

Inhaltsverzeichnis

Termine	2
Alles Euro	4
Neues von Bau und Sicherheit	7
Befristung von Arbeitsverträgen	8
Was ist Elternzeit?	10
WWW zur Fortbildung	11
Kunden- oder Mitarbeiterorientierung	12
Die Zukunft der Zusatzversorgung	13
Rat und Tat bei Fragen zur Rente	14
Bedienstetenkarte und Zeiterfassung	18
Urlaub	21

Alles Euro !

Jetzt ist es soweit der Euro kommt. Ob gewollt oder nicht spielt keine Rolle mehr. Deshalb bieten wir Ihnen eine Aufstellung der Lohn- und Gehaltstabellen in Euro an, damit jeder die erste in Euro ausgestellte Lohn-/Gehaltsabrechnung überprüfen kann.

Tabelle

Tabelle

Neues von Bau und Sicherheit

Der Brand in einem Pool-Raum im Gebäude V hat zum Glück nur Sachschaden angerichtet. Aus diesem Vorfall lassen sich allerdings einige Erkenntnisse gewinnen.

Zum einen wurde deutlich, dass es bei den normalen Bediensteten wohl nur minimale oder gar keine Kenntnisse über Verhalten und Vorgehensweisen in einem solchen Falle gibt. Vielleicht verlassen sich die Menschen zu sehr auf die vorhandene Technik und wissen gar nicht wo z. B. sich Feuermelder befinden. Auch war zumindest in diesem Falle die Bezeichnung der Feuermelder nicht sehr klar und eindeutig, so dass es zu Verwechslung mit dem Rauchabzug gekommen ist. Hier ist sicher noch erheblicher Verbesserungsbedarf vorhanden und zwar dahin gehend, dass man an Übungen oder Unterweisungen der Mitarbeiter für Verhalten im Gefahrenfalle denken sollte. Die Universität ist mittlerweile mit einem flächendeckenden Netz von Brandmeldeeinrichtungen ausgestattet. Bei Auslösen eines Alarmes läuft direkt bei der Berufsfeuerwehr Trier dieser Alarm auf, was einen unmittelbaren Feuerwehreinsatz nach sich zieht. Es lassen sich aber auch in der heutigen Zeit, mit einer enormen Technisierung und Technikgläubigkeit nicht alle Risiken eliminieren. In den 25 Jahren seit Bestehen der Universität hat es zahlreiche solcher Feuerwehreinsätze gegeben, welche immer als Fehleinsätze, also ohne wirkliche Brandursache stattgefunden haben. Allerdings kostet jeder dieser Einsätze die Universität eine stattliche Summe Geld. Eher selten konnte ein Verursacher ermittelt werden, welcher für die Kosten aufkommen mußte.

In den ganzen Jahren gab es auch zwei tatsächliche Brände an der Universität, der erste an einer Schaltschrankanlage in den Technischen Anlagen und der zweite eben der Anfangs erwähnte in einem Poolraum. In beiden Fällen war allerdings kein Brandmelder vorhanden, was zu erheblichen Schäden durch die sehr spät gelöschten Feuer führte.

Dabei ist erkennbar, dass es bei noch so perfekt ausgebauter Technik, einen hundertprozentigen Schutz nicht gibt. Auch wenn nun noch mehr Rauch- und Brandmelder installiert werden, Technik kann niemals die Anwesenheit von Menschen ersetzen, höchstens unterstützen.

Das gilt auch besonders für das beabsichtigte elektronische Schließsystem welches in absehbarer Zeit eingeführt wird. Auch hier soll mittels eines solchen Systems die Sicherheit erhöht werden. Dabei steht leider in den Köpfen der

verantwortlichen Leute oft mehr die Sicherung von Sachwerten vor der Sicherheit von Beschäftigten.

Es ist erkennbar, dass die Universität in ihrer derzeitigen Größe und Bewachung von, in der Regel einer Person, nicht sehr gut dasteht.

Dabei ist natürlich das gesamte Campusgelände mehr oder weniger sich selbst und anderen überlassen. Was da Abend's und am Wochenende hier stattfindet kann zwar mittels technischen Einrichtungen in gewissen Grenzen gehalten werden, jedoch ist es eine Tatsache dass zu allen Tageszeiten sich Mitarbeiter an der Universität aufhalten. Diesen einen Schutz zu bieten ist auch Aufgabe der Dienststelle. Deshalb sollte der personellen Verstärkung der Bewachung ein höheres Maß an Aufmerksamkeit gewidmet werden, statt immer neuen technischen Einrichtungen.

Im Mittelpunkt aller Überlegungen sollten immer die Menschen mit ihren Bedürfnissen stehen.

Hans Muthers

Befristung von Arbeitsverträgen

Rechtsgrundlage für die Befristung von Arbeitsverträgen ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21.12.2000. (Dieses Gesetz gilt nicht für Beamte.) Ziel des TzBfG ist es, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für befristete Arbeitsverträge zu regeln und Diskriminierung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten zu verhindern.

Im letzten Heft des „I-Punkt“ wurde der Bereich Teilzeitarbeit behandelt. In dieser Ausgabe möchte ich einige Aspekte zur Befristung von Arbeitsverträgen herausheben.

Nach § 14 (1) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen *sachlichen Grund* gerechtfertigt ist. „Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluß an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlußbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,

5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht."

Diese weit gefaßten Sachgründe, zu denen beispielsweise Projekt- oder Saisonarbeit, Vertretung infolge Krankheit, Urlaub oder Schwangerschaft gehören, erlauben die Beschäftigung neuer, oder bereits mit Zeitverträgen Beschäftigter über mehrere Jahre.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages *ohne* Vorliegen eines sachlichen Grundes (*erleichterte Befristung*), kann nur noch bei Neueinstellungen erfolgen und darf, im Gegensatz zu einer Befristung aus sachlichem Grund, eine Gesamtdauer von 2 Jahren bei einer höchstens dreimaligen Verlängerung innerhalb dieses Zeitraums nicht überschreiten.

Befristungen gemäß § 14 (2) TzBfG (*erleichterte Befristung*) können nur im Rahmen von nicht BAT-gebundenen Arbeitsverträgen erfolgen. Dies gilt insbesondere für Arbeitsverträge gemäß MTArb und für geringfügig beschäftigte Aushilfskräfte, aber nur bei erstmaliger Beschäftigung an der Universität. Diese Voraussetzung ist z.B. nicht erfüllt, wenn vorher an der Universität Trier ein Beschäftigungsverhältnis als Hilfskraft mit oder ohne Abschluß bestand.

Eine befristete Beschäftigung *mit sachlichem Grund* im Anschluß an eine Beschäftigung *ohne sachlichen Grund* bleibt zulässig.

Für ältere Arbeitnehmer gilt folgendes:

„Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf *keines* sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt.“ TzBfG §14 (3)

Was ist Elternzeit?

Was ist Elternzeit? Ist es, endlich Zeit für die Eltern zu haben oder die Zeit der Eltern für den eigenen Nachwuchs?

Mit der Neuregelung des Erziehungsurlaubs wurde auch der Name dafür geändert. Elternzeit ist also nichts anderes als Erziehungsurlaub. Es hat sich allerdings nicht nur der Name geändert; ein Überblick über die wesentlichen Änderungen ist in der untenstehenden Tabelle aufgeführt:

	bisherige Regelung	Neuregelung ab dem 01.01.2001
Zeitraum der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs	bis zum Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes	bis zum 8. Lebensjahres des Kindes (aber nur ein Anteil von 12 Monaten)
Inanspruchnahme durch Elternteile	Mutter und Vater wechselseitig	Mutter und Vater gemeinsam oder wie bisher im Wechsel
frühester Inanspruchnahmezeitpunkt für Väter	nach Ablauf der Mutterschutzfrist	während der acht- bzw. zwölfwöchigen Mutterschutzfrist
maximaler Umfang an Teilzeitarbeit im Erziehungsurlaub	19 Stunden pro Woche	30 Stunden pro Woche
Anspruch auf Teilzeitarbeit	kein Rechtsanspruch	Rechtsanspruch in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten
Anmeldefristen	vier Wochen vor Beginn des Erziehungsurlaubs	bei Beginn unmittelbar nach der Geburt des Kindes bzw. nach dem Ablauf der Mutterschutzfrist: sechs Wochen oder bei späterem Beginn: acht Wochen
Anmeldeform	formlos	Schriftlich
vorzeitige Beendigung des Erziehungsurlaubs	nur bei Zustimmung des Arbeitgebers	wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in besonderen Härtefällen

Quelle: Der Personalrat 1/2201

Wie Sie der vorstehenden Tabelle entnehmen können, sind die Anmeldefristen auch neu geregelt worden. Zum einen wurden die Fristen verlängert, zum anderen gilt es zwei Fristen zu beachten. Hintergrund für die Verlängerung der Fristen ist, mittelständischen und hochspezialisierten Betrieben entgegenzukommen.

Bei den Anmeldefristen ist zu beachten, daß die Elternzeit die unmittelbar nach der Geburt oder im Anschluß an die Mutterschutzfrist beginnen soll, **sechs Wochen** vorher und die Elternzeit, die später beginnen soll, **acht Wochen** vor Antritt beim Arbeitgeber **schriftlich** anzumelden ist.

In vielen anderen Ländern ist man, was familienfreundlichere Personal- und Unternehmenspolitik anbetrifft schon wesentlich weiter, denn eins ist klar, engagierteres und zufriedeneres Personal gewinnt man auch durch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen.

Vielleicht gelingt es den Kolleginnen und Kollegen aus dem Projekt "Audit Familiengerechte Hochschule" ein für die Universität passendes Konzept zu entwickeln.

Der Personalrat unterstützt dieses Projekt und bittet Sie liebe Kolleginnen und Kollegen dies durch tätige Mitarbeit bei evt. Befragungen auch zu tun!

Franz Hertzog

WerWeißWo etwas über Fortbildung steht

Seit kurzem gibt es eine überarbeitete Seite für Fortbildung im Internet.

Dort findet man aktuelle Fortbildungsangebote neben den allgemeinen Informationen zur Fortbildung an der Universität Trier. Mit nur zwei Mausklicks gelangt man auf der Homepage der Universität Trier zum Angebot für Fortbildung.

1. Allgemeine Informationen
2. Fortbildung

Übrigens: die Wunschbox auf dieser Seite ist für Anregungen, Lob, oder Kritik gedacht; einfach ausdrucken, ausfüllen und absenden.

Kunden - oder Mitarbeiterorientierung ?

Auch in den Hochschulen hat man sie in den letzten Jahren verstärkt entdeckt, die Kundenorientierung, allerdings bislang meist noch auf einer eher deklamatorischen Ebene. Oder anders gesagt: viele führen den Begriff gerne im Munde, wobei freilich unklar ist, ob alle das gleiche meinen. Andere Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sind aus diesem diffusen Stadium längst herausgetreten, sei es durch verlängerte und vereinheitlichte Öffnungszeiten, sei es durch räumliche Neugestaltungen (Abbau von Barrieren, geschlossenen Pförtnerlogen u.ä.) oder durch die Reduktion von Spezialisierung und eng definierten Zuständigkeiten (sozusagen nach dem Motto: " eine/r für alle "). Von solchen Standards sind die Hochschulen, auch unsere eigene, noch ein gutes Stück entfernt, was mancherlei nachvollziehbare Gründe hat und möglicherweise in den vorgefunden Formen auch gar nicht kopiert werden kann oder muß. Ob lauter kleine Kontaktkanzeln (siehe: Sparkasse) in einem Empfangsbereich oder einheitliche Hemden und Krawatten (siehe: Post) alleine entscheidend zur Verbesserung des Service beitragen, mag füglich bezweifelt werden. Also doch keine Kundenorientierung an der Universität ? Eine Schwachstellenanalyse unter Servicegesichtspunkten indes würde zweifelsfrei manche Möglichkeit aufzeigen, anders als durch bloße Kosmetik und ohne bedenklichen Kostenaufwand einiges zur Verbesserung beizutragen.

Vorab allerdings wäre zu klären, wieweit man an Universitäten überhaupt mit dem Kundenbegriff kommt. Kunden - sind das nur Studierende oder auch Gastprofessoren/innen ? Sofern Studierende Kunden wären, sind sie es dann nur im Verhältnis zur Verwaltung (Studienberatung, Prüfungsamt usw.) oder auch im Verhältnis zu den Lehrenden ? Wenn nur Studierende und evt. Gastprofessoren als Kunden anzusehen sind, hätten viele Bereiche von Verwaltung und Technik mit der Problemfrage wenig oder gar nichts zu tun. Es sei denn, auch andere Beziehungen würden unter dem Kundenaspekt subsumiert, also beispielsweise die der Lehrenden gegenüber der Verwaltung. Dann allerdings spräche wenig dagegen, alle Mitarbeiter/innen grundsätzlich auch als Kunden anderer Mitarbeiter/innen zu betrachten. Unter der Hand würde der Begriff so weit inflationieren, dass er irgendwann zur Leerformel wird. Er scheint also aus der Hochschulperspektive eher wenig tauglich. Hinzukommt unser Eindruck als Personalvertretung, dass manche Vorgesetzte die Kundenorientierung gerne im Munde führen, wenn sie eigentlich bestimmte Mitarbeiter/innen disziplinieren bzw. deren Ansprüche (flexiblere Arbeitszeiten, Tausch im Schichtdienst u.ä.)

abwehren wollen. Die sogenannte Kundenorientierung dient dann bloß noch dazu, das Fehlen einer angemessenen Mitarbeiterorientierung zu verdecken. Und schließlich bleibt die Gretchenfrage, ob Studierende vernünftigerweise überhaupt unter dem Rubrum 'Kunden' einzuordnen sind. Im allgemeinen ist Kunde, wer für ein bestimmtes Produkt oder eine Dienstleistung zahlt, entweder unmittelbar mit seinem Geld oder mittelbar mit seinen Steuern. Beides trifft indes für Studierende in der Regel - von Ausnahmen wie Semesterbeitrag, Säumnisgebühren u.ä. abgesehen - nicht zu. Blicke man aus Gründen der politischen Korrektheit oder weshalb auch immer dennoch dabei, Studierende zu Kunden zu erklären, müsste man sich eigentlich fragen, wieso nicht mit gleichem Recht auch schon Schüler/innen gegenüber der Schule als Dienstleister wie Kunden anzusehen sein sollten. Folgerichtig weitergedacht käme man auf noch kuriosere Bedeutungserweiterungen. Kurzum, wenn das Begriffspaar Kunde und Kundenorientierung augenscheinlich wenig auf die Sachlage an Hochschulen passt und vor allem die Beziehungen des Personals untereinander unterschlägt, wenn insbesondere diese Begriffe aus der Optik von Vorgesetzten gegenüber ihren Mitarbeiter/innen als Steuerungsinstrument missbraucht werden (können) - dann sollten sie eben beiseite gelassen werden. Die Sache selbst muß und darf deshalb freilich nicht aufgegeben werden - und die hieße dann künftig wesentlich zutreffender: Servicekultur *und* Mitarbeiterorientierung.

W. Rüffer

Die Zukunft der Zusatzversorgung

Neues Recht in Ost und West ab 01. Januar 2002

- So gut wie keine zusätzlichen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nur bei der VBL zusätzlich 0,16%)
- Keine weitere Arbeitnehmerbeteiligung bei steigendem Finanzbedarf
- Kein "Einfrieren der Renten ab 2002"
- Mehr Transparenz und Überschaubarkeit im neuen Leistungsrecht
- Besondere Absicherung der rentennahen Jahrgänge ab dem 55. Lebensjahr
- "Riester-Rente" ermöglicht und Verhandlungszusage über Entgeltumwandlung

Rat und Tat bei Fragen zur Rente

Alle Kolleginnen und Kollegen, die schon an die Rente denken können, müssen, dürfen (oder wie auch immer) haben oft ein Problem bei der Frage:

„Wo kann ich mich informieren?“

Erster Ansprechpartner ist in der Regel die Personalabteilung. Dort können schon einige Fragen geklärt werden, die das bestehende Arbeitsverhältnis betreffen. Ebenso erreichen uns des öfteren Anfragen zur Rente. Die Informationsmöglichkeit seitens des Personalrats ist eher allgemeiner Art (z.B. Unterstützung bei der Informationsbeschaffung, Weitergabe von Adressen etc.).

Weitergehende Unterstützung erhält der Ratsuchende bei den sogenannten

Versichertenältesten

Die Versichertenältesten sind die ehrenamtlichen Vertrauensleute der Versicherten. Grundlage ist das Sozialgesetzbuch IV § 39.

Sie haben die Aufgabe, in Fragen der Rentenversicherung Auskunft und Rat zu erteilen und den Versicherten und Hinterbliebenen bei der Stellung von Leistungsanträgen behilflich zu sein. Im Bedarfsfall sind sie bereit, für den Antragsteller die Antragsvordrucke auszufüllen und bei der Klärung des Versicherungskontos mitzuwirken.

Die Tätigkeit der Versichertenältesten ist für den Hilfesuchenden völlig kostenfrei. Da es sich hierbei um ein Ehrenamt handelt, das der Versichertenälteste in seiner Freizeit ausübt, empfiehlt es sich stets, für das Beratungsgespräch telefonisch einen Termin zu vereinbaren.

Die Abgabe eines Leistungsantrages bei einem Versichertenältesten hat die gleiche Wirkung wie die direkte Abgabe bei der Hauptverwaltung, den

Auskunfts- und Beratungsstellen des Rentenversicherungsträgers oder den antragaufnehmenden Stellen der Städte und Gemeinden.

Ansprechpartner der Angestellten

	Name	Anschrift	Telefon
<i>Stadtkreis Trier</i>	Rohr, Günther	Maximineracht 24, 54295 Trier	0651/22725
	Zwick, Klaus G.	Thebäerstrasse 45, 54292 Trier	0651/27342

Landkreise

	Name	Anschrift	Telefon
<i>Bernkastel Wittlich</i>	Wolff, Helga	Feldstrasse 25, 54516 Wittlich	06571/97950
	Kammler-Kaerlein, J.	Lieserstrasse 50, 54518 Platten	06535/1249
	Greubel, Gisbert	Auf Exenbaul 11, 54518 Dreis	06578/1782
	Rosch, Dieter	Zum Steilert 13, 54516 Wittlich	06571/93972

	Name	Anschrift	Telefon
<i>Bitburg Prüm</i>	Berens, Gerhard	Hauptstrasse 52, 54634 Bitburg	06561/7211
	Kamaryt, Fred	Kruibekerstrasse 4, 54668 Holsthum	06532/270

	Name	Anschrift	Telefon
<i>Daun</i>	Arens, Wilhelm	Am Berg 14, 54576 Hillesheim	06593/641

Fortsetzung Landkreise

	Name	Anschrift	Telefon
<i>Trier Saarburg</i>	Weber, Stephan	Schlesienstrasse 10, 54450 Freudenburg	06582/7292
	Pochmann, Josef	Trierer-Strasse 42, 54329 Konz	06501/2911
	Pieper, Wolfgang	Habichtstrasse 21, 54329 Konz	06501/5303

Ansprechpartner der Arbeiterinnen und Arbeiter

	Name	Anschrift	Telefon
<i>Stadtkreis Trier</i>	Mendgen, Manfred	Auf der Steintrausch 32, 54290 Trier	0651/38255
	Strauß, Erwin	Caspar-Olevian-Str.78, 54295 Trier	0651/33102

Landkreise

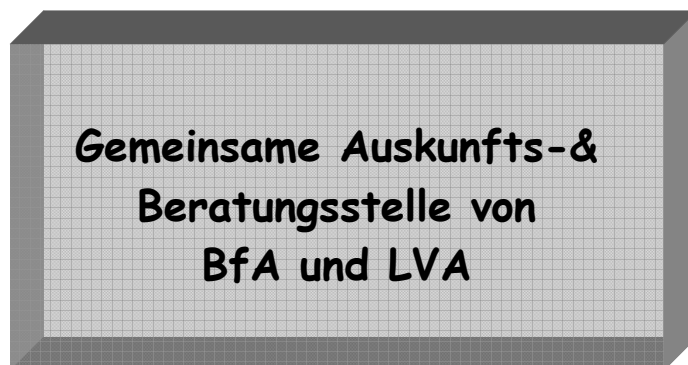
	Name	Anschrift	Telefon
<i>Bernkastel Wittlich</i>	Greweling, Anton	Reitergasse 3a, 54497 Morbach	06533/4426
	Koch, Heinz	Friedrichstrasse 40, 54516 Wittlich	06571/8217

	Name	Anschrift	Telefon
<i>Bitburg Prüm</i>	Kisgen, Werner	Kirchstrasse 49, 54636 Fließem	06569/7006

Fortsetzung Landkreise

	Name	Anschrift	Telefon
<i>Daun</i>	Köber, Karl-Heinz	Römerwall 19, 54584 Jünkerath	06597/2737

	Name	Anschrift	Telefon
<i>Trier Saarburg</i>	Henscheid, Bernhard	Ockfener-Strasse 31, 54439 Saarburg	06581/5819
	Thömmes, Bernhard	Trierer-Strasse 34, 54221 Reinsfeld	06503/7186

**Trier**

Domfreihof 1
Terminvereinbarung:
Telefon 0651/970710

Mo - Mi 08:00 Uhr - 15:30 Uhr
Do 08:00 Uhr - 18:00 Uhr
Fr 08:00 Uhr - 13:00 Uhr

Stand: November 2001

Bedienstetenkarte und Zeiterfassung.

(aus dem diesjährigen Tätigkeitsbericht zur Personalversammlung)

Es soll ja vorkommen, daß jemand irgendwie gar nicht mitbekommen hat, daß Personalversammlung war, aber eigentlich gern dabei gewesen wäre. Was eigentlich nicht vorkommen sollte (außer wegen *dringender* dienstl. Angelegenheiten) ist dagegen, daß jemandem die Freistellung zur Teilnahme an der Personalversammlung versagt worden ist.

Für die also, die nicht dabei sein konnten, können wir zwar nicht unsere ganzen zehnsseitigen Bericht hier wiederholen, zumindest aber das eine oder andere aktuellen oder demnächst aktuelle Thema aus diesem Bericht. In unserer heutigen Ausgabe zum Jahresabschluß der folgende Auszug:

„Wäre diese Universitätsadministration in ihren Gestaltungsbemühungen überall so konsequent und beharrlich wie bei der Einführung der TUNIKA, dann könnte man auch mit anderen Reformbemühungen schneller zu sichtbaren Fortschritten gelangen. Nun steht diese Tunika demnächst als **Bedienstetenkarte** vor der Tür und wird spätestens im nächsten Frühjahr wohl bereits in vielen Handschuhfächern liegen. Niemand wird allerdings behaupten können, daß dies von heute auf morgen, sozusagen überfallartig, geschehen würde. Vom ersten Konzept der Einführung als Bedienstetenkarte Ende 1999 an bis zu den dann folgenden diversen Überarbeitungen in 2000 waren wir als Personalrat immer zur Teilnahme eingeladen. Wir haben diese Möglichkeit auch keineswegs passiv verstreichen lassen, sondern mancherlei Kritik und Änderungswunsch durchgesetzt. Auch andere Bereiche der Universität waren in die Diskussionen einbezogen worden. Ende 2000 wurde uns dann die erste Version einer entsprechenden Dienstvereinbarung vorgelegt, woraufhin wir in unserem Gremium dazu eine ausführliche Erörterung mit den Verantwortliche durchführten. Das führte zu weiteren Überarbeitungen am Konzept, bis uns schließlich eine neue Version der Dienstvereinbarung zur ausdrücklichen Mitbestimmung vorgelegt wurde. Wir forderten zu diesem Zeitpunkt , daß vor unserer endgültigen Zustimmung eine Informationsveranstaltung für alle interessierten Beschäftigten angeboten werden müsse. Auch dieser Forderung ist man nachgekommen; weitere kritische Einwände konnten selbst danach noch per Email vorgebracht werden.

Anders gesagt, an diesem Brei haben inzwischen eine Menge Köche mitgewirkt. Sinnvoll und sicher für die meisten Besucher der Informationsveranstaltung

ergiebigere wäre es im übrigen gewesen, wenn zuvor der Entwurf komplett ins Netz gestellt worden wäre. Auch ist die Abwesenheit des Datenschutzbeauftragten bei dieser Veranstaltung von einigen bemerkt und zurecht kritisiert worden. Trotz dieser kleinen Defizite kann man sagen, daß es kein gewichtiges Argument mehr gibt, die nunmehr zwei Jahre währende Beschäftigung mit der Chipkarte weiter fortzusetzen. Sicher ließen sich manche Formulierungen nochmals nachbessern; ob aber dann die nächste Fassung auch wirklich den letzten Skeptiker zufriedenstellen würde, mag füglich bezweifelt werden. Bis jetzt, so darf man unseres Erachtens sagen, gibt es für Befürchtungen der Art 'Big Brother is watching you' (noch) nicht den geringsten Anlaß. Was in diese Dienstvereinbarung geregelt wird, ist im Kern bisher nicht viel mehr als die Festlegung von drei Anwendungen: nämlich erstens die Chipkarte als Bedienstetenausweis, zweitens als Parkkarte sowie drittens -völlig freiwillig- als aufladbare Geldkarte. Alles weitergehende, sei es die Chipkarte als Teil eines neuen Schließsystems oder als Instrument der Arbeitszeiterfassung, ist zwar grundsätzlich technisch möglich, würde aber in gesonderten Vereinbarungen geregelt. Im übrigen, darauf sollten wir redlicherweise einmal hinweisen, hätte die Hochschulleitung anstelle einer hochkomplexen und unter Beteiligung vieler wiederholt nachgebesserten Dienstvereinbarung auch schlicht einen Mitbestimmungsantrag auf den Tisch des Personalrates legen und um Zustimmung nachsuchen können. Eine Verpflichtung zum Abschluß von Dienstvereinbarungen besteht nämlich keineswegs, und da gemäß der novellierten Fassung des Personalvertretungsgesetzes die Leitung jede bestehende Dienstvereinbarung obendrein sogar ohne Angabe von Gründen einseitig kündigen kann, hat auch die Rechtsbindung einer solchen Vereinbarung eine nur noch sehr bedingte Wirkung. Demnach bringt es wenig, mit juristischer Finesse an jeder einzelnen Formulierung herumzufeilen, so als ginge es um eine Novellierung des BGB. Da wir uns nicht auf die spekulativen Pfade von allerlei diffusen Befürchtungen begeben wollen und dürfen, gibt es für uns schlußendlich keinen nennenswerten Grund mehr, die Unterschrift unter diese Dienstvereinbarung zu verweigern.

Natürlich, wir sind ja nicht völlig naiv, war uns klar, daß es nicht allzulange dauern und die Chipkarte uns mit dem nächsten Thema auf den Tisch käme. Das könnte, vermutlich schon in den nächsten Monaten, tatsächlich im Zusammenhang mit der Einführung einer **elektronischen Arbeitszeiterfassung** geschehen. Nun muß so etwas für sich betrachtet ja keineswegs wieder gleich neue Ängste auslösen, schließlich gibt es in Rheinland-Pfalz und anderen Bundesländern genug Behörden, die schon seit Jahren oder Jahrzehnten mit mechanischer oder elektronischer Zeiterfassung leben, ohne daß man hätte

feststellen können, daß die Beschäftigten dort zu einer bedauernswerten Kaste kontrolliert Unterdrückter verkümmert sind. Im übrigen wächst auch der von außen kommende Zwang zur Einführung elektronischer Zeiterfassung; so schreibt die AZVO in ihrer neuesten Fassung die Gleitzeit als Regelmodell vor, wenn auch vorläufig nur für Beamte. Die offizielle Einführung von Gleitzeit in Einrichtungen des öffentl. Dienstes führt allerdings in unserem Bundesland zwingend zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung. Des weiteren gibt es durchaus nicht wenige Kolleginnen und Kollegen, die aus ihrer jeweiligen Sicht und Erfahrung in beidem, also Gleitzeit und Zeiterfassung, durchaus überwiegend Vorteile sehen. Auch wenn konkretere Pläne uns bis heute noch nicht bekannt sind, können wir freilich durchaus schon vorab überlegen, welchen Zielen eine elektronische Zeiterfassung überwiegend zu dienen bzw. wie man unterschiedlichste Ziele dabei unter ein Dach zu bringen hätte. Wo Gleitzeit ohnehin nicht eingeführt werden kann, z.B. in Bereichen des Schichtdienstes, dürfte es demnach dann auch kein Erfordernis der Arbeitszeiterfassung geben. Wo aber Zeiterfassung einzig oder hauptsächlich als Instrument genauerer Kontrolle dienen soll, möchte ich den Personalrat sehen, der einer solchen Maßnahme o.w. zustimmen würde. Vor allem läßt sich kaum noch eine plausible Erklärung dafür finden, was eine elektronische Zeiterfassung Positives bewirken soll, wenn mit Projekten zur Einführung flexiblerer, familiengerechter Arbeitszeitmodelle oder gar alternierender Telearbeit tatsächlich Ernst gemacht würde. Insbesondere Organisationsbereiche betreffend, in denen die Leitung, was Letzteres angeht, geradewegs umgekehrt verfährt bzw. schon früher ganz unabhängig von der neuen Arbeitszeitverordnung vehement für eine alsbaldige elektronische Zeiterfassung focht, wird der Personalrat es an der notwendigen Aufmerksamkeit und Sorgfalt bei der Prüfung der Sachverhalte und Argumente vor jedem Einverständnis gewiss nicht fehlen lassen. Kurzum, es gibt auch eine ganze Reihe sehr vernünftiger Gründe dafür, mit der Einführung hoch technisierter Zeiterfassung gar nicht erst anzufangen."

W.Rüffer

URLAUB

Nachdem wir in dem letzten PR Info Nr. 2/2001 beschrieben haben, wie schwierig es sein kann, den wohlverdienten Urlaub antreten zu können, möchten wir heute den Blick auf ein heikleres Thema richten.

Erkrankung im Urlaub

Die „schönsten Wochen des Jahres“ haben angefangen und dann wird man krank. Damit bei allem Unglück nicht auch noch die Krankheitstage auf den Urlaub angerechnet werden, sind einige Dinge zu beachten.

Es ist eine notwendige Voraussetzung, dem Arbeitgeber die Erkrankung unverzüglich anzuzeigen und durch ärztliches Attest zu dokumentieren. Nur die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Krankheitstage werden nicht auf den Urlaub angerechnet. Das Attest kann nachgereicht werden, doch empfiehlt sich in beiderseitigem Interesse die baldmöglichste Übersendung. Ebenso darf der Urlaub nicht automatisch um die Krankheitstage verlängert werden.

Es kann aber auch vorkommen, dass man vor Antritt eines genehmigten Urlaubs erkrankt, was passiert in diesem Fall mit dem Urlaub?

Hier gilt:

Der Angestellte braucht den Urlaub nicht anzutreten., der Arbeitgeber hat sich mit einer Verlegung des Urlaubs einverstanden zu erklären. In diesem Fall ist der Urlaub neu festzusetzen.

Franz Hertzig