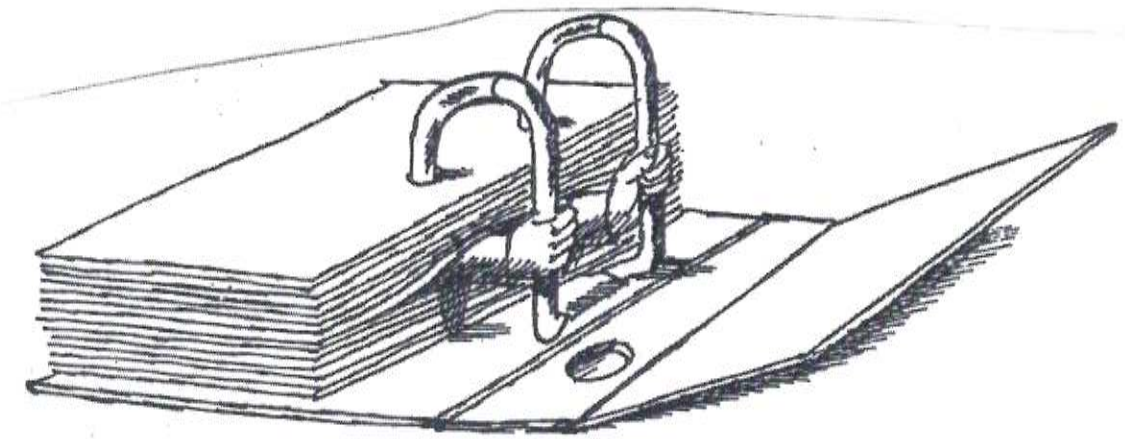
TV-Ü: Tarifvertrag zur Überleitung in den TV-L. Mit Einführung des TV-L im Jahr 2006 wurde auch ein Tarifvertrag vereinbart, der regelt, unter welchen Bedingungen Beschäftigte, die zuvor nach BAT oder MTArb eingestellt waren, im TV-L eingruppiert sind.

Entgeltordnung (EGO): Als der TV-L im Jahre 2006 zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften vereinbart wurde, war noch keine Einigkeit über Regelungen getroffen worden, nach welchen Kriterien in Zukunft die Eingruppierung in die TV-L-Entgeltgruppen erfolgen soll. Aus diesem Grund wurde bis Ende 2011 die Eingruppierung noch nach den alten Regelungen (BAT und MTArb) vorgenommen.

Tarifmerkmal: Ein Tarifmerkmal ist eine allgemeine Klassifizierung einer Tätigkeit, um diese einer Entgeltgruppe zuzuordnen. Beispiele hier sind: selbständige Leistung, verantwortliche Tätigkeit, schwierige Tätigkeit

Bewährungs- und Zeitaufstiege nach altem Recht (BAT)

Wir weisen darauf hin, dass bisher nicht realisierte Bewährungs- und Zeitaufstiege für aus dem BAT in den TV-L übergeleitete Beschäftigte noch bis zum 31.10.2012 realisiert werden können. Konkret heißt das: **Wenn ein Beschäftigter noch nach BAT eingestellt wurde, nach BAT Anspruch auf einen Zeit- oder Bewährungsaufstieg bis 31.10.2012 gehabt hätte und diesen noch nicht erhalten hat, kann bis 31.10.12 einen entsprechenden Antrag stellen.** S. hierzu auch das PR-Info vom Oktober 2011 (in dem leider an einer Stelle eine falsche Jahreszahl stand).



TV-L-Lexikon

In unserm PR-Info wollen wir nach und nach wichtige Paragraphen aus dem für uns geltenden Tarifvertrag für die Länder, dem TV-L vorstellen. Wir beginnen mit der **Stufenzuordnung** (*§ 16 Stufen der Entgelttabelle*) und der **Stufenzuordnung bei einer Höhergruppierung** (*§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen*), da es dazu immer wieder Nachfragen gibt und bei einer Höhergruppierung tatsächlich auf einiges geachtet werden muss.

Stufenzuordnung - *§ 16 Stufen der Entgelttabelle*
Spielte früher das Lebensalter eine Rolle bei der Einordnung in BAT- Tariftabellen, so ist es heute die Berufserfahrung, die den Ausschlag für die Zuordnung zu einer Stufe gibt.
Die Stufen-Staffelung erfolgt also auf Grundlage von Berufs- bzw. Beschäftigungszeiten, während die Tätigkeit an sich (z.B. als Laborant/in oder Hochschulsekretär/in) einer bestimmten Entgelt**gruppe** zugeordnet ist. Aus der Kombination von Entgeltgruppe und Entgeltstufe ergibt sich dann die konkrete Bezahlung für jeden einzelnen Beschäftigten.

Welche Berufs- und Beschäftigungszeiten bei der Zuordnung zu einer Stufe anerkannt werden müssen und welche anerkannt werden können, ist in Paragraph 16 des TV-L in den Absätzen 2 und 5 sowie einigen Protokollnotizen geregelt.

Die wesentlichen Regelungen enthält Absatz 2, darin steht:
„Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem ... Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung ... Ist die einschlägige Berufserfahrung ... in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren – in Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeiten für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist."

In Absatz 5 lautet der Tariftext:
„Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der Tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich."

Die in Absatz 5 ermöglichte Vorweggewährung führt immer wieder zu Missverständnissen, denn die Laufzeit in der vorweggewährten Stufe verlängert sich um die Laufzeit, die man noch in der vorherigen Stufe verbringen würde. Keineswegs kommt man also dadurch schneller in der Endstufe der entsprechenden Entgeltgruppe an, sondern man verbringt die Laufzeit lediglich in einer günstigeren Stufe (in der man aber dann sehr lange verweilt).

Stufenzuordnung bei Höhergruppierung - *§ 17 Allgem. Regelungen zu den Stufen*
Im TV-L heißt es dazu in § 17, Abs. 4:
„Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der/die Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppe 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung."

Anmerkung: Die Garantiebeträge sind inzwischen etwas höher, da sie bei prozentualen Entgelterhöhungen auch angepasst werden. Sie betragen seit 01.04.2012 27,22 Euro bzw. 54,43 Euro.

Wichtig ist hier die Regelung, dass die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung beginnt. Wegen dieser Regelung kann nämlich der Fall eintreten, dass eine Verschiebung der Höhergruppierung um einen oder sogar mehrere Monate günstiger ist als eine sofortige Höhergruppierung. Ein Beispiel zur Verdeutlichung (in Klammern der Bruttobetrag bei einer ganzen Stelle):

> Ein Beschäftigter im Januar noch in der Entgeltgruppe 5, Stufe 2 (2140,85 €) eingruppiert. Beim Verbleib in der Entgeltgruppe 5 würde der Stufenaufstieg in die Stufe 3 (2248,67 €) ab 01.04.12 erfolgen. Eine Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 6 ist zum 01.02.12 vorgesehen. Würde er nun zum 01.02.12 höher gruppiert, so käme er in der Entgeltgruppe E6 in die Stufe 2 (2237,88 €), da dies die erste Stufe in der E6 ist, die höher ist als die Stufe 2 der E5. Würde die Höhergruppierung jedoch im April erfolgen – also nach dem Stufenaufstieg in der E5 – käme der Beschäftigte in der E6 in die Stufe 3 (2345,69 €). In diese Stufe käme er bei einer Höhergruppierung vor April, aber erst nach Ablauf der 2 Jahre Stufenlaufzeit in der E6, Stufe 2, im unserem Beispiel also am 01.02.14, statt am 01.04.12.

In diesem Fall wäre es also beispielsweise sehr sinnvoll, die Höhergruppierung erst zwei Monate später durchzuführen.

Was sollte man tun?
Im Falle einer Höhergruppierung sollte man sich ansehen, wann der nächste Stufenaufstieg in der bisherigen Entgeltgruppe anstehen würde bzw. ob dies bei der Höhergruppierung einen Unterschied ausmacht (das ist nicht immer der Fall). Im Zweifelsfall bieten wir jedem/r an, sich beim Personalrat zu erkundigen. Über die Terminverschiebung muss natürlich mit der Personalabteilung und/oder dem Vorgesetzen gesprochen werden. Auch hier können wir gerne unterstützen.

Familienbüro der Universität Bonn

Das neu eingerichtete Familienbüro der Universität Bonn hat Anfang des Jahres seine Arbeit aufgenommen und übernimmt damit auch die Aufgaben des bisherigen Uni-Servicebüros für Eltern [USE].

Gerne möchte ich mich kurz als neue Mitarbeiterin und Leiterin des Familienbüros vorstellen: Mein Name ist Xenia Lehr, ich bin Sozialpädagogin und habe eine Tochter. In meiner vorausgegangenen Tätigkeit war ich als pädagogische Mitarbeiterin im Projekt ModUs im CJD Bonn tätig. ModUs vermittelt Eltern in eine Teilzeit-Ausbildung, berät Betriebe bei der Umsetzung und begleitet über die gesamte Zeit der Ausbildung.

Das Familienbüro der Universität richtet sich sowohl an Beschäftigte als auch an Studierende und bietet individuelle Beratung rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Gemeinsam mit Sabine Paffenholz, die bereits im [USE] tätig war, sind wir Ansprechpartnerinnen zu Elternzeitregelungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Ein weiterer Schwerpunkt innerhalb der Arbeit ist die Pflege von Angehörigen. Aufgrund der demografischen Entwicklung steigt die Zahl der Pflegebedürftigen rasant. Im Jahr 2009 lag die Anzahl der Personen mit einer Pflegestufe in Deutschland bei 2,3 Millionen. Ein Großteil von ihnen wird zu Hause gepflegt, wobei es vorwiegend Frauen sind, die den Spagat zwischen Beruf und Pflegeverantwortung auf sich nehmen. Hier bietet das Familienbüro umfassende Beratung an und unterstützt Beschäftigte mit Pflegeverantwortung bei der Entwicklung von Lösungsstrategien.

Das Familienbüro übernimmt außerdem die Koordinierung und Steuerung der Maßnahmen laut *audit familiengerechte hochschule* und dokumentiert die Tätigkeiten fortlaufend. Ziel ist bspw. die Erstellung einer Informationsplattform auf der Internetseite der Universität. Sie soll Interessierten den Einstieg in das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Universitätsangehörige sind mit Ihren Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit herzlich im Familienbüro willkommen!

Kontakt
Familienbüro der Universität Bonn
Franziskanerstr. 4, 53113 Bonn

Xenia Lehr
Leiterin
0228/73-6565
lehr@verwaltung.uni-bonn.de

Sabine Paffenholz
Mitarbeiterin
0228/73-7273
familienbuero@uni-bonn.de

Freistellung für die Pflege naher Angehöriger

Pflegezeitgesetz
Familienpflegezeitgesetz

Durch zwei unterschiedliche Gesetze soll die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geregelt werden. Worin aber liegt der Unterschied zwischen *Pflegezeitgesetz* und *Familienpflegezeitgesetz*? Ein Überblick.

Seit dem 01.07.2008 ist das **Pflegezeitgesetz (PflegeZG)** in Kraft. Nach diesem Gesetz haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende zur Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger einen Anspruch auf volle oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zu 6 Monaten (so genannte Pflegezeit). Der Arbeitgeber kann das Pflegezeitverlangen nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Nach Ablauf der Freistellung kehren die Beschäftigten zu denselben Arbeitsbedingungen zurück.
Diese Regelungen sind deutlich angelehnt an die Regelungen zur Elternzeit. Die Ankündigungszeit für die Pflegezeit ist jedoch erheblich kürzer als dies bei der Elternzeit der Fall ist. Während bei Elternzeit und Elternteilzeit die Ankündigungsfrist 7 Wochen beträgt, muss jemand, der Pflegezeit beansprucht, diese *spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn* gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich ankündigen. Diese sehr unterschiedliche Dauer der Ankündigungsfrist ist dem Umstand geschuldet, dass der Pflegebedarf häufig sehr kurzfristig auftritt.
Dies ist auch der Grund, dass nach § 2 des PflegeZG zusätzlich die Möglichkeit besteht (Zitat): *„bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen“*. Diese so genannte kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, ebenso die voraussichtliche Dauer der Verhinderung. Für den Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ist der Arbeitgeber nur dann zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, wenn sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder Vereinbarungen ergibt. Leider ist dies für uns nicht der Fall, da der Tarifvertrag (TV-L) hierzu kein Regelung trifft, während er für andere kurzzeitige Arbeitsverhinderungen sehr wohl Regelungen enthält (s. § 29 TV-L). Über diesem Umstand haben wir uns ausführlich mit der Dienststellenleitung ausgetauscht. Ergebnis unserer Verhandlungen war, dass der Kanzler sich mit dem Anliegen eine solche Regelung auch für den Pflegefall in den Tarifvertrag aufzunehmen an den Arbeitgeberverband gewandt hat, leider ist der Arbeitgeberverband gar nicht gewillt, diesem Vorschlag zu folgen – womit durchaus zu rechnen war.
Wir haben uns trotzdem über diese Initiative gefreut und finden es wichtig diesen Bedarf anzumelden, denn wenn Defizite nicht deutlich gemacht werden, wird sich an der Rechtslage gar nichts ändern.

Derzeit besteht also nur der Anspruch auf die kurzfristige, maximal zehntägige Freistellung zur Organisation der Pflege ohne Fortzahlung des Entgelts.
Lediglich ein Arbeitstag kann unter Fortzahlung des Entgelts beantragt werden, sofern der pflegebedürftige Angehörige im selben Haushalt lebt, in diesem Fall greift der Tarifvertrag (TV-L § 29, e: *„schwere Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt – ein Arbeitstag im Kalenderjahr")*

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und während der Pflegezeit besteht Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt der Mitteilung an den Arbeitgeber.
Die Freistellungsansprüche können nur für die Pflege folgender naher Familienangehöriger in Anspruch genommen werden:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder
- die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder und Enkelkinder

Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Maßnahme vorzulegen.

Die mit dem Pflegezeitgesetz verbundenen positiven Erwartungen haben sich bislang in der Praxis nicht erfüllt. Eine repräsentative Umfrage die vom „Zentrum für Qualität in der Pflege" im Mai 2010 vorgenommen wurde, hat ergeben, dass sechs von zehn Befragten eine Begrenzung der Pflegezeit auf sechs Monate für zu kurz halten. Die Befragung ergab zudem, dass für 43% der Befragten die Pflegezeit nur dann machbar wäre, wenn der Staat oder der Arbeitgeber unterstützend finanzielle Hilfe leisten würde.
Das neue Familienpflegezeitgesetz greift diese Probleme auf, es basiert auf einem Lohnvorschuss des Arbeitgebers und eröffnet so die Möglichkeit bei reduzierter Stundenzahl durch eine Aufstockung des Entgelts dennoch die finanzielle Lebensgrundlage zu erhalten.

Am 1. Januar 2012 ist das **Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)** in Kraft getreten, es ist keine Erweiterung des PflegeZG sondern gilt parallel dazu. Dieses eigenständige neue Gesetz gilt ebenfalls für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende (d.h. nicht für Beamtinnen und Beamte).
Es ergänzt und erweitert die bereits bestehenden Vorschriften zu längerfristigen Freistellung bzw. Verringerung der Arbeitszeit für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen (dies sind bisher: Pflegezeit gem. PflegeZG § 3, Sonderurlaub gem. TV-L § 28, Teilzeitbeschäftigung gem. TV-L § 11).
Nach dem Familienpflegezeitgesetz können Beschäftigte zur Pflege eines nahen Angehörigen in einem Zeitraum von bis zu 24 Monaten ihre Arbeitszeit auf wöchentlich mindestens 15 Stunden reduzieren (Pflegephase).
Es besteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung der Familienpflegezeit, sondern nur auf eine Entscheidung nach billigem Ermessen.

Das Familienpflegezeitgesetz regelt die Rahmenbedingungen für den Abschluss von Vereinbarungen über eine Familienpflegezeit.
Im konkreten Einzelfall funktioniert dies wie folgt:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen eine schriftliche Vereinbarung über die Familienpflegezeit.
- Arbeitgeber oder Arbeitnehmer schließen eine Versicherung gegen das Risiko ab, dass der Arbeitnehmer in der Nachpflegephase keine Arbeitsleistung erbringt (Familienpflegezeitversicherung).
- Der Arbeitgeber beantragt auf dieser Basis ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA).
- Arbeitnehmer, die einen Angehörigen pflegen, reduzieren ihre Arbeitzeit über einen Zeitraum von maximal 2 Jahren. Während der Familienpflegezeit wird die durch die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend verringerte Vergütung vom Arbeitgeber aufgestockt um die Hälfte der durch die Verringerung entstandenen Gehaltsdifferenz (Beispiel: Bei einer Arbeitszeitreduzierung auf 50 % würde 75 % des Bruttogehalts gezahlt).
- An die Pflegezeit schließt die Nachpflegezeit (von mindestens gleicher Dauer) an. In dieser Zeit wird die Aufstockungsleistung dadurch ausgeglichen, dass der Arbeitnehmer bei nunmehr wieder voller Arbeitszeit weiterhin nur die verringerte Vergütung erhält.
- In der Nachpflegephase führt der Arbeitgeber die einbehaltenen Lohnbestandteile an das BAFzA ab.

Das Familienpflegezeitgesetz ähnelt in der Systematik der Altersteilzeit.
Bei einer Arbeitszeitreduzierung auf 50 % würden sowohl in der Pflegephase als auch in der Nachpflegephase jeweils 75 % des Bruttogehalts gezahlt.
Krankheitszeiten in der Familienpflegezeit, die den Zeitraum der Entgeltfortzahlung übersteigen (6 Wochen), führen zu einer Beendigung der Aufstockungsleistung. In der Nachpflegephase verhindern sie dagegen den Abbau des Wertguthabens, die Nachpflegephase verlängert sich dann entsprechend.

Nahe Angehörige im Sinne des Familienpflegezeitgesetzes definieren sich exakt so, wie im Pflegezeitgesetz (s. oben). Ebenso besteht während der Familienpflegezeit und der Nachpflegezeit ein Kündigungsschutz.

Voraussetzung für die Förderungsfähigkeit durch die BAFzA, ist der Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung. Diese sichert den Fall ab, dass wegen Todes oder Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers das negative Wertguthaben nicht mehr durch Arbeitsleistung ausgeglichen werden kann. Gesetzlich nicht geregelt ist, wer die Beiträge für die Versicherung zahlt. Nach unserer Kenntnis beabsichtigt das Land Nordrhein-Westfalen jedoch nicht das zinslose Darlehen beim Bund in Anspruch zu nehmen, über die haushaltswirtschaftliche Umsetzung ist noch nicht entschieden.

Weitere Informationen zur Familienpflegezeit finden Sie unter:
http://www.familien-pflege-zeit.de

Wir basteln uns ein Exzellenzcluster

Folgendes Zubehör sollte man im Hause haben:

- **einige angesehene, etablierte Wissenschaftler/innen, nach Bedarf ggf. zusätzlich herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen (durch wissenschaftlich hervorragende Publikationsleistung belegt)**
- **gute Vernetzung mit außeruniversitären Einrichtungen**
- **einiges Geld, mit dem man die Vorbereitung eines Antrags finanzieren kann (Anschubfinanzierung)**
- **ein international wettbewerbsfähiges Forschungsthema, das wirtschaftlichen Profit zumindest nicht ausschließt (vorzugsweise naturwissenschaftliche oder medizinische Themen).**

Für später bereitlegen: Folgefinanzierung (Nachhaltigkeit nach 2017)
Zur Herstellung werden außerdem etliche Zeitverträge benötigt.

Wenn anhand der Ausstattungsliste der Eindruck entstanden ist, dass bei diesem Verfahren auf den jeweils *„dicksten Haufen noch einmal drauf geschissen"* wird, dann muss man lange überlegen, wie man das diplomatischer ausdrücken kann und trotzdem genauso treffend. Hier scheitern wir, lassen wir das also.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde nicht nur das Label Eliteuniversität vergeben, sondern auch Anträge für Graduiertenschulen und Exzellenzcluster (1. und 2. Säule der Exzellenzinitiative) konnten gestellt werden. Die Universität Bonn ist mit 9 Anträgen in dieses Rennen gegangen, 6 Anträge haben es in die 2. Runde geschafft. Die Entscheidung, welche Anträge nun tatsächlich finanziert werden, werden der Wissenschaftsrat und die DFG im Juni treffen.
Grundsätzlich ist das ein lobenswerter Erfolg, aber es bedeutet unter Umständen auch, dass für 6 Cluster neben der Anschubfinanzierung auch die Nachfinanzierung bereitgestellt werden müsste. Ein solches Finanzvolumen könnte die Uni Bonn in ihrer Struktur so nachhaltig verändern wie keine Sparmaßnahme zuvor. Das kann einen nicht nur ins Grübeln bringen, sondern auch zum Philosophieren.

Was tun wir hier eigentlich und wenn ja, warum?
Diese Frage wurde vor dem Hintergrund der Vorfinanzierung von Clustern ganz ähnlich (*Was ist eigentlich eine Universität?*) auch schon im Senat gestellt und heftig diskutiert. Die Verlagerung von Finanzmitteln in einzelne Bereiche, um solche Anträge zu unterstützten, wird über kurz oder lang Lücken an anderen Stellen reißen.
Wirtschaftlich gedacht ist Profilschärfung, d.h. sich einzig auf seine Stärken zu konzentrieren und alles andere zu vernachlässigen, ein probates Mittel sich am Markt zu behaupten. Die Frage ist allerdings, ist eine solche Denkweise bezogen auf die Wissenschaft überhaupt angebracht? Und verändert es möglicherweise – neben der Hochschullandschaft – am Ende auch unsere Gesellschaft?
Vielleicht brauchen wir Ägyptologie, Indologie und Slavistik (vordergründig) nicht. Aber brauchen wir Musik? Brauchen wir Theater und Film? In welcher Gesellschaft würden wir leben, wenn alles was überflüssig erscheint wegfällt? Die Folgen für das Selbstbild und die Balance innerhalb der Hochschule könnten weit reichend sein.

Daher müssen wir uns hier leider völlig mitleidslos und auch etwas respektlos wünschen, dass nicht alle 6 Anträge erfolgreich sein werden.