



Rundbrief des Personalrates Ausgabe April 2019

INHALT

Thema	Seite
Urteilsverkündung: Dienstreise - Arbeitszeit	2
Azubivermittlungsagentur an der TU Berlin	3
Bitte melden! - SAP-Mehrarbeit	3
Ein Personalratsmitglied berichtet	4
Ergebnis der Tarifverhandlungen 2019	6
Workshops zur Personalversammlung	8
Frist ist Frust - Kampagne	8

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

Urteilsbegründung zur Vergütung von Reisezeiten bei Dienstreisen

In der Rundbriefausgabe vom Januar diesen Jahres hatten wir von dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts Erfurt zum Thema Vergütung von Reisezeiten bei Dienstreisen berichtet.

Mittlerweile hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Urteilsbegründung zum Aktenzeichen 5 AZR 553/17 veröffentlicht.

Hintergrund der Klage eines Arbeitnehmers aus der Baubranche war die Frage, ob die gesamte Reisezeit für eine Auslandsdienstreise als Arbeitszeit anerkannt und somit auch vergütet werden muss. Der Arbeitgeber des Klägers hatte nur die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden vergütet, nicht aber die gesamte Reisezeit.

Diese Frage interessiert natürlich auch das hauptsächlich wissenschaftliche Personal an einer Universität, das oft Auslandsdienstreisen wahrnimmt. Häufig kommt es bei Reisen in weiter entfernte Länder zu Reisezeiten von bis zu 30 Stunden (z.B. nach Australien).

Der Kläger hat das o.g. Gerichtsverfahren gewonnen. Aus der Urteilsbegründung ist aber zu ersehen, dass die Klage speziell auf das Baugewerbe ausgerichtet war.

So heißt es:

„Erforderliche Reisezeiten sind mit der für die eigentliche Tätigkeit vereinbarten Vergütung zu bezahlen, sofern nicht durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung hierfür greift“.



Für Dienstreisen der Beschäftigten der Technischen Universität Berlin gibt es allerdings geltende Regelungen im Tarifvertrag sowie im Bundesreisekostengesetz. Dort heißt es ausdrücklich in § 6 (11) TV-L BH:

„Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am gegenwärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.“

Aus diesem Grund kann das Urteil nicht auf die TU Berlin sowie andere Universitäten oder Öffentliche Einrichtungen der Länder oder des Bundes angewandt werden. Dies wurde bereits durch die Leiterin der Personalabteilung der TU Berlin bestätigt.

Sofern Sie die Urteilsbegründung des Bundesarbeitsgerichts selbst nachlesen möchten, finden Sie hier den Link:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&sid=d5493ecc49679c952fbc62914af91ea3&nr=21822&linked=urt>

Azubivermittlung an der TU Berlin

Die TU Berlin bildet zurzeit in 15 verschiedenen Ausbildungsberufen ca. 140 Auszubildende aus. Jedes Jahr schließen somit rund 50 Auszubildende ihre Ausbildung an der TU Berlin ab.

Da es an der TU Berlin keine generelle Übernahmeregulation gibt, haben der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Servicebereich Ausbildung und die Personalabteilung eine „Azubivermittlungsagentur“ ausgehandelt. Diese dient als Plattform für Auszubildende, sich der TU Berlin vorzustellen.

Beschäftigungsbereiche, die eine vakante Stelle haben, können auf der Homepage des Servicebereichs Ausbildung nach einer*em Auszubildenden suchen, der ihre*seine Ausbildung demnächst beendet und auf die vakante Stelle passt.

Vorteil ist, dass die Beschäftigungsbereiche die vakante Stelle nicht ausschreiben müssen, da Auszubildende ohne Ausschreibung übernommen werden können. Somit kann auf das zeit-



intensive Ausschreibungsverfahren verzichtet werden. Außerdem können Auszubildende vor der Übernahme ihre letzte Praxisstelle in dem Beschäftigungsbereich absolvieren. Dies bietet eine Gelegenheit, sich gegenseitig kennenzulernen und eine erste Einarbeitung zu ermöglichen.

Zu der Azubivermittlungsagentur gibt es vom Servicebereich Ausbildung eine detaillierte aktuelle Mitteilung, die halbjährlich erscheint.

Sollten Sie eine vakante Stelle in Ihrem Beschäftigungsbereich haben, auf die auch gut ein*e Auszubildende*r der TU Berlin passen könnte, schauen Sie auf die Homepage des Servicebereichs Ausbildung.

Weiterhin werden auch immer Praxisstellen für die Verwaltungsauszubildenden

gesucht. Wenn Sie eine Praxisstelle anbieten möchten, wenden Sie sich bitte auch an den Servicebereich Ausbildung. Direktlink: [17550](#)

Bitte melden! - SAP-Mehrarbeit

Im Zuge des SAP-Projektes wurde die Dienstvereinbarung SAP Einführung abgeschlossen (https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a9600/Personalrat/Dienstvereinbarungen/Allgemein/Gueltige_DVs/Dienstvereinbarung_SAP-Einfuehrung_durchsuchbar.pdf). Alle vier Monate wird

der aktuelle Stand an Mehrarbeit und Überstunden erfasst. Leider nehmen nicht alle Projektbeschäftigten an der Erfassung teil.

Damit der Personalrat Ihre Rechte vollumfänglich vertreten kann, werden diese Angaben benötigt. Alle im Projekt angefallenen „Überstunden“, die über das zulässige Guthaben der DV Flex von zur Zeit 40 Stunden hinausgehen, gelten als angeordnet und sind somit mit Zuschlägen zu vergüten. Die Grenze von insgesamt 160 Überstunden darf nicht überschritten werden. Lassen Sie

sich registrieren und rechnen Sie die Stunden ab. Die Personalabteilung wird sich demnächst mit einem entsprechenden Schreiben an Sie wenden.

Zeigen Sie Ihre Überlast an

Durch die SAP-Einführung vom 01.01.2019 kommt es in den einzelnen Bereichen leider noch zu einer hohen Mehrbelastung. Wir möchten deshalb noch einmal auf die Möglichkeit einer Überlastanzeige hinweisen (siehe „Wenn der Endspurt zu Belastung wird ...“, Seite 4, Rundbrief 09/2018)

Zum Musterformular: <https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a9600/Personalrat/Informationen/2018/Uberlastungsanzeige.pdf>

Ein Personalratsmitglied berichtet

Was uns unter den Nägeln brennt

Wenn uns etwas auf oder unter den Nägeln brennt, heißt das, dass etwas dringend erledigt werden sollte. Die Redewendung basiert auf der Sitte der Mönche im Mittelalter, die sich kleine Wachskerzen auf die Nägel setzten, damit sie bei der Frühmesse besser lesen konnten.¹

Es brennt natürlich vieles, sei es die Problematik der studentischen Hilfskräfte, die in IT und Verwaltung eingesetzt waren und deren Verträge auslaufen und nach geltendem Recht nicht verlängert werden dürfen², sei es die Menge an Überlastanzeigen in einzelnen Abteilungen oder die derzeitige Verzögerung von Buchungen, speziell der Reisekosten, die einzelne Beschäftigte finanziell stark belasten.

Im letzten Jahr wurde vermehrt von unterschiedlichen Seiten darauf hingewiesen, dass Führungskräfte geschult werden müssten. Manche Professor*innen mögen zwar Koryphäen auf ihrem Fachgebiet sein, aber von Personalführung keinen blassen Schimmer haben. Man sollte meinen, ein gehöriges Maß an gesundem Menschenverstand, respektvoller Umgang und transparente Kommunikation wären die Schlüssel für ein „gesundes Miteinander“. Dies muss in den Führungsebenen manchem aber vermittelt werden. So wie Lehrer*innen während ihres Studiums Pädagogik belegen müssen, sollten auch Führungskräfte – nicht nur Professor*innen, auch Abteilungs- und Projektleiter*innen – ein Minimum an Führungsfähigkeiten erlernen müssen.

Wenn die Blüten erblühen oder „Sie können uns mal...“³

Die ersten Sträucher und Bäume blühen und die Allergiker*innen unter uns sind in Habachtstellung. Laut neuesten Nachrichten stehen die

ersten Kolleg*innen seit Wochen „unter Drogen“. Eine Allergie ist eine Abwehrreaktion des Immunsystems, die zu juckenden Augen und laufender Nase führen kann. Verschnupft sind Einzelne manchmal offenbar auch über verschiedene Inhalte des Rundbriefes. Kritik ist generell gut, sie bringt uns zum Nachdenken. Konstruktive Kritik ist um vieles besser als das schlichte „Abkotzen“. Anonyme Kritik kann man finden, wie man will. Der Personalrat bekommt gelegentlich anonyme E-Mails und wir überlegen, ob wir – wie in Frankreich üblich – das *Droit de réponse*⁴, also das Recht auf Antwort, einführen. Somit würden wir Ihr Schreiben als Leserbrief abdrucken und beantworten. Wäre das in Ihrem Sinne?



Aufgabe des Personalrats ist es, die Beschäftigten zu vertreten. Hier ein Passus aus dem Personalvertretungsgesetz Berlin:

§2 Grundsätze

(1) Dienststellen, Dienstbehörden, oberste Dienstbehörden und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Dienstkräfte und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.⁵

Die magischen Worte sind: die vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. Das heißt nicht, dass der Personalrat grundsätzlich gegen den Arbeitgeber ist und auch nicht, dass wir generell auf unterschiedlichen Seiten stehen müssen. Diese Einschätzung wird in vielen Einrichtungen und leider auch an der TU Berlin von einigen Führungskräften als allgemeingültig angenommen. Wir möchten gemeinsam an Lösungen arbeiten und genau deshalb nerven wir mitunter, um die Beschäftigten zu schützen. Ein Beispiel ist die

Überlast, die einzelne Abteilungen durch die SAP Einführung haben. Dies ist weder Kritik am Softwaresystem, noch Kritik an den Projektleitungen. Wir können und wollen die Überlast aber nicht ignorieren und thematisieren sie daher regelmäßig und unterstützen fast jeden Lösungsansatz.

Auch den dauerhaften Wunsch nach offener Kommunikation werden wir wieder und wieder käuen.

Welche Abkürzung hätten's gern? - asap - fyi -⁶



Die Älteren unter uns kennen noch Robert Lembke und seine Quizsendung „Was bin ich? Das heitere Beruferaten“, die bis 1989 ausgestrahlt wurde.⁷ Aufgrund einer Handbewegung sollte das Rateteam den Beruf des Gastes erraten. Für jede falsche Antwort bekam der Gast fünf Mark in ein Sparschwein. Eine der ersten Fragen lautete immer: „Welches Schweinderl hätten's gern?“

Mit den Abkürzungen an der TU Berlin geht es mir ähnlich. Meine Fehlversuche würden ein Sparschwein stetig füllen und ich wünschte mir eine Eselsbrücke, vielleicht würde sogar eine Handbewegung helfen. BÄD heißt hier Betriebsärztlicher Dienst und hat nichts mit den Bädernbetrieben zu tun. P und K sind relativ einfach zuzuordnen.⁸ Ein wenig unschön ist die Abkürzung des neuen Namens, der Einrichtung, in die auch die ehemalige tubIT integriert wurde⁹ - ZECM: Zentraleinrichtung Campusmanagement. Die Abkürzung erinnert an eine Zecke und ist auch lautmalerisch eher aggressiv. Mal sehen, was sich daraus ergeben wird. Bisher hört man oft Ex-tubIT. Was denken Sie wohl was SpoFis oder HSEP bedeutet?¹⁰ KOMA für Konfliktmanage-

ment hat nur bedingt eine amüsante Konnotation, denn die AG dazu entwickelt ein stufenorientiertes Konzept zur Lösung von Konflikten, die Kritiker*innen mögen dies als Zynismus bezeichnen, ich als empirische Beobachtung.

Unter der Google-Suche ist ein Abkürzungsverzeichnis der TU Berlin von 2011 zu finden, das einen Großteil der Buchstabenkombinationen erklärt u.a. VP für die Vizepräsident*innen aber nicht P und nicht K. Was will uns dies sagen?

In froher Erwartung ob des Osterfestes und der von Ihnen/Euch kommenden Kommentare!

Ein Personalratsmitglied

1. Siehe: <https://www.geo.de/geolino/redewendungen/4998-rtkl-redewendung-auf-den-naegeln-brennen-auf-den-naegeln-brennen>
2. Es werden in diesem Zusammenhang neue Stellenbeschreibungen erstellt, um reguläre Teilzeitstellen zu schaffen, auf die sich die Studierenden dann bewerben können; somit werden diese Personen künftig durch den Personalrat der TU vertreten.
3. Werbeplakat einer Personalvermittlung: Sie können uns mal (große Buchstaben) Ihre Bewerbung schicken (kleine Buchstaben) siehe: <https://www.aktuell-personal.com/> Hier zu verstehen als: Sie können uns mal Ihre Meinung schicken.
4. Im Rahmen der Internationalisierung der TU siehe: https://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_de_r%C3%A9ponse
5. Personalvertretungsgesetz Berlin, Basiskommentar mit Wahlordnung und ergänzenden Vorschriften 3. Auflage, 2010.
6. asap: as soon as possible/so schnell wie möglich; fyi: for your information/ zu ihrer Information
7. Siehe: https://de.wikipedia.org/wiki/Was_bin_ich%3F
8. Also bitte: P ist der Präsident und K ist der Kanzler!
9. Gemeinsam mit PDM (Projekt- und Datenmanagement), tuKERP (TU Kompetenzzentrum SAP ERP; ERP ist das SAP Element, das die Warenwirtschaft abwickeln soll) und SLM (Student Lifecycle Management).
10. SpoFis: Sport- und Fitnesskaufleute; HSEP: Hochschulstandortentwicklungsplanung

Ergebnis der Tarifverhandlungen

Am 02. März 2019 haben sich die Gewerkschaften mit den Arbeitgebervertretungen auf einen Änderungstarifvertrag geeinigt. Da die Tarifverträge der Berliner Hochschulen eine Übernahme der Ergebnisse aus dem TV-L vorsehen, werden auch wir die Entgelterhöhungen in unseren Lohnabrechnungen wiederfinden.

Die Ergebnisse sind jedoch alle noch vorläufig, da die Tarifeinigung noch eine übliche Erklärungsfrist bis zum 15. April 2019 vorsieht, in der beide Seiten (Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen) eine Mitgliederentscheidung zur Annahme der Tarifeinigung durchführen werden. In dieser Zeit können noch Änderungswünsche abgegeben werden. Erst nach Ablauf wird die Tarifeinigung ausformuliert („parafiert“). Nach Unterzeichnung des Änderungstarifvertrags werden die Entgelterhöhungen rückwirkend ausgezahlt.

Der Änderungstarifvertrag hat eine Laufzeit von 33 Monaten (bis 30. September 2021) und sieht eine Entgelterhöhung in drei Stufen vor. Rückwirkend zum 01. Januar 2019 gibt es die erste Stufe der Entgelterhöhung. Diese fällt je nach Eingruppierung und Erfahrungsstufe unterschiedlich stark aus. In der Erfahrungsstufe 1 aller Entgeltgruppen wird das Entgelt um 4,5% erhöht. Alle anderen Erfahrungsstufen aller Entgeltgruppen werden um 3,01% erhöht, jedoch mindestens um 100 €.

Die zweite Stufe der Erhöhung erfolgt am 01. Januar 2020. Auch hier fällt diese unterschiedlich stark aus. In der Erfahrungsstufe 1 aller Entgeltgruppen wird das Entgelt um 4,3% erhöht. Alle anderen Erfahrungsstufen aller Entgeltgruppen werden um 3,12% erhöht, jedoch mindestens um 90 €.

Die letzte Stufe der Erhöhung wird dann ab dem 01. Januar 2021 erfolgen. In der Erfahrungsstufe 1 aller Entgeltgruppen wird das Entgelt um 1,8% erhöht. Alle anderen Erfahrungsstufen aller Ent-

geltgruppen werden um 1,29% erhöht, jedoch mindestens um 50 €.

Die Besitzstandszulagen¹ werden entsprechend der Durchschnittserhöhung angehoben: 3,2% im Jahr 2019, 3,2% im Jahr 2020 und 1,4% im Jahr 2021.

Die Jahressonderzahlung wird jedoch nicht erhöht. Sie bleibt auf dem finanziellen Niveau von 2018 eingefroren. Dies bedeutet, dass der Prozentsatz zur Berechnung in den nächsten Jahren reduziert wird.

	2018	2019	2020	2021
E1-E8	95,00%	92,05%	89,20%	87,97%
E9-E11	80,00%	77,52%	75,12%	74,08%
E12-E13	50,00%	48,45%	46,95%	46,30%
E14-E15	35,00%	33,91%	32,86%	32,41%

Der Garantiebetrug bei einer Höhergruppierung beträgt rückwirkend zum 01. Januar 2019 für die E1-E8 100 € und für die E9-E15 180 €. Dieser Betrag wird gezahlt, wenn eine nichtstufengleiche Höhergruppierung zu einer niedrigeren Differenz führen würde.

In der Eingruppierung E9 gab es bisher zwei unterschiedliche Stufenlaufzeiten, die sogenannte „kleine“ E9 mit längeren Stufenlaufzeiten und fehlenden Stufen 5 und 6 und die sogenannte „große“ E9 mit normalen Stufenlaufzeiten und vorhandenen Stufen 5 und 6. Diese beiden Eingruppierungen werden ab 01. Januar 2020 in die neuen Eingruppierungen 9a und 9b übergeleitet. Die Überleitung in die neuen Gruppen wird erst noch verhandelt, daher können wir Ihnen darüber noch keine Informationen geben.

Die bisherige „große“ E9 wird in die E9b übergeleitet. Für Beschäftigte in dieser Eingruppierung ändert sich außer der Bezeichnung nichts.

Die „kleine“ E9 wird in die E9a übergeleitet. Diese Gruppe hat nun keine verlängerten Stufenlaufzeiten mehr und erhält auch die Stufen 5 und 6. Die E9a hat dafür etwas geringere Entgeltwerte als die E9b.

Neue Entgelttabellen sind bisher nicht verfügbar. Sobald diese vorhanden sind, werden wir sie auf unserer Homepage veröffentlichen. Auch die weiteren Informationen (z.B.: Überleitung von „kleiner“ E9 zu E9a) werden wir Ihnen nachreichen. Dies wird wahrscheinlich nach Ablauf der Erklärungsfrist und Abschluss aller redaktionellen Änderungen der Tarifeinigung sein.

Auch die Auszubildenden erhalten eine Erhöhung der Ausbildungsentgelte. Rückwirkend zum 01. Januar 2019 wird das Entgelt um 50 € erhöht. Eine weitere Erhöhung um 50 € erfolgt ab dem 01. Januar 2020.

Zusätzlich wurde für die Auszubildenden vereinbart, dass der Urlaubsanspruch auf 30 Tage erhöht wird und die Übernahmeregeln² für weitere 2 Jahre wieder in Kraft gesetzt wird.

Weiterhin sind auch einige Änderungen in der Entgeltordnung (EGO) vorgesehen. Diese Änderungen gelten ab dem Jahr 2020 (außer im IT-Bereich):

Bisher gab es für Bibliotheksbeschäftigte einen eigenen Abschnitt in der EGO. In diesem Bereich waren nur Entgeltgruppen bis maximal E10 vorgesehen. Nun werden die Beschäftigten dem allgemeinen Teil I der EGO zugeordnet, sodass auch höhere Eingruppierungen möglich sind.

Für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik ändert sich ebenfalls der komplette Abschnitt in der EGO. Er wird durch eine neue Regelung ersetzt. Dafür fällt die Programmierzulage weg. Diese Änderungen

treten erst ab dem Jahr 2021 in Kraft.

Auch bei den Techniker*innen gibt es kleine Änderungen. Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7 wird der Entgeltgruppe 8 zugeordnet, was zu einem höheren Entgelt führt.

In der E9 wird für einige Beschäftigte (sogenannte Fallgruppe 1) die verlängerte Stufenlaufzeit aufgehoben. Dafür entfällt die Technikerzulage. In Kraft gesetzt werden diese Änderungen ab dem Jahr 2020.

Beschäftigte, deren **Arbeitsverhältnisse nur bis maximal 02. März 2019** bestanden, erhalten die Entgelterhöhungen (und sonstige Änderungen) aus der Tarifeinigung nur, wenn sie dies **bis spätestens 30. September 2019 schriftlich beantragen**, danach haben sie keinen Anspruch mehr auf die Nachzahlungen!

1. Hierzu zählen Vergütungsgruppenzulagen nach § 9 TVÜ-L (z. B.: Technikerzulage, Programmierzulage) und kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-L (Ortszuschlag für Kinder). Diese Zulagen werden nur noch als Besitzstandszulagen für vor der Überleitung nach BAT/BAT-O Beschäftigte gezahlt.
2. Auszubildende werden bei Bedarf (also freien Stellen) zunächst für 12 Monate im Anschluss an die Ausbildung übernommen. Bewähren sie sich in den 12 Monaten, werden sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Diese Regelung kann nur bei vorhandenen freien Stellen angewandt werden (siehe § 19 TVA-L BBiG).



Liebe Kolleg*innen,

der Personalrat bedankt sich für die zahlreichen Rückmeldungen und Themenwünsche bezüglich der Personalversammlung.

Drei Themen wurden besonders oft genannt. Die anderen Themen werden wir nach und nach in unseren Rundbriefen aufgreifen. Wir haben uns entschieden die Themen „Personalentwicklung“ und „Fahrradinitiative“ in Form eines Workshops zu bearbeiten.

Dazu bitten wir Sie, sich zu einem der Workshops am 05.06.2019 in der Zeit von 9-11 Uhr bis zum 30.04.2019 [anzumelden](#). Die Zahl der Plätze ist begrenzt. Gehen mehr Anmeldungen als Plätze ein, entscheidet das Los.

Weiterhin bitten wir Sie alle folgendem Link zu einer kurzen [Befragung](#) zum Thema „Fahrradinitiative“ zu folgen und bitten um Ihre Teilnahme.

Frist ist Frust - Kampagne

Die Gewerkschaften ver.di und GEW haben gemeinsam mit dem Mittelbaunetzwerk NGAWiss ein Bündnis für einen „Entfristungspakt 2019“ initiiert.

Hintergrund sind die aktuellen Verhandlungen

zwischen Bund und Ländern über die Verstetigung des Hochschulpaktes. Zukünftig würde der Bund damit dauerhaft in die Finanzierung der Hochschulen einsteigen.

Weitere Informationen dazu finden Sie hier

*Wir wünschen Ihnen
und Ihrer Familie ein
Frohes Osterfest!*



TV-L Sprechstunde

Der Personalrat steht Ihnen selbstverständlich von Montag bis Freitag zur Verfügung. Vereinbaren Sie bitte (unter Angabe Ihres Anliegens) per E-Mail oder telefonisch einen individuellen Termin oder kommen Sie an folgenden Tagen zwischen 09:30 Uhr und 11:00 Uhr in unsere Sprechstunde zum Tarifrecht TV-L.

Freitag, 12.04.2019
Freitag, 26.04.2019
Freitag, 10.05.2019

Sie können dann ohne vorherige Anmeldung einfach zu uns kommen. Sie finden uns im Hauptgebäude, 2. Obergeschoss, Altbau/Ostflügel (Eingang Raum H2076).

Auf dem TIB-Gelände findet die nächste Sprechstunde am Freitag, 22.05.2019 zwischen 11:00 Uhr und 13:00 Uhr statt.

Für weitere Informationen besuchen Sie uns auf unserer Homepage. Direktlink: [9555](#)

Der Personalrat

So erreichen Sie uns

Geschäftsstelle	Arndt, Tony	☎	314 - 24648
	Reichert, Martina	☎	314 - 22901
	Ines Meli	☎	314 - 24648
	Nowak, Björn	☎	314 - 21252
	(SAP-Projektassistenz)		

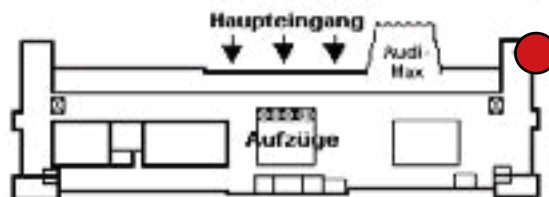
Personalrat	Fax	☎	314 - 23269
	Email		personalrat@tu-berlin.de *
	Sekr.		PersRat

Unser Vorstand

Vorsitzende	Nickel, Stefanie	☎	314 - 21246
1. Stellvertreter	Surey, Michael	☎	314 - 21244
2. Stellvertreterin	Kosmider, Nicole	☎	314 - 21247
3. Stellvertreterin	Hümmer, Soheila	☎	314 - 29156
4. Stellvertreter	Schmidt, Andreas	☎	314 - 29155

So finden Sie uns

Raum H 2078
Raum H 2076



Die Räume des Personalrats finden Sie im Hauptgebäude
Altbau (Ostflügel)

Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin

***Achtung:** Emailadresse für Einladungen zu Auswahl- bzw. Vorstellungsgesprächen: auswahlgespraech@personalrat.tu-berlin.de

Mitglieder im Personalrat		Telefon	Email	Gruppe
Bathke	Jessica	314 - 73353	jessica.bathke@tu-berlin.de	AN
Buchholz	Ronny	314 - 25000	ronny.buchholz@tu-berlin.de	AN
Günes	Coskun	314 - 76602	coskun.guenes@tu-berlin.de	AN
Hanke	Vivien	314 - 21245 / 72101	vivien.hanke@tu-berlin.de	AN
Hümmer	Soheila	314 - 29156	soheila.huemmer@tu-berlin.de	AN
Hutt	Petra	314 - 23819	petra.hutt@tu-berlin.de	AN
Klabunde	Detlef	314 - 22727	detlef.klabunde@tu-berlin.de	AN
Kosmider	Nicole	314 - 21247	nicole.kosmider@tu-berlin.de	AN
Löffler	Kerstin	314 - 28494	kerstin.loeffler@tu-berlin.de	AN
Margraf	Alexander	314 - 29157	alexander.margraf@tu-berlin.de	AN
Müllers	Silke	314 - 24215	silke.muellers@tu-berlin.de	AN
Neubauer	Janka	314 - 72721	janka.neubauer@tu-berlin.de	Bea
Nickel	Stefanie	314 - 21246	stefanie.nickel@tu-berlin.de	AN
Patschorke	Sabine	314 - 26262	sabine.patschorke@tu-berlin.de	AN
Schade	Karin	314 - 28261	karin.schade@tu-berlin.de	AN
Schiffner	Julia	314 - 27496	julia@schiffner@tu-berlin.de	AN
Schmidt	Andreas	314 - 29155	andreas.schmidt@tu-berlin.de	Bea
Surey	Michael	314 - 21244	michael.surey@tu-berlin.de	AN
Wroblewski	Daniela	314 - 26003	daniela.wroblewski@tu-berlin.de	AN

Weitere Interessenvertretungen

Schwerbehindertenvertretung

Fiebig	Angela		
Tel.	☎	314 - 23123	
Fax	☎	314 - 28316	
Email		schwerbehinderte@guv.tu-berlin.de	
Sekr.	SBV		

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Spreer	Luise		
Tel.	☎	314 - 26414	
Fax	☎	314 - 23269	
Email		jav@tu-berlin.de	
Sekr.	JAV		

V.i.S.d.P.: Stefanie Nickel, Vorsitzende des Personalrats