

Personalrat

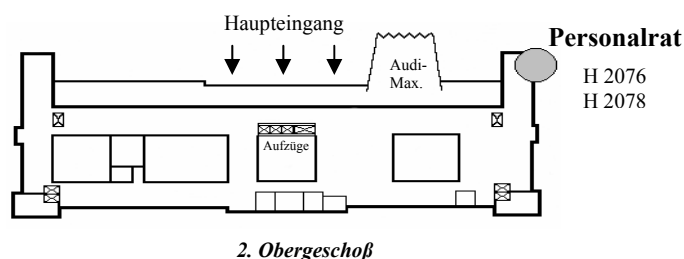


Inhaltsverzeichnis

- Aufgabenverteilung im Personalrat Seite 3
- KW-Setzung = Betriebsbedingte Kündigung? Seite 6
- Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Seite 6
- Die „neue“ JAV stellt sich vor! Seite 7
- Arbeitskreis Sucht Seite 8
- „Ticker“ - Ausstattungsplanung Seite 10
- Kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld ? Seite 10
- Kommen und Gehen Seite 12
- Rechtskiste Seite 13

Personalrat	Fax	314 – 23 269	
	email	personalrat@tu-berlin.de	
Geschäftsstelle	Schwank, Monika	☎ 314 – 22 901	H 2076
	Sidow, Juliane	☎ 314 – 24 648	H 2078

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



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

PersRat Vorsitzende und Vorstand	Vorsitzende	Müller-Klang, Michaela	☎ 314 - 21 246
	1. Stellv.	Stumpf, Gerd	☎ 314 - 21 245
	2. Stellv.	Hetzel, Manfred	☎ 314 - 21 252
	3. Stellv.	Wiese, Jutta	☎ 314 - 21 247
	4. Stellv.	Kozica, Simone	☎ 314 - 21 247
		Krüger, Manfred	☎ 314 - 22 483
		Weidemann, Hans-Dieter	☎ 314 - 22 483

Mitglieder im Personalrat	App.-Nr.	Raum	email	Beschäftig- tengruppe
Boundedjar, Nebia F.	28 450	H 2069	Nebia.Boundedjar@tu-berlin.de	Ang.
Dr. Cämmerer, Bettina	72 586	TIB 480	Bettina.Caemmerer@tu-berlin.de	Ang.
Damke, Stefan	79 517	J 246	Stefan.Damke@tu-berlin.de	Ang.
Gentz, Dietmar	28 305	H 3109	Dietmar.Gentz@tu-berlin.de	Bea.
Hetzel, Manfred	21 252	H 2084	Manfred.Hetzel@tu-berlin.de	Bea.
Jander, Katrin (z.Zt. in Elternzeit)	26 128	BH 925	Katrin.Jander@tu-berlin.de	Ang.
Kannheiser, Klaus	25 000 0172 314 3797	TK/Schaltwarte	Klaus.Kannheiser@tu-berlin.de	Arb.
Kloth, Christine	72 598 / 72 690	ACK 188 d	Christine.Kloth@tu-berlin.de	Ang.
Kozica, Simone	21 247	H 2552	Simone.Kozica@tu-berlin.de	Ang.
Krüger, Manfred	22 483 0172 314 3801	TK/Schaltwarte	Manfred.Krueger@tu-berlin.de	Arb.
Müller-Klang, Michaela	21246	H 2554a	Michaela.Mueller-Klang@tu-berlin.de	Ang.
Rohrbeck, Monika	29 490	GOR 405	Monika.Rohrbeck@tu-berlin.de	Ang.
Stumpf, Gerd	21 245	H 2085	Gerd.Stumpf@tu-berlin.de	Bea.
Weidemann, Hans-Dieter	22 483 0172 314 3795	TK/Schaltwarte	hd.weidemann@tu-berlin.de	Arb.
Wiese, Jutta	21 247	H 2552	Jutta.Wiese@tu-berlin.de	Ang.

JAV Jugend – und Auszubilden- denvertretung	Kosmider, Nicole ☎ 26 414 H 2086 Vorsitzende Fax 23 269	jav@tu-berlin.de www.jav.tu-berlin.de
	1. Stellv. Großmann, Julia • 2. Stellv. Kassner, Florian 3. Stellv. Schmidt, Martin • Garmatter, Eric Zimmer, Janine • Trinkaus, Martin	

VF Vertrauensfrau der Schwer- behinderten	de Nève, Monika ☎ 23 123 H 7118 Fax 28 316	www.tu-berlin.de/organisation/vf/
	1. Stellv. Jelinski, Angelika • 2. Stellv. N.N. 3. Stellv. Briks, Harald • 4. Stellv. Grützenbach, Elisabeth	

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

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für

Beratungsschwerpunkte	
Altersteilzeit	Hetzel / Kozica / Müller-Klang / Weidemann / Wiese
Arbeitszeit u.a. Verteilung, Erhöhung bzw. Reduzierung	Alle
Aufgabenkreisbeschreibungen Unterstützung bei der Erstellung von BAKs	Cämmerer / Kozica / Krüger / Müller-Klang / Rohrbeck / Wiese
Auflösung von Arbeitsverhältnissen	Alle
Ausstattungsplanung	Hetzel / Krüger / Müller-Klang
Befristungen	Alle
Erholungsurlaub	Alle
Mutterschutz und Elternzeit	Hetzel / Kozica / Müller-Klang
Nebentätigkeit	Gentz / Hetzel / Stumpf
Personalüberhang	Alle
Prämienbegünstigtes Ausscheiden	Alle, außer Beamte
Probleme am Arbeitsplatz (mit Vorgesetzten oder KollegInnen)	Alle
Sonderurlaub	Hetzel / Kannheiser / Kozica / Müller-Klang
Sucht - arbeitsvertragliche Auswirkungen -	Kloth / Kozica / Müller-Klang / Wiese
Weiterbildung / Bildungsurlaub	<u>Kozica</u> / <u>Wiese</u> - Alle

Gremienarbeit	
Akademischer Senat	Cämmerer / Müller-Klang / Stumpf / Wiese
Konzil	(Müller-Klang) / Stumpf
Hauptkommission	Müller-Klang / Stumpf
Kuratorium	Müller-Klang / Stumpf
IVZ-Beirat Zentrum für Informationsverarbeitung und -versorgung (IVZ)	<u>Damke</u> / Stumpf

sofern ein Name unterstrichen wurde, bedeutet dies, dass diese Person vorrangig angesprochen werden kann

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für

Teilnahme des Personalrats an Arbeitsgruppen / Arbeitskreisen	
AG Datenschutz (AG DASI)	Damke / <u>Stumpf</u>
AG Energiecontracting	Krüger / Rohrbeck / Stumpf
AK-Sucht	Kozica / Kloth / <u>Müller-Klang</u> / <u>Wiese</u>
Arbeitskreis Barrierefreies Bauen	Boundedjar / Hetzel
Arbeitsstättenbegehungen	Boundedjar / Gentz / Kloth / Rohrbeck / Weidemann
AUSA	Kloth / Rohrbeck
Ausschuss für Verbesserungsvorschläge (AVV)	<u>Damke</u> / Kozica
Hochschulpersonalrätetreffen	Müller-Klang / Stumpf / Wiese
Jour-fixe Datenschutz	Damke / <u>Stumpf</u>
Jour-fixe UB	Müller-Klang / Stumpf
Kantinenkommission	Gentz / Hetzel
Monatsgespräche mit BÄD und SDU	Gentz / Kloth / Rohrbeck
Planungsgruppe Weiterbildung	Kozica / Wiese
Teilnahme an Hausräumungsübungen	Rohrbeck
Teilnahme an Personalgesprächen	Alle
Teilnahme an Sitzungen der Mittelbauinitiative	Müller-Klang
Teilnahme an Treffen der kollegialen SuchtberaterInnen	Kloth / Müller-Klang / <u>Wiese</u>
Teilnahme an Treffen der Sicherheitsbeauftragten und dezentralen Umweltbeauftragten	Gentz / Kloth / <u>Rohrbeck</u>
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen	Alle

sofern ein Name unterstrichen wurde, bedeutet dies, dass diese Person vorrangig angesprochen werden kann

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für

Ausbildungsberufe im Angestelltenbereich	
Chemielaborantin / Chemielaborant	Cämmerer / Kloth / <u>Rohrbeck</u>
Fachangestellte / Fachangestellter für Bürokommunikation	Hetzel / <u>Kozica</u> / Müller-Klang
Fachangestellte / Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	Damke / <u>Kozica</u>
Fachinformatikerin / Fachinformatiker für Systemintegration	<u>Damke</u> / Kozica
Informatikkauffrau / Informatikkaufmann	<u>Damke</u> / Kozica
Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter	Hetzel / <u>Kozica</u> / Müller-Klang

Gewerbliche Ausbildung	
Elektroinstallateurin / Elektroinstallateur	Kannheiser / Krüger / <u>Weidemann</u>
Industriemechanikerin / Industriemechaniker	<u>Krüger</u> / Weidemann
IT- Systemelektronikerin / IT- Systemelektroniker	Kannheiser/ <u>Krüger</u> / Weidemann
Mechatronikerin / Mechatroniker	Krüger / <u>Weidemann</u>
Metallbauerin / Metallbauer	<u>Kannheiser</u> / Krüger / Weidemann
Mikrotechnologin / Mikrotechnologe	Kannheiser / <u>Krüger</u> / Weidemann
Tischlerin / Tischler	Kannheiser / Krüger / <u>Weidemann</u>
Werkstoffprüferin / Werkstoffprüfer	Kannheiser / Krüger / <u>Weidemann</u>
Elektronikerin / Elektroniker für Geräte und Systeme	Kannheiser / <u>Krüger</u> / Weidemann
Malerin und LackiererIn / Maler und Lackierer	Kannheiser / <u>Krüger</u> / Weidemann
Rohrlegerin / Rohrleger	<u>Kannheiser</u> / Krüger / Weidemann

Ausbildung	
AG Ausbildung	Krüger / Müller-Klang
Jour-fixe II AB	Müller-Klang / (Stumpf)
JAV-Versammlung	PR-Vorsitz
Begrüßungsfahrt JAV	Kozica / Müller-Klang
AG Verwaltungsberufe	Kozica / (Müller-Klang) / Wiese

sofern ein Name unterstrichen wurde, bedeutet dies, dass diese Person vorrangig angesprochen werden kann

➤ **KW-Setzung = Betriebsbedingte Kündigung?**

Viele Kolleginnen und Kollegen, insbes. die, deren Stellen einen KW-Vermerk (künftig wegfällig) tragen, vermuten, dass sie die ersten sind, die betriebsbedingten Kündigungen zum Opfer fallen, wenn die Finanzierung des Personalhaushalts in dem erforderlichen Maße nicht mehr möglich sein sollte.

Um dieses Missverständnis, insbes. den Irrglauben, dass ausschließlich Beschäftigte deren Stellen einen KW-Vermerk tragen, davon betroffen sind, auszuräumen und um Ihnen diese Sorge zu nehmen erläutern wir Ihnen, wie das Verfahren betriebsbedingter Kündigungen abläuft:

Grundsätzlich ist „die betriebsbedingte Kündigung“ im öffentlichen Dienst sehr selten bis gering, weil der Aufwand, der betrieben werden muss, in keiner Relation zum Nutzen steht und Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die daraus resultierenden Klagen vor dem Arbeitsgericht scheuen.

Die TU muss als Arbeitgeberin eine Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) treffen, die sich nach folgenden Kriterien aufschlüsselt:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung (sofern vorhanden)

Diese Daten werden erhoben von allen Beschäftigten für jede Berufsgruppe und jede Lohn- bzw. Vergütungsgruppe, vorher muss die TU aber bereits erklären, wie viele Personen gekündigt werden müssen, um den Haushalt zu sichern.

Ausgenommen von der sozialen Auswahl werden sog. Spezialistinnen/Spezialisten, die aufgrund ihrer Qualifikation, ihrer Fähigkeiten, Kenntnisse und Leistungen für die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur von betrieblichem Interesse sind.

Erst nach Vorliegen der jeweiligen Aufschlüsselung erfolgt eine Abwägung der Interessen der Beschäftigten mit denen der Dienststelle, die dann möglicherweise zu der Entscheidung einer betriebsbedingten Kündigung führen kann.

Bei der Auswahl der Kriterien, die innerbetrieblich noch ergänzt werden kann, hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht.

In der Regel werden im Zuge dieser Verhandlungen dann auch Vereinbarungen über Abfindungen und deren Höhe getroffen.

Wir als Personalvertretung halten es zur Zeit für sehr unwahrscheinlich, dass es zu betriebsbedingten Kündigungen ab dem Jahr 2010 (Laufzeit des Anwendungstarifvertrages der TU bis 31.12.2009) kommen wird, vielmehr vermuten wir, dass spätestens im Jahr 2009 ein neuer Tarifvertrag verhandelt wird, denn allein die Störung des Betriebsfriedens, die mit einer solchen Maßnahme einhergeht, hat beträchtliche Kosten, die sich auch die TU nicht aufbürden wird.



➤ **Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

Mit der Entwicklung der Technik verändern sich die Arbeitsplätze. Der Schutz der Gesundheit und der Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz nehmen deshalb eine besondere Bedeutung ein.

Den größten Teil seines Tages verbringt der Mensch an seinem Arbeitsplatz. Er muss Arbeits- und Umweltbedingungen vorfinden, die menschengerecht gestaltet sind.

Der Personalrat der TU Berlin zählt die Gewährleistung von Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu einer seiner wichtigsten Aufgaben.

Grundlage für die Tätigkeit des Personalrates ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG Berlin).

Leider kennen nur die wenigsten Beschäftigten die rechtlichen Möglichkeiten und Aufgaben der Personalvertretung genau. Darum möchten wir

an dieser Stelle einen kurzen Überblick über den Gesundheits- und Arbeitsschutz am Arbeitsplatz geben.

Das LPersVG Berlin räumt der Personalvertretung u. a. ein Mitbestimmungsrecht bei der „Gestaltung der Arbeitsplätze“, den „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen“ sowie der „Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen“ ein. Das bedeutet, dass der Personalrat bei der Gestaltung der Arbeitsplätze (Bildschirmarbeitsplätze, Werkstätten, Labore, etc.) gemäß aller geltenden Vorschriften zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Arbeitsbedingungen, einbezogen werden muss.

Vorhandene Arbeitsplätze sind auf Grund diverser Entwicklungen (Lärmbelastigung, Geruchsbelastigung, neue Geräte, Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etc.) ebenso von diesen Regelungen und gesetzlichen Vorschriften betroffen wie die neu einzurichtenden Arbeitsplätze (durch Umzug, Umbaumaßnahmen, etc.).

Der Arbeitsgeber ist verpflichtet regelmäßig den Zustand der Arbeitsstätten zu überprüfen. Zu diesem Zweck führt der Sicherheitstechnische Dienst und Umweltschutz (SDU) unter Beteiligung des Betriebsärztlichen Dienstes (BÄD), der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats Arbeitsstättenbegehungen durch.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst sowohl die Ausstattung von Arbeitsplätzen mit Sitzmöbeln und Geräten von guter Qualität als auch die Beschaffung einer angemessenen Anzahl von „Erste-Hilfe-Kästen“ und Feuerlöschern.

An der TU Berlin existieren bereits Sozialeinrichtungen wie z. B. Kantinen, Erste-Hilfe-Räume u. ä. die der Gesundheitsförderung und dem

Gesundheitsschutz dienen. Der Personalrat ist bei der Errichtung, Umnutzung oder Abschaffung dieser Räume gem. LPersVG zu beteiligen.

Der Personalrat stützt sich bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben auf die ArbeitsstättenVO und weiterer geltender Vorschriften.

In diesem Zusammenhang erscheint es uns wichtig zu präzisieren, dass die neue ArbeitsstättenVO vom August 2005 keineswegs die Abschaffung von Sozialräumen vorsieht und lediglich die Angemessenheit dieser Räume (abhängig von der Zahl der Beschäftigten) in den Vordergrund stellt.



Der Personalrat begrüßt die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und wünscht ihr eine erfolgreiche Amtsperiode. In dem folgenden Beitrag stellt sich die JAV selbst kurz vor:

Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

In diesem Jahr war es wieder einmal soweit. Die Amtszeit der - nunmehr ehemaligen - JAV ging zu Ende und es wurden Neuwahlen durchgeführt.

Am 17., 21. und 23.03.2006 hatten die rund 150 Auszubildenden der Technischen Universität Berlin, die Möglichkeit, ihr Kreuz an die richtige Stelle zu setzen. Direkt nach dem letzten Wahltermin am 23.03.2006 fand die Auszählung der abgegebenen Stimmen statt und daraus gingen folgende Personen als ordentliche Mitglieder hervor:

- Vorsitz: Nicole Kosmider, 24 Jahre, Verwaltungsangestellte in der ZRZ
1. Stellv.: Julia Grossmann, 20 Jahre, Informatikkauffrau in Abt. III
2. Stellv.: Florian Kassner, 19 Jahre, Auszubildender zum IT-Systemelektroniker im 2. Ausbildungsjahr
3. Stellv.: Martin Schmidt, 26 Jahre, IT-Systemelektroniker in der ZRZ
- Eric Garmatter, 20 Jahre alt, Auszubildender zum Elektroniker für Geräte und Systeme, 1. Ausbildungsjahr
- Martin Trinkaus, 19 Jahre alt, Auszubildender zum Elektroniker für Geräte und Systeme, 3. Ausbildungsjahr
- Janine Zimmer, 21 Jahre, Auszubildende zur IT-Systemelektronikerin im 3. Ausbildungsjahr

Zu unseren Aufgaben gehört die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, die die Ausbildung betreffen (Bsp.: Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz). Wir sind Ansprechpartner für Auszubildende, wenn sie beispielsweise Probleme mit ihrem Ausbilder / ihrer Ausbilderin haben.

Des Weiteren haben wir einmal jährlich eine Jugend- und Auszubildendenversammlung abzuhalten, auf der wir einen Tätigkeitsbericht abliefern müssen.

Wir haben es uns außerdem zur Aufgabe gemacht verschiedene Veranstaltungen wie z.B. die Begrüpfungsfahrt oder die TU-Rallye zu organisieren, die dazu dienen, dass die Auszubildenden sich untereinander besser kennen lernen und gleichzeitig auch etwas über die TU und ausbildungsrelevante Themen lernen.

Wenn Sie uns näher kennen lernen wollen und sich über aktuelle Themen informieren möchten besuchen Sie unsere Homepage: www.jav.tu-berlin.de

➤ **Arbeitskreis Sucht**

Der Personalrat veröffentlicht an dieser Stelle eine Informationsschrift des Arbeitskreises Sucht:



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Sucht ist eine Krankheit und tritt vielfältig auf, z.B. in Form von Störungen im Essverhalten sowie im Medikamenten-, Internet- und Alkoholkonsum. Wenn aus Missbrauch Abhängigkeit wird, stellt sich oft Hilflosigkeit ein.

Hilfe in Anspruch zu nehmen, ist eine Stärke!

Wer sind wir?

Wir sind motivierte Kolleginnen und Kollegen, die speziell ausgebildet sind und als persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Unsere Beratung ist nebenamtlich. Sie unterliegt der Schweigepflicht.

Worin besteht unsere Unterstützung?

- Wir informieren die direkt oder indirekt Betroffenen über das Wesen und den Verlauf von Suchterkrankungen.*
- Wir versuchen, die Krankheitseinsicht und Therapiemotivation zu wecken und zu fördern.*
- Wir klären über die verschiedenen Therapiemöglichkeiten auf.*
- Wir halten den persönlichen Kontakt - falls erwünscht - während einer stationären oder ambulanten Therapie aufrecht.*
- Wir bieten den Betroffenen nach abgeschlossener stationärer Therapie eine begleitende Unterstützung und Hilfe an.*
- Wir arbeiten mit externen Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen zusammen.*

Gemeinsam Wege aus der Sucht finden !

Mit den kollegialen Berater/innen/n an der TU Berlin

Wenn Sie sich Gedanken machen, weil Ihre Kollegin / Ihr Kollege ...

- sich in letzter Zeit auffällig verändert hat,
- mehrfach ein "Fähnchen" vor sich her trägt,
- besonders nach dem Wochenende zerknautscht aussieht,
- häufiger einzelne Tage fehlt (häufige Kurzerkrankungen hat),
- sich durch Dritte entschuldigen lässt,
- seine/ihre Arbeiten unkonzentriert ausführt,
- sich mehr und mehr zurückzieht,
- Ihren Fragen ausweicht ...

Wenn Sie sich Sorgen machen,

**und nicht wissen, wie Sie ihn oder sie ansprechen sollen ...
und denken es sei unkollegial, wenn Sie sich beraten lassen, wenden Sie sich an uns!**

Wir beraten anonym

**Betroffene, Kollegen und Kolleginnen
(auch Vorgesetzte, Angehörige).**

Persönliche Erfahrungen von zwei Betroffenen:

Wer sagt, dass er freiwillig zum Entzug oder zur Therapie gegangen ist, "lügt" oder er/sie ist eine ganz große Ausnahme. Bei mir waren es die Ausbilder von meinem Umschulungskurs, die mir drastisch vermittelt haben, dass ich Alkoholiker bin. Bei meinem Kollegen waren es ein Vorgesetzter und sein Hausarzt. Ich hatte schon so etwas vermutet, darum fiel es mir auch nicht mehr so schwer, es auch anzunehmen. Die Außenstehenden können die Lage einfach besser beurteilen, weil sie meistens "nüchterner" denken.

Das Beratungsteam:



Annette Albrecht
TutPers/Geschäftsstelle
App.: 21724
E-mail:
Annette.Albrecht@TU-
Berlin.DE



Jürgen Malinowski
FT 5
App.: 23822
E-mail:
malinowski@ee.tu-
berlin.de



Gerhard Pruskil
PN 4-1
App: 22663
E-mail:
pruskil@physik.TU-
Berlin.DE



Evelin Brose
HFT 4
App: 23805
E-mail:
brose@hft.ee.tu-berlin.de



Peter Malchow
EB 13
App.: 22937
E-mail:
Malchow@ms.tu-
berlin.de



Peter Sahlmann
KT 1
App: 24762
E-mail:
p.sahl@tu-berlin.de

**Rufen Sie uns an und wir vereinbaren einen Gesprächstermin.
Zur Verschwiegenheit sind wir verpflichtet!!**

*** Wichtige Mitteilung *** Wichtige Mitteilung *** Wichtige Mitteilung ***

Ausstattungsplanung

Nach uns vorliegenden Information wollten alle Fakultäten,
die Zentrale Universitätsverwaltung sowie die Zentraleinrichtungen
einschließlich der Universitätsbibliothek
spätestens bis zum 31.05.2006
ihre Planungen für die zukünftige Personalausstattung
und somit auch die Soll-Stellenplanung
bei der Personalwirtschaft abgegeben haben.

*** Wichtige Mitteilung *** Wichtige Mitteilung *** Wichtige Mitteilung ***

➤ **Kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld für Beschäftigte und Auszubildende im Angestelltenverhältnis ?**

Die Tarifgemeinschaft der deutschen Länder (TdL) hat zum 30.06.2003 bzw. zum 31.07.2003 die Tarifverträge über die Zahlungen des Urlaubsgeldes und die Zuwendung (Weihnachtsgeld) gekündigt. Nach Ansicht der Senatsverwaltung für Inneres haben diese tarifvertraglichen Kündigungen zur Folge, dass für an der TU **ab dem 17.03.2005** neu eingestellte Beschäftigte bzw. Auszubildende (und auch Weiterbeschäftigungen im Sinne von Verlängerungen) im Angestelltenverhältnis **kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld** mehr gezahlt werden muss, sondern die Senatsverwaltungen Inneres und Finanzen jeweils jährlich entscheiden, ob sie diese Leistungen „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ gewähren oder nicht.

Die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur argumentiert mit der Einheitlichkeit im Personalwesen, die zwischen den Dienststellen hergestellt werden muss, verkennt dabei aber die konkreten tarifrechtlichen Unterschiede der einzelnen Institutionen.

Wir wollen keine Ungleichbehandlung unserer Kolleginnen und Kollegen, daher ist dieser Antrag Bestandteil der Tagesordnung der vermutlich letzten Sitzung des Kuratoriums der bisherigen Form am 05.07.2006, nachdem er als Tischvorlage der Sitzung im Dezember 2005 nicht behandelt wurde.

Wir vertreten die Auffassung, dass der Anwendungstarifvertrag der TU einen konkreten Bezug zu den o.g. Tarifverträgen herstellt und fordern daher die Mitglieder des Kuratoriums auf, sich zu den Zahlungen zu bekennen sowie sie im Juli 2004 auch dem Tarifvertrag für die TU zustimmen konnten.

Personalrat der Technischen Universität Berlin

14.12.2005

Eilantrag

für die 210. Sitzung des Kuratoriums der Technischen Universität Berlin
am 14.12.2005

Gegenstand des Antrags

Zuwendungs- und Urlaubsgeldzahlung für alle Angestellten und Auszubildende in Angestelltenberufen der Technischen Universität Berlin bis zum 31.12.2009

Beschlussentwurf

Das Kuratorium der TUB bezieht in der Auseinandersetzung um die Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld für Beschäftigte und Auszubildende der TU Berlin wie folgt Stellung:

Mit dem Anwendungstarifvertrag vom 31.07.2003 wird in § 2 (Generelle Übernahmebestimmungen) ein statischer Bezug zu den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (BAT/BAT-O, BMT-G/BMT-G-O) in der **am 01. Januar 2003** geltenden Fassung hergestellt (inkl. der Änderungen, die sich durch den sog. Potsdamer Abschluss zum 31.01.2003 ergeben).

Diese Festlegung wurde in Kenntnis der Tatsache getroffen, dass zuvor im Frühjahr die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) die Tarifverträge zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld gekündigt hatten.

Das Kuratorium versteht den von ihm zugestimmten Anwendungstarifvertrag der Hochschulen so, dass damit Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu den tariflich vereinbarten Leistungen zählt. Eine andere Interpretation weist das Kuratorium zurück.

Begründung:

Durch eine einseitige Interpretation des Anwendungs-Tarifvertrags im Land Berlin und somit auch für die Hochschulen, wurde die TU durch die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur angehalten, in neu zu schließende Arbeitsverträge oder in Vertragsverlängerungen ab dem 17.03.2005 den Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld auszuschließen.

Dies führte dazu, dass sowohl Neueingestellte als auch Beschäftigte mit Vertragsverlängerungen sowie die Auszubildenden keine Zuwendungen zum 30.11.2005 erhielten.

Mit dem Anwendungstarifvertrag werden den Beschäftigten 8,10, oder 12 % ihrer Einkommen gekürzt. Eine weitere Kürzung war nie geplant und ist auch nicht akzeptabel. Die von der Senatsverwaltung angemahnte „Einheitlichkeit im Personalwesen im Land Berlin“ gemäß § 2 Abs. 3 Satz 2 BerlHG ist nicht damit gleichzusetzen, dass alle Regelungen identisch angewandt werden müssen. In diesem Fall dürfte es keine 3 verschiedenen Anwendungstarifverträge für TU, HU und FU geben, wie es auch nicht möglich wäre, dass die FHTW jetzt den TVöD anwendet.

Rechtsgrundlage

§ 65 und § 67 BerlHG

Haushaltsmäßige Auswirkungen

Keine Erhöhung des Landeszuschusses

➤ **Kommen und Gehen**

Die Kollegin Edith Schröter verlässt die TU

Mehr als zwei Jahrzehnte hatte die Kollegin Edith Schröter hier an der TU ihren Wirkungskreis und wir haben in Ihr immer eine große Unterstützung erfahren können.

Sie hat als erste Sozialarbeiterin der TU dieses Amt geprägt und durch Ihr persönliches Engagement Maßstäbe gesetzt. Die Begleitung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen bei den vielfältigsten Problemen war ein wesentlicher Bestandteil Ihrer täglichen Arbeit.

Ein offenes Ohr, einfühlsame aber auch nachdrückliche Worte waren stets bei ihr zu finden, aber auch Beharrlichkeit in der Sache sowie Konfliktfähigkeit können wir Ihr bescheinigen.

An dieser Stelle sagen wir Danke für die ausgesprochen gute Zusammenarbeit und veröffentlichen nachstehend einen persönlichen Abschiedsgruß von der Kollegin Edith Schröter, der bisherigen Sozialarbeiterin der TU.

Kommen und Gehen

Zwischen Kommen und Gehen kann eine lange Zeit liegen. Bei mir waren es mehr als 20 Jahre. Ab Juli 06 beginnt für mich der sogenannte Freizeitblock der Altersteilzeit. Wenn ich zurückblicke dann auf eine interessante, verantwortungsvolle, abwechslungsreiche, umfangreiche und oft sehr schwierige Tätigkeit. Als einzige Sozialarbeiterin für, die Beschäftigten der TU musste ich häufig Schwerpunkte setzen und dafür anderes vernachlässigen. Bei meiner Arbeit ging es ja nicht um ein Agieren über Köpfe hinweg, sondern darum, Entscheidungshilfen zu geben, Prozesse zu begleiten, verfahrenere Situation zu entkrampfen oder auch darum zu versuchen, Kollegen und Kolleginnen bei der Wieder-Herstellung ihrer Stabilität zu unterstützen u. a. mit dem Ziel, arbeitsrechtliche Schritte möglichst zu verhindern. Dies erforderte häufig die Einbeziehung von Vorgesetzten oder auch anderer Stellen der TU.

Von Ihnen allen möchte ich mich heute verabschieden und mich herzlich für die gute Zusammenarbeit bedanken. Ich bin stolz und danke besonders für das Vertrauen, das Sie mir all die Jahre entgegen gebracht haben. Eine wunderbare Nachricht ist, dass es in Kürze eine Nachfolgerin/einen Nachfolger für mich geben wird. Bitte nehmen Sie die Möglichkeit, die Ihnen die TU bietet, auch weiterhin wahr. Ich bin sicher, dass die neue Kollegin oder der neue Kollege Ihnen mit Kompetenz und Empathie begegnen wird. Für Sie alles Gute, bleiben Sie gesund.

Auf Wiedersehen.

Ihre *Edith Schröter*

➤ Aus der kleinen Rechtskiste ...

Auszüge aus Leitsätzen



➤ Bonuspunkte bei Dienstreisen

Zur Kundenbindung bieten Dienstleister Bonuspunkte zum Sammeln an. So gewährt beispielsweise die Lufthansa Vielfliegern ein persönliches Meilenkonto. Werden Meilenpunkte bei Dienstreisen erzielt, hat der Arbeitgeber darauf Zugriff. So entschied am 11. April das Bundesarbeitsgericht.

Ein Verkaufsleiter mit Kunden im Ausland hatte für seine Dienstreisen am "Miles-and-More-Programm" der Lufthansa für Vielflieger teilgenommen. Dafür wurden ihm beträchtliche Bonuspunkte gutgeschrieben, die er bislang für private Zwecke genutzt. Dies untersagte ihm die Geschäftsleitung. Dagegen klagte der Verkaufsleiter.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts vertraten die Auffassung, dass "demjenigen, auf dessen Rechnung und damit auch auf dessen Kosten" Geschäfte geführt werden wie der Kauf der Flugtickets auch die gesamten Vorteile aus diesem Geschäft gebühren. Die Firma hat demnach das Recht, die bei Dienstreisen erworbenen Bonuspunkte einzufordern beziehungsweise sie für die Bezahlung weiterer Dienstreisen heranzuziehen.

Az.: Bundesarbeitsgericht 9 AZR 500/05

➤ Karlsruhe stärkt Mütter beim Arbeitslosengeld

Das Bundesverfassungsgericht hat eine bis 2002 bestehende Benachteiligung von Müttern beim Arbeitslosengeld nachträglich beseitigt. Eine Regelung, nach der die Zeit des Mutterschutzes bei der Anwartschaft für das Arbeitslosengeld nicht mitgezählt worden war, verstieß gegen den grundgesetzlichen Schutzanspruch der Mutter, heißt es in einem Beschluss vom 28. März 2006.

Vom Karlsruher Urteil profitieren vorerst nur Mütter, die sich gegen die Ablehnung ihres Arbeitslosengeldes gewehrt haben und deren Verfahren noch nicht abgeschlossen sind. Das Gericht überließ es dem Gesetzgeber, auch andere Altfälle einzubeziehen. Für eine rückwirkende Neuregelung bleibt Zeit bis zum März 2007.

Von Anfang 1998 bis Ende 2002 musste ein Arbeitsloser in den letzten drei Jahren mindestens zwölf Monate versicherungspflichtig arbeiten, um einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben. Der Mutterschutz - sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung - wurde

dabei nicht mitgerechnet. Dies verletzte die Verfassung. Die sozialrechtlichen Nachteile des Mutterschutzes müssten möglichst ausgeglichen werden, weil sonst der Schutz von Mutter und Kind unvollständig bliebe. Seit 2003 gilt die Zeit des Mutterschutzes wieder wie ein Arbeitsverhältnis.

Az.: Bundesverfassungsgericht 1 BvL 10/01

➤ Intensive Arbeitsverweigerung kann den Job kosten

Der Arbeitgeber ist zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, wenn eine „intensive“ Arbeitsverweigerung vorliegt. Und wenn vermutet werden kann, dass der Mitarbeiter auch in Zukunft die ihm übertragenen Arbeiten nicht vollständig erledigt.

Allerdings gibt es Einschränkungen: Nicht jede Arbeitsverweigerung stellt einen Kündigungsgrund dar. So stellte das Landesarbeitsgericht Köln fest, dass ein Arbeitnehmer keine schikanösen Arbeiten verrichten müsse. Im konkreten Fall hatte der Chef seinen Mitarbeiter angewiesen, Adressen aus einem Telefonbuch herauszuschreiben und den Gang zur Toilette nur in Begleitung des Betriebsleiters gestattet. Eine solche Behandlung sei Schikane und müsse nicht hingenommen werden, hieß es in der Urteilsbegründung.

Die Grenze zwischen rechtlich zulässigen und unzulässigen Anweisungen hänge im Einzelfall aber auch von den Regelungen im Arbeitsvertrag ab. Der fristlosen Kündigung müsse in der Regel eine Abmahnung vorausgegangen sein. Nur so habe der Mitarbeiter die Chance, sein Verhalten zu ändern.

Az: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 16 U 113/03 und Landesarbeitsgericht Köln 7 Sa 597/04

➤ Versichert – auch auf der Betriebsfeier

Für das Sozialgericht Frankfurt am Main ist die Antwort klar: die gesetzliche Unfallversicherung. In dem entschiedenen Fall war ein Mitarbeiter um 3.15 Uhr morgens auf einer Weihnachtsfeier betrunken die Treppe des Restaurants heruntergepurzelt und hatte sich dabei ein schweres Schädel-Hirn-Trauma zugezogen. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung sei erst dann beendet, wenn sie entweder von vornherein nur

bis zu einer bestimmten Uhrzeit angesetzt oder vom verantwortlichen Vorgesetzten für beendet erklärt wurde, stellten die Richter klar.
Az.: S 10 U 2623/03

Dies hat das Arbeitsgericht Berlin am 28.10.2005 im Falle einer bei dem Polizeipräsidenten beschäftigten Angestellten entschieden. Die Entscheidung ist rechtskräftig.
Az.: 91 Ca 11704/05

➤ **Anspruch auf Ortszuschlag**

Einer Partnerin in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft steht ein Anspruch auf (erhöhten) Ortszuschlag der Stufe 3 nach § 29 Abschnitt B Abs. 3 BAT zu, wenn sie in einem gemeinsamen Haushalt mit der Lebenspartnerin und deren Kind lebt.

Die durch die Aufnahme des Kindes in dem gemeinsamen Haushalt verbundene finanzielle Belastung sei mit derjenigen einer verheirateten Angestellten identisch.

