

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir möchten Sie über folgende aktuelle Ereignisse informieren:

Thema	Seite
Dienstvereinbarung zu Telearbeitsplätzen verlängert	3
4%-Regelung - Achtung Frist für das zweite Halbjahr Verzicht auf Gehalt = zusätzliche freie Tage	3
Umsetzung des BAG-Urteils zu den Lebensalterstufen	3
Neue Entgeltordnung des TV-L	4
Anrechnung von Mutterschutzzeiten bei der VBL	4
Sie leisten Überstunden?	5
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	6
Urteil des BAG zum Urlaubsanspruch im Öffentlichen Dienst	6
Informationen für Beschäftigte in Altersteilzeit	7

**Wir beraten und begleiten Sie in allen Fragen
rund um Ihren Arbeitsplatz an der
Technischen Universität Berlin.**

www.tu-berlin.de/personalrat

TV-L-Sprechstunde mittwochs von 10.00 bis 11.30 Uhr
in unseren Räumen im Hauptgebäude – ohne Anmeldung

Kommen Sie weiterhin mit Ihren Anliegen und Anregungen zu uns.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

Wir wünschen Ihnen schöne Osterfeiertage,

Ihre 19 Mitglieder des Personalrats.

Kontaktadressen:

www.tu-berlin.de/personalrat personalrat@tu-berlin.de

Geschäftsstelle des Personalrates

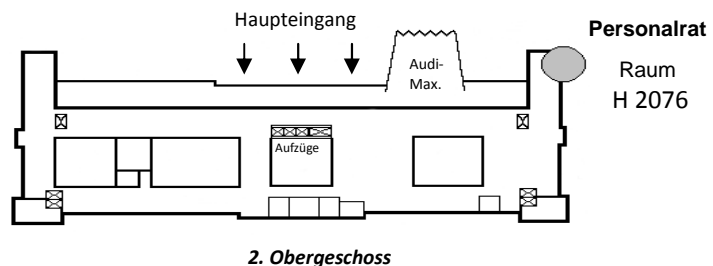
Hauptgebäude, Ostflügel, 2. Etage, Raum **H 2076**,
Telefon: **22901** oder **24648**, Fax: 23269

Schwerbehindertenvertretung

Angela Fiebig - SBV -
Hauptgebäude, Neubau, 7. Etage, Raum **H 7117**
Telefon: **23123**, Fax: 28316 schwerbehinderte@guv.tu-berlin.de

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Hauptgebäude, Ostflügel, 2. Etage, Raum **H 2086**,
Telefon: **26414** jav@tu-berlin.de



V.i.S.d.P.: Vorsitzende des Personalrats der TU Berlin, Kerstin Toepfer

Dienstvereinbarung zu Telearbeitsplätzen verlängert

Wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass die „Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit“ vorerst um ein Jahr bis zum 31.März 2013 verlängert wurde. Eine entsprechende Vereinbarung wurde zwischen dem Personalrat und dem Präsidenten der TU Berlin abgeschlossen. Die TU stellt weiterhin maximal 60 Telearbeitsplätze zur Verfügung. Um einen Teil der Arbeitszeit von Zuhause aus zu erledigen, muss die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes über Ihren Vorgesetzten beim Personalteam beantragt werden. Für diesen Arbeitsplatz müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Wir haben bereits vor einem Jahr im Rundbrief Februar 2011 darüber berichtet.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Dienstvereinbarung, Rundschreiben der Personalabteilung, Antragsformular) finden Sie auf unserer Homepage (Direktzugang 39583).

Wenn Sie Fragen haben, kommen Sie in den Sprechzeiten zu uns, wir beraten Sie gern.

4%-Regelung - Achtung Frist für das zweite Halbjahr Verzicht auf Gehalt = zusätzliche freie Tage

Wenn Sie diese Regelung nicht schon für das ganze Jahr 2012 beantragt haben und diese nun auch für das zweite Halbjahr 2012 in Anspruch nehmen möchten, müssen Sie bis spätestens **31.05.2012** den entsprechenden Antrag in ihrem Personalteam abgeben.

Umsetzung des BAG-Urteils zu den Lebensalterstufen an der TU Berlin

Das Land Berlin hat aus den vorliegenden Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Altersdiskriminierung durch die Lebensalterstufen nach BAT die Konsequenzen gezogen und in einem Rundschreiben mitgeteilt, dass die entsprechenden Zahlungen an die Beschäftigten erfolgen werden.

Die Leitung der TU Berlin teilte uns mit, dass auch für die Beschäftigten der TU, die einen Anspruch auf Auszahlung der höchsten Lebensalterstufe geltend gemacht haben, eine Auszahlung erfolgen wird.

Wann können Sie mit der Auszahlung rechnen?

- Alle Beschäftigten, die ihre Ansprüche geltend gemacht und Klage eingereicht haben, sollen die Differenzzahlung im März 2012 erhalten.
- Alle Beschäftigten, die ihre Ansprüche im Jahr 2008 geltend gemacht und keine Klage eingereicht haben, sollen die Differenzzahlung im April 2012 erhalten.

- Alle Beschäftigten, die ihre Ansprüche später als 2008 geltend gemacht und keine Klage eingereicht haben, sollen die Differenzzahlung im Mai 2012 erhalten.

Neue Entgeltordnung des TV-L

Seit 1.1.2012 ist die Entgeltordnung des TV-L in Kraft. Somit findet die alte Vergütungsordnung des BAT bzw. das Lohngruppenverzeichnis des BMTG keine Anwendung mehr.

Für wen gilt das neue Eingruppierungsrecht?

Das neue Eingruppierungsrecht (Entgeltordnung zum TV-L) **gilt automatisch für alle**,

- die ab Januar 2012 neu eingestellt werden oder
- eine neue Tätigkeit übernehmen

und unter den Geltungsbereich der Tarifverträge zur Übernahme des TV-L im Land Berlin, in den Berliner Hochschulen, FU oder HU fallen.

Vor 2012 eingestellte Beschäftigte sind mit ihrer jetzigen Entgeltgruppe in die neue Entgeltordnung (EGO) übergeleitet.

Sieht die neue EGO für ihre Tätigkeit eine höhere Entgeltgruppe vor, können Sie einen Antrag auf Höhergruppierung stellen.

Der Antrag kann längstens bis zum **31. Dezember 2012** beim Personalteam gestellt werden

Wichtig: Höhergruppierung heißt nicht automatisch auch mehr Entgelt, sondern kann auch Verluste nach sich ziehen.

Deshalb sollten Sie sich unbedingt vorher informieren: bei den Gewerkschaften oder beim Personalrat.

Anrechnung von Mutterschutzzeiten bei der VBL

In der Zeit des Mutterschutzes (in der Regel sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und bis acht Wochen nach der Geburt eines Kindes) wird eine Arbeitnehmerin nicht beschäftigt. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Sie erhält ein Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse sowie einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber.

Mutterschutzzeiten wurden bislang bei der Pflichtversicherung der Zusatzversorgung (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder - VBL) nicht berücksichtigt. **Mit Wirkung vom 1. Januar 2012** ändert sich das und Zeiten des Mutterschutzes werden künftig Beschäftigungszeiten gleichgestellt. Sie gelten als vollwertige Versicherungszeiten (Umlagemonate) und werden bei der Berechnung der Rentenhöhe so behandelt, als

hätte die Mutter während dieser Zeit im gleichen Umfang gearbeitet wie vor dem Mutterschutz.

Für **vor dem 1. Januar 2012** liegende Zeiten des Mutterschutzes können Sie nunmehr einen Antrag stellen, dass diese Zeiten bei Ihrer Betriebsrente ebenfalls berücksichtigt werden. Voraussetzung ist, dass Sie zu dieser Zeit bereits bei der VBL pflichtversichert waren.

Die Mutterschutzzeiten für den Zeitraum bis 31. Dezember 2011 können nur auf Ihren **schriftlichen Antrag** berücksichtigt werden, da die VBL die nötigen Informationen für zurückliegende Mutterschutzzeiten nicht hat. Die Stellung des Antrags ist zwar zeitlich nicht begrenzt, sollte aber vor dem Eintritt des Versicherungsfalls (Beginn der Zahlung der Betriebsrente) erfolgen.

Für Ihren Antrag auf Einbeziehung der Mutterschutzzeiten in die Pflichtversicherung hat die VBL einen maschinenlesbaren Antragsvordruck erstellt. Diesen finden Sie auf unserer Homepage Direktzugang 9555). Weitere Informationen finden Sie auch Internetseite der VBL: www.vbl.de

Überstunden

Der Personalrat erhält immer wieder Anfragen von Beschäftigten zum Thema Überstunden. Außerdem stellen wir auch im Rahmen unseres Mitbestimmungsrechtes fest, dass Überstunden zu spät, oder gar erst im Nachhinein bei der Personalstelle beantragt werden. Wir möchten Sie deshalb an dieser Stelle darüber informieren, was unter Überstunden zu verstehen ist und wie Überstunden zu handhaben sind.

Überstunden sind die auf ausdrückliche Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden (nicht zu verwechseln mit Gleitzeitregelungen). Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit unter Berücksichtigung von Zeitzuschlägen (§ 8 TV-L) auszugleichen. In Sonderfällen können sie auch ausbezahlt werden. Dies muss aber rechtzeitig bei der Personalabteilung beantragt werden, bevor die zusätzliche Arbeit anfällt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Personalrat diesem Antrag zustimmen muss.

Beschäftigte sind im Rahmen begründeter/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Überstunden verpflichtet – bei Teilzeitbeschäftigten aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit Zustimmung.

Damit zuschlagspflichtige Überstunden vorliegen, müssen drei Voraussetzungen vorliegen:

- Anordnung des Arbeitgebers
- über die dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus **und**
- kein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche.

Die rechtlichen Regelungen hierzu finden Sie in den §§ 3-5 des Arbeitszeitgesetzes.

- Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
- Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Noch dominiert das Thema „Kinderbetreuung“ die Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Doch im Hinblick auf den demografischen Wandel wird zukünftig auch das Thema „Altern und Pflege“ das öffentliche Interesse stärker in Anspruch nehmen. In Deutschland ist schon jetzt nahezu jede vierte Person älter als 60 Jahre. In weniger als 15 Jahren wird es fast jede dritte Person sein. Auch für Unternehmen und Gewerkschaften ergeben sich daraus wichtige Konsequenzen. Zentral ist dabei insbesondere die Frage, wie Angehörige zukünftig Pflegeverantwortung und Beruf in Einklang zu bringen, denn mit dieser Herausforderung sollen die Beschäftigten nicht allein gelassen werden. Der Gesetzgeber hat bereits reagiert und mit Beginn des Jahres 2012 das Familienpflegezeitgesetz in Kraft gesetzt. Zur Umsetzung benötigt es jedoch die Unterstützung unter anderem auch der betrieblichen Akteure. Die Leitung der TU Berlin und der Personalrat wollen im kommenden Jahr daher gemeinsam intensiv an diesem Thema arbeiten und haben eine Arbeitsgruppe gebildet, die vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) beraten wird. Dabei kommen auch EU-Mittel zum Einsatz.

Um für das Thema „Pflege“ zu sensibilisieren, sowie Ihre Meinungen und Erfahrungen zu erfahren sind an der TU Berlin sowohl eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant als auch ein Informationsschwerpunkt am Gesundheitstag im Sep-

tember 2012. Aus den Ergebnissen von Befragung und Gesprächen sollen anschließend konkrete TU-spezifische Maßnahmen entwickelt werden. Die Arbeitsgruppe besteht aus Beate Niemann, (Personalabteilung), Elke Röth (Weiterbildung), Carola Wanzek (Familienbüro), für den Personalrat Kerstin Toepfer, Stefanie Nickel und Sabine Pat-schorke sowie Vertretern des DGB. Die Arbeitsgruppe freut sich sowohl über weitere Mitarbeit als auch über Ihre Erfahrungsberichte und Informationen zum Thema.

www.familien-pflege-zeit.de

Urteil des BAG zum Urlaubsanspruch im Öffentlichen Dienst

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dem Urteil vom 20.03.2012 (9 AZR 529/10) entschieden, dass die altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer eine Diskriminierung jüngerer Beschäftigter darstellt und dass die Beschäftigten im Bereich des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TV ÖD) unabhängig vom Alter Anspruch auf die höchstmögliche Anzahl von Urlaubstagen (30 Tage) haben.

Nach Mitteilung der TUB soll es zum Verfahren an der TU im April ein entsprechendes Rundschreiben geben.

Information für Beschäftigte in Altersteilzeit

Allen Beschäftigten in Altersteilzeit, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2009 auf der Grundlage des Altersteilzeit-Tarifvertrages (TV-ATZ) abgeschlossen wurde, empfehlen wir vorsorglich gegenüber der TU Ansprüche auf höhere Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit geltend zu machen. Begründung:

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 31. März 2011 die Ansicht vertreten, dass für Beschäftigte, die sich in Altersteilzeit befinden, ein Anspruch auf Berechnung des Mindestnettoetrages nach § 5 Abs. 2 TV ATZ durch den Arbeitgeber ab Januar 2010 nach Maßgabe der jeweils gültigen Lohnsteuertabellen besteht.

Die Mindestnettoetragestabelle wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) letztmals am 20. Dezember 2007 für das Jahr 2008 aktualisiert. Die Folge dieses Vorgehens war, dass Regelungen des Bürgerentlastungsgesetzes vom 16. Juli 2009 und die damit verbundenen Steuersenkungen in die pauschalierende Mindestnettoetragestabelle keinen Eingang gefunden haben.

(Musterbrief unter: www.uni-hannover.de/pr/aktuelles.htm)

Die für 2010 neu zu erstellende Mindestnettotabelle hätte aber zu einem höheren Aufstockungsbetrag geführt.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Der beklagte Arbeitgeber ist in Revision gegangen (Bundesarbeitsgericht Az.: 9 AZR 431/11). Dennoch empfehlen wir, vorsorglich die Ansprüche geltend zu machen, damit falls das Bundesarbeitsgericht positiv entscheidet keine Ansprüche verloren gehen. Wir empfehlen, mit der Klage zu warten, bis das BAG-Urteil rechtskräftig ist.

+++++ Kurzinfos +++++

- Der Personalrat setzt sich weiterhin kontinuierlich in unterschiedlichen Arbeitsgruppen für die Interessen der Beschäftigten ein. Wir arbeiten u.a. in den Arbeitsgruppen „Onlinebewerbungsverfahren“, „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“, „Qualitätsmanagement (QMS)“, Weiterbildung und El Gouna sowie in der Kommission „Strategie TU 2020“ mit.
- Der Personalrat fordert weiterhin die Einführung eines flächendeckenden Gesundheitsmanagements an der TU Berlin, damit den zunehmenden psychischen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen, die teilweise aufgrund von Arbeitsverdichtung und prekären Arbeitssituationen an den Arbeitsplätzen auftreten, abgebaut und entgegengewirkt wird.
- Der Personalrat hat in verschiedenen Fakultäten, Abteilungen und Zentraleinrichtungen, eine TV-L-Beratung abgehalten. Sollten Sie auch daran Interesse haben, setzen Sie sich mit uns in Verbindung. Wir kommen gerne auch zu Ihnen.

PersRat		Vorsitzende	Toepfer, Kerstin	☎ 314 - 21 252
Vorsitzende und Vorstand	1. Stellvertreterin		Nickel, Stefanie	☎ 314 - 21 246
	2. Stellvertreterin		Schade, Karin	☎ 314 - 28 261
	3. Stellvertreterin		Kosmider, Nicole	☎ 314 - 22 146
	4. Stellvertreterin		Patschorke, Sabine	☎ 314 - 21 247
			Klabunde, Detlef	☎ 314 - 22 727
			Surey, Michael	☎ 314 - 21244
Mitglieder im Personalrat	☎	Raum	E-Mail	Beschäftig- tengruppe
Bounedjar, Nebia	28450 0172 314 6023	H 2071	Nebia.Bounedjar@tu-berlin.de	AN
Buchholz, Ronny	25000 0172 314 7796	TK/Schaltwarte	Ronny.Buchholz@tu-berlin.de	AN
Deutschmann, Simone	21245 0172 314 6218	H 2554a	Simone.Deutschmann@tu-berlin.de	AN
Hümmer, Soheila	29156 0172 314 6587	H 2078	Soheila.Huemmer@tu-berlin.de	AN
Kannheiser, Klaus	25000 0172 314 3797	TK/Schaltwarte	Klaus.Kannheiser@tu-berlin.de	AN
Kischkel, J. Reinhard	25646	A 905	J.Reinhard.Kischkel@tu-berlin.de	AN
Klabunde, Detlef	22727 0172 314 6961	TC U137/5	Klabunde.Detlef@gmx.de	AN
Kosmider, Nicole	22146 0172 314 6305	H 1063	Nicole.Kosmider@tu-berlin.de	AN
Kring, Karl-Heinz	24173 0172 314 9329	HL 14/ HL 109	Kalle.Kring@tu-berlin.de	AN
Krüger, Manfred	22483 0172 314 3801	TK/Schaltwarte	Manfred.Krueger@tu-berlin.de	AN
Löffler, Kerstin	28494 0172 314 7203	H 1014/H 3110	Kerstin.Loeffler@tu-berlin.de	AN
Nickel, Stefanie	21246 0172 314 8498	H 2554a	Stefanie.Nickel@tu-berlin.de	AN
Patschorke, Sabine	21247 0172 314 6375	H 2552	Sabine.Patschorke.1@tu-berlin.de	AN
Reisch, Michael	73403 0172 314 3816	FR 7003	Michael.Reisch@tu-berlin.de	AN
Schade, Karin	28261 0172 314 5694	H 3103	Karin.Schade@tu-berlin.de	Bea.
Schmidt, Andreas	21258 0172 314 7120	E-N K043	Andreas.Schmidt@tu-berlin.de	Bea.
Surey, Michael	21244 0172 314 4246	H 2552	Michael.Surey@tu-berlin.de	AN
Tochatschek, Petra	26039 0172 314 7108	E-N K044	Petra.Tochatschek@tu-berlin.de	AN
Toepfer, Kerstin	21252 0172 314 8825	H 2079	Kerstin.Toepfer@tu-berlin.de	Bea.