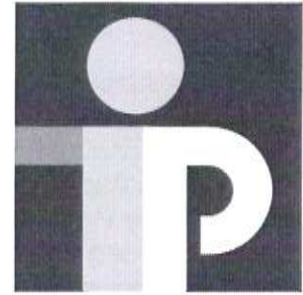


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn

Nummer 58 – Mai 2016

Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Tätigkeitsbericht des PR
- 5: Vertrag „Gute Beschäftigungsbedingungen“
- 7: Neue ERP-Software gesucht (SAP / MACH)
- 8: Neue Leitende Betriebsärztin gefunden
- 9: Neue Kollegin im Familienbüro
- 10: Neues aus der Rechtskiste
- 11: Neu eingestellte Beschäftigte (Stufenzuordnung)
- 12: Neuwahl des PR

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



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auch für Personalratsmitglieder gibt es selbstverständlich Fachliteratur und regelmäßig erscheinende Fachzeitschriften. Wir beziehen beispielsweise die monatlich erscheinende Zeitschrift „Der Personalrat“, in der aktuelle Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und ähnliche Themen aufbereitet werden.

In der Oktoberausgabe des vergangenen Jahres widmete sich ein ganzes Heft dem Thema „Personalversammlung“. Und siehe da, es gab etwas zu entdecken. Dort konnten wir nun nachlesen, dass wir mitnichten einen „Rechenschaftsbericht“ abgeben müssen, sondern nur über unsere Tätigkeit zu berichten haben. Das Wort „Rechenschaftsbericht“ wurde bisher von Generation zu Generation weitergeführt, ohne es je zu hinterfragen, dabei hätte ein Blick ins Gesetz genügt, um sich eines Besseren zu belehren.

Gut, inhaltlich wird dies nicht zu gravierenden Änderungen führen, aber mental ist es schon eine gewisse Erleichterung.

Dieser blöde Fehler wird nun also ein für alle Mal ausgemerzt!

Ab sofort erhalten Sie „nur noch“ einen Tätigkeitsbericht von uns.

Wie immer finden Sie ihn in Form einer Statistik in diesem Heft, nähere Ausführungen über unserer Tätigkeit im vergangenen Jahr folgen dann auf der Personalversammlung.

Als Themenschwerpunkt für unsere diesjährige Personalversammlung haben wir die Baumaßnahmen am Campus Poppelsdorf vorgesehen.

Dabei handelt es sich um einen sehr unzulänglichen Versuch, das Thema Parkraumbewirtschaftung ein wenig beiseite zu lassen, wie uns nun klar wird. Denn beim Stichwort „Poppelsdorf“ wird die Parkraumbewirtschaftung unausgesprochen präsent sein. Aber vielleicht ist das auch gut so. Bei der kürzlich stattgefundenen Personalversammlung der wissenschaftlich Beschäftigten der Uni wurde deutlich, dass es nach einem halben Jahr Parkraumbewirtschaftung eine Menge Diskussionsbedarf zu den Erfahrungen gibt.

Einer hoffentlich unaufgeregten Diskussion zu diesem Thema sehen wir gelassen entgegen, denn wie immer ist unser Anspruch an die Personalversammlung: Mit Ihnen ins Gespräch zu kommen und Anregungen von Ihnen zu erhalten.

Wir hoffen, dass wir Sie alle am 20. Mai begrüßen können!

Bis dahin, mit den besten Grüßen

Ihr Personalrat

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: R. Koppe, C. Müller, A. Schmitz, C. Veit

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 Veit: 5994

Einladung zur Personalversammlung

Termin: Freitag, 20. Mai 2016
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 Professor Hoch
 - Grußwort der stellvertretenden Kanzlerin Frau Friske
2. Tätigkeitsbericht des Personalrats
 - Christel Müller / Vorsitzende
3. Stand der Baumaßnahmen am Campus Poppelsdorf
 - Kristina Friske / stellv. Kanzlerin und Dezernentin 4
4. Personalratswahlen im Juni 2016
 - Vorstellung der Listen durch die Listenführer/innen
5. Aussprache
6. Verschiedenes

Außerdem wird die neue Leitende Betriebsärztin, Frau Dr. med. Tanja Menting, anwesend sein und sich 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!

Statistik der vorgelegten beteiligungspflichtigen Maßnahmen Oktober 2015 bis Mai 2016

| Beteiligungsgrund | Anzahl |
|--|--------|
| Abmahnung | 5 |
| Auflösungsvertrag, Beendigung Beschäftigung | 33 |
| Aushänge | 53 |
| Azubi, befristete Verlängerung der Ausbildung | 1 |
| Azubi, Einstellung | 29 |
| Azubi, Einstellung befristete Übernahme | 6 |
| Azubi, Kündigung in Probezeit | 0 |
| Azubi, Verlängerung der Probezeit | 0 |
| Beamte, Abordnung | 0 |
| Beamte, Beförderung | 6 |
| Beamte, Ernennung / Ernennung auf Probe | 1 |
| Beamte, Versetzung in den Ruhestand | 0 |
| Einstellung, befristet | 61 |
| Einstellung, unbefristet | 21 |
| Erhöhung der Arbeitszeit, befristet | 47 |
| Erhöhung der Arbeitszeit, unbefristet | 14 |
| Erörterung | 9 |
| Herabgruppierung | 1 |
| Höhergruppierung, Umgruppierung, befristet | 10 |
| Höhergruppierung, Umgruppierung, unbefristet | 27 |
| Initiativantrag | 2 |
| Kündigung, außerordentlich | 0 |
| Kündigung, in Probezeit | 2 |
| Reduzierung der Arbeitszeit, befristet | 67 |
| Reduzierung der Arbeitszeit, unbefristet | 4 |
| Sicherheitsbeauftragter, Entpflichtung | 1 |
| Sicherheitsbeauftragter, Ernennung | 7 |
| Sonstiges (z.B. MA-Gespräche, Gleitzeitregelung) | 10 |
| Strahlenschutzbeauftragter, Entpflichtung | 3 |
| Strahlenschutzbeauftragter, Ernennung | 4 |
| Umsetzung, befristet | 3 |
| Umsetzung, unbefristet | 8 |
| Vorlagen insgesamt | 491 |
| Weiterbeschäftigung, befristet | 60 |
| Weiterbeschäftigung, unbefristet | 16 |

Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen

Im März dieses Jahres wurde der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen zwischen dem zuständigen Ministerium, allen nordrhein-westfälischen Hochschulen und den jeweiligen Personalvertretungen (PR und PRwiss) abgeschlossen. Darin finden sich Rahmenvereinbarungen, die nun an den jeweiligen Hochschulen gemeinsam mit den Personalräten ausgestaltet werden sollen.

Im Folgenden stellen wir Ihnen eine Auswahl von „Zitaten“ und zusammenfassenden Inhalten vor, die wir dem Vertragstext entnommen haben:

Zur Gestaltung von Arbeitsverträge

Aus der Präambel:

- „Nach geltendem deutschem Arbeitsrecht und dem Recht der Europäischen Union ist das unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis das Normarbeitsverhältnis.“
- „Die Vertragspartner stellen sich dieser Herausforderung und wollen insbesondere im Bereich der Befristungen von Arbeitsverhältnissen eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erreichen.“
- „Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung sowie der Inklusion ist ein gemeinsam getragenes Ziel der Unterzeichnenden.“

Wechsel von Tarifbeschäftigten zu einer anderen Hochschule

Dazu wurde Folgendes vereinbart (Artikel 1, Absatz 1):

- Beim Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen den Hochschulen des Landes NRW soll die Berechnung der Stufen so erfolgen, als hätten die betreffenden Beschäftigten diese Vorzeiten an der einstellenden Hochschule zurückgelegt.

Allgemeine Rahmenbedingungen von Befristungen

(Artikel 7)

- Die Hochschulen sollen Instrumente entwickeln, die die Laufzeit von Beschäftigungsverhältnissen steigern. Dabei tragen die Führungskräfte eine besondere Verantwortung dafür, dass fair und transparent mit den sachgerechten Befristungsgründen umgegangen wird.
- Anhand eines Personalplanungskonzepts soll es ermöglicht werden zu entscheiden, ob eine Aufgabe dauerhaft oder nur zeitlich befristet wahrzunehmen ist.
- Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden (d.h. 3 Monate vor Ablauf des alten Vertrages).

Befristungsregelungen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung (Artikel 11)

- Im Falle einer befristeten Einstellung sollen die Arbeitsverträge für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung vorrangig mit Sachgrund gem. § 14, Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen (d.h. es soll nicht die Möglichkeit der zweijährigen sachgrundlosen Befristung gem. § 14, Abs. 2 gewählt werden).
- „Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel.“

Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagement (Artikel 12)

- „Die Hochschule baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der örtlichen Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung aus, ...“
- „Das Gesundheitsmanagement ist eine feste Aufgabe des Arbeitgebers Hochschule und darauf ausgerichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Oberstes Ziel ... ist es, gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen. Es zielt auf die Führung, die Hochschulkultur, das Betriebsklima, die soziale Kompetenz, auf die Arbeitsbedingungen und das Gesundheitsverhalten.“

Den kompletten Text finden Sie auf unserer Homepage und im Internet.

Der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten und unser Personalrat hatten den Vertrag bereits im November 2015 unterzeichnet und aktiv der Hochschulleitung vorgelegt. Im Anschluss haben wir eine gemeinsame Arbeitsgruppe gebildet und der Dienststelle am 4. März 2016 mitgeteilt, dass sich beide Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung abgestimmt und für die Verhandlung vorbereitet haben.

Mit Rundschreiben 16/2016 vom 22. März hat die Dienststelle (einseitig) bekannt gegeben, welche Änderungen sich aus ihrer Sicht nun für die Handhabung diverser Arbeitsverträge ergeben. Diese Hinweise bezogen sich zwar überwiegend auf SHK-, WHF- und WHK-Stellen (die nicht in unsere Zuständigkeit fallen) und gehören nach Meinung der Dienststelle nicht zu den ausfüllungsbedürftigen Teilen des Vertrags. Wir sind jedoch der Ansicht, dass zunächst eine Verständigung mit den Personalräten hätte erfolgen sollen, welche Teile des Vertrags ausgestaltungsfähig sind und welche nicht.

Bisher wurden die Verhandlungen noch nicht aufgenommen.

Über Hinweise oder Anregungen Ihrerseits (z.B. bezüglich der Regelungen aus o.g. Rundschreiben) würden wir uns sehr freuen. Viele von Ihnen haben durch ihre tägliche Arbeit einen besseren Einblick, welche Probleme sich möglicherweise aus den neugestalteten Verfahren ergeben.

Projekt WARP1

Neue ERP-Software gesucht

Regelmäßig jeden Mittwoch verabschieden sich Kolleginnen und Kollegen aus ihrer Abteilung und beteiligen sich am Projekt WARP [wo:p]1.

WARP1... Vermutlich teilt sich der Leserkreis in zwei Gruppen: Treckies werden sagen, das geht auch deutlich schneller, aber alle, die nichts mit Science Fiction am Hut haben, fragen sich, was ist das denn? Zur Erklärung sei deshalb dieser kurze Hinweis erlaubt: WARP bezeichnet die Überlichtgeschwindigkeit von 1 bis 9,9, mit der sich ein Raumschiff im Weltall bewegt.

Was hat das nun alles mit der Universität zu tun?
Sind auch wir unterwegs, „um neue Welten zu erforschen...“?

In der Tat kommen in den nächsten Jahren große Veränderungen auf die Universität und hier vor allem auf die Bereiche zu, die sich mit Haushalt, Beschaffungswesen, Personal- und Stellenverwaltung beschäftigen. Das hängt zum einen damit zusammen, dass die Universität ab dem Haushaltsjahr 2017 durch das Hochschulzukunftsgesetz (§5, Abs.2) verpflichtet ist, das Rechnungswesen nach den Grundsätzen der Doppik (doppelte Buchführung in Konten) zu führen, wie es in der Privatwirtschaft üblich und meistens auch vorgeschrieben ist. Damit muss die Universität Bonn die bisherige kamerale Haushaltsführung in eine kaufmännische Buchführung überführen, wie das bisher schon fast alle nordrhein-westfälischen Hochschulen getan haben.

Zum anderen läuft der Support der bisher genutzten HIS-GX-Systeme mittelfristig (in den nächsten fünf Jahren) aus, d.h. es wird keine Weiterentwicklung der Software mehr geben. Deshalb muss sich die Universität mit der Einführung eines neuen ERP-Systems (Enterprise-Resource-Planning-System) beschäftigen.

Marktführer bei ERP-Systemen für Hochschulen sind SAP und MACH. Während die MACH AG sich mit ihren Produkten schon immer auf Bereiche der öffentlichen Verwaltung konzentriert hat, erweitert SAP – auch durch eine steigende Anwenderzahl unter den Universitäten – das Angebot zunehmend um hochschulspezifische Modelle, und passt die für die Privatwirtschaft entwickelten Module an die speziellen Bedürfnisse der Hochschulen an.

Nun kann in einem so komplexen Bereich die Software nicht einfach ausgetauscht werden, und es ist auch nicht sinnvoll. Viele der bestehenden Geschäftsgänge und Prozesse wurden entwickelt, bevor Computer in den Büroalltag eingezogen sind. Deutlich wird dies am besten, wenn man sich überlegt, wie viele Dokumente ausgedruckt, in Papierform weitergegeben und die Daten dann wieder in den PC eingetippt werden müssen. Deshalb sind in vielen Bereichen Anpassungen an das digitale Zeitalter nötig.

Damit dieser Umstieg gut funktioniert, ist die Projektgruppe WARP1 gegründet worden. Sie kann dabei auf die Ergebnisse von Vorgängerprojekten (BARES und PRIMA) aufbauen, die sich auch schon mit der Thematik auseinandergesetzt haben. Konkret besteht die Aufgabe darin, den Umstieg auf eine neue ERP-Software möglichst gut vorzubereiten. Zum Glück ist die Universität Bonn ja nicht allein auf dem Weg und kann von Erfahrungen anderer Hochschulen profitieren. Deshalb war

die Projektgruppe (nicht nur) in Nordrhein-Westfalen unterwegs und hat sich vor Ort mit Kollegen getroffen, die den Wechsel auf eine neue ERP-Software schon hinter sich haben. Kurz gesagt: Von den Fehlern anderer soll gelernt werden. Alle Hochschulen, die besucht wurden, haben sich viel Zeit für die vorbereiteten Fragen genommen, und immer konnte die Heimreise mit vielen wichtigen Hinweisen angetreten werden.

In der Projektgruppe arbeiten Kollegen aus der zentralen Verwaltung und den Instituten zusammen, weil nur so ein Gesamtbild über die verschiedenen Arbeitsabläufe und Bedingungen entstehen kann. Das gesamte Verfahren wird durch einen Lenkungsausschuss betreut, in den auch der Personalrat frühzeitig mit eingebunden wurde. Er begleitet so das gesamte Projekt. Ende September 2016 wird die erste Phase der Vorbereitung einer Softwareeinführung abgeschlossen sein. Auf Grundlage dieser Projektergebnisse wird die Universität Bonn in der Folge ein formelles Vergabeverfahren starten, um zu entscheiden, welche ERP-Software letztlich für die Universität die Richtige ist.

Dann wird durchgestartet mit WARP2, 3 ...

Der Vollständigkeit halber sei noch die „richtige“ Auflösung für WARP genannt: Wechsel zu Alternativen Ressourcensoftware Phase 1

Neue Leitende Betriebsärztin



Seit dem 1.4.2016 hat die Internistin und Arbeitsmedizinerin, Frau Dr. med. Tanja Menting, die Leitung des gemeinsamen Betriebsärztlichen Dienstes des UKB und der Universität Bonn übernommen. Neben dem medizinischen Arbeitsschutz nach aktuellen wissenschaftlichen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen hat sich die im Disability Management (CDMP) und in der Suchtmedizin qualifizierte Ärztin die Mitwirkung bei der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und den weiteren Ausbau eines hochqualifizierten und präsenten BÄD-Teams zum Ziel gesetzt. Bei arbeitsmedizinischen Fragestellungen wenden Sie sich bitte gerne an unseren Betriebsärztlichen Dienst – wir beraten Sie gerne!

Betriebsärztlicher Dienst
Gebäude 06
Sigmund-Freud-Str. 25
53105 Bonn
Tel.: +49(0)228-287 19236
Fax: +49(0)228-287 16965
E-Mail: betriebsarzt@ukb.uni-bonn.de

Pflege von Angehörigen Das Familienbüro hat eine neue Mitarbeiterin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Stefanie Dicks, ich bin 47 Jahre alt und Mutter von drei Kindern. Seit dem 4.1.2016 unterstütze ich das Familienbüro im Bereich der Beratung von pflegenden Angehörigen.

Das Familienbüro bietet persönliche Beratung rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ an. Diese sind selbstverständlich vertraulich und individuell auf Ihr Anliegen abgestimmt.

Ich habe eine Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen absolviert und engagiere mich auch privat im sozialen Bereich. Der persönliche Kontakt zu meinen Mitmenschen war mir immer schon sehr wichtig. Ein empathischer und wertschätzender Umgang miteinander liegt mir am Herzen.

Sie erreichen mich in der Zeit von 09:00 bis 13:00 Uhr unter Tel.: 73-6858 oder per E-Mail: pflege@uni-bonn.de.



Neues aus der Rechtskiste

Neuerungen im Beamtenrecht

Das Beamtenrecht wird durch eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen geregelt. Zum 1.7.2016 soll ein Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in Kraft treten, in dem sowohl das Dienstrecht (LBG und LVO) als auch das Besoldungs- und Versorgungsrecht (LBesG und LBeamVG) modifiziert wird. Vermutlich kann der Termin 1.7.16 nicht gehalten werden, dennoch wollen wir einen kurzen Überblick geben über das, was uns erwartet.

Zentrale Inhalte im Bereich des neuen Dienstrechts sind

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeit und Freistellungsregelungen verbessern (es wird außerdem einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit geben)
- Personalentwicklung, Fortbildung und ein Gesundheitsmanagement als unverzichtbare Elemente einer modernen Personalverwaltung verankern
- Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Spezialistinnen und Spezialisten steigern, Karrierechancen für Frauen verbessern
- Laufbahngruppenstruktur an die Entwicklungen anpassen

Der Schwerpunkt der Dienstrechtsmodernisierung liegt im neuen Laufbahnrecht als Folge der Studienstruktur mit Bachelor-/Masterabschlüssen.

Statt der bisher vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) wird es künftig nur noch zwei Laufbahngruppen geben (Lbg 1 und Lbg 2). Innerhalb der Laufbahngruppen wird abhängig von der Vor- und Ausbildung nach Einstiegsämtern unterschieden. Einen Aufstieg wird es jedoch nur noch von Laufbahngruppe 1 zu Laufbahngruppe 2 geben, innerhalb der Laufbahngruppe 2 beispielsweise wäre eine Beförderung von A 9 bis A 16 dann durchlässig möglich. Dadurch wird stärker berücksichtigt, dass zusätzliche Kompetenzen auch im Laufe eines Berufslebens durch Qualifikationen und Berufserfahrung erworben werden.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

– zukünftig nur noch zur Befristung wissenschaftlich Beschäftigter

Seit März 2016 ist das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz in Kraft getreten. Die Bundesregierung wollte mit der Novellierung Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegentreten (insbesondere hatte der Anteil der Befristungen über kurze Zeiträume überhand genommen) und gleichzeitig die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik nicht beeinträchtigen.

Dieser Aspekt zielt insbesondere auf wissenschaftliches Personal. Das neue WissZeitVG gilt daher nicht mehr für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Denn einer der zentralen Begründungspfeiler für das wissenschaftsspezifische Sonderbefristungsrecht (Bedarf einer ständigen Fluktuation und des Zuflusses neuer Ideen, um Exzellenz zu erzeugen) gilt für diese Personengruppe nicht gleichermaßen“.

Eine Befristung des Personals aus Technik und Verwaltung ist weiterhin über das Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich (auch im Drittmittelbereich). Der Regelfall sollte jedoch die unbefristete Beschäftigung sein, so wie es auch der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen vorsieht.

Stufenzuordnung bei Neueinstellungen

Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung aus Arbeitsverhältnissen bei anderen Arbeitgebern für die Stufenzuordnung bei der Einstellung

Im November 2015 hatten wir ein gesondertes PR-Info zum Thema „Anrechnung von einschlägiger Berufserfahrung aus Arbeitsverhältnissen bei anderen Arbeitgebern für die Stufenzuordnung bei Einstellung“ herausgegeben. Einige Kolleginnen und Kollegen haben daraufhin gegenüber der Dienststelle eine höhere Stufenzuordnung geltend gemacht, da ihnen ihre einschlägige Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern nicht vollständig anerkannt wurde. Die Geltendmachung bezieht sich auf ein Urteil des LAG Berlin, das sich wiederum auf ein Urteil des EuGH bezieht, und sich derzeit zur Entscheidung beim BAG befindet. Nachdem die Dienststelle zunächst einige Schreiben verschickt hat, dass entsprechende Anträge bis zur BAG-Entscheidung gesammelt und auf den Einspruch der Verjährung verzichtet wird, wurden diese nun zurückgenommen und die entsprechenden Anträge werden aufgrund einer Entscheidung des Arbeitgeberverbandes des Landes NRW abgelehnt.

Dabei ist die Frage aufgekommen, was dies konkret bedeutet, ob man klagen muss, um den rückwirkenden Anspruch zu erhalten.

Das ist zunächst einmal nicht der Fall. Mit dem Antrag wurde der Anspruch geltend gemacht. Da die Dienststelle nicht auf den Einspruch der Verjährung verzichtet, gilt die für tarifliche Ansprüche gültige Verjährungsfrist nach BGB von drei Kalenderjahren. Dies heißt konkret, wenn ein solcher Antrag im Jahr 2015 (egal in welchem Monat) gestellt wurde, tritt eine Verjährung erst Ende 2018 ein, wurde er im Laufe des Jahres 2016 gestellt, tritt die Verjährung erst 2019 ein. **Das heißt, es besteht bis vor Ablauf dieser Frist kein Handlungsbedarf, um rückwirkende Ansprüche zu sichern. Im Moment muss also überhaupt nichts getan werden.**

Allerdings müsste ggf. vor Ablauf der Frist geklagt werden, wenn die Ansprüche bis dahin nicht erfüllt wurden.

Bis Ende 2018 wird das BAG aber hoffentlich entschieden haben.

Selbstverständlich können nach wie vor Anträge gestellt werden. Das Info vom November 2015 findet sich auf der Webseite des Personalrats unter:

<https://www.uni-bonn.de/einrichtungen/mitgliederververtretungen/personalrat/aktuelles/anrechnung-von-einschlaegiger-berufserfahrung/view>



Alle (vier) Jahre wieder: Personalratswahlen

In den Hochschulen des Landes NRW und in den Landes- und Bundesbehörden finden im Sommer 2016 Personalratswahlen statt – also auch bei uns an der Universität Bonn.

Welche Aufgaben hat ein Personalrat?

Personalräte geben den Beschäftigten eine Stimme gegenüber der Dienststellenleitung. Sie achten darauf, dass rechtliche Vorschriften, die zugunsten der Beschäftigten bestehen, eingehalten werden, nehmen Beschwerden auf und wirken darauf hin, dass die Missstände von der Dienststelle beseitigt werden.

Bei personellen Entscheidungen wie Einstellung, Höhergruppierungen oder Umsetzungen haben Personalräte ebenso ein Mitbestimmungsrecht wie bei sozialen Angelegenheiten, etwa bei Regelungen der Arbeitszeit, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz oder der Umgestaltung des Arbeitsplatzes.

Zudem vermitteln sie in Konflikten und setzen sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein.

Personalräte nehmen Hinweise und Forderungen der Kolleginnen und Kollegen auf und versuchen diese in der Dienststelle durchzusetzen. Sie benötigen jedoch die Unterstützung der Menschen, die sie vertreten. Dazu gehört, dass der Personalrat über bestehende Probleme, Wünsche und Forderungen informiert wird.

Dazu gehört auch eine hohe Wahlbeteiligung der Kolleginnen und Kollegen, die damit zum Ausdruck bringen, dass ihnen die Personalvertretung wichtig ist und dass sie die Position des Personalrats stärken wollen.

Deshalb: Nutzen Sie Ihr Wahlrecht!

Beteiligen Sie sich an den Personalratswahlen im Juni dieses Jahres!