

# Die Personalräte

Infoheft 1/2010



Foto: J. Türr



## Inhalt:

Editorial	Seite 02
Schneeflöckchen, Weißröckchen ...	Seite 03
Resturlaub - Bis wann muss er genommen werden?	Seite 04
Pack die Badehose ein - Urlaubszeit, schönste Zeit!	Seite 05
Betriebliches Gesundheitsmanagement - Pflicht oder Kür?	Seite 06
Rechte von Bewerbern	Seite 07
Einrichtung einer Graduiertenakademie geplant	Seite 09
Vorgestellt!!!	Seite 10
Sozialtarifvertrag und Angleichung der Tabellenentgelte	Seite 11

## Editorial

Die linden Lüfte sind erwacht und haben uns von den Eiskrusten-Rüttelstrecken auf dem Weg zur Arbeit und durch das Uni-Gelände befreit. Fast ist dieses winterliche Grauen in der Vorfreude auf Ostern schon wieder vergessen. Nachdem auch die meisten Schlaglöcher geflickt sind, drücken wir im vorliegenden Heft noch einmal unsere Erwartung aus, dass die richtigen Lehren aus dem vergangenen Schneechaos gezogen wurden.

Wer währenddessen in den Winterurlaub oder in den sonnigen Süden geflüchtet war, der konnte diese Zeit sogar genießen. Andere fragen sich vielleicht, wie sie den Anspruch auf nicht genommene Urlaubs- oder Ausgleichstage aus dem Jahr 2009 jetzt noch unterbringen. Dazu und für die zeitliche Planung des kommenden Urlaubs, auch bei Unstimmigkeiten mit Vorgesetzten oder Kollegen, finden Sie Hinweise in zweien unserer Beiträge.

Vor oder nach dem Urlaub lässt sich auch am Arbeitsplatz etwas für das Wohlbefinden tun. In diesem Sinne sind alle aufgerufen, die Aktivitäten des Projektes „URgesund“ zu nutzen. Unter personalrätlicher Beteiligung engagiert sich die Lenkungsgruppe des Projektes für gesundheitsfördernde und teambildende Maßnahmen an der Universität. Lesen Sie dazu unseren Artikel über das Betriebliche Gesundheitsmanagement und lassen Sie sich aktivieren!

Allen Aktivitäten am Arbeitsplatz geht die erfolgreiche Bewerbung voraus. Die Personalräte bestimmen bei der Einstellung mit, wenn auch bei wissenschaftlichem Personal nur sehr eingeschränkt. Sie setzen sich für Chancengleichheit ein und fordern deshalb in der Regel, dass Stellen ausgeschrieben werden. Die konzentrierte Darstellung in diesem Heft gibt Ihnen Auskunft darüber, welche konkreten Rechte Stellenbewerber geltend machen können.

Ein Beitrag im letzten Info-Heft thematisierte auswertend die Umfrage des Personalrates für die wissenschaftlich Beschäftigten zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus. Eine geplante Graduiertenakademie an der Universität Rostock wird die Möglichkeit bieten, Vorschläge, Wünsche und Kritiken der Umfrageteilnehmer in die Qualifizierung und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses einfließen zu lassen. Zur näheren Information empfehlen wir unseren entsprechenden aktuellen Artikel.

Zum Jahresbeginn wurden zwei wesentliche tarifliche Vereinbarungen wirksam. Einerseits lief die seit 2004 geltende Arbeitszeit- und Entgeltabsenkung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Mecklenburg-Vorpommern aus. Zum anderen sind nun endlich für alle TV-L-Tabellenentgelte die Ost-West-Unterschiede ausgeglichen. Mehr dazu finden Sie

ebenfalls im vorliegenden Heft.

Der Beitrag der Jugend- und Ausbildungsvertretung stellt die Vertreterin der jugendlichen Beschäftigten an unserer Universität vor, die zum Jahresende 2009 für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt wurde.

Wir hoffen sehr, Ihr Interesse geweckt zu haben. Darüber hinaus möchten wir Sie ermuntern, sich über Wichtiges und Aktuelles auf unseren www-Seiten zu informieren, die wir für Sie auf dem Laufenden halten ([www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de)).

*Bernhard Beleites AGÖ*

Nicht wie der Wind weht, sondern wie man die Segel setzt, darauf kommt es an!

*John F. Kennedy*

## Schneeflöckchen, Weißröckchen ....

Dieses Kinderlied kennt jeder, und wenn wir es hören, verklärt sich unser Blick. Aber in diesem Jahr verging uns die Romantik verschneiter Felder und Strassen!

Dieser Winter war nicht ohne!

**Aber er war keine Katastrophe - es war nur ein richtiger Winter!**

Jeder von uns war davon betroffen, zu Hause oder auf der Arbeit.

Es war schon manchmal schwer, an den Arbeitsplatz zu kommen, entweder kam man mit dem Auto nicht durch oder man verzweifelte am Laufen auf ungeräumten Wegen. Vor allem auf Wegen und kleineren Strassen für die die Stadt Rostock zuständig war, herrschten Ausnahmestände!

Hatte man glücklich und gesund die Universität erreicht, änderte sich aber an vielen Standorten die Situation leider gar nicht.

Um es kurz zu sagen:

Die Universität hat bei der Beräumung ihrer eigenen Flächen und der Sicherung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten total versagt!

An vielen Orten waren keine Parkplätze beräumt und die Wege waren weder freigeschaufelt noch gestreut.

Und es kam auch keine Nachricht vom Rektor, dass man sich bemühe, auch ein Aufruf zur Eigeninitiative blieb aus.

Mitarbeiter, die beherzt das Ganze angehen wollten, fanden kein entsprechendes Werkzeug vor.

Erst nach heftigem Protest der Personalräte bei der Universitätsleitung tat sich etwas. De-

zernat 3 reagierte und sicherte die gefährlichsten Stellen.

Aber da war das Schlimmste schon vorbei und das Wetter tut jetzt das seine.

Die Personalräte erwarten, dass so eine „Pleite“ nicht wieder passiert. Die Universitätsleitung muss sich für die Zukunft Gedanken machen, wie solchen unvorhersehbaren Schwierigkeiten entgegenzutreten ist.

Schließlich wollen wir auch in den nächsten Jahren noch verklärt das Lied „Schneeflöckchen, Weißröckchen“ singen!

*Jutta Türr AGÖ*

Wenn Du über Deinen Schatten springst, landest Du im Licht und in der Wärme der Sonne.

*Peter Feichtinger*

## Resturlaub – Bis wann muss er genommen werden?

Aus den unterschiedlichsten Gründen kommt es immer wieder vor, dass am Ende des Jahres noch Urlaub übrig ist. Und jedes Mal fragt man sich: Bis wann kann ich den Urlaub des alten Jahres nehmen?

Es gibt an der Universität die unterschiedlichsten Ansichten dazu und nicht immer ist es ganz einfach, seinen Anspruch auch geltend zu machen.

Dabei ist die Frage eindeutig zu beantworten:

Am 1. September 2008 trat die „Verordnung zur Änderung arbeitszeit- und urlaubsrechtlicher Vorschriften des Bundes“ vom 13. August 2008 in Kraft und ist hinsichtlich der urlaubsrechtlichen Neuregelung auch auf die Beamten und Tarifbeschäftigte des Landes Mecklenburg-Vorpommern anzuwenden. Die Frist zur Abwicklung von Erholungsurlaub wurde auf 12 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres verlängert, d.h. der Resturlaub aus dem Vorjahr kann bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres genommen werden.

Für eventuell noch vorhandene Ausgleichstage aus dem Jahr 2009 gilt Gleiches, sie können also bis zum 31.12.2010 genommen werden.

Weitere Infos hierzu und auch zum „Urlaub zur Betreuung erkrankter Kinder oder im Haushalt lebender Angehöriger“ finden Sie in den NEWS auf den Personalratsseiten.

[www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de) .

*Jutta Türr SBV*

Wer alles schwarz sieht, sieht nichts mehr.

*Friedrich Georg Jünger*

## Pack die Badehose ein – Urlaubszeit, schönste Zeit

Zugegeben, ein Blick aus dem Fenster lässt im Moment nicht unbedingt Urlaubsgefühle aufkommen. Aber - der nächste Urlaub kommt bestimmt - versprochen!

Und damit kommen auch immer wieder die Fragen, was muss ich beachten bei der Beantragung, auf wen/was muss ich ggf. Rücksicht nehmen, was passiert, wenn mein Vorgesetzter den Urlaub ablehnt? ...

### **Grundsätzlich gilt:**

Der Arbeitgeber bestimmt den Urlaubszeitpunkt (durch die Genehmigung des Antrages). Dabei hat er **grundsätzlich** dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers zu entsprechen. Verweigerungsgründe sind auf dringende betriebliche Erfordernisse und sozial vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer zu beschränken.

Hier hat also immer eine Interessenabwägung statt zu finden. Nach der gesetzlichen Vorgabe sind hohe Anforderungen an die „betrieblichen Belange“ zu stellen.

Bei der Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs ist eine Regelung zu suchen, die sowohl die Wünsche der einzelnen Beschäftigten berücksichtigt als auch die Erfordernisse des Dienstbetriebes sowie die Überlegungen anderer Beschäftigter zu diesem Thema, (sofern sie z.B. die Urlaubsvertretung zu übernehmen hätten).

Im universitären Bereich gelten für wissenschaftliches und künstlerisches Personal gem. LHG §70 Abs. 6 Einschränkungen zur zeitlichen Lage desurlaubes, hier heißt es nämlich: *Wissenschaftliches und künstlerisches Personal, das im Rahmen seiner Dienstaufgaben zur Lehrtätigkeit verpflichtet ist, muss den Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen.*

Gem. § 68 PersVG-MV hat der **Personalrat** bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubes mit zu bestimmen, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und dem Beschäftigten **kein Einverständnis** erzielt wird. Diese Mitbestimmung hat automatisch zu erfolgen, eingeleitet durch Dezernat 4 bzw. 01 an den Personalrat. Allerdings hat auch der Beschäftigte die Möglichkeit, sich unmittelbar und selbst an den Personalrat zu wenden. Der Personalrat kann dann die Dienststelle zur Einleitung eines Mitbestimmungsverfahrens veranlassen. Voraussetzung ist, dass Sie, die Beschäftigten, uns frühzeitig über ein mögliches Problem informieren. Nur dann können wir noch so rechtzeitig tätig werden, dass Sie Ihren Urlaubsflieger nicht verpassen.....

(s.a. PR-Infoheft 3/07 - Schritte bei der Beantragung desurlaubes)

Gabriele Schmidt NPR

## Betriebliches Gesundheitsmanagement – Pflicht oder Kür ?

Seit über zwei Jahren betreibt unsere Universität gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse ein Kooperationsprojekt zum betrieblichen Gesundheitsmanagement unter dem Slogan „URgesund“ (UR - Uni Rostock). Die Kosten für die im Rahmen dieses Projektes bisher durchgeführten und der noch anstehenden Aktivitäten übernehmen vereinbarungsgemäß beide Projektpartner zu gleichen Teilen.

Das Ziel von URgesund besteht insbesondere darin herauszufinden, wie universitäre Organisationsstrukturen zum einen und die MitarbeiterInnen zum anderen aktiv in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einbezogen werden können. Dass gesundheitsfördernde Maßnahmen zukünftig infolge zunehmender Arbeitsbelastung an Bedeutung gewinnen werden, ist unstrittig. Aber wer bringt sich an unserer Universität zur Aktivierung und Umsetzung eines BGM wie ein ?

Was auf diesem Gebiet auch an der Universität Rostock möglich gemacht werden kann, wurde durch die Lenkungsgruppe des Projektes initiiert, organisatorisch begleitet und erfolgsorientiert ausgewertet. Umgesetzte Maßnahmen waren nach vorangegangener Ermittlung von relevanten Belastungsschwerpunkten durch eine Mitarbeiterbefragung an zwei ausgewählten Pilotfakultäten unter anderem Zeitmanagementseminare, Stressbewältigungs- und Entspannungskurse, teambildende Maßnahmen wie Paddeltouren und das Rückencoaching. Inwieweit ein im Rahmen des BGM angebotenes Führungskräftecoaching angenommen wird, gilt es noch abzuwarten, aber ohne notwendige Akzeptanz und Unterstützung durch die für diese Thematik sensibilisierten Vorgesetzten verlaufen solche Aktivitäten durch mangelhafte Aktivierung der MitarbeiterInnen oftmals im Sande.

Jede/r Beschäftigte der Universität, ob Führungskraft oder Mitarbeiter/in, sollte im Interesse der Erhaltung der eigenen Gesundheit und natürlich auch der der in seinem Verantwortungsbereich arbeitenden Kolleginnen/Kollegen aktiv werden, angebotene Aktionen unterstützen und gesundheitsfördernde Maßnahmen anregen oder veranlassen. Entwickeln Sie in diesem Sinne Ideen und überzeugen Sie, wenn erforderlich, Ihre/n Vorgesetzte/n davon, welche positiven Auswirkungen die Umsetzung dieser Maßnahmen auf die Gesunderhaltung und Leistungsfähigkeit seines Teams haben können.

Jede/r sollte unbedingt verinnerlichen, dass Gesundheit und die davon natürlich abhängige Leistungsfähigkeit nicht nur als „Abwesenheit von Krankheit“ definiert werden darf. „So lan-

ge ich jung und (noch) nicht krank bin, muß ich mich an gesundheitsfördernden Maßnahmen nicht beteiligen. Ich treibe ja gelegentlich Sport“. Die geringe Beteiligung insbesondere jüngerer Kolleginnen/Kollegen an den URgesund-Maßnahmen bestätigt leider diese wohl weit verbreitete Auffassung. Aber auch diese MitarbeiterInnen sind oftmals durch die heutige Arbeitsbelastung, beruflichen und privaten Stress und körperliche Belastungen am Arbeitsplatz nicht minder gefährdet und sollten entsprechende Angebote wahrnehmen bzw. für sich selbst im Sinne der Gesunderhaltung aktiv werden.

Denn: „Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen!“ (Verfassung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) vom 22. Juli 1946)

*Roland Matzmohr*

Wer lachen kann dort, wo er hätte heulen können, bekommt wieder Lust am Leben.

*Werner Finck*

## § Rechte von Bewerbern §

Gesetzliche Grundlage für **diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – für Konkurrentenschutz im Verwaltungs- und Arbeitsrecht** – ist der Artikel 33 des Grundgesetzes (GG), der jedem Deutschen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt (nicht nur Beamtenstellen) eröffnet. Daraus leitet sich aber kein Anspruch auf eine Einstellung ab.

Ob Angestellte oder Beamte – es gelten die selben Gesetze!

Sind Frauen in einer Beschäftigungsgruppe unterrepräsentiert, so sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, bevorzugt einzustellen und zu fördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (Härteklausele, z.B. Schwerbehinderung), bis der Anteil der Frauen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe mindestens 50 % beträgt (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V (1998), zuletzt geändert 2006).

Jeder Bewerber hat einen **Bewerbungsverfahrensanspruch**. Dazu gehört auch die **Ausschreibungspflicht** (bei Beamten nur bei Ersteinstellung). Bevor aber eine Stelle ausgeschrieben werden kann, muss ein Anforderungsprofil (Tätigkeitsdarstellung) angefertigt

werden, woraus sich die Leistungskriterien für das Auswahlverfahren ergeben. Es besteht **Dokumentationspflicht** der Auswahlentscheidung. Dienstliche Beurteilungen sind vergleichbar, wenn alle aktuell sind. Jedoch bei gleichem Gesamturteil können auch frühere Beurteilungen herangezogen werden.

Nach Art. 19 Abs. 4 GG hat jeder Mitbewerber einen **Auskunftsanspruch** für die Auswahlgründe, d.h.: Der Unterlegene muss erfahren, wer auf die Stelle gesetzt wird und warum. Des Weiteren gelten die **Benachrichtigungs-** und die **Wartepflicht** des Arbeitgebers, d.h.: Der Unterlegene muss schnellstmöglich (rechtzeitig) informiert werden und hat 14 Tage Zeit zur Klage. Wenn z.B. die Entscheidung der Auswahl gekippt wurde, kann ein Eilantrag beim Arbeitsgericht (einstweilige Anordnung – **Konkurrentenklage**) eingereicht werden, damit das Bewerbungsverfahren vorerst gestoppt wird. In Streitfragen ist eine **Aktenbeiziehung** aus den Behördenakten beim Verwaltungsgericht (Beamten Einstellungen) Pflicht. Hingegen ist es beim Arbeitsgericht (Angestellteneinstellungen) eine Ermessensfrage, ob Einsicht in die Akten der Mitbewerber gewährt wird (**kein Verstoß gegen den Datenschutz**).

Was kann ich noch unternehmen, wenn der Arbeitgeber vorzeitig, sprich in der 14-tägigen Wartefrist, die Stelle schon besetzt hat bzw. mich viel zu spät über die Auswahlentscheidung informiert hat? **N i c h t m e h r v i e l**, denn es gehört zur gefestigten Rechtsprechung des Gerichtes, dass nach der Einstellung eines der Bewerber eine Konkurrentenklage grundsätzlich unzulässig geworden ist. Dem Arbeitgeber kann nur noch eine Rüge durch eine **Verfassungsbeschwerde** zum Bewerbungsverfahren erteilt werden, welche binnen eines Monats nach der Bekanntgabe der Entscheidung zu erheben und zu begründen ist.

Mit der Aushändigung des Arbeitsvertrages ist das Bewerbungsverfahren noch nicht zu Ende. Erst wenn alle Wartefristen, einschließlich einer maximal 13-monatigen Wartefrist auf Grund der Verfassungswartebeswerdepflicht (seit 2007), eingehalten wurden bzw. verstrichen sind, ist das Verfahren abgeschlossen.

*Dr. Jörg Harloff WPR*

### **Hinweis:**

Wann haben Sie das letzte Mal in Ihre **Personalakte** geschaut? Für den Inhalt sind Sie zum großen Teil alleine zuständig!

Nach einer Terminvereinbarung im Dezernat 4 bzw. 01 können Sie die Akte durchsehen und auf Antrag die nicht mehr benötigten Dokumente entfernen lassen.

# Einrichtung einer Graduiertenakademie geplant

Das Konzept befindet sich im Moment in der abschließenden Diskussion innerhalb der Universitätsleitung und wird Ende März der Senatskommission „Forschung, Wissenschaftstransfer und wissenschaftlicher Nachwuchs“ vorgestellt werden. In einem Gespräch mit Vertretern des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) stellte Frau Prof. van Rienen, Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung, das Vorhaben vor.

Die fakultätsübergreifende Graduiertenakademie wird drei Hauptanliegen haben:

1. Angebot und Organisation eines komplementären Qualifizierungsprogramms (fachspezifisch und fachübergreifend)
2. Individuelle Beratungs- und Betreuungsangebote (fachspezifisch, z.B. durch Zweitbetreuer/in, und fachübergreifend)
3. Fakultätsübergreifendes Graduiertennetzwerk mit adäquater Organisation über aktuelle Homepage.

Damit eröffnet sich die Möglichkeit, auf einen erheblichen Teil der in der Umfrage des WPR vom Dezember 2008 festgestellten Mängel und Verbesserungswünsche zu reagieren. Wir hatten auf zwei Personalversammlungen im Herbst 2009 einige Ergebnisse der Umfrage, insbesondere den Teil, der sich mit den Arbeitsbedingungen der Promovierenden und Habilitierenden beschäftigte, vorgestellt.

Einfluss auf Motivation und Arbeitserfolg haben demzufolge fachliche Faktoren (z.B. Arbeit an Publikationen, Anbindung an fachliche Netzwerke, Tätigkeit in der Lehre), die Vorbereitung auf mögliche berufliche Perspektiven, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Universitätsbetriebes, und die Qualität der Betreuung. Das oben erwähnte Qualifizierungsprogramm und ein Zweitbetreuerkonzept sowie eine fachübergreifende Anlaufstelle bieten aus Sicht des WPR gute Möglichkeiten, auf die genannten Bedürfnisse einzugehen. Auch das von uns ins Gespräch gebrachte Mittel der Promotionsvereinbarung wird berücksichtigt werden.

Mindestens ebenso wichtig sind nach den Ergebnissen der WPR-Umfrage die vertraglichen und finanziellen Rahmenbedingungen (Befristung, Stellenumfang und -laufzeit) sowie der deutlich gewordene Bedarf an der Entwicklung einer familiengerechten wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Zu diesem Problembereich gab es im Rahmen der Zertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“ bereits erste positive Ansätze, die jetzt konsequent weiterverfolgt werden sollen.

Besonders zu letztgenannten Aspekten gab der WPR im Gespräch mit der Prorektorin einige konkrete Hinweise und Anregungen, die mit Interesse aufgenommen wurden.

Wir wünschen dem Vorhaben Graduiertenakademie Erfolg und fordern die Verantwortlichen in den universitären Gremien auf, die Initiative nach Kräften zu befördern. Der WPR steht allen Beteiligten, natürlich vor allem den Promovierenden als den Beschäftigten, um die es hier direkt geht, als Ansprechpartner zur Verfügung. Wir freuen uns insbesondere auf eine weiterhin angenehme und produktive Zusammenarbeit mit Frau Prof. van Rienen.

*Marika Fleischer WPR*

## Vorgestellt!!!

### Annika Machotzek, die Jugend- und Ausbildungsvertreterin der Universität Rostock

#### Interview

Was hat dich dazu bewegt für die Jugend- und Ausbildungsvertretung zu kandidieren?

*Ich habe kandidiert, weil ich den Azubis gerne mit Rat und Tat zur Seite stehe. Selbst ich habe in meiner Ausbildung erleben müssen, was es heißt Hilfe zu benötigen. Die damalige JAV hat mir zum Glück schnell geholfen und genau dies möchte ich jetzt auch für andere Azubis tun.*



Was möchtest du an der Uni Rostock verändern?

*Es gibt zur Zeit 19 Azubis. Wichtig ist es, den jungen Leuten zu zeigen- hey wir sind für euch da. Ein Wunsch von mir wäre es natürlich mehr Azubis an der Uni zu bekommen, aber wie gesagt, dass ist ein Wunsch.*

Du bist die einzige JAV-Vertretung der Uni... was denkst du darüber?

*Ich bin Ansprechpartnerin für alle, vor allem für die Lehrlinge, aber auch für den Personalrat und für die Mitarbeiter.*

#### Steckbrief:

*Name:* Annika Machotzek  
*Wohnhaft in:* Kühlungsborn  
*Alter:* 19  
Azubi zur Kauffrau für Bürokommunikation in der Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

*Es ist schon kein einfacher Job, alles zu koordinieren, zu besprechen und und und  
aber es macht Spaß und vor allem zählen die Resultate.*



Und nicht vergessen, wir sind immer für euch da!

Falls Ihr Fragen habt, schreibt uns doch einfach eine E-Mail unter [jav@uni-rostock.de](mailto:jav@uni-rostock.de) JAV ist immer für euch da.

[jav@uni-rostock.de](mailto:jav@uni-rostock.de)

Anne-Katrin Hapke JAV

## Auslaufen des Sozialtarifvertrages und Angleichung der Tabellenentgelte

Der Sozialtarifvertrag (Tarifvertrag zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich Landesverwaltung M-V 2004 und 2007) läuft wie ursprünglich vereinbart zum 30.06.2010 aus.

Die Absenkung von Arbeitszeit und Vergütung endete am bereits 31.12.2009.

Seit Januar bekommen also alle wieder das Entgelt für die volle Arbeitszeit (ohne Abzug der bislang individuell einbehaltenen monatlichen Absenkung) ausgezahlt.

Der Ausschluss der betriebsbedingten Kündigungen läuft aber noch bis zum 31.12.2010.

Bereits zum 01. Januar 2008 wurden die Tabellenentgelte (EG 1-EG 9) für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder an 100% (d.h. Westgehalt) angeglichen. (§ 15 TV-L)

Zum 01. Januar diesen Jahres stiegen auch die übrigen Tabellenentgelte (EG 9-EG 15) für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder auf 100% (d.h. Westgehalt) an. (§ 15 TV-L)

Bei aller Vorfreude über das „Mehr an Geld“ im Portemonnaie bitte ich nicht zu vergessen, dass die Abzüge zum Beispiel für die Zusatzversorgung (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder - VBL) auf 4% (jetzt hälftig Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert) erhöht wurden und damit das „Mehr-Geld“ weniger wird.

Im Zuge des Tarifabschlusses zum TV-L zwischen den Gewerkschaften (ver.di & GEW) und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) vom März 2009 gibt es eine weitere Tarifsteigerung in Höhe von 1,2 % zum 01. März dieses Jahres.

Die jetzt aktuellen Entgelttabellen finden Sie unter dem Link:

[www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de)

und hier unter Mitteilungen und der NEWS

[Auslaufen des Sozialtarifvertrages und Angleichung der Tabellenentgelte](#)

Jörg Häfke



UNIVERSITÄT ROSTOCK

DIE PERSONALRÄTE

Impressum:

Redaktion: AG Öffentlichkeitsarbeit  
Sitz Schillerplatz 8  
D 18055 Rostock  
Fon + 49 (0)381 498-5751  
+ 49 (0)381 498-5752  
Fax + 49 (0)381 498-5753

[personalrat@uni-rostock.de](mailto:personalrat@uni-rostock.de)

[www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de)