



Liebe Kollegen und Kolleginnen,

im Dezember des vergangenen Jahres haben Sie uns als die 17 Mitglieder des neuen Personalrats der Technischen Universität Berlin gewählt. Für dieses Vertrauen möchten wir uns ganz herzlich bei Ihnen bedanken.

Damit Sie ein Bild davon bekommen, wer Sie in den nächsten vier Jahren vertritt, präsentieren wir uns mit einem Foto



(o. Reihe v.l.n.r.: Michaela Müller-Klang, Gerd Stumpf, Stefanie Nickel, Kerstin Toepfer, Nicole Kosmider, Manfred Krüger, Hans-Dieter Weidemann; m. Reihe: v.l.n.r.: Nebia Bounedjar, Gabriele Denecke, Matti Forster, Soheila Hümmel, Klaus Kannheiser; u. Reihe v.l.n.r.: Detlef Klabunde, Anja Kuczmera, Karin Schade, Michael Surey, Petra Tochatschek)

und haben auf der folgenden Seite eine Übersicht unserer Beratungsschwerpunkte und die jeweiligen Ansprechpartner/innen eingefügt.

Wir sind die Personalvertretung für alle Arbeitnehmer/innen (ehemals Arbeiter/innen und Angestellte) – zu denen auch ausdrücklich die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen gehören – und die Beamten/innen. Dabei unterscheiden wir natürlich nicht zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern, denn selbstverständlich unterliegt der Personalrat dem Neutralitätsgebot und vertritt alle Beschäftigten in gleichem Maß.

Für alle Ihre Fragen, Sorgen und Nöte haben wir ein offenes Ohr und hoffentlich immer eine Antwort.

Inhalt:

- Der neue Personalrat Seite 1-2
- WiMi-Info Seite 3
- Vergütung nach Lebensaltersstufen Seite 4
- Tarifsituation an TU Seite 5
- Altersteilzeit, Ausscheiden mit Prämie Seite 6
- Ausbildung Seite 7-9
- Rechtskiste Seite 9
- Beamte Seite 10
- Kontaktdaten Seite 11-12



| Beratungsschwerpunkte | |
|--|---|
| Altersteilzeit | Kosmider / <u>Müller-Klang</u> / Nickel / Schade / Toepfer |
| Arbeitszeit (u.a. Verteilung, Erhöhung bzw. Reduzierung) | Alle |
| Aufgabenkreisbeschreibungen (Unterstützung bei der Erstellung von BAKs) | Kosmider / Krüger / Kuczmera / <u>Müller-Klang</u> / Nickel / Toepfer |
| Auflösung von Arbeitsverhältnissen | Alle |
| Ausstattungsplanung | Müller-Klang |
| Befristungen | Alle |
| Beratung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern | Forster, Kosmider / <u>Müller-Klang</u> / Nickel / Schade / Toepfer |
| Erholungsurlaub | Alle |
| Mutterschutz und Elternzeit | Kosmider / Kuczmera / Müller-Klang / <u>Nickel</u> / Schade / Toepfer |
| Nebentätigkeit | Kosmider / Müller-Klang / Nickel / <u>Stumpf</u> / Toepfer |
| Personalüberhang | Alle |
| Prämienbegünstigtes Ausscheiden | Alle, außer Beamte |
| Probleme am Arbeitsplatz (mit Vorgesetzten oder KollegInnen) | Alle |
| Sonderurlaub | Forster, <u>Kosmider</u> / Kuczmera / Müller-Klang / Nickel |
| Sucht - arbeitsvertragliche Auswirkungen - | Hümmer / Klabunde / <u>Müller-Klang</u> / Toepfer |
| Weiterbildung / Bildungsurlaub | Forster, <u>Kosmider</u> / Kuczmera / <u>Nickel</u> |

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

Infos für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Projekt¹ *Campus der Zukunft* :Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen - Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen vom Januar 2009

Ein Ergebnis dieses Projektes ist, dass obwohl die objektiven Arbeitsbedingungen an Hochschulen (Befristungen, selbstverständliche Mehrarbeit, unklare Zukunftsperspektiven) prekäres Potenzial aufweisen, das subjektive Empfinden der Mehrheit der WiMis nicht als prekär zu kennzeichnen ist. Viele WiMis, die sich im Unklaren über ihre berufliche Zukunft sind, empfinden einzelne oder sogar viele Punkte ihrer Beschäftigungs- und Arbeitssituation durchaus als Teil sehr belastend und sind auf der Suche nach ihrem individuellen Wert.

Wir beraten Sie dabei, ihre objektiv prekäre Arbeitssituation zu erleichtern und unterstützen Sie sich innerhalb dieser Bedingungen an unserer Universität zu orientieren und individuell befriedigende Perspektiven zu finden und zu eröffnen.

Einen vernünftigen Ausgleich zwischen den mit der Stelle einhergehenden Verwaltungs-, Lehr- und Forschungsaufgaben und Zuarbeiten für das Fachgebiet bzw. dessen Vertreter/in einerseits und der zeitlichen und inhaltlichen Anforderung an Ihre eigene Promotion und für Fort- und Weiterbildungsaktivitäten andererseits zu finden.

Urlaub für WiMis mit Lehraufgaben

Die Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen mit Lehraufgaben haben ihren Erholungsurlaub gemäß § 97 Abs.1 Berliner Hochschulgesetz in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen, damit die Lehre uneingeschränkt fortgeführt werden kann. Wir bitten Sie, Ihre Urlaubsplanung dahingehend rechtzeitig bekannt zu geben. Nur für die Lehrkräfte des Studienkollegs gilt der Anspruch auf Erholungsurlaub gemäß § 7 der Erholungsurlaubsverordnung als durch die Schul- bzw. Semesterferien abgegolten.

Beschäftigte ohne Lehraufgaben können nicht verpflichtet werden, den Urlaub in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen (siehe Rundschreiben II T X 3 vom 06.05.2005).

¹ Dialogprojekt des *ver.di* Fachbereiches Bildung, Wissenschaft und Forschung
Autoren: Dieter Grünh, Heidemarie Hecht, Jürgen Rubelt, Boris Schmidt

Unzulässige Diskriminierung wegen des Alters

In der letzten Personalversammlung am 12.11.2008 berichteten wir Ihnen bereits, dass die Lebensaltersstufen im Vergütungssystem des BAT eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen. Die Angestellten der TU Berlin werden nach diesem System bezahlt. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat am 11.09.2008 festgestellt, dass die Bezahlung nach dem Lebensalter im öffentlichen Dienst des Landes Berlin junge Angestellte benachteiligt. Das heißt, Angestellte deren Bezahlung noch nicht nach der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) erfolgt, sollten diese Bezahlung schriftlich einfordern.

Wir empfehlen Ihnen im November 2008 vorsorglich bei der Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts zur Sicherung Ihrer Ansprüche Klage einzureichen. Die Klagefrist beträgt drei Monate nach Zugang der Geltendmachung bei der Personalstelle. Sollte diese Frist schon abgelaufen sein, können Sie die Geltendmachung der Endgrundvergütung erneuern.

Inzwischen sind uns einige Fälle von jungen Kollegen und Kolleginnen bekannt, die den Klageweg beschritten haben. Dazu sind die Kollegen und Kolleginnen wie folgt vorgegangen:

1. Zusammentragen der benötigten Unterlagen:

- Arbeitsvertrag
- Vergütungsnachweise der letzten sechs Monate ab Geltendmachung
- Kopie der Geltendmachung mit Eingangsvermerk der Personalstelle
- Eingangsbestätigung/Schreiben der Personalstelle bezüglich der Geltendmachung
- evtl. vorhandene Schreiben/ Bescheide zur aktuellen Eingruppierung

2. Kontaktaufnahme zur Gewerkschaft oder Rechtsschutzversicherung, bzw. selbständige Klageeinreichung bei der Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts.

In der Regel werden Sie durch Ihren Rechtsbeistand oder das Gericht darüber informiert, dass das Land Berlin in Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts gegangen ist und das Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht vor dem Frühjahr 2010 erwartet wird sowie die Begründung im Herbst 2010. Einige Arbeitsrichter/innen lassen das Verfahren deshalb vorläufig ruhen, andere haben für Herbst 2010 neu terminiert.

Eines ist jetzt schon gewiss: Über den weiteren Verlauf dürfen wir sehr gespannt sein und warten verhalten optimistisch auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

Folgende Formulare haben wir für Sie online zur Verfügung gestellt:

- Geltendmachung der Endgrundvergütung unter <http://www.tu-berlin.de/personalrat/>
- Klageeinreichung beim Arbeitsgericht unter <http://www.tu-berlin.de/personalrat/>

Tarifverhandlungen Hochschulen

In der letzten Personalversammlung der TU haben wir anhand von Eckpunkten über die Vorstellungen der Hochschulen und des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) zu anstehenden Tarifverhandlungen für die Beschäftigten berichtet. Dieser Bericht und die Flugblätter an die Beschäftigten der Berliner Hochschulen haben auf der Arbeitgeberseite keine Freude ausgelöst. Man warf uns im zweiten Tarifgespräch am 02.12.2008 vor, dass wir die Regeln der Vertraulichkeit verletzt hätten. Den Vorwurf haben wir zurück gewiesen und auf unsere Informationspflicht aufmerksam gemacht.

Dazu haben wir erklärt, dass die Eckpunkte der Arbeitgeberseite keine Verhandlungsgrundlage seien. Wir lehnen das Modell des Haustarifvertrages für alle Berliner Hochschulen mit deutlichen Verschlechterungen ab und fordern weiterhin die Übernahme des Tarifvertrages Länder. Zum Schluss des Gespräches wurden die Eckpunkte der Arbeitgeberseite überarbeitet und uns im Anschluss überreicht.

Auch diese Vorstellungen wurden in der gemeinsamen Tarifkommission Hochschulen diskutiert und wieder mit eigenen Eckpunkten beantwortet. Darin haben wir den Arbeitgebern schriftlich angeboten, über die jeweils aktuelle (dynamische) Übernahme des Tarifrechtes der Länder zu verhandeln. Ergänzend haben wir erklärt, über die Ausweitung der wissenschaftsspezifischen Regelung des § 40 TV-L zu reden, wenn ein begründeter Bedarf dazu besteht. Im Hinblick auf die anstehenden Tarifverhandlungen mit dem Land Berlin zur Übernahme des TV-L aber eingeschränkt, dass wir vorab keine präjudizierenden Regelungen vereinbaren werden. Schließlich haben wir darum gebeten, uns mitzuteilen, ob wir auf dieser Grundlage in Tarifverhandlungen eintreten können.

Die Arbeitgeberseite hat dann über zwei Monate benötigt, um auf unser Angebot zu reagieren. Im Februar wurden in kleiner Runde Verständnisfragen und das weitere Verfahren geklärt. Inzwischen wird versucht, Termine zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zu finden. Im Gespräch sind die beiden letzten Kalenderwochen im April. Grundlage dafür sind unsere Eckpunkte.

Wie sich dann die Tarifverhandlungen tatsächlich gestalten werden, wird abzuwarten sein. Dabei könnte der Tarifabschluss 2009 mit den Ländern zu weiteren Komplikationen führen.

Beitrag von Norbert Konkol – ver.di Landesbezirksfachbereichsleiter des Fachbereichs 05

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

Bitte vormerken:

Der Termin der nächsten **Personalversammlung**:

Mittwoch, den 08. Juli 2009

wie immer ab **09:00 Uhr**

im H 104

(gegenüber vom Audimax)

!!! Bitte notieren!!!

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

!!!WICHTIG!!! Diese Fristen dürfen Sie nicht versäumen!

Altersteilzeit können Sie nur noch in 2009 beantragen!

Ab 01. Januar 2010 ist der Beginn einer Altersteilzeit voraussichtlich nicht mehr möglich. Der jetzt bestehende Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ) sieht vor, dass ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 01. Januar 2010 begonnen haben muss.

Mit ab 55-jährigen Arbeitnehmern- und Arbeitnehmerinnen kann der Arbeitgeber noch im Jahr 2009 Altersteilzeit abschließen.

Mit den ab 60-jährigen Arbeitnehmern- und Arbeitnehmerinnen muss der Arbeitgeber auf deren Wunsch noch im Jahr 2009 ein Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnis abschließen, sofern sie mindestens fünf Jahre an der Technischen Universität Berlin beschäftigt sind und mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben. Der Arbeitnehmer hat keinen gesetzlichen Anspruch auf das Blockmodell oder das Teilzeitmodell.

Bereits bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse sind hiervon nicht betroffen; sie bestehen weiter.

Auch Beamte und Beamtinnen können auf Antrag gemäß § 35c Landesbeamtengesetz Altersteilzeit beantragen. Die Altersteilzeit muss spätestens vor dem 01. Januar 2010 beginnen. Beamte und Beamtinnen haben allerdings keinen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit

Prämienbegünstigtes Ausscheiden aus der TU
.... gibt es nach derzeitigem Stand nur noch bis zum 30. Juni 2009!

Gemäß dem Rundschreiben - III PW 4 - vom 07.05.2007 können unter bestimmten Voraussetzungen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der TU, die dem Personalüberhang zugeordnet sind, mit einer Prämie aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ein vorzeitiges Ausscheiden in Erwägung ziehen und deren Stellen nicht dem Personalüberhang zugeordnet sind, können einen Antrag stellen. Das Referat Personalwirtschaft versucht unter Gewährung einer Prämie, eine Lösungsmöglichkeit für Sie, zu erarbeiten.

Ausnahmen von der Prämienzahlung:

- Mitarbeiter/-innen ab dem 64. Geburtstag
- Mitarbeiter/-innen in Altersteilzeit
- Mitarbeiter/-innen, die keine Personalkosten verursachen (lange Krankheit ohne Lohnfortzahlung /Sonderurlaub)
- Mitarbeiter/-innen, die einen Antrag auf gesetzliche Altersrente gestellt haben
- Mitarbeiter/-innen, deren Arbeitsverhältnis infolge verminderter Erwerbsfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung endet
- Mitarbeiter/-innen, bei deren Ausscheiden kein entsprechender Stellenwegfall möglich ist
- Mitarbeiter/-innen, die innerhalb von 48 Monaten nach dem Ausscheiden ein neues Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst beginnen

Liebe Kollegen und Kolleginnen,

an der TU gibt es nicht nur Studierende sondern auch Auszubildende. Wir möchten Ihnen – beginnend mit dieser Ausgabe – die Ausbildung an unserer Universität etwas näher bringen. In der folgenden Tabelle sind alle Berufe, die derzeit ausgebildet werden, und die jeweils verantwortlichen Ausbilder/innen aufgelistet.

| Ausbildungsberuf | Ausbildungs- dauer | verantwortliche/r Ausbilder/in |
|---|-------------------------------|---|
| Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik | 3 ½ Jahre | Herr Wilke |
| Brauer/in und Mälzerin | 3 Jahre | Prof. Methner |
| Chemielaborant/in | 3 ½ Jahre | Herr Eckert |
| Fachangestellte/r für Bürokommunikation | 3 Jahre | Frau Mankiewicz |
| Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste | 3 Jahre | Frau Klemmt |
| Fachinformatiker/in für Anwendungsentwicklung (auslaufend) | 3 Jahre | Herr Janaczek, Herr Weigelt |
| Fachinformatiker/in für Systemintegration | 3 Jahre | Herr Janaczek, Herr Weigelt |
| Industriemechaniker/in | 3 ½ Jahre | Frau König, Herr Tumay |
| IT-Systemelektroniker/in | 3 Jahre | Herr Zarth, Herr Weigelt |
| Maler/in und Lackierer/in | 3 Jahre | Herr Nobel |
| Mechatroniker/in | 3 ½ Jahre | Herr Bayer |
| Metallbauer/in | 3 ½ Jahre | Herr Witt |
| Mikrotechnologe/in (auslaufend) | 3 Jahre | Herr Rose |
| Tischler/in | 3 Jahre | Herr Spielhagen |
| Verwaltungsangestellte/r | 3 Jahre | Frau Mankiewicz |
| Werkstoffprüfer/in | 3 ½ Jahre | Prof. Reimers |

Auch Sie können die Ausbildung an der TU als nebenamtliche Ausbilder/in unterstützen und mitgestalten. Lesen Sie dazu das Interview mit dem Ausbildungsleiter, Herrn Uwe Müller, auf den nächsten Seiten.

Kennen Sie in ihrem näheren Umfeld junge Menschen, die eine Ausbildung in den oben genannten Berufen anstreben? Erzählen Sie diesen Jungen und Mädchen doch von der Möglichkeit, eine Ausbildung an der TU zu machen und erhöhen Sie damit die Zahl der Bewerber/innen. Auch damit können Sie die Ausbildung unterstützen, denn der demografische Wandel in der Gesellschaft ist gerade in diesem Bereich zu spüren.

Interview mit Herrn Uwe Müller (Ausbildungsleiter) zu der Thematik der Betriebsdurchläufe der TUB

Herr Müller, was kann man unter einem Betriebsdurchlauf überhaupt verstehen?

Betriebsdurchläufe gehören zur Ausbildung der einzelnen Berufe. Bei den technisch-gewerblichen Berufen, wie beispielsweise Mechatroniker/in oder IT-Systemelektroniker/in, sollen insbesondere die theoretisch erlernten Kenntnisse angewendet und vertieft, als auch die praktischen Fähigkeiten, die in der Grundausbildung (1-1 ½ Jahre) erlernt wurden, gefestigt werden.

Die Verwaltungsberufe (Verwaltungsfachangestellte/r, Fachangestellte/r für Bürokommunikation) hingegen, sind zusätzliche Einheiten, die neben der praktischen Tätigkeit auch theoretischen Hintergrund vermitteln soll.

Die Betriebsdurchläufe finden nicht nur an der Uni, sondern auch in Außenstellen statt. Dort sollen Praxisinhalte vermittelt werden, die man in der Uni nicht umsetzen kann.

Im letzten Betriebsdurchlauf, am Ende der Ausbildung, soll eine nahtlose Übernahme ermöglicht werden.

Wie lange bleibt ein/e Auszubildende/r im Durchschnitt in einer Praxisstelle?

Innerhalb der TUB werden die Praxisstellen für einen Zeitraum von 3-6 Monate von den Auszubildenden besucht. Es besteht aber auch die Möglichkeit den Zeitraum zu verlängern.

In den Praxisstellen außerhalb der TU, sprich Externe Firmen wie z.B. MAN-Turbo, in denen unsere Azubis auch ausgebildet werden, dürfen sie die Stelle maximal 6 Monate besuchen.

Welche Voraussetzungen muss man als Praxisanleiter/in mitbringen?

Wichtig ist eine abgeschlossene Berufsausbildung, die für die Ausbildung relevant ist. Man muss weder einen Meister noch einen Ausbilderschein besitzen. Die Fachkunde für den jeweiligen Beruf ist jedoch von Nöten. Neben dem Fachwissen ist auch wichtig, dass man genug Arbeit für die/den Auszubildende/n hat.

In der Hälfte und am Ende der Zeit, in der die/der Auszubildende in der Stelle ist, muss ein Beurteilungsgespräch stattfinden. Daher ist Beurteilungsfähigkeit eine weitere Voraussetzung für die Position eines/r Praxisanleiters/in.

Die Beurteilungsgespräche sollen der/dem Auszubildenden helfen, ihre/seine Fähigkeiten zu entwickeln und zu verbessern.

Welche Verantwortungen sind damit verbunden?

Sämtliche Regelungen für die Ausbilder/innen zum Betriebspraktikum kann man auf der Homepage der Universität unter: http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/fileadmin/abt6/archiv/Antraege_und_Infos/Ausbildung/06Reg12.05.2005_06Regelungen_Ausbilder.pdf finden.

Hier werden Grundlagen, Ansprechpartner/innen, Anwesenheitsliste und Fehlzeiten, Berufsschulzeiten und Abwesenheitszeiten, Urlaub, Ausbildungsnachweis, Leistungsbeurteilung, Praxisbericht, Arbeits- und Pausenzeiten der minderjährigen und volljährigen Auszubildenden genau beschrieben und erklärt.

Herr Müller, was muss man der/dem Auszubildenden denn beibringen?

Man muss nicht zwangsläufig theoretisches Wissen vermitteln, sondern den Auszubildenden eher den Praxisalltag näher bringen. Dabei ist natürlich zu berücksichtigen, dass die Praxisstelle in das Berufsfeld der jeweiligen Ausbildung passt. Eine/n Auszubildenden in der eigenen Stelle auszubilden, soll eine arbeitsunterstützende Maßnahme sein und keine Arbeitskraft ersetzen.

Für mehr Informationen kann man einfach bei Herrn Müller anrufen oder sich per E-Mail melden.

Wie kann man Praxisanleiter/in werden und die Ausbildung unterstützen?

Ich habe für jeden Interessenten ein offenes Ohr und stelle mich gerne zur Verfügung, die Mitarbeiter darüber zu informieren.

Bei weiteren Fragen kann man einfach bei mir anrufen oder sich per E-Mail melden.

Herrn Uwe Müller

Telefon (+49) 30 314 - 73659

Fax (+49) 30 314 - 21782

E-Mail IIAB2@tu-berlin.de

Rechtskiste



Bundesarbeitsgericht (BAG) hält Gewerkschaftsbonus in Tarifverträgen für zulässig

In Tarifverträgen dürfen auch Leistungen nur für Mitglieder einer Gewerkschaft vereinbart werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht am 18. März in Erfurt entschieden (Aktenzeichen 4 AZR 64/08).

Das Gericht wies die Klage einer nicht gewerkschaftlich organisierten Pflegerin bei der Arbeiterwohlfahrt ab, die sich gegen eine tarifvertraglich festgelegte Sonderzahlung von 535 Euro brutto nur für ver.di-Mitglieder richtete. Die Richter entschieden, dass diese Klausel keinen "unzulässigen Druck" auf Arbeitnehmer ausübe, einer Gewerkschaft beizutreten. Dafür sei der Betrag dieser Sonderzahlung zu gering. Im Jahre 1967 hatte das Bundesarbeitsgericht, damals noch in Kassel, jede Sonderleistung an Gewerkschaftsmitglieder für unzulässig erklärt.

Infos für Beamte und Beamtinnen

Neues Beamtenrecht des **Bundes** in Kraft getreten!

Mit Verkündung im Bundesgesetzblatt (BGBl Nr. 7, 11.02.2009) ist das **Dienstrechtsneuordnungsgesetz Bund** in Kraft getreten. Die Veränderungen im Besoldungsrecht (Tabellen) sind ab 1. Juli 2009 gültig.

Artikel 1 Neufassung des **Bundes**beamtengesetzes:

- Die Vollendung des 27. Lebensjahres ist nicht mehr Voraussetzung, um Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit zu werden. Stattdessen werden erhöhte Anforderungen an die Probezeit gestellt.
- Reduzierung der Zahl der Laufbahnen auf insgesamt 9 unter Beibehaltung einiger Sonderlaufbahnen und Öffnung des Laufbahnrechts für neue Qualifikationen (u. a. Bachelor, Master).
- Erweiterung des Kreises der Führungsämter auf Probe ab der Besoldungsgruppe B 6.
- Förderung der Mobilität zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen.
- Stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze analog zur gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre; Anhebung von 60 auf 62 Jahre z. B. für Bundeswehrfeuerwehrleute.
- Übernahme der Kosten von Rehabilitationsmaßnahmen durch den Dienstherrn.
- Krankenversicherungsschutz bei Pflege naher Angehöriger.
- Teilnahmeverpflichtung an Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb einer neuen Laufbahnbefähigung bei organisatorischen Veränderungen.
- An den Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ zur Vermeidung von Frühpensionierungen wird ein stärkerer Maßstab gerichtet. Vorrang hat danach die Verwendung für eine andere Tätigkeit.

Das nunmehr beschlossene Gesetz für ein **neues Dienstrecht Bund** hat eine längere Vorgeschichte. Seit 2006 wurde an dem Gesetzentwurf gearbeitet und Entscheidungen immer wieder verschoben. Das neue Beamtenrecht Bund bringt keine umwälzenden Veränderungen mit sich und trotzdem gibt es auch Lichtblicke und grundlegende Weichenstellungen.

Es bleibt abzuwarten, ob Ähnliches für die Beamten und Beamtinnen des Landes Berlin übernommen wird.

NEU! :

Nach Redaktionsschluss wurde am 19.03.2009 durch das Abgeordnetenhaus von Berlin ein neues **Dienstrechtsänderungsgesetz** (DRÄndG) mit Wirkung vom 01.04.2009 für die Landesbeamten und -beamtinnen beschlossen. Ab Mai 2009 ist ein entsprechender Link auf unserer Homepage www.tu-berlin.de/personalrat zu finden.

Altersteilzeit

Auch für Beamten und Beamtinnen besteht im Kalenderjahr 2009 noch die Möglichkeit Altersteilzeit vor dem 01.01.2010 zu beantragen (gemäß § 35c LBG).

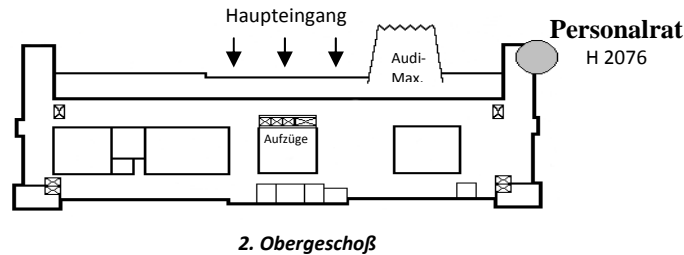
| | | | |
|--------------------------------|-------------|-------------------------------|----------------|
| PersRat | Vorsitzende | Müller-Klang, Michaela | ☎ 314 - 21 246 |
| | 1. Stellv. | Stumpf, Gerd | ☎ 314 - 21 245 |
| Vorsitzende und Vorstand | 2. Stellv. | Nickel, Stefanie | ☎ 314 - 21 247 |
| | 3. Stellv. | Toepfer, Kerstin | ☎ 314 - 21 252 |
| | 4. Stellv. | Kosmider, Nicole | ☎ 314 - 21 244 |
| | 5. Stellv. | Krüger, Manfred | ☎ 314 - 22 483 |
| | 6. Stellv. | Weidemann, Hans-Dieter | ☎ 314 - 22 483 |

| Mitglieder im Personalrat | ☎ | Raum | E-Mail | Beschäftig- tengruppe |
|-------------------------------|-------------------------|----------------|--|--------------------------|
| Boundedjar, Nebia | 28 450 | H 2071 | Nebia.Boundedjar@tu-berlin.de | AN |
| Denecke, Gabriele | 22 521 0172 314 5583 | C 64 | | AN |
| Forster, Matti | 25 320 0172 314 6375 | F 50 | Matti.Forster@tu-berlin.de | AN |
| Hümmer, Soheila | 23 024 | EW 356-57 | huemmer@physik.tu-berlin.de | AN |
| Kannheiser, Klaus | 25 000 0172 314 3797 | TK/Schaltwarte | Klaus.Kannheiser@tu-berlin.de | AN |
| Klabunde, Detlef | 22 727 0172 314 5694 | K 135 | Klabunde@chem.tu-berlin.de | AN |
| Kosmider, Nicole | 21 244 0172 314 6305 | H 2552 | Nicole.Kosmider@tu-berlin.de | AN |
| Krüger, Manfred | 22 483 0172 314 3801 | TK/Schaltwarte | Manfred.Krueger@tu-berlin.de | AN |
| Kuczmera, Anja | 21 086 | RDH 43 | Anja.Kuczmera@tu-berlin.de | AN |
| Müller-Klang, Michaela | 21 246 0172 314 6218 | H 2554a | Michaela.Mueller-Klang@tu-berlin.de | AN |
| Nickel, Stefanie | 21 247 0172 314 8498 | H 2552 | Stefanie.Nickel@tu-berlin.de | AN |
| Schade, Karin | 28 261 | H 3103 | Karin.Schade@tu-berlin.de | Bea. |
| Stumpf, Gerd | 21 245 | H 2085 | Gerd.Stumpf@tu-berlin.de | Bea. |
| Surey, Michael | 25 182 | SG 9 / 014-020 | Michael.Surey@tu-berlin.de | AN |
| Tochatschek, Petra | 26 039 | E-N K044 | Petra.Tochatschek@tu-berlin.de | AN |
| Toepfer, Kerstin | 21 252 0172 314 8825 | H 2084 | Kerstin.Toepfer@tu-berlin.de | Bea. |
| Weidemann, Hans-Dieter | 22 483 0172 314 3795 | TK/Schaltwarte | hd.weidemann@tu-berlin.de | AN |

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

Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin

(Skizze Hauptgebäude, II. OG)



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

| | | | | |
|--|-----------------------------|------------|--------|----------------------|
| JAV <small>Jugend – und Auszubildendenvertretung</small> | Trinkaus, Martin | ☎ 26 414 | H 2086 | jav@tu-berlin.de |
| | <small>Vorsitzender</small> | Fax 23 269 | | www.jav.tu-berlin.de |
| 1. Stellv. Garmatter, Eric • 2. Stellv. Großholz, Sven • 3. Stellv. Hörner, Cathleen Kühnapfel, Ken • Bernard, Sandrine • Hilger, Felix | | | | |

| | | | | |
|---|------------------------|------------|--------|--|
| VF <small>Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten</small> | de Nève, Monika | ☎ 23 123 / | H 7117 | schwerbehindertenvertretung@TU-Berlin.de |
| | Lewin, Ina | Fax 28 316 | | www.schwerbehinderte.tu-berlin.de/ |
| 1. Stellv. de Nève, Monika • 2. Stellv. Grützenbach, Elisabeth • 3. Stellv. Alexander, Roman 4. Stellv. Holz, Oliver • 5. Stellv. Twilling, Veronika | | | | |