
Inhaltsverzeichnis

Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst <i>Entgelt-Tabelle, Einmalzahlungen und Jahressonderzahlung</i>	3
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz <i>Beispiel Altersdiskriminierung</i>	7
Aktuelles zur Altersteilzeit <i>Änderungen durch Ministerratsbeschluss</i>	9
Zer(r)handelt <i>zum Frauenförderplan</i>	11
Betriebliches Vorschlagswesen <i>leer gelaufen oder im Wandel</i>	12
Verlust von Lebenseinkommen <i>Beispielrechnung BAT vs. TVöD</i>	15
JAV <i>Sommerfest und neue Auszubildende</i>	18



Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

Informationen zum TV-Länder und TV-Überleitung Länder

Nach intensiven und schwierigen Verhandlungen zur Neugestaltung des öffentlichen Dienstrechts wird der BAT zum 01. November 2006 (im Bund und bei den Kommunalen Arbeitgebern bereits seit Oktober 2005) in den Ländern durch den TV-Länder abgelöst.

Am 19. Mai 2006 wurden in Potsdam die Eckpunkte vereinbart auf deren Grundlage der TV-Länder zum 1. November 2006 in Kraft treten wird. Im Einzelnen sind dies:

- I. **Entgelt-Tabelle**
- II. **Einmalzahlungen für 2006 und 2007**
- III. **Jahressonderzahlung**
- IV. **Leistungsentgelt**
- V. **Arbeitszeit**
- VI. **Wissenschaft**

In diesem Eckpunktepapier wurden auch Regelungen getroffen die die Beschäftigten an der Universität Trier **nicht** betreffen, z. B.:

- Regelungen für Uniklinika, Landeskrankenhäuser und Psychiatrische Einrichtungen (ohne Ärzte)
- für Ärzte an Uniklinika in der unmittelbaren Patientenversorgung
- Lehrer

Im folgenden werden wir zu den Punkten I bis III die mit den Eckpunkten festgelegten Neuregelungen veröffentlichen. Zur Überleitung in das neue Recht wird ein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart.

Weitergehende Informationen zu den Eckpunkten, Tarifvertrag Überleitung werden wir in Kürze auf unserer Homepage veröffentlichen

I. Entgelt-Tabelle

Tabelle TV-Länder

(Tarifbereich Ost entsprechend jeweiligem Anpassungssatz, zur Zeit 92,5 v.H.)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	
9	2.061	2.290	2.410	2.730 ^{1/2}	2.980	
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940 ³	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820 ⁴	1.935
1	Je 4 Jahre	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

- 1 Endstufe für Arbeiter der LGr 9; Stufe 4 nach 7 Jahren in der Stufe 3
- 2 Endstufe Ang Vb BAT ohne Aufstieg und Aufsteiger Vb aus Vc BAT; Stufe 3 nach 5 Jahren in der Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3
- 3 Endstufe für Arbeiter der LGr 2 mit Aufstiegen nach LGr 2a und LGr 3 und Angestellte VGr VIII BAT mit und ohne Anwartschaft auf Aufstieg nach VGr. VII BAT
- 4 Endstufe für Angestellte VGr. X BAT mit Aufstiegen nach VGr. IXb BAT, sowie Arbeiter LGr 1 mit Aufstieg nach LGr 1a

Im Gegensatz zum TVöD-Bund/VKA gibt es im TV-Länder ab Entgeltgruppe 9 keine Entwicklungsstufe 6!

II. Einmalzahlungen für die Jahre 2006 und 2007

1. Die Beschäftigten erhalten Einmalzahlungen in Ost und West wie folgt:

a) Mit den Bezügen im **Juli 2006 wurden** in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	150 Euro
E 9 bis E 12	100 Euro
E 13 bis E 15	50 Euro

als Einmalzahlung ausgezahlt.

b) Mit den Bezügen im **Januar 2007** werden in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	310 Euro
E 9 bis E 12	210 Euro
E 13 bis E 15	60 Euro

als Einmalzahlung ausgezahlt. Die Einmalzahlung für **Januar 2007 kann auch im Jahr 2006 gezahlt werden.**

c) Mit den Bezügen im September 2007 werden in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	450 Euro
E 9 bis E 12	300 Euro
E 13 bis E 15	100 Euro

als Einmalzahlung ausgezahlt.

d) Für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz, für Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege und für Praktikantinnen/Praktikanten beträgt die Einmalzahlung für die **Jahre 2006 und 2007 insgesamt 300 €**, die zu drei gleichen Teilen mit den Bezügen für die Monate Juli 2006, Januar 2007 und September 2007 ausgezahlt wird.

III. Jahressonderzahlung

1. ¹ **Für Beschäftigte**, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30.6.2003 bestanden hat und die seit diesem Zeitpunkt hinsichtlich der Zuwendung der **tariflichen Nachwirkung** unterliegen, beträgt die jeweils mit den Bezügen für den Monat November zustehende Jahressonderzahlung ab dem Jahre 2006 in den Entgeltgruppen

Entgeltgruppen	West	Ost
E 1 bis E 8	95 %	71,5 %
E 9 bis E 11	80 %	60 %
E 12 bis E 13	50 %	45 %
E 14 bis E 15	35 %	30 %

des in den Kalendermonaten Juli bis September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts ohne Überstundenentgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

²Im Jahr 2006 wird zusätzlich der Betrag gezahlt, der sich bei Fortgeltung des bisherigen Urlaubsgeldtarifvertrages ergeben hätte.

2. ¹Für die **Beschäftigten**, mit denen arbeitsvertraglich vor dem Tag des Inkraft-Tretens dieses Tarifvertrages **abweichende Vereinbarungen zur Zuwendung** und zum Urlaubsgeld getroffen worden sind, gilt Folgendes:
- a) Im Jahr 2006 richtet sich der Anspruch auf Zuwendung und Urlaubsgeld nach den zum 19. Mai 2006 geltenden Landesregelungen.
 - b) Im Jahr 2007 wird die nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zustehende Summe aus Zuwendung und Urlaubsgeld um 50 % des Differenzbetrages zu der Jahressonderzahlung nach Nr. 1 erhöht, sofern die Jahressonderzahlung nach Nr. 1 höher wäre.
 - c) Ab dem Jahr 2008 gilt Nr. 1.

²Der Arbeitgeber kann die Angleichungsschritte hinsichtlich des Umfangs und/oder der Zeitfolge schneller vollziehen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Beispiel: Altersdiskriminierung

Mit dem am 01.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das sich im wesentlichen an den Antidiskriminierungsregelungen der EU orientiert, sollen Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden. Gegner der entsprechenden EU-Richtlinien bzw. des neuen Gesetzes halten bis heute dagegen, dass die kontrollierte Anwendung dieser Regelungen zu einer weiteren Zunahme von Bürokratie führen würde und die angestrebte Gleichbehandlung von der Verfassung über das BGB bis hin zu einer Reihe von Spezialgesetzen ohnehin längst rechtlich garantiert sei. Die befürwortende Seite verweist hingegen darauf, dass das Gleichbehandlungsgebot im Privatrecht bislang kaum durchsetzbar und selbst das Arbeitsrecht noch lückenhaft gewesen sei. Außerdem sei der zentrale Zweck der neuen Regelung nicht zuvörderst die Abmilderung bereits erfolgter Diskriminierung, sondern die Präventionsabsicht.

Tatsächlich gibt es ja in der Arbeitswelt seit vielen Jahren einige spezielle Schutzgesetze und eigene Institutionen zum Schutz vor Benachteiligung wegen einer Behinderung oder Benachteiligung wegen des Geschlechtes, wobei letzteres bis heute in der öffentlichen Wahrnehmung primär immer noch mit Frauenförderung gleichgesetzt wird. Am Beispiel der Benachteiligung wegen des Geschlechtes ist über viele Jahre, ja Jahrzehnte rechtlicher (und politischer) Auseinandersetzungen im übrigen klar geworden, dass Diskriminierung nicht nur in offener und absichtsvoller Form geschieht, sondern durchaus auch versteckt oder eigentlich unbeabsichtigt, also in einer mittelbaren Form.

Eine solche nur mittelbare Benachteiligung kann sich z.B. daraus ergeben, dass durch bestimmte Maßnahmen eines Unternehmens eine Beschäftigtengruppe mehr Vor- bzw. Nachteile hat als eine andere, ohne dass dafür stichhaltige Gründe angeführt werden können. Als Personalvertretung haben wir u. a. die Aufgabe, auf die Einhaltung maßgeblicher Gesetze in der Arbeitswelt und demnach auch auf die Vermeidung von unmittelbarer oder mittelbarer Benachteiligung im oben angeführten Sinne hinzuwirken. Freilich ist man gerade als Personalrat durchaus klug beraten, sich nicht voreilig auf alles zu stürzen, was nach Diskriminierung aussehen könnte, aber eigentlich mehr spekulativ als belegbar bleibt. Es reicht nicht aus, die Wirkung einer mittelbaren Diskriminierung bloß zu vermuten; es muss auch plausible, d.h. nachvollziehbare, möglichst faktengestützte Kriterien geben, die einen solchen Diskriminierungsvorwurf belegen können. Nicht allein die Tatsache, dass Kollegen mit einer Schwerbehinderung oder um Berufsaufstieg bemühte Kolleginnen nicht zum Kreis der durch bestimmte Entscheidungen Geförderten gehören, reicht schon aus, den Vorwurf mittelbarer Diskriminierung zu erheben. Vielmehr müsste belegbar sein, dass tatsächlich der Aspekt Behinderung oder der Aspekt Geschlecht maßgeblich für die Zurücksetzung waren.

Sowohl die Schwerbehindertengesetzgebung als auch die Pläne und Maßnahmen zur Frauenförderung sowie die darauf bezogene Rechtsprechung haben beiden Seiten, Arbeitgebern wie Arbeitnehmern und deren Vertretung, Instrumente an die Hand gegeben, die inzwischen als insgesamt ziemlich ausgreift angesehen werden kön-

nen, vor möglichen Kontroversen natürlich gleichwohl nicht gänzlich schützen können.

Viel schwieriger wird es dagegen, sich künftig intensiver für die Vermeidung oder den Abbau der anderen, im Gleichbehandlungsgesetz angeführten Diskriminierungsauslöser einzusetzen. Einer dieser Auslöser ist erst in jüngster Zeit verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit von Arbeits- und Sozialwissenschaftlern geraten, nämlich die Diskriminierung wegen des Alters. Auch wir haben auf dieses Problem erstmals in der letztjährigen Personalversammlung hingewiesen.


Was in der Öffentlichkeit bisher dazu wahrgenommen worden ist, betrifft eher die unmittelbarste (und beabsichtigte) Form der Altersdiskriminierung, nämlich dass in den vergangenen Jahren die Älteren systematisch aus dem Berufsleben gedrängt worden sind. In sechs von zehn Unternehmen findet man heute keine Beschäftigte mehr, die 55 Jahre oder älter sind.

Andere Maßnahmen, Methoden oder Instrumentarien wirken sich evt. durchaus auch im Sinne von Altersdiskriminierung aus, allerdings sehr viel weniger sichtbar, nicht so eindeutig absichtsvoll, d.h. eher mittelbar und deshalb auch schwerer belegbar. So berichtet das Nürnberger Arbeitsmarktinstitut, dass sich ältere Kandidaten in sechs von zehn Unternehmen gar nicht erst um offene Stellen beworben haben; das verweise auf beträchtliche Frustration bzw. innere Emigration.

Unseren Auftrag als Personalvertretung sehen wir darin, künftig ein intensiveres Augenmerk darauf zu richten, ob es vergleichbare Trends auch im eigenen Haus gibt, denen es entgegen zu treten gälte. Zwar kann man den Texten von Stellenausschreibungen in jüngster Zeit häufiger die ausdrückliche Einladung an Ältere entnehmen, sich zu bewerben - d.h. die Dienststelle ist für die Problematik inzwischen durchaus sensibilisiert - doch stellen sich im Alltag gleichwohl manche Fragen wie z.B.:

- Werden im Rahmen von Einstellungsverfahren ältere Bewerber wegen ihres Alters, vielleicht bereits ab Mitte vierzig oder Anfang fünfzig, erst gar nicht mehr zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, und das gar ziemlich systematisch? Nebenbei bemerkt: in den USA ist die Berücksichtigung des Alters bereits bei Personen ab 40 Jahren ein Verstoß gegen das Bundesgesetz zur Altersdiskriminierung!
- Welche Rolle spielen ältere Beschäftigte eigentlich in der aktuellen Personalentwicklungsstrategie der Universität?
- Werden sie darin überhaupt noch wahrgenommen bzw. werden sie vielleicht sogar mittelbar eher abgeschreckt, z.B. an aufstiegsorientierten Fortbildungsmaßnahmen noch teilzunehmen? (Nebenbei bemerkt, haben Sie dergleichen auch schon mal gehört: „Lohnt sich das Angebot für Sie denn überhaupt noch?“). Richtet sich bei Beförderungsentscheidungen das Augenmerk vornehmlich oder ausschließlich auf jüngere Bewerber?

Manche hartnäckige Personalkontroverse der jüngsten Zeit, der hier und da durchaus schon der Geruch von Mobbing anhaftete, hatte unterschwellig auch mit Altersdiskriminierung zu tun. Das hat v. a. die eine oder andere ältere Sekretärin leidvoll erfahren müssen, nachdem der frühere Chef in den Ruhestand gewechselt war und der oder die nun sehr viel jüngere Vorgesetzte plötzlich massiv aufs Tempo drückte,



Erfahrungen nicht mehr gelten ließ oder mit höchsten Ansprüchen bzgl. des Umganges mit den neuen Medien aufwartete, oft darin unterstützt von einem ebenfalls verjüngten Mitarbeiterstab. Aber auch ältere Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen haben schon von vergleichbaren, mitunter möglicherweise krank machenden Problemen berichtet, mit denen sie seit der Verjüngung auf der Vorgesetztenposition beinahe täglich konfrontiert werden. Mitte fünfzig sieht sich so manche oder mancher plötzlich zum alten Eisen gerechnet, nicht mehr wirklich lernfähig, unflexibel, nicht mehr richtig stressbelastbar.

Der Personalrat wird daher in allen möglichen Zusammenhängen, von Personalauswahlverfahren, über die Fortbildung und die Personalentwicklung bis hin zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement, in Zukunft sehr viel intensiver als bisher auf Aspekte mittelbarer Diskriminierung wegen des Alters achten. Im übrigen verpflichtet § 13 des neuen Gesetzes den Arbeitgeber sogar ausdrücklich dazu, ein innerbetriebliches Beschwerderecht u. a. dadurch zu garantieren, dass er für die Entgegennahme einer Beschwerde wegen Benachteiligung eine konkrete Stelle benennt.

Natürlich können Sie sich aber auch nach der Benennung einer solchen Beschwerdestelle weiter an uns als Ihre Interessenvertretung wenden.

Werner Ruffer

Aktuelles zur Altersteilzeit

Das Gesetz zur Altersteilzeit wurde zum 01. August 1996 verabschiedet. Es sollte älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und dadurch Auszubildenden und Arbeitslosen eine Beschäftigungsmöglichkeit eröffnen. Ein Tarifvertrag Altersteilzeit für den öffentlichen Dienst ist zum 01. Mai 1998 in Kraft getreten.

Das Gesetz wurde an der Universität Trier jedoch nur in wenigen Einzelfällen angewendet da, so die Argumentation der Leitung, „...dringende dienstliche bzw. betrieblichen Gründen“ der Anwendung entgegen stehen.

Nach Generationswechsel in der Leitung der Personalabteilung konnte dann erstmals zum Januar 2003 eine „Neuregelung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigten der Universität Trier“ erreicht werden. Diese ermöglichte nun ATZ ab dem 60 Lebensjahr, sowohl Block wie auch Teilzeitmodell war möglich, die Laufzeit musste bis zum Erreichen des abschlagfreien Rentenbeginns vereinbart werden und der Präsident konnte in Einzelfällen auch Ausnahmeregelungen gestatten. Lediglich Professoren/innen waren davon ausgeschlossen. Das stellte eine deutliche Verbesserung dar.

Zum 30. Juni 2006 sollten diese Regelungen noch mal evaluiert werden, dahingehend dass Schwerbehinderte bereits ab dem 58. Lebensjahr ATZ vereinbaren konnten und die Laufzeit musste nicht mehr bis zum Erreichen der abschlagfreien Rente vereinbart werden. Einen Tag vor der entsprechenden Personalratssitzung wurden wir gebeten diesen Punkt von der Tagesordnung zu streichen, da ein Ministerratsbe-

schluss vom 13. Juni 2006 die Anwendung der Altersteilzeitregelungen neu bestimmt.

Dieser Ministerratsbeschluss sieht folgendes vor:

1. Altersteilzeitanträgen soll nur noch ab dem 60. Lebensjahr entsprochen werden.
2. Beamte werden von Altersteilzeit grundsätzlich ausgenommen.
3. Der Dienststelle vorliegende Anträge welche vor dem 13.06.2006 eingereicht wurden, unterliegen noch den alten Regelungen.
4. Es soll keine Ausnahmen, wie sie z.B. im Tarifvertrag ATZ aufgeführt sind, zur Anwendung kommen.

Diese Anordnung tritt sofort in Kraft, es ist auch keine Nachwirkzeit vorgesehen.

Das stellt für alle evtl. vom Altersteilzeitgesetz betroffenen Beschäftigten eine starke Beeinflussung in ihrer persönlichen Lebensplanung dar. Der Personalrat hat diesen zur Mitbestimmung gebrachten „Neuregelungen der Altersteilzeit an der Universität Trier“, seine Zustimmung verweigert.

Die Dienststellenleitung hat darauf das Stufenverfahren beim Ministerium beantragt. Der Hauptpersonalrat ist in Gesprächen mit dem Ministerium um gegen die Neuregelungen anzugehen. Wir haben Informationen dass auch andere Personalvertretungen im Land mit diesem Ministerratsbeschluss nicht einverstanden sind und sich Gegenschritte überlegen.

Ob noch Änderungen zu erreichen sind ist derzeit noch nicht absehbar.

Und hier nun die derzeit noch bestehenden Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Altersteilzeitvereinbarungen.

- Altersteilzeit kann nur ab dem vollendeten 60. Lebensjahr vereinbart werden.
- Es kann sowohl Block- wie auch Teilzeitmodell gewählt werden.
- Es muss sich nicht die abschlagfreie Rente anschließen, auch Rente mit Abschlägen ist möglich.
- Beamte sind von Altersteilzeit ausgenommen.
- Anträge können frühestens 1 Jahr und spätestens 3 Monate vor Beginn der Altersteilzeit gestellt werden.
- Altersteilzeitarbeitsverhältnisse müssen spätestens am 31. Dezember 2009 beginnen. Betroffen sind also nur noch die Geburtsjahrgänge bis Dezember 1949.
- Die Mindestlaufzeit eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt 2 Jahre. Daraus ergeben sich verschiedene Varianten der möglichen Altersteilzeit, wir beraten da gerne in persönlichen Gesprächen.

Auf jeden Fall muss vor der Antragstellung eine Rentenauskunft bei der Rentenstelle eingeholt werden. Darin wird auch der frühestmögliche Renteneintritt (mit Abschlägen) abgeklärt.

Hans Muthers

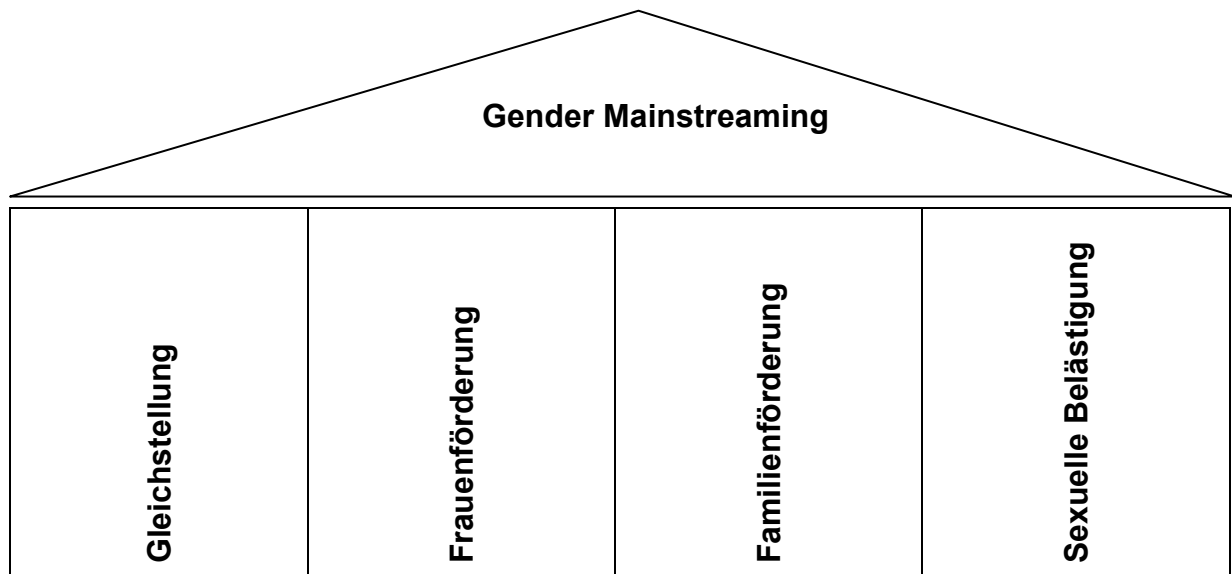
Zer(r)handelt

Nun ist der neue Gleichstellungs- und Frauenförderplan in Kraft, doch leider hat die Universität Trier eine einmalige Chance Gender Mainstreaming als zukunftsorientiertes Leitprinzip der gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter in allen Lebenslagen umzusetzen und jedwede Form von Geschlechtermonokultur zu überwinden, vergeben.

Dabei wurde das Gender Mainstreaming als Strategie bereits 1985 auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen vorgestellt, allerdings erst 1994 vom Europarat aufgegriffen. 1996 verpflichtete sich die EU Gender Mainstreaming zu implementieren (s. Amsterdamer Vertrag vom 1. Mai 1999, Art. 2 und 3). Aus dem gleichen Jahr datiert auch ein Kabinettsbeschluss der Bundesregierung zu aktiver Gleichstellungspolitik im Sinne des Amsterdamer Vertrags.

Was das Konzept des Gender Mainstreaming beinhaltet, ist ein ausgewogenes „Miteinander“ beider Geschlechter, d.h. Gleichbehandlung ermöglicht durch Gleichstellung. Oder wie es das Bundesministerium für Familie ausdrückt: Gender Mainstreaming bedeutet bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebensrealitäten, Interessen und Bedürfnisse von **Frauen und Männern** von vornherein und systematisch zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Aus diesem Grund hatten wir vorgeschlagen, unter dem Dach des Gender Mainstreaming Ansatzes vier Komponenten zusammenzuführen:



1. Gleichstellung,
2. gezielte/ explizite Frauenförderung bei nachgewiesener Benachteiligung bzw. Unterrepräsentanz
3. Vereinbarkeit von Familie mit Studium bzw. Beruf, an beide Geschlechter gerichtet
4. Verhinderung sexueller Belästigung, ebenfalls geschlechteroffen.

Dabei wäre die neu hinzugenommene Gleichstellungskomponente zunächst wenig mehr als eine Hülse oder Leerstelle gewesen, mit der Absichtserklärung des Präsidenten, in Zukunft diese Komponente zu entwickeln und damit eine echte Doppelstrategie zu verfolgen:

Frauenförderung ganz konkret, doch ohne das andere Geschlecht komplett auszublenzen, also mit der Option bei festgestellter geschlechtsbedingter, **weiblicher wie männlicher** Benachteiligung nach geeigneten Instrumenten zu deren Abbau bzw. Vermeidung zu suchen, damit Chancengleichheit sich nicht allein auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen beschränkt.

Schreibt doch selbst das CEWS (Center of Excellence Women and Science) in seinem Newsletter Nr. 41 vom 3.2.2006, dass „eine Untersuchung belegt, dass nicht nur Frauen sondern auch Männer eine an sie gerichtete Gleichstellungspolitik brauchen.“

Letztendlich ist, nachdem wir mit dem Frauenbüro bezüglich der Ausformulierung der einzelnen Paragraphen, d.h. der Inhalte, nach zwei langen Sitzungen bereits einen Konsens erzielt hatten, an der Frage der Anordnung der Paragraphen, d.h. der formalen Gliederungssystematik mit dem Ziel einer konsequenten Verfolgung des Gender Mainstreaming Ansatzes, ein sich bereits abzeichnender Kompromiss verspielt worden. An diesem fortgeschrittenen Punkt der Verhandlungen hat sich das Frauenbüro verabschiedet, um überholte Konzepte unter neuem Namen weiterzuverfolgen. Auch wenn nun Gleichstellung im Titel steht, wird diese jedoch einseitig frauenlastig betrieben.

Befremdlich bleibt, warum man so wenig bereit ist, auch in die andere Richtung zu schauen und die Männer mit einzubeziehen.

*Anne Beßlich, Simone Bodem, Ulla Ferlemann, Dr. Ute Hafner,
Irene Heutehaus, Mechthild Kesten-Turner, Karin Leyser,
Daniela Probst, Katrin Staude, Catherine Takvorian*

Betriebliches Vorschlagswesen - leer gelaufen oder im Wandel ?

Seit mehr als vier Jahren besteht auch in unserem Hause auf der Grundlage einer entsprechenden Dienstvereinbarung ein betriebliches Vorschlagswesen. Alle Informationen dazu, etwa über den Verfahrensablauf, den zuständigen Ausschuss oder die bisherigen Erfahrungen, lassen sich auf der Homepage der Universität nachlesen.

Nach vier Jahren drängt sich als erste Zwischenbilanz auf, dass es still geworden ist um das BVV. Der Schwung des ersten Einstiegs scheint sich in den Folgejahren mehr und mehr verloren zu haben; im letzten Jahr dümpelte das, was einmal eine Art Ideenmanagement werden sollte, nur mehr leise vor sich hin. Auf diese Entwicklung haben wir erstmals mit einigen kritischen Anmerkungen in der letztjährigen Personalversammlung hingewiesen.

Inzwischen hat sich der Bewertungsausschuss unter Hinzuziehung von Expertenwissen und unter Beteiligung des Präsidenten selbst an eine kritische Bestandsaufnahme und damit einhergehend an eine Ursachenforschung für die aktuell schwache Form des BVV gemacht. Die dabei sichtbar gewordene Bandbreite der Argumente bzw. Vorschläge spannte sich von der Position, das BVV ganz abzuschaffen, weil das ganze Konzept an einer Universität nicht umsetzbar sei und bloß zusätzliche Arbeit verursache, bis hin zu der Auffassung, das bisherige BVV sei zu eng und zu bürokratisch gefasst und sollte im Gegenteil als ein umfassenderes Ideenmanagement deutlich breiter aufgestellt werden.

Warum eigentlich sollen sich Verbesserungsvorschläge, wie es bisher galt, nicht auf den eigenen Arbeitsbereich, sondern nur auf fremde Bereiche beziehen? Bleiben durch eine solche Einschränkung nicht gerade die Erfahrung, Kompetenz und Kreativität ungenutzt, die eigentlich gefördert werden sollten? Natürlich sollte eine diesbezügliche Erweiterung nicht bedeuten, dass fortan Beschäftigte jegliche Weiterentwicklung am eigenen Arbeitsplatz, statt diese pflichtgemäß einfach umzusetzen, erst einmal als prämienverdächtigen Verbesserungsvorschlag einreichen sollten.

Eine andere Frage, die zu diskutieren war, bezog sich auf die bisher äußerst geringe Anerkennungsquote eingereicherter Vorschläge. Muss wirklich jede vernünftig klingende Idee erst durch die Mühle der Begutachtung, vor allem der Begutachtung just durch jene Vorgesetzten, in deren Bereich die Umsetzung dann hineinwirken würde? Und sollte wirklich jeder Vorschlag hauptsächlich ein nachweisliches finanzielles Einsparpotential mit sich bringen?

Viele größere Industrieunternehmen, aber auch zum Beispiel die Post, verfahren da entschieden großzügiger und kommen deshalb auch auf exorbitant höhere Anerkennungsquoten. (Übrigens, in Japan reichen Arbeitnehmer im Durchschnitt pro Monat 2 bis 3 Verbesserungsvorschläge ein und fast 90 % dieser Vorschläge werden dann auch umgesetzt.)


Hier werden eben auch vermeintlich unbedeutende Ideen eher aufgegriffen, solche z.B., die nicht primär auf Einsparpotentiale, sondern z.B. auch auf die Verbesserung von Kooperation und Arbeitsklima abzielen. Natürlich kann der Öffentliche Dienst, kann die Universität Trier nicht einmal annähernd solche Prämien für prämienswürdige Ideen ausloben wie das z.B. in der Autoindustrie möglich ist. Indes, was sich aus der bisher einzigen Mitarbeiterbefragung in unserem Hause u. a. auch heraus lesen ließ, war, dass nicht wenige Beschäftigte vor allem Anerkennung, Mitwirkung und Unterstützung als Motivationsimpulse vermissen, nicht unbedingt aber eine (zumeist ohnehin illusionäre) Besserbezahlung oder 50 €- Prämien.

In der Unterstützung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und eines gezielt geförderten Ideenmanagements stecken daher beträchtliche Motivationsressourcen.

Da die meisten Beschäftigten sich bisher offenkundig eher skeptisch und zurückhaltend zum BVV stellen, wächst allen Führungskräften eine besondere Verantwortung zu als Förderer und Initiatoren aufzutreten, namentlich ihre Teams immer wieder zu Stellungnahmen aufzufordern und zum aktiven Mitdenken und Mitgestalten anzuregen.

Eine, (gewiss nicht die einzige) Möglichkeit, dem BVV wieder neues Leben einzuhauchen, wäre die Durchführung eines gesonderten Ideenwettbewerbs, wie dies z.B. die Universität Karlsruhe seit einiger Zeit jährlich durchführt.

Im diesjährigen Ausschreibungstext heißt es dazu:



„Während der täglichen Arbeit werden Sie sich sicherlich gelegentlich darüber Gedanken machen, wie man den einen oder anderen Arbeitsvorgang vereinfachen, verbessern oder kostengünstiger gestalten kann. Aus vielerlei Gründen bleibt es sehr häufig bei diesen Gedanken. Eine Umsetzung und Erprobung findet nicht statt. Eine möglicherweise Erfolgversprechende Chance ist vertan.

Lassen Sie sich deshalb ermutigen, Vorschläge zu entwickeln, die geeignet sind, Arbeitsabläufe, Arbeitsmethoden, Verwaltungshandeln oder die Arbeitsmittel zu vereinfachen, zu verbilligen oder zu verbessern. Auch Vorschläge, die dem Schutz unserer Umwelt dienen (z. B. Energieeinsparung, Reduzierung des Wasserverbrauchs, des Abfalls usw.) oder die zur Vervollkommnung des Unfallschutzes beitragen, sollten mit in Ihre Überlegungen einbezogen werden. (...)

Wenn Sie einen Verbesserungsvorschlag entwickelt haben, ganz gleich, welcher Art, teilen Sie ihn schriftlich der Universitätsverwaltung, Betriebliches Vorschlagswesen, mit. Vorschläge, die sich für eine Umsetzung eignen, werden mit Sach- oder Geldprämien belohnt. Selbst Vorschläge, die nicht realisiert werden, die aber eine Anerkennung verdienen, können mit einer Prämie bedacht werden. “

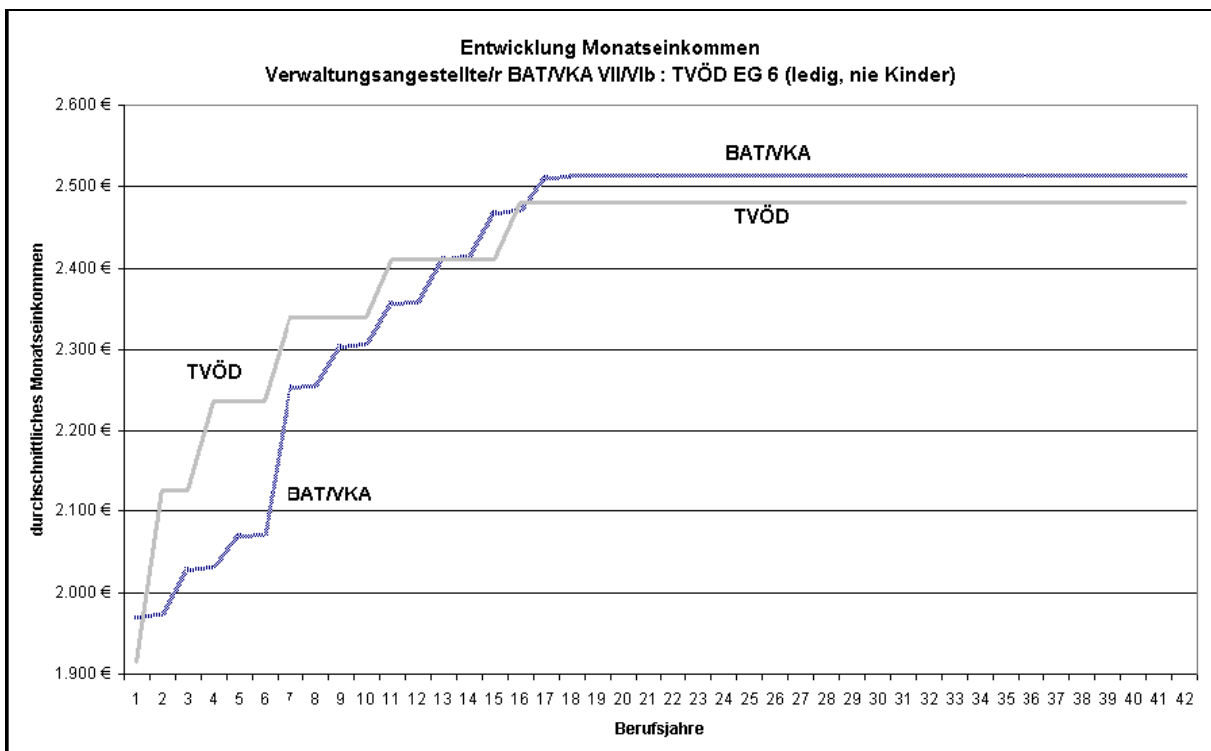
In diesem Sinne möchte der Personalrat auch künftig jede Weiterentwicklung des BVV unterstützen, die zu einer erhöhten Arbeitszufriedenheit und zu intensiverer Motivation beitragen könnte.

Werner Ruffer

Beispielberechnung: Verlust von Lebenseinkommen im BAT vs. TVÖD

In der Grafik unten ist die Entwicklung des Monatlichen Verdienstes der/des ledigen, immer kinderlos bleibenden Kollegin/Kollegen zu sehen. Im TVÖD werden zu Beginn der Berufslaufbahn schneller höhere Monatsbeträge erreicht. In späteren Jahren gibt es dafür einen nur wenig geringeren Lohn als es ihn im BAT/VKA gegeben hätte.

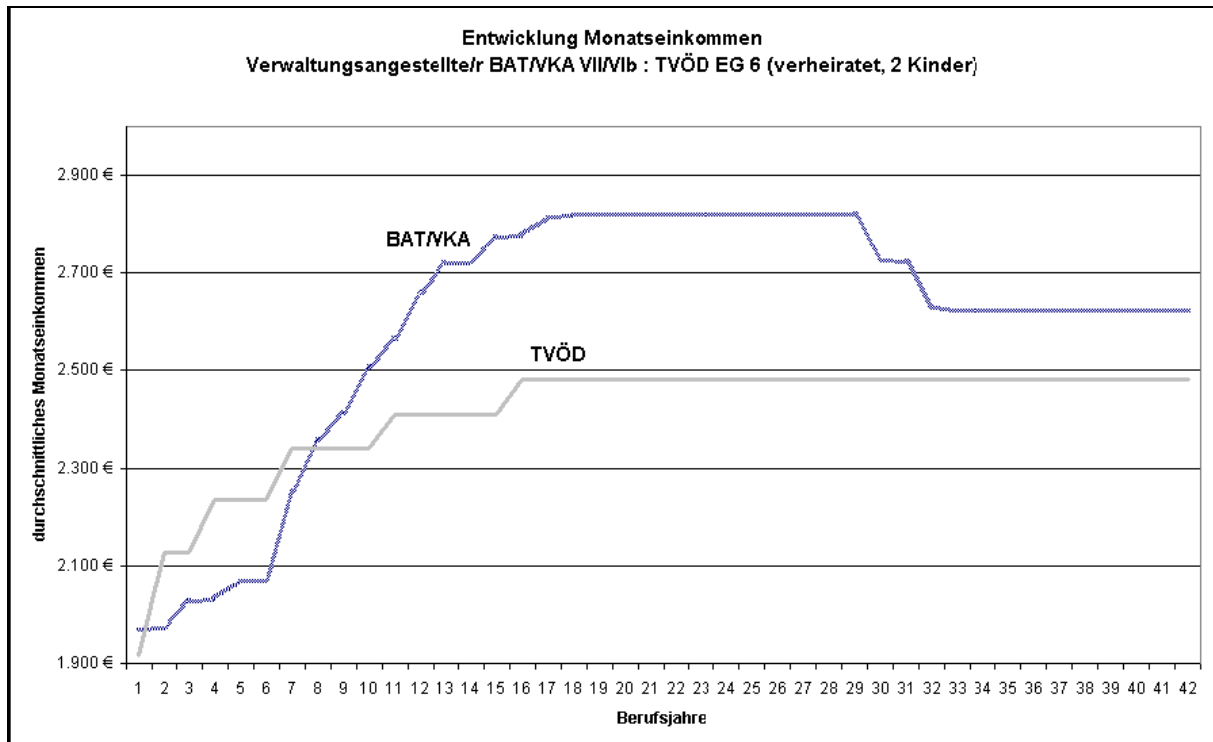
Die hier dargestellten Beispiele basieren auf dem **Tarifvertrag für den Bund und die Kommunalen Arbeitgeber vom Oktober 2005!**



In der folgenden Grafik ist die Situation einer/eines Kollegin/Kollegen mit 2 Kindern abzulesen. Hier wird klar, dass ab der Heirat, und später durch die Berücksichtigung der beiden Kinder, der Verdienst im BAT/VKA uneinholbar höher gelegen hätte. Der schnellere Aufstieg im TVÖD kann den Verlust der familienbezogenen Entgeltbestandteile bei weitem nicht aufwiegen.

In diesem konkreten Fall beträgt der durchschnittliche Monatslohn beispielsweise im 20. Berufs-jahr – also mitten in der Familienphase, die Kinder sind 9 und 11 Jahre alt – beim BAT/VKA 2.819 € während es im TVÖD gerade einmal 2.480 € gibt. Die Familie muss also mit brutto 339 € im Monat weniger auskommen!

Summiert man die Differenzen auf das gesamte Lebenseinkommen, bringt der TVÖD der Familie einen Verlust von über 90.000 €.



Bessere Bezahlung für Jüngere?

Für bereits Beschäftigte scheint die Besitzstandswahrung erreicht. Sie werden keine Absenkung ihrer seitherigen Bezüge befürchten müssen. Aber wie sieht es mit Neueingestellten, nach einer Befristung übernommenen Arbeitsverhältnissen oder nach einem Stellenwechsel aus? Und damit verbunden: Wie sieht das Lohnniveau des gesamten Öffentlichen Dienstes in wenigen Jahren aus? Da sich nicht nur die Einzelwerte, sondern die komplette Tarifstruktur mit familienbezogenen Bestandteilen, Altersstufen und Bewährungsaufstiegen geändert hat, muss für einen Vergleich der bisherigen BAT-Tabellen für VKA bzw. Bund/Land mit den neuen Entgelttabellen jeweils ein ganzes **Berufslebensinkommen** mit der jeweiligen persönlichen Situation der ArbeitnehmerInnen errechnet werden. Hier sind beispielhaft ausgewählte Angestelltenberufe jeweils einmal für Bund und einmal für den Bereich VKA, sowie Arbeiterberufe errechnet. Der Berufseinstieg liegt je nach grober Einschätzung der Ausbildungsdauer zwischen dem 20. und 26. Lebensjahr. Die verschiedenen persönlichen Situationen sind hier in vier Szenarien berücksichtigt. In der ersten Spalte sind KollegInnen, die in ihrem Berufsleben nie heiraten und nie Kinder haben werden (sie sind zumindest teilweise die einzigen Gewinner!); in der zweiten Spalte KollegInnen, die ab ihrem 30. Lebensjahr verheiratet sind; in Spalte 3 und 4 KollegInnen mit 1 bzw. 2 Kindern, die jeweils 20 Jahre ortszuschlagsberechtigt sind. Auf der Seite des TVÖD ist eine durchschnittliche Leistungsbewertung mit 1% der Entgeltsumme (Regelung Leistungsbezahlung 2007) eingerechnet. Die Zuordnungen und Bewährungszeiten sind dem BAT bzw. die neuen Regelungen der Veröffentlichung ver.di publik extra Februar 2005 sowie den Anlagen des TVÜ zur vorübergehenden Eingruppierung bis zur Neuregelung entnommen.

Die Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVÖD) führt zu einer drastischen Absenkung der Löhne und Gehälter aller im öffentlichen Dienst nach dem 1. Oktober 2005 neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen.

Be- ruf, Eingruppierung B AT, BMTG	TV ÖD	ledig, nie Kinder		verheiratet, nie Kinder		verheiratet, 1 Kind		verheiratet, 2 Kinder	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Sozialpäd. Vb/IVb VKA	9	+21.288	+1,4%	-26.791	-1,7%	-50.526	-3,2%	-74.262	-4,6%
Sozialpäd. Vb/IVb Bund	9	+16.001	+1,1%	-32.077	-2,1%	-55.813	-3,6%	-79.548	-5,1%
Verw.Ang. VII/VIb VKA	6	+2.317	+0,2%	-43.476	-3,4%	-67.212	-5,2%	-90.948	-6,9%
Verw.Ang. VII/VIb Bund	6	+31.962	+2,7%	-13.831	-1,1%	-37.567	-3,0%	-61.303	-4,8%
Verw.Ang. VIII VKA	3	+16.885	+1,6%	-28.909	-2,6%	-53.955	-4,7%	-81.362	-6,9%
Verw.Ang. VIII Bund	3	+22.802	+2,2%	-22.992	-2,1%	-48.038	-4,3%	-75.445	-6,6%
Erzieher Vc/Vb VKA	8	-120.374	-7,8%	-168.452	-10,6%	-192.188	-11,9%	-215.924	-13,1%
Erzieher Vc/Vb Bund	8	-30.066	-2,1%	-78.144	-5,2%	-101.880	-6,7%	-125.616	-8,1%
Arzt II/IIb VKA	14	+9.064	+0,4%	-39.014	-1,8%	-62.750	-2,9%	-86.485	-4,0%
Arzt IIa/IIb Bund	14	-18.257	-0,9%	-66.335	-3,2%	-90.071	-4,3%	-113.807	-5,3%
Hausmeister 4/5/5a	5	+8.193	+0,7%	+8.193	+0,7%	-15.543	-1,2%	-39.278	-3,0%
Müllwerker 3/3a	3	+3.671	+0,3%	+3.671	+0,3%	-21.375	-1,8%	-49.962	-4,2%
Reinigungskraft 1/1a	2	+2.367	+0,2%	+2.367	+0,2%	-22.679	-2,1%	-52.445	-4,8%
Kfz-Mechaniker 5/6/6a	6	+9.096	+0,7%	+9.096	+0,7%	-14.639	-1,8%	-38.375	-2,8%
Ver- u. Entsorger 6/7/7a	7	+2.511	+0,2%	+2.511	+0,2%	-21.225	-1,6%	-45.052	-3,3%
Angestellte Median		+12.533		-35.545		-59.281		-83.924	
Arbeiter Median		+3.671		+3.671		-21.225		-45.052	
Durchschnitt		-625		-33.108		-57.171		-82.109	

Aufsummierter Lohngewinn bzw. –verlust im Lebenseinkommen in Euro

Ausführlichere Informationen zu „TVöD nachgerechnet“ finden Sie unter folgendem Link:

http://www.netzwerk-verdi.de/tarif_04-05/TVOED_nachgerechnet.pdf

Quelle: www.netzwerk-verdi.de



Seit nun mehr einem Jahr sind wir im Amt der Jugend- und Auszubildendenvertretung und um sehr viel Erfahrung reicher.

Am 1. September diesen Jahres feierten wir zum 1. Mal ein Azubi-Sommerfest. Wir hatten Glück mit dem Wetter, so konnte auch unser Fußballspiel zwischen Ausbildern und Azubis stattfinden. Da an diesem Fußballspiel leider nur zwei Ausbilder teilnehmen konnten, wurde kurzer Hand ein gemischtes Team aufgestellt. Trotz der guten Fair Play Vorsätze kamen einige Spieler mit Platzwunden vom Platz. Es drohten einige Ausbilder mit dem Satz: „Am Montag sehen wir uns wieder!“, welcher natürlich nur als Scherz gemeint war.

Wir bedanken uns bei den Azubis, die so zahlreich erschienen sind und hoffen, dass wir nächstes Jahr wieder ein Sommerfest mit eurer Hilfe veranstalten können. Außerdem bedanken wir uns bei der Universitätsleitung, die das Sommerfest mit dienstlichen, aber auch mit privaten Mitteln gesponsert hat.

Nun kommen wir zu den dienstlichen Angelegenheiten.

Folgende Auszubildende haben dieses Jahr ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und konnten bis zu 3 Monaten beschäftigt werden:

Blasl, Stephanie	Fachinformatikerin, Anwendungsentw. URT
Breuer, Thomas	Fachinformatiker, Anwendungsentw. URT
Dinh, Son	Fachinformatiker, Anwendungsentw. URT
Gehlen, Denis	Fachinformatiker, Systemintegration URT
Berghäuser, Judith	Chemielaborantin

Ab 01. August 2006 dürfen wir folgende neuen Azubis begrüßen:

Peters, Benjamin	Chemielaborant
Meyer, Thomas	Energieelektroniker
Ferring, Tina	Kauffrau für Bürokommunikation
Eckstein, Tina	Fachinformatikerin, Anwendungsentw. URT
Scholz, Daniel	Fachinformatiker, Anwendungsentw. URT
Lenz, Ramona	Fachinformatikerin, Anwendungsentw. URT
Reinert, Manfred	Fachinformatiker, Systemintegration URT
Weides, Sabine	Fachinformatikerin, Systemintegration URT

Wir wünschen den Azubis weiterhin alles Gute für ihre Ausbildung und den Azubis, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, alles Gute für ihre berufliche Zukunft. Des Weiteren möchten wir betonen, dass wir Ansprechpartner für die Azubis sind und diese nicht zögern sollten uns bei Problemen zu kontaktieren.

Simone Bodem