

Die Personalräte

Infoheft 3/2012



Foto: ITMZ

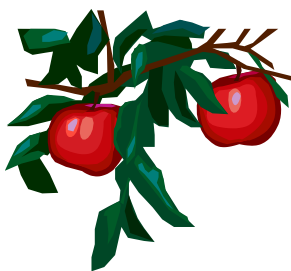
Inhalt:

Editorial	Seite 2
Gedanken zum Übernahmeverfahren 1992	Seite 3
3. Gesundheitstag – Nachlese	Seite 5
Datenschutz am Arbeitsplatz – Ein heißes Thema	Seite 6
Reha vor Rente, Teil 1	Seite 7
Azubis Adé?!	Seite 9
Entgeltordnung zum TV-L	Seite 9

Sonniger Herbst

Viele haben ihn herbeigesehnt die letzten Wochen, in denen sich heiße Sonnenstrahlen mit kaltem Platzregen abwechselten. Da ist er wirklich willkommen, der Herbst mit seinem milden, ausgeglichenen Wetter, wenn alles langsam zur Ruhe kommt. Noch ist man nicht in den Winterschlaf gefallen, nein, es herrscht immer noch Geschäftigkeit, aber es herrscht nicht diese Hektik, die uns in den letzten Monaten immer begleitet hat. Es scheint, als ob die Brisen des Herbstes die erhitzten Gemüter abkühlen, mit jedem Spaziergang an der frischen Luft tankt man Konzentration und Dynamik. Und so können wir endlich wieder Energie sammeln, uns neuen Aufgaben und neuen Herausforderungen widmen. Wir halten an dieser Stelle eine Nachlese auf die Personalversammlung für sie vor.

Diese langen Herbstabende bringen es mit sich, dass man über längst vergangenes tiefsinniger nachdenkt: "Wie war das noch mit dem Übernahmeverfahren vor 20 Jahren gedacht – und was ist daraus geworden?" Lesen sie die Erinnerungen eines Beteiligten.



Goldene Herbsttage, blauer Himmel, Apfelduft und die Luft so klar, dass man das Gefühl hat, mit jedem Atemzug Gesundheit zu tanken – der Herbst kann so schön sein! Der Lenkungskreis UR-Gesund hatte am 5. September deshalb zu einem Gesundheitstag eingeladen, damit Sie diesen Herbst bewusst für Ihre Gesundheit nutzen – „Iss dich fit“ lautete das Motto. Und wer ihn verpasst hat, diesen informativen Tag, der kann hier nun etwas darüber nachlesen.

Der Herbst ist auch die Zeit der Reife und der Ernte, viele Früchte erlangen im Herbst erst ihre Genussreife und auch das Leben wird in der zweiten Lebenshälfte oft farbiger. Viele Menschen befinden sich um die 50 in Höchstform. Tatsache ist aber auch, dass zahlreiche Menschen in diesem Alter heute infolge der wirtschaftlichen Entwicklung (Flexibilisierung & Fusionierung) aus dem Kreis der produktiven Arbeitswelt herausgeschleudert werden oder dass sie dem enormen psychischen und physischen Druck nicht mehr standhalten & krank werden. Wir geben in unserem Heft erste Einblicke in Reha- Maßnahmen (Voraussetzungen, Zuzahlungen, Antragstellung), damit sie wieder fit für die zweite Hälfte des (Arbeits-) Lebens werden und Freude an der „Ernte“ haben.

Und ist dieser Herbst auch eine Zeit des Abschieds? Wir – so scheint es – haben uns von den Azubis verabschiedet. Waren wir eben noch (2011) der TOP-Ausbildungsbetrieb, so haben wir dieses Jahr nicht einen einzigen Auszubildenden eingestellt. Was läuft da schief?

Außerdem in dieser Ausgabe: Jede Menge interessante Informationen zur Entgeltordnung und zum Datenschutz.

Wichtige Hinweise zur aktuellen Tarifsituation an der Medizinischen Fakultät finden Sie auf den Internetseiten der Personalräte der Universität Rostock www.personalrat.uni-rostock.de.

Viel Spaß beim Lesen

Ihre Personalräte der Universität Rostock, Andreas Fretwurst

***Und sind die Blumen ausgeblüht, so brecht die Äpfel gold'ne Bälle!
Hin ist die Zeit der Schwärmerei, nun schätzt endlich das Reelle!
Theodor Storm***

Gedanken zum Übernahmeverfahren 1992

Ein Beteiligter erinnert sich

Kaum war das für sehr viele Menschen Unvorstellbare, das Bild Deutschlands ohne teilende Grenze, in unseren Köpfen so halbwegs angekommen, verlangten neuen Probleme unsere ganze Aufmerksamkeit. Es waren die Veränderungen des Arbeitsalltages, die zunehmend als fremd, das heißt auch als irgendwie beängstigend wahrgenommen wurden. Die Tragweite war den Beschäftigten auf den unterschiedlichen Ebenen sicherlich nicht in gleichem Maße bewusst - den neuen Verantwortlichen auf den Führungsebenen der Universität war aber schon bald nach dem 3. Oktober 1990 klar, dass die vorhandene Personalstruktur keinen langen Bestand mehr haben würde. Was dann aber tatsächlich verlangt wurde, ist aus heutiger Sicht nur als eine Lawine nahezu unzumutbarer Forderungen zu beschreiben.

Für das Personal unterhalb der Hochschullehrerebene – für diese gab es ein modifiziertes Verfahren – musste das sogenannte Übernahmeverfahren umgesetzt werden. Dabei ging es im Kern um das unhinterfragte Kopieren der in vielen Jahren bundesrepublikanischer Hochschulentwicklung gewachsenen Personalstrukturen, nicht selten wohl auch darüber hinaus, was eine noch knappere Personalausstattung heißen soll. Bezüglich der Personalausstattung wurde die Leitung der Universität vom „Arbeitgeber“ – der Landesregierung – mit einem sowohl inhaltlich wie auch zeitlich nur unter Schmerzen realisierbaren Konzept konfrontiert. In diesem Konzept spielten die Übernahmekommissionen eine zentrale Rolle. Der für nichtwissenschaftliches und wissenschaftliches Personal gemeinsame erste Personalrat der Universität war aufgefordert, in den Kommissionen mitzuwirken. In vielen, oft sehr kontroversen Auseinandersetzungen über die Frage, ob wir am Übernahmeverfahren tatsächlich mitwirken sollten, setzten sich die Befürworter mit einem – natürlich – schwachen Argument durch. Es lautete wie so oft bei anders kaum begründbaren Entscheidungen: „Vielleicht können wir wenigstens im Einzelfall helfen, Schlimmeres verhindern“. Im Übrigen haben Personalräte die Pflicht, mit der Dienststelle mit dem Willen zu einer Einigung zusammenzuarbeiten. So saßen dann in den Übernahmekommissionen der Fakultäten immer auch Mitglieder des Personalrates.

Was wurde von den Kommissionsmitgliedern verlangt? Zur Erinnerung für die Beteiligten und zum Verständnis für jene, die damals noch sehr jung und fern einer Berufsausübung an der Universität waren, hier eine kurze Darstellung des Verfahrens:

- Die Landesregierung verordnete der Universität einen deutlich reduzierten Personalbestand, der auf die Fakultäten, die Verwaltungen und selbstständigen wissenschaftlichen Einrichtungen zugeschnitten war.
- Innerhalb der Fakultäten wurde dann den Struktureinheiten Stellen zugeordnet. Die Auseinandersetzungen um die Stellenzahl für das nichtwissenschaftliche und wissenschaftliche Personal an den einzelnen Struktureinheiten unterhalb der Fakultätsebene waren sicher nicht unerheblich, führten aber schließlich zu einem Stellenplan.
- Für diese Stellen wurden Tätigkeitsbeschreibungen erstellt, nicht selten von den potentiell geeigneten Bewerbern. Die verantwortliche Führungskraft war natürlich schon wegen der Anzahl der Beschreibungen zeitlich überfordert. Die Beschreibungen orientierten sich deshalb – wie konnte es anders sein – an den aktuellen Aufgaben der Stelleninhaber. Die bestätigten Aufgaben

waren wesentliche Eingruppierungsmerkmale, bestimmten also das Gehalt des zukünftigen Stelleninhabers.

- Der Stellenplan mit den dazugehörigen Tätigkeitsbeschreibungen bildete die Grundlage für die Tätigkeit der Übernahmekommissionen. Er wurde den Beschäftigten bekannt gemacht.
- Die Beschäftigten der Universität, zum Zeitpunkt des Verfahrens nach Maßgabe der Landesregierung „ohne Stelle beschäftigt“, konnten sich nun auf bis zu drei Stellen bewerben. Mit der Bewerbung mussten sie eine Erklärung abgeben, ob sie jemals als inoffizieller Mitarbeiter des MfS der DDR (IM) tätig gewesen waren.
- In mehreren Sitzungen pro Woche wurde dann den vorhandenen Stellen aus häufig sehr vielen Bewerbungen die anscheinend (manchmal auch scheinbar) am besten geeignete Person zugeordnet. In jedem Einzelfall wurden die Dauer der Betriebszugehörigkeit und soziale Aspekte berücksichtigt.
- Natürlich herrschte Schweigepflicht bezüglich aller in der Kommissionsarbeit offengelegten Informationen.

Soweit der formelle Ablauf. Inhaltlich gab es immer wieder erhebliche Schwierigkeiten wegen fehlender oder offensichtlich falscher Informationen, oder auch wegen des nicht unbedeutenden Befangenheitspotentials innerhalb der Kommission. Trotz vieler, manchmal ausweglos scheinender Einzelfälle wurde der Übernahmeprozess bewältigt. Eine große Zahl von Universitätsangehörigen war an dessen Ende „umgesetzt“ auf eine schlechter vergütete Stelle, hatte nur noch eine halbe Stelle oder war ganz ohne Arbeitsplatz – arbeitslos. Diese Konsequenzen waren allen Kommissionsmitgliedern natürlich bewusst. Sie gaben meines Wissens in dieser Situation ihr Bestes, versuchten so objektiv wie nur möglich mitzuwirken und hatten gewiss nicht selten das Gefühl von Ohnmacht und einige schlaflose Nächte.

Auch nach 20 Jahren sind mir die Diskussionen zu einigen Entscheidungen noch gegenwärtig und ich bin sicher, es geht vielen anderen Kommissionsmitgliedern ebenso.

Ein wenig Statistik:

- Stellenabbau an Universitäten und Hochschulen in M-V insgesamt: fast zwei Drittel
- Anzahl der weggefallenen Mittelbaustellen an der Universität Rostock: 1544
- Ausgesprochene Kündigungen: 1100

Dr. Peter Schneider, Personalratsmitglied 1990 bis 2005

Hinweis der Redaktion:

Die Zahlen und weitergehende Fakten können nachgelesen werden in: Conchita Hübner-Oberndörfer: „Transformation des Bildungswesens in Mecklenburg-Vorpommern seit 1990“, Rostocker Informationen zu Politik und Verwaltung Heft 14, Universität Rostock, Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften, 2001, S. 57 - 67

Wähnst du etwa, ich sollte das Leben hassen, in Wüsten fliehen, weil nicht alle Blümenträume reifen?

Prometheus

3. Gesundheitstag – Nachlese

Am 5. September fand auf dem Campus Ulmenstraße der diesjährige Gesundheitstag unter dem Motto „Iss dich fit- für Beruf und Familie“ statt. Den Teilnehmern wurde hierzu als Programmhilfhighlight ein Vortrag zum Thema „ Spaß beim Essen – Erfolg im Job“ vom Dipl. Ernährungsberater Uwe von Renteln angeboten. Gesund ernähren mit Genuss und ohne verborgene Stolpersteine beim Halten bzw. Erreichen des Wohlfühlgewichtes war dabei das Motto des Referenten in sehr lebhaft und interessant angebotenen Ausführungen. Die dabei vorgetragenen teilweise doch etwas fleisch- bzw. tierproduktlastigen Ernährungstipps mit den natürlich allgemein bekannten Folgen für Nutztier und Umwelt ließen bei einigen Besuchern leise Kritik an der vermittelten Ernährungsweise aufkommen. Über mögliche und sicher auch sehr schmackhafte Alternativen könnte aber bestimmt auf dem nächsten Gesundheitstag inhaltlich etwas angeboten werden. Der Lenkungskreis von URgesund wird diesen und andere Hinweise zur Organisation eines solchen Events aber sicher berücksichtigen. Neben diesem nicht nur nach meinem Empfinden sehr interessanten Vortrag konnten die Teilnehmer am Gesundheitstag auch noch selber aktiv werden. Passend zum Motto gab es kulinarische Angebote. Da wurde von vielen Teilnehmern reichlich getestet, wie die veröffentlichten Fotos gut erkennen lassen webapp.uni-rostock.de/rz/MS_fotos/2012/Gesundheitstag_2012. Zudem gab es ein breites Spektrum an Schnupperkursen sportlicher oder gesundheitsfördernder Art, die allesamt sehr gut angenommen wurden, oftmals sogar ausgebucht oder überbucht waren. Schlussendlich kann man sagen, der diesjährige Gesundheitstag war im Vergleich zu den beiden vorherigen Veranstaltungen deutlich besser besucht und alle Teilnehmer waren interessiert bei der Sache. Viele machten aktiv mit, testeten, fragten nach und sammelten Informationen, vordergründig sicher im eigenen Interesse, für die eigene Gesundheit. Natürlich wollte jeder mitnehmen, was denn zu tun sei, damit es in Zukunft gesundheitlich besser oder zumindest nicht schlechter geht als jetzt. Dies hat sicher auch Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit in der täglichen Arbeit, man weiß es, obwohl es nicht an jedem Stand oder angebotenen Schnupperkurs auf dem Gesundheitstag direkt angesprochen wurde. Leider scheint dies einem großen Teil der Führungskräfte an unserer Universität nicht so offenkundig zu sein, denn es waren leider nur sehr wenige selber vor Ort um sich entsprechend zu informieren. Zudem haben viele es wohl auch versäumt unentschlossene MitarbeiterInnen aus ihren eigenen Verantwortungsbereichen zu motivieren, dieses Informationsangebot der Universität im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements anzunehmen. Die Veranstaltung war zwar relativ gut besucht, aber bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl der Universität war die Teilnahme doch eher mäßig.

Gesunde Mitarbeiter sind leistungsfähiger, dies wird sich letztlich auch immer auf die Leistungsfähigkeit der jeweiligen Einrichtungen auswirken, der investierte Zeitaufwand für die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung wird sich dann wohl auch „rechnen“.

Aus der Sicht der Personalräte gibt es neben den mittlerweile doch recht guten „Gesundheitsangeboten“ an der Universität auch oftmals die „Großbaustelle“ ungesundes Arbeitsumfeld mit entsprechenden negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen. Ursachen und mögliche Maßnahmen zur Verbesserungen hierzu wurden auf einem Flyer zusammengestellt. Dieser lag als Informationsmaterial aus (im Internet verfügbar: www.personalrat.uni-rostock.de » Mitteilungen » [Informationen](#)) und sollte



nicht nur MitarbeiterInnen sondern auch die Führungskräfte an unserer Universität für diese wichtige Thematik sensibilisieren, denn wie schon mehrfach angesprochen:

Gesunde Mitarbeiter sind leistungsfähiger in Beruf und Familie!!!

Roland Matzmohr, Vertreter der Personalräte im Lenkungskreis URgesund

Wie man isst, so wiegt man.

unbekannt

Datenschutz am Arbeitsplatz – Ein heißes Thema

Stellen Sie sich vor, Ihr Chef lässt sich vom Administrator zuarbeiten, wer am Drucker wie viele Seiten ausgedruckt hat. Oder Ihr Chef erhält Zugang zu Ihren Fitness-Daten, weil Sie freiwillig am Vitalitätspass teilnehmen und Ihre Abteilung in einen internen Fitness-Wettbewerb eingetreten ist.

Was soll's, ist doch o.k., sagen die einen. Das geht gar nicht, sagen die anderen. Der Datenschutz ist eindeutig: So etwas geht gar nicht. Was aber geht?

Dieser Frage wurde auf der Personalversammlung vom 26. September 2012 nachgegangen – das Thema „Datenschutz am Arbeitsplatz. Welche Möglichkeiten und Grenzen gibt es?“ traf auf großes Interesse. Circa 130 Mitarbeiter kamen. Wie immer leider fast niemand aus den höheren Leitungsebenen der Universität, bis auf zwei Dezernenten und einem Dekan. Datenschutz aber geht alle dann, Mitarbeiter und Vorgesetzte. Das zeigte sich auch in der Diskussion.



Die Darstellung der Entwicklung der Datentechnologie wurde mit der zeitlich versetzten Entwicklung des Datenschutzes übersichtlich verbunden, mit dem Fazit: Datenschutz hat Verfassungsrang. Letztlich geht es um die informationelle Selbstbestimmung und damit das Recht des Einzelnen, selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen.

Zentrale Grundsätze des Datenschutzes wurden ebenso erläutert wie das Landesdatenschutzgesetz M-V und die Zulässigkeit von Datenverarbeitung in einem Arbeitsverhältnis. Im Rahmen ganz konkreter Beispiele wurde auf den Umgang mit Krankenscheinen, Grenzen von Videoüberwachung sowie datenschutzrechtliche Erfordernisse für einen Vitalitätspass eingegangen.

Der komplette Vortrag ist unter www.personalrat.uni-rostock.de » **Mitteilungen** nachzulesen.

In Auswertung der sich anschließenden Debatte wird es eine Schulung bzw. schriftliche Hinweise für Administratoren zu ihren Rechten und Pflichten geben, denn Administratoren bedürfen der Unterstützung seitens der Universität, wenn von ihnen Dinge verlangt werden, die aus datenschutzrechtlichen Gründen untersagt sind. In der gesamten Universität ist das Bewusstsein für Datenschutz zu stärken. Das gilt sowohl für die Erstellung von sog. Verfahrensverzeichnissen als auch die Position des Datenschutzbeauftragten. Diese Aufgabe ist nicht nebenbei zu lösen, sondern bedarf eines zeitlichen Budgets sowie der Möglichkeit, sich intensiv um datenschutzrechtliche Fragestellungen zu kümmern,

und zwar nicht erst dann, wenn diese sichtbar als Problem auftreten. Auch beim Datenschutz gilt: Vorsorge ist besser als Krisenintervention.

Dr. Sybille Bachmann, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Die größte Unzulänglichkeit beim Datenschutz ist das Wort »Datenschutz«. Der Begriff ist irgendwie blutleer und teilweise negativ besetzt. Er banalisiert das eigentliche Anliegen. Es sollen ja nicht die Daten als solche geschützt werden, sondern die Autonomie des Individuums.

Karl Michael Betzl

Reha vor Rente, Teil 1

Jeden kann es treffen. Plötzlich ist man lange krank oder man kann aus anderen Gründen die geforderte Arbeitsleistung nicht mehr erbringen.

Die Deutsche Rentenversicherung bietet in diesen Fällen Rehabilitationsmaßnahmen an. Auf alle Fälle soll in erster Linie die Arbeitsfähigkeit erhalten oder wieder hergestellt werden. Besonders für chronisch Erkrankte ist dies wichtig. Das Motto lautet: „Reha vor Rente!“

Es gibt unterschiedliche Arten der Reha, z. B.

- die medizinische Reha (im Volksmund auch Kur),
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wie Hilfsmittel am Arbeitsplatz oder besondere Stühle, Tische, Brillen ...
- Auch Umschulungen oder Wiedereingliederungen gehören dazu.

Erkundigen Sie sich in jedem Fall, was möglich ist. Es muss alles ausgeschöpft sein, bevor eine Rente bewilligt wird.

Die medizinische Rehabilitation

Es gibt stationäre und ambulante Reha-Möglichkeiten. Bei einer stationären Reha werden Sie in einer Reha-Einrichtung untergebracht und auch voll gepflegt. Das gibt es für alle Krankheiten. Bei einer ambulanten Reha wird man nicht rund um die Uhr betreut. Man geht zu seinen Behandlungen am Tag und kann abends und am Wochenende zu Hause sein.

Wovon lebe ich während der Zeit?

Das Entgelt wird für 6 Wochen weiter gezahlt. Dauert einer Reha wider Erwarten länger, kann ein Übergangsgeld von der Deutschen Rentenversicherung gezahlt werden. Dazu muss ein Antrag gestellt werden. Die Dauer einer Reha beträgt in der Regel 3 Wochen. Sie kann aus medizinischen Gründen vor Ort verlängert werden. Es gibt Rehas, bei denen eine längere Dauer gleich von Beginn an feststeht. Das hängt vom jeweiligen Krankheitsbild ab.

Voraussetzungen

Es gibt persönliche und versicherungsrechtliche Voraussetzungen. Ihre Erwerbsfähigkeit muss wegen Krankheit oder körperlicher oder seelischer Behinderung erheblich gefährdet oder bereits gemindert sein und es muss absehbar sein, dass eine Reha Maßnahme die Erwerbsfähigkeit erhält und

verbessert. Anspruchsberechtigt ist der, der eine Wartezeit von 15 Jahren hat. Droht eine Erwerbsunfähigkeit, reicht eine Wartezeit von 5 Jahren. Auch andere Voraussetzungen können ausschlaggebend sein. Erkundigen Sie sich im Zweifelsfall bei Ihrer Rentenversicherung.

Eine Reha kann nach Ablauf von 4 Jahren erneut beantragt werden. Ausnahme: Eine Reha kann auch in einem kürzeren Zeitraum bewilligt werden, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen dringend erforderlich ist.

Zuzahlung

Für jeden Kalendertag müssen 10 € zugezahlt werden, aber höchstens für 42 Tage. Das gilt auch, wenn man im laufenden Jahr schon für einen Krankenhausaufenthalt bezahlt hat. Beginnt die Reha unmittelbar nach einem Krankenhausaufenthalt, so muss die Zuzahlung noch für bis zu 14 Tagen pro Kalenderjahr bezahlt werden.



Der Antrag

Die größte Hürde, um eine Reha zu kommen, ist die Antragstellung. Sie können den Antrag selber stellen, sollten sich aber versichern, dass Ihr Arzt (ob Fach- oder Hausarzt) der Reha zustimmt, denn er muss auf alle Fälle seine Diagnose stellen.

Den Antrag können Sie sich von den Seiten der Rentenversicherung herunterladen oder sich von der Rentenversicherung zuschicken lassen oder dort abholen. Erschrecken Sie nicht vor der Papierfülle, die jetzt vor Ihnen liegt. Eine Anleitung informiert sie, welche Seiten für Sie wichtig sind und welche Sie von wem ausfüllen lassen müssen.

Sie müssen angeben, warum Sie eine Reha benötigen. Schreiben Sie hier nicht einfach, was Ihnen weh tut oder was Sie haben, sondern schreiben Sie an dieser Stelle, wie Ihr Befinden, Ihre Krankheit Ihre Arbeitsfähigkeit einschränkt. Das ist wichtig, es so zu formulieren, da Sie ja aus diesem Grund eine Reha beantragen! Besprechen Sie vorher mit Ihrem Arzt, was für eine Reha für Sie die beste wäre. Sollten Sie eine besondere Reha Einrichtung fahren wollen, so bitten Sie Ihren Arzt, dies vorzuschlagen. Das ist aber noch keine Garantie dafür, dass es klappt.

Haben Sie alle Unterlagen zusammen, schicken Sie alles komplett zur Rentenversicherung zurück. Keine Angst, sollten Sie etwas vergessen haben, wendet sich die Rentenversicherung an Sie und schickt Ihnen auch die nötigen Formulare noch einmal zu.

Sollte der Antrag von der Versicherung abgelehnt werden, so schreiben Sie auf alle Fälle formlos einen Widerspruch und begründen ausführlich, warum Sie aus Ihrer Sicht dringend eine Reha benötigen. Dann wird der Antrag erneut begutachtet und oft wird die Reha dann auch bewilligt.

Jutta Türr, SBV

Der Herbst ist ein zweiter Frühling, wo jedes Blatt zur Blüte wird.
Albert Camus

Azubis Adé?!

Die Universität Rostock als „Top Ausbildungsbetrieb 2011“ bildet erfolgreich über Jahrzehnte aus. Doch nun kommt es nach Jahren vor, dass am 1. September 2012 keine neuen Azubis an der Universität Rostock begrüßt wurden, darum möchten wir als JAV die Gelegenheit nutzen, kurz darüber zu informieren, dass in diesem Jahr wieder 2 Azubis ausgelernt haben und sich so der Kreis an jungen Auszubildenden der Universität Rostock ein Stückchen verkleinert.

Die Universitätsbibliothek konnte Jennifer Portsch als Mitarbeiterin begrüßen. Frau Portsch schloss in diesem Jahr die Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste – mit der Fachrichtung Bibliothek erfolgreich ab. Sie wurde unbefristet übernommen und ist nun an zwei verschiedenen Standorten der Universitätsbibliothek tätig. Für die Übernahme setzte sich besonders der Direktor der Universitätsbibliothek, Herr Robert Zepf, ein.

Auch die Universitätsverwaltung konnte sich über eine neue Mitarbeiterin freuen. Nancy Stallbaum, welche eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation absolvierte, wurde ebenfalls unbefristet übernommen und ist nun als Sachbearbeiterin im Dezernat Technik, Bau und Liegenschaften tätig.

Abschließend gratulieren wir als JAV den beiden und hoffen auf viele neue Azubis im nächsten Jahr (voraussichtlich 5), die die Möglichkeit haben werden, ebenfalls eine Ausbildung an der Universität Rostock beginnen zu können. Und diese als JAV, die Interessen der jungen Leute an der Universität vertreten.



Die Schwerekraft betrifft alle. Besonders stark ist sie im Herbst, wenn die Blätter von den Bäumen fallen.

Kindermund

Entgeltordnung zum TV-L

Seit dem 01.01.2012 ist eine Entgeltordnung (EO) zum Tarifvertrag der Länder in Kraft. Nach mühsamen Verhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft der Länder (TDL) und der Gewerkschaft ver.di sind nun zumindest einige neue Regelungen vereinbart worden, die einen ersten Schritt in Richtung **Neue Entgeltordnung** bedeuten.

Zunächst erst mal ein kleiner Versuch, zu verdeutlichen, worum es eigentlich geht und wo die Probleme und Fallstricke liegen:

Ausgangspunkt für eine Umstellung der Entgeltregelung war die Erkenntnis, dass der Bundesangestelltentarif (BAT) ein höchst kompliziertes und komplexes Gebilde war und die Tätigkeitsmerkmale für fast alle Berufssparten hoffnungslos veraltet waren. Insoweit waren sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite einig, dass es sinnvoll wäre, eine neue Entgeltordnung zu

konzipieren, die transparenter, einfacher und zeitgemäßer sei. Bei der Ausgestaltung eines neuen Regelwerkes war es aber mit der Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien bald vorbei. Die Gewerkschaft ver.di wollte zwar eine leichter handhabbare Regelung, doch auf keinen Fall eine Verschlechterung bei der Entlohnung Ihrer Mitglieder. Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als Vertreter der Arbeitgeber sah in einer Neuregelung vor allem die Möglichkeit, Einsparungen bei den Lohnkosten zu erreichen. Diese sehr unterschiedlichen Vorstellungen machten die Tarifverhandlungen zu einem zähen Tauziehen, was für die Beschäftigten auch auf Grund des geringen Organisationsgrades nicht unbedingt befriedigend ausging. Zwar einigte man sich darauf, bei der Einführung 2006 die vorhandenen Beschäftigten so überzuleiten, dass sie im Wesentlichen keine Einbußen bei ihrem monatlichen Entgelt zu befürchten hatten. Die Verlierer waren allerdings diejenigen, die nach dem Stichtag neu eingestellt wurden. Alle Ortszuschläge, Bewährungsaufstiege und sonstige Zulagen konnten für diesen Personenkreis nicht mehr geltend gemacht werden und damit führte die Einführung des TV-L von Anfang an quasi zu einer Zwei-Klassen-Gesellschaft. Seither wird in allen weiteren Tarifverhandlungen von der Gewerkschaft verzweifelt darum gerungen, die Nachteile des TV-L gegenüber der alten BAT-Regelung wieder ein wenig zu Gunsten der Beschäftigten auszugleichen. Nachdem in den Jahren bis 2010 lediglich für die „Alt“-Beschäftigten einiges erreicht werden konnte, wie z. B. die weitere Durchführung von ehemaligen Bewährungsaufstiegen, wurde in der letzten Tarifrunde 2011 der Versuch gestartet, auch für Neueingestellten Verbesserungen zu erreichen. Auch wenn wir uns angewöhnt haben, die seit Anfang 2012 geltende Regelung als die neue Entgeltordnung zu bezeichnen, so muss man sich im Klaren sein, dass wir von dem ursprünglich geplanten Ziel noch meilenweit entfernt sind.

Wir haben bereits in der letzten Lupe darüber berichtet und für die Sekretärinnen hat ja auch die Personalabteilung informiert und dort sind gerade die ersten Anträge in der Bearbeitung. Ich möchte aber an dieser Stelle nochmals alle, die von den neuen Regelungen profitieren können auffordern, sich mit der Möglichkeit zu beschäftigen.



In der seit Januar 2012 geltenden Regelung wurde vor allem der Versuch gemacht, die Nachteile durch die für seit 2006 Beschäftigte nicht mehr geltenden Bewährungsaufstiege auszugleichen. In BAT-Zeiten wäre z.B. eine Sekretärin, die zunächst mit BAT VII/VI b in der Fallgruppe 1 eingestellt wurde (jetzt Entgeltgruppe 5) nach sechs Jahren in die EG 6 gekommen. Im TV-L ist nun vorgesehen, dass bei Neueinstellungen von Beginn an die Eingruppierung in die EG 6 vorgenommen wird. Für diejenigen, die bereits beschäftigt sind, aber auch nicht mehr in den Genuss der Bewährungsaufstiege kommen konnten, soll das auf Antrag ebenfalls möglich sein.

Adäquat gilt das auch für eine ganze Reihe anderer Beschäftigungsverhältnisse, die früher mit Bewährungsaufstiegen bis zu sechs Jahren ausgestattet waren. Die Tatsache, dass für diese Personengruppe das Ganze nicht automatisch, sondern nur auf Antrag geht, hat den Hintergrund, dass Einzelne durch Leistungszulagen, bereits erreichte höhere Stufen oder Strukturausgleich ggf. durch eine Höhergruppierung letztlich weniger Geld bekämen. Deshalb sollte Jede/r vor Antragsstellung sorgfältig prüfen lassen, ob es wirklich einen finanziellen Vorteil bringt. Wir sehen aber bei ca. 90 % aller, für die ein solcher Antrag in Frage kommt, eine reelle Verbesserung.

Solche Anträge sind noch bis Ende 2012 möglich, danach aber nicht mehr. Einzige Ausnahme besteht für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis im gesamten Jahr 2012 ruht.

Wer also glaubt, Anspruch zu haben, soll sich kündigt machen und aktiv werden. Die mögliche Höhergruppierung läuft auf jeden Fall **rückwirkend zum 01.01.2012**.

Im Folgenden noch die Entgeltgruppen, **für die eine Verbesserung durch diese Neuregelung möglich ist:**

BAT	Fallgruppe	Entgeltgruppe ab	
		2006	01.01.2012
Verwaltungsangestellte allgemein			
VIII	1a/1b/4	EG 3	EG 4
VII	1c/2	EG 3	EG 4
VII	1a	EG 5	EG 6
VI b	1b	EG 5	EG 6
V c	1a	EG 8	kleine EG 9
Bibliotheksangestellte			
VIII	4	EG 3	EG 4
VII	2	EG 3	EG 4
LaborantInnen			
IX b	ohne Abschluss	EG 2	EG 3
VIII	3	EG 2	EG 3
VIII	2	EG 3	EG 4
VIII	1	EG 3	EG 5
VII	2	EG 3	EG 5
VII	1	EG 5	EG 6
VII	2	EG 5	EG 6
VI b		EG 6	EG 7
Staatlich geprüfte Techniker			
VI b	1/2	EG 6	EG 7
V c	1/2	EG 6	EG 7
V b	1	EG 8	kleine EG 9

BAT	Fallgruppe	Entgeltgruppe ab	
		2006	01.01.2012
Technische Assistenten			
VII	erste halbe Jahr	EG 5	EG 6
VI b	2	EG 5	EG 6
VI b	1	EG 6	EG 7
V c	2	EG 6	EG 7
V c	1/3	EG 8	kleine EG 9
Fremdsprachensekretärinnen			
VII	1	EG 5	EG 7
VI b	1	EG 5	EG 7
V c	1	EG 5	EG 7
VII	2	EG 5	EG 6
VI b	2	EG 5	EG 6
VII	3	EG 5	EG 7
VI b	3	EG 5	EG 7
V c	2	EG 5	EG 7
VII	4	EG 5	EG 7
VI b	6	EG 5	EG 7
V c	2	EG 5	EG 7
VI b	4/5	EG 6	kleine EG 8
V c	3/4	EG 6	kleine EG 8
V b	1	EG 6	kleine EG 8
VI b	7/8/9	EG 6	kleine EG 9
V c	5/6/7	EG 6	kleine EG 9
IV b	1	EG 6	kleine EG 9

Aber Achtung bei der kleinen EG 8/EG 9 –Eingruppierung!

Hier kommen längere Stufenlaufzeiten und frühere Endstufen zum Tragen. Bitte gut informieren lassen, ob ein Antrag sinnvoll ist.

Ursula Haake

Quelle: Die Lupe, Ausgabe 2, Juli 2012. Dieser Artikel wurde freundlicherweise von Frau Ursula Haake, Personalratsvorsitzende der Universität Konstanz, zur Verfügung gestellt.

Hinweis der Redaktion:

Der Personalrat und das Personaldezernat können und werden Sie zu diesem Thema nicht beraten. Die Gewerkschaften ver.di und GEW bieten ihren Mitgliedern kompetente Beratung in dieser Frage an.

Wie ein Weg im Herbst: Kaum ist er rein gekehrt, bedeckt er sich wieder mit den trockenen Blättern.

Franz Kafka

Die Zeit fährt Auto

Die Städte wachsen. Und die Kurse steigen.
Wenn jemand Geld hat, hat er auch Kredit.
Die Konten reden. Die Bilanzen schweigen.
Die Menschen sperren sich aus. Die Menschen streiken.
Der Globus dreht sich. Und wir drehen uns mit.

Die Zeit fährt Auto. Doch kein Mensch kann lenken.
Das Leben fliegt wie ein Gehöft vorbei.
Minister sprechen oft vom Steuersenken.
Wer weiß, ob sie im Ernste daran denken?
Der Globus dreht sich und geht nicht entzwei.

Die Käufer kaufen. Und die Händler werben.
Das Geld kursiert, als sei das seine Pflicht.
Fabriken wachsen. Und Fabriken sterben.
Was gestern war, geht heute schon in Scherben.
Der Globus dreht sich. Doch man sieht es nicht.

Erich Kästner (1928)



Foto: ITMZ



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

Mail personalrat@uni-rostock.de

www.personalrat.uni-rostock.de