

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Dienstvereinbarung Telearbeit | 3 |
| Fortbildungsangebote | 4 |
| Lohn- und Gehaltstabellen | 5 |
| Verwaltungsneugliederung | 9 |
| Neues zum Thema Altersteilzeit | 10 |
| Vorschlagswesen | 12 |
| Kündigung einzelner Tarifverträge | 13 |
| J ugend- und A uszubildenden V ertretung | 14 |

Telearbeit

Der Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Einführung von Telearbeit ist mittlerweile erfolgt. Dies ist ein weiterer Baustein zur familiengerechten Hochschule. Der Personalrat hat sich schon früh in internen Diskussionen über die Gestaltung der Arbeitszeit auch mit dem Thema Telearbeit auseinander gesetzt. Kräftig angestoßen wurde der Prozess dazu sicherlich auch durch das Audit Familiengerechte Hochschule.

An unserer Hochschule soll die alternierende Telearbeit eingeführt werden. Daneben gibt es noch die nur häusliche Telearbeit und die mobile Telearbeit.

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

Telearbeit ist neben der Gleitzeit ein weiterer Baustein zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Telearbeit ermöglicht den Beschäftigten, den Beruf besser mit ihrer individuellen Lebensführung zu vereinbaren, insbesondere mit ihren familiären Pflichten wie Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen.

Vorteile für die Mitarbeiter/innen sind:

- bessere Zeiteinteilung/Flexibilität
- höhere Eigenverantwortung
- geringere Fahrtkosten
- effektives und qualitativ besseres Arbeiten
- bessere Beschäftigungschancen für behinderte Menschen
- selbständigeres Arbeiten

Vorteile für die Dienststelle sind:

- Verbesserung der Arbeitsqualität
- Verbesserung der Motivation
- Kosteneinsparung bei Büroflächen
- Höhere Produktivität und Kreativität der Mitarbeiter/innen
- Verbesserung der EDV Kenntnisse
- Flexiblere Arbeitszeiten
- Bindung von qualifizierten Mitarbeitern/innen

Eines ist allerdings auch klar: nicht jede Arbeit ist für Telearbeit geeignet. Es müssen unter anderem auslagerbare und abgegrenzte Tätigkeiten sein. Der Arbeitsplatz zu Hause muss ungestörtes Arbeiten ermöglichen und für einen dauernden Aufenthalt von Personen geeignet sein, also kein Geräteschuppen, Garage oder ähnliches. Ebenso muss der Arbeitsplatz zu Hause den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

Neben technischen und finanziellen Anforderungen spielt auch die Akzeptanz durch Kollegen und Vorgesetzten eine entscheidende Rolle. Es muss klar sein, dass Telearbeit Arbeitszeit ist und keine Freizeit. Die Vorurteile gegenüber der Telearbeit bei den Mitarbeitern und Vorgesetzten müssen aufgedeckt und überwunden werden.

Um an der Telearbeit teilnehmen zu können, muss der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin bei seinem/ihrer direkten Vorgesetzten einen Antrag stellen (sog. Dienstweg). Diese haben eine schriftliche Stellungnahme abzugeben, ob und inwieweit das Aufgabengebiet für die Telearbeit geeignet erscheint und ob eine Bewerbung befürwortet wird.

Über Antrag und Stellungnahme entscheiden im Anschluss daran die Abt. I und Abt. III, die Mitwirkung des Personalrates ist unserer Auffassung nach sicherzustellen.

Sollte ihr Antrag von ihrem Vorgesetzten abgelehnt werden, so wenden Sie sich in ihrem eigenen Interesse an den Personalrat.

Sie sollten sich im Vorfeld nicht von etwaigen negativen Aussagen im Bezug zur Telearbeit von einem Antrag abhalten lassen, denn das positive am Dienstweg ist: er muss auch von Vorgesetzten eingehalten werden.

Die Abt. I wird nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung auf der Homepage der Universität detailliert informieren und offene Fragen, wie bei der Einführung der Dienstvereinbarung Gleitzeit, sammeln und im Netz beantworten.

Franz Hertzig

Fortbildungsangebote zum Thema Altersvorsorge

Zum Thema Altersvorsorge und Rente bietet die Universität im Rahmen der internen Fortbildung zwei Veranstaltungen an. Die genauen Termine werden Ihnen rechtzeitig bekannt gegeben.

Es sind dies:

➤ **Private Altersvorsorge**

Der Referent ist ein Mitarbeiter der Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz e. V.

➤ **Die Rentenreform und ihre Auswirkungen**

Der Referent ist Mitarbeiter der BfA

Detaillierte Informationen über den Inhalt dieser beiden Veranstaltungen finden Sie im Fortbildungsprogramm für das 1. Halbjahr 2004. Bitte melden Sie sich bis 14 Tage vor Kursbeginn an. Die Wahl der Referenten bietet die Gewähr, neutrale Informationen zu diesem wichtigen Thema zu erhalten.

Franz Hertzig

Mehr in der « Lohntüte »

Mit Erhalt der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung für den Monat Januar hat wohl jeder gemerkt, dass er etwas mehr als sonst erhalten hat. Die Höhe des „ mehr “ ist natürlich von der Steuerklasse (Steuerreform) und der gewählten Krankenkasse (Gesundheitsreform) abhängig, aber auch davon, dass es ab Januar zu einer Tarifierhöhung, im Rahmen des Tarifabschlusses vom Januar 2003, von einem Prozent kam.

Im November 2004 wird eine weitere Einmalzahlung von € 50,00 fällig.

Verwaltungsneugliederung - zurück zum Start ?

Einen echten Überraschungscoup landete der stellvertretende Kanzler vor einigen Wochen mit der Verteilung ‚seines‘ Konzeptes zur Verwaltungsneugliederung an alle Beschäftigten der betroffenen Bereiche. Wenn wir auch keineswegs ausschließen möchten, dass hier und da manche Führungskräfte schon vorher von dem einen oder anderen Aspekt des Neugliederungskonzeptes etwas mitbekommen haben könnten, sah sich die große Mehrheit des Personals dagegen von den z.T. sehr detaillierten ‚Überlegungen‘ sozusagen kalt erwischt. Übrigens auch der Personalrat, der im Rundschreiben von Herrn Dr. Hembach voreilig neben anderen als Ansprechpartner für mögliche Anregungen angeführt wird, sich allerdings von der ganzen Aktion genauso überrumpelt sah wie die meisten KollegInnen.

Wenn Vizekanzler und Präsident beabsichtigt hatten, ordentlich Staub aufzuwirbeln, so kann ihnen ein voller Erfolg bescheinigt werden. Insbesondere die Verknüpfung eines ausgefeilten Reorganisationskonzeptes (3-Dezernate-Modell) mit einem expliziten Namenstableau hat bei nicht wenigen Empörung ausgelöst. Die in den nachfolgenden Wochen auf Herrn Hembach einprasselnde Kritik - außer der Leitung der Techn. Abteilung ließ kaum jemand ein gutes Haar am offenbar von der Hochschulleitung favorisierten Dezernatmodell - war und ist aus der Sicht des Personalrates völlig berechtigt. Mit Schreiben vom 02.04. haben wir uns dieser Kritik deshalb nicht nur explizit und im Detail angeschlossen, sondern überdies in der gebotenen Deutlichkeit nachdrücklich moniert, dass einmal mehr das Recht des Personalrates auf frühzeitige und vollständige Information mit - wie wir unterstellen müssen - voller Absicht ignoriert worden ist. Durch eine solche Vorgehensweise wird die sonst gerne zitierte vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung nachhaltig beschädigt. Davon einmal abgesehen fragen sich zurecht viele KollegInnen, was eigentlich eine Personal - und Organisationsentwicklungsgruppe soll, wenn nicht einmal dort derlei Konzepte vorher besprochen werden oder welchen tieferen Sinn man im nachhinein noch in einer Personalbefragung entdecken kann, wenn deren Ergebnisse in den Neugliederungsplänen der Hochschulleitung offenkundig nicht die geringste Rolle spielen.

Mit einem weiteren Rundschreiben signalisierte der Vizekanzler zwar eine gewisse Bereitschaft zum Zurückrudern und entschuldigte sich überdies für nicht beabsichtigte Kollateralschäden der von ihm angestoßenen Debatte. Allerdings scheint er nicht davon abrücken zu wollen, den dritten Schritt vor dem ersten und zweiten machen zu wollen. In der Regel gehen nämlich sorgfältige Analysen von Aufgaben - und Funktionszusammenhängen sowie aussagekräftige Ablaufuntersuchungen größeren Organisationsrevirements voraus, ehe dann im weiteren in speziellen Taskforceteams erste Schlussfolgerungen im Hinblick auf mögliche Konzepte gezogen werden. Seit einiger Zeit laufen in unserem Hause dagegen alle möglichen Aktivitäten, angefangen bei sehr eng und speziell geschnittenen Organisationsuntersuchungen über die regelmässigen Sitzungen der POE-Gruppe bis zur noch nicht ausgewerteten Mitarbeiterbefragung augenscheinlich unkoordiniert und wenig planvoll nebeneinander

her, nun also ergänzt um eine anscheinend irgendwie basisdemokratisch angelegte Reorganisationsdebatte.

Aus der Sicht des Personalrates sollte sich die Leitung daher schleunigst zurück zum Startpunkt begeben und von dort aus planvoll, systematisch und ergebnisoffen (- was derzeit, wer wollte das verübeln, ohnedies kaum jemand wirklich glaubt -) im Rahmen eines allenfalls grob beschriebenen Zeitfensters den Neugliederungsprozess in Gang bringen. Zuallererst müsste freilich einmal wirklich plausibel erklärt werden, weshalb und an welchen Schnittstellen die derzeitige Verwaltungsorganisation eigentlich so defizitär ist, dass neue Aufgaben auf dieser Basis unmöglich zu lösen sein sollten.

Der Personalrat jedenfalls wird seine bzgl. solcher Reorganisationsvorhaben bedauerlicherweise ziemlich eingeschränkten Mitwirkungsrechte so intensiv wie irgend möglich nutzen , - von der ggf. wiederholten Erörterung, öffentlichen Stellungnahme bis zur Teilpersonalversammlung -, um der Hochschulleitung bei ihrem weiteren Aktivitäten sorgfältig auf die Finger zu sehen (und erforderlichenfalls auf selbige zu klopfen). Dabei würde es uns sehr helfen, wenn sich möglichst viele KollegInnen auch weiter an den anstehenden Diskussionen beteiligen, also nicht den Kopf in den Sand stecken und uns bzgl. der derzeit debattierten Organisationsänderungen ihre Interessen und Vorstellungen wissen lassen.

Werner Ruffer

Altersteilzeit

Das Gesetz über Altersteilzeit (ATZ) besteht seit 1998. Es wurde vom damaligen Bundesarbeitsminister Walter Riester ins Leben gerufen und sollte älteren Arbeitnehmern/innen einen früheren bzw. erleichterten Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Gleichzeitig sollten für junge Menschen dadurch Arbeitsplätze freigemacht werden. Das war zu Zeiten, da man politisch noch versuchte, etwas gegen die hohe Arbeitslosigkeit zu tun.

Leider wurden für die Umsetzung des ATZ- Gesetzes finanzielle Mittel nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung gestellt. So kam es dann dazu, dass an unserer Dienststelle das Gesetz per Tarifvertrag galt, aber der praktischen Umsetzung war, mangels Finanzierbarkeit, nicht der gewünschte Erfolg beschieden.

Zwar gab es bei den Beschäftigten etliche Wünsche nach ATZ, jedoch wurde von Seiten der Leitung nur sehr zögerlich und in wenigen Einzelfallentscheidungen gehandelt.

Dem attraktivsten Modell, nämlich ATZ im Block, wurde gar nicht oder nur wenn z. B. bei Schichtarbeit es nicht anders möglich war, zugestimmt. Das war für die betroffenen Personen, wie auch für uns als Personalvertretung, keine befriedigende Situation.

Nach dem Führungswechsel in der Personalabteilung initiierten wir dann eine Neuregelung der ATZ- Bedingungen. Dies führte nach etlichen zähen Verhandlungen

zu einem Ergebnis, welches zwar nicht den gesamten Rahmen des ATZ- Gesetzes ausschöpft, aber bei der heutigen finanziellen Situation der Universität, nach unserer Auffassung das derzeit optimal Erreichbare darstellt.

Im Einzelnen:

- Altersteilzeit wird grundsätzlich auch im Blockmodell genehmigt. (wurde vorher abgelehnt)
- Altersteilzeit kann bis zu maximal fünf Jahren vereinbart werden und es muss sich immer der „abschlagfreie Renteneintritt“ anschließen.

Das bedeutet, die Universität ermöglicht die im Gesetz vorgesehene Zeit von 5 Jahren auf welche die Beschäftigten einen Rechtsanspruch haben.

Längere Laufzeiten, bis zu insgesamt 10 Jahren sind im Gesetz zwar vorgesehen, aber nur als sogenannte „Kann- Regelung“. Dieses wird aus finanziellen Gründen ausgeschlossen.

Aber keine Regel ohne Ausnahme: Einzelfallbezogen und bei schwergewichtigen Gründen, kann auch eine längere Laufzeit als 5 Jahre verwirklicht werden. Das hat es mittlerweile wirklich schon gegeben. Der abschlagfreie Renteneintritt, welcher sich an die ATZ anschließen muss, erklärt sich daraus, dass die Universität in jedem Falle prüft, ob die durch ATZ freiwerdende Stelle, entweder von einem im Hause ausgebildeten jungen Menschen, oder aber durch jemand welcher arbeitslos ist, besetzt werden kann. In einem solchen Falle fließen dann Fördergelder vom Arbeitsamt.

Der Personalrat hat versucht, über diese Regelung hinausgehende Vereinbarungen zu erzielen.

In Anerkennung der finanziellen Situation der Universität mussten wir jedoch einsehen, dass dies derzeit nicht möglich ist und so kam es zu den Regelungen, nach denen mittlerweile schon etliche Verträge abgeschlossen wurden und hoffentlich kommen in Zukunft noch viele hinzu.

Hans Muthers

Betriebliches Vorschlagswesen

Nach der Einführung und einer 18 monatigen erfolgreichen Erprobungsphase wurde die Dienstvereinbarung „Betriebliches Vorschlagswesen“ ohne Laufzeitbegrenzung in Kraft gesetzt.

Auch in diesem Jahr gab es eine Fülle von Verbesserungsvorschlägen, wovon drei prämiert werden konnten. Im Rahmen einer kleinen Feierstunde wurden den Vorschlagenden die Anerkennungsurkunden von unserem Präsidenten ,Herrn Schwenkmezger überreicht. Zwei der Vorschläge wurden mit € 50 prämiert und bei einem Vorschlag wird die Prämie nach der Höhe der Einsparung berechnet.

Prämiert wurden folgende Vorschläge:

➤ **1. Dominik Risser, FB IV (Professur Wächter)**

für seinen Vorschlag betreffs Führung von Besuchergruppen in der Universitätsbibliothek.

Hier wurde ein Vorschlag zur Verbesserung der Kundenfreundlichkeit prämiert.

➤ **2. Ottmar Massem, Universitätsrechenzentrum**

für seinen Vorschlag, die Hausmitteilungen künftig im PDF-Format zu veröffentlichen.

Neben der besseren Lesbarkeit der Hausmitteilungen, wird durch die kompaktere Darstellung beim Ausdruck Papier gespart und die Darstellung der Universität nach außen verbessert.

➤ **3. Rosi Petry und Beate Schreiner, Abteilung III**

für ihren Vorschlag, künftig in Stellenanzeigen darauf hinzuweisen, dass die Bewerber nur noch Anschreiben und Kopien einreichen sollen, da diese nicht mehr zurückgesandt werden.

Mit diesem Vorschlag werden die Portokosten erheblich gesenkt, denn allein bei den beiden letzten Ausschreibungen kamen ca. 240 und ca. 180 Bewerbungen.

Wenn Sie zu denen gehören, denen schon einmal ein Vorschlag abgelehnt wurde, lassen Sie sich nicht entmutigen, denn es gibt immer etwas, das man besser machen kann. Alle anderen sind gefordert in den Wettbewerb um gute Ideen zu treten.

Arbeitgeber der Länder wollen längere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich durchsetzen - Arbeitszeitbestimmungen von der TdL in den Tarifverträgen West gekündigt -

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat die Arbeitszeitbestimmungen für die Arbeiter/innen und Angestellten im Tarifgebiet West mit Wirkung zum 30. April 2004 gekündigt. Gleichzeitig verkündet der bayrische Ministerpräsident Stoiber, dass die Länder für alle neu eingestellten Angestellten und Arbeiter/innen eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 42 Stunden einführen wollen. Jede höhere Eingruppierung soll mit der Bereitschaft der Beschäftigten verbunden werden, die längere Arbeitszeit zu akzeptieren. Damit wollen die Länder als Vorreiter längere Arbeitszeiten auch für andere Wirtschaftszweige erreichen.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit im gesamten öffentlichen Dienst hätte den Abbau von mehreren hunderttausend Arbeitsplätzen zur Folge; allein bei den Ländern im Westen über hunderttausend!

Die Länder haben damit die Ziele der Prozessvereinbarung zur Neugestaltung des Tarifrechts verlassen. Ihnen geht es nicht um ein zeitgemäß gestaltetes Tarifrecht. Sie wollen vielmehr ihre politischen Ziele nach einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden, „Gleichbehandlung“ mit den bereits verschlechterten Bedingungen für die Beamte/innen, das Jahreseinkommen der Beschäftigten absenken und Haushaltssanierung auf dem Rücken der Beschäftigten durchsetzen.

Die Gewerkschaft ver.di lehnt eine Verlängerung der Arbeitszeit ab. Das alte Rezept - die Löhne senken und schon blüht die Wirtschaft - wird nicht aufgehen.

Wie ist die Rechtslage für die Beschäftigten im Tarifbereich der Länder?

Betroffen von der Kündigung sind die Bestimmungen der §§ 15, 16, 16a und 17 BAT, der §§ 15-19 MTArb sowie die jeweiligen Sonderregelungen hierzu.

- **Die Kündigung beschränkt sich also nicht nur auf die wöchentliche Arbeitszeit, sondern auch auf den Überstundenbegriff, die Regelungen zum Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst sowie zur Arbeit an Samstagen und Vorfesttagen.**

Was haben die Länder gekündigt?

Nach Wirksamwerden der Kündigung - also ab dem 1. Mai - kann mit Neubeschäftigten eine andere als die bisherige tarifliche Arbeitszeitregelung vereinbart werden. Alle diejenigen, die vor dem 1. Mai bereits in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden

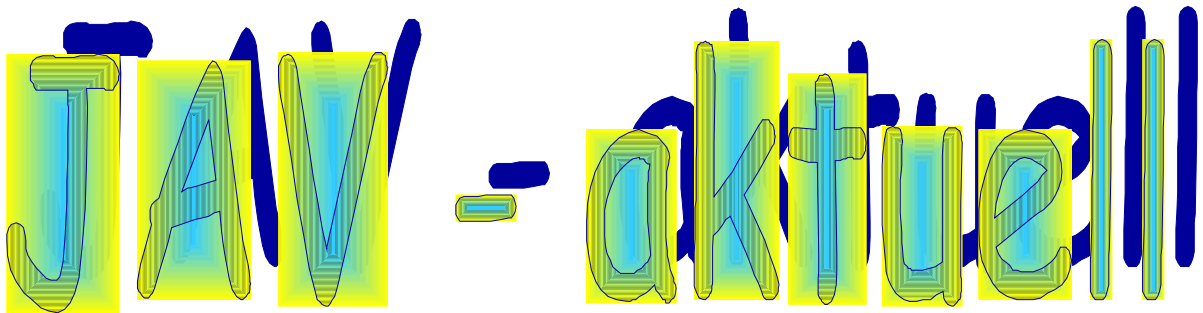
haben und - unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages der TdL fallen, z. B. Gewerkschaftsmitglied sind - werden von der Nachwirkung der tarifvertraglichen Bestimmungen erfasst. Für sie gilt der Tarifvertrag faktisch weiter.

Aber Achtung:

Es ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber im Landesbereich versuchen werden, einzelarbeitsvertraglich - zum Beispiel bei Höhergruppierungen - Änderungen des Arbeitsvertrages in punkto Arbeitszeit zu erzwingen.

Darum: Keine Unterschrift ohne rechtliche Beratung!

Quelle: Gewerkschaft ver.di



Ein neues Jahr bringt neue Kraft und Motivation, dies dachten wir als das Jahr 2003 dem Ende zuzuging. Unsere Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung verlief im letzten Jahr etwas steinig und wir müssen zugeben, dass uns die Motivation so nach und nach verließ. Was nicht daran lag, dass wir vor unüberwindbaren Problemen standen sondern eher daran, dass das allgemeine Interesse der Auszubildenden nicht wirklich vorhanden ist, was unsere Arbeit auch zusätzlich erschwert. Aber so ist sie, die Anonymität des 21. Jahrhunderts. Nichtsdestotrotz wollen wir die Zähne zusammenbeißen und unser Amt der JAV in diesem Jahr weiterführen und den Kampf gegen die „Unlust“ und das „Desinteresse“ aufnehmen.

Trotzdem war das letzte Jahr für uns ein erfolgreiches Jahr. Nach unserem Seminar für Jugend- und Auszubildendenvertreter im März 2003 kehrten wir gestärkt und zuversichtlich in unser Amt zurück. Der Kontakt zu den anderen JAVen ist bis heute erhalten und für uns auch wichtig. Anfang April besuchte uns die Jugend- und Lehrlingsvertretung der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zum Erfahrungsaustausch.

Nachdem der Campus unserer Universität unsere Gäste auf den ersten Blick beeindruckte, boten wir Ihnen eine Erkundungstour quer durch die Uni an, bei der uns Herr Hertzig von Seiten des Personalrats begleitete. So konnten sie sich einen genaueren Eindruck über die Struktur und Ausbildungsbedingungen der Universität Trier machen. Der Austausch unserer gegenseitigen Erfahrungen, war für beide Seiten sehr interessant. Einer Einladung nach Magdeburg konnten wir aus finanziellen Gründen leider nicht folgen.

Außerdem nahmen wir unser Recht wahr und nahmen an den Auswahlgesprächen der heutigen Azubis im 1. Lehrjahr teil, die wir im August 2003 gemeinsam mit Herrn Thein als Ausbildungsleiter empfangen und begrüßten. Nachdem an der Universität im Sommer 2002 ein neuer Berufszweig, „Sport- und Fitnesskauffrau/-mann“ zur Ausbildung eingeführt wurde, bildet die Universität Trier seit August 2003 auch Chemielaboranten aus.

Auszubildende seit dem 01.08.2003:

Denis Gehlen - Azubi zum Fachinformatiker für Systemintegration

Son Dinh - Azubi zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung

Thomas Breuer - Azubi zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung

Stephanie Blasl - Azubi zur Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung

Denis Frei - Azubi zum Industriemechaniker

Daniel Junglen - Azubi zum Energieelektroniker

Judith Berghäuser - Azubi zur Chemielaborantin

Johannes Kiesgen - Azubi zum Chemielaboranten

Im Fall einer geplanten Abmahnung trafen sich die Vorsitzende der JAV und Herr Hertzig als Vertreter des Personalrats mit der Betroffenen zu einem Gespräch mit Frau Pospischil, Personalchefin, und Herrn Thein, Ausbildungsleiter. Der Konflikt konnte bereinigt werden.

Abschließend verabschieden wir uns von **Lars Brörmann**, Mitglied der JAV, der im Januar 2004 seine Ausbildung erfolgreich beendete und der Universität Trier den Rücken kehrte. Wir begrüßen an seiner Stelle **Stefan März** als neues Mitglied in unseren Reihen.

Rebekka Peiser