

PERSONALVERSAMMLUNG 2005

5. Dezember, 9.00 Uhr, AUDI MAX (Unter den Linden 6)



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Personalversammlung 2005 zieht Bilanz eines "eher normalen" Jahres. Wenn man mal von den Aufregungen um die Wahl des Präsidenten absieht, waren im wesentlichen Schritte zur Umsetzung der 2004 beschlossenen Sollstruktur zu realisieren und Möglichkeiten zu suchen, die Bedingungen für die Beschäftigten zu verbessern.

Personalratsinfos A - Z

Anwendungstarifvertrag HU

Der Anwendungstarifvertrag HU ist seit April 2004 in Kraft. Bis Dezember 2005 sind zahlreiche Ergänzungen in Kraft getreten.

VBL-Ausgleich für rentennahe Jahrgänge: Der arbeitgeberfinanzierte Ausgleich für die in Folge der Reduzierung der Bezahlung eintretende Verminderung der Betriebsrente aus der VBL-Pflichtversicherung ist vereinbart. Den Ausgleich erhalten Beschäftigte, die vor dem 1. April 1949 geboren sind. Er wird in Form eines Einmalbetrages nach Vorlage des VBL-Rentenbescheides, frühestens jedoch ab dem 1. April des auf das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis folgenden Kalenderjahres, durch die HU ausgezahlt. Der Ausgleichsbetrag wird analog zur Berechnung der Versorgungspunkte der VBL-Versicherung ermittelt. Die Beschäftigten erhalten auf Antrag eine jährliche Mitteilung über die Zahl der so erworbenen Versorgungspunkte. Den vollständigen Text der Vereinbarung finden Sie im Internet unter: http://www.hu-berlin.de/personalrat/anwTV_hu/tvhu_vbl.htm

Verbesserung der Konditionen für Altersteilzeit: Aufgrund der vom Land Berlin abweichenden Verteilung der prozentualen Kürzung (an der HU sind monatliche Einkommen und das Weihnachtsgeld gekürzt, während in Berlin die gesamten Kürzungen in den monatlichen Zahlungen erfolgen) wurde keine neue tarifliche Regelung getroffen. Fortgesetzt werden Überlegungen, Anreize für früheres Ausscheiden aus der Altersteilzeit zu schaffen.

Reduzierung der Lehrverpflichtung für Lehrkräfte: Nach der verspäteten Umsetzung der Reduzierung wurde ein Rahmenkonzept mit der Universitätsleitung abgestimmt und den Bereichen als Entscheidungsgrundlage zur Verfügung gestellt. Durchschnittlich wurde die Regellehrverpflichtung von 16 SWS auf 14,5 SWS abgesenkt.

Konsequenzen aus der BAT-Reform: Gemäß § 11 AnwTV HU haben sich die Tarifvertragsparteien verpflichtet, die Übernahme getroffener Abschlüsse (TVöD) zu verhandeln. Da der TVöD nur für Bund und Kommunen abgeschlossen wurde, wären die Verhandlungen auf Ebene der Länder (TdL) und Berlin (nicht Mitglied der TdL) zu berücksichtigen. Diese Gespräche sind nicht abgeschlossen.

Beamte

Die neue christlich-sozial-demokratische Bundesregierung in Berlin hat bei ihren Koalitionsverhandlungen auch unter Beamten für Unruhe gesorgt – in der Tat muss man besorgt sein. Die Tendenz, die Beamtenschaft als "Sparschwein" der Nation immer mehr zu plündern, wird auch in der Ära nach Schily offensichtlich fortgesetzt. Schon bekannt, insbesondere den Berliner Beamtinnen und Beamten, sind verspätete Übertragungen der Tarifergebnisse des Öffentlichen Dienstes auf die Beamten (sprich de facto Reallohnkürzungen/Verlängerungen der Arbeitszeit), Kürzungen bei den Sonderzuwendungen und den Vorsorgeleistungen, stärkere Selbstbeteiligung bei den Krankheitskosten. Die Devise der neuen Bundesregierung lautet nun, noch mehr Kompetenzen in Beamtenangelegenheiten von der Bundesebene auf die Länder zu übertragen. Was dies in der notorischen Kürzungsstadt Berlin unter Finanzsenator Sarrazins Diktat bedeuten wird, dürfte allen klar sein: Weitere Eingriffe in die Besoldung, in die Beihilfeleistungen, weitere Verlängerungen der Arbeitszeiten. Für Beamtinnen und Beamte kann es nur gemeinsam mit allen anderen Kolleginnen und Kollegen darum gehen, dieser Kahlschlagpolitik auf dem Rücken der Beschäftigten energisch entgegen zu treten. Weitere Informationen zum Thema auf unserer Homepage unter: <http://www.hu-berlin.de/personalrat/beamte.htm>

Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes (Az 2 BvF 1/03 vom 26.01.2005) hat die Bundesregierung die 12-Jahres-Befristungsregelung mit einer verlängerten Übergangsfrist bis 28.02.2008 wieder in Kraft gesetzt. Die Konsequenzen und Verfahrensweisen an der Humboldt-Universität sind in einem Frage- und Antwortkatalog zusammengefasst. Dieser wird gerade überarbeitet.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit der Änderung des Sozialgesetzbuches (SGB IX § 84 Abs. 2) sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei Langzeiterkrankungen von mehr als 6 Wochen darauf hinzuwirken, dass möglicherweise krankmachende Arbeitsbedingungen analysiert und verändert werden. Die Personalabteilung arbeitet an einem Vorschlag zur Realisierung dieses gesetzlichen Auftrages.

Betriebsurlaub 2005/2006

Personalrat und Präsidium haben vereinbart, dass Betriebsurlaub jeweils am Freitag nach Himmelfahrt und zwischen Weihnachten und Neujahr ermöglicht wird. Die konkreten Regelungen sind auf der Ebene der Struktureinheiten in Übereinstimmung mit den Beschäftigten zu treffen.

Facility Management

Unter dem Begriff Facility Management wird eine Vielzahl von Prozessen zusammengefasst, die mit Bewirtschaftung, baulicher Behandlung und Standortentwicklung beschrieben werden. Die Berliner Politik hat in den Hochschulverträgen 2006 – 2009 die Universitäten beauftragt, für ein optimales Facility Management der Hochschulen zu sorgen. Dabei gehen die Vorstellungen von politischer Seite bis hin zur Bildung einer gemeinsamen privatwirtschaftlich organisierten Serviceeinheit, während die Universitäten entsprechend ihren Besonderheiten die Technischen Abteilungen in ihrem jeweiligen Universitätsverbund effizient halten wollen. Entscheidungen sollen ab Ende März 2006 getroffen werden.

Firmenticket

Die Humboldt-Universität hat seit 2003 eine Vereinbarung zum Firmenticket mit ViP Verkehrsbetrieb Potsdam GmbH getroffen, bei der Beschäftigten der Humboldt-Universität ein Rabatt von 15 % gegenüber dem Normaltarif eingeräumt wird. Dieser Rabatt gilt auch nach der jüngsten Anhebung der Tarife. Nach der Einführungsphase hat die HU jetzt auch die Möglichkeit geschaffen, das Firmenticket in monatlicher Zahlungsweise zu erwerben. Der Verwaltungskostenbeitrag wurde von 19 auf 17 Euro gesenkt.

Raumtemperatur

Wie bereits 2004 beschrieben, sind die Mindesttemperaturen in der seit 08.05.01 gültigen Arbeitsstättenrichtlinie Raumtemperatur (ASR 6) festgehalten. Dabei sind für Arbeitsräume folgende Grenzwerte einzuhalten:

Überwiegende Arbeitshaltung	Arbeitsschwere		
	Leicht	Mittel	Schwer
Sitzen	+ 20 °C	+ 19 °C	-
Stehen und/oder Gehen	+ 19 °C	+ 17 °C	+ 12 °C

Die körperliche Belastung ergibt sich aus der überwiegenden Körperhaltung und der Arbeitsschwere. Üblicherweise reicht als Klassifizierung für die Arbeitsschwere:

Leicht	Bei ruhigem Sitzen mit leichter Hand-/Armarbeit verbunden mit gelegentlichem Gehen
Mittel	Bei mittelschwerer Hand-/Arm- oder Beinarbeit im Sitzen oder Gehen
Schwer	Bei schwerer Hand-/Arm-, Bein- und Rumpfarbeit im Gehen oder Stehen

Dabei sind Büros Arbeitsräume mit überwiegend leichter sitzender Tätigkeit. In Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitätsräumen muss während der Nutzungsdauer eine Lufttemperatur von mindestens + 21 °C herrschen. Diese Mindesttemperatur soll zum Arbeitsbeginn erreicht und während der gesamten Arbeitszeit gewährleistet werden. Zu Kalt? Zu warm? Benachrichtigen Sie den Technischen Bereitschaftsdienst 2093-4000 in der Zeit von 7-15 Uhr, außerhalb dieser Zeiten ist der Wachschatz im Hauptgebäude 2093-2416 zu verständigen. Die Störungshotline der Technischen Abteilung kann auch übers Web benachrichtigt werden: <http://www.ta.hu-berlin.de/index.php4?fd=316>

Startpunktberechnung VBL

Mit der Neuregelung der Zusatzversorgung im Öffentlichen Dienst (VBL) zum 01.01.2002 wurden die Startpunkte individuell ermittelt und als Bescheid an die Beschäftigten versandt. Hinsichtlich der Höhe der Startpunkte gab es prinzipielle Einwände, die in gerichtlichen Auseinandersetzungen geklärt werden. Inzwischen sind zweitinstanzliche Urteile (Oberlandesgericht Karlsruhe Az 12 U 99/04 vom 22.09.2005) ergangen, die die Versorgungsanstalt in Karlsruhe als Träger der VBL zur Neuberechnung der Startpunkte in vielen Fällen rentenferner Jahrgänge (zum Stichtag 01.01.2002 unter 55jährige) verpflichten. Einzelheiten sind nachzulesen unter der Adresse: www.olgkarlsruhe.de/servlet/PB/menu/1189488/index.html

Strukturumsetzung

Mit den Kürzungen des Jahres 2004 sind gravierende Änderungen in der Struktur der Humboldt-Universität verbunden. Gegenüber den bisherigen Vorgehensweisen hat die Universität folgende Schritte realisiert:

- Benennung der Stellen und der Personen im Überhang
- Prüfung der Möglichkeiten der Übernahme von Überhangpersonal auf Sollstellen
- Abstimmung von Möglichkeiten der späteren Übernahme auf Sollstellen (Personalentwicklung)
- Kontingentierung der freien Besetzbarkeit von Stellen (diese Stellen können weitgehend extern besetzt werden) und Zulassung der Nachbesetzung bei vorfristig freiwerdenden Überhangstellen.

Im Ergebnis sind von ursprünglich 466 Personen 141 Personen im Überhang verblieben, für die weiterhin nach einer Möglichkeit des Übergangs auf eine Sollstelle gesucht wird. Insgesamt hat sich gezeigt, dass die bisher eingesetzten Mittel des Personalumbaus/Überhangabbaus nicht ausreichen, den Prozess zu beschleunigen.

Der Personalrat hat insbesondere Vorschläge zur Veränderung der Prämienregelung (Erhöhung der Prämien und Neudefinition der Wirtschaftlichkeit) unterbreitet. Zusätzlich könnten Anreizsysteme zum Übergang in Altersteilzeit bzw. zur Verkürzung der Inanspruchnahme von Altersteilzeit in die Prämienregelung aufgenommen werden. Die Meinungsbildung auf Seiten der Universitätsleitung ist dazu noch nicht abgeschlossen. Die Prämienregelung wird über den 31.12.2005 hinaus Gültigkeit haben.

Zusätzlich zu den bisherigen Regelungen hatte der Personalrat in der Personalversammlung 2004 den Vorschlag unterbreitet, die Besitzstandsklausel (Artikel XV Haushaltsstrukturgesetz Berlin 1997) nicht nur beim Wechsel auf niederwertige Sollstellen, sondern auch beim Einsatz ohne Sollstelle (praktisch heißt das Wechsel vom Überhang zum Überhang) anzuwenden. Das Kuratorium der Humboldt-Universität hat diese über-tarifliche Regelung am 18.11.2005 zunächst für zwei Jahre beschlossen.

Zusätzliche Altersversorgung I

Die Humboldt-Universität hat mit dem Anwendungstarifvertrag die Möglichkeit der Entgeltumwandlung eröffnet. Beginnend mit dem Herbst 2004 sind Informationsveranstaltungen in der Humboldt-Universität durchgeführt worden. Als Durchführungswege stehen an der Humboldt-Universität Unterstützungskasse, Pensionskasse und Direktversicherung zur Verfügung. Eine Erweiterung des Anbieterkreises konnte tarifvertraglich nicht vereinbart werden. Die angebotenen Möglichkeiten sind in nicht unerheblichem Umfang genutzt worden.

Zusätzliche Altersversorgung II

Mit dem Jahreswechsel 2005/2006 tritt bei der Riester-Rente eine Änderung ein: Gesetzlich wurde geregelt, dass ab 2006 so genannte Unisex-Tarife zu realisieren sind. Konkret bedeutet dies, dass ab 2006 Männer und Frauen für gleiche Beiträge gleiche Leistungen erwarten können.

Zusätzliche Altersversorgung III

Gegenwärtig verschickt die VBL im Tarifkreis Ost Informationen zur Möglichkeit der Riester-Förderung der VBL-Beiträge. Es geht um die Möglichkeit, auch ohne den Abschluss einer zusätzlichen Riester-Rente die Förderung in Anspruch zu nehmen. Dies wird durch die Umstellung der VBL-Ost vom Umlagesystem zu einem teilweise kapitalgedeckten System der Zusatzversorgung des Öffentlichen Dienstes ab 2004 ermöglicht.

Bitte informieren Sie sich auch laufend auf den Personalrats- und Gewerkschaftsseiten:

<http://www.hu-berlin.de/personalrat> • <http://www.bb-verdi.de> • <http://www.gew-berlin.de>