

Inhaltsverzeichnis

Termine	2
Anträge auf Reduktion der Arbeitszeit	4
Änderungen beim Personalrat	5
Übergangsgeld - was ist das?	6
Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Visier	7
Neues zum Thema Arbeitszeit, Gleitzeit etc	9
Jugend- und Auszubildenden Vertretung	11

Anträge auf Reduktion der Arbeitszeit

Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sind bei Angestellten und Arbeitern nach § 78 LPersVG Abs.2 Nr. 8 (= *Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit*) sowie nach Nr. 9 (= *Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Fortzahlung der Vergütung*), bei Beamten nach § 79 LPersVG Abs.2, Nr. 8 (= *Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Dienstbezüge*) **mitbestimmungspflichtig**.

Anträge auf Reduktion der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit (bei Angestellten / Arbeitern auch Aufstockung bisheriger Teilzeit) gelangen demnach nicht grundsätzlich, sondern nur im Falle der Ablehnung durch die Dienststelle in das Mitbestimmungsverfahren beim Personalrat.

Bezüglich der Antragstellung gelten im übrigen je nach Statusgruppe - und das ist für die Chance einer Genehmigung ziemlich wesentlich - unterschiedliche gesetzliche Regelungen.

Die rechtliche Grundlage einer Antragstellung findet sich für Beamte in § 80a, Abs.1 Landes Beamten Gesetz, wo es heißt: „ *Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.* "

Unauffällig, aber bedeutsam in dieser Formulierung ist das Wörtchen *,kann*. Der Arbeitgeber *muss* entsprechenden Anträgen demnach keineswegs sein Placet geben, ja es heißt nicht einmal, dass er die Arbeitsreduktion in der Regel genehmigen *soll*. Dem Beamtenstatus sind nämlich immer noch einige verfassungsrechtlich begründete Besonderheiten zuzurechnen, hierzu gehören u.a. das Prinzip der Hauptberuflichkeit und die Hingabepflicht (ehrlich, so heißt das tatsächlich). Deshalb kann es schon als Fortschritt (- von manchen Verfassungsrechtlern hingegen bereits als ein Aufweichen der Prinzipien des Berufsbeamtentums -) angesehen werden, dass heute überhaupt Anträge ohne den Nachweis familienbezogener Erfordernisse oder unter Bezugnahme auf arbeitsmarktpolitische Aspekte gestellt werden dürfen. Diese voraussetzungslose Antragsteilzeit braucht de facto allerdings, wie gesagt, im konkreten Einzelfall das Einvernehmen mit den Vorgesetzten, heißt es doch in einschlägigen Kommentaren (z.B. In Grabendorf/Arend): „*Die eine Ablehnung des Antrags rechtfertigenden dienstlichen Belange sind weit auszulegen.* "

Angestellte und Arbeiter/innen können sich dagegen bei Anträgen auf Reduktion (oder ggf. Aufstockung) ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz berufen. In § 8 Abs.4 heißt es dort: „*Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit **zuzustimmen** und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. (...)* "

Die eine Ablehnung eines nach TzBfG gestellten Antrages rechtfertigenden Gründe sind deshalb im Gegensatz zur vorher geschilderten Sachlage sehr viel enger auszulegen. Hier reichen sicher keine allgemeinen Hinweise auf Störungen von Abläufen oder die Erwartung sonstiger organisatorischer Folgeprobleme.

Nochmals, in beiden Fällen - Antragsstellung durch Beamte nach LBG bzw. Antragstellung durch Angestellte/Arbeiter nach TzBfG - wird der Personalrat erst dann beteiligt, wenn ein entsprechender Antrag von Seiten der Dienststelle abgelehnt werden soll.

Bei seiner Entscheidung, ob er der beabsichtigten Ablehnung zustimmt oder seine Zustimmung verweigert, muss sich der Personalrat vornehmlich von der maßgeblichen Rechtslage leiten lassen. Oder anders gesagt: wenn ihm ein nach LBG gestellter und abgelehnter Antrag zur Mitbestimmung vorliegt, wird er vor allem einzuschätzen haben, ob für die Ablehnung lediglich plausible Gründe vorgebracht worden sind. Eine Nichtzustimmung, die etwa darauf gestützt würde, dass der Personalrat den vorgetragenen Gründen keinen rechten Glauben schenkt, dass er Befürchtungen über störende Folgen für übertrieben hält oder dass er die Entscheidung einfach für unfreundlich oder unsozial hält, würde den betroffenen antragstellenden Kolleginnen oder Kollegen allein deshalb nicht weiterhelfen, weil eine derartige Begründung von der Dienststelle als unbeachtlich übergangen werden könnte.

Dagegen dann in einem Verwaltungsgerichtsverfahren anzugehen, dürfte wenig erfolgversprechend sein. Auch im Falle einer Antragsstellung nach TzBfG und dessen Ablehnung wird sich der Personalrat zwar ebenfalls vornehmlich mit den vorgetragenen Ablehnungsgründen beschäftigen müssen; hier wird er allerdings sämtliche Argumente sehr viel nachhaltiger und detaillierter hinterfragen bzw. sie ggf. auch als nicht ausreichend überzeugend zurückweisen können.

Werner Ruffer

Änderungen beim Personalrat

Frau Anne Beßlich, FB IV, Liste Angestellte, hat ihr Mandat aus persönlichen Gründen niedergelegt.

Nachgerückt ist Frau Ursula Ferlemann, FB V, Liste Angestellte

Frau Lydia Krüger, FB IV, Liste Wissma's, hat ihr Mandat aus beruflichen Gründen niedergelegt.

Nachgerückt ist Herr Bernd Preuss, FB I, Liste Wissma's

Den ausgeschiedenen PR Mitgliedern möchten wir an dieser Stelle für die geleistete Arbeit danken und den neuen Mitgliedern alles Gute für die künftige Arbeit.

Übergangsgeld - was ist das??

Vielen Beschäftigten der Universität Trier ist gar nicht bekannt, dass sie im Falle von Arbeitslosigkeit (bzw. Ablauf von befristeten Stellen) möglicherweise Anspruch auf Sonderleistungen haben:

das Übergangsgeld:

- Wer hat Anspruch darauf?
- Wie ist der Weg?
- Wie viel ist es?

Anspruch: Übergangsgeld erhalten gem. §§ 62 ff. BAT Arbeitnehmer, die, neben anderen Voraussetzungen, auch mindestens ein Jahr beschäftigt gewesen sind, nicht aus eigenem Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und nicht in ein neues mit Arbeitsentgelt verbundenes Beschäftigungsverhältnis eintreten. Es gilt nur für Personen, die einen BAT- oder MTArb-Vertrag haben, nicht aber zum Beispiel für Auszubildende.

Antrag: Der Antrag ist mit der Bitte um Prüfung formlos über die Personalabteilung an die OFD zu stellen, die dann Ihren Anspruch auf Übergangsgeld prüft und ggf. das Übergangsgeld festsetzt.

Höhe: Für jedes volle Beschäftigungsjahr erhalten Sie ein Viertel der letzten Bruttovergütung, max. das vierfache der letzten Bruttovergütung. Der Betrag ist abhängig von der Betriebszugehörigkeit (es darf **keine** Unterbrechung während der Arbeitszeiten stattgefunden haben sonst zählt nur die letzte Arbeitszeit). Auf diesen Betrag wird zunächst das an Sie gezahlte Arbeitslosengeld angerechnet, dann die auf den Rest zu zahlenden Steuern abgeführt.

Weitere Informationen zum Übergangsgeld unter:

<http://www.nlbv.de>

- ▶ Vergütung anklicken
- ▶ übrige Zahlungen anklicken
- ▶ auf **Übergangsgeld** gehen

Sollten Sie weitere Fragen zum Übergangsgeld haben, die Personalabteilung kann detaillierte Auskunft geben

Catherine Takvorian

Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld im Visier

Seit Monaten schon kann man in den Medien verfolgen, wie die öffentlichen Arbeitgeber nach neuen Einsparmöglichkeiten bei den Personalausgaben Ausschau halten und unterdessen insbesondere Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld ins Visier geraten sind. Noch bemerkenswerter, weil folgenreicher, ist der Trend der Bundesländer, es Berlin nachzutun, und ganz aus der Tarifgemeinschaft der öffentlichen Arbeitgeber auszusteigen. Jedes Land kocht dann fortan sein eigenes Süppchen, und was sich auf diesem Wege an weiteren Einsparmöglichkeiten anbieten könnte, wird zuallererst mal an der Beamtenbesoldung ausprobiert.

Deshalb konnte eigentlich kaum jemand wirklich davon überrascht worden sein, dass die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) am 17. Juni den Beschluß gefasst hat, die Tarifverträge ‚Zuwendung‘, landläufig „Weihnachtsgeld“ genannt, und ‚Urlaubsgeld‘ zu kündigen. Wer sich darüber hinaus gelegentlich die an unseren verschiedenen Gewerkschaftsbrettern ausgehängten aktuellen Informationen zu Gemüte geführt hat, wußte schon seit mehr als drei Wochen, dass eine solche Entscheidung unmittelbar bevorstand. Nun hat es natürlich auch in den letzten 55 Jahren schon Kündigungen von Tarifverträgen gegeben, so dass dem Verfahren selbst wenig Einzigartiges anhaftet. Üblicherweise ändern sich die Verhältnisse (und die Ansprüche der Beschäftigten) dadurch nicht von heute auf morgen; vielmehr gibt es in der Regel eine Nachwirkung der bisherigen Tarifverträge bis zum Abschluss nachfolgender Vereinbarungen.

Allerdings, und dessen sind sich viele Kolleginnen und Kollegen tatsächlich nicht bewusst, gibt es diesen Nachwirkungsschutz in rechtlich gesicherter Form ausschließlich für Mitglieder der tariffähigen Gewerkschaften. Das ist freilich nichts Neues, sondern gilt auch schon seit Bestehen der Bundesrepublik und zwar nicht nur bezüglich der Nachwirkung bei Tarifikündigungen, sondern auch für die Tarifvereinbarungen selbst. Anders gesagt: seit Jahrzehnten schon hätten die Arbeitgeber (private wie öffentliche) vereinbarte Lohnerhöhungen, Verkürzungen der Arbeitszeiten, verbesserte Urlaubsregelungen etc. nur auf Gewerkschaftsmitglieder anwenden müssen und auf diese Weise Unsummen einsparen können. Zwischen den Löhnen der Gewerkschaftsmitglieder und der Nichtmitglieder würde heute eine gewaltige Lücke klaffen, ebenso bei den Arbeitszeiten, den Urlaubsansprüchen usw. Natürlich ist das blanke Theorie, wäre dies doch für die Arbeitgeber sehr schnell ein Schuss nach hinten geworden. Alle Beschäftigten wären massenhaft in die Gewerkschaft eingetreten, selbige würden im Geld schwimmen und könnten sich jegliche weitere Mitgliederwerbung sparen. Also haben die Arbeitgeber bis heute immer das, was ihnen im Tarifkonflikt zumeist erst abgerungen werden musste, auf alle Beschäftigten übertragen. So gesehen herrschten für die nichtorganisierte Mehrheit der Beschäftigten bisher recht kommode Verhältnisse. Eine Minderheit zahlt regelmäßige Beiträge, finanziert die Organisation der Interessenvertretung, führt die Tarifverhandlungen durch, streikt und nimmt unterdessen Lohnneinbußen in Kauf - und alle profitieren von den Ergebnissen. Wird sich indes diese für die Mehrheit bisher sehr angenehme Verfahrensweise auch künftig bruchlos fortsetzen lassen? Darüber zu spekulieren, ist müßig. Was bei Arbeitgebern noch nachvollziehbar ist, dass nämlich dort die Gewerkschaftsschelte

beliebt ist, scheint freilich inzwischen eine zunehmend breitere Basis zu finden: Gewerkschaftsklatschen ist richtiggehend angesagt. Unter solchen Rahmenbedingungen ist es durchaus nicht ausgeschlossen, dass Arbeitgeber, wenn sie ihre gewerkschaftlichen Tarifpartner für hinreichend geschwächt halten, demnächst mal in das Experiment einsteigen, Tarifvereinbarungen oder Nachwirkungsregeln nach der Kündigung von Tarifvereinbarungen tatsächlich nur auf gewerkschaftlich organisiertes Personal anzuwenden. Insbesondere im öffentlichen Bereich, wo geradezu verzweifelt nach jeder möglichen Ausgabereduktion gefahndet wird, könnte der Einspareffekt beträchtlich sein, allerdings wohl eher nur kurzfristig.

Nachdem also dieser Tage die Kündigung der Tarifverträge Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld offiziell bekannt gegeben wurde, waren der Hauptpersonalrat sowie hier und da auch einzelne Kollegen in unserem Hause der Ansicht, nun müsste man sich unverzüglich und mit höchster Dringlichkeit an alle Beschäftigten wenden und diese warnend darauf hinweisen, dass sie, so sie nicht noch blitzschnell der Gewerkschaft beiträten, bereits im laufenden Jahr empfindliche Einbußen bei ihrem Weihnachtsgeld einkalkulieren müssten; jedenfalls sei dies nicht auszuschließen.

Da die Nachricht in ihrem Kern nicht neu war (siehe oben) und weil wir andererseits die darauf gegründeten Spekulationen für unrealistisch und überzogen hielten (und immer noch halten), haben wir eine entsprechende Rundmail, nicht wie vom Hauptpersonalrat gefordert, an alle Beschäftigten weitergeleitet.

Einen Tag später informierte unsere Personalabteilung in einer Information an alle Mitarbeiter/innen zum einen über die erfolgte Tarifkündigung und zum andern darüber, dass nach ihrer Kenntnis das Land eine unterschiedliche Behandlung von Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtorganisierten nicht beabsichtige.

Hätten wir also am Tag zuvor durch Weitergabe der Rundmail des Hauptpersonalrates vielleicht erreicht, dass es zu einer Reihe von last-minute-Gewerkschaftsbeitritten gekommen wäre, hätten uns die Betreffenden keine 24 Stunden später wohl wutschnaubend ihre Beitrittserklärungen um die Ohren gehauen. Dem Ansehen der Gewerkschaft wie dem unserem wäre durchaus vorhersehbar ein Bärendienst erwiesen worden.

Es gibt nach unserer Überzeugung bessere Wege, für eine nachhaltige Mitgliedschaft in den Gewerkschaften zu werben, als in selbst aufgestellte Fettnäpfe zu tappen bzw. kurzatmige Panik auszulösen. Dazu gehört es, sich vor allem mit denjenigen ebenso sachlich wie hartnäckig auseinander zu setzen, die nichts lieber tun, als von der Bequemlichkeit des hohen Rosses herab Gewerkschaften und Personalräte abzuwatschen, dabei mal mehr Engagement und mehr Erfolg, mal mehr Zurückhaltung oder eine ganz andere Richtung einzufordern, aber weiterhin die so Gemaßregelten die Kohlen aus dem Feuer holen zu lassen. Von den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern also, wem sonst.

Werner Ruffer

Neues zum Thema Arbeitszeit

Nachdem es jahrelang ruhig war in punkto Arbeitszeit, ist derzeit umso mehr los. Auslöser dafür, die bisher im Hause geltenden Arbeitszeitregeln ändern zu müssen, ist eine seit Juli 2001 geltende Änderung der Arbeitszeitverordnung in RPL; sie sieht die Gleitzeit als Regelfall vor. Obgleich die große Mehrheit der Beschäftigten den hohen Gewinn an persönlicher Flexibilität durch die neuen Arbeitszeitregeln begrüßt, hat die Einführung der Gleitzeit doch bei etlichen Kolleginnen/Kollegen für einige Verwirrung gesorgt. Dies gilt insbesondere für die ins Netz gestellte Excel Tabelle zur Arbeitszeiterfassung. Von der Art und Weise der Einführung war auch der Personalrat nicht begeistert, so hätten auch wir uns eine nicht derart kurzfristige Inkraftsetzung gewünscht, vor allem vor dem Hintergrund, dass die Verhandlungen über diese Dienstvereinbarung sich zuvor monatelang hingezogen hatten

Dem Personalrat wurde seitens der Verwaltung zugesagt, dass die Antworten der am häufigsten gestellten Fragen ins Netz gestellt werden und dort abgerufen werden können

Weiterhin stehen auch die Ansprechpartner aus der Infomail von Herrn Nink, Abt. I, zur Verfügung. Dies sind:

von der Verwaltung

- Frau Schneider Telefon 4244
- Herr Nink Telefon 4223

vom Personalrat

- Herr Ruffer Telefon 3193
- Herr Muthers Telefon 3195
- Herr Hertzog Telefon 3192

Nicht dass sich die Arbeitszeit als solche geändert hätte, aber es tauchen immer neue Begriffe zum Thema Arbeitszeit auf, wie z. B.:

- *Gleitzeit*
- *Zeiterfassung*
- *Telearbeit*

Arbeitszeit:

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich für Angestellte und Arbeiter und 40 Stunden wöchentlich für Beamte. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 26 Wochen zugrunde zu legen.

Gleitzeit:

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Die Gleitzeit besteht aus Regelarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche für Arbeiter und Angestellte und 40 Stunden/Woche für Beamte bzw. aus einzelvertraglich vereinbarter Arbeitszeit), sowie Kernzeit und Gleitzeit.

Für die Kernzeit gilt Anwesenheitspflicht!

Zeiterfassung:

Zu beachten ist, dass wer gleitet auch erfassen muß, d. h. Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Unterbrechungen müssen bis zur Einführung der elektronischen Zeiterfassung - was die Arbeitszeitverordnung des Landes als Regelfall fordert - im Zeiterfassungsblatt eingetragen werden.

Diese sind monatlich abzurechnen und dem direkten Vorgesetzten (dies sind **nicht** in jedem Fall die Abteilungsleiter) vorzulegen.

Ein wichtiger Punkt für den Personalrat war der, dass die Arbeitszeiterfassung lediglich Abrechnungszwecken dient und nicht der Verhaltenskontrolle.

Telearbeit:

Derzeit arbeiten die Verwaltung und der Personalrat an einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Telearbeit. Geplant ist die „**alternierende Telearbeit**“ einzuführen.

Unter „alternierender Telearbeit“ wird ein Wechsel zwischen häuslicher und betrieblicher Arbeitsstätte in regelmäßigem Rhythmus verstanden.

Vorteile für die Mitarbeiter sind:

- bessere Zeiteinteilung/Flexibilität
- höhere Eigenverantwortung
- geringere Fahrtkosten

Vorteile für die Dienststelle sind:

- Verbesserung der Arbeitsqualität
- Verbesserung der Motivation
- Kosteneinsparung bei Büroflächen

Gerne nehmen wir Anregungen unter der mail Adresse persrat@uni-trier.de entgegen.

Franz Hertzog



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung gratuliert allen Prüflingen zur bestandenen Abschlussprüfung und bedauert, dass in schwierigen Zeiten, wie diesen, auch an der Universität Trier keine Übernahme erfolgen konnte.

Ihr habt Eure Ausbildungsjahre - die Lehrjahre die bekanntlich ja keine Herrenjahre sind - mit Bravour gemeistert und um zu vermeiden, dass dies einfach so sang und klanglos untergeht, möchten wir uns auf dieser Seite von Euch verabschieden.

Wir verabschieden uns von

Tim Wasser	<i>ausgebildet zum Fachinformatiker / Anwendungsentwicklung</i>
Heiko Dostert	<i>ausgebildet zum Fachinformatiker / Anwendungsentwicklung</i>
Frank Moßmann	<i>ausgebildet zum Fachinformatiker / Anwendungsentwicklung</i>
Bob Achten	<i>ausgebildet zum Fachinformatiker / Anwendungsentwicklung</i>
Frank Laures	<i>ausgebildet zum Fachinformatiker / Systemintegration</i>
Harald Haas	<i>ausgebildet zum Energieelektroniker</i>
Daniel Schwänzl	<i>ausgebildet zum Industriemechaniker</i>

Wir wünschen Euch für die Zukunft alles Gute, viel Glück und vor allem Erfolg im künftigen Berufsleben, beim Studium oder der weiteren schulischen Qualifikation.

Rebekka Peiser