



 **Universität Trier**



Info Dezember 2010

Personalrat der Universität Trier

Telefon: 0651/201-3210 · Telefax: 0651/201-3943

E-Mail: persrat@uni-trier.de

Homepage: <http://www.uni-trier.de/index.php?id=21755>

Inhaltsverzeichnis

Betriebsausflug – Nachlese	3
Gute Arbeitsumgebung – Initiativen des Personalrates.....	5
Bautätigkeiten an der Universität Trier 2010	8
Alles unter Kontrolle?	9
Gesundheitsmanagement	11
Hinweis zu Ihren Dienstausweisen.....	11
Versicherungsschutz auf der Betriebstoilette.....	12
Wissenschaftlicher Nachwuchs in Gefahr!.....	14
Ein wertvolles Geschenk – das Leben rettend sein kann	15
Was ist eigentlich KLR? Die Zweite!.....	16
Wissen Sie eigentlich... was Sie der Verlust Ihres Transponders kosten kann?	22
Gibt's was Neues vom TV-L?.....	23
Sammelsurium.....	24
Personalversammlung 2011	26

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung des Personalrates widerspiegeln.

Redaktionsschluss aller Beiträge: 6. Dezember 2010

Herausgeber: Personalrat der Universität Trier
Layout und Druck: Printmedien

Betriebsausflug – Nachlese

Tintenbrunnen im MUDAM

60 Kollegen/innen hatten sich für eine Führung im Museum für moderne Kunst, dem MUDAM, angemeldet. Nach ausführlicher Besichtigung der luxemburgisch luxuriös und daher auch sehenswerten Toiletten ging es in drei Gruppen auf einer kurzweiligen Tour durch die Ausstellung. Allein das Gebäude war schon ohne Ausstellungen sehenswert und in seiner Art sehr beeindruckend. Aber auch die Ausstellung war beeindruckend, sei es ein Brunnen, der bis zum Rand mit Tinte gefüllt war



(siehe Foto) oder eine Stahlkapelle mit Bleiglasbildern von Röntgenaufnahmen. Die Ausstellung wurde aber erst durch die Erläuterungen durch die Führerinnen lebendig. Denn diese moderne Kunst erschließt sich nicht automatisch für den Besucher, sondern erst die Erklärungen zur Entstehung und den Grundgedanken haben zu den berühmten „a-ha-Effekten“ geführt. So war zum Beispiel der Tintenbrunnen ein Symbol für die Verbindung von Europa (ein barocker Brunnen) mit Asien (Tinte als Symbol für japanische Kalligraphie). *MT*

Gerichtshof



Eine weitere Gruppe, bestehend aus 39 Kollegen/innen, besuchte den Europäischen Gerichtshof. Nach eingehender Sicherheitskontrolle betraten wir die beeindruckenden Hallen der Institution und wurden sodann von einer freundlichen Mitarbeiterin durch das Gebäude geführt. Nachdem wir anschließend einen einstündigen Vortrag zum Gerichtshof und seinen Aufgaben erhalten hatten, besichtigten wir einen kleinen Verhandlungssaal und den Gro-

ßen Sitzungssaal, wo gerade eine Verhandlung zu Ende ging. Leider war es uns nicht gestattet, uns nach der Führung frei im Gebäude aufzuhalten bzw. dort zu essen, so dass sich die Gruppe hier auflöste. UF

Wanderung auf dem Kirchberg

52 Mitarbeiter/innen nahmen an dem Rundgang über den Kirchberg teil. Unsere Stadtführer zeigten uns ein interessantes Bauwerk nach dem Anderen. Mit großem Hintergrundwissen wiesen sie auf die verschiedenen Architekten und die unterschiedliche Nutzung der Gebäude hin. Auch der Wettergott meinte es gut mit uns, und so war die Wanderung eine rundum gelungene Sache, die wir nur weiter empfehlen können. AM

**Der Betriebsausflug 2011 der Universität Trier ist in der Planung.
Verraten wird noch nichts Genaues, aber eins ist sicher –
so wie unten beschrieben, kommt nicht in Frage.**

BETRIEBSAUSFLUG

Im Rahmen neuer Sparmaßnahmen lädt die Geschäftsführung ein:

Programm

Treffpunkt

Montag, 9.00 Uhr, A5

Abfahrt

9.30 Uhr per Anhalter Richtung
Düsseldorf Hauptbahnhof

Mittagessen

Erbsensuppe bei der Bahnhofsmission
Kostenbeitrag: Suppe mit Erbsen € 0,80
Suppe ohne Erbsen € 0,40

Vergnügen

Eine Stunde Schiffe gucken am Rhein

Begutachtung der Auslagen im
Freudenhaus

Es folgt ein Folkloreabend im
Asylantenheim mit anschließender
Polonaise über den Kö

Abendessen

Betteln bei der Arbeiterwohlfahrt,
gegen 20.00 Uhr.
Einnahme des geschnornten Essens

Rückfahrt

21.30 Uhr gemeinsame Schwarzfahrt
mit Bus und Bahn nach Hause

Die Geschäftsleitung hofft auf zahlreiches Erscheinen aller Mitarbeiter!

Gute Arbeitsumgebung – Initiativen des Personalrates

Die nachfolgend beschriebenen Defizite sind so alt wie die Universität selbst. Einrichtungen der Arbeitsumgebung, die in anderen großen Organisationen oder Betrieben ganz selbstverständlich auf die Belange der Beschäftigten ausgerichtet sind, machen sich an vielen Hochschulen (von löblichen Ausnahmen abgesehen) rar oder fehlen wie in unserem Hause praktisch völlig.

Die Rede ist, man ahnt es vielleicht, von Sozial- und Sanitäräumen. In den jungen Jahren der Universitätsentwicklung gab es etwa wiederholt die Forderung, bei der schrittweisen Bebauung des Universitätsgeländes an Campus 1 (und später dann Campus 2) doch bitte daran zu denken, auch eine Kantine für die wachsende Zahl der Beschäftigten einzuplanen. Oder doch immerhin einen größeren Sozial- bzw. Aufenthaltsraum als Rückzugsmöglichkeit für Mittagspausen oder für die Durchführung kleinerer Betriebsfeste resp. Versammlungen? Aber dann doch wenigstens pro Gebäude kleine, abgetrennte Bereiche mit Kücheneinrichtung plus Tisch und Stühlen für den kurzen Kaffeplausch mal zwischendurch?

Sozialräume

Was braucht ihr Sozialräume, so hieß und heißt eine gängige Reaktion, ihr könnt doch die Mensa und all die hübschen Cafeterien benutzen. Na, dann versuche man einmal ab Semesterbeginn mit zwei, drei Kollegen im Schlepptau für eine Kaffeepause oder gar das Mittagessen irgendwo ein ruhiges Plätzchen zu finden. Zwanglose Kontakte und die entspannte Pflege guter Beziehungen unter Arbeitskollegen sollen sich ja recht günstig auf das Betriebsklima auswirken – sagt man.

Nun, wie wir alle wissen, sind die Brötchen seit jeher in unserem Hause erheblich kleiner gebacken worden und haben den putzigen Namen ‚Teeküchen‘ erhalten, was ja irgendwie gemütlich und nach klein, aber fein klingt. Ein neugieriger Rundgang durch die diversen Teeküchen, so man sie denn im Einzelnen überhaupt findet, führt zu einem durchaus differenzierten, insgesamt aber eher ernüchternden Bild. In einzelnen Bereichen stößt man durchaus auf Einrichtungen, die den Namen ‚Küche‘ noch verdienen, überwiegend freilich auf kleine bis kleinste Kämmerchen, eingerichtet mit Minispüle und Minikühlschrank, in die sich kaum zwei Beschäftigte zugleich hineinzwängen können. Wirklich schlimm ist jedoch der Zustand vieler dieser in die Jahre gekommenen Küchenkammern; aufgequollene Holzteile, schief hängende Türen und verschimmelte Fugen wirken mancherorts durchaus abstoßend.

Ein besonders trostloses Teeküchenensemble im Gebäude C hat den Personalrat daher vor einigen Wochen veranlasst, in einem an die Unileitung gerichteten Initiativantrag die alsbaldige Erneuerung dieser Minimaleinrichtung zu fordern. Diese ist uns inzwischen auch als Baumaßnahme für das neue Jahr zugesagt worden.

Sanitärräume

Über den anderen, oben erwähnten Aspekt spricht man sowieso nicht, schon gar nicht quasi öffentlich, also über Sanitärräume (vulgo Beschäftigentoiletten) für die Mitarbeiter. Jeder weiß, dass es solche (– vielleicht von der einen oder anderen kaum bekannten Ausnahme abgesehen –) in diesem Hause nicht gibt und nie gab. Wer dies kritisiert, erntet auch in diesem Fall in der Regel den kopschüttelnden Hinweis auf die doch reichlich vorhandenen Toilettenanlagen „für alle“. Nun gibt es freilich noch viel reichlicher Studenten, was uns ja alle erfreut, bloß in diesem Falle eher misslich erscheint. Die gesamte Universität hat heute mit ungefähr doppelt so vielen Studis zu tun, wie dies ursprünglich von der Bauplanung projektiert war. Allein unter diesem Gesichtspunkt müssten demnach (selbst ohne separate Einrichtungen für Beschäftigte) auch doppelt so viele Sanitäranlagen verfügbar sein, wie dies tatsächlich der Fall ist. Auf einigen Etagen mancher Fachbereichsgebäude müsste man in den bewegtesten Semesterzeiten eigentlich einen dieser Automaten mit Nummernmarken aufstellen, damit man ungefähr abschätzen kann, wann es den nächsten freien Zugang gibt. Mal ganz abgesehen davon, dass man nach erfolgreichem Zutritt allerdings da und dort dann geneigt sein könnte, nach erfreulicheren Alternativen zu suchen. Vielleicht in der Mittagpause dann doch lieber zur Kundentoilette des nächsten Baumarktes (von denen übrigens jeder ganz selbstverständlich für seine Beschäftigten separate Anlagen vorhält)?

In der für die ganze Republik geltenden Arbeitsstättenverordnung heißt es zum Thema ‚Personaltoilette‘ kurz und bündig: „Je nach Anzahl der Arbeitnehmer sind sauber gehaltene und gut belüftete Toiletten mit Handwaschbecken, Reinigungs- und Hygienemitteln zur Verfügung zu stellen.“ Als exemplarischer Richtwert wird dazu weiter ausgeführt, dass bei 25 MitarbeiterInnen mindestens zwei Personaltoiletten (je Geschlecht) herzurichten seien.

Dem entsprächen bei weit mehr als tausend Beschäftigten in diesem Hause mindestens achtzig Sanitäreinrichtungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dass jüngst etliche Kolleginnen im Gebäude D mit einer Unterschriftenliste um die separate Einrichtung zumindest einer Damentoilette in ihrem Bereich baten, erschien uns vor diesem Hintergrund gleichermaßen legitim wie bescheiden.

Der Personalrat hat das Ansinnen der Kolleginnen zum Anlass für einen weiteren Initiativ-antrag genommen, durch welchen – freilich unter Einbezug der männlichen Kollegen – die Einrichtung von einer separaten Personaltoilette je Geschlecht für das betreffende Fachbereichsgebäude gefordert wurde. Eine Antwort auf diesen Antrag war bis zum Redaktionsschluss freilich noch nicht erfolgt.

(Letzte Meldung dazu: die Hochschulleitung hat vor ein paar Tagen diesen Antrag aus Kostengründen abgewiesen)

Barrierefreiheit

Erst recht als defizitär erweist sich die bisherige Gelände- und Gebäudegestaltung im Hinblick auf die besonderen Belange und Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten. Von den Maßstäben der Barrierefreiheit, wie sie nicht nur durch eine UN-Konvention allgemein, sondern in einigen DIN-Normen zudem recht genau und verbindlich vorgeschrieben sind, sind die tatsächlichen Verhältnisse z.T. noch weit entfernt. Von schwergängigen Türen über zu enge und unübersichtliche Flure, von fehlenden Rampen bis zu fehlenden Behinderten-WCs gibt es noch beträchtlichen Nachholbedarf.

Barrierefreiheit meint im Übrigen weit mehr als ‚nur‘ eine rollstuhlgerechte Baugestaltung, sondern hat vielmehr darauf ausgerichtet zu sein, möglichst alle Beeinträchtigungen und Hindernisse für Menschen mit sensorischen und/oder motorischen Behinderungen jedweder Art zu vermeiden bzw. solche zu beseitigen. Ganz besonders gilt dies zweifelsfrei bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen einschließlich der Nutzung der heute üblichen IT-Umgebung. Gewiss ist es nicht schlecht, wenn eine ästhetisch gelungene Homepage auf gutes Design ausgerichtet ist. Ganz schlecht aber ist es, wenn die gleiche homepage und ihre Inhalte von Sehbehinderten oder Blinden nur mit starken Einschränkungen zu nutzen sind, d.h. wenn sie nicht barrierefrei, ja nicht einmal barrierearm ist. Die Perspektive der schwerbehinderten MitarbeiterInnen (und StudentInnen) einzunehmen gelingt selten ohne äußeren Anstoß.

Ohne das hartnäckige Engagement unserer Schwerbehindertenvertretung hätten unlängst geforderte Verbesserungen mit keiner nennenswerten Realisierungschance zu rechnen. Es stimmt, die Universität Trier ist tatsächlich nur Mieter der Gebäude, und der Vermieter LBB (Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung) ist augenscheinlich weit davon entfernt, sich während der Bauplanung leidlich sensibel auch mit den Belangen der Beschäftigten und im besondere der schwerbehinderten Mitarbeiter zu befassen. Allerdings trägt nicht der LBB, sondern zu guter Letzt die Hochschulleitung die Verantwortung dafür, dass zumindest die rechtlichen Standards, also z.B. die einschlägigen DIN-Normen, hinreichend beachtet worden sind. Davon kann indes nicht einmal bei den neuesten Gebäuden die Rede sein.

Wiederholtes Nachbessern ist allemal nicht nur umständlicher, sondern auch teurer und aufwendiger als eine von Anfang an umsichtige Berücksichtigung der Belange und Bedürfnisse der Beschäftigten.

Wie gesagt, es geht hier um Barrierefreiheit und um Sozial- und Sanitärräume, keineswegs um irgendeine Wellnessoase oder eine Gourmet-Kantine.

WR

Bautätigkeiten an der Universität Trier 2010

Wie allen bekannt und vielfältig publiziert steht das *Gebäude N* vor der Vollendung, es soll für die Biogeographie und Ökotoxikologie neue Büroflächen schaffen und das nebenliegende Geolabor die zugehörigen Laborflächen dieser Fächer beherbergen. Im Erdgeschoss des Gebäudes befinden sich neue Seminarräume. Die Entlastung der beengten Raumsituation an der Universität durch das neue Gebäude wird auch seitens des Personalrats begrüßt.

Die *Sporthalle* hat eine Veränderung erfahren, es wurde ein neuer Anbau erstellt und auch die Sporthalle soll nächstes Jahr saniert werden, jeder der den Hallenboden kennt braucht keine weitere Erklärung.

Einbau neuer Aufzüge im *Gebäude A*, diesmal mit der notwendigen Einhausung der Baustelle und der erforderlichen Sorgfalt bei der Baustellenabspernung. Die Durchführung darf hier als ein positives Beispiel für die Abwicklung einer inneruniversitären Baustelle benannt werden. Es wird also doch aus Fehlern gelernt und unser unermüdlicher Einsatz trägt Früchte.



Gebäude DM: die Einrüstung der Fassade jährt sich, aber es besteht die Hoffnung, dass es kein zweijähriges Jubiläum gibt, es wurden schon die ersten Gerüstteile abgebaut.

Weitere Baumaßnahmen (nicht vollständige Aufzählung):

- Feuerwehrezufahrt *Gebäude BZ*
- Sanierung der *Mensa*
- Fensteraustausch *Gebäude C*
- Sanierung der Fußgängerbrücke über die Gustav-Heinemann-Straße

MK

Alles unter Kontrolle ?

Sie erinnern sich noch an ELENA, jene vom Gesetzgeber bereits beschlossene millionenfache Sammlung von Arbeitnehmerdaten bei einer Zentralen Speicherstelle? Zwar ist ELENA inzwischen vorläufig auf Eis gelegt worden, nicht zuletzt wegen einer beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Sammelklage, aus der Welt ist das Konzept einer zentralisierten Datenspeicherung damit aber keineswegs. Ohnehin ist Elena vielleicht nicht mehr als die Spitze eines unsichtbaren Dateneisberges.

Verschiedenste Varianten von Videoüberwachung, des Umgangs mit Gesundheitsdaten von Beschäftigten, von Chipausweisen für Zugangskontrolle und für diverse Verwaltungsvorgänge, der Biometrie im Arbeitsalltag, von Ortungssystemen oder Personalinformationssystemen benennen die derzeit gängigsten Dimensionen, in denen dank immer perfekterer Technologien massenhaft Arbeitnehmerdaten erhoben, gespeichert und verarbeitet werden können. Der vom Bundeskabinett Ende August vorgelegte Entwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes sollte, vor allem im Lichte von mancherlei Datenskandalen der jüngsten Zeit, nicht nur Transparenz in diesen Dschungel bringen, sondern vor allem auch die zu schützenden Persönlichkeitsrechte und die Rechtssicherheit der Arbeitnehmer wirkungsvoller als bisher garantieren. Die meisten Datenschützer und Arbeitnehmervertreter haben indes große Zweifel daran, ob der vorliegende Entwurf mehr ist als bloße Kosmetik; den großen Wurf hat in diesem Konzept jedenfalls bisher niemand erkennen können.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtiger denn je, dass die Datenschutzbeauftragten ihren Pflichten nachkommen. Im Vergleich zu den „betrieblichen“ Datenschutzbeauftragten, deren Aufgaben und Stellung sich aus dem Bundesdatenschutzgesetz herleiten, können die „behördlichen“ Datenschutzbeauftragten, deren Amt auf den jeweiligen Landesdatenschutzgesetzen gründet, kaum mehr sein als ziemlich zahnlöse Tiger. Zwar sind auch die behördlichen Datenschutzbeauftragten in Ausübung dieser Funktion keinen Weisungen unterworfen; grundsätzlich sind sie aber der jeweiligen Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt (§ 11 LDSG). Anders als die betrieblichen Datenschützer, die auf die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften hinzuwirken und die Betriebe in diesem Sinne zu *überwachen* haben, sollen die behördlichen Datenschutzbeauftragten ihre Dienststellenleitung nur *beraten*. So nimmt es nicht wunder, dass behördliche Datenschutzbeauftragte diese Funktion regelmäßig, so auch in unserem Hause, nur nebenamtlich ausüben. Wie viel Zeit dafür im Einzelfall vom Hauptamt abgezweckt wird, wird sich zwar von Dienststelle zu Dienststelle unterscheiden; seit einem Gutachten des Landesrechnungshofes aus 2001 darf man allerdings davon ausgehen, dass zwei Wochenstunden bzw. 5 % einer ganzen Stelle in der Regel für hinreichend angesehen werden.

Personalräte sind vor diesem Hintergrund gut beraten, wenn sie in Wahrnehmung ihres allgemeinen Auftrages (§ 69 LPersVG) sich selbst intensiv mit den datenschutzrechtlichen Erfordernissen und den diesbzgl. realen Bedingungen an Ihrer Dienststelle gründlich und fortlau-

fend befassen. In diesem Sinne hatte sich unser Personalrat im vergangenen Jahr intensiv und kritisch mit dem Stand der Videoüberwachung an der Universität Trier und vor allem mit seinerzeit aktuellen Ausweitungsplänen auseinandergesetzt. In diesem Zusammenhang wandten wir uns auch an den Landesdatenschutzbeauftragten, der die von uns geäußerten Bedenken und kritischen Einwände teilte und diese dann selbst der Unileitung vortrug. Das Ausgangskonzept musste schließlich abgeändert werden; vor allem aber dürfte ausufernden Videoüberwachungsbegehren bis auf weiteres ein gewisser Riegel vorgeschoben worden sein.

Im Sommer dieses Jahres haben wir sodann mittels einer ausführlichen Anfrage an die Hochschulleitung das Ziel verfolgt, die Sachlage im Hintergrund der täglichen Internetnutzung bzw. des täglichen e-mail-Verkehrs praktisch aller Beschäftigten näher auszuleuchten. So stellten wir einige detaillierte Fragen nach Art und Umfang einer fortlaufenden Protokollierung dieses Verkehrs, nach evtl. Auswertung solcher Protokollierung, nach offenen (oder verdeckten) Zugriffsmöglichkeiten von Administratoren auf Arbeitsplatzrechner im laufenden Internetbetrieb und dergleichen mehr. Zu keinem Zeitpunkt sei es, so wurde uns in der Antwort versichert, zu gezielten Auswertungen des protokollierten e-mail-Verkehrs resp. der Internetnutzung einzelner Mitarbeiter gekommen. Allerdings wird – und das ist freilich kein großes Geheimnis – im ZIMK eine fortlaufende Statistik gepflegt, aus der zu entnehmen ist, welcher Rechner wie viel Netzverkehr verursacht. Die entsprechenden Daten für das eigene Endgerät lassen sich im Übrigen auf der homepage des ZIMK (dort: IP-Statistik) selbst einsehen. Erstaunlich mag manche/r es hingegen finden, dass immerhin bis zu sieben Mitarbeiter des Rechenzentrums als Administratoren Zugriff auf jenen server haben, auf dem standardmäßig die e-mails der Beschäftigten abgelegt werden und die dort solange im Volltext einzu- sehen sind, wie sie dort verbleiben und nicht gelöscht worden sind. Eine regelmäßige Aktualisierung und Pflege des aufgelaufenen, eigenen e-mail-Bestandes sollte freilich ohnedies geübte Praxis sein. Ob sich aus dem Antwortschreiben der Datenschutzbeauftragten der Universität noch die Notwendigkeit vertiefender Klärung ergeben könnte, wird sich ggf. erst künftig in konkreten arbeits- bzw. datenschutzrechtlich relevanten Situationszusammenhängen erweisen.

Zu guter Letzt soll zur Abrundung des Bildes eine wichtige Verbesserung der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen nicht unerwähnt bleiben:

Seit 1. April 2010 ist das Recht auf Auskunft über gespeicherte Daten für die betroffenen Beschäftigten, Kunden, Patienten und Klienten deutlich erweitert worden. Ein/e Betroffene/r kann jetzt nach § 34 des Bundesdatenschutzgesetzes jederzeit Auskunft verlangen über die zu seiner/ihrer Person gespeicherten Daten. Die Auskunft setzt allerdings immer ein Auskunftersuchen des/der Betroffenen voraus. Er kann die Auskunft schriftlich, telefonisch oder auch per E-Mail anfordern. Der/die Betroffene soll darüber hinaus die Art der personenbezogenen Daten, über die Auskunft erteilt werden soll, näher bezeichnen. (Quelle: Computer und Arbeit- 9/2010)

WR

Gesundheitsmanagement

Bereits seit einiger Zeit hat es sich die POE-Gruppe (POE=Personalorganisationsentwicklung) zur besonderen Aufgabe gemacht, die bisher angebotenen Gesundheitsprogramme an der Universität Trier zu analysieren und auf lange Sicht hin zu erweitern und zu verbessern. Wir berichteten hierzu auf der letzten Personalversammlung im März 2010. Im Herbst dieses Jahres wird sich die „Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement“, bestehend aus POE-Mitgliedern, konstituieren und ihre Arbeit aufnehmen. Der Personalrat wird in diesem Gremium ebenfalls präsent sein und sich im Interesse der Kolleginnen und Kollegen einbringen. Zu gegebener Zeit werden wir Sie hierzu ausführlich unterrichten.

Sachstand bei Redaktionsschluss: Die Arbeitsgruppe hat sich noch nicht formiert.

UF

Hinweis zu Ihren Dienstaussweisen

Bitte schauen Sie auf Ihren Dienstaussweis und überprüfen Sie die Gültigkeitsdauer! Sollte dort die *Gültigkeit bis 31.12.2010* angegeben sein, sollten Sie baldmöglichst die Daten bei einer Validierungsstation aktualisieren. Nach Rücksprache mit Abt. I werden Sie Anfang Januar nicht vor verschlossener Schranke stehen, sollten Sie die Validierung nicht durchgeführt haben, denn der Ausweis ist auch weiterhin gültig, sofern Sie noch im Dienste der Universität stehen und einen gültigen Arbeitsvertrag haben.

UF

Versicherungsschutz auf der Betriebstoilette

Vorsicht, wenn die Blase drückt

Angestellte, die auf der Betriebstoilette ihre Notdurft verrichten, sind nicht versichert. Wenn sie auf dem stillen Örtchen einen Unfall erleiden, müssen sie für die Folgekosten selber aufkommen. Wer jedoch häufig das Klosett besucht, darf dafür von seinem Arbeitgeber nicht belangt werden. Und eine Kündigung wegen Einschlafens auf dem Firmen-WC ist nicht rechters.

Hin und wieder beschäftigen sich deutsche Gerichte mit Themen rund um die Betriebstoilette. So stritt sich zum Beispiel eine Auszubildende mit der Berufsgenossenschaft, ob ihr Unfall auf dem Firmen-WC unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand oder nicht. Die Klägerin wurde auf

der Toilette verletzt, als eine Kollegin

schwungvoll die unverschlossene Kabin-

entür aufriß und sie dabei mit voller

Wucht an Kopf und Auge traf. Die

junge Frau zog sich dabei eine Schä-

delprellung mit Sehverlust am linken

Auge zu. Für die beklagte Berufsgenossenschaft lag im konkreten

Fall kein Arbeitsunfall vor. Die

Gerichte erster und zweiter Instanz

bestätigten diese Entscheidung.

Die Richter beriefen sich dabei auf

die höchstrichterliche Rechtspre-

chung, nach der ein Unfallversiche-

rungsschutz während der Verrichtung

der Notdurft nicht bestehe. Angestellten

seien lediglich auf den Wegen zur Betriebstoi-

lette versichert.

Denn die Verrichtung der Notdurft falle auch in der Freizeit

an und zähle daher grundsätzlich zum privaten unversicherten Bereich, lautete die Be-

gründung. Durch die Anwesenheit am Arbeitsplatz könne der Angestellte allerdings nicht

das häusliche WC aufsuchen, sondern müsse mit der Betriebstoilette Vorlieb nehmen.

Deswegen sei der Weg von und zur Toilette versichert. Ausnahmsweise könne der Ver-

sicherungsschutz auch während der Verrichtung der Notdurft angenommen werden, wenn

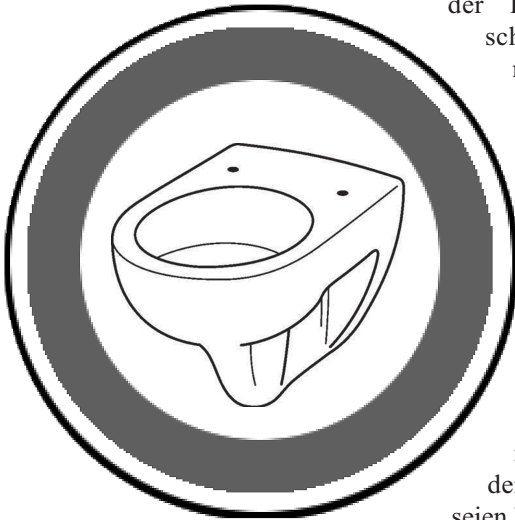
beispielsweise ‚besondere Gefahrenmomente‘ – wie ein rutschiger Steinfußboden – vor-

liegen und Ursache des Unfalls sind.

Die Grenze, bei deren Erreichen ein Risikobereich verlassen und in einen neuen Ri-

sikobereich eingetreten wird, ist mit der Tür zum Zugang der Toilettenräumlichkeit zu zie-

hen (Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 06.05.2003, L 3 U 323/01).



Auch im arbeitsrechtlichen Bereich sorgt der Toilettenbesuch immer wieder für Zwistigkeiten. So befasste sich das Arbeitsgericht Köln jüngst mit einem Fall, in dem ein Arbeitgeber das Gehalt seines Arbeitnehmers wegen zu häufiger Toilettenbesuche kürzte. Der beklagte Arbeitgeber stellte durch minutiöse Aufzeichnungen fest, dass sein Angestellter in einem Zeitraum von zirka zweieinhalb Wochen insgesamt 384 Minuten auf der Toilette verbracht hatte. Hochgerechnet auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses kam er zu dem Ergebnis, dass der Kläger zusätzlich zu den üblichen Pausenzeiten rund 90 Stunden auf der Toilette verbrachte. Hierfür zog er dem Angestellten 682,40 Euro vom Gehalt ab. Das Gericht hat zugunsten des Klägers entschieden (Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 21.01.2010, 6 Ca 3846/09).

In einem anderen Fall wollte ein Arbeitgeber seinem Angestellten kündigen, weil dieser einmalig auf der Betriebstoilette eingeschlafen war. Der Unternehmer schaute bei einem Kontrollgang unter der verschlossenen Toilettentür in die Kabine hinein und stellte fest, dass der Kläger die Hose anbehalten hatte. Er fotografierte ihn sogar noch über die verschlossene Toilettentür in der Kabine. Das Gericht sah die Kündigung als nicht gerechtfertigt an (Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26.11.2004, 15 Sa 463/04).

Tanja Sautter, veröffentlicht in: Sicherheitsingenieur 9/2010

Wissenschaftlicher Nachwuchs in Gefahr!

Dass Kinder vielfältigen Gefahren ausgesetzt sind, ist allgemein bekannt. Auch ich als Mutter habe da meine eigenen Erfahrungen gemacht. Mein Kind ist inzwischen aus dem Krabbelalter entwachsen, daher wird einiges an Spielzeug nicht mehr benötigt. Aus diesem Grunde überreichte ich im Juni dem Frauenbüro unser Schaukelpferd aus Holz mit Schutzring für das Mutter-Kind-Zimmer, war ich doch der festen Überzeugung, der Universität bzw. den Nutzerinnen und Nutzern damit einen Dienst zu erweisen. Die Kolleginnen aus dem Frauenbüro waren sehr erfreut und das Pferdchen wurde aufgestellt.

Einige Wochen später erhielt ich das Schaukelpferd jedoch zurück mit dem Hinweis, man könne es leider nicht mehr im Mutter-Kind-Zimmer aufstellen, es sei zu gefährlich. Ich war sehr erstaunt, war ich doch immer davon ausgegangen, dass solche Geräte TÜV-geprüft und somit kindersicher sind. Ich wurde eines Besseren belehrt: das Kind könne versuchen herauszuklettern oder unten herausrutschen und sich dabei verletzen. Der Sicherheitsbeauftragte der Universität Trier höchst selbst habe das Schaukelpferd als gefährlich eingestuft. Ich nahm es wieder an mich und brachte es nach Hause. Inzwischen steht es in unserem Kindergarten und erfreut sich allgemeiner Beliebtheit.



UF

Ein wertvolles Geschenk – das lebensrettend sein kann

Gemeinsam Helfen – diesem Aufruf kamen ca. 100 Mitarbeiter und Studierende der Universität Trier nach und beteiligten sich an der Blutspendeaktion am 23. März 2010 in der Universität Trier!

Unter Begleitung des Deutschen Roten Kreuzes führten die Mitarbeiter und Studierenden der Universität Trier die Blutspendeaktion durch, um Patienten der Krankenhäuser mit dem lebensnotwendigen Saft zu versorgen.

Für viele Personen war es das erste Mal, dass sie an einer „Blutspende“ teilnahmen – und es war ein kleiner mutiger Schritt aus der Motivation heraus, einem Patienten zu Gesundheit zu verhelfen bzw. ihm neuen Lebensmut zu geben. Künstlich hergestelltes Blut gibt es nicht und bei einem Unfall, schwerer Krankheit wie Krebs oder bei größeren Operationen sind Patienten auf Blutbestandteile angewiesen. Statistisch gesehen erhält jeder Dritte einmal in seinem Leben Blut oder Blutbestandteile.

Wer Blut spendet, hilft nicht nur schwerkranken Patienten und Unfallopfern, sondern erhält auch wichtige Informationen über seinen Gesundheitszustand. Die Blutspender erfahren nicht nur Blutgruppe und Rhesusfaktor, sondern ihr Blut wird jedes Mal auch auf etliche Erkrankungen, die über das Blut übertragen werden können, untersucht. Von der Norm abweichende Werte werden den Blutspendern mitgeteilt, damit sie mit dem Hausarzt diese abklären können – dies ist natürlich kostenfrei.

AM

WICHTIG!

Die nächste **BLUTSPENDEAKTION** findet am

**Mittwoch, 23. März 2011
von 10.00 bis 15.00 Uhr
in B 10, B 11 und B 13**

statt. Blutspenden zählt zur Arbeitszeit. Bitte bringen Sie Blutspende- und Personalausweis mit. Wir bitten um rege Beteiligung.

WAS IST EIGENTLICH KLR? Die Zweite!

Im letzten PR Info fragten wir „Was ist eigentlich KLR?“ und veröffentlichten zur Erklärung die Definition aus WIKIPEDIA (Für alle, die ihre Erinnerung auffrischen möchten, kann das PR-Info auf der Internetseite des Personalrats nachgelesen werden).

Nun fand unsere gewählte Definition bei den an der Universität Verantwortlichen keine ungeteilte Zustimmung, weitere tiefergreifende Erklärungen seien hier notwendig. Deshalb haben wir uns entschlossen, dem Controller, der die Einführung des Systems an der Uni betreut, einige Fragen zu stellen, um die genauen Sachverhalte der Kosten-Leistungs-Rechnungen an der Universität aufzuklären.

*Fragen zur KLR an den Controller der Universität Trier, Herrn Künzel:
(Antworten des Controllers sind kursiv gedruckt)*

Sehr geehrter Herr Künzel,
im Nachgang zu unserem Gespräch vor einiger Zeit möchten wir Ihnen nun die Gelegenheit geben, verschiedene Fragen zur Einführung der KLR an der Universität Trier zu beantworten.

1. Warum führt die Universität Trier die Kostenleistungsrechnung ein?

Die Verpflichtung zur Einführung erwächst ursprünglich aus einer Organisationsverfügung des Ministeriums (MBWJK) im Zuge der Einführung eines Globalhaushalts für die Universität Trier. Gleichzeitig ist das Instrument KLR geeignet, Kosteninformationen bereit zu stellen, deren Verfügbarkeit in den Bereichen EU-Overheadfinanzierung, Wettbewerbsverzerrung durch Subventionierung und Ertragsteuerepflicht die Voraussetzung zur Vermeidung von Mindereinnahmen bzw. Mehrausgaben sind.

Ausgangspunkt für die Einführung der KLR sind Veränderungen der universitären Rahmenbedingungen. Konkrete Anforderungen an die Ergänzung des Rechnungswesens um eine KLR werden im Zug der gestiegenen Finanzautonomie der Hochschulen, der europäischen Förder- und Beihilfepolitik sowie des nationalen Steuerrechts gestellt.

- *Rechtliche Grundlage der Einführung ist § 2 der Organisationsverfügung des MBWJK vom 25. Januar 2007 für den Doppelhaushalt 2007/2008. § 2 der Verfügung formuliert die Grundsätze der Wirtschaftsführung, die von der Universität Trier seitdem anzuwenden sind. Neben der Aufstellung des Haushaltsplanes als Globalhaushalt (§2 Abs. 2) hat die Universität Trier die Kosten- und Leistungsrechnung einzuführen (§2 Abs. 5).*

- *Die EU stellt im Rahmen der Forschungsförderung (7. FRP) die Finanzierung von anteilig einem Forschungsprojekt zuordenbaren Gemeinkosten (Overhead) zunehmend von einer pauschalen Vergütung um auf die Finanzierung gegen Nachweis auf der Grundlage einer Vollkostenrechnung.*
- *Das europäische Wettbewerbsrecht (Art. 107 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union i. V. m. dem Gemeinschaftsrahmen der Kommission für staatliche Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation) verbietet staatliche Beihilfen, die den Wettbewerb verfälschen und mit dem Binnenmarkt unvereinbar sind. Die staatliche Finanzierung der Hochschulen gilt grundsätzlich als Beihilfe, wenn diese nicht in der Lage sind, Kosten und Finanzen für wirtschaftliche und nichtwirtschaftliche Tätigkeiten getrennt zu erfassen und darzustellen („Trennungsbuchung“). Wird eine Hochschule wirtschaftlich aktiv (z.B. Auftragsforschung), muss sie zudem sicherstellen, dass sie ihre Leistungen zu Marktpreisen oder zu Vollkosten plus Gewinnzuschlag anbietet.*
- *Die zuständigen Steuerbehörden haben begonnen, die rheinland-pfälzischen Hochschulen systematisch in die steuerliche Betriebsprüfung einzubeziehen. Insbesondere bei Vorliegen körperschaftsteuerpflichtiger Tätigkeiten müssen die Hochschulen in der Lage sein, eine Gewinnermittlung vorzulegen. Mit Hilfe einer KLR können anteilige Gemeinkosten ermittelt werden, deren Geltendmachung steuermindernde Wirkung hat.*

2. Was ist eigentlich genau eine Kosten-Leistungsrechnung?

Die KLR ist ein Bestandteil des Rechnungswesens. Erfassung, Verarbeitung und Auswertungen der Daten erfolgen primär unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten. Handels-, steuer-, oder im öffentlichen Sektor haushaltsrechtliche Buchungs- und Rechnungslegungsvorschriften müssen nicht berücksichtigt werden. Zweck der KLR ist es, nach dem Verursachungsprinzip darzustellen, welche Kosten (Kostenartenrechnung) wo in der Organisation (Kostenstellenrechnung) und insbesondere für welche Leistungen/Produkte (Kostenträgerrechnung) entstehen. Wesentliche Leistungsbereiche der Universität sind etwa Forschung und Lehre. Die universitäre KLR bildet ab, welcher Einsatz personeller und materieller Ressourcen für diese Leistungsbereiche erforderlich ist.

„Leistung“ und „Kosten“ als Grundbegriffe des Rechnungswesens bilden ein zentrales Begriffspaar der KLR.

Im Rahmen des universitären Rechnungswesens versteht man unter Leistung bewertete, aus dem universitären Leistungserstellungsprozess hervorgegangene Produkte. Als Produkte der gesetzlich verankerten Hochschulaufgaben gelten Forschungs-, Lehr- und Weiterbildungsleistungen. Darüber hinaus bieten Hochschulen häufig auch sonstige Dienstleistungen an, z.B. die Vermietung von Infrastruktur. Leistungen sind in diesem

Sinne Ergebnisse des zielgerichteten Einsatzes von Ressourcen. Im Gegensatz zur privatwirtschaftlichen Praxis werden universitäre Leistungen selten monetär, sondern in Ermangelung von Marktpreisen mengenmäßig dargestellt (z.B. Anzahl der Absolventen eines Studiengangs, Anzahl Publikationen, Kennzahlen...).

Kosten sind dann die in Geld bewerteten Ressourcenverbräuche der Leistungserstellung. Die Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) gibt also Auskunft darüber, mit welchem wertmäßigen Ressourceneinsatz welche Leistungen in einer Abrechnungsperiode erbracht wurden.

Im Unterschied zur KLR betrachtet das kameralistische Rechnungswesen systematisch ohne Leistungsbezug Einnahmen und Ausgaben (zahlungsorientiert). Rechnungszwecke sind Information und Dokumentation im Rahmen des Haushaltsvollzugs und der Mittelbewirtschaftung (Mittelverfügbarkeit, Ausgabenüberwachung, Nachweis der zweckgebundenen Mittelverwendung). Die Kameralistik gibt Antwort auf die Fragen: was wird mit welchen Mitteln finanziert? Wie viel Mittel sind noch für welchen Zweck verfügbar?

Bei kameral buchenden Einrichtungen wie der Universität Trier ersetzt die KLR nicht die Kameralistik. Vielmehr soll sie diese im Sinne einer „erweiterten Kameralistik“ ergänzen, indem sie die Verbindung zur Leistungsseite schafft. Die universitäre KLR als erweiterte Kameralistik baut auf der Haushalts- und Drittmittelbuchhaltung auf und transformiert Veränderungen des Zahlungsmittelbestands (Ausgaben und Einnahmen) in produktbezogene Ressourcenverbräuche (z.B. Kosten je Studiengang).

3. Welche Ziele werden mit der Kostenleistungsrechnung verfolgt?

- *Kurzfristige Ziele: Erfüllung der unter 1. genannten Anforderungen, die Nichterfüllung kann Mindereinnahmen (Overhead, Beihilfe) oder Mehrausgaben (Körperschaftsteuer) zur Folge haben.*
- *Langfristiges Ziel: Verzahnung mit anderen Instrumenten der Hochschulplanung und -steuerung*

4. Welche Bereiche werden von der Kostenleistungsrechnung erfasst, fallen hierunter auch die wissenschaftlichen Bereiche?

Erfasst werden sämtliche an der universitären Leistungserstellung beteiligten Organisationseinheiten (Kostenstellenrechnung, wo entstehen Kosten?), sowohl in wissenschaftlichen als auch in nichtwissenschaftlichen Bereichen. Lehre und Forschung etwa sind zentrale Leistungen/Produkte der Universität (Kostenträgerrechnung, wofür entstehen Kosten?). Die nichtwissenschaftlichen Bereiche dienen in erster Linie der Unterstützung der wissenschaftlichen Bereiche und werden den Produkten der Universität als Gemeinkostenanteile zugerechnet.

KLR-Schlüssel (Kostenstellenrechnung, Orte der Kostenentstehung) und Projekte bzw. Studiengänge (Kostenträgerrechnung der Forschung und der Lehre) bilden derzeit die Basis der nach unterschiedlichen Kriterien verdichtbaren Buchungsubjekte der KLR.

5. Welche längerfristigen Auswirkungen auf den universitären Betrieb sind durch die Einführung der KLR zu erwarten?

Längerfristig erwarte ich durch die produktbezogene Kostenperspektive eine verbesserte Kostentransparenz und in der Folge ein stärkeres Kostenbewusstsein, eine aktive Steuerung der Gemeinkosten sowie die Einführung und Etablierung wissenschaftsadäquater Verfahren zur produktbezogenen Erfassung von Arbeitszeitanteilen.

- *verbesserte Kostentransparenz und stärkeres Kostenbewusstsein:*

Die bislang dominierende Ausgabensicht (Mittelabfluss) lässt die Leistungserstellung im Vergleich zur Kostensicht (bewerteter Ressourcenverbrauch) häufig günstiger erscheinen, z.B. weil zuzuordnende Kosten (häufig im Sprachgebrauch als „eh da Kosten“ bezeichnet) nicht abgebildet werden.

- *Steuerung der Gemeinkosten:*

Je stärker die Forschenden der Universität Trier damit konfrontiert werden, Projektförderungen unter wettbewerbsähnlichen Bedingungen einzuwerben, umso stärker wird die Universität gefordert sein, ihre Gemeinkosten zu planen und zu steuern. Die sich abzeichnende Entwicklung hin zur Ablösung der pauschalen Overheadfinanzierung hin zur Finanzierung von mittels Vollkostenrechnung zugeordneter Gemeinkostenanteile wird sich zunehmend in Form eines Gemeinkosten-Zuschlagsatzes in die Kostenkalkulation der Projekte wiederfinden.

- *Einführung und Etablierung wissenschaftsadäquater Verfahren zur produktbezogenen Erfassung von Arbeitszeitanteilen:*

Ich erwarte schließlich, dass es auf lange Sicht auch für wissenschaftliche Mitarbeiter gängige Praxis sein wird, ihre Arbeitszeit in angemessener Form produkt- und projektbezogen zu erfassen. Nicht primär durch die Einführung der KLR an sich, sondern vielmehr durch die Umsetzung von Anforderungen an die Universität mittels KLR, stellt sich die zentrale Frage nach der Methode der Kostenzuordnung zu den Leistungsbe-reichen (Kostenträgern) Forschung und Lehre. So erbringen etwa die Beschäftigten einer Professur (KLR-Schlüssel = Kostenstelle) Leistungen in Forschung und Lehre. In einem ersten Schritt erfolgt die Aufteilung der Personal- und Sachkosten einer Professur auf Forschung und Lehre normativ (z.B. 50:50). Eine solche Vorgehensweise wird allerdings von der EU weder im Bereich der Förder- noch der Beihilfepolitik akzeptiert. Für die Förderung im 7. FRP wird für anteilige zuzurechnende Personalkosten (z.B. landesmittelfinanzierte Mitarbeiter einer Professur erbringen Leistungen für ein

gefördertes Projekt) bereits heute projektbezogen der Nachweis in Form einer Zeitaufschreibung verlangt. Folglich sind Verfahren zu entwickeln, die eine aussagekräftige Zuordnung von Zeitanteilen und damit von Personal- und Sachkosten auf die Leistungsbereiche der Universität erlauben. Dabei ist deutlich hervorzuheben und zu beachten, dass die produktbezogene Erfassung von Zeitanteilen ausdrücklich nicht der personenbezogenen Leistungs- und Verhaltenskontrolle dient, sondern der möglichst verursachungsgerechten Kostenzuordnung zu den Kostenträgern der Forschung und der Lehre.

6. Zur Einführung der KLR wurden die notwendigen EDV Systeme angeschafft bzw. angepasst, wie hoch sind die hierdurch entstandenen Kosten und wie stehen diese im Verhältnis zu dem Nutzen der Erfassung?

Betrachtet man die Kosten der KLR-Einführung als Investition, die dazu beiträgt, künftig Mindereinnahmen oder Mehrausgaben (vgl. Antwort zu Frage 3) zu vermeiden, ist eine Amortisation (Rückfluss der eingesetzten Mittel) in vertretbarer Zeit zu erwarten.

Über diese Frage freue ich mich! Ich könnte nun argumentieren, dass sich die Frage nach dem Nutzen gar nicht stellt, da im Zuge des Haushaltsvollzugs eine Organisationsanweisung des Landes umzusetzen ist. Die Frage ist aber hervorragend geeignet, den Unterschied zwischen Ausgabensicht des Haushalts und Kostensicht der KLR zu verdeutlichen. Das kameralistische Rechnungswesen würde mit Blick auf den gebuchten Mittelabfluss (Ausgaben) als Antwort auf die Frage einen Euro-Betrag im unteren vierstelligen Bereich für die jährlichen Nutzungs- und Supportentgelte der eingesetzten Software sowie die gebuchten Ausgaben für eine halbe Stelle nennen. Aus Kostensicht (bewerteter Ressourcenverbrauch) hingegen wären zusätzlich anteilig direkte Personalkosten der an der Einführung beteiligten Mitarbeiter/innen der Organisationseinheiten (KLR-Schlüssel = Kostenstellen) Hochschulleitung, Stabsstelle Kanzler mit VerwaltungsDV, Abteilungen I und III sowie anteilige direkte Personalkosten der Mitglieder des Lenkungskreises und anteilige Gemeinkosten (z.B. Kosten der Personal- und Finanzverwaltung im Zusammenhang mit Personalbeschaffung, -verwaltung, -vergütung, Miet- und Gebäudebewirtschaftungskosten für die Raumnutzung, ...) anzusetzen. Ihre Frage nach den Kosten könnte ich dann sehr genau beantworten, wenn es vor Einführung der KLR eine funktionsfähige und differenziert ausgebaute KLR gegeben hätte. Grob geschätzt gehe ich davon aus, dass bislang Kosten in Höhe von ca. 50 Tsd. Euro p.a. angefallen sind.

- 7. Die Einführung der KLR wird schrittweise durchgeführt, was sinnvoll ist bei einer komplexen Organisation wie der Universität Trier, wie sieht die aktuelle Zeitplanung der Implementierung aus? Welche Schritte sind als nächstes geplant?**

Das Ziel des KLR-Einführungsprojekts, im ersten Schritt eine einfache Vollkostenrechnung – einfach im Sinne der Anzahl und dem Grad der Ausdifferenzierung von Kostenverrechnungs- und Kostenverteilungsschritten – zur Verfügung zu stellen, wird zum Jahresende erreicht sein. Ich werde dem Lenkungskreis Anfang Dezember vorschlagen, das Einführungsprojekt zur KLR abzuschließen und mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung über Einsatz und Nutzung der KLR zu treffen.

Vorbehaltlich der Abstimmung mit dem Lenkungskreis zum Einführungsprojekt stelle ich mir als nächsten Schritt für das Jahr 2011 die Nutzung der implementierten Gemeinkostenverrechnung vor (Einsatz der KLR zur Erfüllung der Anforderungen der europäischen Förder- und Beihilfepolitik sowie des nationalen Steuerrechts). Insbesondere betrifft dies den Projekt- bzw. Drittmittelbereich, wo die Kostenträgerrechnung wesentliche Beiträge sowohl für die Vorkalkulation als auch für die Abrechnung bzw. die Nachkalkulation liefern wird. Im Jahr 2011 geht es darum, Kosteninformationen zu erzeugen, das Instrument zu etablieren und in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen in Forschung, Lehre, Leitung und Verwaltung Akzeptanz für seinen Einsatz zu schaffen.

Wer bis hierher durchgehalten hat, ist nun bestens informiert über die Bedeutung der KLR an der Universität Trier. Es ist keine einfache Materie und für den Nicht-BWL'er sind die verwendeten Fachbegriffe nicht ganz so einfach zu verstehen. Hier eine nicht ganz zulässige Vereinfachung: Es geht dem Grunde nach um die Zuordnung aller entstehenden Kosten (Material / Stellen / Mieten etc.) auf die erbrachten Leistungen (Studienabschlüsse, DM-Projekte etc.).

So wird die Einführung der KLR uns auch im nächsten Jahr weiterbeschäftigen und der Abschluss einer Dienstvereinbarung wird auch vom Personalrat als sinnvoll erachtet.

MK

Wissen Sie eigentlich... was Sie der Verlust Ihres Transponders kosten kann?

Ist Ihnen bekannt, dass

- a) die Ersatzbeschaffungskosten grundsätzlich 31,50 € betragen und
- b) zusätzlich der Umprogrammierungsaufwand durch die Pedelle in Rechnung gestellt wird (17 €/Std.)? Sind Ihnen wirklich **alle** Türen bekannt, die Sie mit Ihrem Transponder öffnen können?

Wir vom Personalrat raten Ihnen dringend, gut auf Ihren Transponder aufzupassen!

P.S. Und übrigens haben Sie das Recht, im Falle der Regressforderung an Sie den Personalrat hinzuzuziehen.

UF

Gibt's was Neues vom TV-L?

Die Entgeltbestandteile des TV-L wurden von den tarifverhandelnden Gewerkschaften gekündigt, somit steht uns 2011 eine **neue Tarifrunde** bevor. Die Vorbereitungen sind im Gange, in den beteiligten Gewerkschaften werden die Forderungen diskutiert und die Terminabläufe besprochen.

Die Ausgangsbasis ist wie **immer** schwierig, zwar steigen die Steuereinnahmen nach der Finanzkrise wieder an, doch möchten die Länder diese Einnahmen lieber für die Sanierung der Landeshaushalte verwenden. Zudem droht ab 2020 die Schuldenbremse, soll heißen, dass die Länder ab 2020 keine neuen Schulden mehr machen dürfen. Auf der anderen Seite wird der Ruf nach der Stärkung der Binnenkonjunktur lauter und es wird eine Inflationsrate von ca. 1,6 % für 2011 erwartet.

Alle, die im Bereich des TV-L beschäftigt sind und die Auseinandersetzungen um den derzeit gültigen Tarifvertrag noch aus den Arbeitskämpfen der vergangenen Jahre kennen, wissen, dass man sich über das Vertragswerk ärgern kann - oder aber man wird aktiv und setzt sich für eine Verbesserung ein. Ist der Vertrag erst wieder einmal abgeschlossen, geht der Katzenjammer los über die schlechte Bezahlung, die ungerechte Eingruppierung und andere Verschlechterungen, die sich eingestellt haben. Bis hin zu der Aussage, dass mit dieser Bezahlung bestimmte Berufsgruppen nicht mehr in den öffentlichen Dienst kommen, weil sie in der Privatwirtschaft weit besser bezahlt werden.

Nur ist ein Tarifvertrag (wie der Name schon sagt) ein Vertrag, der zwischen den Tarifparteien ausgehandelt wird; und je weniger betroffene Beschäftigte sich hier einbringen, desto schlechter werden die Ergebnisse sein. Nicht die Anderen sind an den Bedingungen des Tarifvertrages schuld, sondern die Vielen, die glauben, dass die unangenehmen Dinge von den Anderen alleine geregelt werden können.

Ein weiteres Ärgernis in diesem Bereich trägt den Namen „Entgeltordnung“, sollte diese doch schon längststens neu verhandelt sein. Die Verhandlungen wurden im November von der TDL eingestellt, somit wird sich auch in diesem Bereich so schnell keine Verbesserung einstellen.

Also: auf in die nächste Tarifrunde! Nur wer seine Rechte kennt und wahrnimmt, wird diese behalten.

MK

Sammelsurium

Krankheit des AN

Entgeltfortzahlung

- Nach §4 Abs. 1 EFZG ist das dem AN bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende regelmäßige Entgelt fortzuzahlen. Das in §4 Abs. 1 EFZG verankerte Entgeltausfallprinzip erhält dem AN grds. die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge. Durch TV kann eine von den Abs. 1, 1a und 3 des §4 EFZG abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden (§4 Abs. 4 Satz 1 EFZG). Dies bedarf aber einer klaren Regelung. (BAG v. 20.1.2010, 5 AZR 53/09)

Stirbt ein Bediensteter während einer Dienstreise, so ist damit die Dienstreise beendet.
(Kommentar zum Bundeskostenreisegesetz)

Die einmalige Zahlung wird für jeden Berechtigten nur einmal gewährt.
(Gesetz über die Anpassung von Versorgungsbezügen)

Besteht ein Personalrat aus einer Person, erübrigt sich die Trennung nach Geschlechtern.
(Info des Deutschen Lehrerverbandes Hessen)

Es ist nicht möglich, den Tod eines Steuerpflichtigen als dauernde Berufsunfähigkeit im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 3 EstG zu werten und demgemäß den erhöhten Freibetrag abzuziehen.
(Bundessteuerblatt)

In Nr.2 ist in Spalte 2 das Wort Parkplatz durch die Worte Platz zum Parken zu ersetzen.
(Ausschussempfehlung zum Bussgeldkatalog)

Ausführbestimmungen sind Erklärungen zu den Erklärungen, mit denen man eine Erklärung erklärt.
(Protokoll im Wirtschaftsministerium)

An sich nicht erstattbare Kosten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens erster Instanz sind insoweit erstattungsfähig, als durch sie erstattbare Kosten erspart werden.
(Beschluss des Landgerichts Rheinland-Pfalz)

Welches Kind erstes, zweites, drittes Kind usw. ist, richtet sich nach dem Alter des Kindes.
(Bundesanstalt für Arbeit)

Verdachtskündigung

- Der Verdacht, der AN könne eine strafbare Handlung zu Lasten des AG oder eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen haben, kann geeignet sein, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung zu bilden. Der Verdacht muss objektiv durch Tatsachen begründet sein, die so beschaffen sind, dass sie einen verständigen und gerecht abwägenden AG zum Ausspruch der Kündigung veranlassen können. Der Verdacht muss darüber hinaus dringend sein, d.h. es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass der gekündigte AN die Straftat oder die Pflichtverletzung begangen hat. Der AG muss alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen haben. Er ist insbes. verpflichtet, den Verdächtigen AN anzuhören, um ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(LAG Rheinland-Pfalz v. 8.7.2009, 8 Sa 203/09)

Verweigerung einer ärztlichen Untersuchung

- Die Weigerung eines AN, an einer nach § 3 Abs. 5 TV-L zulässiger Weise angeordneten ärztlichen Untersuchung mitzuwirken, stellt eine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht dar, die bei entsprechender Beharrlichkeit nach vorheriger einschlägiger Abmahnung eine Kündigung rechtfertigen kann.

(LAG Rheinland-Pfalz v. 13.8.2009, 2 Sa 172/09)

Persönliche Angaben zum Antrag sind freiwillig. Allerdings kann der Antrag ohne die persönlichen Angaben nicht weiterbearbeitet werden.

(Formular im Postgirodienst)

Wirksamkeit einer Haushaltsbefristung

- Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt, wenn der AN aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Hierzu müssen im Haushaltsplan Mittel mit einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer ausgewiesen sein. Die Zwecksetzung muss schon aus Gründen des Europ. Gemeinschaftsrechts so bestimmt sein, dass sie eine Kontrolle ermöglicht, ob die befristete Beschäftigung der Deckung eines vorübergehenden Bedarfs dient. Diesen Anforderungen genügt eine Bestimmung im Haushaltsplan der Bundesagentur für Arbeit für 2005, nach der „für Aufgaben nach dem SGB II“ bundesweit 5000 Ermächtigungen für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag für die Dauer von 3 Jahren vorgesehen sind, nicht. Das BAG hat daher der Klage einer AN stattgegeben, die sich gegen die am 26.10.2005 zum 31.12.2007 vereinbarte Befristung richtete. Da die Zweckbestimmung in dem Haushaltsplan nicht hinreichend konkret ist, musste der Senat nicht entscheiden, ob sich die Bekl. als Selbstverwaltungskörperschaft überhaupt auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG berufen kann oder ob dieser Sachgrund ein förmliches Haushaltsgesetz voraussetzt.

(BAG v. 17.3.2010, 7 AZR 843/08)

Hinweis in eigener Sache

Die **Personalversammlung 2011** wird voraussichtlich am

Donnerstag, 31. März 2011
ab 09.00 Uhr
Campus II, Kapelle

stattfinden. Bitte merken Sie sich diesen Termin vor. Wir würden uns freuen, Sie/Euch zahlreich begrüßen zu dürfen.



PersRat Vorsitzender und Vorstand	Vorsitzender 1. stellv. Vorsitzende 2. stellv. Vorsitzende Vorstandsmitglied Vorstandsmitglied	Rüffer, Werner Ferlemann, Ursula Heutehaus, Irene Michels, Alfred Kiefer-Koltes, Maria	3193 3195 2424 3192 2753 oder 3192
	Personalratsbüro Telefon: Fax: Ansprechpartnerin: e-mail: Hompage:	3210 3943 Rebekka Peiser persrat@uni-trier.de http://www.uni-trier.de/index.php?id=21755	

Mitglieder im Personalrat	Telefon	Raum	e-mail	Gruppe
Bach, Martin	27 52	V 105a	bachmartin@uni-trier.de	WissMa
Feller, Dorothes	42 30	V 201	fellerd@uni-trier.de	Beamte
Ferlemann, Ursula	31 95	DM 37	ferleman@uni-trier.de	Ang.
Hafner, Dr. Ute	33 57	B 327	hafner@uni-trier.de	WissMa
Heutehaus, Irene	24 24	BZ 100	heutehaus@uni-trier.de	Beamte
Huiru, Dr. Liu	32 04	A 351a	liuhuiru@uni-trier.de	WissMa
Ivanova-Kiefer, Dr. Rumjana	32 37	DM 121	ivanova@uni-trier.de	WissMa
Kesten-Turner, Mechthild	26 98	C 439	kesten@uni-trier.de	Ang.
Kiefer-Koltes, Maria	27 53 oder 31 92	V 108 oder DM 36	kieferm@uni-trier.de	Ang.
Michels, Alfred	31 92	DM 36	michels@uni-trier.de	Ang
Rüffer, Werner	31 93	DM 53	rueffer@uni-trier.de	WissMa
Staude, Katrin	27 99	V 34c	staude@uni-trier.de	WissMa
Takvorian, Catherine	27 27	C 517	takvorian@uni-trier.de	Ang.
Thiel, Oliver	49 94	A 013b	thielo@uni-trier.de	Ang.
Willger, Heribert	45 22	F 120	willger@uni-trier.de	Ang.

JAV Jugend- und Auszubildenden- vertretung	Vorsitzender 1. Stellvertreterin 2. Stellvertreter	Neyses, Kilian Jakoby, Christina Grüger, Joscha www.uni.trier.de/uni/jav/	neysesk@uni-trier.de jakobyc@uni-trier.de grueger@uni-trier.de
--	---	--	---

VM Vertrauensmann der Schwer- behinderten	Vertrauensmann 1. Stellvertreterin 2. Stellvertreter 3. Stellvertreter	Thiel, Oliver Jansen, Inge Fernau, Prof. Henning Thiel, Klaus-Peter http://www.uni-trier.de/index.php?id=9698 schwb-vertretung@uni-trier.de	thielo@uni-trier.de janseni@uni-trier.de fernau@uni-trier.de thielkl@uni-trier.de 31 90 26 81 28 27 28 42
---	--	--	--