

Mitteilungen des Personalrats der Universität Heidelberg Nr. 1/10 April 2010

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
Jubilare	2
Künftig bessere Eingruppierung im Sekretariatsbereich	3
Leistungsprämie	3/4
Arbeitsbefreiung	5
Kurz notiert	5/6/7
Entgelttabelle und Beamtenbesoldung ab 01.03.2010	8
Neue Entgeltordnung nicht in Sicht	9
Dienstaufgabenbeschreibung	10
Reinigungspools	11/12
Berechnung des Erholungsurlaubes in besonderen Fällen	12/13
Geplante Änderungen im Landesbeamtengesetz	14
Fragen zur Wahl des Personalrats am 27. April 2010	15/16
Personalrat – wozu das? Wahlauf Ruf des Personalratsvorsitzenden	16/17
Liste der PR-Mitglieder	18

Herausgeber:

Der Personalrat der Universität Heidelberg, INF 366, ☎ 06221/ 54 8271, Fax: 06221/ 54 4807

E-Mail: personalrat@urz.uni-heidelberg.de, Internet: <http://www.personalrat.uni-hd.de>

Das ECHO erscheint in unregelmäßiger Folge. Die Informationen durch den Personalrat erfolgen im Rahmen des Landespersonalvertretungsgesetzes.

Mit Namen gezeichnete Beiträge geben die Meinung der Unterzeichner/innen wieder.

Am ECHO mitgearbeitet haben: Bollheimer, Bender, Frauenfeld, Rühle, Schmitt, Uhler, Weibel, Zelezny

Auflage: 4300

Diese Seite ist online nicht verfügbar

Künftig bessere Eingruppierung im Sekretariatsbereich

Nachdem das Thema „Eingruppierung von Sekretärinnen“ nunmehr seit über eineinhalb Jahren auf der Tagesordnung stand, hat die Verwaltung dem Personalrat nach vielen Gesprächen jetzt zugesagt, im Sekretariatsbereich keine Einstellungen in die Entgeltgruppe 3 mehr vorzunehmen, sofern dort entsprechende höherwertige Tätigkeiten wahrgenommen werden. Damit ist in Heidelberg ein erster großer Schritt geschafft, in den Sekretariaten eine tarifgerechte Eingruppierung durchzusetzen.

Erst im letzten Jahr war es in Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Personalrat und BfC gelungen, eine interne Schreibprüfung zu gestalten: Abweichend von der von den Handels-

kammern vorgeschriebenen Schreibprüfung wurde darin auf die Schnell-schreibprüfung (290 Anschläge pro Minute) verzichtet. Diese Prüfung stellte für viele Beschäftigte im Verwaltungsbereich die einzige Möglichkeit dar, eine Eingruppierung nach E 5 zu erreichen; dies wird nun für Sekretärinnen, die entsprechende höherwertige Tätigkeiten erbringen, entbehrlich. Für die noch wenigen „richtigen“ Schreibkräfte wird sie weiterhin Anwendung finden können.

Für die nächste Zukunft wird es nun darum gehen, auch die in sehr vielen Sekretariaten ausgeübten höherwertigen Tätigkeiten adäquat zu bezahlen. Hierüber stehen Universitätsverwaltung und Personalrat auch im Kontakt mit den anderen Universitäten des Landes, die allesamt an dem gleichen Problem arbeiten.

Leistungsprämie

Selten ist ein Thema im Personalrat (PR) so ausgiebig und kontrovers diskutiert worden wie das Thema Leistungsprämie. Dabei reicht die Spanne von starker Unterstützung bis zur totalen Ablehnung. Damit spiegelt der PR auch die Stimmung der Beschäftigten wieder: Etliche fordern vehement eine stärker an Leistung orientierte Bezahlung, andere sind strikt dagegen.

Für den PR gab letztendlich für die Entscheidung „Pro Leistungsprämie“ den Ausschlag, dass den Beschäftigten ansonsten Geld vorenthalten würde, welches von der Universität aus eigenen Mitteln bereitgestellt wird. Das Finanzministerium hatte zuvor mehrfach erklärt, dass Prämien nur

„kostenneutral“, also nicht aus den Landesstellen finanziert werden dürfen.

Seit der Rektor bei der Personalversammlung im Oktober letzten Jahres verkündete, dass er 200.000 € für diesen Zweck bereitstellen will, verhandelt der PR mit der Verwaltung über die Ausgestaltung der Prämie. Dabei hatte die Verwaltung zunächst dem PR ein Anhörungsrecht zwar eingeräumt, eine formale Mitbestimmung – gestützt auf ein Urteil des VG Ansbach – zunächst aber verneint. Mittlerweile hat der VGH München das Ansbacher Urteil „kassiert“ und dem PR in dem dort verhandelten Fall die Mitbestimmung

bestätigt. Spätestens seit diesem Zeitpunkt gesteht auch die Kanzlerin dem PR die Mitbestimmung zu.

In den noch immer laufenden Verhandlungen hat sich der PR intern und teilweise auch bereits mit der Verwaltung tendenziell auf folgende Kriterien und Forderungen einigen können. (Letztendlich wird aber das Gesamtpaket darüber entscheiden müssen, ob eine Einigung möglich sein wird.):

1. Mit dem von der Verwaltung gemachten Vorschlag, an 200 Beschäftigte je 1.000 € auszu zahlen, hat sich der PR einverstanden erklärt, obwohl damit der weit höheren Zahl leistungsbereiter und -fähiger Kolleginnen und Kollegen nicht Rechnung getragen wird. Aber in der Erkenntnis, dass auch jede andere Zahl ebenso willkürlich sein wird, und in dem Willen, die Prämie nicht zu atomisieren (letztendlich hätte es für jede(n) vielleicht gerade noch für eine Urkunde gereicht), konnte man sich hierauf verständigen.
2. Neben den von der Verwaltung genannten Kriterien „einmalige Sonderleistungen“, „jahrelange verlässliche Tätigkeit“ sowie „besonderes Engagement“ will der PR auch „Sozialkompetenz und Teamfähigkeit“ sowie die

Übernahme unvergüteter Sonderaufgaben wie Sicherheitsbeauftragte, Erste Hilfe und Ausbildung als

prämiierungswürdige Tätigkeiten aufgenommen wissen.

3. Mehrheitlich hat der PR gefordert, dass alle Tarifbeschäftigten in die Überlegungen einbezogen werden. Die Überlegungen, die Prämie überproportional oder sogar ausschließlich für die unteren Entgeltgruppen zu verwenden oder Wissenschaftler nicht zu berücksichtigen, wurden schließlich verworfen. Ausgenommen werden sollen lediglich – hierüber besteht Einigkeit – Leistungen, die ausschließlich mit der persönlichen wissenschaftlichen Qualifizierung zusammenhängen.
4. Mit der Prämie sollen keine Leistungen belohnt werden, die mit den „gängigen“ Instrumenten des Tarifvertrags (Höhergruppierung, Überstundenvergütung, Zulage, ...) abgegolten werden können.

Arbeitsbefreiung wegen ärztlicher Behandlung

Die Anlässe, bei denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen sind, sind im § 29 des TV-L aufgezählt. Diskussionen gibt es dabei häufig über den Fall der ärztlichen Behandlung (§ 29, Abs. 1 f), welcher sinngemäß lautet:

Beschäftigte sind unter Fortzahlung des Entgelts zur ärztlichen Behandlung von der Arbeit freizustellen, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

Die bezahlte Arbeitsbefreiung ist also an zwei Bedingungen geknüpft:

1. Die Behandlung musste zu einem bestimmten Zeitpunkt erfolgen.

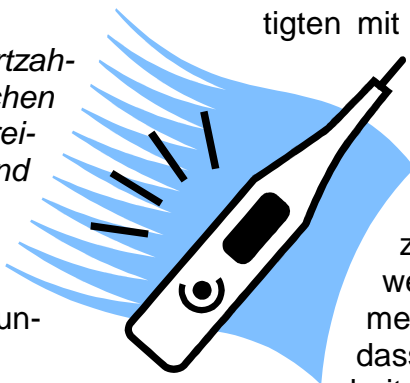
Dies ist gegenüber dem Arbeitgeber glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber kann hierfür eine Bescheinigung verlangen, in welcher der Arzt attes-

tiert, dass die Behandlung zu dem angegebenen Zeitpunkt erforderlich war.

2. Die Behandlung muss während der Arbeitszeit erfolgen.

Hier ist zu prüfen, ob der / die Beschäftigte zu dem Zeitpunkt, an dem die Behandlung erfolgen musste, Dienst zu leisten hatte. Bei Beschäftigten mit feststehenden Arbeitszeiten oder solchen, die nach einem Dienstplan arbeiten, ist dies leicht festzustellen.

Beschäftigte, die Gleitzeit beanspruchen, werden ihre Arztbesuche meist so planen können, dass sie außerhalb der Arbeitszeit erfolgen. Ausnahmen sind hierbei plötzlich auftretende Erkrankungen und Unfälle.



In den Fällen, in denen beide Bedingungen erfüllt sind, hat der Arbeitgeber das Entgelt weiterzuzahlen einschließlich der erforderlichen Wegezeiten.

Kurz notiert

Kein Verfall von Erholungsurlaub wegen Krankheit

Die bislang praktizierte Regelung, dass Erholungsurlaub verfällt, der bis zum 30. September des Folgejahres wegen langer Krankheit nicht genommen werden konnte, ist mit europäischem Recht nicht vereinbar. Das bedeutet, dass diese Urlaubsansprüche nach der Genesung auch nach dem 30.09. in Anspruch genommen werden können. Hat das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich geendet, ist der verfallene Urlaub ggf. auszuzahlen. Da die Rechtslage ziemlich kompliziert ist, sollten sich Betroffene im Einzelfall an die Personalabteilung bzw. ggf. an den Personalrat wenden.

Beihilfeanträge jetzt auch online möglich

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung bietet seit kurzem die Möglichkeit, unter dem Menüpunkt „Service“ des Kundenportals Beihilfeanträge auch online an das LBV zu verschicken: <http://www.lbv.bwl.de/kundenportal/>
Bereits getestet, bietet das Verfahren den Vorteil, dass der Antrag sofort beim LBV verfügbar ist; der bis zu 10 Tagen dauernde Dienstpostweg entfällt. Nachteilig sind die etwas aufwändigere Antragstellung und vor allem die Notwendigkeit, alle Belege durch Einscannen zu digitalisieren.

Wissenschaftliche Qualifizierung und Kinder

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz enthält Komponenten, die Kindererziehung während der wissenschaftlichen Qualifikation berücksichtigen. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen Nachteile, die Eltern durch diese Doppelbelastung entstehen, - wenigstens teilweise – aufgefangen werden. Betroffene sollten sich über die bestehenden Möglichkeiten, z. B. beim Personalrat, erkundigen.

Gesundheitsgefährdung durch Toner

Freiburger Wissenschaftler haben nun die schon seit längerem vermutete potenzielle Gesundheitsgefährdung durch Toneremissionen aus Kopierern und Laserdruckern bestätigt. Bis Gesetzgeber und Berufsgenossenschaften auf die neuen Erkenntnisse reagieren, kann noch längere Zeit dauern, zumal auch die Wissenschaftler darauf hinweisen, dass Ursachen und Wirkungen noch genauer erforscht werden müssen. Wir machen deshalb nochmals ausdrücklich auf die in unserem [Echo I/2008](#) gemachten Empfehlungen hin, abrufbar auf unserer Homepage personalrat.uni-hd.de.

Altersteilzeit

Das Gesetz über die Altersteilzeit der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten des Landes Baden-Württemberg wurde nahtlos über den 31.12.2009 hinaus verlängert; derzeit noch zu den bisherigen Konditionen. Mit der Änderung des Landesbeamtengesetzes im Herbst werden sich diese voraussichtlich aber verschlechtern.

Wie mehrfach berichtet, besteht für alle anderen Beschäftigten des Landes derzeit keine Möglichkeit, Altersteilzeit zu beginnen. Die jetzt von den Gewerkschaften mit den Arbeitgebern ausgehandelte Möglichkeit betrifft nur die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen. Welche Regelung im Winter für den Bereich der Länder ausgehandelt wird, ist noch völlig offen.

Kaution für Parkkarten zurückfordern

Bis in die 90-er Jahre verlangte die damalige Pächterin der landeseigenen Parkhäuser, die Rhein-Main-Parkgaragen GmbH, eine Kaution für die Codekarten. Später übernahm die Firma APCOA die Verwaltung der Tiefgaragen. Seither wurde auch keine Kaution mehr verlangt.

Einige Kolleginnen und Kollegen berichteten in der Vergangenheit, man hätte Ihnen die Rückzahlung der Kaution verweigert. Ob dies absichtlich oder in Unkenntnis der Sach- und Rechtslage geschah, sei dahingestellt. Eine Rückfrage bei der APCOA ergab nun, dass die Kaution bei Beendigung des Mietverhältnisses bei Abgabe der Codekarte zurückgezahlt wird; hierbei sollte die Vertrags- oder Kundennummer angegeben werden. Zuständig ist die Hauptverwaltung der APCOA, Postfach 23 04 63, 70624 Stuttgart.

Steuerliche Absetzung von Krankenversicherungsbeiträgen

Beiträge zur Krankenversicherung sind ab diesem Jahr großzügiger als bisher von der Steuerschuld absetzbar. Allerdings sind – und das betrifft in erster Linie Beamtinnen und Beamte – nur die Bestandteile absetzbar, die der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen. Die Versicherungen müssen diese Bestandteile künftig gesondert ausweisen. (Anmerkung: Wie das zu funktionieren hat, steht in der Krankenversicherungsbeitragsanteilermittlungsverordnung. Man darf gespannt sein auf die einschlägigen Durchführungsverordnungen und die sich anschließenden Änderungsverordnungen, also die Krankenversicherungsbeitragsanteilermittlungsdurchführungsänderungsverordnung!)

Bei Unfällen Unfallmeldung veranlassen

Bei Unfällen von Beschäftigten (auch wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften) ist aus versicherungsrechtlichen Gründen eine Unfallmeldung auszufüllen und an die Personalabteilung zu schicken. Studentinnen und Studenten müssen Unfälle innerhalb der Uni an das Studentenwerk melden, das dann die Unfallmeldung an die Unfallkasse veranlasst.

Ausbildungsvergütung ab 01.03.2010

im ersten Ausbildungsjahr	703,58 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	754,42 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	801,05 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	865,75 Euro

Entgelttabelle ab 01. März 2010

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.674,32	4.075,63	4.226,77	4.763,59	5.170,11	-
14	3.325,13	3.689,95	3.903,64	4.226,77	4.721,89	-
13	3.064,54	3.403,31	3.585,72	3.940,12	4.430,03	-
12	2.746,62	3.048,90	3.476,27	3.851,52	4.336,22	-
11	2.652,81	2.939,46	3.153,14	3.476,27	3.945,33	-
10	2.553,78	2.835,22	3.048,90	3.262,59	3.669,11	-
9	2.256,71	2.501,66	2.626,75	2.970,73	3.241,74	-
8	2.110,78	2.340,10	2.444,33	2.543,36	2.652,81	2.720,56
7	1.975,27	2.188,96	2.329,67	2.433,91	2.517,30	2.590,26
6	1.938,79	2.147,26	2.251,50	2.355,73	2.423,49	2.496,45
5	1.855,40	2.053,45	2.157,69	2.256,71	2.334,89	2.387,00
4	1.761,59	1.954,43	2.084,72	2.157,69	2.230,65	2.277,56
3	1.735,53	1.923,15	1.975,27	2.058,66	2.126,41	2.183,74
2	1.600,02	1.772,01	1.824,13	1.876,25	1.996,12	2.121,20
1	-	1.422,82	1.448,88	1.480,15	1.511,42	1.589,60

Beamtenbesoldung ab 1. März 2010

	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1689,61	1729,39	1769,20	1809,00	1848,80	1888,61	1928,42					
A 3	1758,34	1800,68	1843,02	1885,37	1927,74	1970,09	2012,45					
A 4	1797,32	1847,20	1897,04	1946,92	1996,78	2046,63	2096,48					
A 5	1811,52	1875,36	1924,97	1974,55	2024,17	2073,76	2123,38	2172,99				
A 6	1853,42	1907,89	1962,36	2016,82	2071,27	2125,74	2180,23	2234,69	2289,13			
A 7	1933,03	1981,99	2050,54	2119,07	2187,58	2256,12	2324,69	2373,60	2422,56	2471,52		
A 8		2051,55	2110,09	2197,92	2285,74	2373,55	2461,41	2519,96	2578,50	2637,07	2695,60	
A 9		2183,01	2240,64	2334,37	2428,09	2521,82	2615,56	2680,00	2744,45	2808,87	2873,33	
A 10		2348,97	2429,03	2549,12	2669,22	2789,31	2909,43	2989,49	3069,55	3149,60	3229,66	
A 11			2701,38	2824,44	2947,49	3070,55	3193,61	3275,66	3357,67	3439,74	3521,79	3603,81
A 12			2902,06	3048,80	3195,49	3342,22	3488,92	3586,74	3684,52	3782,34	3880,16	3977,97
A 13			3261,30	3419,72	3578,16	3736,58	3895,01	4000,62	4106,24	4211,87	4317,50	4423,11
A 14			3392,54	3598,00	3803,46	4008,89	4214,33	4351,29	4488,26	4625,22	4762,19	4899,15
A 15						4404,34	4630,21	4810,91	4991,60	5172,31	5353,01	5533,73
A 16						4860,08	5121,31	5330,32	5539,32	5748,29	5957,28	6166,26

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	3050,05	3155,69	3261,30	3366,90	3472,55	3578,16	3683,76	3789,38	3895,01	4000,62	4106,24	4211,87	4317,50	4423,11	
C 2	3056,62	3224,96	3393,29	3561,63	3729,94	3898,26	4066,60	4234,91	4403,23	4571,56	4739,86	4908,19	5076,52	5244,84	5413,17
C 3	3361,65	3552,24	3742,83	3933,44	4124,02	4314,62	4505,19	4695,78	4886,37	5076,98	5267,56	5458,14	5648,74	5839,31	6029,91
C 4	4258,93	4450,51	4642,10	4833,70	5025,30	5216,89	5408,48	5600,03	5791,64	5983,22	6174,83	6366,39	6557,98	6749,58	6941,18

Neue Entgeltordnung nicht in Sicht

Die Tarifvertragsparteien hatten im Rahmen der Tarifverhandlungen 2009 erneut vereinbart, die Verhandlungen zu einer Entgeltordnung im Herbst 2009 wieder aufzunehmen. Sie wurden aber bereits nach der ersten Runde abgebrochen. Ein neuer Verhandlungstermin ist derzeit nicht geplant.

Für die nach dem 01. November 2006 eingestellten Beschäftigten bedeutet dies weiterhin Einkommensverluste, da zu diesem Zeitpunkt sowohl die familienbezogenen Leistungen als auch die Bewährungsaufstiege weggefallen sind. Dies wurde durch die Erhöhung der Tabellenwerte nicht oder nur zum Teil ausgeglichen.

Die Gewerkschaften hatten sich auf den Wegfall des Bewährungsaufstiegs (s. Kasten unten) eingelassen in dem Glauben, dass die dadurch entstandenen Nachteile im Rahmen einer neuen Entgeltordnung ausgeglichen werden. Mittlerweile haben die Länder als Arbeitgeber aber gar kein Interesse mehr an einer neuen Entgeltordnung, weil sie im derzeitigen Zustand eine Menge an Personalkosten einsparen.

Bei den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen haben die Tarifparteien die Fortführung der Bewährungsaufstiege bis 29.02.2012 vereinbart. Ob eine vergleichbare Regelung für die Beschäftigten der Länder getroffen oder gar die Wiedereinführung der Bewährungsaufstiege gefordert wird, ist noch offen; die Tarifverhandlungen beginnen erst Ende dieses Jahres.

Was ist ein Bewährungsaufstieg?

Bewährungsaufstiege sind Teil der Vergütungsordnung des BAT. Die darin enthaltenen Regelungen zur Eingruppierung werden – mit Ausnahme der Bewährungsaufstiege –, noch immer angewandt, obwohl der BAT insgesamt nicht mehr gilt und durch den TV-L ersetzt wurde. Bewährungsaufstiege bewirken, dass man / frau nach einer bestimmten Zeit – in der Regel einmalig – in eine höhere Vergütungsgruppe aufstieg.

Weitere Informationen hierzu auch auf unserer Internetseite unter <http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/personalrat/bewaehrungsaufstieg.html>

Die Dienstaufgaben- beschreibung (DAB)

Warum muss eine DAB erstellt werden?

Im Rahmen der Föderalismusreform wurde auch das Landeshochschulgesetz (LHG) und hieraus resultierend die Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) geändert. Diese lässt den Universitäten die Freiheit, Lehrverpflichtungen individuell festzulegen. Dies muss laut § 52 LHG im Rahmen einer DAB geschehen, in der neben der jeweiligen Lehrverpflichtung die übrigen Dienstaufgaben bezeichnet werden.

Für wen muss eine DAB erstellt werden?

Die DAB musste seit Inkrafttreten des Gesetzes im November 2007 für alle neu eingestellten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Angestellte und Beamte) erstellt werden. Für die bereits vorhandenen beamteten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab es eine zweijährige Übergangsfrist, die Ende 2009 abgelaufen ist; für diesen Personenkreis müssen mittlerweile also auch DAB erstellt sein. Für die 2007 vorhandenen und als Arbeitnehmer angestellten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war eine DAB nicht zwingend erforderlich; das Gesetz erlaubte allerdings den Hochschulen, auch für diesen Personenkreis DAB zu erstellen, wenn sie dies für erforderlich halten. Die Universität Heidelberg hat

von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen die Möglichkeit der Weiterqualifikation eingeräumt wurde, muss keine DAB erstellt werden. Ebenso hat die Universität eine DAB für drittmittelfinanziertes Personal nicht für notwendig erachtet.

Welche Aufgaben dürfen übertragen werden?

Neben der Lehrverpflichtung, die zwischen 7 und 25 Lehrveranstaltungsstunden liegen kann, können weitere Aufgaben in Forschung und akademischer Verwaltung übertragen werden. Über den zulässigen Gesamtumfang der Aufgaben macht weder das Gesetz noch das Ministerium nähere Vorgaben. Zu berücksichtigen ist dabei aber die individuelle Wochenarbeitszeit: Die übertragenen Aufgaben müssen innerhalb der vertraglich vereinbarten bzw. der nach der Arbeitszeitverordnung für die Beamtinnen und Beamten vorgeschriebenen Arbeitszeit erledigt werden können.

Bindend sind außerdem alle übrigen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag: Hier ist in erster Linie die Eingruppierung zu nennen. Es dürfen dauerhaft keine Aufgaben übertragen werden, die nicht der vereinbarten Eingruppierung entsprechen. Ist im Arbeitsvertrag eine konkrete Anzahl von Semesterwochenstunden vereinbart, darf auch diese durch die DAB nicht einseitig verändert werden.

Stand der Reinigungspools

Angefangen hat alles mit den neu erlassenen Richtlinien für die Gebäudereinigung vom Finanzministerium am 30.07.2004. Der Universitätsrat hatte darauf in seiner Sitzung am 6.12.2004 den Auftrag erteilt zu prüfen, welche Möglichkeiten der Optimierung im Reinigungsdienst bestehen. Daraufhin wurde ein Lenkungsausschuss und eine Arbeitsgruppe gebildet mit dem Ziel, gemäß dem Auftrag des Uni-Rats die Optimierung in der Reinigung zu prüfen.

Die AG hat folgende Alternativen geprüft:

- Kündigung der Verträge mit den Fremdfirmen
- Abbau des Überhangs auf Grund der Erhöhung der Reinigungsleistungen von 55 m²/Std auf 110 m² Std
- Einrichtung eines Reinigungspools
- Vergabe der Gebäudereinigung an einen privaten Dienstleister mit Übernahme des eigenen Reinigungspersonals.

Die AG sieht auf Grund der rechtlichen Einschätzungen und um die Arbeitsplätze im Reinigungsdienst an der Uni zu erhalten als einzige Lösung die gesamte Universität mit eigenen Reinigungskräften zu reinigen. Dafür ist es notwendig, dass ein neues Leistungsverzeichnis erstellt wird und Reinigungspools gebildet werden müssen.

In der Arbeitsgruppe waren vertreten:
Unsere Kanzlerin Fr, Dr. Marina Frost als Vorsitzende
3 weitere Beschäftigte von der Verwaltung

2 Personalräte und eine Reinigungskraft

Die AG hat aufgrund des Beschlusses des UR und der Empfehlung des Rechnungshofes unter Beachtung der

neuen Richtlinien des FM die gesamte zu reinigende Fläche der Universität einer Prüfung unterzogen und folgenden Weg zur Neuorganisation des Reinigungsdienstes beschrrieben.

- Begehung von den betroffenen Gebäuden
- Informationsveranstaltung zur Unterrichtung des Reinigungspersonals
- Bildung von Gebäudegruppen und Zuordnung der Reinigungskräfte
- Schriftliche Kündigung der Verträge mit den Fremdfirmen im Bereich NF sofern dies auch auf Grund der örtlichen Gegebenheiten möglich war
- Bestellung von Vorarbeiterinnen
- Schriftliche Info an die betroffenen Einrichtungen
- Einstellung eines Gebäudereinigermeisters

All dies haben wir schon hinter uns. Wir haben in der Zwischenzeit 3 Reinigungspools im Neuenheimer Feld eingerichtet, die nach anfänglichen Schwierigkeiten ganz gut laufen. Wir haben 5 Vorarbeiterinnen, die vor Ort die Arbeiten verteilen. Seit Februar 2008 haben wir mit Herr Dombrowski einen Reinigungsmeister eingestellt. Schwerpunkte des Reinigungsmeisters sind:

- Optimierung der Gebäudereinigung
- Bedarfserhebung in den einzelnen Gebäuden

- Schulung und Unterweisung der Reinigungskräfte
- Ansprechpartner für Beschwerden vom Nutzer

Dafür war es notwendig, dass alle Reinigungskräfte ihm auch unterstellt sind. Dies ist nun seit dem Sept. 2009 der Fall.

Geplant ist nun noch ein Reinigungspool in der Altstadt.

Bedanken möchte ich mich bei unserer AG für die gute Zusammenarbeit. Und bei der Universität die schon 1997 nicht den Empfehlungen des Rech-

Berechnung des Erholungsurlaubs in besonderen Fällen

Den Personalrat erreichen immer wieder Anfragen zum Thema Erholungsurlaub. Wir möchten daher über einige Regeln informieren.

Der (tarifliche) Erholungsurlaub beträgt für die Beschäftigten sowie für Beamtinnen und Beamte (Anm.: Der gesetzlich garantierte Mindesturlaub beträgt lediglich 20 Arbeitstage.):

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr: 26 Arbeitstage
- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr: 29 Arbeitstage
- nach dem vollendeten 40. Lebensjahr: 30 Arbeitstage

Verteilung der Wochenarbeitszeit auf weniger als 5 Tage

Als Arbeitstage gelten normalerweise die Tage von Montag bis Freitag. Wurde eine andere Verteilung der Arbeitszeit vereinbart – wie dies oft bei Teilzeitbeschäftigten der Fall ist –,

verändert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

nungshofs gefolgt ist und sich für die Eigenreinigung stark gemacht hat. Wir sind die einzige Universität die noch so viele eigene Reinigungskräfte hat.

verändert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Beispiel: Eine halbtags Beschäftigte verteilt in Absprache mit ihrem Institut die Arbeitszeit auf die Tage von Dienstag bis Donnerstag. (Montag und Freitag sind demnach arbeitsfrei, ohne dass hierfür Urlaub in Anspruch genommen wird.) Der Urlaubsanspruch beträgt 29 Arbeitstage; dieser wird wie folgt gekürzt: $(29 : 5 \times 3 =) 17,4$ (wird gekürzt auf 17 Arbeitstage).

Kürzung des Urlaubsanspruchs

Besteht das Arbeitsverhältnis nicht für das gesamte Kalenderjahr, wird der Urlaub anteilig gekürzt.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis bestand im Kalenderjahr vom 01. März bis zum 31. Dezember. Der Urlaubsanspruch von z. B. 26 Arbeitstagen berechnet sich folgendermaßen: $(26 : 12 \times 10 =) 21,66$ Arbeitstage (wird aufgerundet auf 22 Tage).

Achtung: Ein Urlaubsanspruch entsteht nur für volle Kalendermonate. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Monats, besteht für diesen Monat kein Anspruch.

Tipp: Endet das Arbeitsverhältnis im dritten Quartal eines Jahres, ist unter Umständen die Regelung nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) günstiger.

Beispiel: Eine 32-jährige Beschäftigte scheidet Ende Juli aus dem Arbeitsverhältnis aus. Ihr Urlaubsanspruch nach dem TV-L beträgt: $(29 : 12 \times 7 =) 16,92$ Arbeitstage (aufgerundet 17 Arbeitstage). Nach dem BUrlG steht in diesem Fall jedoch der gesamte gesetzliche Jahresurlaub in Höhe von 20 Arbeitstagen zu.

Änderung der Arbeitstage im Laufe eines Jahres

Ändert sich die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit im Laufe eines Jahres, wird der Urlaubsanspruch entsprechend der Änderung der Arbeitszeit vermindert oder erhöht. Dabei spielt die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit keine Rolle, sondern lediglich ihre Verteilung auf

die Wochentage. Urlaub wird also immer tageweise erworben und abgegolten, nicht stundenweise.

Der maßgebliche Zeitpunkt für die Neuberechnung ist das Datum des Urlaubsantritts. Der noch bestehende Urlaubsanspruch – also ggf. auch ein Rest aus dem Vorjahr – wird im Verhältnis zur eingetretenen Veränderung herauf- bzw. herabgesetzt.

Beispiel: Eine teilzeitbeschäftigte 42-jährige Kollegin erhöht ihre Arbeitszeit von $\frac{1}{2}$ -tags auf $\frac{3}{4}$ -tags am 01. Juli und verteilt diese auf 4 Tage in der Woche; vorher hatte sie 3 Tage in der Woche gearbeitet. Ab 15. August beantragt sie ihren gesamten Jahresurlaub. Dieser beträgt $(30 : 5 \times 4 =) 24$ Arbeitstage. (Die Erhöhung der Arbeitszeit von $\frac{1}{2}$ -tags auf $\frac{3}{4}$ -tags spielt bei der Berechnung keine Rolle.)

Hätte sie zwei Wochen ihres Urlaubs bereits im ersten Halbjahr genommen, müsste wie folgt gerechnet werden:

1. Der Jahresurlaubsanspruch hatte bezogen auf die 3-Tage-Woche des 1. Halbjahres $(30 : 5 \times 3 =) 18$ Arbeitstage betragen. Davon sind 2 Wochen, also 6 Tage verbraucht; es verbleiben demnach 12 Arbeitstage.
2. Nimmt die Kollegin ihren restlichen Urlaub im 2. Halbjahr, ist der restliche Urlaubsanspruch auf $(12 : 3 \times 4 =) 16$ Tage zu erhöhen.



Geplante Änderungen im Landesbeamtengesetz

Im Rahmen der Föderalismusreform wurden auch die Zuständigkeiten im Beamtenbereich zwischen Bund und Ländern neu aufgeteilt. Das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), das seit 01.04.09 in Kraft getreten ist, enthält grundlegende Regelungen, die unmittelbar auch für die Beamtinnen und Beamten der Länder gelten.

Im Landesbeamtengesetz (LBG), das im Herbst dieses Jahres folgen soll, sind demnach nur noch die Bestimmungen zu erlassen, die im BeamStG nicht geregelt sind. Ein Gesetzesentwurf der Landesregierung soll im April vorliegen. Folgende Neuerungen zeichnen sich dabei ab:

1. Die Laufbahn „einfacher Dienst“ soll künftig entfallen.
2. Eine unterhäftige Beschäftigung (mindestens 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit) soll auch im Beamtenbereich möglich werden.
3. Bei den Stufen der Besoldungstabelle sind Änderungen im Gespräch. Auch über Leistungsprämien wird wieder nachgedacht.
4. Bei der Umsetzung der „Pension mit 67“ zeichnet sich ab, dass die Regelung der Rentenkassen übernommen wird. Das bedeutet, dass beginnend mit dem Jahr 2012 die Regelaltersgrenze in 18 Schritten auf 67 Jahre angehoben wird. Außerdem soll die Möglichkeit eröffnet werden, bereits vorher freiwillig länger zu arbeiten; dies wird durch finanzielle Anreize begünstigt. Bei 45 Dienstjahren soll ein abschlagsfreier Ruhestand ab

65 bzw. 60 (Schwerbehinderte) Jahren möglich sein.

5. Die Antragsaltersgrenze von 63 Jahren soll erhalten bleiben, allerdings mit höheren Abschlägen (bis zu 14,4 %). Die Antragsaltersgrenze für die schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten soll schrittweise von 60 auf 62 Jahre angehoben werden.
6. Die Fortsetzung der Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte ist bereits beschlossen. Wahrscheinlich wird es hierzu im neuen LBG aber verschlechterte Konditionen geben:
 - 60 % (bisher 50 %) Arbeitsphase, 40 % Freistellung,
 - 80 % (bisher 83 %) der letzten Nettobezüge,
 - 60 % (bisher 90 %) Ruhegehaltsfähigkeit (Pensionsansprüche) der Altersteilzeit.
7. Der Freistellungsanspruch zur Betreuung kranker Kinder unter 12 Jahren soll auf 7 Tage pro Kind im Kalenderjahr ausgeweitet werden.



Fragen zur Wahl des Personalrats am 27. April 2010

Am 27. April finden die Wahlen zum Personalrat der Universität, der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie zum Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst statt.

Wer darf den Personalrat wählen?

Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten (Arbeitnehmer/innen, Beamte/ Beamtinnen). Die Wahl wird als Gruppenwahl durchgeführt. In diesem Jahr wird es erstmals nur zwei Gruppen (Arbeitnehmer und Beamte) geben, die ihre Personalräte getrennt voneinander wählen. Dazu zählen auch die Auszubildenden sowie die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte.

Die JAV wird von den Auszubildenden sowie den noch nicht volljährigen Beschäftigten gewählt. Diese Gruppe ist also sowohl für die Wahl der JAV als auch des Personalrats wahlberechtigt.

Formale Voraussetzung für die Wahlberechtigung ist die Eintragung ins Wählerverzeichnis. Dieses kann ab 06. April in der ZUV (Seminarstr. 2, Zi. 272) und beim Personalrat (INF 366, Zi. 106) eingesehen werden.

Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, die seit mehr als sechs Monaten beurlaubt sind oder sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden. Nicht wahlberechtigt sind außerdem die Professorinnen und Professoren sowie Lehrbeauftragte.

Wann und wo wird gewählt?

Die Wahl findet am 27. April von 9 bis 16 Uhr statt. Es werden insgesamt 5 Wahllokale eingerichtet:

1. Zentrale Universitätsverwaltung, Seminarstr. 2
2. Campus Bergheim, Bergheimer Str. 58
3. Im Neuenheimer Feld 306
4. Physikalisches Institut, Albert-Überle-Str. 3-5
5. Universitätsmedizin Mannheim, Haus 6, Ebene 4

Für das ZITI in Mannheim ist Briefwahl angeordnet. Darüber hinaus haben alle Wahlberechtigten, die am Wahltag ihre Stimme nicht persönlich abgeben können, die Möglichkeit, beim Wahlvorstand Briefwahlunterlagen anzufordern:

Wie viele Stimmen darf ich abgeben?

Es sind so viele Stimmen abzugeben, wie Personalrätinnen und Personalräte zu wählen sind. Das sind bei den Beschäftigten 20 und bei den Beamten 3 Stimmen. Für den Hauptpersonalrat sind 9 Arbeitnehmer/innen und 2 Beamte/Beamtinnen zu wählen.

Darf ich einer Kandidatin / einem Kandidaten mehrere Stimmen geben?

Da es mehr als eine Kandidatenliste (= Wahlvorschlag) gibt, dürfen einem Kandidaten / einer Kandidatin bis zu drei Stimmen gegeben werden (kumulieren); die Gesamtzahl der Stimmen (s. o.) darf dabei nicht überschritten werden.

Kann ich Kandidatinnen und Kandidaten aus mehreren Listen wählen?

Ja, dies kann dadurch geschehen, dass ich zu wählende Bewerberinnen und Bewerber durch Übertragen und Kennzeichnen der Namen von einer Liste auf die andere schreibe (= panschieren).

Wie wird der Personalrat und sein Vorstand gebildet?

Diejenige Liste, die die meisten Stimmen erreicht, stellt auch die Mehrzahl der Personalratsmitglieder. Personalratsmitglieder werden innerhalb

der Listen dann die Kandidatinnen und Kandidaten, die die meisten Stimmen erzielt haben.

Die Mitglieder wählen zunächst ihren Gruppenvertreter / ihre Gruppenvertreterin (Arbeitnehmer bzw. Beamte). Unter diesen wird vom Gremium der bzw. die Vorsitzende und der Stellvertreter / die Stellvertreterin bestimmt. Zusätzlich wählt der Personalrat zwei weitere Mitglieder in den Vorstand.

Personalrat – wozu das?

- Wahlauf Ruf des Personalratsvorsitzenden -

Schreckensmeldungen über schlechte Arbeitsbedingungen, Kündigungen wegen Lappalien und (Video-)Überwachungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern machten gerade in den letzten Jahren Schlagzeilen.

Mit Lidl, Schlecker und Co. ist die Universität als Arbeitgeber ganz sicher nicht zu vergleichen, aber durch – politisch gewollte – innere und äußere Konkurrenzsituationen ist auch der Wind an der Uni rauer geworden.

Zweifellos hat dadurch die Arbeitsverdichtung bei den allermeisten von uns in den letzten Jahren und Jahrzehnten zugenommen. Die Ursachen hierfür sind vielfältig; beigetragen hat m. E. auch eine gewisse Entsolidarisierung in unserer Gesellschaft.

Unbestritten wünschen wir auch eine bessere Bezahlung im öffentlichen Dienst.

In den vergangenen Jahren haben wir es aber unserem „obersten Arbeitgeber“, dem Land Baden-Württemberg (das gilt auch für die anderen Bundesländer) aber zu einfach gemacht: Die Gewerkschaften haben bis heute zu wenig Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im (Macht-)Kampf mit der Tarifgemeinschaft der Länder.

Dass der weitaus überwiegende Teil der Beschäftigten dennoch im Großen und Ganzen mit seiner Arbeit und seinem Arbeitgeber zufrieden ist, verdanken die Kolleginnen und Kollegen zu einem nicht unerheblichen Teil dem Personalrat. Dass dies so bleibt, soll – neben seinen gesetzlichen Aufgaben (siehe unten) – auch der künftige Personalrat gewährleisten.

Auf welche Art und Weise dies geschieht, entscheidet meist auch über den Erfolg. Es ist deshalb durchaus nicht gleichgültig, welche Vertreterinnen und Vertreter die Beschäftigten in den Personalrat entsenden.

Alle Beschäftigten sollten deshalb von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen und

am **27. April 2010** zur Wahl gehen bzw., falls sie an diesem Tag verhindert sind, rechtzeitig Briefwahl beantragen.

Manfred Uhler



Die gesetzlichen Aufgaben des Personalrats

- Der Personalrat hat nach § 68 des Landespersonalvertretungsgesetzes u. a. folgende Aufgaben :
 1. Maßnahmen, die den innerdienstlichen sozialen oder persönlichen Belangen der Angehörigen der Dienststelle dienen, zu beantragen,
 2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen,
 3. Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt werden,
 4. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken;
 5. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung von Frau und Mann dienen.
- Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft,
- politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. (§ 67, Abs. 1, S. 1 LPVG)
- Dienststelle und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen. (§ 2, Abs. 1 LPVG)
- Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu beeinträchtigen. (§ 66, Abs. 2, S. 1 LPVG)



Diese Seite ist online nicht verfügbar