



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Nr. 5/2006

Personalrat der TU Chemnitz

November 2006

Neues Tarifrecht eingeführt!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach monatelangen Redaktionsverhandlungen einigten sich die Tarifvertragsparteien am 12. Oktober 2006 auf ein neues Tarifrecht für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L). Damit konnten auch die Arbeitszeit und die Jahressonderzahlung tariflich geregelt und die Tarifbindung wiederhergestellt werden. Mit der grundlegenden Neugestaltung des Tarifrechts auch für den Länderbereich gelten in Zukunft wieder weitgehend einheitliche Arbeits- und Einkommensbedingungen für den gesamten öffentlichen Dienst.

Bis 26. Oktober haben alle vertretenen Partner dem Tarifwerk zugestimmt, damit konnte wie geplant der Tarifvertrag am 01. November 2006 in Kraft treten.

Zusammen mit dem TV-L treten weitere, formal selbständige Tarifverträge in Kraft. Der wichtigste dabei ist der Tarifvertrag für die Überleitung der Länder in den TV-L einschließlich der Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder). In diesem Vertrag ist festgelegt, wie die vorhandenen Beschäftigten vom alten in das neue Tarifrecht übergeleitet werden.

Zugleich treten weitere den TV-L ergänzende Tarifverträge in Kraft, in denen spezielle Sachverhalte oder die Arbeitsbedingungen spezieller Personenkreise geregelt sind.

Der Tarifvertrag TV-L und die ergänzenden Tarifverträge stehen auf unserer Homepage (<http://www.tu-chemnitz.de/personalrat/prsrat/doku/tvl.html>) zur Verfügung.

Im Zuge der Überleitung werden alle Beschäftigten mit ihrem bisherigen Einkommen in die neue Tabelle eingeordnet. Dazu wird ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage des im Oktober 2006 gezahlten Lohns bzw. der gezahlten Vergütung gebildet. Bei den Angestellten setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage und dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 entsprechend dem Familienstand zusammen. In Fällen, in denen beide Partner dem BAT/BAT-O oder beamtenrechtlichen Vorschriften unterliegen und nur einer in den TV-L übergeleitet wird, fließt ausschließlich der Ortszuschlag Stufe 1 in das Vergleichsentgelt ein. Der volle Ortszuschlag muss dann bei dem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes beantragt werden, der nicht unter den TV-L fällt. Ist der oder die Partner/-in teilzeitbeschäftigt, wird zusätzlich der Teil in das Vergleichsentgelt eingerechnet, den er/sie aufgrund der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält.

Bei ArbeiterInnen wird das Vergleichsentgelt auf der Basis des Monatstabellenlohns gebildet.

Zulagen und Erschwerniszuschläge werden weiterhin nach den bisherigen Voraussetzungen gezahlt. Die landesbezirklichen Tarifverträge gelten weiter, solange die Tarifvertragsparteien nichts anderes vereinbaren.

Neu ab dem 1. Januar 2007 ist die Einführung eines Leistungsentgeltes, das als Leistungsprämie oder Leistungszulage zusätzlich zum Entgelt gezahlt wird. Das dafür zur Verfügung stehende Volumen beträgt zunächst ein Prozent der Entgeltsumme. Als Zielgröße sind acht Prozent vereinbart. Das zur Verfügung stehende Volumen ist zweckentsprechend zu verwenden und muss jährlich ausgeschüttet werden. Die ausgezahlten Entgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Die Ausgestaltung des Leistungsentgeltes erfolgt durch landesbezirkliche Tarifverträge. Dabei kann auch ein höheres Leistungsentgelt oder eine gleichmäßige Ausschüttung auf alle Beschäftigten im Rahmen der Jahressonderzahlung vereinbart werden.

Solange noch keine landesbezirkliche Regelung zustande kommt, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember – beginnend ab Dezember 2007 – 12 Prozent des Tabellenentgeltes des Monats September ausgezahlt.

Für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind in einem besonderen Teil „**Wissenschaft**“ des TV-L weitergehende Regelungen getroffen worden, um die Spezifika wissenschaftlichen Arbeitens zu berücksichtigen.

Im Einzelnen wurden vereinbart:

- Die geschuldete Arbeitsleistung ist in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung, auszuführen.
- Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung seines Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschafts-, Kunst- und Gewissensfreiheit zu beachten. Für die Lösung von entsprechenden Konfliktfällen wird eine Schlichtungskommission oder Ombudsperson durch die Betriebsparteien bestimmt.
- Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben einen tariflichen Anspruch darauf, dass ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben wird, soweit ihnen Aufgaben übertragen sind, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind.

Für den Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es auch spezielle Arbeitszeitregelungen:

- der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt immer ein Jahr;
- der Arbeitszeitkorridor kann bis zu 48 Stunden/Woche betragen;
- die Betriebsparteien können für Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen eine selbstverantwortliche Festlegung der Verteilung der Arbeitszeit vereinbaren.

Darüber hinaus enthält der besondere Teil Wissenschaft des TV-L:

- besondere Regelungen zu Urlaub und Nebentätigkeiten;
- die Möglichkeit zur Zahlung eines zusätzlichen Leistungsentgelts;
- eine längere Höchstdauer von Fristverträgen;
- bessere Anerkennung der Berufserfahrung bei Neueinstellung.

Letzteres ist angesichts der geforderten hohen Mobilität von WissenschaftlerInnen besonders wichtig. Es wurde vereinbart, dass bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen 13 bis 15 alle Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Gleiches gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn die Beschäftigten wissenschaftlich tätig sind (d.h. sie bei Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten).

Ferner wollen die Tarifvertragsparteien bis spätestens 30.09.2007 prüfen, ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsanforderungen bei wissenschaftlich Beschäftigten eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, wenn im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt.

Natürlich betrifft die Umstellung des TV nicht nur die Vergütung der Beschäftigten. Es sind auch vielfältige universitätsinterne Änderungen notwendig, beispielsweise die Regelungen zur Arbeitszeit, zum Nebentätigkeitsrecht, zu Fragen der Wissenschaftsfreiheit usw.

Dienststelle und Personalrat haben vereinbart, bis zum Ende des ersten Quartals 2007 alle Dienstvereinbarungen an das neue Tarifrecht anzupassen. Wir werden Sie darüber zeitnah informieren.

Für Fragen zu den neuen tarifvertraglichen Regelungen steht Ihnen der Personalrat gern zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

Dr. Thomas Raschke
Vorsitzender

Thema: Dienstvereinbarungen

Vor wenigen Tagen wurden an unserer Universität zwei neue Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Schwerpunkte unserer Arbeit bei der Erarbeitung dieser Dienstvereinbarungen liegen zum einen im Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und zum anderen in der Wahrung einer Transparenz und Verhältnismäßigkeit der einzelnen Maßnahmen.

Die Dienstvereinbarungen sind von der Universitätsleitung und vom Personalrat veröffentlicht. Wir möchten mit dieser Info auf einige Besonderheiten dieser Dienstvereinbarungen hinweisen.

Dienstvereinbarung zur Einrichtung und den Betrieb von Videoüberwachungseinrichtungen

Da es sich bei Videoüberwachung um einen Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten handelt, hat der Personalrat vor allem darauf geachtet, dass erstens nur in begründeten Einzelfällen eine Videoüberwachung stattfindet und zweitens der Umgang mit den Videodaten nach strengen Regelungen unter Einhaltung aller Datenschutzbestimmungen vorgenommen wird. Dabei sind folgende Fragestellungen zu beantworten:

1. Warum hat sich eine Videoüberwachung an unserer Universität als notwendig erwiesen?

Leider ist es in der Vergangenheit immer wieder zu Diebstählen, Einbrüchen und Sachbeschädigungen in einzelnen Bereichen unserer Universität gekommen. Aus diesem Grund hat sich die Dienststelle entschlossen, zur Verhinderung und zur Aufklärung dieser Straftaten aber auch zum Schutz vor Gewalt gegen Beschäftigte im Rahmen der Wahrnehmung des Hausrechtes auch Videoüberwachung einzusetzen, jedoch nur im Einzelfall!

Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass eine strenge Einhaltung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes beachtet wurde und diese Technik nur dort zur Anwendung kommt, wo anderweitige Maßnahmen nicht effizient sind.

2. Wie wird der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten garantiert?

Dazu ist in §1 Abs. 2 der Dienstvereinbarung als Zweck der Videoüberwachung eindeutig geregelt: „Eine Überwachung erfolgt ausschließlich zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, sowie zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen, insbesondere zum Zwecke der Beweissicherung. Von der Videoüberwachung erfasste und gespeicherte Daten dürfen ansonsten nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten verwendet werden.“

Wo findet eine Überwachung statt:

Es gibt drei Schwerpunkte für den Einsatz von Videokameras

- die Rechnerpoolräume des URZ und einiger Fakultäten
- die Universitätsbibliothek, und hier im Besonderen die Räume im Pegasus-Center und im PIZ
- ausgewählte Handmelder der Brandmeldeanlage in Universitätsteil Straße der Nationen

Jede Videoüberwachung wird im Zugangsbereich der betroffenen Standorte und Räume durch die Verwendung von Piktogrammen und Hinweisschildern deutlich kenntlich gemacht.

Dienstvereinbarung über den Einsatz der „TUC-Card“ als Mitarbeiterausweis

Infolge einiger Änderungen von Kartenlayout und Datenstruktur sowie zur Erweiterung der Nutzungsmöglichkeiten der TUC-Card machte sich eine Überarbeitung dieser Dienstvereinbarung erforderlich. Die Einzelheiten der Veränderungen sind in der Dienstvereinbarung dargestellt.

Wir möchten hier nur auf die erweiterte Nutzungsmöglichkeit neu ausgestellter TUC-Cards hinweisen. Durch Aufbringung eines neunstelligen Barcodes auf der Vorderseite der neuen Karte ist der Mitarbeiterausweis zukünftig auch als Bibliotheksausweis verwendbar. Alle bisherigen Nutzungsmöglichkeiten (Mitarbeiterausweis, Zugangsberechtigung, Bezahlungsfunktion in Mensa, URZ und an Kopierern) bleiben erhalten.

Alle vormals ausgestellten TUC-Card bleiben im bisherigen Nutzungsumfang gültig, ein Umtausch ist vorerst nicht vorgesehen. Mitarbeiter ohne Barcode auf der Karte benötigen den „alten“ Bibliotheksausweis weiterhin.

Thema: Eingliederungsmanagement

Der Personalrat möchte zum Thema „betriebliches Eingliederungsmanagement“ in Ergänzung zum Kanzlerrundschreiben 38/2006 noch folgendes anmerken:

Seit der Novellierung des § 84 SGB IX im Jahre 2004 überträgt der Gesetzgeber den Arbeitgebern eine besondere Sorgfaltspflicht gegenüber seinen Beschäftigten mit krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres (nicht bezogen auf das Kalenderjahr). Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll die Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten verhindern oder möglichst frühzeitig beenden und den Arbeitsplatz für leistungsgeminderte Arbeitnehmer sichern. Für die Arbeitgeber ist dies eine verpflichtende Regelung, die für alle Beschäftigungsverhältnisse in Frage kommen kann. Neben der Verpflichtung eröffnet sie aber zugleich zahlreiche Möglichkeiten, erkrankte Arbeitnehmer vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen und sie schneller wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Entscheidend ist dabei § 84 Abs. 2 SGB IX:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.“ (Auszug)

Das Anliegen betrieblicher Eingliederung besteht somit zum einen in einer möglichst raschen Überwindung der aktuellen Erkrankung und zum anderen in der Vermeidung zukünftiger Neuerkrankungen (Prävention). In beiden Fällen ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Beschäftigten erforderlich. Als allgemeines Ziel ist definiert: „Erhalt des bestehenden Arbeitsverhältnisses und Vermeidung einer krankheitsbedingten Kündigung!“

Diese genannten Ziele sind mit allen im Einflussbereich der Dienststelle verfügbaren Mitteln anzustreben. Als Mittel kommen insbesondere in Frage:

- Technische Lösungen (Veränderung des vorhandenen Arbeitsplatzes evtl. durch Einsatz technischer Hilfsmittel);
- Veränderung der Arbeitsorganisation (Teilzeit, Arbeitsplatzwechsel, Abbau von Arbeitsbehinderungen, Schaffung abwechslungsreicherer Tätigkeiten);
- Veränderung im psychosozialen Umfeld (Konfliktbeseitigung, Kommunikationsverbesserung, Veränderung des Vorgesetztenverhaltens, soziale Unterstützung).

Alle Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind nur mit Zustimmung des Beschäftigten möglich; verweigert dieser die Zustimmung, ist das Verfahren beendet. Nimmt ein Beschäftigter das Angebot an, wird ein Gesprächstermin angeboten. Der Beschäftigte kann entscheiden, welche Personen oder Vertreter (z.B. Dezernat Personal, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Fachvorgesetzter) bei diesem Gespräch anwesend sind. Der Beschäftigte entscheidet auch, welche krankheitsbezogenen Daten er weitergibt. Es besteht keinerlei Verpflichtung, seine Krankengeschichte zu offenbaren.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Einleitung und Durchführung des Eingliederungsmanagements kann selbstverständlich auch vom Beschäftigten eingefordert werden. Er kann auch Personalrat und Schwerbehindertenvertretung einschalten, die ihrerseits darüber zu wachen haben, dass die Dienststelle ihren Verpflichtungen nachkommt.

Dem Personalrat ist bewusst, dass ein Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement mit viel Einfühlungsvermögen geführt werden muss. Bitte scheuen Sie im Bedarfsfall ein angebotenes Gespräch nicht. Betrachten Sie es als Angebot, um entsprechend Ihren Bedürfnissen und Erfordernissen eine erfolgreiche Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz zu ermöglichen. Der Personalrat unterstützt Sie gern bei allen diesbezüglichen Maßnahmen.