

# personalrat



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Personalversammlung am 06.12.2002 verlief etwas anders als vorgesehen. Unser Vorschlag zur Tagesordnung wurde entsprechend einem Antrag geändert (der Personalrat bietet diese Möglichkeit seit vielen Jahrzehnten an) und auf den wichtigsten Punkt – Tarifflicht der TUB – konzentriert. Wir legen Ihnen hier jetzt unseren Tätigkeitsbericht in Form der geplanten Beiträge gemäß § 47 Landespersonalvertretungsgesetz vor, wie wir das bereits in der Personalversammlung angekündigt hatten.

## Inhaltsverzeichnis

---

Bericht aus der AG Personalentwicklung	2
Aktuelles zur Kosten- und Leistungsrechnung	3
Auswertung der WM Studie	3
W LAN – was ist das?	6
Die TU-Campuskarte - eine endliche Geschichte?!	9
Neues aus dem AUSA / Gesundheitsmanagement	11
Arbeits- und Umweltschutzmanagementsystem	14
L'Oreal fürs Personal – TEL-Verhängung	15
Betriebsbedingte Kündigungen zum 01.Januar 2003?	17

<b>Personalrat</b>	Fax	314 - 23269	
	email	personalrat@tu-berlin.de	
<b>Geschäftsstelle</b>	Schwank, Monika	☎ 314 - 22901	H 2076
	Weberling, Gerald	☎ 314 - 24648	H 2078

<http://www.tu-berlin.de/personalrat/>

## ◆ Bericht aus der AG Personalentwicklung

Während wir auf früheren Personalversammlungen scherzhaft die AG PEP umbenannte in AG PAP, Personalabwicklungsplanung oder AG PUP, Personalumsetzungsplanung, hat diese Arbeitsgruppe in diesem Jahr ihren Namen redlich verdient, denn wir haben nach langen und manchmal auch zähen Verhandlungen am 26. September diesen Jahres eine zweijährige Pilotdienstvereinbarung zum Thema MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräch abgeschlossen.

Ihnen zur Erinnerung:

Das **MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräch** ist ein Gespräch zwischen den Beschäftigten und der Führungskraft auf gleicher Augenhöhe.

Ziel des Gespräches soll es sein sich auszutauschen über Arbeitsleistungen, Arbeitszufriedenheit und auch über das Arbeitsumfeld.

Dabei sollen Beschäftigte ausdrücklich die Gelegenheit erhalten ihre persönlichen Vorstellungen zur eigenen beruflichen Entwicklung darzustellen und gemeinsam mit ihrer Führungskraft die Perspektiven zu erläutern.

Die gemeinsam erzielten Gesprächsergebnisse fließen dann in ein von beiden GesprächspartnerInnen zu unterzeichnendes Protokoll, das bei den beiden auch verbleibt und nicht Bestandteil der Personalakte wird.

Um das noch mal auf den Punkt zu bringen:

Dieses Gespräch dient nicht der Beurteilung der Beschäftigten, sondern soll zur Verbesserung sämtlicher Arbeitsbedingungen dienen.

Die Dienstvereinbarung ist deshalb pilotiert und erstmals nur für zwei Jahre geltend, weil versucht werden soll, die Eignung des Personalentwicklungsinstruments nicht nur in der „klassischen“ Verwaltung zu erproben, sondern auch um seinen Einsatz im Wissenschaftsbetrieb, also den Fakultäten, zu testen.

Sobald die Einsatzbereiche benannt sind, und da bauen wir sehr stark auf die Unterstützung des Präsidiums, werden sowohl für die Vorgesetzten als auch für die Beschäftigten Schulungen angeboten, weil wir gemeinsam gewährleisten wollen, dass sich nicht unqualifizierte GesprächspartnerInnen gegenüber sitzen.

Vor ca. zwei Jahren gab es einen ersten Piloten der im Fachbereich Physik und in der Personalabteilung stattfand, für den zwar leider keine Auswertung stattfand, dennoch wird darauf aufbauend in der Personalabteilung das Personalentwicklungsinstrument **Führungskräfte-Feedback** durchgeführt.

Dazu wurde in einer Unterarbeitsgruppe ein Fragebogen entwickelt, der sowohl aufgaben- wie auch mitarbeiterorientierte Fragen enthält.

Dieser Fragebogen ist als Vorschlag zu verstehen, d.h. jeder „Feedback“-Gruppe wird frei gestellt, diesen Vorschlag für ihren Bedarf zu erweitern oder zu modifizieren.

Auch zur Einführung des Führungskräfte-Feedbacks werden noch weitere Pilotbereiche gesucht, und zwar sowohl in der Verwaltung als auch in den Wissenschaftsbereichen.

Das erste Feedback-Gespräch einer Gruppe wird auf jeden Fall extern moderiert, um eventuell auftretende Konflikte zu minimieren. Insgesamt ist der entwickelte Fragebogen Mittel zum Zweck, um miteinander auf gleicher Ebene ins Gespräch zu kommen.

Der dritte Arbeitsbereich der AG PEP war das Thema „**Leistungsanreize**“, und hier erstmal speziell für die Berufsgruppe der Institutssekretärinnen –und der wenigen Sekretäre.

Basierend auf einer Vorlage der Leiterin der Personalabteilung haben wir in einer Unterarbeitsgruppe der AG PEP mit wissenschaftlicher Unterstützung einer Expertin festgestellt, dass das vorlegte Modell für die Umsetzung an der TU untauglich ist, weil:

1. Das Verfahren der Leistungsbeurteilung nicht transparent sind
  2. Die vorgeschlagenen verhaltensbezogenen Leistungskriterien anfällig sind für Diskriminierungen und Verzerrungen
- und grundsätzlich die Leistungsbedingungen der einzelnen Beschäftigten nicht miteinander vergleichbar sind.

Daher kamen wir zu dem Ergebnis, die Umsetzung dieses Vorschlags nicht weiter zu betreiben.

Vorgestern hat das Kuratorium einer gemeinsamen Vorlage des Präsidenten und der Zentralen Frauenbeauftragten mit dem Titel "Maßnahmenplan zur Geschlechtergleichstellung" zugestimmt.

Neben 9 weiteren Maßnahmen soll eine Konzeption eines Projektes

### **"Tarifkonforme Leistungszulagen für Fachgebietssekretärinnen"**

erstellt werden.

Wir hoffen sehr, dass diese Konzeption dann auch zeitnah an der TU umgesetzt werden kann.



## ◆ Aktuelles zur Kosten- und Leistungsrechnung

Ausgehend von dem Motto dieser Personalversammlung „Sparen bis wir quietschen“ kommen wir zurück auf unseren Beitrag auf der Personalversammlung im Dezember 1999, in dem wir unter anderem behauptet haben, dass die Einführung der Budgetierung die Verlagerung der Bewirtschaftung des nicht vorhandenen Geldes in die dezentrale Verantwortung der Bereiche ist. Damit die Bereiche bei der Mangelverwaltung die Übersicht nicht verlieren, wird die Kosten- und Leistungsrechnung benötigt.

Es gibt natürlich auch andere Sichtweisen auf die Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung. Klar ist natürlich, dass die Kosten- und Leistungsrechnung

- Kosten- und Leistungstransparenz schafft
- zu einem aussagefähigen Berichtswesen beiträgt
- zur Ermittlung und Überwachung von Global- und Fakultätsbudgets beiträgt ebenso wie zur Planung und Überwachung von Projekten
- die Kalkulation von Preisen ermöglicht und
- bei der Entwicklung und Kontrolle von Zielvereinbarungen äußerst hilfreich ist.

Wenn wir uns die ungünstigen Ausgangsbedingungen für die Einführung dieses Projektes ins Gedächtnis rufen, über die wir in den letzten Jahren berichtet haben – wie zum Beispiel desolater Datensalat und TU (Technik unmöglich) -, stellen wir fest, dass die an diesem Projekt beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unmögliches möglich gemacht haben. Zur Zeit wird unter anderem an der komplizierten Schnittstellenproblematik gearbeitet, bedingt durch die unterschiedlichen EDV-Systeme wie zum Beispiel HIS-MBS und LOGA.

Der aktuelle Stand sieht folgendermaßen aus:

- Die Kosten- und Leistungsrechnung befindet sich im Probetrieb.
- Bisher wurden ca. 500 Leserechte vergeben, und zwar überwiegend für die Organisationseinheiten in den Fakultäten. Schulungen haben ebenfalls stattgefunden.
- Die Leserechte im Probetrieb beschränken sich zur Zeit auf die Darstellung von Haushaltsmitteln. Es gibt einen IST-Bericht, der alle Einnahmen und Ausgaben der Organisationseinheit darstellt, soweit sie im jeweiligen Kapitel gebucht sind, und es gibt einen Soll-Ist-Vergleich, der sich auf die Darstellung der budgetierten Ausgabearten beschränkt.

- Eine Ausweitung der bestehenden Leserechte auf die Zentraleinrichtungen und die Universitätsverwaltung soll im ersten Quartal 2003 erfolgen.

Entwickelt wird zur Zeit das Berichtswesen der Kosten- und Leistungsrechnung für den Drittmittelbereich. Hier wird es – datenschutzrechtlich abgesichert – eine personenbezogene Abbildung der Personalausgaben im Drittmittelbereich geben. Geplant ist ein Probetrieb für die Leserechte bezüglich der Drittmittelprojekte ebenfalls im ersten Quartal 2003.

Das war eine kurze Übersicht über den aktuellen Stand der Einführung und Entwicklung der Kosten- und Leistungsrechnung an der TU Berlin, um Ihnen einen Einblick in eine Thematik zu geben, in der der Personalrat seine Beteiligungsrechte wahrnimmt und mitarbeitet. Aufgrund der aktuellen Situation sind wir nicht auf Details eingegangen und haben die Bereiche Budgetierung und Controlling ausgespart sowie den im Oktober dieses Jahres im Akademischen Senat gefassten Beschluss zur leistungsbezogenen Sachmittelverteilung. Bei Fragen oder dem Wunsch, weitere Einzelheiten zu erfahren, können Sie sich im Nachgang zu dieser Personalversammlung gern an den Personalrat wenden.

## ◆ Auswertung der WM Studie

Auswertung der WM-Studie

Personalrat  
Technische Universität Berlin



<http://www.tu-berlin.de/presse/doku/wm-studie/>

24

In der PV im Dezember letzten Jahres hat der PR über die Aktivitäten berichtet zur Erarbeitung einer „Studie zur Arbeitssituation der wiss. Mitarbeiter/innen an der TUB“ – kurz: WM-Studie genannt.

Auf Initiative des 3. Vizepräsidenten – zum damaligen Zeitpunkt war das Prof. Wilpert – hatte sich im WS 01/02 eine Projektgruppe konstituiert, die die Erarbeitung eines Fragebogens begleitete, um Eingangsinformationen

für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiter/innen zu erhalten.

Im Februar diesen Jahres wurde mit einem Anschreiben des 3. Vizepräsidenten allen akad. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der erstellte Fragebogen zugesandt, mit der dringenden Bitte, sich an der WM-Studie zu beteiligen, um die notwendige Repräsentativität der Ergebnisse zu sichern. Insbesondere waren die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, die Fragebogen auszufüllen und zurückzusenden, da der Schwerpunkt auf die Möglichkeiten der Weiterqualifikation gelegt ist. Als Rücksendetermin war der 15. März 2002 genannt. Der verwendete Fragebogen gliedert sich in sieben Rubriken:

Auswertung der WM-Studie

Personalrat  
Technische Universität Berlin

1. Lehraufgaben
2. Eigene Weiterqualifikation
3. Forschungsaufgaben
4. Forschungskontakte
5. Vertrag und Arbeitsbelastung
6. Chancen und Probleme des Konzeptes „Juniorprofessur“
7. Soziodemographische Angaben

13

Der überwiegende Teil der Fragen zielte auf Urteile, die in der Regel auf 5-stufigen Antwortskalen abzugeben waren.

Zwei Beispiele aus dem Fragenkomplex 2 seien hier veranschaulicht:

Auswertung der WM-Studie

Personalrat  
Technische Universität Berlin

**2.7 Die Fortschritte und Probleme meines Promotions-/Habitationsvorhabens kann (konnte) ich bei Bedarf mit meinem Betreuer/ meiner Betreuerin besprechen.**

Jederzeit     gar nicht

**2.8 Wie zufrieden sind (waren) Sie insgesamt mit der Betreuung Ihrer Promotion/Habilitation?**

sehr zufrieden     sehr unzufrieden

14

Die Befragung erfolgte auf der Basis der Freiwilligkeit. Das Ausfüllen des Fragebogens konnte entweder in schriftlicher Form oder in Online Version vorgenommen werden.

**Wie war der Rücklauf, respektive die Beteiligung an der Befragung?**

Zum Stichtag 16. 01. 02 waren an der TU insgesamt 1674 WM befristet beschäftigt. In der schriftlichen Version konnten 378 Fragebögen und in der Online Version 184 ausgewertet werden. Das ergibt also eine Gesamtzahl von 562, prozentual ausgedrückt von 34 %.

Auswertung der WM-Studie

Personalrat  
Technische Universität Berlin

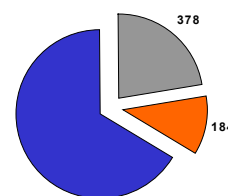
Gesamtanzahl der befristeten beschäftigten WM  
(Stichtag : 16.01.02)

Anzahl der zurückgesandten Fragebögen

schriftl. Version

Online

34 %



17

Damit lag die Beteiligung weitaus höher als an einer bereits im Jahre 1998 durchgeführten Befragung, die nur 10 % Rücklauf aufwies. Ebenso liegt dieser Prozentsatz höher als der einer vergleichbaren Untersuchung im Jahr 1999 an der TU Darmstadt. Daran beteiligten sich nur 25 %.

Um nun den möglichen Einwand zu entkräften, dass sich nur die Unzufriedenen zu ihren Arbeitsbedingungen geäußert hätten – immerhin haben ja zwei Drittel nicht geantwortet – und damit die Ergebnisse in Richtung Unzufriedenheit verzerrt wären, wurden unter diesem Aspekt gezielte Auswertungen vorgenommen.

Es wurden für die vier globalen Zufriedenheitsfragen:

die Anzahl der WM bestimmt, die jede dieser

Auswertung der WM-Studie

Personalrat  
Technische Universität Berlin

1. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Lehre

2. Zufriedenheit mit der Betreuung der Prom./Habil.

3. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Forschung

4. Zufriedenheit mit den Forschungskontakten am FG

18

Fragen mit „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ bewerteten, und der Anzahl der WM gegenübergestellt, die dieselben Fragen mit „unzufrieden“ bzw. „sehr unzufrieden“ beantworteten.

**Ergebnis:**

In der Stichprobe finden sich 12 % WM, die in allen vier Bereichen (sehr) zufrieden, und nur 1 % der WM, die global (sehr) unzufrieden sind. Diese Zahlen sprechen gegen das Argument, dass nur die „Klagsamen“ in der Stichprobe repräsentiert seien, die schweigende Mehrheit hingegen an ihren Arbeitsbedingungen nichts auszusetzen und deshalb auch nicht geantwortet hätte.

Zur Frage, ob die Zusammensetzung der Stichprobe der der Grundgesamtheit entspricht, wurden die wenigen datenschutzrechtlich unbedenklichen Daten, wie Geschlecht, Anzahl der WM pro Fakultät und Stellentyp an der TU ermittelt und mit den Stichprobenergebnissen verglichen. Die folgende Auflistung zeigt die Vergleichszahlen:

Kategorie	TU	Stichprobe / Studie
Männer	69 %	72 %
Frauen	31 %	28 %
WM auf Qualifikationsstellen	55 %	77 %
WM aus Drittmitteln	32 %	17 %
WM im Rahmen von Privatdienstverträgen	13 %	6 %

19

Es ist zu erkennen, dass der Unterschied hinsichtlich Geschlecht statistisch unbedeutend ist.

Die überwiegende Teilnahme von WM auf Qualifikationsstellen entspricht der Schwerpunktsetzung der Studie, Möglichkeiten und Schwierigkeiten der eigenen Weiterqualifikation zu belegen.

Die Verteilung der WM hinsichtlich der Zugehörigkeit zu den acht Fakultäten sowie zur Kategorie „keiner Fakultät zugeordnet“ ergibt keinen Unterschied zwischen Stichprobe und tatsächlichen Verhältnissen an der TU. Es ergibt sich als

**Fazit: Die Ergebnisse der Studie sind entsprechend den vorliegenden Verhältnissen an der TU als relevant anzusehen.**

**Welche Ergebnisse weist nun die Studie aus?**

Um inhaltlich im gebotenen Umfang zu bleiben, sollen exemplarisch nur einige ausgewählte Untersuchungsergebnisse dargestellt werden.

Tabelle 1: Arbeitszeit pro Woche

	Jahresmittel in Stunden	Fakultäts-Unterschiede
<b>WM mit Lehraufgaben:</b>		
5.5.2+3 Lehre + Lehrmahe Aufgaben	12,2 h	+
<b>WM während Weiterqualifikation:</b>		
5.5.4 Eigene Weiterqualifikation	11,3 h	+
<b>WM mit Projektaufgaben:</b>		
5.5.5 Projektarbeit	9,9 h	0
<b>Alle WM:</b>		
5.5.1 Verwaltungsarbeit	5,1 h	0
5.5.6 Forschungsnahe Aufgaben	3,5 h	+
5.5.7 Zuarbeit für Professor/in	2,7 h	+
5.5.8 Wissenschaftliche Dienstleistungen	1,3 h	0
5.5.9 Akademische Selbstverwaltung	0,7 h	+
5.5.10 Sonstiges	0,9 h	

20

Tabelle 1 weist aus, wie viel Stunden pro Woche im Jahresmittel für einzelne Tätigkeitsfelder aufgewendet werden.

Jede/r WM wendet demnach beispielsweise ca 5 Stunden pro Woche für Verwaltungsarbeit wie EDV-Betreuung oder Materialbeschaffung auf.

Die ausgewiesenen Mittelwerte geben einen groben Eindruck wieder, wofür die Arbeitszeit der WM eingesetzt wird. Sie lassen sich allerdings nicht direkt in das Zeitbudget eines(r) „durchschnittlichen“ WM umsetzen, da ein(e) einzelne/r WM kaum alle Arbeitsaufgaben im gleichen Umfang zu erfüllen hat. Die Werte können aber mit den im Arbeitsvertrag vereinbarten Regelungen verglichen werden, z.B. hinsichtlich der vertraglich festgelegten Gesamtarbeitszeit und dem Anteil der Arbeitszeit, der für die Weiterqualifikation reserviert ist. In der Studie wird diese Problematik vertiefend untersucht.

Als 2. Beispiel wird die Ergebnistabelle zur Bewertung der Betreuung der Weiterqualifikation gezeigt.

Tabelle 7: Bewertung der Betreuung der Weiterqualifikation

	Mittelwert	Fakultäts-unterschied
<b>Gründe für Unzufriedenheit mit der Betreuung:</b>		
2.9.2 nicht ausreichende Qualität der Betreuung <sup>1</sup>	3,0	+
2.9.3 zu wenig Freiraum bei Bearbeitung des Themas <sup>1</sup>	1,9	+
2.9.4 zu wenig klare Vorgaben <sup>1</sup>	3,3	0
2.9.5 zu wenig Diskussionsmöglichkeit mit Kolleg/inn/en <sup>1</sup>	3,0	+
2.9.6 zu wenig Unterstützung bei der Karriereplanung <sup>1</sup>	3,2	0
2.9.7 Sonstiges <sup>1</sup>	4,3	
<b>Weitere Bewertungen von Stand und Betreuung der Qualifikationsarbeit:</b>		
2.7 Verfügbarkeit der Betreuung bei Bedarf <sup>2</sup>	2,4	+
2.10 Zufriedenheit mit dem Stand der Arbeit	3,1	0
2.11.2 zu viele Aufgaben im Fachgebiet <sup>1</sup>	3,6	+
2.12 Geschätzte Abschlusswahrscheinlichkeit	49%	+

Legende: Wenn nicht anders angegeben: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden  
<sup>1</sup> 1=stimmt gar nicht, 5=stimmt völlig  
<sup>2</sup> 1=jederzeit, 5=gar nicht

21

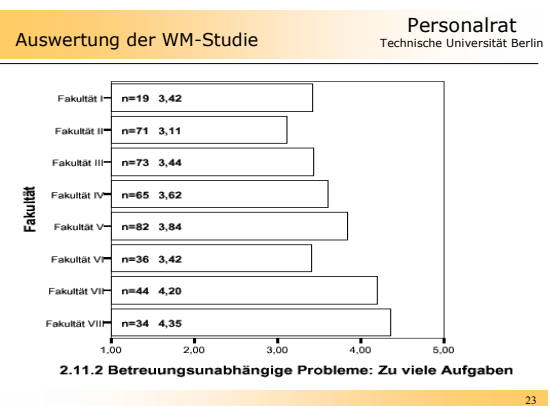
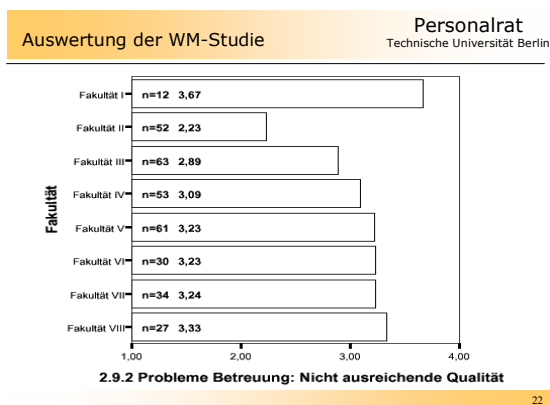
Die Werte dieser Tabelle resultieren aus der Angabe von Gründen zur Unzufriedenheit mit der Betreuung von rund 80 % der promovie-

renden/habilitierenden WM, denn jede(r) fünfte bezeichnete die Betreuung als völlig zufrieden. In den Tabellen weist die letzte Spalte auf Unterschiede zwischen den Fakultäten hin.

Dabei bedeuten:

- 0 kein relevanter Unterschied,
- + Unterschiede zwischen den Fakultäten bestehen.

Für die Fragestellungen, die Unterschiede zwischen den Fakultäten als Ergebnis ausweisen, wurde eine gesonderte Auswertung vorgenommen. Als Beispiele seien hier die Diagramme gezeigt zu den Problemen in der **Betreuung durch nicht ausreichende Qualität** und hinsichtlich der **Erledigung zu vieler Aufgaben**, die unabhängig von der Betreuung sind.



### Wie ist nun der gegenwärtige Stand der Umsetzung der Ergebnisse dieser Studie an der TU?

Die Studie liegt in schriftlicher Form in jeder Fakultät vor, ist aber auch im Internet für jeden Interessierten einseh- und herunterladbar.

<http://www.tu-berlin.de/presse/doku/wm-studie/>

Die Fakultäten sind aufgefordert, die Ergebnisse zu diskutieren und Maßnahmen einzuleiten,

um aufgezeigte Defizite zu beseitigen oder zumindest zu verringern bezüglich der Arbeitsbedingungen der WM, die einen termingerechten Abschluss der Weiterqualifikation behindern. Die notwendigen Entscheidungen sollten allerdings nicht allein der Weisheit bzw. dem Engagement/ Nicht-Engagement des Dekans überlassen werden, sondern nach breiter Diskussion in den Fakultäten zu Beschlüssen im Fakultätsrat führen. Der PR erwartet, dass der gesamte Umsetzungsprozess auch weiterhin von der TU-Leitung in Verantwortung der jetzigen 3. VP, Frau Ulrike Strate, begleitet wird.

**Der Appell des PR richtet sich insbesondere an die Verantwortung der Hochschullehrer/innen, damit die durch diese Studie benannten Mängel bezüglich der Betreuung der sich qualifizierenden WM beseitigt werden und sich somit die Gesamtzufriedenheit und damit auch die Motivation der WM an der TU spürbar verbessern.**

## ◆ W LAN – was ist das?

Wireless Lan – was ist das ? Personalrat  
Technische Universität Berlin

### W L A N

### Wireless Local Area Network

„örtliches Funknetz“

Gemeint ist mit dieser Abkürzung ein Netz, welches Rechner in einem bestimmten räumlichen Gebiet mit dem Internet verknüpft, ohne sie ganz und gar verkabeln zu müssen. Die Verbindung zwischen Rechner und Kabelnetz geschieht mit Hilfe von Funkwellen (ähnlich dem Mobilfunk) Dafür werden Zugangspunkte zum Kabelnetz – sogenannte Access Points (AP)– fest installiert, die in regelmäßigen Abständen hochfrequente elektromagnetische Felder aussenden, welche in 50 – 100 m Entfernung die umliegende Fläche bestreichen.

Dort können Notebooks mit einer Netzkarte, die ebenfalls diese Strahlen aussendet, Verbindung zu den APs und damit dem Kabelnetz aufnehmen.

Studierende, die auf einer Bank vor dem Hauptgebäude sitzen, könnten sich damit ins Internet begeben, ohne eine Netz-Steckdose suchen zu müssen und könnten gezielt im Internet Lehr- und Dienstleistungsangebote der Universität abrufen. Statt sich in überfüllten Vorlesungen zu drängeln oder Schlange zu stehen, würden sie innerhalb des Campus eine Art Fernstudium praktizieren.

So sieht es auch das Forschungsprojekt MOSES, mit dem die TUB in diesem Zusammenhang erhebliche Drittmittel eingeworben hat:

Wireless Lan – was ist das ?

Personalrat  
Technische Universität Berlin

**MOSES**

*Mobile Service  
for Students*



<http://www.moses.tu-berlin.de/>

30

Das Bild zeigt deutlich die Hoffnung der Universitäten (und des Bundesforschungsministeriums), wir könnten mit WLAN viele Sorgen auf einmal los werden:

Wir bräuchten nicht mehr so viele Hörsäle, nicht mehr so viele Seminarräume, nicht mehr so viel Lehrmaterial, und – ganz wichtig – nicht mehr so viel Wissenschaftliches Personal für die Lehre und auch nicht mehr so viel Sonstiges Personal für die Unterstützung der Lehre! Folgerichtig arbeitet auch die TUB schon seit mehreren Jahren an der Verwirklichung eines WLAN und Mitte Oktober dieses Jahres hat die ZRZ verkündet, dass der Betrieb beginne; etwa gleichzeitig begannen Forschungsprojekte dazu zu laufen (MOSES).

Für die Hochschulpolitik bleiben sicher Fragen offen wie etwa:

#### **Wer bezahlt die nötigen Parkbänke, Hängematten und Notebooks?**

Den Personalrat interessiert jedoch viel mehr das große unsichtbare Risiko des WLAN-Projektes – es ergibt sich aus der Funkverbindung. Denn die Beschäftigten sitzen mit ihren Arbeitsplätzen im Strahlungsbereich der Access Points in den Gebäuden.

Deren elektromagnetische Felder sollen ja möglichst viel Fläche innerhalb und außerhalb der Gebäude bestreichen. Daß wir dabei mitbestrichen werden, ist eine zwangsläufige Folge.

Der Personalrat hat daher seine Beteiligung und die Mitgestaltung im Sinne von Gesundheitsvorsorge verlangt. Das wurde ihm auch zugesichert.

Doch Mitte Oktober wurden wir vor vollendete Tatsachen gestellt, dass nämlich der Betrieb aufgenommen wurde. Welche schon fast unwürdigen Versteckspiele sich die Bauabteilung, das Zentrale Rechenzentrum und die Prozessrechnerverbundzentrale dafür geleistet haben, soll hier nicht ausgebreitet werden. Den Präsidenten hatten wir in diesem Zusammenhang persönlich angesprochen und auf seine Pflichten hingewiesen. Er hat mit andauernden Schweigen und Nichtstun die Vorgehensweise der Handelnden offensichtlich gebilligt.

#### **Worum geht es dem Personalrat genau?**

Zur Erklärung kann die bundesweite Diskussion um schädliche Auswirkungen des Mobilfunks dienen: Auch die Handys senden hochfrequente elektromagnetische Felder aus, um mit bestimmten Zugangspunkten zum Festnetz, nämlich Sendemasten, in Verbindung zu treten.

Weltweit wurden in zehntausenden Untersuchungen speziell zum Mobilfunk die Frage möglicher Gesundheitsschäden hin und hergewendet.

#### **Die derzeitige Meinung ist etwa die:**

Von einer bestimmten Intensität der Leistung (Watt pro qm) an sind diese Strahlen für Lebewesen nachweisbar schädlich deswegen, weil Körperteile oder ganze Körper durch die hochfrequenten Wellen mehr erwärmt werden als ihnen gut tut. Bekanntes Beispiel ist die Mikrowelle, aber auch unsere Handys wirken so, weil sie den Kopf zu sehr erwärmen können.

Unterhalb dieser Schwelle wurden Schäden speziell durch Erwärmung nicht nachgewiesen; so geht man davon aus – man weiß es aber nicht – dass der Mensch geringere Intensitäten ohne weiteres verträgt.

Frage ist nun bei diesem Nichtwissen, welche Grenzwerte (Sicherheitsabstände ...) unsere Gesellschaft im Kräftespiel zwischen Gesundheitsvorsorge und Vermarktungsinteresse festlegt.

Die folgende Tabelle zeigt innerhalb Europas große Unterschiede in der Auffassung der Regierungen:

Wireless Lan – was ist das ? Personalrat Technische Universität Berlin

Leistungsflussdichte in Watt/qm

	Bis 440 MHz (z.B. UKW)	440 MHz	930 MHz (D-Netz)	1800 MHz (E-Netz, DECT)	2450 MHz (WLAN, ISM-Band)
<b>Deutschland:</b> Gesetzlicher Grenzwert	2,0	2,2	4,65	9,0	10,0
Empfehlung <b>Nova-Institut</b> f. Uni Bremen	0,02	0,022	0,0465	0,09	0,1
<b>Schweiz:</b> für Wohnbereich			0,042	0,095	
<b>Italien:</b> für Daueraufenth.	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Aus: Elektromagnetische Strahlung, W-LAN, Universität Bremen  
Sachverständigen Gutachten vom 22.10.2001

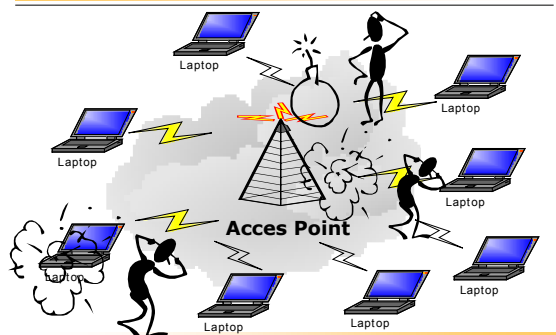
31

Deutschland mutet offensichtlich seiner Bevölkerung eine besonders hohe Strahlenintensität zu.

Neben der Mehrheits-Meinung zur Schädlichkeit dieser Strahlung gibt es auch eine, die besagt:

Die hochfrequenten elektromagnetischen Felder haben nicht nur ab einer bestimmten Intensität Wärmewirkungen, sondern sie wirken schon unterhalb dieser Schwelle wirken sie, und zwar einfach deswegen, weil der Mensch – und zwar mit Körper und Seele - selbst auch ein elektromagnetisches System ist. Es könnte genügen, die zarten elektrischen Ströme des Körpers durch das beständige Induzieren von ebenfalls minimalen Stromstärken aus dem Rhythmus zu bringen.

Wireless Lan – was ist das ? Personalrat Technische Universität Berlin



32

Die künstlichen Strahlenquellen unterscheiden sich ja von den natürlichen (z.B. der Sonne) dadurch, dass sie ohne Unterlaß in gleicher Stärke oder beständig im gleichen Takt wirken. Der Mensch kann dieser dauernden Beeinflussung jedenfalls dann nicht ausweichen, wenn sein Wohn- oder Arbeitsplatz derartiger künstlicher Strahlung ausgesetzt ist.

Die Ungewissheit in diesem Zusammenhang ist so groß, dass die WHO es 1997 für notwendig hielt, eine langjährige Untersuchung in

mehreren Ländern einzuleiten. Die Ergebnisse sind erst etwa 2005 zu erwarten.

**Was tut der Personalrat in dieser Situation?**

Wir gehen davon aus, dass die ständig strahlenden APs für Beschäftigte Nachteile bringen können. Hier wollen wir also Vorbeugung erreichen.

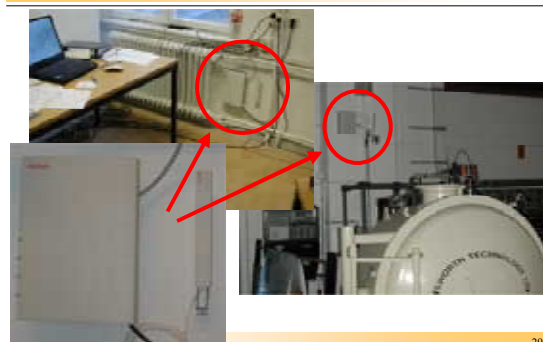
Analog zu einer Dienstvereinbarung der Universität Bremen streben auch wir eine solche für einen Probetrieb an. Wir wollen die Aufklärung der Beschäftigten sowie Messungen an den Arbeitsplätzen und eine gutachterliche Auswertung der Messungen erreichen, zudem die Festlegung, dass Zugangspunkte (APs) mindestens drei Meter von Arbeitsplätzen entfernt sein müssen.

Zugleich wollen wir aus der Durchführung der Bremer Vereinbarung lernen. So sind dort in der gesamten Universität nur 10 Messpunkte untersucht worden, und es hat sich bei 4 von diesen 10 Punkten ergeben, dass nicht bekannt war, wo – also wie weit entfernt – der Zugangspunkt installiert worden war. Sind solche Messungen nützlich?

Außerdem wurde in Bremen lediglich nach der gängigen Meinung untersucht, d.h. die Intensität der Strahlung, die Wärmeschäden verursachen kann. Die Gutachter stellten dazu fest, dass sogar ihre eigenen sehr niedrig angesetzten Vorsorgewerte weit unterschritten worden sind. Ausnahmen gab es allerdings in Räumen, in denen Wände und Geräte die Strahlen reflektieren konnten.

**Auf solche örtlichen Bedingungen müssen wir also achten.**

Wireless Lan – was ist das ? Personalrat Technische Universität Berlin



29

Nicht untersucht wurde jedoch in Bremen, inwiefern diese Strahlung als künstliche Strom-Induzierung die Gesundheit schädigen kann. Als Beispiel für so etwas können die Bildschirmgeräte vor etwa 20 Jahren dienen: damals erlitten Schwangere bei der Arbeit an den Monitoren übermäßig häufig Fehlgeburten. Seit nachgewiesen wurde, dass dies mit der niedrigen (der Körperelektrizität entsprechen-



den) Strahlung zusammenhing, müssen Schwangere nicht mehr an Bildschirmgeräten arbeiten und es wurden neue Techniken und neue Grenzwerte für Bildschirmgeräte entwickelt.

Wir streben daher an, dass entsprechende Erkenntnisse bezüglich WLAN unverzüglich umgesetzt werden müssen und dass die Bedingungen für Installationen jetzt schon so gestaltet werden müssen, dass sie später einer Verbesserung nicht im Wege stehen.

Der Präsident lässt zwar mit uns über eine Dienstvereinbarung analog zu der in Bremen verhandeln, weigert sich aber, uns über seine tatsächlichen Maßnahmen zu informieren – so als ob er nicht wisse, was der Sinn von Mitgestaltung, Fürsorgepflicht und Gesundheitsvorsorge ist.

Auch hat er bisher keine Anstalten gemacht, die Beschäftigten, in deren Nähe er Access Points hat installieren lassen, davon zu informieren und über die möglichen Risiken aufzuklären - geschweige denn mit ihnen v o r der Installation zu sprechen.

Der Personalrat konnte insbesondere folgende Forderungen im Rahmen der Verhandlungen einbringen und durchsetzen:

- Es soll nur eine Karte für a l l e Anwendungen geben:

An der TU sind z.Z. verschiedene „Karten“ - bzw. kartenähnliche Systeme - im Einsatz. Daher ist die Campuskarte so angelegt, dass sie vielseitige Funktionen in sich vereint. Eine „Vorzeige“-Funktion erfüllt sie als Ausweis - ebenso als Semesterticket für die Studierenden. Sie wird als Zutrittskarte zu Parkplätzen, Gebäuden und Räumen sowie als Zugangsberechtigung für Arbeitsplatzrechner dienen. Sie realisiert außerdem die Authentisierung – also die Prüfung der Berechtigung und Rechtmäßigkeit einer Benutzerin bzw. eines Benutzers für das TU-Netz sowie das Internet. Desweiteren realisiert sie die Verschlüsselung und Unterzeichnung von E-Mails – die sogenannte elektronische Signatur.

- Der Ausschluß von Leistungs- und / oder Verhaltenskontrolle war eine weitere Forderung - welche sich bei allen EDV-Projekten wiederfindet - und sich besonders bei Vereinbarungen zur Protokollierung von Daten widerspiegelt.

- Die Einführung der Karte darf keine Kosten für die Kolleginnen und Kollegen verursachen. Dies beinhaltet eine kostenfreie Ausgabe der Karte - sowie eine für alle verbindliche Verlustregelung mit Handlungshinweisen.

- Die Karte selbst muß anwendungsfreundlich gestaltet sein. Die Anwendungsfreundlichkeit drückt sich in einem ergonomischen Layout aus, wie z.B. die Schriftgröße und Feldüberschriften.

- Aufgrund der sehr technischen Fachsprache, wurde als Bestandteil der Dienstvereinbarung ein Glossar erstellt.

- Einschränkungen bei möglicher Werbung auf der Karte - sollen deutlich machen, dass die TU Berlin k e i n Interesse daran hat, beispielsweise für Suchtmittel oder diskriminierende Gruppierungen Werbung zu machen

- Last but not least wurde auf geschlechtergerechte Sprache im Rahmen des Gender Mainstreaming geachtet.

## ◆ Die TU-Campuskarte - eine endliche Geschichte?!

Was macht die Campus-Card ?

Personalrat  
Technische Universität Berlin

Dienstvereinbarung über die  
**Einführung und den Einsatz der  
multifunktionalen Chipkarte  
(TU-Campuskarte)  
und der dazu gehörigen  
neuen technischen Infrastruktur**  
an der TUB

36

Die Arbeitsgruppe Campuskarte hat in den letzten 3 Jahren eine umfassende Dienstvereinbarung erarbeitet. Diese Dienstvereinbarung - **Dienstvereinbarung über die Einführung und den Einsatz der multifunktionalen Chipkarte (TU-Campuskarte) und der dazu gehörigen neuen technischen Infrastruktur an der Technischen Universität Berlin** - wird der Dienststellenleitung im Dezember 2002 vorgelegt.

Die Campuskarte wird zunächst im Rahmen einer Pilot-Anwendung im Umfang von ca. 6000 Karten an „Neu-Immatrikulierte“ und betroffene Beschäftigte ausgegeben.

Was macht die Campus-Card ?

Personalrat  
Technische Universität Berlin



38

**Vor** Start der Pilot-Anwendung sind noch bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen. dazu gehören Personelle Voraussetzungen, beispielsweise

- ist ein Qualifizierungskonzept für die mit der Campuskarte arbeitenden Beschäftigten zu erstellen und umzusetzen. Dieses Konzept muss unter anderem die Einweisung in die Kartenausgabegeräte und die Photoautomaten - wie auch Schulungen zur elektronischen Signatur beinhalten.
- Gleichzeitig ist die personelle Ausstattung der Kartenausgabestelle - mit zur Zeit zwei Personen - sicherzustellen und bei Bedarf zu verstärken.
- Eine weitere Voraussetzung ist die Neu-Organisation der Arbeitsabläufe, wobei die betroffenen Beschäftigten unbedingt zu beteiligen sind.
- Die Zuständigkeiten sind klar abzugrenzen und festzulegen. Einerseits für den Bereich Beratung und Ausgabe - betroffen sind hier das Immatrikulationsbüro, die Kartenausgabestelle und das Semesterticket-Büro. Andererseits für die technische Umsetzung, wie z.B. die Betreuung und den Betrieb der Arbeitsplatzrechner, der Programmsysteme, der Kartenlesegeräte und der Photoautomaten - hier sind die zuständigen Kolleginnen und Kollegen in der Systemadministration und im Trustcenter sowie in der Abt. IV betroffen.
- Eine weitere Voraussetzung ist die Sicherstellung der Systembetreuung für das Referat für Studienangelegenheiten. Dazu eine Bemerkung am Rande: Der Personalrat hat erfreut zur Kenntnis genommen, dass -

nach nunmehr zweieinhalb Jahren - für das Referat für Studienangelegenheiten eine Stelle Systemadministration eingerichtet und besetzt werden konnte.

Abgesehen von diesen personellen Voraussetzungen gibt es auch technische Voraussetzungen, die vor Beginn der Pilot-Anwendung erfüllt sein müssen: dazu gehören

- zuallererst eine Chipkarte, welche die Multifunktionalität sicherstellt.
  - des weiteren Photoautomaten
  - und kontaktlose Kartenlesegeräte
  - Lesestifte - für den Strichcode der Bibliotheken -
  - sowie ein Trustcenter
- Die Campuskarte wird im Rahmen der Pilot-Anwendung zunächst für die Beschäftigten und Studierenden als Sichtausweis dienen: in Ihrer Funktion als Dienst- bzw. Studierendenausweis und Bibliotheksausweis.

#### **Für die Studierenden wird die Campuskarte die „Semesterticket-Karte“ ablösen.**

Auf Grundlage des vorhandenen Studierendenverwaltungssystems werden mit elektronischer Formular-Unterstützung und nach Eingabe einer vierstelligen Persönlichen Identifikationsnummer – kurz PIN genannt – mit dem Schwerpunkt Studierenden Service folgende Anwendungen möglich:

- die Rückmeldung
- die Beurlaubung (unter gewissen Voraussetzungen)
- die Adressen-Änderung
- und die Anforderung von „Semesterunterlagen“

Gleichzeitig sind folgende Anwendungen zum Start des Piloten möglich:

- Beantragung und Abrechnung von Reisekosten mit dem System REIKO
- die Erfassung der Leistungen in Forschung und Lehre im Probetrieb des Systems LINF
- die Buchhaltung und Kontenübersicht im Zusammenhang mit dem System zur Kosten- und Leistungsrechnung – kurz KLR -

Eingangs haben wir die Arbeitsgruppe Campuskarte erwähnt: Diese Arbeitsgruppe setzt sich aus der Projektleiterin, der behördlichen Datenschutzbeauftragten, einem Mitglied des studentischen Personalrats, zwei Beschäftigten der Arbeitsgruppe Sicherheit im Netz - Neudeutsch: dem Security Team, einem externen Sachverständigen sowie zwei Mitgliedern des Personalrats zusammen. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppe waren engagiert, kreativ und flexibel. So konnte ein Arbeitsergebnis vorgelegt werden, welches für alle Seiten vertretbar ist - für diese Universität, ihre Beschäftigten und Studierenden. Wir möchten den Mitgliedern an dieser Stelle für die - unserer Erfahrung nach nicht selbstverständliche - sachliche, konstruktiv und inspirierende Arbeitsatmosphäre danken.

Schliessen möchten wir diesen Beitrag mit einer Forderung ...

**Der Personalrat fordert die Dienststellenleitung auf, mit derselben Sorgfalt, welche bei der Erarbeitung der Dienstvereinbarung aufgewendet wurde, auch bei der Einführung der Campuskarte vorzugehen. Das heißt auch die betroffenen Beschäftigten vor Einführung einzubinden, da sie die Arbeitsabläufe am Besten kennen und somit auf „Fehler“ frühzeitig hinweisen können.**

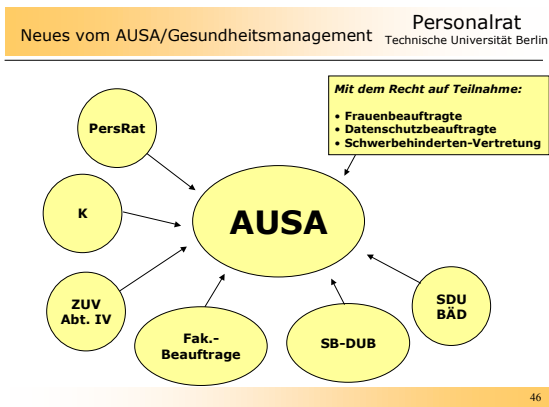


## ◆ Neues aus dem AUSA / Gesundheitsmanagement

Vor einem Jahr wurde der Arbeitsschutzausschuss **ASA** neu strukturiert.

Im ASA wurden Entscheidungen vorbereitet und Arbeitsschwerpunkte für die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten, festgelegt. Dieser Ausschuss hat laut Arbeitssicherheitsgesetz Anliegen des Arbeitsschutzes zu beraten. Der ASA hatte eine personelle Größe von zirka 30 Mitgliedern.

In dem neugebildeten Arbeits- und Umweltschutzausschuss **AUSA** war es wichtig den Umweltschutz mindestens in der gleichen Qualität zu organisieren wie den Arbeits- und Gesundheitsschutz. In diesem Gremium sind nur noch 17 ständige Mitglieder vertreten.



## Zusammensetzung des Arbeits- und Umweltschutzausschuss AUSA

- Kanzler (Vertreter der TU-Leitung)
- 3 Mitarbeiter von SDU/BÄD
- 1 Mitarbeiter aus der ZUV, Abt IV
- 2 Sicherheits- und Umweltbeauftragte SB-DUB
- 2 Personalratsmitglieder PersRat
- 8 Fakultätsbeauftragte

Die Frauenbeauftragte, die Datenschutzbeauftragte sowie die Schwerbehinderten Vertretung haben das Recht auf Teilnahme.

Neues vom AUSA/Gesundheitsmanagement Personalrat Technische Universität Berlin

### AUSA - Mitglieder

Funktion	Name	Vertreter
Kanzler	Herr Bröker	
Sicherheitstechn. Dienste u. Umweltschutz, SDU	Herr Sörje	
Sicherheitstechn. Dienste u. Umweltschutz, SDU		
Betriebsärztlicher Dienst, BÄD		
Personalrat		
Personalrat		
Sicherheitsbeauftragte, SB-DUB	Frau Manteufel	Herr Hellemann
Sicherheitsbeauftragte, SB-DUB	Frau Gründler	Herr Eckert
		Frau Neukamp
		Frau Kloth
		Herr Seidel

47

Neues vom AUSA/Gesundheitsmanagement Personalrat Technische Universität Berlin

Funktionsbereich	Name	Vertreter
Fakultätsbeauftragte		
FAK I	Herr Thiele	
FAK II	<b>noch nicht gewählt</b>	
FAK III	Frau Wagner	
FAK IV	Herr Bruns	Herr Brück
FAK V	Frau Dipl.-Ing. Leiss	
FAK VI	Herr Dr. Matheis	Herr Lenz und Herr Fuls
FAK VII	Herr Kischkel	
FAK VIII	Herr Preuß	
1 MitarbeiterInn aus der ZUV, Abt. IV		
<b>Mit dem Recht auf Teilnahme</b>		
Vertrauensfrau der Schwerbehinderten	Frau de Neve	
Zentrale Frauenbeauftragte	Frau Degethoff de Campos	
Datenschutzbeauftragte	Frau Thomsen	

48

Durch die Verwaltungsreform und die Fakultätenbildung sollte dieser Ausschuß eine Straffung in der Entscheidungsstruktur erhalten.

Neu im AUSA sind die Fakultätsbeauftragten, sie werden von den Fakultätsräten benannt. So ist jede Fakultät durch ihren Fakultätsbeauftragten im AUSA vertreten.

Durch die größere Eigenständigkeit der neugebildeten Fakultäten kommen auch neue Aufgaben und Verantwortungen im Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz auf die Fakultäten zu. Da diese Umsetzungen organisatorische sowie finanzielle Konsequenzen haben, müssen die Fakultätsleitungen rechtzeitig beteiligt werden

#### **Das ist jetzt durch die Fakultätsbeauftragten im AUSA gegeben.**

Wie sie aus der Liste ersehen, haben alle Fakultäten ihre Beauftragten benannt, bis auf die Fakultät II. Der Kanzler sowie der Präsident haben schon mit der Fakultät Gespräche geführt, bis heute leider jedoch ohne Erfolg.

Der AUSA hat in der letzten Sitzung den Beschluss gefasst, die Fakultät II aufzufordern umgehend einen Fakultätsbeauftragten zu benennen. Wir hoffen, dass es jetzt erfolgt.

Wir möchten ihnen einige Themen benennen die bis jetzt im AUSA besprochen wurden, da waren zum Beispiel:

- Die neuen Vorschriften im Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz
- Die Abfall- und Unfallstatistik
- Das Projekt Arbeits- und Umweltmanagementsystem wurde vorgestellt
- Regelung der Pflichten und Verantwortung für den Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz an der TUB
- Die Liste der Begehungen für das Jahr 2003

Jährlich wurde im ASA und jetzt auch im AUSA ein Jahresplan für ca. 10 große Begehungen beschlossen. Diese Begehungen dienen zum einen als Informationsaustausch zwischen denen an der Begehung Beteiligten und sind gleichzeitig als Unterstützung des Bereiches gedacht.

Die Begehungen sind auch im Interesse eines jeden Beschäftigten. Es ist daher auch wichtig, das die Beschäftigten ihre Probleme vor Ort oder auch vor einer Begehungen mitteilen.

Viele Bereiche haben sich in den letzten Jahren verändert, sei es durch Umzüge, neu be-

rufene Professoren, veränderte Aufgabenstellung und vieles mehr.

Nach jeder Begehung wird dem Bereich sowie allen die an der Begehung beteiligt waren ein Bericht von dem Sicherheitstechnischen Dienste und Umweltschutz (SDU) oder Betriebsärztlichen Dienst (BÄD) vorgelegt. Auch festgestellte Mängel werden dokumentiert. Dann wird der Bereich aufgefordert schriftlich innerhalb einer festgelegten Frist mitzuteilen was veranlasst wurde um die Mängel zu beheben.

#### **Mängel können sein:**

1. Die Bildschirmarbeitsplätze sind nicht ergonomisch gestaltet.  
*(Dieser Punkt ist bei fast jeder Begehung enthalten.)*
2. Der Elektroschrott muß entsorgt werden.
3. Veraltete Kühlschränke (die sogenannten Energiefresser) stehen im Labor oder in Werkstätten, die man entsorgen sollte.
4. Im Kühlschrank befinden sich Chemikalien und Lebensmittel zusammen, was nicht zulässig ist.
5. Öle oder chemische Substanzen werden in Lebensmittelbehältern aufbewahrt.
6. An einer Kreissäge fehlt die Sägeblattabdeckung oder der Spaltkeil.

und noch vieles mehr.

Zusätzlich zu den großen Begehungen kommen noch viele kleine und auch spontane Begehungen hinzu.

Es gibt hier für die unterschiedlichsten Anlässe z.B.

- Konkrete Probleme am Arbeitsplatz,
- Arbeitsunfälle
- Errichtung neuer Arbeitsplätze
- sowie Umbaumaßnahmen

#### **Nun zu einem konkreten Problem:**

Ihnen ist bestimmt aufgefallen dass die Pfortnerloge im Hauptgebäude umgebaut wurde.

Bei der Planung wurden **keine** höhenverstellbaren Tische angedacht. Da in diesem Bereich aber viele Beschäftigte mit unterschiedlicher Körpergröße arbeiten wurde dies vom Personalrat gefordert.



50

Hier an der Technische Universität sind wir natürlich von dem neusten Stand der Technik ausgegangen. Aber siehe da, auch hier sind wir teilweise noch in der Steinzeit. Die höhenverstellbaren Tische

#### **bestachen durch eine ausgefeilte Technik.**

Als allerersten Schritt mussten sämtliche Utensilien vom Schreibtisch geräumt werden, dann zur Veränderung der Höhe musste Mann oder Frau die 40 mm dicke und sehr schwere Platte hochheben 4 Stifte herausziehen und wieder in die gewünschte Höhe stecken, die Platte wieder drauflegen, um anschließend die Utensilien wieder drauf zu stellen.

Nachdem bei dieser Aktion beinahe ein Unfall passiert wäre, wurde die Platte kurzerhand festgeschraubt.



49

Ein Anlass für den Umbau waren auch die starken Zugerscheinungen. Vor dieser Umbaumaßnahme zog es in der Pförtnerloge wie „Hechtsuppe“. Leider war die Situation nach dem Umbau nicht viel besser. Bedingt durch die in der Nähe der Loge neu installierte automatische Eingangstür, die meistens offen stand und durch die undichte Fensterglasanlage mußten die Kolleginnen und Kollegen Anfang November

#### **bei 9-10 Grad in dicken Winterjacken ihre Arbeit verrichten**

Durch eine kurzfristige angesetzte Begehung konnten Maßnahmen ergriffen werden und einige der Mängel wurden behoben.

Zum Beispiel :

- Die automatische Tür sollte vorübergehend so geschaltet werden, das die Tür nur bei Bedarf von der Pförtnerloge aus geöffnet werden konnte.
- Es wurden zwei Radiatoren im Fußbereich der Beschäftigten angebracht.
- Eine Gegensprechanlage soll eingebaut werden.

In den letzten Tagen waren wir noch einmal bei den Kolleginnen und Kollegen und tatsächlich es hatte sich etwas neues ergeben. In der Mitte der nach zwei Seiten verschiebbaren Fensterglasanlage war wenigstens schon eine Dichtung angebracht worden, aber leider hat es nicht für beide Fenster gereicht. Bei der zweiten Seite reicht die Dichtung nur bis gut zur Hälfte.

Wir halten die gesamte Mängelbeseitigung für nicht ausreichend,

***denn so kann man mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht umgehen.***

***Im übertragenen Sinne sind die Beschäftigten das Kapital der Technischen Universität.***

***Wenn dieses nicht fürsorglich behandelt wird bekommt man keine Zinsen und verliert an Wert. Um das fehlende Kapital dann zu ersetzen, muss die Technische Universität unnötige Kredite aufnehmen.***

***Wir möchten Sie hier noch einmal auffordern den Sicherheitstechnischen Dienst und Umweltschutz, den Betriebsärztlichen Dienst BÄD, den Personalrat und die entsprechenden Stellen rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen.***

**Es spart Zeit und Geld und schont die Nerven.**

In diesem Zusammenhang möchte wir noch berichten dass es geplant ist an der Technischen Universität ein Gesundheitsmanagement einzuführen.

Beabsichtigt ist die Umsetzung eines ausfinanzierten Pilotprojektes in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen. Dazu ist beabsichtigt eine Steuergruppe einzurichten, die konkrete Maßnahmen für die TUB entwickelt.

Der Personalrat ist der Überzeugung, dass „**Aktive Gesundheitsförderung**“ ein wichtiger Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt ist.

**Die Gesundheit ist das höchste Gut des Menschen.** Sie zu erhalten ist die Aufgabe des präventiven, also des vorsorgenden Gesundheitsmanagements.

Nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation ist,

**Gesundheit** der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens“ und nicht nur die Abwesenheit von Krankheit.

**Der Personalrat befürwortet diese Projekt und wird auf der nächsten Personalversammlung schon etwas ausführlicher berichten können.**



## ◆ **Arbeits- und Umweltschutzmanagementsystem**

Nachdem das Präsidium beschlossen hatte, das Projekt Öko-Audit an der TU zu beenden und es bei einem einzigen validierten Institut zu belassen, wurde Anfang des Jahres ein neues Projekt aus der Taufe gehoben.

In Zusammenarbeit mit der HIS GmbH sollte nun ein Arbeits- und Umweltschutzmanagementsystem für die gesamte Hochschule entwickelt werden. Hierbei sollte nicht nach festgelegten Normen mit dem Ziel einer Validierung ( das ist eine Bewertung nach bestimmten Vorgaben durch eine DIN oder Verordnung) durch einen externen Gutachter vorgegangen werden, sondern einzelne Elemente dieser Normen eingebracht, spezifische Besonderheiten berücksichtigt und neue Ansätze verfolgt werden. Darüberhinaus wurde die Integration eines Gesundheitsmanagementsystems geplant.

Umweltmanagement ist ein Instrument, das auf der Basis systematischer Planung und Umsetzung von Maßnahmen ökonomische und ökologische Interessen bzw. Ansprüche miteinander verhandelbar macht. Das Ziel liegt darin, die Belange des Umwelt- und Arbeitsschutzes konstruktiv in die täglichen operativen Abläufe zu integrieren.

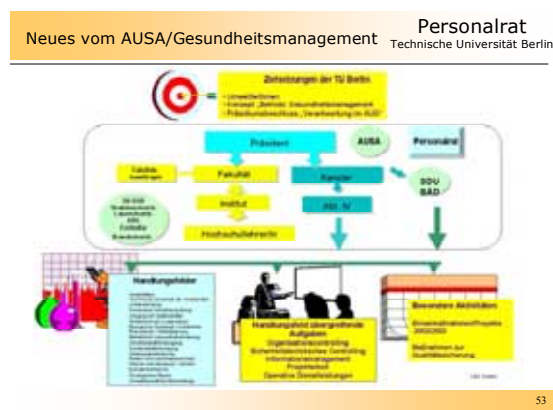
Die Validierung durch einen externen Gutachter ist hierfür nicht unbedingt erforderlich, und eine genau auf die TU abgestimmte Herangehensweise könnte sogar von Vorteil sein.

Der Erfolg eines solchen Umweltmanagement-systems hängt jedoch sehr stark davon ab, ob es gelingt, geeignete Kontrollinstrumente zu entwickeln. Die interne Kontrolle wiederum kann nur funktionieren, wenn Vorgesetzte und Beschäftigte entsprechend geschult und motiviert sind.

**Genau hier liegt der Knackpunkt des Konzepts.**

Ein Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementsystem an einer Universität einzuführen ist weitaus schwieriger als in einem Industriebetrieb vergleichbarer Größe, da das „Top-Down-Modell“ innerhalb klar definierter hierarchischer Strukturen hier nicht funktioniert. Die Hochschullehrer sind aufgrund der historisch gewachsenen Definition der „Freiheit von Forschung und Lehre“ nicht genau so weisungsgebunden wie Führungskräfte in der Industrie. Es wäre an der Zeit, diese Definition in Bezug auf die Vorgesetztenpflichten zu hinterfragen und neue Wege zu gehen. Die Verpflichtung der Professoren, die Umsetzung des Managementsystems in ihren Verantwortungsbereichen zu realisieren und entsprechende Strukturen zu schaffen, muss innerhalb bestehender Arbeitsverträge in Zielvereinbarungen und bei Berufungsverhandlungen verankert werden.

Bisher sind nur die Bereiche verbindlich geregelt, die gesetzlichen Vorgaben unterliegen. Das Arbeits- und Umweltschutzmanagementsystem soll aber darüber hinausgehen und ständig weiterentwickelt werden.



Die Sicherheits- und Umweltschutzbeauftragten in den einzelnen Bereichen werden dies ohne Unterstützung ihrer Vorgesetzten nicht leisten können. Ebenso ist es fraglich, ob es den Fakultätsbeauftragten gelingen wird, die Managementstrukturen in ihren Bereichen zu etablieren und die Fakultäten davon zu überzeugen, die erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung zu stellen. Viele Fakultätsbeauftragte fühlen sich mit dieser Aufgabe über-

fordert, weil sie weder ausreichend dafür qualifiziert sind, noch die Zeit finden, sich mit den Inhalten über die bloße Information hinaus auseinanderzusetzen. Ohne die Bereitstellung zusätzlicher personeller und finanzieller Ressourcen wird die Umsetzung und Weiterentwicklung des Managementsystems nicht erfolgreich sein können.

Im September hat die HIS GmbH ein Handbuch vorgelegt, das die zentralen Dienstleistungen im Arbeits- und Umweltschutz an der TU systematisieren und transparent machen soll. Es handelt sich hier um eine Aufnahme des Ist-Zustandes der Leistungen, die die Stabsstelle Sicherheitstechnische Dienste und Umweltschutz, der betriebsärztliche Dienst und bestimmte Bereiche der Bauabteilung erbringen. Für das nächste Jahr wurden weitergehende Ziele festgelegt und Kontrollparameter definiert.

Im Vergleich zu anderen Hochschulen verfügt die TU über ein gut organisiertes Dienstleistungssystem im Arbeits- und Umweltschutz. Leider wird dieses Angebot noch nicht von allen Bereichen der TU ausreichend genutzt, und oft scheitern Maßnahmen an fehlenden finanziellen Mitteln oder Arbeitsüberlastung des Personals.

Die HIS GmbH konnte ihren Zeitplan nicht einhalten, und eine abschließende Evaluierung steht noch aus. Hierfür sollen die Fakultätsbeauftragten zu ihren Vorstellungen und Erwartungen befragt werden. Es wäre sinnvoll, auch die Sicherheits- und Umweltschutzbeauftragten in diese Evaluierung einzubeziehen. Für Januar 2003 ist eine Sondersitzung für alle AUSA-Mitglieder geplant.

Der Erfolg des Projekts wird maßgeblich davon abhängen, ob die Fakultäten und die zentralen Einrichtungen finanziell und personell unterstützt werden. Darüberhinaus ist eine fortlaufende Information und Qualifizierung aller am Prozeß Beteiligten unumgänglich.

Als „No-Budget-Projekt“ ist das Arbeits- und Umweltschutzmanagementsystem genau so zum Scheitern verurteilt wie das Öko-Audit. Das gleiche gilt für den Gesundheitsschutz.

Wenn es allerdings gelingt, eine Mehrheit der Beschäftigten zu motivieren, sie zu unterstützen und einen angemessenen Etat zur Verfügung zu stellen, dann kann dieses System erfolgreicher sein als eine Validierung nach festgelegten Normen, die nur als Aushängeschild dient.

## ◆ L'Oreal fürs Personal – TEL-Verhängung

Wie wird mit uns Beschäftigten in einem Pilotprojekt der Geldeinwerbung umgegangen („fundraising“)?

Pilotprojekt ist das TEL vermutlich, weil die TUB-Leitung schon angekündigt hat, dass sie ähnliche Vorhaben nicht ausschließt.

Angeblich jedenfalls dient die Verhängung des Telefunkenhochhauses der Einnahme von einer Menge Geld. Dieses Geld soll, so hieß es, das Defizit der TUB mindern, und das Gerüst für das Plakat soll zugleich für die Renovierung der Fassade nützlich sein.

Hat die Universitätsleitung wohl Vor- und Nachteile dieser Idee für alle betroffenen Mitglieder der Universität (professionell und respektvoll) abgewogen?

Nein. Stattdessen missachtet die TUB unter anderem mal einfach so das Recht ihrer Beschäftigten-Mitglieder auf ordentliche Arbeitsplätze.

### **Man kann auch sagen:**

Die TUB verkauft Rechte ihrer Beschäftigten. Sie macht die Beschäftigten zu Opfern oder zur Verfügungsmasse, statt vorschriftsmäßig für sie und ihre Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Sie wissen durch den Sommer-Rundbrief des Personalrats, dass der Beginn der Verhängungs-Schauspiele uns alle unvorhergesehen überfiel, das nicht einmal die Beschäftigten des TEL informiert worden waren und dass man in der Eile auch vergessen hatte, beim Bezirksamt Charlottenburg die Baugenehmigung für das Gerüst zu beantragen.

Dem Personalrat erklärten Präsident und Kanzler dann, es handle sich um eine einmalige und fast versehentliche Angelegenheit - der Personalrat hätte beteiligt werden müssen; leider laufe der Mietvertrag über ein halbes Jahr, zugleich solle aber die Fassade kostengünstig gereinigt werden. So etwas solle jedoch nicht mehr vorkommen.

Der Personalrat wollte nun wenigstens begleitend für die Beschäftigten Ausgleichsmaßnahmen erreichen. Als Einstand für entsprechende Verhandlungen dachten wir an die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit oder verlängerte mittägliche Pausen zum Spazierengehen im Tageslicht. Wenn dadurch Kosten für Aushilfspersonal entstünden, könnte man sie ja aus den Einnahmen bestreiten.

Es kam jedoch nicht zu ernsthaften Verhandlungen; es wurde schlimmer.

Während im September der Präsident auf Anfragen im AS noch die Auskunft gab, die Maßnahme dauere max. ein halbes Jahr ab Gerüstaufbau, klang es im Oktober verschärft: Der Präsident erklärte dem Personalrat schriftlich höchstselbst, er habe keine Zusage der Beteiligung gegeben, Beteiligung bei Fassadenarbeiten stünde nicht zu. Dass es dabei aber nicht um Fassadenarbeiten ging, sondern um die notwendige Versorgung der Arbeitsplätze mit Tageslicht - das hatte er anscheinend vergessen.

Außerdem erklärte er uns, dass die Notlage der TUB es nötig machen könnte, auch am Mathegebäude oder an der Elektrotechnik ähnliche „unkonventionelle“ Gerüstbauten zu errichten – ein Widerspruch zu seiner früheren Aussage, so etwas werde sich nicht wiederholen. Schließlich wurde uns zur Kenntnis gegeben, dass der Vertrag verlängert worden sei, da nun endlich mit den Renovierungsarbeiten begonnen werden müsse. Die Verlängerung gehe daher zunächst bis Ende März 03 .... „zunächst“ bedeutet, wie man weiß, dass unbekannt ist, wie lange der Missstand tatsächlich noch andauern soll.

Das Argument „Bauarbeiten“ erscheint allen Betroffenen fadenscheinig – vor allem deswegen, weil das Gerüst zu weit von der Fassade entfernt ist, um Arbeiten ausführen zu können, aber auch, weil bisher noch keine Arbeiten beobachtet werden konnten – und das, nachdem das Gerüst nun schon das halbe Jahr steht, für das es errichtet worden ist. Das einzige, wofür es gebraucht wird, sind die Plakate. Deren Färbung wurde übrigens jedesmal dunkler; das jetzige ist fast völlig schwarz.



Daraus kann man den Schluss ziehen, dass die TUB bisher nicht einmal von der Werbefirma verlangt hat, nur maximal lichtdurchlässige Plakate zu hängen. Für die TUB-Leitung ist die Fassade offensichtlich weiterhin nur ein Gebäudeteil - ohne Funktionen für die dahinterliegenden Arbeitsplätze. Muss man vermuten, dass der Präsident sich da die Scheuklappen der Bauabteilung zu eigen gemacht hat? Ist ihm der Blick über den Tellerrand verlorengangen, erkennt er die dreiste Handlungsweise nicht als solche?

Übrigens haben auch die Aussagen der Plakate schädigende Effekte. Wenn Z.B. L'Oreal an einem Gebäude der TUB verkündet, dass 2.700 Forscher sich mit unseren Augenfältchen beschäftigen, wird dem aufmerksamen Bürger sicher schlagartig klar, dass man etliches Aufgeblähte am Wissenschaftsapparat einsparen könnte.



Da der Präsident entgegen seiner früheren Aussage nun auch die Beschäftigten anderer Gebäude mit derartigen Außenvorhängen belästigen und kränken möchte, zugleich aber Informationen verweigert, blühen und gedeihen Gerüchte.

Es heißt zum Beispiel, dass die Einnahmen für die Vermietung der Fassade recht mickrig seien, monatlich und auch für das gesamte halbe Jahr lediglich im fünfstelligen Bereich (in diesem Fall wären 99.999 Euro zwar eine denkbare Zahl, das Gerücht hält sie aber für unterschritten).

Die Mindereinnahme der TUB beträgt 12 Millionen Euro, sagt der Kanzler. Hieran gemessen, so sagt das Gerücht weiter, wisse die TUB-Leitung selbst, dass die eingenommene Summe nicht zur Entlastung der Defizite beitragen könne; daher sei diese Summe stracks dem Ausgabentopf für events zugeschlagen worden. Für so etwas also würde den Beschäftigten im TEL über ein halbes Jahr lang das Tageslicht am Arbeitsplatz genommen.



Wie gesagt, nur ein Gerücht. Durch Transparenz wäre es vielleicht widerlegbar.

Aber:

Wenn es zutrifft, dürfen wir uns große Sorgen darüber machen, was für Prioritäten die TUB-Leitung sich zu setzen traut.

**Jedenfalls hat der Personalrat am 11. November wegen der unglaublichen Vorgehensweise der TUB-Leitung Klage eingereicht und verlangt die volle und rechtzeitige Mitbestimmung an der Gestaltung der betroffenen Arbeitsplätze.**



### ◆ **Betriebsbedingte Kündigungen zum 01. Januar 2003?**

Als wir die Tagesordnung für diese Personalversammlung aufstellten, haben wir als Personalvertretung fest damit gerechnet, Ihnen mitteilen zu müssen, dass die Leitung der TU ab dem 01. Januar 2003 die Möglichkeit haben wird, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen und dies zum Abbau der Pauschalen Minderausgabe, d.h. dem finanziellen Haushaltsdefizit, ggf. auch in den nächsten Jahren umsetzt.

Wir haben zwar zahlreiche Gespräche mit dem Präsidenten über dieses Thema geführt, er hat in diesen Gesprächen auch immer deutlich zum Ausdruck gebracht, nicht betriebsbedingt kündigen zu wollen, aber uns dies nie schriftlich gegeben.

Mit Ihrem Auftrag in Form der Resolution aus der Juni-Personalversammlung, liebe Kolleginnen und Kollegen, haben wir dann beschlossen im Kuratorium, das vorgestern stattfand, einen Antrag auf Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen bis zum Ende des Jahres 2005 zu stellen.

Wir kamen auf dieses Datum, weil wir uns orientiert haben an der Laufzeit der Hochschulverträge.

Diese Vorlage haben wir form- und fristgerecht eingereicht und sie wurde dadurch zu einem ordentlichen Tagesordnungspunkt der KUSitzung.

Zur tu-internen Vorbereitung der Hauptkommission, die grundsätzlich 14 Tage vor dem

Kuratorium stattfindet, fanden wir dann eine Tischvorlage des Präsidenten vor, mit dem Ziel des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen bis zum Ende des Jahres 2004.

Die Vorlage des Präsidenten war gekoppelt an die Laufzeit der Beschäftigungssicherungsvereinbarung des Landes Berlin, die ebenfalls bis zum 31.12.2004 läuft.

Wiederum in vielen Gesprächen haben wir dann versucht den Präsidenten dazu zu bewegen sich unserem Antrag anzuschließen und eine gemeinsame Vorlage einzubringen.

Dieses Vorhaben ist gescheitert, so daß am Mittwoch im Kuratorium zwei Vorlagen zur Entscheidung standen.

Wir wollen es kurz machen:

**Unserem Antrag wurde mit großer Mehrheit zugestimmt**

und da unsere Forderung die weitergehende war, kam es nicht zur Abstimmung der präsidentalen Vorlage, die zudem noch an Bedingungen geknüpft war.

Aber unsere Vorlage hatte nicht nur diesen Inhalt, sondern auch noch einen zweiten Absatz, der wie folgt lautet:

**"Im Falle einer Verlängerung des Hochschulvertrages oder eines Neuabschlusses wird der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen zeitlich angepaßt".**

Wir wissen nicht, welchem Umstand es zu verdanken ist, dass nicht ein einziges Kuratoriumsmitglied vor der Abstimmung auf die Idee kam, diesen Passus streichen zu lassen.

Fakt ist jedenfalls das unserer Vorlage ohne Änderungen zugestimmt wurde, so daß wir jetzt

1. keine Sorge mehr haben müssen vor betriebsbedingten Kündigungen, in jedem Fall bis zum 31.12.2005, und

2. wenn der Leitung nicht noch ein kniffliger juristischer Trick einfällt, behaupten wir, dass wir dieses Problem, zumindestens so lange wie es Hochschulverträge gibt, endgültig gelöst haben, weil mit jedem Abschluss eines neuen Vertrages zwischen Senat und Hochschulleitungen sich automatisch auch die Laufzeit des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen verlängert.

Wir halten dieses für einen großen Erfolg für uns Beschäftigte an der TU und behaupten, dass es ohne die Vorlage des Personalrats auch keine Initiative des Präsidenten gegeben hätte.

### **Beabsichtigter Austritt der TU aus den Arbeitgeberverbänden**

Nun zu einem weiteren Thema, das uns erheblich unter den Nägeln brennt:

Vorab möchten wir Ihnen gleich mitteilen, dass wir uns auf die wesentlichen Informationen beschränkt habe, denn das was hier in Berlin gerade passiert, kann schon inhaltlich Bücher füllen.

Also, auf der einen Seite haben wir jetzt zwar eine Arbeitsplatzsicherung bis zum Ende des Jahres 2005, aber anderseits müssen wir Ihnen berichten, daß der Präsident, bisher gemeinsam mit den Präsidenten der HU, der UdK, der TFH, seit vorgestern eine vom Kuratorium erteilte Ermächtigung zur Kündigung der Mitgliedschaft der Arbeitgeberverbände hat.

Das Land Berlin hat seine Mitgliedschaft bereits am 29. Oktober zum 31. Januar 2003 gekündigt.

Weil dies schwere Folgen nach sich zieht, möchten wir mit einer kurzen Zusammenfassung der Ereignisse beginnen, um Ihnen dann die tarifrechtliche Situation und die daraus resultierenden Konsequenzen für uns als TU-Beschäftigten zu erläutern:

Ausgangspunkt für die entstandene Konfrontation im öffentlichen Dienst ist – wie wir alle wissen – die katastrophale Haushaltssituation im Land Berlin und die fast schon verzweifelnd zu nennenden Bemühungen des rot/roten Senats, das immer größer werdenden Haushaltsdefizit des Landeshaushalts zu verringern.

In diesem Zusammenhang ist vom Senat die Idee des sog. „Solidarpakts“ entstanden, die von den verantwortlichen Politikern in der Öffentlichkeit als Aufforderung an die privilegiert dargestellten Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes verkauft wird, endlich auch einen Beitrag zur Gesundung der Berliner Finanzen beizusteuern.

Bewußt verschwiegen wird dabei, daß im öffentlichen Dienst von Berlin seit Jahren ein massiver Stellenabbau betrieben wird, von 1992 – 2002 erfolgte ein Stellenabbau in Höhe von 62.000 Stellen, das entspricht einem Sparbeitrag von 2,4 Milliarden Euro, sowie zu erheblicher Arbeitsverdichtung und somit erhöhter Arbeitsbelastung führt, da der Stellenabbau ohne eine entsprechende Reduzierung der Aufgaben erfolgte.

Die vom Senat zur Realisierung des „Solidarpakts“ angeregten Verhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften waren von Anfang belastet, weil ein Einsparvolumen für die Jahre 2003 bis 2006 von 1,75 Milliarden Euro, davon allein in 2003 von 500 Millionen Euro als

unumstößliche Vorgabe seitens des Senats festgelegt wurde.

Nicht zuletzt diese Vorgabe an alle Gewerkschaften, weitere Einsparpotentiale im Öffentlichen Dienst zu erschließen, führte u.a. - nach monatelangem Gezerre und unendlichen Sitzungen in 7 verschiedenen Arbeitsgruppen, dazu, daß es zu keiner Verständigung über einen „Solidarpakt“ kommen konnte.

Vielmehr legte der Senat nunmehr ultimativ einen eigenen Vorschlag zur Kostenreduzierung vor und drohte zugleich „einseitige Maßnahmen“ an, wenn die Gewerkschaften ihre Zustimmung verweigern sollten.

Da die Vorschläge des Senats sowohl erhebliche Einkommensverluste für die Beschäftigten mit sich bringen würden, als auch bedeutet hätte, daß sich der Öffentliche Dienst des Landes Berlins aus dem bundeseinheitlichen Tarif- und Beamtenbesoldungs-System durch Öffnungsklauseln in bestehenden oder künftigen Tarifverträgen bzw. im Bundesbesoldungsgesetz hätte verabschieden müssen, lehnten die Gewerkschaften diese Forderungen ab. Darüber hinaus hat der Berliner Senat gar keine Handlungsvollmacht, da es sich um Bundesta- rifverträge handelt.

Der Senat erklärte die Verhandlungen zum „Solidarpakt“ am 17.10. endgültig für gescheitert und kündigte die Umsetzung der bereits angedrohten „einseitigen Maßnahmen“ an – und hat die gravierendsten bereits vollzogen.

Am 24.10 startete der Senat eine Bundesratsinitiative zur Änderung des geltenden Beamtenrechts mit dem Ziel nun seinerseits Öffnungsklauseln im Bundesbesoldungsgesetz zu erreichen, mit denen es möglich wird, die geplanten Besoldungs- und Urlaubsgeldkürzungen sowie die Aussetzung oder Absenkung des Weihnachtsgeldes für Beamtinnen und Beamte durchzusetzen.

Hinzu kommt die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von derzeit 40 auf 42 Wochenstunden, die wie am 26.11. vom Berliner Senat beschlossen, ab dem 20. Januar 2003 in Kraft tritt.

Die Beamtinnen und Beamte haben bereits durch die verschiedenen Arbeitszeiterhöhungen von 38,5 Wochenstunden – lange ist es her – auf 40 Wochenstunden einen Einkommensverlust von 4 % hinnehmen müssen.

Und hätten der Bayrische Ministerpräsident und der Berliner Bürgermeister nicht noch eine offene Rechnung, wäre dieser Initiative im Bundesrat, unserer Meinung nach, längst zugestimmt worden.

Der zuständige Innensenator Körting hat dies mit der Drohung verbunden, ab 2005, wenn die bis dahin geltende Beschäftigungssicherungsvereinbarung des Landes Berlin ausgelaufen ist, Beamtinnen und Beamte auf Angestelltenstellen zu setzen, und die damit überflüssig gewordenen Angestellten vorher betriebsbedingt zu kündigen.

Dies könne nur vermieden werden, wenn die Gewerkschaften an den Verhandlungstisch zurückkehrten und der „Solidarpakt“, zu den vom Senat diktierten Konditionen, zustande kommt.

Um das Einfrieren der Löhne und Gehälter der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der Angestellten zu erreichen, hat der Berliner Senat seinen Austritt aus den Arbeitgeberverbänden des öffentlichen Dienstes erklärt und den Überleitungsvertrag, der die Übernahme von Tarifabschlüssen für das Land Berlin sicherte, zum 31. Dezember 2003, gekündigt.

Damit soll vor allem erreicht werden, das die Ergebnisse der zur Zeit laufenden bundesweiten Tarifverhandlungen in Berlin nicht mehr zur Anwendung kommen.

Mit diesen Schritten hat sich das Land Berlin aus dem bundeseinheitlichen Tarif- und Besoldungssystem des öffentlichen Dienstes verabschiedet.

Dieser Ausstieg hat aber auch Folgen für die geplanten Erhöhungen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, denn mit diesen Einkommensverlusten verursacht das Land Berlin bewußt den Verlust von Kaufkraft, Mindereinnahmen bei der Lohnsteuer, Belastungen der Sozialversicherungen und Einbußen auf die Rentenleistungen.

### **Kommen wir jedoch nun zur Situation der Hochschulen, insbesondere zur Situation der TU:**

Der vom Senat vollzogene Austritt aus den Arbeitgeberverbänden bezog sich nur auf die unmittelbare Landesverwaltung, also im wesentlichen die Senatsverwaltungen und die Bezirksämter.

Da die Kuratorialhochschulen und damit auch die TU, als Körperschaften des Öffentlichen Rechts selbst Arbeitgeberfunktion haben, sind also nicht automatisch mit ausgetreten, sondern müssen dies selbst tun, da sie über eigene Mitgliedschaften in den Arbeitgeberverbänden verfügen.

Um den betroffenen Hochschulen diese Entscheidung zu erleichtern, hat die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur schriftlich unmißverständlich, allerdings zwischen den Zeilen stehend, klargelegt, dass sie den Austritt erwartet, andernfalls hätten die

Hochschulen mit finanziellen Konsequenzen zu rechnen.

Nun haben wir seit Montag ein Schreiben des Innensensors in den Händen, das dieser an den Wissenschaftssenator mit der Bitte gerichtet hat, den Druck hinsichtlich der Kündigung aus den Arbeitgeberverbänden auf die Hochschulen zu unterlassen. Er verweist darauf, daß die Kündigungen aus den Arbeitgeberverbänden nur für die landesunmittelbaren Einrichtungen geplant waren, nicht aber für die Hochschulen.

Bei diesem Senat interessiert das eine Ressort nicht was das andere Ressort für eine Auffassung vertritt, denn sonst wäre wohl vorher eine ressortübergreifende Abstimmung erfolgt.

Wegen der Eilbedürftigkeit dieser Angelegenheit – denn es soll ja erreicht werden, daß die anstehenden Tarifabschlüsse auch für die Hochschulen nicht mehr gelten, haben die Präsidenten und Rektoren der Hochschulen beschlossen, sich von den jeweiligen Kuratorien ihrer Hochschule ermächtigen zu lassen, ebenfalls ihre Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden zu kündigen.

Diese Ermächtigung zum Ausstieg aus dem Arbeitgeberverband hat der Präsident der TU vorgestern vom Kuratorium der TU erhalten.

Das heißt, daß er jetzt in Abstimmung mit den anderen Präsidenten beabsichtigt zum 31. Januar 2003 aus den Arbeitgeberverbänden auszusteigen.

Diese Beschlußfassung finden Sie zum Nachlesen auf der TU-Homepage.

Dem voraus ging eine lange und ziemlich kontroverse Diskussion, die aber leider die Mehrheit der Kuratorinnen und Kuratoren nicht davon abhielt, dem eben verlesenen Antrag zuzustimmen. Viele von Ihnen haben teilgenommen und haben selbst erlebt, wie Politik sich derzeit gestaltet.

Wir haben als Personalrat unmittelbar nach dieser Beschlußfassung eine Protokollerklärung abgegeben, um damit unserem Unmut über diese Angelegenheit Ausdruck zu verleihen. Sie haben sie heute morgen erhalten, können diese aber auch auf der homepage des Personalrats nachlesen.

Gestern hat der Präsident an den Vorsitzenden des Vorstandes des kommunalen Arbeitgebers wie auch an den Vorsitzenden des Verbandes der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst geschrieben, mit der Bitte auf einer Sondersitzung darüber zu entscheiden, dass die TU so wie das Land Berlin zum 31.01.2003 aus den Arbeitgeberverbänden ausscheiden kann, also eine verkürzte Kündigungsfrist in Anspruch zu nehmen.

## Aber warum hat die TU die Absicht "Tarifflucht" zu begehen?

Auf diese Frage gibt es zahlreiche Antworten, aber wir wollen hier den Präsidenten als Vertreter einer solch weitreichenden Entscheidung nicht aus der Verantwortung nehmen, und ihn bitten diese Frage zu beantworten.

- Sicher könnte man einerseits behaupten, dass wir vom Senat erpreßt werden und andererseits der Präsident dem Druck der Senatsverwaltung nicht standhält.

- Vorstellbar wäre doch aber auch gewesen, daß die Hochschulleitungen aller Hochschulen mal gemeinsam Front gegen die Senatsverwaltung machen und sich nicht im Vorgriff auf Ankündigungen schon zu diesem Schritt hinreißen lassen.

Aber mindestens drei Ziele hat auch der Präsident der TU klar vor Augen, das unterstellen wir jetzt einfach mal:

1. die TU spart Geld für bzw. von uns ein,

- denn im Zuge der Hochschulverträge haben wir vom Senat eine Tarifvorsorge in Höhe von 1,5% erhalten.

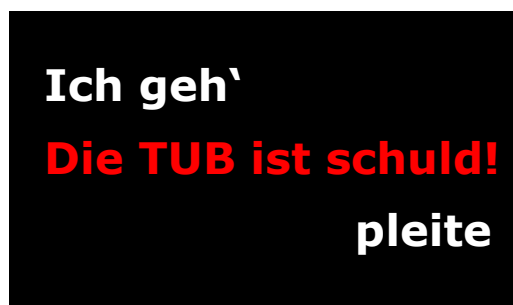
- Wofür verwendet die TU jetzt dieses Geld?
- Können wir dies nicht als zweckgebunden betrachten?
- Wer garantiert der TU, dass sich dieses Geld nicht der Wissenschafts- oder der Finanzsenator wieder abholt?

2. Die Tarifforderung wird als zu hoch eingeschätzt, denn wie bereits gesagt,

- sind nur 1,5 % Tarifvorsorge im Haushalt eingestellt und jedes Quentchen mehr, das uns, wie wir finden, nach einer zweijährigen finanziellen Dürreperiode und mit einem seit 1993 eingefroren Weihnachtsgeld, auch zusteht, muß aus dem Gesamthaushalt der TU bezahlt werden.

3. die verbleibenden Summen haben Einfluß auf die Senkung der Pauschalen Minderausgabe, also des strukturellen Haushaltsdefizits, das die TU im Moment in Höhe von 11,1 Millionen Euro hat.

**Man könnte auch sagen: Sanierung des Haushalts auf Kosten des Personals**



3

## Zurück zu dem Ausstieg aus den Arbeitgeberverbänden:

Welche Konsequenzen das für uns Beschäftigte der TU mit sich bringt, möchten wir Ihnen jetzt im einzelnen kurz erläutern:

Die öffentlichen Arbeitgeber haben sich auf Bundesebene in zwei Verbänden zusammengeschlossen: der VKA (Verband Kommunaler Arbeitgeber) für die Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) für die Angestellten.

Im Rahmen der grundsätzlich verankerten Tarifautonomie obliegt es diesen Verbänden, mit den Gewerkschaften auf Bundesebene die Arbeits- und Einkommensbedingungen im öffentlichen Dienst zu verhandeln. Öffnungsklauseln für einzelne Bundesländer existieren nicht.

Wir haben lediglich – und das finden wir insbesondere nach 13 Jahren des Mauerfalls, schlimm genug – die Tarifrrechtskreise Ost und West.

Der sogenannte Flächentarifvertrag ist eines der höchsten Güter, das wir Beschäftigte haben und dies hat eine enorme politische Dimension, die vermutlich von uns allen noch total unterschätzt wird, wenn ein Bundesland beginnt mit dem Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag.

Einen unverzichtbaren und rechtlich ungefährdeten Anspruch auf die bisherigen tariflichen Leistungen haben nach § 4 Tarifvertragsgesetz nur die Mitglieder der tarifvertragsschließenden Parteien, d.h. alle tarifgebundenen Mitglieder. Für die tarifgebundenen Mitglieder, also die Gewerkschaftsmitglieder, haben die Tarifverträge sogenannte Nachbindungen, d.h. die Arbeitgeberin TU muss ihnen diese Leistungen weiter gewähren.

Nicht aber zahlen muss die TU, und wir betonen dies ausdrücklich, die zukünftigen Tarifsteigerungen, sofern diese Verhandlungen nach der Kündigungsfrist abgeschlossen werden, denn Sie müssen sich das so vorstellen, als ob der materielle Teil des Tarifvertrages eingefroren ist.

Viele Nichtgewerkschafter - und Gewerkschafterinnen unter ihnen werden jetzt ganz beruhigt denken, dass sie ja in ihrem Arbeitsvertrag eine Klausel haben, nach der sich die TU verpflichtet, sie nach den jeweils gültigen Tarifverträgen zu behandeln.

Leider ist dies kein Grund zur Beruhigung, denn nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, also höchststrichterlich, können sich Beschäftigte nicht auf die Tarifbindung beziehen, wenn der Arbeitgeber aus dem Verband austritt und ein Änderungstarifvertrag den Grundtarifvertrag relativiert.

Die bisherigen Gleichstellungsklauseln verlieren ihre zwingende Wirkung.

Im Klartext heißt das für alle nicht-tarifgebundenen Beschäftigten, dass die TU mit ihnen ab dem 1. Februar 2003 neue Arbeitsbedingungen aushandeln kann und für die bisherige Leistung weniger Geld zahlen könnte. Sie legt Ihnen dann eine Änderungskündigung vor und sie haben die Wahl zwischen einem neuen Arbeitsvertrag und der Kündigung.

Aber die TU kann uns noch weiter als Sparschwein benutzen, denn für viele von uns hat diese Tariffucht auch erhebliche finanzielle Einbußen zur Folge, weil der Senat von Berlin vor hat und vielleicht auch der Präsident der TU, uns unser Urlaubsgeld sowie das nächste Weihnachtsgeld nicht zu zahlen. Dies hängt davon ab, welche Inhalte der jeweilige Arbeitsvertrag hat.

Es muss erst ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen werden, der diese materiellen Leistungen wieder beinhaltet.

Je nach Lohn- oder Vergütungsgruppen sind das Einbußen zwischen 2.100 bis 6.000 Euro pro Jahr -brutto-, die wir verlieren.

Vielen Dank, Herr Präsident, für diesen Motivationsanreiz, zu dem Sie uns (vielleicht) verhelfen werden.

Neben den eben genannten Problemen, die der eventuelle Ausstieg aus den Arbeitgeberverbänden mit sich bringt, für uns, das bereits an der TU beschäftigte Personal, wird die TU als ganzes weitere Schwierigkeiten haben, denn wir werden als Arbeitgeber in einem Bundesland ohne geltende Tarifverträge mit dem klaren Arbeitgeberziel der Senkung des monatlichen Einkommens, kaum noch heraus-

ragende Bewerberinnen und Bewerber haben, wenn Universitäten in reichen Bundesländern wie Bayern oder Baden-Württemberg besser dotierte Stellen anbieten.

Dieses schadet längerfristig dem Ruf der Technischen Universität Berlin, darüber hinaus werden wir zukünftig mindestens " 2, 5-Klassenunterschiede von Beschäftigten" haben,

- nämlich die, die durch ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft ihre Rechte sichern konnten und

- die wenigen unter uns, die nach dem BAT/Ost oder dem BMT-G/Ost an der TU arbeiten und die

- die, die Gelegenheit nicht nutzten noch rechtzeitig Gewerkschaftsmitglied zu werden sowie die, die erst nach der Tariffucht erst hier beginnen werden zu arbeiten.

Wir finden dieses Vorgehen skandalös, denn wir werden hier als Sparschweine benutzt und sollen dabei noch flexibel, motiviert und leistungsorientiert arbeiten.

Wie stellen Sie sich das vor, Herr Präsident ? Unseren Beitrag zu diesem Thema möchten wir mit einem Dank an die vielen Kolleginnen und Kollegen unter Ihnen beenden, die sich das Schauspiel der Kuratoriumssitzung angeschaut haben, damit uns den Rücken stärkten, aber auch durch ihre Anwesenheit deutlich dokumentierten, dass dieses Thema persönlich wie auch politisch von großem Interesse ist, aber auch eine große Betroffenheit unter den Beschäftigten der TU erzeugt.

### **Wechsel der Zusatzversorgung ?**

Noch ein weiterer Punkt, der in den letzten 3 Wochen an der TU für jede Menge Wirbel sorgte:

Dieser hat mit dem Hauptthema nur insoweit zu tun, als dass es hier um weitere Einsparpotentiale an den Hochschulen handelt:

Die Senatsverwaltung setzt die Hochschulen ebenfalls mit Androhungen von Kürzungen im Rahmen der Hochschulverträge massiv unter Druck, die Mitgliedschaft in der Versorgungsanstalt der Länder, kurz VBL, als dem Träger der Zusatzversorgung der Arbeiterinnen und Arbeiter und der Angestellten aufzukündigen und zu einem anderen Anbieter zu wechseln, der angeblich günstigere Konditionen bietet und damit geringere finanzielle Aufwendungen aus den Etats, aus denen die Arbeitgeberanteile an die VBL gezahlt werden, erfordern würde.

Bei Körperschaften des Öffentlichen Rechts, also auch der TU, könnten diese Einsparungen dann als Beitrag für die zu erwartenden Ab-

senkungen der Hochschulbudgets verwendet werden.

Vermutlich nur vergessen zu erwähnen hat die Senatsverwaltung dabei, dass diese von ihr angepriesene Zusatzversicherung weder als Zusatzversicherer eingetragen ist, also eine Zulassung ist nicht vorhanden noch verfügt diese Firma über eine Satzung oder sonstige rechtliche Grundlagen.

Diese Firma ist also völlig suspekt und man kann den Eindruck gewinnen, dass der Wissenschaftssenator unsere Altersvorsorge verzocken will.

Die TU-Leitung hat bisher versichert, dass sie diesem Begehren nicht folge, weil ihr dafür auch die rechtlichen Sicherheiten noch fehlen.

### **Entwicklungs- und Ausstattungsplanung sowie Situation des Personalüberhangs**

Zum Schluß unseres Beitrages wollen wir Ihnen noch die weiteren beabsichtigten Einsparungen, die im Jahr 2003 geplant sind, kurz vorstellen und damit auch auf die aktuelle sowie zukünftige Situation des Personalüberhangs eingehen:

Wie viele von Ihnen sicher in den Fakultäten, der ZUV und den Zentraleinrichtungen mitbekommen haben, hat sich Mitte des Jahres eine vom Präsidenten und dem Akademischen Senat eingerichtete Kommission gebildet, die sich ausschließlich mit der Entwicklung- und Ausstattungsplanung beschäftigt. Die Rede ist von der sogenannten EAP-Kommission.

Auftrag der Kommission ist, gemäß einer Auflage des Hochschulvertrages bis zum 30. Juni 2003, einen neuen Strukturplan der TU dem Berliner Senat vorzulegen.

Dieser Kommission gehören AS-Mitglieder aus jeder dort vertretenen Statusgruppe an und sie hatte bisher einen reichlich sportlichen Zeitrahmen, um die zukünftigen Kürzungspotentiale zu erarbeiten.

Der Personalrat ist aus dieser Kommission schon nach wenigen Sitzungen offiziell ausgestiegen, weil wir es mit unserem Leitmotiven nicht vereinbaren können, einerseits an Vorschlägen zur Streichung mitzuarbeiten und andererseits, die dann auf den k.w.-gesetzten Stellen sitzenden Kolleginnen und Kollegen angemessen zu vertreten.

Nachdem die EAP eigene Kriterien entwickelt und eigene Streichüberlegungen angestellt

hat, stellte sie diesen den Dekanen im Rahmen einer Anhörung vor.

Geplant ist, und das führen wir im einzelnen jetzt auch nicht weiter aus, die Streichung von 47 Fachgebieten, einigen Zentraleinrichtungen sowie dazu in Relation gesetzt Streichungen von Stellen in der ZUV.

Am 13.11.2002 hat die EAP-Kommission ihren weiteren inhaltlichen sowie zeitlichen Fahrplan dem Akademischen Senat vorgelegt und dieser wurde wie folgt beschlossen:

- bis zum 20.12. diesen Jahres sollen die Fakultäten zu den Vorschlägen der EAP-Kommission gezielt Stellung nehmen. Jedoch haben viele Fakultätsräte bereits Stellungnahmen abgegeben oder eigene Vorschläge mit dem Ziel der Streichung von Fachgebieten und/oder Studiengängen unterbreitet.
- Ab Januar 2003 soll sich die EAP-Kommission dann konkret mit den Vorstellungen auseinandersetzen und dem AS Vorschläge zur Streichung unterbreiten,
- danach gibt es dann eine Abstimmung im Akademischen Senat, um in der Junisitzung des Kuratoriums die k.w.-gesetzten Stellen in das dafür extra geschaffene Kapitel 03 zu überführen.

Für zwei Zentraleinrichtungen ist eine Evaluation geplant und je nach Ergebnis soll dann das weitere Procedere geklärt werden.

Für die ZUV hat der Kanzler am 13.11. dem AS einen detaillierten Stand aller Aufgaben der Referate und Abteilungen vorgelegt und dies strukturiert nach Pflichtaufgaben oder politischem Willen der Ausübung von Aufgaben.

Vom Präsidenten haben wir erfahren, dass er beabsichtigt mit dieser Vorlage eines Streichkonzertes eine Profildiskussion in der TU loszutreten, in der die Wissenschaftlichen und Sonstigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht wirklich vorkommen, denn profilorientierte Diskussionen werden, so zeigt es die bisherige Praxis, immer von Professorinnen und Professoren geführt und da geht es um Pfründe, die es zu verteidigen gilt.

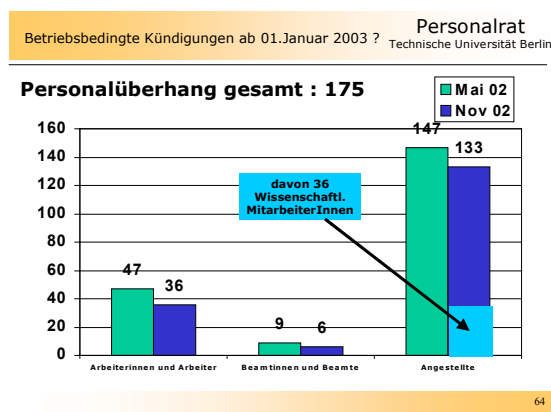
Aber eins muss der Leitung der TU unmißverständlich klar sein, nämlich dass wir als Personalvertretung dieses K.W.-Setzungsspiel mit den bisherigen Spielregeln nicht erneut mitspielen, sondern wir wollen für alle beabsichtigten K.W. zu setzenden Stelle die Zusage - das gilt gleichermaßen für die Stellen in den Fakultäten, in den Zentraleinrichtungen wie

auch in der ZUV - dass diese Aufgaben auch wirklich wegfallen und nicht hintenrum wieder der k.w.-gesetzten Kollegin oder dem Kollegen oder dem kollegialen Umfeld auf die Füße fallen.

Gehen wir also von einer Streichung von 47 Fachgebieten aus, mit einer durchschnittlichen Besetzungsquote von 2,5 Stellen, dann kommen wir auf weitere 300 k.w.-zu setzende Stellen, incl. der Professoren.

Das ergibt dann, addiert mit den noch im Personalüberhang befindlichen Stellen eine Gesamtsumme von ca. 420 k.w.-gesetzten Stellen abzüglich der Professorinnen und Professoren.

Wie sich der aktuelle Personalüberhang von Mai diesen Jahres bis jetzt entwickelt hat, sehen Sie auf der folgenden Grafik.



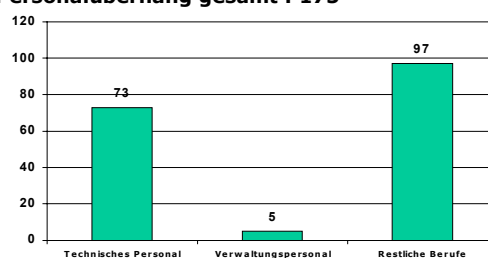
Waren es im Mai diesen Jahres noch 203 Beschäftigte im Personalüberhang, sind es zur Zeit nur noch 175, das ergibt eine Abbaurrate von 13,9%.

Allerdings ergibt sich diese Abbaurquote nicht ausschließlich durch die Umsetzung auf Sollstellen, sondern darin enthalten sind Beschäftigte, die auf Rente gingen oder mit einer Prämie die TU verlassen haben.

Wie sich der Personalüberhang auf die einzelnen Berufsgruppen verteilt, sehen Sie auf der folgenden Grafik.

Personalrat  
Bericht aus der AG Personalentwicklung Technische Universität Berlin

**Personalüberhang gesamt : 175**



Um den Personalüberhang weiterhin zügig abzubauen, hat das Kuratorium vorgestern einer Verlängerung der sog. Sprinterprämie bis zum 31. Juli 2003, das heißt Ausscheiden mit doppelter Prämie, zugestimmt, die wieder von allen Kolleginnen und Kollegen in Anspruch genommen werden kann, so fern es gelingt auf Sollstellen K.W.-gesetzte Beschäftigten umzusetzen.

\*\*\* Wichtig \*\*\* Wichtig \*\*\* Wichtig \*\*\*

\*\*\* Bitte beachten! \*\*\* Bitte beachten! \*\*\* Bitte beachten! \*\*\*

## **Geplante**

**Sonder - Personalversammlung !!!  
Fr. 17. Januar 2003**

**!!! BITTE NOTIEREN !!!**

\*\*\* Bitte beachten! \*\*\* Bitte beachten! \*\*\* Bitte beachten! \*\*\*

\*\*\* Wichtig \*\*\* Wichtig \*\*\* Wichtig \*\*\*