



 **Universität Trier**

**Lehr-
evaluation**

**Arbeits-
sicherheit**

**Gefährdungs-
anzeige**

**Quali-
fizierung**



Info 2011

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

Extreme Überlastung und Haftungsrisiken	3
Anspruch auf Arbeitsschutzkleidung	7
Qualitätssicherung oder ... wie gut kommt Ihre Lehre an?	8
Betriebliches Vorschlagswesen	10
Fortbildung	12
Qualifizierung oder ... schön, mal drüber geredet zu haben?	14
Das Bauorakel oder das Geheimnis des sicheren Bauens?	16
Dienstrechtsänderungsgesetz	19
„Neue“ Jugend- und Auszubildendenvertretung	22
Probezeit: was ist anders?	23
Telefonrechnung	24
TV-L	25

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

Redaktionsschluss aller Beiträge: 30. November 2011

Herausgeber: Personalrat der Universität Trier
Layout und Druck: Printmedien

Extreme Überlastung und Haftungsrisiken – was tun?

Längst gibt es kaum noch einen Arbeitsbereich an der Universität, sei es in den Fächern, der Verwaltung oder in zentralen Einheiten, wo die Beschäftigten nicht von einer seit Jahren zunehmenden Arbeitsbelastung zu berichten wüssten. Da die Arbeitszeiten beim nichtwissenschaftlichen Personal elektronisch erfasst werden, lässt sich deren Belastung über das Normalniveau hinaus nicht zuletzt an den aufgelaufenen Mehrarbeits- bzw. Überstundensalden erkennen. Anders sieht es bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Belastung (hauptsächlich durch ihre Lehrverpflichtung) aus, die eben nicht durch Zeiterfassung oder ähnliche Instrumente registriert und nachverfolgt wird. Da machte in jüngster Zeit v.a. das Fach Pädagogik von sich reden bzw. zutreffender gesagt sorgte eine hoch engagierte Fachschaft dafür, dass die extreme Belastung der Pädagogik zum öffentlichen Diskussionsthema wurde.

„Wie kaum ein zweites Fach an der Universität Trier ächzt die Erziehungswissenschaft unter der Überlastung durch personelle Unterversorgung. Auf einen Dozenten kommen hier offiziell 49 Studierende; nur in der Politikwissenschaft ist das Betreuungsverhältnis noch schlechter. In Wirklichkeit ist aber davon auszugehen, dass das Betreuungsverhältnis in der Pädagogik sogar trauriger Spitzenreiter ist – denn den Rechenweg, auf dem die genannte Zahl zu Stande kommt, nennen manche eine geschickte Trickserie: Unter dem Dach der Pädagogik wird neben der Erziehungswissenschaft auch die Bildungswissenschaft geführt, in der ausschließlich Lehramtsstudentinnen und -studenten ausgebildet werden. Zwei Fächer, die im Lehrbetrieb keine Berührungspunkte haben, werden zusammengeworfen, wenn es um die Berechnung der Betreuungsquote geht – „geschönte Zahlen“ nennt das der Fachschaftrrat.

Für die Lehrenden dürfte diese Argumentation ins Leere laufen: Bereits jetzt halten sie ein Drittel ihrer Seminare mit Teilnehmerzahlen ab, die denen von Vorlesungen in nichts nachstehen. „Nur weil eine Veranstaltung im Modulhandbuch als ‘Seminar’ betitelt wird, heißt

das nicht, dass man sich darunter eine intensive Kleingruppenbetreuung vorstellen kann“, sagt eine Seminarleitung, die in diesem Semester ein Seminar mit 150 Teilnehmern abhält und damit einen ganzen Hörsaal füllt.

(www.16vor.de – 03.11.)



Quelle: Internet/unbekannt

Angesichts knapper Ressourcen wird zwar nicht jegliche temporäre Überlastung von Beschäftigten vermieden werden können, eine permanente Überlastung jedoch erzeugt nicht nur gesundheitsschädlichen Stress bei den betroffenen Mitarbeitern selbst bzw. führt zu Frustration und ggf. Protest bei dem zu betreuenden Klientel (s.o.), sondern birgt überdies auch zumeist kaum bedachte arbeits- bzw. zivilrechtliche Haftungsrisiken. Aus diesem Grund empfehlen immer mehr Arbeitsrechtsexperten, besser von Gefährdungsanzeigen als von Überlastungsanzeigen zu sprechen.

So enthält etwa das Arbeitsschutzgesetz die nachfolgende Rechtsvorschrift:

§ 15 ArbSchG Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

Dem steht allerdings die Fürsorgepflicht des Dienstherrn bzw. der Dienststellenleitung gegenüber, wie sie zivilrechtlich vor allem aus dem BGB herzuleiten ist.

§ 618 BGB Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Aufgrund massiver Überlastung ist aller Erfahrung nach nicht auszuschließen, dass es im ungünstigsten Fall irgendwann zu Sach- oder Personenschäden im Arbeitsbereich der Beschäftigten kommt. Dies könnte dann in einem worst case-Szenario nicht nur zu arbeits- oder zivilrechtlichen, sondern u.U. sogar strafrechtlichen Konsequenzen führen. Zivilrechtlich sollte der Beschäftigte möglichst beweisen können, dass nicht er selbst den Schaden z.B. grob fahrlässig herbeigeführt hat, sondern die Verantwortung beim Arbeitgeber liegt.

§ 619a BGB Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers

Abweichend von § 280 Abs. 1 hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Ersatz für den aus der Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Schaden nur zu leisten, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

Frühzeitige und wohl begründete Gefährdungs- oder Überlastungsanzeigen können im Falle von Haftungsauseinandersetzungen als starker Beleg für ein **organisatorisches Verschulden** angesehen werden.

Haftungsrisiken im Lehrbetrieb könnten z.B. auftauchen, wenn es in massiv überfüllten Veranstaltungsräumen oder in nur noch schwer zu überblickenden Prüfungsveranstaltungen zu akuten Sicherheits- resp. Gesundheitsproblemen kommt, wenn falsche Prüfungsaufgaben verteilt oder Namen bzw. Daten vertauscht worden sind, wenn wichtige Fristen versäumt wurden oder bedeutende Dokumente verloren gingen o.ä. Den geneigten Lesern dieses Artikels wird zur Ergänzung voriger Beispiele gewiss noch das eine oder andere einfallen.

Es ist demnach eine Frage des vorbeugenden Selbstschutzes, sich rechtzeitig darüber Gedanken zu machen, wie man – von einer entsprechenden Berufshaftpflichtversicherung einmal abgesehen – sich gegen etwaige Haftungs- bzw. Regressansprüche absichern kann.

Im Grunde besteht letzthin sogar eine Pflicht zur Mitteilung bzw. Dokumentation einer nicht nur vorübergehenden Überlastungssituation im Arbeitsverhältnis. Sie resultiert u.a. aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§ 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB). Danach ist die/der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden oder voraussehbaren Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen und darüber hinaus auf z.B. organisatorische Mängel, Überschreiten der zulässigen Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) usw. aufmerksam zu machen.



Quelle: Internet/TAZ

Falls aufgrund einer Überlastung eine Schädigung der Gesundheit des Arbeitnehmers oder einer anderen Person eintritt, ergibt sich bei Beachtung der vorgenannten Sorgfaltspflicht eine haftungsrechtliche Entlastung des Arbeitnehmers, wenn er nachweislich zuvor unverzüglich eine Überlastungsanzeige erstattet hat. Hat er keine erstattet, trifft ihn möglicherweise ein „Verschulden durch Unterlassen“. In der Regel sollte eine Überlastungsanzeige daher zur Beweissicherung schriftlich über den Dienstweg und am besten zudem in Kopie zur Kenntnis Personalvertretung erfolgen. Besteht die Überlastungssituation (personelle Unterbesetzung, unrealistische Zeitvorgaben) über längere Zeit (z. B. mehrere Monate) fort, ist es sinnvoll, die Anzeige zu wiederholen, da der Arbeitgeber sonst davon ausgehen kann, dass die Überlastung nicht mehr besteht.

Übrigens, in keinem Fall, außer bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz, muss sich ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin einer Organisation weder arbeitsrechtlich noch haftungsrechtlich alleiniges Verschulden zuweisen lassen.

Ist ein öffentlicher Dienstleister* in sachlicher und personeller Hinsicht nicht so ausgestattet, dass er seinen Pflichten Dritten gegenüber nachkommen kann, so liegt z.B. bei Überlastung oder Überforderung der konkret handelnden Amtsträger, Ausfälle wegen Krankheit oder Urlaub, Nichteinstellung oder Nichtzurverfügungstellung des zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Personals, ein eine Haftung auslösender Organisationsmangel der Dienststellen* auch ohne persönliches Verschulden des Mitarbeiters vor. (*Auch wenn dies in einigen noch humanistisch gebildeten Ohren schmerzen mag, Universitäten sind in dieser Hinsicht heutigentags eben auch Dienstleister bzw. Dienststellen).

WR

Anspruch der Bediensteten der Universität auf Arbeitsschutzkleidung

Auch die Bediensteten der Fachbereiche haben wie die Bediensteten der Verwaltung Anspruch auf vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellende Arbeitsschutzkleidung. Für Bedienstete mit technischer Ausbildung, wie zum Beispiel Laboranten, Chemisch-Technische Assistenten, Meister, Techniker und Ingenieure, zu deren Aufgaben auch die Probennahme im Gelände gehört, besteht ein Anspruch auf Wetterschutzkleidung und unter Umständen auf Kälteschutzkleidung. Welche Schutzkleidung der Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss, ist von der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes abhängig. Eine Gefährdungsbeurteilung sollte laut § 5 **des Arbeitsschutzgesetzes** (ArbSchG) eigentlich für jeden Arbeitsplatz an der Universität vorliegen. (Zitat **§ 5 des Arbeitsschutzgesetzes**: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Schon **bestehende Arbeitsschutzmaßnahmen sind wiederkehrend zu überprüfen.**“)

Falls trotz gesetzlicher Vorgaben für den Arbeitsplatz keine Gefährdungsbeurteilung vorliegt, kann sie durch die für die Universität Trier zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit, Herrn Michael Reuter, Tel. 2161, erstellt werden. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn ihr euch nicht sicher seid, ob und welchen Anspruch ihr habt, dann setzt euch mit Herrn Reuter in Verbindung.

HW

Qualitätssicherung oder ... wie gut kommt Ihre Lehre an?

Vor ein paar Semestern wurde in Anknüpfung an § 5 des Hochschulgesetzes (s.u.) auch an unserer Universität die studentische Veranstaltungsbewertung als Instrument der sogen. Qualitätssicherung eingeführt. Im Hochschulgesetz (HochSchG) Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 19. November 2010 finden sich dazu die nachfolgenden Bestimmungen:

§ 5 Qualitätssicherung

(3) Zur Qualitätssicherung gehört auch, dass die Arbeit der Hochschule in Forschung, Studium und Lehre einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 72 Abs. 4 bewertet wird. Die Studierenden sind bei der Bewertung der Qualität der Lehre zu beteiligen. Die Ergebnisse der Bewertungen sollen, soweit es sich nicht um personenbezogene Daten handelt, veröffentlicht werden.

(4) Die Hochschule kann die Studierenden für ihre Aufgaben in der Lehre anonym über die Art und Weise der Vermittlung von Lehrinhalten in den Lehrveranstaltungen befragen und die gewonnenen Daten verarbeiten. Die Ergebnisse sollen, soweit sie Namen von Lehrenden enthalten, nur hochschulöffentlich einsehbar sein.

Offensichtlich lässt der Gesetzestext bzgl. einer konkreten Umsetzung durch-aus hinreichenden Gestaltungsspielraum. Wie diese grundsätzlichen Vorgaben vor Ort in handhabbare Verfahren und Regularien umzumünzen sind, bleibt also Sache der einzelnen Hochschulen. Die grundsätzliche Zielsetzung der Bewertung der Lehre wird auf der Homepage der Uni Trier wie folgt erläutert:

„Die Lehrevaluation soll helfen, Stärken und Schwächen der Lehre der Evaluationseinheit und des in ihr tätigen Personals zu erkennen. Ein zentraler Bestandteil dieses Konzepts ist die studentische Veranstaltungsbewertung.“

Als komplexes Ergebnis eines längeren internen Aushandlungsprozesses finden sich genaue Angaben hinsichtlich der Zuständigkeiten, des Procederes sowie der Auswertung in der Teilgrundordnung Qualitätssicherung (Febr. 2009) bzw. in den Leitlinien zur Qualitätssicherung von Forschung und Lehre an der Universität Trier.



Inzwischen haben viele Kolleginnen und Kollegen die ersten Erfahrungen damit gemacht, dass ihre Veranstaltungen in der vorgesehenen Weise bewertet worden sind. Nur wenige äußern sich nach unserer Kenntnis grundsätzlich ablehnend gegenüber dem bislang ungewohnten Umstand, dass sich die Teilnehmer ihrer Veranstaltungen anschließend anonym dezidiert

„...sondern auch der Weisheit Lehren muß man mit Vergnügen hören.“

und ggf. detailliert äußern können. Durchaus kritisch werden aber einzelne Aspekte des Verfahrens gesehen; insbesondere manche Klartextäußerungen werden als wenig hilfreich geschweige denn qualitätsfördernd angesehen.

Dazu einige wenige Beispiele aus den Reports der Fachbereiche WiSe 10/11:

Was könnte man verbessern:

- „Das Verständnis für die Umwelt intuitiv weiterentwickeln“
- „Das Thema ist zugegebenermaßen nicht gerade das beliebteste. (...) Man könnte diesem Problem vielleicht entgegenwirken, indem man diese Thematik ein wenig überarbeitet.“
- „Diese elenden Abschlussklausuren“
- „Mir ist bis jetzt nicht ganz klar, was die Inhalte dieser Veranstaltung sein sollten.“
- „Die Dozentin sollte nicht so kleinlich sein.“
- „Nur ein(!) Lehrbuch verwenden!“
- „Den Stoff irgendwie anschaulicher vermitteln.“

Auf der Homepage des Zentrums für Qualitätssicherung der Universität Mainz finden sich dazu die nachfolgenden Reflexionen:

„ (...) Was einem zu schaffen macht, ist, dass manche Äußerungen der Studenten unqualifiziert und verletzend sind. Die Studenten müssen wohl erst lernen, mit diesem – für sie neuen – Instrument umzugehen. Die Erfahrung zeigt, dass es dort, wo es Evaluierung schon länger gibt, beleidigende Äußerungen überhaupt kein Thema sind.

Eine Diskussion mit den Studenten über das Ergebnis der Evaluierung ist essentiell. Man sollte wirklich Veranstaltungszeit dafür „opfern“ – es zahlt sich aus. Der Student fühlt sich ernstgenommen und merkt, dass der Dozent an seinem Lernfortschritt interessiert ist. Das verbessert die Beziehung, stärkt die Motivation und erleichtert damit das Lernen. Die studentische Evaluierung ist eine Möglichkeit, über die eigene Lehre etwas zu erfahren. Nicht alles, was dort geäußert wird, muss relevant sein.“

Wir haben als Personalrat unlängst moniert, dass das Verfahren der Lehrevaluation insgesamt ohne jede Mitwirkung gem. Personalvertretungsgesetz als bereits verbindlich eingeführt worden ist, obgleich einzelne Bestandteile u.E. durchaus einer ausdrücklichen Zustimmung bedürft hätten. Nunmehr beginnt eine erneute Befassung mit einigen Teilen des bereits installierten Verfahrens, zuvörderst gewiss eine genauere Betrachtung der Grundlagen und Auswertung der studentischen Veranstaltungsbewertung, wobei zu guter Letzt ein reguläres Mitbestimmungsverfahren (sozusagen ex post) durchzuführen wäre.

Sollten Sie uns Ihre Erfahrungen, Ihre Anregungen und kritischen Hinweise mitteilen wollen, so wäre dies zweifellos sehr hilfreich. Mailen Sie bitte ggf. Ihre Anmerkungen an rueffer@uni-trier.de. Alle hier eingehenden Meldungen werden selbstverständlich vertraulich behandelt und allenfalls in anonymisierter Form zusammengefasst. WR

Betriebliches Vorschlagswesen

Das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) wurde 2001 ins Leben gerufen. Schon damals bestanden beim Personalrat bereits starke Zweifel, dass das gewählte Verfahren insgesamt nicht doch zu kompliziert und bürokratisch ausgefallen sei. Der Vorschlag des Personalrats war es gewesen, mit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung der damals gegründeten Projektgruppe Organisations- und Personalentwicklung (OPE, heute POE) zu empfehlen, das Instrument „Betriebliches Vorschlagswesen“ inkl. des gewählten Verfahrens im Verlaufe ihrer Arbeit auf Möglichkeiten der Vereinfachung und Verschlinkung hin zu überprüfen. Dabei sollte ein Augenmerk auf alternative Konzepte, wie z.B. das sogenannte Ideenmanagement, und Möglichkeiten von dessen Einbindung gerichtet werden.

Im Jahr 2006 verfasste der Personalrat einen Artikel für ein Personalratsinfo, in welchem einige kritische Fragen gestellt wurden. Bis zu diesem Zeitpunkt war es recht still um das BVW geworden. Es gab dann eine kritische Bestandsaufnahme bzw. Ursachenforschung für die schwache Form des Betrieblichen Vorschlagswesens. Es wurden Stimmen laut, nach denen das BVW ganz abgeschafft werden sollte, weil zu bürokratisch und zu eng gefasst. Warum sollten sich Verbesserungsvorschläge nicht auf den eigenen Arbeitsbereich sondern nur auf fremde Bereiche beziehen? Blieben durch eine solche Einschränkung nicht gerade die Erfahrung, Kompetenz und Kreativität ungenutzt, die eigentlich gefördert werden sollten? Ein anderes Problem war die bisher äußerst geringe Anerkennungsquote eingereichter Vorschläge. Unserer Meinung nach stecken in der Unterstützung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und einem gezielt geförderten Interessenmanagement beträchtliche Motivationsressourcen.

Kurzum – das BVW dümpelte weiter vor sich hin bis zum Jahr 2009. Es sollte eine Neukonzeption entwickelt werden; auf Anraten des Personalrats wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich ausführlich und kritisch mit dem Thema auseinander setzen sollte. Mitte Januar 2010 nahm sie ihre Arbeit auf.

In regelmäßigen Treffen wurde ein erster Entwurf erstellt, der dem Personalrat zur Stellungnahme vorgelegt wurde. Da uns dieser Text trotz vieler positiver Änderungen noch zu umfangreich und kompliziert war, überarbeiteten wir ihn daraufhin redaktionell, so dass er kürzer, präziser und verständlicher wurde. Nachdem nun dieser Entwurf auch von der Arbeitsgruppe BVW mit kleinen Änderungen akzeptiert war, wurde er zur Beratung in die POE-Gruppe (Personal-Organisations-Entwicklung) gegeben. Dort kam sogleich von mehreren Seiten der Vorschlag auf, die **Gruppe der Studierenden** mit einzubeziehen. Dies hatte der Personalrat bisher immer zurecht abgelehnt; laut § 76 LPersVG (Landespersonalvertretungsgesetz) sind „Dienstvereinbarungen (...) in allen Angelegenheiten des Personalvertretungsrechts zulässig, (...) Sie werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen.“ Diesen Paragraph scheint die Hochschulleitung nicht zu kennen oder ignoriert ihn gänzlich.

Gesetzt den Fall die Studierenden könnten sich am BVW beteiligen – wie sollte eine sinnvolle Arbeit möglich sein, sollte nur ein Bruchteil dieser 15.000 Köpfe starken Gruppe Vorschläge unterbreiten? Das Zeitbudget der BVW-Beauftragten müsste auf jeden Fall aufgestockt werden. Mit welchen Vorschlägen ist zu rechnen? Wie realistisch sind diese Vorschläge? Welche Motive haben die Studierenden für ihre Vorschläge? Würde es sich die Leiterin der Abteilung III gefallen lassen, wenn sie von Studierenden bewertet würde und vielleicht etwas dabei herauskäme, was völlig abwegig, weil falsch eingeschätzt ist? Das BVW wurde vom Personalrat bisher immer als Instrument für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesehen, mit welchem sie ihr Umfeld, ihre Arbeitsbedingungen verbessern können zu Gunsten eines guten Arbeitsklimas und der Universität insgesamt. Die Interessen der Kolleginnen und Kollegen würden in den Hintergrund gedrängt, die „Kunden“ (sprich: Studierende) haben unserer Meinung nach nichts im BVW verloren. Unser Gegenvorschlag: die Entwicklung eines Konzepts zum Ideenmanagement für Studierende zu einem festgelegten Thema ein- oder zweimal im Jahr.

Letzter Stand: vor einigen Tagen wurde uns vom Kanzler mitgeteilt, dass der Präsident die Dienstvereinbarung auf Grundlage unseres Entwurfs mit dem Personalrat abschließen möchte. Sobald der Abschluss erfolgt ist, muss die Dienstvereinbarung mit Leben erfüllt werden, d.h. die Kolleginnen und Kollegen sollen aufgefordert und ermutigt werden, Vorschläge einzubringen. Hier kommt noch einiges an Arbeit auf alle Beteiligten zu.

Bleibt nur noch zu hoffen, dass das Betriebliche Vorschlagswesen langfristig ein Erfolg wird.

UF

Gastbeitrag: Fortbildung an der Universität Trier

Im Januar 2011 erschien das zweite Jahresprogramm der internen Fortbildung. Nach zwei Jahren lässt sich ein positives Resümee ziehen. Das neue Fortbildungsprogramm wurde von den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gut angenommen. Die Anmeldungen über LSF sind mit wenigen Ausnahmen erfolgreich verlaufen. Positiv hervorzuheben sind die detaillierten Informationen und aktuellen Veränderungen, wie z.B. Raum- oder Terminänderungen, die nun zu den einzelnen Veranstaltungen eingestellt und kurzfristig angepasst werden können. Zusätzlich können sich die Beschäftigten seit 2011 eine Liste ihrer angemeldeten Fortbildungsveranstaltungen anzeigen lassen – eine äußerst servicefreundliche Einrichtung, da man im Frühjahr/Sommer häufig nicht immer mehr weiß, wofür man sich im Januar angemeldet hatte.

Seit 2009 haben auch die Mitarbeiter/innen der Fachhochschule Trier/Umweltcampus Birkenfeld die Möglichkeit, an den Fortbildungsseminaren teilzunehmen. Dieses Angebot nutzten in der Zwischenzeit 26 Beschäftigte der Fachhochschule, die Seminare, wie z.B. „Konfliktgespräche“, „Selbst-Motivation“, „Schlagfertigkeit“, besuchten. Weiterhin – und das soll an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich betont werden – können ebenfalls alle wissenschaftlichen Beschäftigten der Universität Trier an den internen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sofern nach Anmeldeschluss noch freie Plätze verfügbar sind.

Auch die im Frühjahr stattgefundenen Veranstaltungen zur Gesundheitsprävention – dem diesjährigen Themenschwerpunkt – stießen bei den Beschäftigten auf ein ausgeprägtes Interesse. Das Angebot „Gesunde Ernährung und mediterrane Küche“ lieferte den teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertvolle Anregungen und Tipps zur praktischen Umsetzung. Hiermit wurde ein weiterer Baustein im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung verwirklicht. Gleichwohl wäre eine stärkere Unterstützung seitens der Führungskräfte durchaus wünschenswert gewesen. Aber was nicht ist, kann ja noch werden! Im zweiten Halbjahr 2011 stehen jedenfalls weitere gesundheitsorientierte Fortbildungsveranstaltungen, wie z.B. ein „Bewegungs- und Entspannungsvormittag“, an.

Nach diesem kurzen Rückblick sei schon mal ein Ausblick auf die neue Fortbildungsreihe für Sekretärinnen erlaubt. Auf den Weg gebracht wurde diese Fortbildungsreihe vom Sekretärinnen-Netzwerk, das in Eigenregie ein entsprechendes Konzept entwickelte. Die Modulreihe „Professionelles Management im Hochschulsekretariat“ zielt auf eine qualifizierte Fortbildung und Kompetenzentwicklung der Sekretärinnen ab. Sie soll neben der Stärkung des Selbstbewusstseins zu einer spürbaren Steigerung der Motivation und beruflichen Anerkennung führen. Anders formuliert: Die Sekretariatsarbeit erfährt eine deutlichere Wertschätzung!

Der erste Schritt in diese Richtung ist schon gelungen. Die Modulreihe wurde vom Präsidenten der Universität mit dem Frauenförderpreis 2010 ausgezeichnet. Der zweite Schritt, ihre

Umsetzung, erfolgt im Rahmen eines dreijährigen Pilotprojektes, das in der Stabsstelle des Kanzlers angesiedelt ist. Hierbei werden in enger Zusammenarbeit mit dem Sekretärinnen-Netzwerk inhaltliche und organisatorische Rahmenbedingungen entwickelt und realisiert.

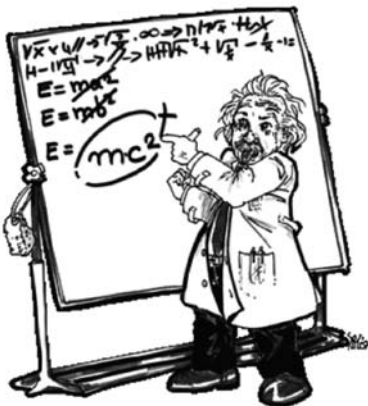
Die Modulreihe startet im Januar 2012 und endet im Dezember 2014. Aufgrund des Pilotcharakters steht nur eine begrenzte Zahl von Teilnehmerplätzen zur Verfügung. Alle 15 Plätze wurden im Losverfahren vergeben. Die Anmeldung für die konkreten Einzelveranstaltungen kann ab Januar 2012 über das LSF-System vorgenommen werden. Dabei sind die den Sekretariatsmodulen zugeordneten Einzelveranstaltungen des internen Fortbildungsprogramms speziell gekennzeichnet. Sie tragen den Hinweis Baustein der Fortbildungsreihe „Professionelles Management im Hochschulsekretariat“. Die durchaus positive Resonanz bei den Sekretärinnen und den Führungskräften für die neue Modulreihe ist eine schöne Bestätigung der bisher eingebrachten Arbeitsleistung aller Beteiligten.

Petra Engelbracht
Fortbildungsbeauftragte

Qualifizierung oder schön, mal drüber geredet zu haben?

In der Personalversammlung am 31. März dieses Jahres hatten wir über den damals aktuellen Sachstand zur Einführung von durch den TV-L vorgeschriebenen Qualifizierungsgesprächen berichtet. Nachdem der Auswertungsbericht zu einem Pilotprojekt in Teilen der Verwaltung vorlag, sollte eine Dienstvereinbarung zwischen Hochschulleitung und Personalrat abgeschlossen werden. Wir hatten dabei das Ziel verfolgt, an der bisherigen Dienstvereinbarung Fortbildung anzuknüpfen und eine gehaltvolle Dienstvereinbarung ‚Fortbildung und Qualifizierung‘ anzustreben. Im Juli wurde dem Personalrat seitens der Hochschulleitung ein Entwurf zur Mitunterschrift vorgelegt.

Nach intensiver interner Diskussion über diese Vorlage teilten wir der Universitätsleitung mit, dass der Personalrat den Entschluss gefasst hat, eine ausschließlich nur auf die Durchführung von TV-L § 5 (4), d.h. auf den Anspruch auf ein regelmäßiges Qualifizierungsgespräch, eingegangene Dienstvereinbarung nicht abschließen zu wollen. Die Tarifparteien haben durch § 5 TV-L Qualifizierung, hier insbesondere durch die Absätze (1) und (2) klar zu erkennen gegeben, dass sie gezielte Qualifizierungsmaßnahmen als Teil einer systematischen Personalentwicklung, insbesondere der Nachwuchsförderung, anstreben. Als eine Möglichkeit der konkreteren Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten sind gemäß Abs. (2) Dienstvereinbarungen anzusehen. Daher hat der Personalrat von Anfang an den Abschluss einer Dienstvereinbarung favorisiert, durch die in Ausfüllung der Gesamtintention von § 5 TV-L Maßnahmen und Verfahrensweisen für eine gezielte, systematische und vor allem nachhaltige Konzeption von Qualifizierung und Fortbildung (s.o.) festzulegen wären. Auf diese Weise könnten Fortbildung und Qualifizierung mittelfristig zu einem validen Personalentwicklungsinstrument werden, was angesichts der bisherigen Finanzierungsbasis von deutlich weniger als einer Promille des Personalhaushaltes notwendigerweise auch eine Aufstockung der dafür verfügbaren Mittel erforderlich machen würde.



Quelle: Internet

Man kann nicht nur immer noch besser werden,
meistens möchte man das auch.

Laut Aussage des Kanzlers dürfte die abzuschließende Dienstvereinbarung allerdings keinen einzigen Euro Mehrausgaben auslösen. Wo auch immer dennoch zusätzliche Ausgaben hervorgerufen werden sollten, seien diese aus den jeweiligen Budgets zu finanzieren. Es handelte sich folglich um einen allein auf die Durchführung eines kostenneutralen Gesprächsangebotes reduzierten, minimalistischen Ansatz. Man kann sich unschwer vorstellen, dass zwar auch künftig in dem einen oder anderen Fall hoch geschätzte Mitarbeiter durch gezielte Qualifizierung gefördert werden, dass aber andererseits der größere Teil solcher Gespräche ziemlich folgenlos bleiben wird.

Der vorgelegte Entwurf blendete im Übrigen tarifwidrig sogar die Hälfte der nach Abs. (4) berechtigten Tarifbeschäftigten, nämlich die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen vollständig von der intendierten Regelung aus, nahm aber stattdessen alle Beamten und Beamtinnen, auf die sich § 5 TV-L indes überhaupt nicht bezieht, in den Kreis der Berechtigten auf. Selbst ein vorzulegender Mitbestimmungsantrag wäre unter diesen Voraussetzungen nicht zustimmungsfähig.

Selbstverständlich bleibt der Personalrat im Interesse der Beschäftigten jederzeit dazu bereit, eine gehaltvolle und überzeugende „Dienstvereinbarung Fortbildung/Qualifizierung“ als Instrument gezielter und nachhaltiger Personalentwicklung zu unterstützen. Der vorgelegte Entwurf wurde allerdings aus den beschriebenen Gründen nicht gegengezeichnet.

WR

Das Bauorakel oder das Geheimnis des sicheren Bauens?

Uni Trier Gebäude H, Geolabor, Sporthallenanbau?

Es scheint in den letzten Jahren immer schwieriger zu werden, sicher zu bauen. Verschiedene Gebäude im Umkreis von Trier erlangten durch die Presse eine eher ungewollte Bekanntheit, begründet durch unspezifische Krankheitsfälle in den Belegschaften und durch fortwährende Probleme im Bereich des Gesundheitsschutzes. Mal sind es Schimmelsporen, mal Gefahrstoffe oder ein unspezifischer Cocktail aus den verschiedensten Substanzen, die zu unbestimmten Erkrankungsbildern der Beschäftigten führen. Derweil fühlten wir uns an der Universität ziemlich sicher, waren doch alle Untersuchungen, die auch hier schon vor Jahren durchgeführt wurden (wie z. B. Untersuchungen der Gebäude auf künstliche Mineralfasern, PCB, Asbest etc.), mit den nachfolgenden Sanierungen weitestgehend gut verlaufen und somit wähten wir uns auf der Insel der Glücklichen.

Aber wie immer, wenn solches angenommen wird, ist es nur eine Frage der Zeit, wann das Problem auch an der Universität auftaucht in Form von Beschwerden der MitarbeiterInnen, gefolgt von Untersuchungen, Sperrung von Räumen, weiteren Untersuchungen und einer nicht feststellbaren, auslösenden Substanz bzw. Ursache. So geschehen im diesem Jahr am Campus II, Gebäude H. Alle Untersuchungen ergaben bis jetzt keine Überschreitung der Grenzwerte von chemischen Substanzen, aber die Krankheitssymptome der Beschäftigten waren ganz real. Nun, wie auch immer, es werden noch weitergehende Untersuchungen im Fassadenbereich durchgeführt.



Im 8.OG dieses Gebäudes wurde mittlerweile das Arbeiten unter Vollatemschutz ähnlich wie im Bild dargestellt angeordnet, damit die zeitweise außer Betrieb gesetzten Aufzüge weiter fahren können. Auch hier wurden von den Mitarbeitern über unspezifische, wenn auch andere Symptome geklagt. Nach aufwendigen Abdichtungsarbeiten durch den LBB an den lüftungstechnischen Abluftanlagen der Labordigestorien traten die Beschwerden erneut auf. Eine Analyse der Raumluft führte bis heute zu keinem erkennbaren Ergebnis, dennoch blieben die Beschwerden der MitarbeiterInnen. Diese sind aber auf unerklärliche Weise nicht konstant vorhanden, sondern in unregelmäßigen Abständen auftretend, was die Analyse der Situation um ein Vielfaches erschwert.

Beispiel für das Arbeiten mit Vollatemschutz.

Eine Lösung für das Problem ist also noch nicht in Sicht. Anmerken wollen wir hier nur, dass es uns bis jetzt erfolgreich gelungen ist, uns für die Interessen der MitarbeiterInnen einzusetzen. Wir sind zu fast allen Gesprächen mit eingeladen worden, konnten uns für die Beschäftigten aktiv einsetzen. Es wurde nun aber seitens der Universitätsleitung beschlossen, dass die Lösung des Problems zu finden sei, indem eine „Expertengruppe“ sich zusammensetzt und die Lösung erarbeitet. Eine Mitarbeit seitens der Personalvertretung in diesem Gremium wurde explizit abgelehnt. Die Runde besteht aus dem Betriebsarzt, der Aufsichtsperson der Unfallkasse Rheinland-Pfalz, der externen Sachverständigen der LBB und der Universität, sowie Vertretern der LBB und der Universität (aus den Bereichen der FB und Unileitung).

Werfen wir nun einen Blick ins LPersVG § 86, Beteiligung beim Arbeitsschutz, heißt es dort im Abs.1 „Der Personalrat hat bei der Vorbeugung und der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ... durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen ...“ und weiter im Abs. 2 „Die Dienststellenleitung und die in Abs.1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz ... stehenden Besichtigungen und Fragen ... den Personalrat ... hinzuzuziehen.“

Wir waren deshalb einigermaßen überrascht über diese Vorgehensweise, sehen aber dem Ergebnis der „Expertenrunde“ gespannt entgegen.

Eine bessere Prognose können wir für den Anbau der Sporthalle vermelden. Auch hier wurden seitens der MitarbeiterInnen Gesundheitsprobleme gemeldet. Nach einigen Aussagen, wie „man müsste nur mal richtig lüften“ und „neuer Fußboden riecht eben mal“, wurden aber auch hier Raumluftanalysen durchgeführt und ein auslösender Schadstoff gefunden. Die Sanierung des neuen Fußbodens des Bereichs ist beschlossen worden. Derweil wurden die Räume teilweise außer Nutzung gestellt oder mit Tetrafolie abgedichtet, um das Eindringen des Schadstoffs in die Raumluft zu verhindern.

Der letzte Fall, den wir hier schildern möchten, ist der Umbau des Geolabors. Da wir, hinreichend gewarnt durch diese Vorkommnisse, dachten, es wäre eine gute Idee, doch mal zur Abwechslung präventiv zu handeln. So beschloss der Personalrat, einen Initiativantrag bzgl. der Inbetriebnahme des umgebauten Geolabors zu stellen. Inhalt des Initiativantrags ist im

Wesentlichen die Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen der betriebstechnischen Anlagen und Labore, sowie deren Abnahmen durch Sachverständige zu fordern. Ein großer Teil der Forderungen wurden



Quelle: Internet

zwar umgesetzt, aber in Gänze ist unser Initiativantrag leider noch nicht erfüllt worden. Eine schriftliche Aufklärung ist uns zurzeit zugesagt.

Es bleibt spannend und wir setzen uns weiter konsequent für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten ein.

!!!!!!!!!!!!WICHTIG!!

Diesen Artikel bitte nicht falsch verstehen, natürlich ist nicht jeder Geruch an sich schon eine Gefahr oder weist auf einen Gefahrstoff hin, selbstredend ist diese Materie um ein vielfaches komplizierter als hier verkürzt dargestellt. Nach Umbaumaßnahmen treten natürlich Gerüche auf, diese sind in der Regel keine Gefährdung für die MitarbeiterInnen.

Was auch durch die Vielzahl an unproblematisch durchgeführten Baumaßnahmen täglich bewiesen wird.

!!

MK

Stellungnahme zum Gesetzentwurf eines Ersten Dienstrechtsänderungsgesetzes zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung

Schon der Name dieses Gesetzes ist eine Ungeheuerlichkeit. Das Dienstrecht wird hier dazu missbraucht, den Haushalt zu finanzieren. Die bisherigen Maßnahmen, die die Landesregierung getroffen hat, – früher hieß es zur Konsolidierung des Haushalts – sind Ihnen bekannt und finden sich zum Teil in der berühmt berüchtigten Liste der Grausamkeiten (siehe unten) wieder. Diese sind in der Regel ohne großes Aufsehen bei der Bevölkerung im Parlament durchgegangen.

Katalog der Sparmaßnahmen zu Lasten der Beamten und Versorgungsempfänger in Rheinland-Pfalz von 1997 bis heute:

1. Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um 1 ½ Stunden seit 1997 für alle Beamtinnen und Beamte in Rheinland-Pfalz ohne Gehaltsausgleich (ca. 90 € pro Monat).
2. Verschiebung von Gehaltserhöhungen gegenüber dem Tarifpersonal (1997,1999)
3. Nullrunde ab der Besoldungsgruppe A 10 im Jahr 2000
4. Erneute abgekoppelte und verzögerte Gehaltserhöhungen (drei bzw. sechs Monate) im Jahr 2003
5. Einführung einer Versorgungsrücklage (ursprünglich von 1999 bis 2012, jährlich 0,2 %)
6. Absenkung des Versorgungsniveaus von 75 % auf 71,75 %
7. Kürzung der Hinterbliebenenversorgung von 60 % auf 55 %
8. Versorgungsabschlag bei Dienstunfähigkeit bis zu 10,8 % des Versorgungsanspruchs
9. Ruhe-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften bei Unfallrenten, Abfindungen, Beitragserstattungen
10. Seit 2000 bis 2007 dreijähriger Bezug (vorher zweijährig) aus dem Amt zur Begründung der Ruhegehaltsfähigkeit der Bezüge
11. Keine prozentualen Erhöhungen der Stellenzulagen und Wegfall der Ruhegehaltsfähigkeit ab 2007 (Polizeizulage, zzt. 127 € monatlich)
12. Strukturelle Neukonzeption der Besoldungstabelle (1997) mit unterschiedlichem Stufenanstieg und der Konsequenz, dass die Endstufe sechs Jahre später erreicht wird (zwischen 70 und 90 €/Monat)
13. Verstärkter Personalabbau in allen Bereichen
14. Kürzung der Anwärterbezüge
15. Keine Beförderungen im Jahr 1997
16. Keine Beförderungen im Jahr 2003
17. Einfrieren der jährlichen Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) auf den Stand von 1993
18. Aufzehrung der gezahlten Überleitungszulage im Zusammenhang mit dem Dienstrechtsreformgesetz

19. Keine Leistungsprämien, Leistungszulagen und kein schnelleres Aufsteigen in den Leistungsstufen im Polizeibereich
20. Aussetzen der durch Punkt 12 eigentlich zielgerichtet angesparten Leistungsprämien und -zulagen allgemein (2003)
21. Kürzung der Reisekosten seit 1996 und Wegfall der Reisekostenpauschale; erneute Kürzungen im Reisekostenrecht ab 1999
22. Reduzierung der Auszahlung von Mehrarbeit
23. Kürzung der Beihilfen stationär um 20 % und ambulant um 5 % seit Januar 1998
24. Eigenanteil von 13 € monatlich für Wahlleistungen im Beihilferecht 2003
25. Einführung einer gestaffelten Kostenbeteiligung bei Beihilfen zwischen 100 € und 750 € (monatlich meist zwischen 12,50 € und 37,50 €)
26. Besteuerung der Jubiläumszuwendung seit 1999
27. Abschaffung der Jubiläumszuwendungen 2003
28. Streichung des pauschalierten Kleidergeldes und der Fahndungskostenpauschale bei der Kripo
29. Streckung der Realisierung der zweigeteilten Laufbahn bei der Polizei
30. Reduzierung der jährlichen Neueinstellungen von 300 auf 200(+X) in den Jahren 2003 bis 2005 bei der Polizei
31. Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei der Polizei bis zu 63 bzw. 65 Jahren, obwohl viele Polizeibeamte aus gesundheitlichen Gründen heute schon vorzeitig in den Ruhestand müssen – mit Versorgungsabschlag von i.d.R. 10,8 %, zusätzlich zu der Absenkung des Versorgungsniveaus und der Versorgungsrücklage; d.h. rein rechnerisch werden bis zu 17,05 % der ursprünglich gesetzlich zugesicherten Versorgungsansprüche gekappt
32. Erhöhung der Effizienzrendite im Rahmen der Personalausgabenbudgetierung auf 1,8 %
33. Reduzierung der jährlichen Neueinstellungen bei der Polizei
34. Kürzung der EDV-Ausgaben in allen Ressorts um 15 %
35. Kürzung der Mittel für Mobiliarbeschaffung um 50 %
36. Kürzung der Mittel für bauliche Instandhaltungsmaßnahmen um 25 %
37. Kürzung der Mittel für Innere Verwaltung, Steuer- und Finanzverwaltung, Gerichte und Rechtsschutz um jeweils 5 Mio. €
38. Forststrukturreform /Agrarverwaltungsreform
39. Kürzung des Weihnachtsgelds 2003 auf 70 %
40. Kürzung des Weihnachtsgelds ab 2004 auf 50 %
41. Wegfall des Urlaubsgeldes ab Besoldungsgruppe A 9, Kürzung auf 200 € bis Besoldungsgruppe A 8
42. Besoldungsnullrunde 2005
43. Besoldungsnullrunde 2006
44. Streichung der derzeitigen Regelungen zur Altersteilzeit (trotz verkürzter Altersermäßigung im Schulbereich)
45. Nullrunden 2007 / 2008 bei Versorgung für 4/5 der Betroffenen
46. Anpassung von Besoldung für 4/5 der Betroffenen 2007 / 2008 um jeweils 0,5 %, weit unter Inflationsrate (zum Vergleich: Arbeitnehmer im Landesdienst gemäß Tarifabschluss ab 2008: 2,9 %, vorher: Einmalzahlungen gestaffelt bis 910,- €)

47. Kein Stopfen der so gerissenen Gerechtigkeitslücke 2009 oder 2010 geplant
48. Anpassung von Besoldung und Versorgung 2012 um 1 %, weit unter Inflationsrate (zum Vergleich: Arbeitnehmer im Landesdienst gemäß Tarifabschluss ab Januar 2012: 1,9 % plus einen Sockelbetrag von 17,- €)
49. Anpassung von Besoldung und Versorgung 2013 um 1%, weit unter erwarteter Inflationsrate
50. Anpassung von Besoldung und Versorgung 2014 um 1%, weit unter erwarteter Inflationsrate
51. Anpassung von Besoldung und Versorgung 2015 um 1%, weit unter erwarteter Inflationsrate
52. Anpassung von Besoldung und Versorgung 2016 um 1%, weit unter erwarteter Inflationsrate
53. Kürzung des Familienzuschlags Stufe 1 (Verheiratete) um über 50,- € auf 60,- €
54. Streichung der vermögenswirksamen Leistung (6,65 € monatlich für aktive Beamte bzw. 13,29 € monatlich für Anwärter)
55. Streichung der besoldungsrechtlichen Regelungen über Zulagen bei vorübergehender Wahrnehmung/Übertragung höherwertiger Aufgaben
56. Auflösung der von den Beamten per Einbehalt von den Linearanpassungen aufgebauten Versorgungsrücklage gemäß § 14 a BBesG
57. Streckung der Stufe 11 der Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A um ein Jahr auf fünf Jahre Verweildauer bis zum Erreichen des Endgrundgehaltes aus Stufe 12 für alle Beamten ab Besoldungsgruppe A 11
58. Vorziehen der Versorgungsbezugskürzung bei familiengerichtlich festgestelltem Versorgungsausgleich im Scheidungsfall
59. faktische Abschaffung der allgemeinen beamtenrechtlichen Altersteilzeit durch Festschreibung einiger weniger Personalabbaubereiche
60. Verdoppelung des beihilferechtlichen Wahlleistungseigenbetrags (vgl. Ziffer 24) von 13,- auf 26,- € monatlich
61. Absenkung der jährlichen Verdienstgrenze für beihilferechtlich berücksichtigungsfähige Ehegatten/Lebenspartner um über 12.000 € auf den Betrag des steuerfreien Existenzminimums
62. ...wird fortgesetzt...

IH

„Neue“ Jugend- und Auszubildendenvertretung

Seit dem 9. Juni 2011 ist die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung der Universität Trier im Amt. Die neue JAV besteht aus drei Mitgliedern und vertritt die insgesamt 34 Auszubildenden und jugendlichen Angestellten an der Universität. Zum Vorsitzenden wurde Joscha Grüger aus dem ZIMK (Zentrum für Informations-, Medien- und Kommunikationstechnologie) gewählt. Als Stellvertreter konnte sich Alexander Franzen (Auszubildender 2. Lehrjahr, ZIMK) durchsetzen, den Posten des zweiten Stellvertreters übernimmt Mathias Scherf (Auszubildender 3. Lehrjahr, Verwaltungsdatenverarbeitung).

Für Jugendliche und Auszubildende ist die JAV der erste Ansprechpartner für alle Fragen rund um Arbeit und Ausbildung. Ob es Probleme in der Schule, mit dem Ausbilder oder mit Kollegen gibt, gemeinsame Aktionen geplant werden sollen, eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung angestrebt wird oder allgemeiner Informationsbedarf besteht, die JAV ist immer der richtige Ansprechpartner. Gemeinsam mit dem Personalrat ist sie die Interessenvertretung der Jugendlichen und Auszubildenden. Sie kümmert sich speziell um ihre Situation und sorgt dafür, dass die Interessen der Jugendlichen an den richtigen Stellen vertreten werden.

Da die Universität viele Azubis in den unterschiedlichsten Bereichen beschäftigt, kennen sich die Auszubildenden nur teilweise untereinander. Um das zu ändern, hat die neue JAV die Tradition der „Azubi-Stammtische“ fortgeführt und einen solchen gemeinsam mit den neuen Auszubildenden (vor ihrem ersten Arbeitstag) durchgeführt.

Um die Ausbildungsqualität zu evaluieren, startete die Jugend- und Auszubildendenvertretung als erstes großes Projekt eine Umfrage unter allen Auszubildenden aus dem zweiten und dritten Lehrjahr sowie denjenigen, die ihre Ausbildung erst kürzlich abgeschlossen haben. Im Anschluss fanden Gespräche mit den einzelnen Berufsgruppen statt, um den Problemen (sofern welche bestanden) auf die Spur zu kommen (die Nachgespräche sind noch nicht abgeschlossen).

Im Allgemeinen sind die Umfrageergebnisse in Schulnoten ausgedrückt gut bis befriedigend ausgefallen. Als Hauptprobleme wurden die Qualität des Berufsschulunterrichts, die Kommunikation mit den Ausbildern und der oft zu niedrige Anspruch der vergebenen Aufgaben bemängelt.

Die Probleme und die im Rahmen der Nachgespräche mit den Azubis gesammelten Verbesserungsvorschläge werden, soweit noch nicht geschehen, mit den Ausbildern und Abteilungsleitungen besprochen und in Zusammenarbeit mit diesen umgesetzt.

Als nächstes großes Projekt ist für den 7. Dezember 2011 die Vollversammlung der Auszubildenden und Jugendlichen angesetzt. Hier stehen nebst allgemeiner Informationsweitergabe und den Umfrageergebnissen auch die Planung des neuen Jahres im Vordergrund. Bei diesem Punkt würde sich die JAV freuen, wenn alle Auszubildenden Ideen und Erwartungen mit in die Versammlung bringen könnten.

JG

Probezeit: was ist anders?

Die Probezeit ist ein festgelegter Zeitraum, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer den abgeschlossenen Arbeitsvertrag unter vereinfachten Bedingungen wieder lösen können.

Für Tarifbeschäftigte (d. h. im Geltungsbereich des TV-L) gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, im Arbeitsvertrag wurde auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart oder der Arbeitnehmer wird im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt. Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit.

Die Probezeit dient aus Sicht des Arbeitgebers der nachträglichen Feststellung, ob der/die Beschäftigte für die auszuführende Tätigkeit geeignet ist.

Wird während der Probezeit festgestellt, dass der/die Beschäftigte nicht geeignet ist, kann sein/ihr Arbeitsverhältnis ohne Prüfung, ob soziale Gründe entgegenstehen, gekündigt werden.

Die Kündigung muss während der Probezeit ausgesprochen werden. Es gilt dann eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsabschluss. Der Arbeitgeber muss dem/der Beschäftigten gegenüber die Kündigung nicht begründen. Sie ist jedoch unwirksam, wenn nicht



zuvor die Personalvertretung angehört wurde. Der Personalvertretung gegenüber hat der Arbeitgeber jedoch die Kündigungsabsicht zu begründen. Hat die Personalvertretung Bedenken, so muss sie diese unter Angabe der Gründe der Dienststelle unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich mitteilen. Ob den von der Personalvertretung geäußerten Bedenken gefolgt wird, entscheidet die Dienststellenleitung abschließend.

Wer seinen Job neu angetreten hat, kann in der Regel zunächst keinen Urlaub nehmen. Im Bundesurlaubsgesetz ist geregelt, dass man in den ersten sechs Monaten kein Recht darauf hat, Urlaub zu nehmen. Dennoch sammeln Beschäftigte auch während dieser Zeit Urlaubstage als Anspruch an. Werden sie nun vor Ablauf der sechs Monate gekündigt, können sie den Urlaub anteilig nehmen oder ihn sich auszahlen lassen. Verzichten muss man darauf jedenfalls nicht.

Arbeitsmarktexperten empfehlen natürlich, sich während der Probezeit aufmerksam, verlässlich und engagiert zu zeigen, warnen aber zugleich vor Überanpassung und Übereifer. Letzteres mag bei manchem (despotischen) Vorgesetzten ankommen, aber kaum bei den Arbeitskollegen. Auf diese wird man freilich künftig nicht weniger angewiesen sein als auf einen kompetenten und verständigen Chef.

Quellen: Internet, TV-L, dpa u.a.

WR

Telefonrechnung – da wiehert der Amtsschimmel

Als ich im Dezember 2010 die Telefonrechnung über meine dienstlichen Gespräche im November erhielt, prüfte ich sie sofort gewissenhaft nach und entdeckte, dass ich versehentlich ein Privatgespräch über 3 Cent geführt hatte. Dies war mir bisher noch nie passiert, daher wollte ich die Sache schnellstmöglich in Ordnung bringen und den ausgewiesenen Betrag ausgleichen. Da es tiefster Winter war, beschloss ich, lieber in meinem warmen Büro zu bleiben und die Sache per Hauspost zu erledigen. So nahm ich die Rechnung, legte sie in einen Umschlag, fügte 5 Cent hinzu und schickte alles auf die Reise.

Wenige Tage später erhielt ich die Rechnung inklusive meiner 5 Cent zurück mit dem Hinweis, dass Privatgespräche nicht 3 Cent pro Minute kosten, sondern 6 Cent, somit der beigefügte Betrag nicht ausreichte. Ich war etwas verblüfft und schickte die Rechnung plus 10 Cent erneut auf den Weg. Einen kurzen Moment war ich versucht, den Vermerk „Rest ist Trinkgeld“ auf einen Extra-Zettel zu schreiben, ließ es aber dann bleiben, schließlich kann die zuständige Kollegin auch nichts dafür.

Meiner Meinung nach sollte es möglich sein, solch kleine Beträge über mehrere Monate ohne Mahnung anzusammeln und in einem Betrag zu bezahlen. Dann wäre der Aufwand für alle Beteiligten nicht unverhältnismäßig hoch. Oder am einfachsten wäre es, wenn die Universität solche Minibeträge ganz übernehmen würde.

UF

Neues aus der Welt des TV-L

Im Rahmen der Tarifeinigung 2011 ergeben sich einige Veränderungen zum 1.1.2012.

Erhöhung der Tabellenentgelte

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe, sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden ab 1. Januar 2012 um weitere 1,9 v.H., sowie anschließend um 17 Euro, (6 Euro für Auszubildende) erhöht.

Neue Entgeltordnung

Zur Tarifeinigung 2011 mit den Ländern wurde die Erarbeitung einer neuen Entgeltordnung zum TV-L vereinbart, diese ist jetzt redaktionell abgeschlossen worden und tritt zum 1. Januar 2012 in Kraft.

- Unmittelbar gilt die Entgeltordnung bei Neueinstellungen und bei Übertragung einer anderen Tätigkeit ab 1. Januar 2012. Keine Beschäftigte/kein Beschäftigter muss aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung neu eingruppiert werden.
- Bei unveränderter Tätigkeit können Beschäftigte (Einstellung bis zum 31.12.2011) bis zum 31. Dezember 2012 – rückwirkend zum 1. Januar 2012 – einen Antrag stellen, wenn sich nach neuem Tarifrecht für sie eine Höhergruppierung ergibt.
- Nicht in allen Fällen lohnt sich eine Höhergruppierung finanziell. Vorher unbedingt beraten lassen, ob eine Antragstellung sinnvoll ist.
- Mit dieser Regelung entfällt die Vorläufigkeit für Neueinstellungen und Umgruppierungen ab dem 01.11.2006 (§17 Abs. 3 TVÜ-L), die Eingruppierung bleibt erhalten, es sei denn, es ergibt sich ein Anspruch auf Höhergruppierung.

Wichtigsten Änderungen in Kürze:

- Die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze der §§ 22 und 23 BAT/BAT-O bzw. des Lohngruppenverzeichnisses zum MTArb/MTArb-O einschließlich der Vorbemerkungen wurden inhaltlich unverändert übernommen.
- Die durch den TVÜ-L weggefallenen Aufstiege nach bis zu sechs Jahren in den Entgeltgruppen 2 bis 8 im Bereich der Anlage 1a zum BAT werden ohne vorherige Wartezeit der höheren Entgeltgruppe zugeordnet.
- Die durch den TVÜ-L weggefallenen Vergütungsgruppenzulagen ohne vorherige Wartezeit werden sofort gezahlt. Dies nicht mehr in gleicher Höhe, sondern anteilig.
- Tätigkeitsmerkmale, die eine mind. 3-jährige Berufsausbildung nach BBiG voraussetzen, werden mind. der E5 zugeordnet (z. B. Laboranten).
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, die entsprechende Tätigkeiten ausüben, sind mind. in E 5 einzuordnen.

- Die bisherige Eingruppierung in der niedrigeren Gruppe während der Einarbeitungszeit von bis zu einem Jahr (z.B. in medizinischen Berufen) entfällt.
- Bei den Ingenieuren/-innen werden die Tätigkeitsmerkmale mit einer inhaltlichen Heraushebung zu mindestens einem Drittel und anschließendem Aufstieg direkt der höheren Entgeltgruppe zugeordnet
- Bei gleichen Angestellten- bzw. Arbeitermerkmalen wurden die sogenannten „Überlappungen“ aufgehoben. In der Regel wurden die günstigeren Arbeitermerkmale beibehalten.
- Bisherige Zulagen wie z.B. Meister-, Techniker-, Programmierer- oder Vorarbeiterzulagen werden weiterhin gezahlt. Auch die Erschwerniszuschläge bleiben erhalten.

Nächste Schritte:

- Demnächst werden die Eingruppierungsmerkmale in der Datenverarbeitung grundlegend überarbeitet. Die Auswirkungen neuer Berufe und berufsbildungsrechtlicher Entwicklungen in den Bereichen Gesundheitswesen, Rettungsdienst und Wirtschaftspersonal werden auch noch diskutiert.
- Diese Entgeltordnung ist noch keine **neue** Entgeltordnung im Sinne der Tarifeinigung von 2009.

In einem zweiten Schritt wird mit der TdL ein neues Modell verhandelt und erprobt.

Quellen: VERDI (Tarifbewegung 2012 zur EGO, Verdi Fachbereichsinformationen 11/11)

Weitere Übersichtstabellen findet Ihr auf der Homepage des Personalrates unter: Hochschulleitung/Personalvertretung/Personalrat

Wie die Auswirkungen bei der Eingruppierungspraxis an der Universität sein werden, können wir zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschätzen. Aber Fakt ist, dass die Anwendung ab dem 1. Januar 2012 beginnen wird.

Wir raten allen Kollegen/Innen, ihre Eingruppierungen zu prüfen und bei Bedarf eine Beratung in Anspruch zu nehmen.

Weiteres folgt, spätestens in der Personalversammlung im April 2012 wird die neue Entgeltordnung ein Programmpunkt sein.

MK

Übersicht Eingruppierungen ab 1. Januar 2012 der Anlage des TVÜ-L – Allgemeine Merkmale

Vergütungsgruppe	Fallgruppe	Fallgruppe	Fallgruppe	Fallgruppe	Fallgruppe	Fallgruppe	Fallgruppe	Fallgruppe	Fallgruppe	Fallgruppe
	Anforder.	Anforder.	Anforder.	Anforder.	Anforder.	Anforder.	Anforder.	Anforder.	Anforder.	Anforder.
VIII	1a*	1b*	4*							
	Mit schwierigerer Tätigkeits	1 a + 1/4 gründliche Fachkenntnisse	Schwierigere Tätigkeiten im ABD-Bereich							
VII	2	1c	2	1a*	1b*					
	3 Jahre Bewährung in Stenochetätigkeit VIII	Nach 2 Jahren in VIII 1b	3 Jahre Bewährung in Stenochetätigkeit VIII	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	Gründliche Fachkenntnisse					
VIb				1b	2	1a				
				6 Jahre Bewährung in VII 1 a	9 Jahre Bewährung in Stenochetätigkeit VII	Gründliche + vielseitige FK + 1/5 selbst. Leistung				
Vc							1a	1b		
							Gründliche + vielseitige FK + selbständige Leistung	Gründliche + vielseitige FK + 1/3 selbst. Leistung		
Vb							1c		1a*	1b*
							Nach 3 Jahren Bewährung in Vc FG 1 a		Gründliche + umfassende FK + selbst. Leistungen	1 a + 1/3 besondere Verantwortung
IVb									2	2
									6 Jahre Bewährung in Stenochetätigkeit Vb	6 Jahre Bewährung in Stenochetätigkeit Vb
Ab 2006	EG 3	EG 3	EG 3	EG 5	EG 5	EG 6	EG 8	EG 8	Große EG 9	Große EG 9
Neu	EG 4	EG 4	EG 4	EG 6	EG 6	EG 6	Kleine EG 9	EG 8	Große EG 9	Große EG 9

(kleine EG 9, keine Stufe 5 & 6, Stufe 3 nach 5 Jahre in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3)

Quellen **VERDI** (Tarfbewegung 2012 zur EGO, Verdi Fachbereichsinformationen 11/11)

Hinweis in eigener Sache

Die **Personalversammlung 2012** wird voraussichtlich am

Freitag, 13. April 2012
ab 09.00 Uhr
Campus I, HS 6

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, Dorothea	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	kestentu@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	Grüger, Joscha	grueger@uni-trier.de	34 50
	1. Stellvertreter	Franzen, Alexander	franzena@uni-trier.de	34 38
	2. Stellvertreter	Scherf, Matthias	sch erf@uni-trier.de	39 96
	www.uni-trier.de/index.php?id=17257			

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