

Personalrat

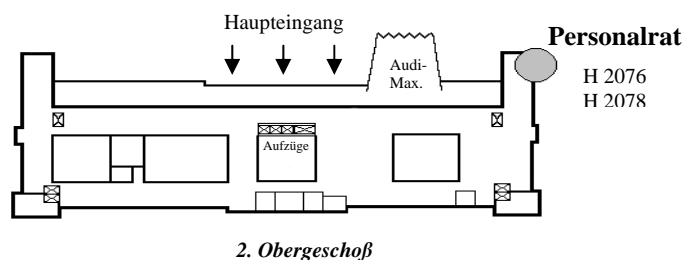


Inhaltsverzeichnis

- 6 Jahre ohne Tariferhöhung? Seite 3
- Zahlung von Weihnachtsgeld (Zuwendung) Seite 4
- „Die kleine Streikrechtskunde“ Seite 5
- TICKER „Dienstvereinbarung - Elektronische Post“ Seite 5
- Richtig sitzen ... Seite 6
- Krankmeldung - Nachweispflicht auch über die Dauer der Zahlung der Krankenbezüge hinaus Seite 8
- Restrukturierung der Abt. II / Organisationsverfügung Seite 8
- Aus der kleinen Rechtskiste ... Seite 9
- TICKER „Termin der nächsten Personalversammlung“ Seite 10
- Immer Aktuell Seite 10
 - Ausschlussfristen
 - Bewährungsaufstieg
 - Zulagen

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)



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
		Rohrbeck, Monika	☎ 314 - 29 490
	Weidemann, Hans-Dieter	☎ 314 - 22 483	

Mitglieder im Personalrat	App.-Nr.	Raum	email	Beschäftig- tengruppe
Bounedjar, Nebia F.	28 450	H 2069	Nebia.Bounedjar@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.
Kannheiser, Klaus	25 000 0172 314 3797	TK/Schaltwarte	Klaus.Kannheiser@tu-berlin.de	Arb.
Kischkel, J. Reinhard	25 646 25 200	A 905	J.Reinhard.Kischkel@tu-berlin.de	Ang.
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. Dankert, Jeannine • 2. Stellv. Schmidt, Martin 3. Stellv. Trinkaus, Martin • Kassner, Florian Garmatter, Eric • Kubis, Ina	

VF Vertrauensfrau der Schwer- behinderten	de Nève, Monika ☎ 23 123 H 7115 Fax 28 316	schwerbehindertenvertretung@tu-berlin.de www.tu-berlin.de/organisation/vf/
	1. Stellv. Lewin, Ina • 2. Stellv. Grützenbach, Elisabeth 3. Stellv. Alexander, Roman • 4. Stellv. Holz, Oliver 5. Stellv. Twilling, Veronika	

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

Anmerkung des Personalrats:
Beiträge, die nicht von Mitgliedern des Personalrats verfasst wurden, werden als solche gekennzeichnet und entsprechen leider nicht immer der geschlechtergerechten Sprache. Wir bedauern dies, können im Sinne des „Urheberrechts“ allerdings keine Änderungen vornehmen.

➤ 6 Jahre ohne Tariferhöhung?

Bereits heute haben wir zwischen 11 und 15 Prozent weniger!

Auch wenn es Wowereit, Sarrazin und Körting immer wieder behaupten: Der Berliner Anwendungstarifvertrag (AnwTV) schreibt nicht fest, dass wir 6 Jahre lang auf jegliche Tariferhöhung verzichten müssen. Dies gilt für den AnwTV des Landes wie auch für den der Hochschulen. Was in diesem Tarifvertrag bis Ende 2009 festgeschrieben ist, sind die Arbeitszeit- und Einkommensabsenkungen um 8, 10 oder 12 Prozent, für die wir als Gegenleistung die Beschäftigungssicherung bekommen haben.

Bereits heute beträgt die Differenz zu den Landesbeschäftigten in den übrigen Bundesländern (mit Ausnahme von Hessen) bereits fast 11 – 13 – 15 Prozent, weil seit 1. Januar 2008 deren Einkommen um 2,9 Prozent erhöht wurden (plus Einmalzahlungen in 2007).

Im Vergleich zu den Beschäftigten bei Bund und Kommunen beträgt die Differenz demnächst sogar 13 – 15 – 17 Prozent, weil der Tarifabschluss von Anfang April Einkommenserhöhungen um durchschnittlich 5,1 Prozent ab 1.1.2008 vorsieht. Gar nicht zu reden von der Differenz, die ab 1.1.2009 besteht, wenn noch einmal 2,8 Prozent hin zu kommen.

In der Hauptstadt Berlin wird weniger gezahlt als im Tarifgebiet Ost. Das können sich weder die Beschäftigten, noch die Arbeitgeber, schon gar nicht die Hochschulen auf Dauer leisten!

Seit etwa 2 Jahren fordern wir Gewerkschaften auf Landesebene wie auch gegenüber den Hochschulen deshalb Verhandlungen mit dem Ziel, das neue Tarifrecht, insbesondere aber die

Einkommenserhöhungen, die es rund um Berlin herum gibt, zu übernehmen. Auf Landesebene gab es das „Angebot“, ein paar Paragraphen des neuen Tarifrechts, die dem Innensenator passend scheinen, zu übernehmen. Mehr nicht.

Die Hochschulen wiederum haben sich nach einem einmaligen, mehr oder weniger gleich lautendem Antwortschreiben im Herbst 2006 tot gestellt. Ihre Aussage auf Personalversammlungen und in Gesprächen ist: Wir haben kein Geld. Ihre Haltung ist: Abwarten, was der Senat macht.

Seit Sommer vergangenen Jahres gibt es Warnstreiks bei den Landesbeschäftigten. Ihre Geduld ist jetzt zu Ende. Ab 10. April findet die Urabstimmung für Streik in den Landeseinrichtungen statt.

Am 19. Februar haben wir an der TU Berlin unseren ersten eigenen Warnstreik durchgeführt. Er war hinsichtlich der Beteiligung ein großer Erfolg. Trotzdem stellt sich die Hochschulleitung weiterhin taub. Auf ein neues Schreiben Anfang März hat nur der Präsident der Universität der Künste geantwortet. Immerhin will er versuchen, einen Termin mit der TU-Leitung hin zu bekommen.

Deshalb werden weitere Aktivitäten notwendig sein. Nach der aktiven Mittagspause am 10. April wird ein weiterer Warnstreik erfolgen. Es sei denn, die Hochschulen, die TU-Leitung, bewegt sich.

(Stand: 09.04.2008)

Hannelore Reiner
ver.di-Betriebsgruppe TUB



➤ **Zahlung von Weihnachtsgeld
(Zuwendung)**

Zahlreiche Anfragen weisen daraufhin, dass die Zahlung von dem jährlichen Weihnachtsgeld (Zuwendung) für viele unklar ist, daher der Versuch einer Klarstellung:

Aufgrund des Austrittes der TU aus dem Arbeitgeberverband, die auch eine Kündigung des Zuwendungstarifvertrages (Weihnachtsgeld) nach sich zog, gilt für alle die Beschäftigten (Ausnahme Arbeiter/innen und Auszubildende im Arbeiterverhältnis; hier wird weiterhin Weihnachtsgeld gezahlt), die nach dem 17. März 2005 ihre Arbeitsverträge mit der TU schlossen und aus Haushaltsmitteln der TU bzw. als sonstige/r Mitarbeiter/in aus Drittmitteln bezahlt werden, folgendes:

Die TU zahlt – ohne Anerkennung einer Rechtspflicht – und nach Genehmigung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport das Weihnachtsgeld zum 30.11. eines Jahres.

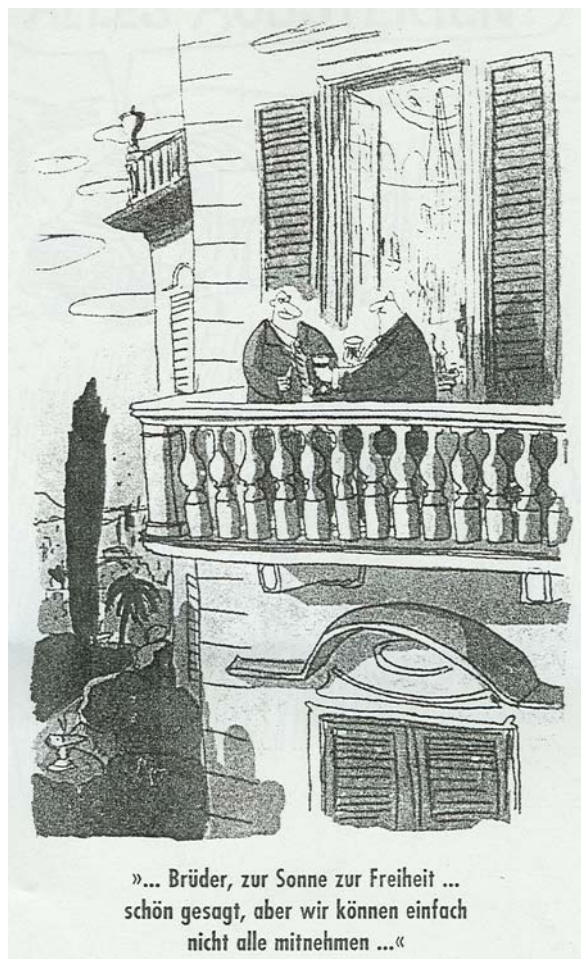
Ob es zu einer Genehmigung der Senatsverwaltung kommt, wird dort jährlich neu entschieden. Die Entscheidung fällt in der Regel zwischen den Monaten September und November.

Für aus Drittmitteln beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen hängt die Zahlung von Weihnachtsgeld vom Bewilligungsbescheid des Drittmittelgebers sowie von der Entscheidung der Projektleitung hinsichtlich der beabsichtigten Verwendung der Mittel ab*. Auch hier erfolgt die Zahlung – ohne Anerkennung einer Rechtspflicht –.

Für die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die in Projekten arbeiten, die aus Drittmitteln der DFG bezahlt werden, wurde erstmals im Jahr 2007 von der DFG entschieden generell kein Weihnachtsgeld mehr zu zahlen. Ob die DFG diese Entscheidung auch für das Jahr 2008 aufrecht erhält, ist noch unklar.

Der Personalrat bedauert die unterschiedlichen Grundlagen, die aus unserer Sicht nicht zur Gleichbehandlung aller an der TU-Beschäftigter beitragen.

**) Wir empfehlen Ihnen dringend, sich rechtzeitig mit Ihrer Projektleitung in Verbindung zu setzen, damit diese ihren Ermessensspielraum im Hinblick auf die Zahlung von Weihnachtsgeld in Ihrem Interesse voll ausschöpft.*



➤ **„Die kleine Streikrechtskunde“**

1. Der Streik ist ein Grundrecht zur Durchsetzung (unserer) der Forderungen (Art. 3 GG)

Das Bundesarbeitsgericht hat rechtskräftig entschieden:

2. Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig (BAG vom 12.09.1984)

3. Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind (BAG vom 21.06.1988)

Haben Sie Anspruch auf ein Arbeitsentgelt ?

- Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar.
- Durch die Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen wird das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst.
- Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten.

- Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb dem streikenden Arbeitnehmer/der streikenden Arbeitnehmerin nicht kündigen. Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.
- Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten & Pflichten.
- Der/die Arbeitnehmer/in braucht keine Arbeitsleistung zu erbringen.

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht.

Aber: Es steht dem Arbeitgeber frei, wie er auf Arbeitsk Kampfmaßnahmen reagiert.

Der Arbeitgeber darf den bestreikten Betrieb auch schließen. Dann steht auch Arbeitswilligen kein Arbeitsentgelt zu (BAG Az. 1 AZR 142/94).

Als Ersatz für das fehlende Arbeitsentgelt zahlen die zum Streik aufrufenden Gewerkschaften Streikgelder an ihre Mitglieder.

Des weiteren ist die Inanspruchnahme von Zeitausgleich im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarung möglich.

Das verfassungsmäßig verankerte Streikrecht gilt selbstverständlich auch für nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte.



*** TICKER *** TICKER *** TICKER *** TICKER *** TICKER ***

Dienstvereinbarung „Elektronische Post“
E-Mail-Regelungen an der Technischen Universität Berlin

Den Text dieser Dienstvereinbarung finden Sie unter

[http://www.tu-berlin.de/personalrat/
DIENSTVEREINBARUNGEN/dv_Elektronische_Post.pdf](http://www.tu-berlin.de/personalrat/DIENSTVEREINBARUNGEN/dv_Elektronische_Post.pdf)

*** TICKER *** TICKER *** TICKER *** TICKER *** TICKER ***

➤ Richtig sitzen ...

Wie sitzen Sie an Ihrem Arbeitsplatz? Entspricht Ihr Bürodrehstuhl den gesundheitlichen Anforderungen?

Auf der Liste der Mängel von Protokollen über Arbeitsstättenbegehungen ist ein häufiger Punkt der Bürodrehstuhl. Der ergonomisch richtige Stuhl soll helfen gesundheitliche Beeinträchtigungen und Schäden zu vermeiden. Der Betriebsärztliche Dienst ermöglicht Ihnen mit einer kleinen "Stuhlgalerie" herauszufinden welcher Stuhl für Sie geeignet sein könnte. Weitere Informationen unter <http://www.ba.tu-berlin.de/7871.html>.

Im Folgenden der Nachdruck eines Artikels aus der „bwWoche, Der Staatsanzeiger für Baden-Württemberg“ - mit freundlicher Genehmigung des Staatsanzeigers für Baden-Württemberg

Aufrecht und locker

Fünf Regeln für das richtige Sitzen

„Sitzen“, lautet die Antwort auf die Frage, was viele Menschen jeden Tag am meisten tun. Sitzen bedeutet aber nicht gerade Erholung oder Entspannung für den Körper. Denn für die Wirbelsäule ist es harte Arbeit. Beim Bundesgesundheitsministerium hat man deshalb Regeln für das richtige Sitzen zusammengestellt:

Sitzen Sie in der richtigen Höhe:

Stuhl und Arbeitsplatte sollten so eingestellt sein, dass sich Ober- und Unterschenkel sowie Ober- und Unterarme etwa in rechten Winkeln zueinander befinden. Bei weniger als 90 Grad kann es zu Durchblutungsstörungen kommen. Die Füße sollten vollständig auf dem Boden stehen, die Arme locker auf der Computertastatur oder dem Tisch aufliegen.

Nutzen Sie die komplette Sitzfläche des Stuhls:

Mindestens 60 Prozent der Oberschenkel sollten auf der Sitzfläche aufliegen. Gleiches gilt für den Rücken und die Rückenlehne. Die Lehne sollte auf die persönlichen Körpermaße eingestellt sein. Die Wirbelsäule wird im Lendenbereich sonst nicht ausreichend unterstützt.

Sitzen Sie aufrecht:

Achten Sie bereits beim Hinsetzen darauf, dass Ihr Rücken aufgerichtet ist. Wenn Ihr Becken nach hinten abknickt – was sich ab und zu nicht vermeiden lässt – sollte es durch die Rückenlehne gestützt werden. So vermeiden Sie den so genannten Rundrücken und belasten die Muskulatur gleichmäßig. Brust- und Bauchbereich bleiben frei und ohne Druck, das erleichtert Verdauung und Atmung.

Sitzen Sie aktiv und dynamisch:

Vermeiden Sie eine starre Sitzhaltung. Wechseln Sie stattdessen zwischen vorderer, aufrechter und zurückgelehnter Sitzhaltung. Verlagern Sie das Gewicht mal auf die rechte, mal auf die linke Gesäßhälfte. Rutschen Sie ein wenig auf der Sitzfläche herum. Lassen Sie im Sitzen die Hüften kreisen.

Nutzen Sie sämtliche Sitzkrücken:

Legen Sie die Arme entspannt auf den Armauflagen ab. So wird der Schulterbereich entlastet und Muskelverspannungen vorgebeugt. Zusätzlich sollten Sie die Handballen vor der Tastatur auflegen. Dafür sollten zehn bis fünfzehn Zentimeter Platz vorhanden sein.

Und zum Schluss: Sollten Sie die beschriebenen Regeln an Ihrem Bürostuhl nicht umsetzen können, ist es Zeit für einen neuen.

von Bundesgesundheitsministerium:
www.die-praevention.de

Zur Veranschaulichung des aktiven und dynamischen Sitzens im folgenden zwei Abbildungen, der Abdruckerfolgt mit freundlicher Genehmigung der Verwaltungsberufsgenossenschaft Hamburg

Quelle: VBG Hamburg (www.vbg.de)



Abbildung 46: Büroarbeitsstuhl



Abbildung 50: Dynamisches Sitzen

Hinweis: Die „mittlere“ entspricht der „aufrechten Sitzhaltung“, sowie die „hintere“ der „zurückgelehnten Sitzhaltung“ entspricht.

Über Anforderungen an den Büroarbeitsplatz informiert auch der Kurs DV/Allg – Mod 5 Hard- und Software-Ergonomie (nächster Termin 30. Mai 2008 – Anmeldung über IIWB).



➤ **Krankmeldung - Nachweispflicht auch über die Dauer der Zahlung der Krankenbezüge hinaus**

Meldung einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

Sofern der Dienst infolge Krankheit nicht aufgenommen werden kann, ist die Beschäftigungsstelle unverzüglich - unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Erkrankung - spätestens bis um 10.00 Uhr, zu unterrichten.

Die Beschäftigungsstelle meldet krankheitsbedingte Fehlzeiten in jedem Fall - auch Einzelfehltag - dem zuständigen Personalteam (mit dem entsprechenden TUB Vordruck).

Die Arbeitsunfähigkeit ist bei einer Erkrankung, die länger als drei Kalendertage dauert spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen (unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Dienst-/Arbeitsunfähigkeit). Die ärztliche Bescheinigung ist unmittelbar an Ihr Personalteam zu übersenden. Sie ist nicht an den Fachvorgesetzten zu senden.

Meldung und Nachweis bei andauernder Arbeitsunfähigkeit

Bei einer sich anschließenden Folgeerkrankung besteht dieselbe Meldepflicht wie bei einer Ersterkrankung. Die Beschäftigungsstelle ist frühestmöglich über die andauernde Erkrankung zu informieren.

Für Arbeiter/innen und Angestellte gilt die Nachweispflicht auch über die Dauer der Zahlung der Krankenbezüge hinaus. In diesen Fällen sind weitere ärztliche Atteste, Kopien der vom Arzt gefertigten Auszahlungsscheine für die Krankenkasse oder Bescheinigungen der Krankenversicherung vorzulegen.

Auch hier ist die voraussichtliche Dauer anzugeben. Bescheinigungen mit der Aussage "Arbeitsunfähig bis auf Weiteres" reichen nicht aus!

Text oben auszugsweise aus nachfolgend genanntem Rundschreiben:

Rundschreiben der Gruppe F vom 10.07.2002 mit dem Stichwort: „Krankmeldungen und unentschuldigtes Fehlen“ herausgegeben von F II TX 3

Weitere Inhalte im o.a. Rundschreiben:

- Datenschutzrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit Krankmeldungen
- Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit einem Unfall
- Arbeitsunfähigkeit während des Aufenthalts im Ausland
- Meldung bei unentschuldigtem Fehlen



➤ **Restrukturierung der Abt. II / Organisationsverfügung**

Mit dem o.g. Sonderrundbrief informieren wir Sie darüber, dass der Personalrat bei der Dienststellenleitung anregte noch vor Weihnachten eine MitarbeiterInnenversammlung einzuberufen. Gleichzeitig kündigten wir an, eine Teilpersonalversammlung durchzuführen, sofern die Dienststellenleitung ihrerseits von einer MitarbeiterInnenversammlung Abstand nimmt.

Die Kanzlerin signalisierte, dass sie nicht gewillt sei, eine derartige Teilpersonalversammlung zu genehmigen. Da zur Einberufung einer Teilpersonalversammlung die Genehmigung der Dienststellenleitung benötigt wird und die Haltung der Kanzlerin der Technischen Universität Berlin ein klares NEIN signalisiert, befinden wir uns in einem Dilemma, dass durch die Pressemeldungen seit 7. März 2008 vertieft wurde.

Der Personalrat stellt fest, dass bis zum jetzigen Zeitpunkt - trotz wiederholten Nachfragen - weder nachvollziehbare Gründe noch erhellende Informationen zum Vorgehen der Dienststellenleitung im Zusammenhang mit der Organisationsverfügung der Abteilung II vorgetragen wurden.



➤ Aus der kleinen Rechtskiste ...

Auszüge aus Leitsätzen



➤ **Krank zur Arbeit: Tagegeldanspruch steht auf dem Spiel**

Wer trotz einer Krankschreibung und Arbeitsunfähigkeit arbeitet, riskiert seinen Anspruch auf Leistungen aus einer privaten Krankentagegeldversicherung. Das geht aus einem Urteil des Bundesgerichtshofs in Karlsruhe hervor, auf das der Deutsche Anwaltverein (DA V) in Berlin hinweist. Demnach muss der Versicherer nur dann Krankentagegeld zahlen, wenn der Versicherte während der Arbeitsunfähigkeit gänzlich untätig ist.

(Aktenzeichen: IV ZR 129/06), dpa

➤ **Verdacht auf Straftat reicht für fristlose Kündigung**

Für eine fristlose Kündigung reicht schon der begründete Verdacht, dass Angestellte eine Straftat begangen haben. Das geht aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt hervor. Liegen schwerwiegende Hinweise für das Vergehen eines Mitarbeiters vor, können Arbeitgeber demnach eine außerordentliche Kündigung selbst dann aussprechen, wenn sich eine Tat vor Gericht nicht nachweisen lässt. In dem Fall hatte ein Arbeitgeber die fristlose Kündigung auf den Verdacht gestützt, dass eine Angestellte ihren Kolleginnen die Reifen aufgeschlitzt hatte, nachdem sie von ihnen kritisiert wurde. Die Betroffenen gaben dabei an, die Angestellte in einem Überwachungsvideo erkannt zu haben, auf dem die Tat zu sehen war. Zwar wurde die Frau später vor Gericht freigesprochen. Dem Bundesarbeitsgericht zufolge stellt der Vorfall aber einen ausreichenden Grund zur fristlosen Kündigung dar.

(Aktenzeichen: 2 AZR 961/06)

➤ **Bei Übernahme nach Ende der Ausbildung nur einmalige Befristung zulässig**

Wird ein Auszubildender nach Ende der Ausbildung in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen, ist die Befristung nur einmal möglich.

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes (§ 14 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Beschäftigungsförderungsgesetz-TzBfG). Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG liegt ein sachlicher Grund vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des

ehemaligen Auszubildenden in eine Beschäftigung zu erleichtern.

Eine solche Befristung ist aber nur einmal möglich, entschied nun das Bundesarbeitsgericht (BAG). Eine Bürokommunikationskauffrau wurde nach Beendigung der Ausbildung vom Betrieb zunächst befristet übernommen (Befristung 1 bis 23.07.2004). Es folgte ein weiterer befristeter Vertrag (Befristung 2 bis 26.01.2005) und mit einem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 eine weitere Befristung (Befristung 3 bis 23.07.2005).

Gegen die dann folgende Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte die Arbeitnehmerin geklagt. Anders als die Vorinstanzen gab ihr der Siebte Senat des BAG nun recht: Die in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarte Befristung ist mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Die Vorschrift des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 ermöglicht lediglich den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach dem Ende der Ausbildung. Weitere befristete Arbeitsverträge können nicht darauf gestützt werden.

(BAG, Urteil vom 10. Oktober 2007, Az.: 7 AZR 795/06 - Vorinstanz: LAG Köln, Urteil vom 13. Juni 2006, Az.: 13 Sa 124/06)

➤ **Befristung endet, Arbeitsvertrag mit Bedingungen verlängert**

Ein ohne besonderen Sachgrund befristeter Arbeitsvertrag kann innerhalb von zwei Jahren dreimal verlängert werden (§ 14 Abs.2 S.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Werden bei einer Verlängerung jedoch die Arbeitsbedingungen geändert, handelt es sich um einen neuen - unbefristeten - Arbeitsvertrag.

Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 16. Januar 2008. Eine Arbeitnehmerin war am 1. September 2004 zunächst für ein Jahr befristet mit einer Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche eingestellt worden.

Im Juli 2005 vereinbarte der Arbeitgeber mit ihr ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden.

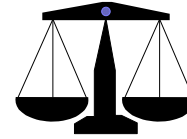
Die Arbeitnehmerin strengte eine Befristungskontrollklage an, mit der sie in den Vorinstanzen obsiegte. Die Revision des beklagten Arbeitgebers hatte auch vor dem BAG keinen Erfolg. Bei einer Kettenbefristung ist eine Verlängerung der Befristung nur zu unveränderten Arbeitsbedingungen zulässig. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages. Dies ist aber nach § 14 Abs.2 S.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht zulässig: "Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat."

(BAG, Urteil vom 16.01.2008, Az.: 7 AZR 603/06)

➤ **Lohnkürzen wegen schlechter Arbeit nur ausnahmsweise möglich**

Ein Arbeitgeber kann einem Mitarbeiter nur in Ausnahmefällen den Lohn kürzen, wenn er die erbrachte Leistung als schlecht empfindet. Auf einen entsprechenden Beschluss des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt macht der Deutsche Anwaltverein (DA V) in Berlin aufmerksam.

Ausnahmen seien höchstens dann möglich, wenn ein Arbeitnehmer schuldhaft schlecht arbeitet, erläutert Roland Gross, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Leipzig. Dann kann sein Chef einen Schadensersatzanspruch gegen den Vergütungsanspruch aufrechnen.
(*Aktenzeichen: 5 AZN 610/07*)



*** TICKER *** TICKER *** TICKER *** TICKER *** TICKER ***

Der Termin der Sommer-Personalversammlung:

Mi., der 25. Juni 2008

wie immer ab **9:00 Uhr**

im H 104 – gegenüber vom Audimax

!!! Bitte notieren !!!

*** TICKER *** TICKER *** TICKER *** TICKER *** TICKER ***

*** Immer Aktuell *** Immer Aktuell *** Immer Aktuell ***

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Personalrat stellt fest, dass einige Themen immer aktuell sind und richtet daher eine neue Rubrik für bestimmte Themen ein um in unregelmäßigen Abständen verschiedenste Sachverhalte in Erinnerung zu rufen.

Immer Aktuell

In dieser Ausgabe möchten wir auf Artikel zum Thema „Ausschlussfrist“ und „Zulagen“ hinweisen. Sie finden den jeweiligen Volltext des Artikels auf der Homepage des Personalrats www.tu-berlin.de/personalrat/rundbriefe.html

- **Ausschlussfrist** nach § 70 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und § 63 Bundesmanteltarifvertrag-Gemeinden (BMT-G)
Personalrat der TUB / Rundbrief Nr. 2, Seite 19 – 09/2005
- **Termine des Bewährungsaufstiegs**
Personalrat der TUB / Rundbrief Nr. 2, Seite 20 – 09/2005
- **Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte**
Personalrat der TUB / Rundbrief Nr. 3, Seite 9 – 03/2006
- **„Die kleine Streikrechtskunde“**
Personalrat der TUB / Rundbrief Nr. 8, Seite 5 – 05/2008

*** Immer Aktuell *** Immer Aktuell *** Immer Aktuell ***