

An den Präsidenten der TU Berlin

Herrn Prof. Dr. Thomsen

und

Herrn Dr. Neukirchen – K –

Personalrat

Vorsitzende:
Stefanie Nickel

Hauptgebäude Raum H 2076/2078
Straße des 17. Juni 135
10623 Berlin

Telefon +49 (0)30 314-22901/24648
Telefax +49 (0)30 314-23269
personalrat@tu-berlin.de

Unser Zeichen:
PersRat

Berlin, 15. April 2020

Kopie III L/III PW/II L/II T

BAK Erstellung / Eingruppierung / Aufspaltungsverbot

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrter Herr Dr. Neukirchen,

um den Tatsachen ins Auge zu sehen, möchte der Personalrat feststellen, dass sich die Situation rund um den Prozess der Neubewertung von Stellen und die damit zusammenhängende Eingruppierung nicht wesentlich verbessert hat. Die Interessensgegensätze zwischen Dienststelle und Personalrat sind in wesentlichen Punkten bisher nicht ausgeräumt.

Dies hat mehrere Gründe, die im Folgenden kurz erläutert werden sollen.

Prozess

Es werden nach wie vor Stellenausschreibungen und BAKs als ein Paket zur Beantragung im Personalrat eingereicht. Das hat bei Ablehnung der BAK zur Folge, dass die Stellenausschreibung mit abgelehnt werden muss. Damit hängt die Ausschreibung und somit die Einstellung von dringend erforderlichem Personal in der Warteschleife. Hinzu kommt, dass bisher – und nun verschärft durch den Präsenz-Notbetrieb – nicht ausreichend Erörterungsgespräche zeitnah stattfinden.

Wir hatten bereits mehrfach vorgeschlagen, mit Bewertungsvermutung auszusprechen. Leider wurde dieser Vorschlag abgelehnt.

Ein weiteres Problem ist die späte und verzögerte Terminfindung für Erörterungs- und Einigungsgespräche. Da es sich etabliert hat, diese auf Abteilungsleitungsebene zu führen, ist die Terminierung deutlich erschwert.

Uns ist wohl bekannt, dass aufgrund atmosphärischer Störungen so vorgegangen wurde. Wir empfinden dieses Vorgehen allerdings als problematisch, da ein Abarbeiten der Vorgänge deutlich erschwert wird und eine Entspannung der Situation nicht eintritt. Eine Erörterung oder Einigung auf Arbeitsebene ist so nicht möglich. Das Moderationsangebot durch Herrn Moritz (OE) wurde bisher Ihrerseits abgelehnt.

Ein weiterer Fortschritt wäre, die Erörterungsgespräche mit dem „ernsthaften Willen zur Einigung“ zu führen, um Doppelarbeit zu vermeiden. Hat der Personalrat den Eindruck, dass dies so nicht geschehen ist, wird er später die Eingruppierung ablehnen. Das hat zur Folge, dass die Person zwar eingestellt werden kann, aber ein um II T erweiterter Personenkreis wieder in derselben Angelegenheit (BAK) zusammenkommen muss.

Aufspaltungsverbot

Generell werden uns immer wieder BAKs vorgelegt, die gegen das Aufspaltungsverbot des § 12 TV-L¹ verstoßen. Das ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar, da der Einigungsstellenspruch aus Januar 2020 dazu eindeutig war. Eine große Arbeitserleichterung für alle Beteiligten wäre es also, nur noch solche BAKs vorzulegen, die rechtskonform sind.

Die Ausführungen der Einigungsstelle haben bisher lediglich dazu geführt, dass wir regelmäßig auf die noch ausstehende Überarbeitung einer neuen „Muster-BAK“ verwiesen werden. Diese soll dann zur Neuaufstellung von BAKs führen, die aber derzeit bereits zur Beteiligung vorgelegen haben. Dieses Vorgehen hält der Personalrat für nicht korrekt und weist auf die doppelt zu erbringende Arbeit hin.

Eingruppierung von Verwaltungsangestellten an Fachgebieten

Auch hier verweisen III L und III PW auf eine neue BAK für Verwaltungsangestellte an Fachgebieten, die nicht zeitnah erstellt werden könne. Dies ist verständlich, da die Kapazität der Personalwirtschaft begrenzt ist und Module zu einer „Muster-BAK“ nicht prioritär bearbeitet werden können. Die Zuständigkeit dieser Aufgabe sieht III PW in ihrem Bereich; eine Zuarbeit von Seiten des Personalrats, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit ComTUgether wäre vorstellbar. Wir fordern Sie daher auf, uns einen Zeitplan zur Erarbeitung einer solchen BAK vorzuschlagen und ein Vorgehen, das Akzeptanz und Beteiligung der Akteure schafft.

Drittmittelvolumen über 1 Mio. Euro

Es gibt keine rechtliche Grundlage, die besagt, dass die Höhe der Drittmittel ausschlaggebend für die selbständigen Leistungen einer Verwaltungsangestellten ist. Zumal dies auch nur bedingt einen höheren Arbeitsaufwand darstellt. Es kann eine Person für die gesamte Laufzeit eines Projektes eingestellt werden oder es können auch fünf Personen über Arbeitspakete und damit mehrere, kürzere Verträge notwendig werden. Viele Bestellungen im Bereich zwischen 500 und 1000 Euro sind wesentlich arbeitsaufwendiger als 3-4 Bestellungen im Rahmen der investiven Mittel. Wir fordern Sie daher auf, diese Praxis aufzugeben und das Anerkennen selbständiger Leistungen nicht an einer willkürlich festgelegten Drittmittelsumme festzumachen.

Aus Sicht des Personalrats muss eine BAK nach objektiven Maßstäben erstellt werden und die dargestellten Arbeitsvorgänge realistisch abbilden. So ist eine Bewertung gemäß des TV-L und

¹ „Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.“, siehe auch Protokollerklärung zu Abs. 1 des § 12 TV-L in Ziff. 1 Satz 2, 2. Halbsatz

EGO und somit Anerkennung selbständiger Tätigkeiten ohne finanzielle Grenze möglich und unserer Meinung nach häufig gegeben. Daraus würde dann eine höhere Eingruppierung resultieren.

Unbestimmte Rechtsbegriffe: Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse / selbständige Leistungen

In der Regel herrscht kein Konsens zwischen der Dienststelle und dem Personalrat über das Tätigkeitsmerkmal „Selbständige Leistungen“, obwohl es eindeutige BAG Urteile gibt.

Z. B.: „Vom Angestellten werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an dessen Überlegungsvermögen gestellt werden. Der Angestellte muss dabei unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen“ (BAG, Urt. v. 14.12.2005-4 AZR 560/04) oder „Die selbständigen Leistungen können mit der „Filterfunktion“ einer Vorzimmersekretärin begründet werden.“ (BAG AP Nr. 121 zu 22,23 GAT 1975).

Auch das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ wird von der Personalwirtschaft enger gesehen als vom Personalrat. Dieser sieht im Tätigkeitsprofil einer Angestellten im Bereich Internationales, die die Beratung von internationalen Studierenden übernimmt und Kenntnisse der Hochschulstruktur, fundierte Kenntnisse zum Studienangebot der TU, Kenntnisse zu den Studien- u. Prüfungsordnungen der TUB, Kenntnisse im Aufenthaltsrecht, Sozialversicherungsrecht, Miet- und Arbeitsrecht, sowie Kenntnisse im Bereich der PC Standardsoftware und sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse vorweisen muss, durchaus „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“. Diese Ansicht wird getragen von diversen Rechtsprechungen und Kommentierung zum Thema.

Erwartungen zur weiteren Vorgehensweise

1. Bildung von Arbeitsvorgängen gem. § 12 TV-L und damit Vorlage ausschließlich rechtskonformer BAKs
2. Erörterungsgespräche sind keine Vorstufe zum Einigungsverfahren und müssen entsprechend mit dem ernsthaften Willen zur Verständigung geführt werden
3. Ausstattung der „Arbeitsebene“ mit entsprechender Entscheidungsbefugnis zum Führen der Erörterungs- und Einigungsgespräche auf sachlicher Basis und entsprechender personeller Ressource
4. Ermöglichen einer wöchentlichen oder zweiwöchigen Abarbeitung der offenen Vorgänge
5. Aufstellen eines Zeit- und Arbeitsplans zur Erarbeitung einer Muster-BAK unter Benennung der Beteiligten inkl. Erarbeitung zur Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen
6. Einrichtung einer Stellenbewertungskommission
7. Klärung und Beschleunigung des Prozesses Neubewertung/Ausschreibung

In mehreren Gesprächen zwischen Ihnen und uns herrschte Konsens darüber, dass in Zeiten hoher Fluktuation der Beschäftigten, Fachkräftemangel und der Konkurrenz durch Bund und andere Behörden schnellstmöglich Maßnahmen gefunden und umgesetzt werden müssen, mit denen einer weiteren negativen Entwicklung entgegengesteuert werden kann. Wir fordern Sie daher auf, die o.g. notwendigen Maßnahmen schnell zu ergreifen.

Mit freundlichen Grüßen

