

Personalrat



Inhaltsverzeichnis

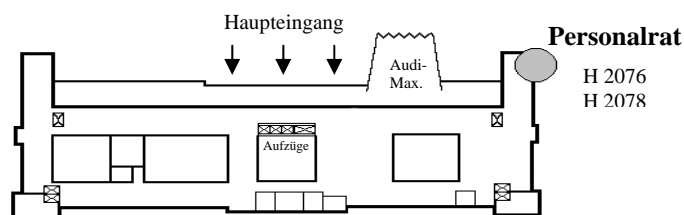
• Hinweise zur Altersteilzeit	Seite 3
• Rente – Altersrente / Teilaltersrente	Seite 3
• Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten: andere Erwartung, was nun ?	Seite 4
• Veränderung von Lebensverhältnissen bzw. Fristen bei Überzahlung	Seite 4
• Schriftliche Vereinbarung von Arbeitszeit	Seite 5
• TICKER „Termine für die Wahl zum Personalrat“	Seite 5
• Novellierung des Personalvertretungsgesetzes Berlin durch den Berliner Senat	Seite 6
• Aktueller Stand zum Facilitymanagement der 3 Universitäten	Seite 7
• TICKER „Folien der Personalversammlung“	Seite 7
• Unser Gehalt - Fragen zur Einmalzahlung	Seite 8
• TICKER „Gesundheitstag“	Seite 11
• Rechtskiste	Seite 12
• TICKER „Termin der nächsten Personalversammlung“	Seite 14
• Immer Aktuell - Ausschlussfristen - Bewährungsaufstieg - Zulagen	Seite 14

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

Die Personalratsräume finden Sie im Hauptgebäude (Altbau/Ostflügel) 2. OG.

Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin

(Skizze Hauptgebäude, II. OG)



2. Obergeschoß

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. bis 30.09.2008	Hetzel, Manfred *)	☎ 314 - 21 252
	3. Stellv.	Wiese, Jutta	☎ 314 - 21 247
	4. Stellv.	Kozica, Simone	☎ 314 - 21 247
		Heise, Wolfgang	☎ 314 - 21 252 / 25 672
		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
Boundedjar, Nebia F.	28 450	H 2069	Nebia.Boundedjar@tu-berlin.de	Ang.
Damke, Stefan	79 517	FR 2079	Stefan.Damke@tu-berlin.de	Ang.
Gentz, Dietmar	28 305	H 3109	Dietmar.Gentz@tu-berlin.de	Bea.
Heise, Wolfgang <i>Nachrücker für Hetzel, Manfred *</i>	21 252 / 25 672	H 2084 / 2070	Wolfgang.Heise@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	Trinkaus, Martin ☎ 26 414 H 2086 jav@tu-berlin.de Vorsitzender Fax 23 269 www.jav.tu-berlin.de
	1. Stellv. Kassner, Florian • 2. Stellv. Großholz, Sven Bernard, Sandrine • Garmatter, Eric • Hilger, Felix • Hörner, Cathleen

VF Vertrauensfrau der Schwer- behinderten	de Nève, Monika ☎ 23 123 H 7115 schwerbehindertenvertretung@tu-berlin.de Fax 28 316 www.tu-berlin.de/organisation/vf/
	1. Stellv. Lewin, Ina (☎ 26 424) 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.

➤ Hinweise zur Altersteilzeit

Bevor Sie eine Vereinbarung zur Altersteilzeit abschließen hier noch ein paar Hinweise zur Vorgehensweise:

Bitte Sie Ihr Personalteam um eine **Probeberechnung** mit der Angabe des von Ihnen gewünschten Beginns.

Sie bekommen daraufhin eine fiktive Verdienstabrechnung. Diese senden Sie an die Deutsche Rentenversicherung-Bund (frühere BfA oder LVA) sowie die VBL und bitten um die Berechnung Ihrer zu erwartenden Rente im Bezug auf die reduzierten Beiträge.

Erst nachdem Ihnen die aktuellen Zahlen und Fakten vorliegen, schließen Sie eine Vereinbarung zur Altersteilzeit ab.

Bitte beachten Sie auch folgenden Hinweis:

Der Anwendungstarifvertrag Berliner Hochschulen läuft zum 31.12.2009 aus, somit auch die Absenkung der Gehälter. Für Beschäftigte, die sich dann in der Altersteilzeit befinden, wird es **keine** Heraufsetzung auf 100 % geben. Sie bleiben bei den zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung zur Altersteilzeit geltenden Tarifvertragsbedingungen, da es sich um individualrechtliche Verträge handelt. Lediglich bei Tarifierhöhungen werden sie berücksichtigt.



➤ Rente – Altersrente/ Teilaltersrente

Im Folgenden möchten wir auf eine Broschüre der Deutschen Rentenversicherung hinweisen:

„Die richtige Altersrente für Sie“



„Sie haben über Jahre Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt und sind jetzt auf dem Weg in die Rente. Ob Sie bereits mit 60 oder erst später eine Rente erhalten können und was es mit den Abschlägen auf sich hat, erfahren Sie in dieser Broschüre.“
Stand: 01.07.2008, 3. Auflage

Diese Broschüre und weitere Informationen erhalten sie beim

Herausgeber: Deutsche Rentenversicherung Bund
Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Kommunikation
10709 Berlin, Ruhrstr. 2
Postanschrift: 10704 Berlin
Telefon: 030 865-1, Telefax: 030 865-27379
Internet: www.deutsche-rentenversicherung.de
E-Mail: drv@drv-bund.de



➤ **Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten :
andere Erwartung, was nun ?**

Die Beurteilung wurde Ihnen vorgelegt und erläutert?

Wenn die Beurteilung **nicht** ihren Erwartungen entspricht, sollten sie das den Beurteilenden bereits in dem Gespräch mündlich mitteilen und danach kurzfristig schriftlich begründen und zunächst nicht unterschreiben.

Sie haben den Inhalt schriftlich zur Kenntnis genommen?

Falls sie nach der Unterschrift feststellen, dass die Beurteilung nicht ihren Vorstellungen entspricht, weisen wir daraufhin, dass sie mit ihrer Unterschrift lediglich **bestätigen**, dass sie den Inhalt zur **Kennntnis** genommen haben.

Sie haben das Recht sich entsprechend beraten zu lassen und für weitere Gespräche eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.

Wir beraten sie gerne.



➤ **Veränderung von Lebensverhältnissen bzw. Fristen bei Überzahlung**

Immer dann, wenn sich in Ihren persönlichen Lebensverhältnissen etwas verändert und materielle Auswirkungen nach sich ziehen (z.B. Wechsel der Steuerklasse, Scheidung, Wegfall des Kindergeldes durch Beendigung der Ausbildung etc.) sollten Sie schnellstmöglich Ihr zuständiges Personalteam davon in Kenntnis setzen, damit eine Überzahlung Ihrer monatlichen Vergütung/Ihres Lohnes ausgeschlossen ist.

Wir empfehlen Ihnen zur eigenen Sicherheit den persönlichen Besuch des Personalteams, indem Sie sich die Übergabe des Schriftstücks aus dem die Veränderung hervorgeht, bestätigen lassen können (Kopie).

Damit ist ausgeschlossen, dass Schriftstücke verloren gehen und die Nachweispflicht über den Verlust bei Ihnen liegt. Auch bleibt Ihnen der Ärger über die Rückzahlung von zuviel überwiesener Vergütung/Lohn erspart.

Grundsätzlich gilt:

§§ 70 BAT und § 63 BMT-G:

*"Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht **innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit** vom Angestellten oder vom Arbeitgeber **schriftlich** geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.*

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen."

Dabei kommt es nicht darauf an, ob betroffenen Beschäftigten die Paragraphen des BAT oder des BMT-G bekannt sind oder nicht. Es kommt auch nicht darauf an, wer den Fehler zu verantworten hat.

Die Begründung für diese kurzfristige Ausschlussfrist lautet:

"Zweck und Sinn der o.g. Ausschlussfrist ist, die Parteien des Arbeitsverhältnisses zur alsbaldigen Geltendmachung und Klärung ihrer Ansprüche zu veranlassen; es soll die verspätete Geltendmachung oft zweifelhafter und rückwirkend schwer feststellbarer Ansprüche vermieden werden."

Die sechsmonatige Ausschlussfrist gilt sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für ArbeitgeberInnen.



➤ **Schriftliche Vereinbarung von Arbeitszeit**

Viele teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen haben – im Einvernehmen mit den Vorgesetzten – ihre Arbeitszeit nicht auf die Wochentage Montag - Freitag verteilt, sondern variabel gestaltet und die Arbeitszeit auf 2,5 oder 3 Wochentage gelegt. Dies insbesondere bei Halbtagsbeschäftigte deshalb, weil sie aus finanziellen Gründen einen „Zweit-job“ brauchen, der sich außerhalb der

TU befindet, zur Betreuung von minderjährigen Kindern oder zur Pflege von Familienangehörigen.

Damit diese Regelung für Sie auch zukünftig verbindlich bleibt, sofern der/die Vorgesetzte aufgrund interner Veränderungen eine Änderung der Verteilung der Arbeitszeit vornehmen will, **empfehlen wir Ihnen dringend die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage schriftlich zu vereinbaren und dies zu Ihrer Personalakte zu nehmen.**



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

Es darf gewählt werden ...

In seiner Sitzung am 7. August 2008 hat der Wahlvorstand folgende Termine für die **Wahl zum Personalrat** festgelegt:

Do., der 04. Dezember 2008
Fr., der 05. Dezember 2008
Mo., der 08. Dezember 2008

Wahlorte / Räume werden noch bekannt gegeben.

Bitte Aushänge beachten!

Bitte machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch und nutzen ggf. die Möglichkeit der Briefwahl.

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

➤ **Novellierung des Personalvertretungsgesetzes Berlin durch den Berliner Senat**

Seit August 2007 hat der Berliner Senat sich massiv für eine Verschlechterung des Berliner Personalvertretungsgesetzes im Rahmen einer Novellierung stark gemacht.

Am 14. Juli 2008 wurde dann – trotz zahlreicher Gespräche zwischen Personalräten, Gewerkschaften und Parteienvertretern - die Verschlechterung nach Gutsherrenart beschlossen.

Diese Manier bestätigte sich noch darin, dass bereits am 24.07.2008 das neue Gesetz veröffentlicht wurde. Diese „sportliche“ Vorgehensweise würden wir uns für zahlreiche politische Maßnahmen wünschen, die zum Vorteil von Beschäftigten bzw. Bürgerinnen und Bürgern ist ...

Aber unklar bleibt weiterhin für die Berliner Personalvertretungen die tatsächliche juristische Notwendigkeit, denn wir sind nun diejenigen, deren Beteiligungsrechte eingeschränkt oder gar gestrichen wurden:

Dies verdeutlichen wir an folgenden Beispielen:

- Die Veränderung oder Erweiterung von IT-Verfahren, bei denen personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeitet werden (z.B. LOGA oder Super X) soll nur noch dann der Mitbestimmung unterliegen, wenn eine Veränderung oder eine Erweiterung einer Einführung gleichzusetzen ist.

Aus unserer Sicht wird die inhaltliche Auseinandersetzung um die Definition von Begriffen zahlreiche juristische Verfahren nach sich ziehen, um zu klären, wann welcher Fall eintritt.

- Während bisher alle technische Einrichtungen, die dazu bestimmt (geeignet) sind, das Verhalten oder die Leistung der Dienstkräfte zu überwachen bisher komplett in der Mitbestimmung waren, gibt es hier jetzt die Unterteilung zwischen technischen Geräten die elektronische Zeiterfassung und sonstige technische Einrichtungen.

- Neu ist auch, dass es in Kündigungsverfahren vor der Einigungsstelle eine Unterteilung gibt bei den Kündigungsarten. Eingeführt wurde ein konkretes Verfahren bei außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihren Tätigkeiten vorwiegend hoheitsrechtliche Befugnisse (entsprechend Art. 33 Abs. 4 GG) ausüben.

Ob wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit diesen Tätigkeiten an der TU haben, bedarf noch einer Klärung mit der TU-Leitung.

Einige positive Neuerungen brachte die Novellierung mit sich:

- Die Unterteilung zwischen Arbeiter/Arbeiterin und Angestellten entfällt, neu lautet der Begriff Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer.

Dies wird bereits bei den Personalratswahlen 2008 deutlich, da es keine nach Statusgruppen getrennten, sondern nur noch gemischte Listen gibt.

- Zukünftig hat die Personalvertretung das Recht über die Wirtschaftsplanung/Haushaltsplanung sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung informiert zu werden.
- Die Personalvertretung kann jetzt – nach Rücksprache mit der TU-Leitung – eigene Sachverständige einschalten. Die Kosten dafür verstecken sich nicht mehr im Geschäftsbedarf des Personalrats.
- Beschäftigte haben nun ab Vollendung des 16. Lebensjahres das Wahlrecht zum Personalrat.
- Teilnahmerecht der Frauenbeauftragten an den monatlichen Gesprächen zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat.

Trotz der vorgenannten positiven Aspekte bleibt es für uns als Personalrat eine überflüssige Novellierung, die unsere Rechte weiter einschränkt und vermutlich unnötige, kostenintensive Gerichtsverfahren nach sich zieht und zudem einer „vertrauensvollen“ Zusammenarbeit im Weg steht.



➤ **Aktueller Stand zum Facilitymanagement der 3 Universitäten**

Wie auf der Personalversammlung im Juni 2008 bereits berichtet, ist die Privatisierung der 3 Bauabteilungen (vorerst) abgewendet, denn die Hochschulen konnten die politischen Vertreterinnen und Vertreter von der Effizienz und Effektivität ihres Handelns überzeugen.

Für dieses Engagements während des gesamten Prozesses bedanken wir uns bei allen Beteiligten!!

Nun haben sich die Präsidenten der Unis mit dem Staatssekretär Husung von der Senatsverwaltung Wissenschaft, Forschung und Kultur im Rahmen einer „Grundsätze-Vereinbarung“ auf folgende – wesentliche - Punkte verständigt:

1. Internes Mieter-Vermieter-Modell

Zukünftig sollen zwischen dem Präsidenten und den Fakultäten/FachgebietsvertreterInnen Verträge über die von der Fakultät/dem Fachgebiet genutzten Flächen „Mietverträge“ geschlossen werden. Vorher sollen die genutzten Flächen bewertet werden, um den Mietzins festzulegen. Die Erhebung der Flächen sowie die Kriterien für den Mietzins soll nach einheitlichen Kriterien zwischen allen 3 Universitäten festgelegt werden.

Ebenso sollen die Fakultäten bzw. Fachgebiete an den Betriebskosten „nutzerspezifisch“ beteiligt werden.

Dazu wird die TU-Leitung Vorschläge machen müssen, wie die interne Verrechnung von Flächen funktionieren soll.

2. Kompatibilität (Vereinbarkeit) der Software

Die 3 Unis sind bis Ende 2009 aufgefordert, die von Ihnen jeweils genutzte Software in den Bauabteilungen so zu entwickeln, dass die jeweilige Software in allen 3 Universitäten ggf. zur Anwendung kommen könnte.

3. Rechnungslegung

Den 3 Universitäten muss es im Rahmen der jeweiligen Kosten- und Leistungsrechnung (an der TU die Budgetierung) gelingen, einheitliche Kriterien für die Darlegung der Kostentransparenz und der wirtschaftlichen Vergleichbarkeit zu entwickeln.

4. Einführung des Modells

Bereits zum 15.11.2008 sollen die Abstimmungsprozesse zur Erledigung der o.g. Punkte zwischen den 3 Unis erfolgt sein, denn zu diesem Zeitpunkt erwartet „das Land“ einen ersten Bericht.

Schon zum 1. Januar 2009 soll dieses Projekt starten; die Laufzeit ist unklar geblieben, allerdings sollen die Unis jährlich „dem Land“ über Ergebnisse und Erkenntnisse berichten, damit diese mit den ursprünglichen Modellzielen verglichen werden können.

Aus Personalratssicht ist diese Vereinbarung ein Kompromiss mit zahlreichen Fußangeln. Allerdings war auch nicht zu erwarten, dass sich die Politik trotz der externen Gutachten, den vielen Abstimmungsprozessen zwischen den Unis und den guten Argumenten von ihrer ursprünglichen Privatisierungsabsicht vollständig verabschiedet.

Wir werden auch diesen Prozess kritisch-konstruktiv begleiten, um weitere Privatisierungsabsichten erfolgreich abzuwenden.



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

Wie schon zuvor finden Sie die Folien
zu den Beiträgen der Personalversammlung

unter [www.tu-berlin.de/personalrat/menue/service/
personalversammlungen/personalversammlung_am_25062008/](http://www.tu-berlin.de/personalrat/menue/service/personalversammlungen/personalversammlung_am_25062008/)

Stichwort: „Personalversammlung am 25. Juni 2008“


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

➤ **Senatsbeschluss Nr. S-1401/2008**

- was verbirgt sich hinter diesem
"Kürzel"?

Im folgenden haben wir für Sie die Auflösung:

Technische Universität Berlin


DER PERSONALRAT

KOPIE

TU Berlin, Personalrat, Straße des 17. Juni 135, D-10623 Berlin

An den
Präsidenten der TU

Herrn
Prof. Dr. Kutzler
- P persönlich -

Eingegangen: 6.8.2008
G. Müller-Klang

<small>Ihr Zeichen</small>	<small>Ihre Nachricht vom</small>	<small>Unser Zeichen</small> PersRat	<small>☎ (030) 314-22901/24648</small> <small>Fax: (030) 314-23269</small> <small>e-mail: Personalrat@tu-berlin.de</small>	<small>Datum:</small> 05.08.2008
----------------------------	-----------------------------------	---	--	-------------------------------------

**Umsetzung des Senatsbeschlusses an der TU
(siehe Anlage)**

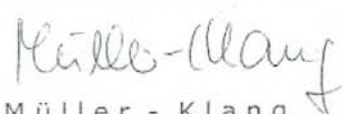
Sehr geehrter Herr Präsident,

dem beiliegenden, beschlossenen Senatsbeschluss vom 15.07.2008 können Sie entnehmen, dass der Arbeitgeber Land Berlin seinen Beschäftigten Einmalzahlungen gewähren wird.

Der Personalrat bittet nun um Auskunft darüber, ob und wenn ja, zu welchem Datum, die Leitung der TU beabsichtigt die Einmalzahlungen auch an die Beschäftigten der TU zu leisten.

Wir bitten um Ihre Stellungnahme dazu.

Mit freundlichen Grüßen


Müller - Klang
(Vorsitzende)

☎ Vermittlung: (030) 314-0

Der Senat von Berlin
Reg. Bürgermeister – Senatskanzlei
G Sen 1 – 1240

Berlin, den 15.07.2008
Telefon: (926) 2383
Fernkopie: (926) 2315

Senatsbeschluss Nr. S-1401/2008

vom 15.07.2008 - TO-Punkt 14

Folgerungen aus dem Scheitern der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst

Nach eingehender Aussprache über mögliche Konsequenzen aus den von Gewerkschaftsseite für gescheitert erklärten Tarifverhandlungen, über die Verantwortung des Senats für die Beschäftigten aller Statusgruppen und über die finanzpolitischen Gegebenheiten beschließt der Senat nach Abstimmung einstimmig:

- I. A. 1. Arbeiter und Angestellte sollen im Oktober 2008 und im Oktober 2009 jeweils eine einmalige übertarifliche Zahlung in Höhe von 300 € erhalten.
 2. Die Sonderzuwendung für aktive Beamte soll ab 2008 um 300 € erhöht werden; die Erhöhung für Versorgungsempfänger soll 150 € betragen.
 3. Auszubildende sollen unabhängig von ihrem Status in den Jahren 2008 und 2009 jeweils 100 € zusätzlich erhalten.
 4. Der Senator für Inneres und Sport wird gebeten, dem Senat den Entwurf für eine Änderung des Sonderzuwendungsgesetzes vorzulegen und die übertariflichen Zahlungen vorzubereiten.
 - B. Der Regierende Bürgermeister stellt für den Senat fest, dass aufgrund der einseitig vorgenommenen Zahlungen an die Beschäftigten für weitere Tarifverhandlungen mit dem Ziel einer Vergütungserhöhung bis zum Auslaufen des Solidarpakts keine Grundlage besteht.
- II. Eine Vorlage an das Abgeordnetenhaus ist gegenwärtig nicht erforderlich.
 - III. Der Beschluss ist von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport zu bearbeiten.
-

Hiermit wird beurkundet, dass dieser Beschluss
in der 77. Sitzung des Senats gefasst wurde.

Der Schriftführer

Senatsrat

Technische Universität Berlin

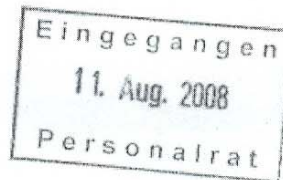


TU Berlin - Der Präsident - III A - Straße des 17. Juni 135 - D-10623 Berlin

DER PRÄSIDENT

**Servicebereich
Finanzen
Abteilungsleitung**

Personalrat für
Angestellte, Arbeiter/innen und
Beamte der TUB



- III L - Hr. Borchert
Tel.: (030) 314-21697
Fax: (030) 314-79700
Mail: georg.borchert
@tu-berlin.de

08.8.2008

Umsetzung des Senatsbeschlusses an der TUB

Sehr geehrte Damen und Herren,

Mit dem Senatsbeschluss „Folgerungen aus dem Scheitern der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst“ sind die Voraussetzungen für Einmalzahlungen an die Beschäftigten des Landes geschaffen worden. Zur Umsetzung des Senatsbeschlusses an der TUB wird es einen Präsidiumsbeschluss geben. Wegen der Urlaubszeit wird er im Umlaufverfahren erfolgen. Der Senatsbeschluss wird für die Beschäftigten der TUB übernommen, weil sich die Auswirkungen der Tarifsituation an der TUB von denen für Beschäftigte des Landes Berlin nicht unterscheidet.

Die Zahlungen werden im Oktober 2008 und 2009 für die Angestellten, Arbeiter und Arbeiterinnen und Auszubildenden erfolgen.
Für die Beamten und Beamtinnen und Versorgungsempfänger/innen bleibt die noch ausstehende Gesetzesregelung abzuwarten.

Bis zum Auslaufen der Tarifverträge sind weitere zusätzliche Zahlungen an die Beschäftigten der TUB nicht möglich. Mit der Übernahme der Landesregelung entstehen Mehrausgaben von rd. 2,2 Mio. EUR für die im Haushalt 2008 keine Vorsorge vorgesehen ist und im Haushalt 2009 mit einer Erhöhung der Pauschalen Minderausgabe verbunden ist.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. K. Kutzler

➤ Fragen zur Einmalzahlung

Nachdem wir am 05.08.2008 den Präsidenten angeschrieben haben und bereits am 08.08.2008 die Zustimmung zur außertariflichen Leistung erhielten, stellen sich für uns nun die folgenden Fragen:

- Ob damit der Konflikt zwischen den Gewerkschaften und der TU als Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft beigelegt werden kann?
- Warum plötzlich das Geld dafür zur Verfügung steht, obwohl die TU über ein Jahr den Beschäftigten gegenüber erklärt hat, dass dafür kein Geld zur Verfügung stünde und erst nach Verhandlungen der neuen Hochschulverträge darüber verhandelt werden könne?

In Hinblick auf die betrieblichen Auseinandersetzungen der letzten zwei Jahre, die der PR beobachten musste, stellt sich der Personalvertretung auch die Frage, ob damit nicht auch in einem Zuge die fehlenden 600,- € und die Tabellenerhöhung um 2,9 % hätten geregelt werden können?

☞ **Ist der Präsident der Auffassung, den Betriebsfrieden durch die Einmalzahlung hergestellt und damit die grundsätzliche Unzufriedenheit über die Einkommenssituation von uns Beschäftigten befriedet zu haben?**

Wir gehen davon aus, dass unsere verantwortungsbewusste Hochschulleitung die notwendigen haushaltstechnischen Vorbereitungen zur Rückkehr auf die 38,5 Wochenstunden 2010 trifft, um finanzielle Engpässe des TU-Haushalts zu vermeiden.



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

Am Mittwoch, den **29. Oktober 2008**

findet im Lichthof der TU-Berlin ein

Gesundheitstag

unter dem Motto

"TU-fit, rund um Büro, Bewegung und Haut"

statt.

www.tu-berlin.de

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

Aus der kleinen Rechtskiste ...

Auszüge aus Leitsätzen



➤ **Bundesverfassungsgericht zum Ruhegehaltssatz für teilzeitbeschäftigte Beamte**

Das Bundesverfassungsgericht hat am 11.07.2008 eine Entscheidung des **Zweiten Senats vom 18.06.2008 –2 BvL 6/07–** bekannt gegeben, der zu dem Ergebnis kam, dass die frühere Regelung der Berechnung des Ruhegehaltssatzes für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte mittelbar eine geschlechterdiskriminierende Wirkung im Sinne von Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG hatte und daher nichtig sei.

Die Höhe des Ruhegehalts eines Beamten bestimmt sich nach den Ruhegehaltssätzen (Prozentsätzen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge). Bis Ende 1991 galt für die Berechnung des Ruhegehaltssatzes eine degressive Tabelle. Das Ruhegehalt betrug bei Vollendung einer zehnjährigen ruhegehaltfähigen Dienstzeit 35 %. Mit jedem weiteren Dienstjahr bis zum 25. Dienstjahr stieg es um 2 %, dann um 1 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zu einem Höchstruhegehaltssatz von 75%. Den Höchstruhegehaltssatz erreichte der Beamte nach 35 ruhegehaltfähigen Dienstjahren. Diese degressive Staffelung führte in vielen Fällen zu einer vergleichweisen Besserstellung von Teilzeitbeamten gegenüber vollzeitbeschäftigten Beamten.

Zum Ausgleich dieser Besserstellung sah das Beamtenversorgungsrecht seit dem Jahr 1984 bei Teilzeitbeschäftigung eine zeitanteilige Verminderung des Ruhegehaltssatzes vor. Es wurde zunächst der fiktive Ruhegehaltssatz ermittelt, den der Beamte erreicht, wenn er nicht Teilzeit, sondern Vollzeit gearbeitet hätte. Dieser fiktive Ruhegehaltssatz wurde sodann in dem Verhältnis vermindert, in dem die tatsächliche ruhegehaltfähige Dienstzeit des Beamten zu der ruhegehaltfähigen Dienstzeit stand, die er im Falle einer Vollzeitbeschäftigung erreicht hätte (Versorgungsabschlag für teilzeitbeschäftigte Beamte).

Ab 1992 wurde die degressive Ruhegehaltstabelle durch eine lineare Tabelle ersetzt. Eines Versorgungsabschlags der vorgeschriebenen Art bedurfte es unter Geltung dieser neuen Ruhegehaltstabelle nicht mehr. Die Vorschrift des § 14 Abs. 1 BeamtVG a.F. blieb indes kraft der Übergangsvorschrift des § 85 BeamtVG für die Berechnung des Ruhegehalts derjenigen Teilzeitbeamten anwendbar, die bereits am 31.12.1991 im Beamtenverhältnis standen.

Der Europäische Gerichtshof entschied bereits am 23.10.2003, dass die Regelung des § 85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 Abs. 1 BeamtVG a.F. im Widerspruch zu dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen aus Art. 141 EG steht. Die Anwendung der Bestimmungen könne dazu führen, dass Teilzeitdienst bei gleicher Zahl abgeleiteter Dienststunden zu einem niedrigeren Ruhegehalt führe als Vollzeitdienst. Hierin liege – wenn eine Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten weiblichen Geschlechts seien – eine mittelbare Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer. Die Wirkung seines Urteils beschränkte der Europäische Gerichtshof aus Gründen der Rechtssicherheit auf Leistungen, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17.05.1990 geschuldet werden.

Nunmehr legte der Bayerische Verwaltungsgewichtshof dem Bundesverfassungsgericht im Berufungsverfahren den Rechtsstreit einer seit 1971 tätigen Beamtin vor, die bis zu ihrer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit überwiegend teilzeitbeschäftigt war. Ihr Ruhegehaltssatz wurde für die Zeit vor dem 17.05.1990 auf der Grundlage von § 14 Abs. 1 BeamtVG a.F. berechnet, so dass für diesen Zeitraum der Versorgungsabschlag voll wirksam wurde.

Der Entscheidung liegen im Wesentlichen folgende Erwägungen zu Grunde:

Durch die Berechnung des Ruhegehaltssatzes nach § 85 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG in Verbindung mit § 14 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 und 3 BeamtVG a.F. werden mittelbar Frauen benachteiligt, da von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in weitaus überwiegenderem Maße Frauen Gebrauch machen. Infolge der vorgegebenen Berechnungsweise erhalten teilzeitbeschäftigte Beamte im Vergleich zu einem Vollzeitbeamten einen geringeren Ruhegehaltssatz, obwohl sie die gleichen ruhegehaltfähigen Dienstzeiten erbracht haben. Diese Diskriminierung kann nicht durch sonstige Güter von Verfassungsrang gerechtfertigt werden.

1. Angesichts der mit der Ausweitung der Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten verbundenen Kostenlast für die öffentlichen Haushalte sollte der Versorgungsabschlag unter anderem der Kostenneutralität dienen. Es ist jedoch nicht gerechtfertigt, zur Erreichung der Kostenneutralität gerade die überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten heranzuziehen. Bei arbeitsmarktpolitischer Teilzeit machen Frauen zudem von einer Möglichkeit der Beschäftigung Gebrauch, die ihnen auch im Interesse des Staates zur Schaffung von Arbeitsplätzen eingeräumt wurde. Es ist nicht zu rechtfertigen, von denen, die von der so geschaffenen Möglichkeit Gebrauch machen, einen besonderen Beitrag zur Finanzierung dieses Systems zu verlangen. Auch in den Fällen, in welchen die Teilzeitbeschäftigungs-

möglichkeit aus familiären Gründen in Anspruch genommen wird, ist es nicht gerechtfertigt, die in dieser Weise tätigen Beamten mit einem Sonderbeitrag zur (Mit-)Finanzierung der Versorgungslasten des Gesamtsystems zu belasten.

2. Die Ungleichbehandlung kann auch nicht damit gerechtfertigt werden, dass der Versorgungsabschlag der Vermeidung einer Besserstellung teilzeitbeschäftigter Beamter diene. Zwar führt die Anwendung allein der degressiven Ruhegehaltstabelle im Einzelfall dazu, dass Teilzeitbeschäftigte trotz im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten geringerer Ruhegehaltssatz erreichen. Dies betrifft jedoch allein Fälle, in denen es um die Mindestsicherung des Beamten bei nur kurzer Dienstzeit geht. Die Mindestsicherung knüpft aber nicht an den Umstand der Teilzeitbeschäftigung an. Im Vordergrund steht vielmehr die Grundabsicherung, welche die amtsangemessene Alimentierung des Beamten und seiner Familie auch in Fällen nur kurzer Dienstleistung zum Ziel hat.

3. Auch das Leitbild des Vollzeitbeamten kann die Belastung der weit überwiegend weiblichen teilzeitbeschäftigten Beamten in der Versorgung sachlich nicht rechtfertigen. Den Umstand, dass der Teilzeitbeamte vom Leitbild des Vollzeitbeamten abweicht, kann der Gesetzgeber zwar grundsätzlich zum Anknüpfungspunkt besoldungsrechtlicher Regelungen machen. Jedoch endet die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers dort, wo sich die Regelungen in unverhältnismäßiger Weise benachteiligend für Beamte eines Geschlechts auswirken. Diese Grenze ist vorliegend überschritten. Dem stehen sowohl der weit reichende Schutzzweck des Diskriminierungsverbots des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG als auch die Ziele, welche der Einführung von Teilzeitmöglichkeiten zu Grunde lagen, entgegen. Die Einführung der Teilzeit lag zum einen im arbeitsmarktpolitischen Interesse des Staates. Aufgrund eines Überangebotes vor allem an Lehrern sollten durch eine Erweiterung der Teilzeitmöglichkeiten zusätzliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst geschaffen werden. Dann ist es jedoch widersprüchlich, diejenigen Beamten, die sich der Zielvorgabe entsprechend verhalten, mittelbar in einer an das Geschlecht anknüpfenden Weise dadurch zu diskriminieren, dass teilzeitbeschäftigte Frauen im Ergebnis eine schlechtere Versorgung erhalten. Die Zulassung der Teilzeit vollzog sich zum anderen aus familienpolitischen Gründen vor dem Hintergrund des Schutzes von Ehe und Familie.

Sie dient der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit der effektiven Wahlfreiheit in der Entscheidung über Rollenwahl und Rollenverteilung in Ehe, Familie und Beruf. Vor diesem Hintergrund ist es nicht gerechtfertigt, den intendierten Schutz von Ehe und Familie durch finanzielle Nachteile im Bereich der Versorgung von Beamten teilweise wieder auszuhöhlen.

➤ Elternzeit und Resturlaub

Resturlaub aus dem Jahr des Antritts der Elternzeit, wird in das laufende oder das nächste Jahr übertragen, in dem die erste oder eine sich nahtlos anschließende weitere Elternzeit endet.

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, muss der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren. Der Urlaub ist abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet oder es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird.

Der Neunte Senat hatte § 17 Abs. 2 BErzGG bisher so ausgelegt, dass der auf Grund einer ersten Elternzeit übertragene Urlaub auch dann mit Ablauf des auf diese Elternzeit folgenden Urlaubsjahrs verfällt, wenn er wegen einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden kann. An dieser Rechtsprechung hält der Senat nicht mehr fest.

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Mai 2008, 9 AZR 219/07



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

Bitte vormerken:

Der Termin der nächsten **Personalversammlung:**

Mittwoch, den 12. November 2008

wie immer ab **9:00 Uhr**

im H 104

(gegenüber vom Audimax)

!!! Bitte notieren !!!

NEU: zukünftig finden Sie "Termine"
unter www.tu-berlin.de/personalrat/menue/termine/

*** 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/menue/service/rundbriefe/

- **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 ***