

personalrat



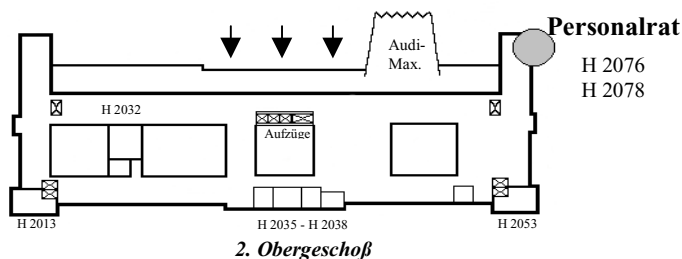
Inhaltsverzeichnis

- Termine des Bewährungsaufstiegs Seite 3
- Abzüge vom monatlichen Entgelt Seite 3
- Rufnummernerkennung Seite 4
- Asbest an der TU Seite 4
- Angestellte im Fremdsprachendienst Seite 5
- Jobticket Seite 5
- Das Plakat - Fundraising - Ein Flop? Seite 6
- VBL – Informationen zur „Riester-Rente“ Seite 7
- Das Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) Seite 8
- Aus der Rechtskiste ... Seite 10
- Zur Personalversammlung Seite 11

Die Aufgabenverteilung sowie die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner entnehmen Sie bitte der Ausgabe Nr. 4 / Mai 2002.

Personalrat	Fax	314 - 23269
	email	personalrat@tu-berlin.de
Geschäftsstelle	Schwank, Monika	(314 - 22901 H 2076
	Weberling, Gerald	(314 - 24648 H 2078

Die Personalratsräume finden Sie im Hauptgebäude (Altbau/Ostflügel) 2. OG.
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin



PersRat Vorsitzende und Vorstand	Vorsitzende	Müller-Klang, Michaela	(314 - 21246
	1. Stellv.	Becker-Syed, Anke	(314 - 21246
	2. Stellv.	Hetzel, Manfred	(314 - 21252
	3. Stellv.	Peikow, Günter	(314 - 25337
	4. Stellv.	Stumpf, Gerd	(314 - 21245
		Kozica, Simone	(314 - 21247
		Krüger, Manfred	(314 - 22483
	Rohrbeck, Monika	(314 - 21247	

Mitglieder im Personalrat	App.-Nr.	Raum	email	Beschäftig- tengruppe
Bathke, Jessica	23137	HFT-SK 137	Jessica.Bathke@tu-berlin.de	Arb.
Becker-Syed, Anke	21246	H 2554a	Anke.Becker-Syed@tu-berlin.de	Ang.
Berens, Ingrid	25314	BH 113	Ingrid.Berens@tu-berlin.de	Ang.
Borchmeyer, Peter	24996 / 24997	SG 12 / 112	Borchmeyer@ism.tu-berlin.de	Ang.
Dr. Cämmerer, Bettina	72586	TIB 480	Bettina.Caemmerer@tu-berlin.de	Ang.
Damke, Stefan	79517	J 246	sdamke@mms.tu-berlin.de	Ang.
Gentz, Dietmar	79591	H 3109		Bea.
Hetzel, Manfred	21252	H 2084	Manfred.Hetzel@tu-berlin.de	Bea.
Kischkel, J. Reinhard	25646	A 905/906	j.reinhard.kischkel@tu-berlin.de	Ang.
Kloth, Christine	72598 / 72690	ACK 188 d	Christine.Kloth@ivtfg1.tu-berlin.de	Ang.
Dr. Kolbe, Klaus	23604	H 2021	Klaus.Kolbe@tu-berlin.de	Ang.
Kozica, Simone	21247	H 2552	Simone.Kozica@tu-berlin.de	Ang.
Krause, Ilse	23197	H 2528	Ilse.Krause@tu-berlin.de	Ang.
Krüger, Manfred	22483	TK/Schaltwarte	Manfred.Krueger@tu-berlin.de	Arb.
Kuntzagk, Siegmund	22737	HF 1		Ang.
Müller-Klang, Michaela	21246	H 2554a	Michaela.Mueller-Klang@tu-berlin.de	Ang.
Peikow, Günter	25337	H 2079		Arb.
Rohrbeck, Monika	21247	H 2552	Monika.Rohrbeck@tu-berlin.de	Ang.
Stumpf, Gerd	21245	H 2085	Gerd.Stumpf@tu-berlin.de	Bea.

JAV Jugend – und Auszubilden- denvertretung	Nickel, Stefanie (26414 H 2086 Stefanie.Nickel@tu-berlin.de Vorsitzende
	1. Stellv. Guerrero Vallejo, Andrea • 2. Stellv. John, Jessika Kosmider, Nicole • Lang, Sabrina • Lüdiike, Mathias • Noack, Thomas www.jav.tu-berlin.de

VF Vertrauensfrau der Schwer- behinderten	de Nève, Monika (23123 H 7118 Fax 23123
	1. Stellv. Merten, Annegret • 2. Stellv. Dr. Düsterhöft, Bettina 3. Stellv. Jelinski, Angelika • 4. Stellv. Briks, Harald

V.i.S.d..P. : Michaela Müller-Klang, Vorsitzende der Personalrates

Termine des Bewährungsaufstiegs

Eigene Wiedervorlage lohnt sich

Der BAT bzw. BMT-G, unter dessen Bedingungen Sie an der TUB Ihren Arbeitsvertrag schließen, sieht für die meisten Eingruppierungen nach einer gewissen Zeit einen (Bewährungs- oder Zeit-) Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe vor.

Dieser Aufstieg geschieht automatisch zum entsprechenden Zeitpunkt - außer es liegen für die Zwischenzeit Mängelrügen in der Personalakte.

Was leider nicht automatisch geschieht, ist die Zahlung der neuen Vergütung ab Aufstiegszeitpunkt.

Diese neue Zahlung muß angewiesen werden, d.h. in der Personalverwaltung muß eine entsprechende Wiedervorlage beachtet werden. Wenn das nicht funktioniert, kann es geschehen, daß erst nach Jahren bemerkt wird, daß Sie längst in die Aufstiegsstufe aufgerückt sind. Das Ergebnis ist dann:

Sie befinden sich zwar in der Aufstiegsstufe ab Aufstiegszeitpunkt. Eine Nachzahlung der höheren Vergütung erhalten Sie jedoch höchstens ein halbes Jahr rückwirkend von dem Termin an, an dem das Versehen festgestellt wurde.

(§ 70 BAT bzw. § 63 BMT-G legt eine Ausschußfrist von ½ Jahr fest).

Die finanziellen Einbußen können erheblich sein.

Darum ist es sinnvoll, sich selbst den Termin zu merken (eine Wiedervorlage zu machen), für den die Personalverwaltung Ihnen den Aufstieg angekündigt hat (bei Einstellung bzw. Umsetzung) und dann auch selbst darauf zu achten

- ob der Entgeltnachweis die höhere Vergütungsgruppe enthält
- und ob die höhere Vergütung ausgezahlt wird.

Ist dies nicht der Fall, sollten Sie sofort Ihre Ansprüche bei Ihrem Personalteam geltend machen (schriftlich).



Abzüge vom monatlichen Entgelt

nicht ohne Rücksprache zulässig

Aus vielerlei Gründen kann es geschehen, daß Ihnen zuviel Vergütung/Lohn/Besoldung angewiesen wird – über kürzere oder auch längere Zeit hinweg.

Immer wieder kommt es vor, daß die Personalverwaltung dann, wenn sie den Fehler bemerkt, „rücksichtslos“ den ganzen zuviel gezahlten Betrag bei der nächsten Anweisung abzieht – bis über den Pfändungsfreibetrag hinaus.

Dies ist nicht zulässig!

Sie müssen es sich also nicht gefallen lassen. Insbesondere wenn die Beträge erheblich sind, oder wenn sie auf keinen Cent verzichten können bzw. wollen, sollten Sie sofort die Erstattung durch Barauszahlung oder „Sonderanweisung“ verlangen.

Die Personalverwaltung ist gehalten, Rückzahlungsansprüche zunächst mit den betroffenen Beschäftigten zu erörtern (durch wessen Verschulden kam es dazu, konnten Sie gutgläubig davon ausgehen, daß die Beträge Ihnen zustehen, haben Sie sich bereichert oder nicht, sind durch Fristablauf Beträge nicht mehr rückforderbar).

Danach kann feststehen (ggf. kann auch der Personalrat hinzugezogen werden), daß die Beträge zurückzuzahlen sind; in diesem Fall ist eine Ratenzahlung zu vereinbaren, wenn der Betrag nicht auf einmal zurückgezahlt werden kann. Für die Höhe der Raten sind die Umstände der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen (ggf. kann die Sozialarbeiterin hinzugezogen werden).

Erst **nach** einer Rückzahlungsvereinbarung dürfen die Beträge vom monatlichen Entgelt abgezogen werden.

Rufnummernerkennung

Der „Schwiegermuttereffekt“ kann jetzt vermieden werden!

Wenn Ihr Anruf an ein Telefon geht, das auf einem Display Ihre Rufnummer anzeigt und ggf. speichert, so kann das dazu führen, daß Ihre Ansprechpartnerin/ihr Ansprechpartner den Hörer nicht abhebt, weil er Ihren Anruf gerade unwichtig oder lästig findet. Es kann auch dazu führen, daß Ihre Anrufpartnerin/ihr Anrufpartner dann, wenn er gerade nicht im Zimmer war, auf diese Weise kontrolliert, ob Sie – wie vereinbart – angerufen haben (Verhaltenskontrolle). Der Volksmund nennt diese neuzeitlichen Mißbrauchsmöglichkeiten der Technik „Schwiegermuttereffekt“.

Ihr Recht auf Datenschutz besagt, daß Sie selbst darüber entscheiden können, ob die angerufene Person vor Abheben des Hörers erkennen kann, daß Sie es sind, die/der anruft, bzw. daß sie Ihre Anrufabsicht speichern kann. In der TUB-Telefonanlage war die Gewährleistung dieses Rechts bis vor kurzem nicht möglich. Nun sind aber die technischen Voraussetzungen endlich gegeben:

Tippen Sie vor Ihrem Anruf bei einem

- Tastentelefon die Tastenkombination ***40** (Sternchen vier null)
- Wählscheibentelefon die Tastenkombination **340** (drei vier null) ein,

dann erscheint auf dem Display der angerufenen Person Ihre Nummer nicht!

Asbest an der TUB

Nach Abschluß vieler Asbestsanierungen in den einzelnen Gebäuden ist die TUB noch immer keine asbestfreie Zone.

Hier einige Beispiele:

Architekturgebäude

Am 07. September 2001 wurden über dem Hörsaal 151 auf der Zwischendecke asbesthaltige Platten gefunden. Es ist eine Installationsdecke für die Technikerinnen und Techniker.

Beim Wechseln der defekten Lampen muß diese Decke betreten werden, dabei entsteht ein Abrieb und die Werte der Asbestfasern in der Raumluft erhöhen sich.

Am 02. Mai 2002 wurden Messungen durchgeführt. Der Meßwert der Orientierungsmessung liegt zwar unter 1.000 f/m^3 , es ist aber zu erwarten, dass beim Lampenwechsel oder Kabelzugarbeiten der Wert ansteigen wird.

In einem Gutachten steht als vorläufige Maßnahme, daß eine sachgemäße Reinigung (gem. TRGS 519) angedacht ist.

Diese Installationsdecke darf jetzt nur noch mit Einwegschutzanzug und P2-Halbmaske von den Elektrikerinnen und Elektrikern betreten werden.

Physik Neubau

In einem Gutachten vom 12. März 2001 wird festgestellt, dass innerhalb der Zwischendeckenbereiche Asbest im Liegestaub von 2 % - 5 % gefunden wurde.

Ende 2001 begannen die Sanierungsmaßnahmen. Nach der Säuberung wurde mit Austausch der Deckenplatten in der 8. Etage begonnen.

Wann die Sanierung abgeschlossen sein wird, ist nach Aussage des Kanzlers noch nicht abzusehen.

Der SDU sagt: Es kann sich bis zu 2 Jahren hinziehen.

Bergbau- und Hüttenwesen

Im Jahre 1998 wurde in vielen Laboren, Ofenräumen und Werkstätten Asbest gefunden. Nach der Sanierung und Entsorgung wurden diese Räume wieder zur Nutzung freigegeben.

Bei der Errichtung des Gebäudes ist im Bereich der Außenfassade Spritzasbest verwendet worden.

Auf der Gebäudeinnenseite wurde zur Feuerschutzisolierung Spritzasbest aufgetragen. Der Innenraum wurde durch eine Rabitzdecke luftdicht abgetrennt.

Durch die Alterung des Gebäudes wurden Stellen an den Fenstern undicht. Auch durch Erschütterungen, Luftbewegungen oder durch Beschädigungen können Asbestfasern freigesetzt werden.

Noch bis zum Jahr 2005 existiert lt. Aussage SDU / Herr Sörje für das BH-Gebäude eine vom Landesamt für Gesundheit und technische Sicherheit (LaGetSi) erteilte Ausnahmegenehmigung, die u.a. zu regelmäßigen – einmal jährlich – Luftmessungen verpflichtet. Damit soll festgestellt werden, ob Asbestfasern in den Innenraum gelangt sind.

Der Personalrat wird den Sachverhalt weiter kritisch beobachten und ggf. notwendige Maßnahmen anregen.

Angestellte im Fremdsprachendienst

Umfängliche Fremdsprachenkenntnisse werden inzwischen fast selbstverständlich gefordert.

Diese Anforderung muß sich jedoch in der Eingruppierung niederschlagen und damit auch in der Vergütung.

Bereits für 25% Fremdsprachentätigkeiten ist eine übertarifliche Eingruppierung möglich (nach einem Jahr: bei einer Fremdsprache von BAT Vgr. VII nach BAT Vgr. VIb / bei zwei Fremdsprachen von BAT Vgr. VIb nach BAT Vgr. Vc).

Wenn 50% der Arbeitsvorgänge Fremdsprachentätigkeiten erfordern, reicht die Spannbreite der möglichen Vergütungen von BAT Vgr. VII bis BAT Vgr. IIa (Fremdsprachensekretärin bis Dolmetscherin/Übersetzerin).

Der Personalrat ist gern bereit, Auskunft zu geben; dafür ist er als Ihre Interessenvertretung u.a. da.

Hier sei nur soviel gesagt, daß der Zeitanteil fremdsprachlicher Tätigkeiten bemessen wird, indem „Zusammenhangstätigkeiten“ "einberechnet" werden: um z.B. einen fremdsprachlichen Brief nach Stichworten zu schreiben, muß man ggf. recherchieren, den Entwurf erstellen, schreiben, unterschreiben lassen, versandfertig machen und ablegen/speichern. Ohne diese Zusammenhangstätigkeiten ist die Erfüllung des Auftrags nicht möglich. Es wäre daher tarifvertragswidrig, zum Bemessen des zeitlichen Anteils nur die fremdsprachliche Seiten zu zählen, die als Ergebnis der Arbeit entstehen (BAT § 22).

Beispiele für Tätigkeitsmerkmale (50%) in Vergütungsgruppe VII:

BAT Vgr. VII, Fgr. 1 (nach 1 Jahr BAT Vgr. VIb, Fgr.1 / nach 3 1/2 Jahren BAT Vgr. Vc):

„... in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder **einfache** Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen.“

BAT Vgr. VII, Fgr. 3 [nach 1/2 Jahr BAT Vgr. VIb, Fgr. 3 / nach mehreren (2-3) Jahren BAT Vgr. Vc, Fgr. 2]:

... Heraushebung : „...daß sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.“

BAT Vgr: VII, Fgr. 4 [nach 1/2 Jahr BAT Vgr. VIb, Fgr. 6 / nach mehreren (2-3) Jahren BAT Vgr. Vc, Fgr. 2]:

... Heraushebung : „... daß sie in nicht unerheblichem Umfang alleinverantwortlich in einer fremden Sprache Druckkorrekturen vornehmen.“

Die Arbeit mit zwei und mehr Sprachen und qualifizierte Übersetzungsarbeit u.ä.. wird entsprechend höher eingruppiert (Vergütungsgruppen BAT Vgr. VIb aufwärts).

Vgr. = Vergütungsgruppe, Fgr. = Fallgruppe

*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

Leider gibt es noch nichts Entgeltiges bezüglich der Verhandlungen zwischen dem Präsidenten der TUB und der BVG/VBB zum

Jobticket.

Bleibt also nur weiterhin das gute alte „private“ Jahresabonnement.

*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

Das Plakat

Fundraising – Ein Flop?

10. Juni 2002
Beeindruckend schnell wird die Ostseite des Gebäudes TEL eingerüstet. Das Gerüst wird vollflächig mit einem Werbeplakat verhängt.
11. Juni 2002
Der Personalrat fragt den Präsidenten schriftlich nach Grund und Dauer der Verhängung sowie danach, wie die betroffenen Beschäftigten informiert wurden und wie dem § 7 Arbeitsstättenverordnung Rechnung getragen wurde.
12. Juni 2002
Die Informationslage ist diffus. Gerüchte machen die Runde. Sponsoring, Werbeträger, Loveparade, Sanierungsarbeiten sind oft auftauchende Begriffe. Die Benutzerinnen und Benutzer des Gebäudes sind über die ganze Aktion nicht informiert. Nur ein über die Hauspostfächer und Aushang verbreitetes Blatt kündigt Fassadenarbeiten für die nächsten sechs Monate an. Immer wieder Baulärm. Dozenten müssen sich wenigstens für die Dauer ihrer Lehrveranstaltungen Ruhe ausbitten.
- 12.-14. Juni 2002
Diverse Berliner Zeitungen berichten übereinstimmend darüber, dass bislang keine Baugenehmigung vorliege. Der zuständige Baustadtrat von Charlottenburg-Wilmersdorf und eine Sprecherin der Senatsverwaltung für Bauen, Wohnen Verkehr und Technologie drohen dem säumigen Bauherrn mit einem beträchtlichen Ordnungsgeld, ersatzweise mit dem sofortigen Abbau des Gerüstes nebst Plakat.
21. Juni 2002
Der Präsident (hier Stabsstelle Sicherheitstechnische Dienste und Umweltschutz) hat in einzelnen Arbeitsräumen eine Beleuchtungsmessung durchgeführt und stellt bei hellem Tageslicht ca. 120 Lux fest. Dieses Ergebnis weicht erheblich von der Norm ab (mindestens 500 Lux), so dass die Beschäftigten den ganzen Tag bei Kunstlicht arbeiten müssen.
26. Juni 2002
Kleine Anfrage im Akademischen Senat. Der Präsident erklärt, alles sei geregelt und in Ordnung. Es gibt immer noch keine Baugenehmigung. Die Beschäftigten und alle anderen Gebäudebenutzer verfügen nach wie vor nicht über verlässliche Informationen.
27. Juni 2002
Der Präsident (hier Bauabteilung) antwortet dem Personalrat auf die Anfrage vom 11. Juni 2002 und stellt den bisherigen Ablauf wie folgt dar. Die Werbefirma Limes habe sich bereit erklärt, die Gerüstbau- und Sanierungsarbeiten für eine Schwachstellenuntersuchung an der TEL-Fassade zu übernehmen und für die TUB noch weitere Leistungen im Zusammenhang mit der Installation einer grossen Werbefläche zu erbringen. Die Vorschrift aus § 7 Arbeitsstättenverordnung (Sichtverbindung nach aussen) sei mit Einschränkung eingehalten.
10. Juli 2002
Beeindruckend schnell wird das Werbeplakat entfernt. Das Gerüst bleibt.
Eine Baugenehmigung gibt es immer noch nicht. Die Bauabteilung informiert die Nutzer des Gebäudes TEL über die Zweckbestimmung des Baugerüstes und bevorstehende Arbeiten, die Demontage der Werbefläche sowie darüber, dass wegen Fehlens der Baugenehmigung die angekündigten Arbeiten noch nicht begonnen werden können (Beginn unbestimmt, Dauer ca. sechs Monate).

Abends gegen 20.00 Uhr fegt ein Jahrhundertsturm über Berlin hinweg und hinterlässt enorme Sachschäden überall in der Stadt. Wenn dieser Sturm an der riesigen Plakatfläche gezerrt hätte...

13. Juli 2002
Die Loveparade startet am Ernst-Reuter-Platz. Das geht auch ohne Werbeplakat ganz gut.
16. Juli 2002
Präsident und Kanzler nehmen gegenüber dem Personalrat erstmals Stellung in diesem Fall. Zuerst wird auf die Möglichkeit verwiesen, erhebliche Geldsummen für den TUB-Haushalt einzuwerben. Sodann wird eingeräumt, dass über die Erteilung einer Baugenehmigung ein Rechtsstreit anhängig ist, über dessen Ausgang jedoch nichts gesagt werden könne. Weiterhin wird erklärt, dass im Bereich der Fassade des Gebäudes TEL mehrere dringliche Sanierungsarbeiten durchzuführen seien. Die erheblichen Einschränkungen der Arbeitssicherheit im Bereich der Einrüstungen werden als nur partiell beachtlich eingestuft.
In der Folge der nach wie vor nicht genehmigten Ausnahmesituation sind für die Beschäftigten und alle Gebäudebenutzer Schutz- und Ausgleichsmaßnahmen erforderlich, die der Personalrat einfordert; zugleich hat er Anlass, die Nichtbeachtung seiner Beteiligungsrechte zu rügen.
18. Juli 2002
In der Juli-Ausgabe der TU-intern erscheint, wie üblich in der Verantwortung des Präsidenten, in der Rubrik „Das Allerletzte“ eine möglicherweise ironisch gemeinte Betrachtung über das Plakat am Gebäude TEL. Die Verhängung der Ostfassade wird als besondere Sozialtat (Sonnenschutz) eingestuft.

Mitte Juli 2002

Ein Flugblatt von einigen Betroffenen befasst sich kritisch mit der Verhängung des Gebäudes und fordert den Präsidenten auf, sich für das bisherige Verfahren zu entschuldigen.
Eine Baugenehmigung liegt nach wie vor nicht vor. Auf dem Gerüst tut sich nichts.

Das ist die Chronologie einer Flop-Aktion der Universitätsleitung, soweit der Personalrat sie kennt. Flop 1: Bei dem Versuch, Geld heranzuschaffen, sind bislang Baurecht, Arbeitsschutzrecht, Personalvertretungsrecht umfassend missachtet worden. Flop 2: Die baurechtliche Seite der Angelegenheit ist Anlass für ein nach wie vor schwebendes Verfahren. Flop 3: Authentische und präzise Information an die Betroffenen erschöpft sich in einem Blatt, einem in terminlicher Hinsicht unbestimmten Brief, einem Statement des Präsidenten vor dem Akademischen Senat und einem möglichen ironischen Artikel in TU-intern.

Fundraising, also das Heranschaffen von Geld aus Drittquellen, funktioniert so nicht und vor allem dann nicht, wenn wie hier ignorant über die Rechte und Belange Beschäftigter und anderer Universitätsmitglieder hinweg gegangen wird.

Nach Lage der Dinge wird diese Aktion der Universitätsleitung vermutlich nicht die letzte ihrer Art bleiben. Vorsorglich fordert daher der Personalrat für solche Fälle rechtzeitige und umfassende Information für sich und für die Beschäftigten und fallweise Schutz- und Ausgleichsmaßnahmen für die jeweils Betroffenen. So etwas lässt sich bereits lange vorher kalkulieren und in fund-raising-Verträge einbauen.

Tipp an die Beschäftigten: Wo immer Sie Maßnahmen der geschilderten Art sehen, prüfen Sie Ihre eigene Betroffenheit und wenden Sie sich an den Personalrat.

Nachsatz: Bis heute liegt immer noch keine Baugenehmigung vor. Das heisst: eine Gerüstkonstruktion steht ungenehmigt - also unbewertet in konstruktiver Hinsicht, in den arbeitsschutzrechtlichen Auswirkungen und in allen übrigen öffentlich-rechtlichen Belangen - und damit als unkalkulierbares Gefahrenpotential bereits neun Wochen lang mitten in der Stadt. Ist das allen Verantwortlichen klar?

Stand: 12. August 2002

VBL – Informationen zur „Riester-Rente“

*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

Die Personalabteilung IITX 3/Fr. Gempff hat mit Datum vom 31. Juli 2002
eine Aktuelle Mitteilung mit dem Thema

**„Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung („Riester-Rente“)
bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)“**

ausgegeben. Darin ist eine Servicenummer der VBL zu Fragen rund um die freiwillige
Versicherung angegeben, welche wir an dieser Stelle wiederholen möchten :

Service-Center der VBL Tel. 0180 / 500 62 29

Montags bis Freitags in der Zeit von **8.30 Uhr bis 16.30 Uhr** und
Donnerstags in der Zeit von **8.30 Uhr bis 18.00 Uhr**

oder schriftlich unter VBL - Freiwillige Versicherung - 76128 Karlsruhe
Telefax: 0721 - 155 878
e-mail: freiwillige.versicherung@vbl.de

- halten Sie für Rückfragen bitte Ihre **VBL-Versicherungsnummer** bereit -

Wir werden das VBL-Rundschreiben auch auf der Homepage des
Personalrats (<http://www.tu-berlin.de/personalrat/>) veröffentlichen.

Hinweise finden Sie auch auf der VBL-Homepage : <http://www.vbl.de/htm/>.

*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

*Tipp: Unter > <http://www.warentest.de/webdateien/riesterrente.pdf> < können
aktuelle Informationen der Stiftung Warentest zu diesem Thema abgerufen werden.*

Das Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG)

Wir veröffentlichen den Gesetzestext, um Ihnen Ihr Recht auf Freistellung aufzuzeigen (max. 10 Tage binnen 2 Jahren).

Besonders weisen wir auf § 11 Absatz 1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz hin, der festlegt, dass die Angebote bestimmter Institutionen (z.B. Hochschulen) automatisch als bildungsurlaubsfähig anerkannt sind.

Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG)

Vom 24. Oktober 1990 (GVBl. S. 2209)

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1 Grundsätze

- (1) Arbeitnehmer haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen (Bildungsurlaub). Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte sowie andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.
- (2) Bildungsurlaub dient der politischen Bildung und der beruflichen Weiterbildung. Bildungsurlaub für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte dient allein der politischen Bildung.
- (3) Politische Bildung soll die Fähigkeit des Arbeitnehmers fördern, politische Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen.
- (4) Berufliche Weiterbildung soll die berufliche Qualifikation erhalten, verbessern oder erweitern und die Kenntnisse gesellschaftlicher und betrieblicher Zusammenhänge vermitteln.

§ 2 Dauer des Bildungsurlaubes

- (1) Der Bildungsurlaub beträgt zehn Arbeitstage innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren. Für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres beträgt der Bildungsurlaub zehn Arbeitstage im Kalenderjahr.
- (2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch gemäß Absatz 1 entsprechend. Bruchteile eines Tages werden zugunsten des Arbeitnehmers aufgerundet.
- (3) Im Falle des Arbeitsplatzwechsels muss sich der Arbeitnehmer die in demselben Kalenderjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährte Freistellung anrechnen lassen.

§ 3 Wartezeit

Der Anspruch auf Bildungsurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses. Schließt sich ein Arbeitsverhältnis unmittelbar an ein Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber an, so muss der Anspruch nicht erneut erworben werden.

§ 4 Gewährung des Bildungsurlaubes

- (1) Der Bildungsurlaub ist für den Zeitraum der vom Arbeitnehmer ausgewählten anerkannten Bildungsveranstaltung im Rahmen des Freistellungsanspruches gemäß § 2 zu gewähren. Die Inanspruchnahme und der Zeitpunkt des Bildungsurlaubes sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, grundsätzlich sechs Wochen vor Beginn der Freistellung, mitzuteilen.
- (2) Der Bildungsurlaub kann nicht in der von dem Arbeitnehmer vorgesehenen Zeit genommen werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Ablehnung ist dem Arbeitnehmer so frühzeitig wie möglich, grundsätzlich innerhalb von vierzehn Tagen nach der Mitteilung entsprechend Absatz 1 Satz 2, unter Darlegung der Gründe schriftlich mitzuteilen.
- (3) In Betrieben mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber die Freistellung von Arbeitnehmern über 25 Jahren auch ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr von seinen Arbeitnehmern für Zwecke der Freistellung nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, das 2,5fache der Zahl seiner Arbeitnehmer erreicht hat.
- (4) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber auf Verlangen die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung, deren Anerkennung und die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nachzuweisen. Die dafür erforderlichen Bescheinigungen sind dem Arbeitnehmer vom Träger der Bildungsveranstaltung unentgeltlich auszustellen.

§ 5 Übertragbarkeit des Bildungsurlaubes

- (1) Wird dem Arbeitnehmer die Freistellung innerhalb eines Kalenderjahres trotz Verlangens auf Grund der in § 4 Abs. 2 und 3 dargelegten Gründe nicht gewährt, ist eine Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt innerhalb eines Jahres nach Antragstellung bevorzugt zu gewähren.
- (2) Der Anspruch gemäß § 2 Abs. 1 und 2 kann durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Anrechnung des Bildungsurlaubsanspruches zukünftiger Jahre zu längerfristigen Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung zusammengefasst werden. Für den Fall des § 4 Abs. 3 gilt, dass der Arbeitgeber die gemäß Satz 1 zusammengefassten Bildungsurlaubszeiten auf den Bildungsurlaubsanspruch anderer Arbeitnehmer lediglich bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres und mit nur 10 Tagen anrechnen darf.

§ 6 Verhältnis zu sonstigen Freistellungen

Sonstige Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf anderen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen beruhen, werden angerechnet, wenn die Erreichung der in § 1 Abs. 2 bis 4 dieses Gesetzes niedergelegten Ziele ermöglicht wird und ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes besteht.

§ 7 Verbot der Erwerbstätigkeit

Während des Bildungsurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Zwecke dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben.

§ 8 Wahlfreiheit und Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht in der freien Auswahl unter den anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen behindern oder wegen der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubes benachteiligen.

§ 9 Bildungsurlaubsentgelt

Für die Berechnung des Bildungsurlaubsentgeltes und im Falle der Erkrankung während des Bildungsurlaubes gelten die §§ 9, 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend.

§ 10 Unabdingbarkeit, Abgeltungsverbot

- (1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes darf nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.
- (2) Eine Abgeltung des Bildungsurlaubes findet nicht statt.

§ 11 Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

- (1) Berufliche Bildungsveranstaltungen, die von öffentlichen Schulen, öffentlichen Volkshochschulen, Hochschulen oder anerkannten Privatschulen durchgeführt werden, gelten als anerkannt. Dies gilt auch für Veranstaltungen, die den Erwerb nachträglicher Schulabschlüsse zum Ziel haben. Im übrigen erfolgt die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen durch die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung.
- (2) Anerkennungsfähig sind Veranstaltungen, die von Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung durchgeführt werden. Als solche sind insbesondere die anerkannten Jugendgemeinschaften und Jugendorganisationen, die öffentlichen Einrichtungen der Jugendhilfe, die Volkshochschulen sowie Bildungseinrichtungen der demokratischen Parteien, der Arbeitgeberorganisationen, der Kammern und der Gewerkschaften anzusehen. Im übrigen müssen die zur Durchführung der Bildungsveranstaltungen erforderlichen persönlichen und sachlichen Voraussetzungen gegeben sein. Die Anerkennung ist zu versagen, wenn die Ziele der Veranstalter oder Veranstaltungen nicht mit der demokratischen Grundordnung der Verfassung von Berlin im Einklang stehen.
- (3) Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen können nur von den Veranstaltern gestellt werden. Die für die Anerkennung erforderlichen Nachweise sind beizufügen.
- (4) Die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung regelt im Benehmen mit den für Arbeit und Wirtschaft sowie Frauen und Jugend zuständigen Senatsverwaltungen das Anerkennungsverfahren durch Rechtsverordnung.

§ 12 Berichtspflicht

Die Träger anerkannter Bildungsveranstaltungen sind verpflichtet, der Anerkennungsbehörde Auskunft über Gegenstand, Verlauf und Teilnehmer der anerkannten Veranstaltungen in nichtpersonenbezogener Form zu erteilen. Dazu gehören auch Angaben über Anzahl, Geschlecht, Alter, Vorbildung, Beruf und Staatsangehörigkeit der Teilnehmer sowie die Betriebsgröße des Arbeitgebers.

§ 13 Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1991 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt das Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970 (GVBl. S. 1140) außer Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit verkündet.

Der Regierende Bürgermeister
Walter Momper

(Quelle: <http://www.berlin.de/SenGesSozV/beruflb/dokulbiurlg.pdf>)



Aus der Rechtskiste ...



Annahme von Geldgeschenken

Der mehrfache Verstoß eines Angestellten im öffentlichen Dienstes gegen das Verbot, ohne Zustimmung des Arbeitgebers Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeiten anzunehmen (§10 BAT), ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen.

Es handelt sich hierbei um einen Verstoß gegen eine wesentliche Dienstpflicht, die die saubere und unbestechliche Dienstleistung gewährleisten soll.

Bundesarbeitsgericht vom 15.11.2001 (AZR 605/00)

Abmahnung

Die Abmahnung kann nicht auf pauschale Vorwürfe gegen den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin gestützt werden. Ist der Arbeitgeber über die Kleidung oder die Umgangsformen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin unzufrieden, muss er das Fehlverhalten im einzelnen unter Angabe des jeweiligen Zeitpunktes auflisten.

Eine ungerechtfertigte Abmahnung kann nicht als Grundlage einer Kündigung dienen.

Arbeitsgericht Frankfurt/Main, Urteil vom 24.10.2001 (9 Ca 1687/01)

Kein Direktionsrecht

Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht einseitig wesentliche Tätigkeiten entziehen. Er muss eine Änderungskündigung aussprechen.

Im Urteilsfall sollte eine Stationshelferin nur noch mit Reinigungsarbeiten beschäftigt werden. Zuvor hatte sie auch Essen an Patienten ausgegeben und Bettwäsche gewechselt.

Ihr Arbeitgeber vertrat die Auffassung, er dürfe der Arbeitnehmerin kraft seines Direktionsrechts eine andere Tätigkeit zuweisen. Der Entzug wesentlicher Tätigkeiten fällt jedoch nicht unter das Direktionsrecht.

Hessisches Landesgericht, Urteil vom 26.10.2000 (5 Sa 515/00)

Arbeit Wegezeit

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst müssen eine tägliche Hin- und Rückfahrt zum Arbeitsplatz von 2,5 Stunden akzeptieren.

Laut Urteil des hessischen Landesarbeitsgerichtes ist eine tägliche Hin- und Rückfahrzeit von zwei ein halb Stunden auch unter Berücksichtigung besonderer familiärer Belastungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern grundsätzlich hinzunehmen.

Hessisches Landesgericht (Az 3 SaGa 2095/00)

Nebenjob auf (Telefon)- Firmenkosten kostet den Hauptjob

Wer vom Telefon seines Arbeitgebers aus einem Nebenjob nachgeht (hier: für ein Meinungsforschungsinstitut), kann entlassen werden.

Arbeitsgericht Frankfurt/Main (Az. 14 Ca 891/95)

Manipulation der Zeiterfassung

Eine Gleizeitmanipulation kann je nach Umständen - vor allem, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin vorsätzlich falsche Zeitangaben auch noch beharrlich verleugnet - einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.08.1999 (2 AZR 832/98)

Teilzeitarbeit

Der gesetzliche Anspruch auf Teilzeitarbeit erlaubt es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch, ihre reduzierte Arbeitszeit selbst einzuteilen.

Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin festzulegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Arbeitsgericht Frankfurt/Main, Urteil vom 19.12.2001 (6 Ca 2951/01)



Zur Personalversammlung

Nach Personalversammlungen wird der Personalrat häufig gefragt, ob die Beiträge im Rundbrief veröffentlicht werden.

Wir möchten auf diese Anfragen nun auch an dieser Stelle antworten: Die vorgetragenen Themen sind zu diesem Zeitpunkt aktuell und stellen meist einen Zwischenstand dar. Bis unser Rundbrief erscheint, ist der Stand oft schon ein anderer – und nichts ist so alt wie die Nachricht von gestern ...

Daher ist für zeitnahe Informationen Ihr persönliches Erscheinen und die Möglichkeit aktiv an der Personalversammlung (z.B. an Diskussionen) teilzunehmen, das Wirkungsvollste.

Der Personalrat wird deshalb nur im Einzelfall (ggf. auszugsweise) Beiträge aus der Personalversammlung im Rundbrief und/oder auf der personalratseigenen Internet-Homepage (<http://www.tu-berlin.de/personalrat/>) veröffentlichen.

Wir bitten dafür um Ihr Verständnis.

*In der „Sommer- Personalversammlung“ wurde das Thema „**Sekretärinnen**“ – **Beruf im Wandel (Was sagt der BAT?)** vorgestellt. Dazu bereitet der Personalrat eine Veröffentlichung vor.*

Im Anschluss veröffentlichen wir die in der Personalversammlung abgestimmte Resolution zum Thema „**Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen**“:

Resolution (einstimmig angenommen)

Die Personalversammlung der TU Berlin sieht in betriebsbedingten Kündigungen keine Lösung finanzieller Probleme der TU. Ganz im Gegenteil: erst der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen schafft die Voraussetzung für eine vorausschauende Personalplanung unter Einbeziehung aller Betroffenen. Wir fordern deshalb den Präsidenten der TU auf, auf der Basis der Eckpunkte-Vereinbarung zwischen den Hochschulen und den Gewerkschaften aus dem Jahr 1998 mit dem Personalrat eine Vereinbarung zu schließen, die den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen zum Inhalt hat.

Diesbezüglich ist der Personalrat in kontinuierlichen Gesprächen mit der TU-Leitung.



*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

Der Termin der nächsten Personalversammlung :

Fr. 06. Dezember 2002

wie immer im AUDI-MAX um 09:00 Uhr

!!! BITTE NOTIEREN !!!

*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

