

Personalrats-Info 2015

Inhaltsverzeichnis

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung präsentiert sich.....	3
Was bringt die Tarifeinigung 2015?	5
Mehr Geld – auch für Beamte	11
Ohne Grund befristet – was soll das eigentlich?	12
Freistellungsmöglichkeiten zur Pflege von Angehörigen	15
10 Jahre Suchtberatung an der Universität	18
Künftig bessere Rahmenbedingungen für WissMAs	20
Zur Qualitätssicherung	25
Schwerbehindertenvertretung an der Universität Trier – warum eigentlich?	27

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

Redaktionsschluss aller Beiträge: 14. August 2015

Herausgeber: Personalrat der Universität Trier

Layout und Druck: Abteilung IV · Printmedien, Universität Trier

Titelfoto: Alfred Michels

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung präsentiert sich



Christian Schilz
1. Vorsitz der JAV
Auszubildender im 3. Lehrjahr
zum Fachinformatiker (Systemintegration) im ZIMK



Lara Drobig
2. Vorsitz der JAV
Auszubildende im 3. Lehrjahr
zum Fachinformatiker (Anwendungsentwicklung)
in der VWDV



Martin Schmidt
Mitglied der JAV
Auszubildender im 3. Lehrjahr
zum Fachinformatiker (Systemintegration) im ZIMK

„Der Fels in der Brandung.“ Mit diesem Slogan wirbt ein großer Versicherer um seine Kunden. Jede noch so hohe Welle wird durch ihn gebrochen und schützt somit die Versicherungsnehmer.

Dieses Motto möchten auch wir uns zur Aufgabe machen und die Auszubildenden unterstützen, damit ihnen das Wasser nicht bis zum Hals steht. Obwohl die Universität schon seit Jahren einer der besten Ausbildungsbetriebe in der Umgebung ist und die Auszubildenden eine hervorragende Betreuung genießen, kann es ab und an vorkommen, dass eine Welle die Brandung erreicht. Und genau hier bieten wir als JAV eine ideale Anlaufstelle, um die Probleme zu erfassen und zu lösen. Denn nur durch Kommunikation und Teamgeist kann die Qualität der Ausbildung erhalten und verbessert

werden. Um dies zu fördern, veranstalten wir regelmäßige Stammtische um im ungezwungenen Umfeld über den Betriebsalltag zu sprechen. Ziel ist es natürlich nicht nur das Berufsleben zu beleuchten, sondern auch das Gemeinschaftsgefühl unter den Kollegen der diversen Abteilungen zu stärken.

Wir veranstalten aber nicht nur gemeinsame Events, sondern sind vor allem dann zur Stelle, wenn es Fragen oder Probleme gibt. Wir stehen den Azubis mit Rat und Tat jederzeit zur Seite und unterstützen sie, wo wir können.

Deshalb fand am 10. August 2015 unsere erste Jugend- und Auszubildenden-Versammlung statt. Dieses Mal hatten wir die Jugendsekretärin für den Bezirk Saar Trier & Koblenz von ver.di zu Besuch.

ver.di bietet eine Vielzahl von Seminaren an, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen auf ihre Arbeit vorbereiten und sie dabei unterstützen. Wir dürfen eine solche Grundlagenschulung im September in Mosbach wahrnehmen.

Wir freuen uns darauf die Auszubildenden begleiten zu können und ihnen den nötigen Halt zu geben – wie der Fels in der Brandung.

Christian, Lara und Martin

Was bringt die Tarifeinigung 2015?

Die Tarifaueinandersetzungen des Frühjahres sind schon fast vergessen, aber die notwendigen Änderungen an den Tarifverträgen sind eben erst redaktionell abgeschlossen worden. Deshalb hier nochmals eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Veränderungen.



Bis zum Schluss wurde hart um die Änderungen im Bereich der Zusatzversorgung der Landesbediensteten gerungen, landläufig wird hier oft verkürzt von der VBL gesprochen.

Was ist diese VBL? Das ist die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, sozusagen die Zusatzversorgungskasse der öffentlichen Hand, sprich Bund, Länder und Kommunen.

In diese werden von Seiten der Arbeitgeber und auch der Arbeitnehmer Pflichtbeiträge eingezahlt. Es ist unter anderem die „betriebliche Altersversorgung“ der rheinland-pfälzischen Tarifbeschäftigten. Hier sollte es zu Einschnitten im Bereich der Leistungsansprüche, also Renten, sowie Erhöhungen im Bereich der Leistungserbringung (Beiträge) kommen. Begründet wurden diese Forderungen mit veränderten Rahmenbedingungen, insbesondere der steigenden Lebenserwartung und der anhaltenden Niedrigzinsphase.

Dies war für viele KollegInnen keine hinnehmbare Handlungsoption, haben sie sich doch für ihre private Vorsorgeplanung auf die Zusagen der Arbeitgeber verlassen.

Auch politisch war diese Forderung nicht zu verstehen, fordert die Bundespolitik doch von den Unternehmen den Ausbau eben jener betrieblichen Altersvorsorge als weitere Absicherung der Renten.

Die Erhöhung der Beiträge für die Arbeitnehmer konnte gering gehalten werden und die Einschnitte in der Leistungserbringung verhindert werden.

Hier ein tabellarischer Überblick über die Tarifeinigung:

ver.di-Forderung	Tarifeinigung
Erhöhung der Entgelte um 5,5 Prozent, mindestens 175 Euro monatlich	Ab 1. März 2015 Erhöhung der Entgelte um 2,1 Prozent, ab 1. März 2016 weitere Erhöhung der Entgelte um 2,3 Prozent, mindestens 75 Euro. Das entspricht einer durchschnittlichen Erhöhung der Tabellenentgelte um insgesamt 4,83 Prozent.
Erhöhung der Entgelte für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten um 100 Euro	Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte ab 1. März 2015 um 30 Euro und ab 1. März 2016 um weitere 30 Euro
30 Tage Urlaub für Auszubildende	28 Tage Urlaub für Auszubildende und neueingestellte Praktikantinnen und Praktikanten
VBL – keine Rentenkürzung	Kein Eingriff in das Leistungsrecht! VBL-West: Neben dem Arbeitnehmerbeitrag von derzeit 1,41 Prozent wird ein zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage von 0,2 Prozent ab 1. Juli 2015, von 0,3 Prozent ab 1. Juli 2016 und von 0,4 Prozent ab 1. Juli 2017 erhoben. VBL-Ost: Der Arbeitnehmerbeitrag zur Kapitaldeckung von derzeit 2,0 Prozent wird - ab 1. Juli 2015 auf 2,75 Prozent, - ab 1. Juli 2016 auf 3,50 Prozent und - ab 1. Juli 2017 auf 4,25 Prozent erhöht.
Angleichung der Jahressonderzahlung Ost an die Jahressonderzahlung West	Anhebung der Jahressonderzahlung Ost in fünf gleichen Schritten auf 100 Prozent der Jahressonderzahlung West für alle Beschäftigten, Auszubildenden und Praktikanten/-innen.
Ausschluss sachgrundloser Befristungen	Sobald die Ergebnisse der von ver.di und dem Bund in Auftrag gegebenen Untersuchung zu befristeten Arbeitsverhältnissen vorliegen, werden die Tarifvertragsparteien ihre Gespräche fortsetzen und erkannten Handlungsbedarf gegebenenfalls auch vor der nächsten Tarifrunde umsetzen.

ver.di-Forderung	Tarifeinigung
Nachtarbeitszuschlag für die Beschäftigten in Krankenhäusern auf den für alle geltenden Satz von 20 Prozent erhöhen	Der Nachtarbeitszuschlag wird wie gefordert für alle Beschäftigten in Krankenhäusern auf 20 Prozent erhöht.
Verbindliche Übernahmeregelung für Auszubildende	Verlängerung der bisherigen Übernahmeregelung um zwei Jahre
Klarstellung des Geltungsbereichs des TV-L an Theatern und Bühnen	Der Geltungsbereich des TV-L für Beschäftigte an Theatern und Bühnen wird wie im TVöD geregelt.
Zusatzurlaub für Beschäftigte in Psychiatrien in Baden-Württemberg	Der in der Tarifeinigung von 2013 vereinbarte Tag Zusatzurlaub wird ohne Deckelung durch den Höchsturlaub gewährt.
Tarifpflege	Es sollen regelmäßig Gespräche zur Fortentwicklung des Tarifrechts geführt werden.
Übergangsversorgung Justizvollzug und Feuerwehr	Die Gespräche zur Umgestaltung der Übergangsversorgung sollen zeitnah fortgesetzt werden.

Folgeänderungen bei Entgeltbestandteilen

Es erhöhen sich

- die Garantiebeträge in § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L,
- die Bereitschaftsdienstentgelte in der Anlage E zum TV-L,
- die Bemessungsgrundlage für die Lohnzuschläge nach § 1 Absatz 2 des Tarifvertrages über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963,
- die Besitzstandszulagen nach §§ 9 (Vergütungsgruppenzulagen/Besitzstandszulage) und § 11 (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) des TVÜ-Länder, ab 1. März 2015 um 2,1 v. H. und ab 1. März 2016 um weitere 2,45 v. H.
- Der Erhöhungssatz nach Nr. 4 der Protokollerklärungen zu § 21 (Bemessungsgrundlagen für Entgeltfortzahlung) Satz 2 und 3 TV-L beträgt für
 - vor dem 1. März 2015 zustehende Entgeltbestandteile von 1,89 v. H. und
 - vor dem 1. März 2016 zustehende Entgeltbestandteile von 2,21 v. H.

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 28. März 2015 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die vorstehenden Vereinbarungen nur, wenn sie dies **bis zum 30. September 2015** schriftlich beantragen.

- Ein Formschreiben findet sich auf der Homepage des Personalrats.

Laufzeit

Inkrafttreten: 1. Januar 2015, Mindestlaufzeit. bis zum 31. Dezember 2016.

Veränderungen der Zusatzversorgung

Einigung zur Zusatzversorgung für den Bereich der TdL

Im Vorfeld einer Änderung des ATV wird im Zuge der Redaktionsverhandlungen zu dieser Tarifrunde zunächst ein Zusatztarifvertrag zum ATV vereinbart in dem ergänzend zum bzw. abweichend vom ATV folgendes geregelt wird, hier nur die wichtigsten Veränderungen für die VBL-Abrechnungsverband WEST:

Veränderung der Finanzierungsanteile (Beiträge) wie in der Tabelle aufgeführt.

Die Arbeitgeber tragen einen entsprechenden Finanzierungsanteil im Rahmen des Umlageverfahrens entsprechend dem periodischen Bedarf; das bedeutet eine künftige Arbeitgeberumlage von 6,45 v. H. bis zu 6,85 v. H. in der VBL-West.

Die Anpassungen erfolgen ausschließlich auf der Finanzierungsseite, die bisherigen und die künftigen Ansprüche bleiben unverändert.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die Angemessenheit der vereinbarten Finanzierungsregelungen im Hinblick auf die dieser Vereinbarung zugrunde liegenden Rahmenbedingungen (Lebenserwartung und Niedrigzinsphase) und versicherungsmathematischen Auswertungen von AONHewitt, regelmäßig zu überprüfen.

Kündigungstermin ATV: frühestens zum 31. Dezember 2024.

Die Änderungen gelten bislang nur für Arbeitgeber, die den Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) in der für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder jeweils geltenden Fassung anwenden. Die Anhebung der von den Arbeitnehmern zu tragenden Beitragsätze wurde daher in der VBL-Satzung nur für diese Beschäftigten umgesetzt. Es bleibt abzuwarten, ob die Anpassungen bei der Finanzierung der Zusatzversorgung auch für den Bereich des Bundes und der kommunalen Arbeitgeber übernommen werden.

MK

Quelle: Tarif-Info Verdi, VBL-Info

Ausbildungsentgelte für Auszubildende Länder

Ausbildungsentgelt für Auszubildende der Länder nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG)

gültig ab 1. März 2015 bis 29. Februar 2016

Auszubildende (BBiG)	
1. Ausbildungsjahr	836,82 €
2. Ausbildungsjahr	890,96 €
3. Ausbildungsjahr	940,61 €
4. Ausbildungsjahr	1.009,51 €

gültig ab 1. März 2016

Auszubildende (BBiG)	
1. Ausbildungsjahr	866,82 €
2. Ausbildungsjahr	920,96 €
3. Ausbildungsjahr	970,61 €
4. Ausbildungsjahr	1.039,51 €

Ausbildungsentgelt für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege)

gültig ab 1. März 2015 bis 29. Februar 2016

Auszubildende (Pflege)	
1. Ausbildungsjahr	960,70 €
2. Ausbildungsjahr	1.026,70 €
3. Ausbildungsjahr	1.133,00 €

gültig ab 1. März 2016

Auszubildende (Pflege)	
1. Ausbildungsjahr	990,70 €
2. Ausbildungsjahr	1.056,70 €
3. Ausbildungsjahr	1.163,00 €

Entgelttabelle Länder gültig vom 1. März 2015 bis 29. Februar 2016

Entgelttabelle TV-L gültig ab 01.03.2015 bis 29.02.2016



EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	5.183,13 €	5.753,10 €	6.294,01 €	6.648,80 €	6.736,05 €	
15	4.118,75 €	4.566,61 €	4.735,28 €	5.334,35 €	5.788,02 €	
14	3.729,09 €	4.136,20 €	4.374,67 €	4.735,28 €	5.287,81 €	
13Ü		3.816,32 €	4.019,89 €	4.374,67 €	4.735,28 €	5.287,81 €
13	3.438,28 €	3.816,32 €	4.019,89 €	4.415,39 €	4.962,10 €	
12	3.083,48 €	3.420,82 €	3.897,74 €	4.316,51 €	4.857,41 €	
11	2.978,79 €	3.298,69 €	3.537,14 €	3.897,74 €	4.421,21 €	
10	2.868,29 €	3.182,35 €	3.420,82 €	3.659,28 €	4.112,96 €	
9	2.536,75 €	2.810,11 €	2.949,71 €	3.333,58 €	3.636,03 €	
8	2.373,90 €	2.629,82 €	2.746,13 €	2.856,85 €	2.978,79 €	3.054,40 €
7	2.222,88 €	2.461,14 €	2.618,18 €	2.734,50 €	2.827,58 €	2.908,98 €
6	2.181,97 €	2.414,61 €	2.530,94 €	2.647,27 €	2.722,87 €	2.804,29 €
5	2.088,90 €	2.309,92 €	2.426,25 €	2.536,75 €	2.624,00 €	2.682,16 €
4	1.984,21 €	2.199,43 €	2.344,82 €	2.426,25 €	2.507,68 €	2.560,01 €
3	1.955,13 €	2.164,52 €	2.222,88 €	2.315,74 €	2.391,35 €	2.455,32 €
2Ü	1.867,89 €	2.065,64 €	2.141,26 €	2.234,33 €	2.298,30 €	2.350,63 €
2	1.803,91 €	1.995,84 €	2.054,02 €	2.112,17 €	2.245,94 €	2.385,54 €
1		1.606,17 €	1.635,23 €	1.670,13 €	1.705,04 €	1.792,28 €

Entgelttabelle Länder gültig ab 1. März 2016

Entgelttabelle TV-L gültig ab 01.03.2016 bis 31.12.2016



EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	5.302,34 €	5.885,42 €	6.438,77 €	6.801,72 €	6.890,98 €	
15	4.213,48 €	4.671,64 €	4.844,19 €	5.457,04 €	5.921,14 €	
14	3.814,86 €	4.231,33 €	4.475,29 €	4.844,19 €	5.409,43 €	
13Ü		3.904,10 €	4.112,35 €	4.475,29 €	4.844,19 €	5.409,43 €
13	3.517,36 €	3.904,10 €	4.112,35 €	4.516,94 €	5.076,23 €	
12	3.158,48 €	3.499,50 €	3.987,39 €	4.415,79 €	4.969,13 €	
11	3.053,79 €	3.374,56 €	3.618,49 €	3.987,39 €	4.522,90 €	
10	2.943,29 €	3.257,35 €	3.499,50 €	3.743,44 €	4.207,56 €	
9	2.611,75 €	2.885,11 €	3.024,71 €	3.410,25 €	3.719,66 €	
8	2.448,90 €	2.704,82 €	2.821,13 €	2.931,85 €	3.053,79 €	3.129,40 €
7	2.297,68 €	2.536,14 €	2.693,18 €	2.809,50 €	2.902,58 €	2.983,98 €
6	2.256,97 €	2.489,61 €	2.605,94 €	2.722,27 €	2.797,87 €	2.879,29 €
5	2.163,90 €	2.384,92 €	2.501,25 €	2.611,75 €	2.699,00 €	2.757,16 €
4	2.059,21 €	2.274,43 €	2.419,82 €	2.501,25 €	2.582,88 €	2.635,01 €
3	2.030,13 €	2.239,52 €	2.297,68 €	2.390,74 €	2.466,35 €	2.530,32 €
2Ü	1.942,89 €	2.140,64 €	2.216,26 €	2.309,33 €	2.373,30 €	2.425,63 €
2	1.878,91 €	2.070,84 €	2.129,02 €	2.187,17 €	2.320,94 €	2.460,54 €
1		1.681,17 €	1.710,23 €	1.745,13 €	1.780,04 €	1.867,28 €

Mehr Geld – auch für Beamte

Wie das Finanzministerium in einer Pressemitteilung verlauten ließ, hat der Landtag mit der Zustimmung zur Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge es ermöglicht, dass rückwirkend zum 1.3.2015 die Bezüge für Besoldungs- und VersorgungsempfängerInnen erhöht werden.

Die Landesregierung hat ihr Wort gehalten und die Tariferhöhungen für die BeamtInnen, VersorgungsbezieherInnen wie folgt übernommen:

Anpassung der BeamtInnenbezüge um 2,1 Prozent rückwirkend zum 1. März 2015, bezogen auf die Tabellenwerte 31. Dezember 2014, sowie um weitere 2,3 Prozent zum 1. März 2016 bei einem Mindestbetrag von 75 Euro.

AnwärterInnen erhalten ab 01.03.2015 bezogen auf die Werte Stand 31.12.2014 eine Erhöhung des Grundbetrages von 30 Euro.

Die angepassten Tabellen der Besoldung und der Familienzuschläge sind auf der Homepage des Personalrats veröffentlicht.

Die Anpassung der Auszahlung aller Bezüge-Bestandteile soll nach einem Info des LFF spätestens bis Oktober 2015 erfolgt und abgeschlossen sein.

MK
Quelle: LFF

Ohne Grund befristet – was soll das eigentlich?

Beschäftigungsverhältnisse ganz ohne jeglichen sachlichen Grund auf bis zu zwei Jahre zu befristen – wozu und vor allem wem soll das dienen?

Die Rede ist (mal wieder) vom so genannten TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz), welches im Dezember 2000 in Kraft trat. In einem Teil widmet sich dieses Gesetz, wie schon sein Name deutlich macht, der Förderung von Teilzeitbeschäftigung. In seinem anderen Teil regelt es hingegen, welche Sachgründe für befristete, gegebenenfalls auch wiederholt befristete Beschäftigungsverhältnisse zulässig sein sollen. Allerdings hält das TzBfG in § 14 Abs. 2 auch die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen bis zur Dauer von zwei Jahren ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes als Option offen.

Ganz zu Anfang, das lässt sich aus den damaligen Entwurfsunterlagen noch rekonstruieren, zielte diese besondere (oder eher absonderliche) Regelung darauf ab, Arbeitgeber, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, dazu zu ermutigen bei verringertem Risiko zusätzliche Arbeitsplätze einzurichten. Anders gesagt, auch dieser Teilbereich des gesamten Gesetzes verfolgte die Absicht einer Beschäftigungsförderung durch mehr Teilzeit und befristete Beschäftigungsoptionen. Im Gegensatz zu dieser ursprünglichen gesetzgeberischen Absicht ist jedoch seit vielen Jahren ein Trend zu beobachten, dass die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung für bis zu zwei Jahre eher dazu benutzt wird, bestehende Dauerarbeitsplätze oder erkennbare Daueraufgaben vorläufig und ohne plausiblen Grund nur befristet zu besetzen. Diese Tendenz ist leider keineswegs nur in der privaten Wirtschaft zu beobachten, sondern ebenso auch im öffentlichen Dienst.

Bedauerlicherweise haben wir als Personalräte den Eindruck, dass auch in unserem Hause dieses einmal anders gedachte Instrument allmählich mehr Liebhaber findet. Mit einigen Dauerarbeitsplätzen geht z.B. die Bibliotheksleitung schon seit längerem entsprechend um, und auf die Frage, ob es dafür irgendeine plausible Erklärung gibt, antwortete unlängst einer ihrer leitenden Beamten denkbar knapp: „Warum? Na, weil wir das dürfen.“ In der Verwaltung bekamen wir vor ein paar Wochen auf die gleiche Frage immerhin eine weniger lakonische Antwort, nämlich: „Wir wissen ja nicht, ob wir diesen Arbeitsplatz in zwei Jahren bei gleicher Aufgabenstellung dank ERP so noch benötigen werden.“

Beide Erklärungen haben erkennbar mit Beschäftigungsförderung nicht das geringste zu tun. Unsere Vermutung ist vielmehr die, dass dieses Instrument schlicht dazu ver-

führt, unter der Hand aus einer sechsmonatigen Probezeit eine zweijährige entstehen zu lassen. Dass wir mit diesem Eindruck keineswegs allein auf weiter Flur stehen, möge die nachfolgende Übersicht beispielhaft unterstreichen.

So verfasste das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht bereits im September 2010 eine Stellungnahme zu einem Antrag aus der Bundestagsfraktion der SPD, der Fraktion der Grünen und der Fraktion der Linken zur gemeinsam geforderten Abschaffung der sogenannten sachgrundlosen Befristung. In dieser Stellungnahme fassten die Arbeitsrechtler dieses Institutes das Ergebnis ihrer Untersuchung wie folgt zusammen: *„Der Intention des Gesetzgebers werden die Regelungen der sachgrundlosen Befristung nicht gerecht. Sie führen nicht zu mehr Beschäftigung, sondern sie ersetzen unbefristete Beschäftigung.“ Und weiter heißt es: „Die Regelungen zur sachgrundlosen Befristung führen in nicht zu rechtfertigender Weise zu einer Umgehung des Kündigungsschutzes.“*

Ziemlich genau drei Jahre später kam das WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) im Oktober 2013 in einer Stellungnahme zu einem Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE, wiederum auf die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung zielend, zu folgendem Fazit: *„Forschung und Empirie zeigen jedoch, dass die Regelungen der sachgrundlosen Befristung den Zielen des Gesetzgebers nicht gerecht werden. Sie führen nicht zu zusätzlicher Beschäftigung, sondern sie ersetzen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.“* Die Wissenschaftler des WSI führen sodann weiter aus: *„Die Regelungen der sachgrundlosen Befristung sind nicht notwendig. Zum einen verhindert das Kündigungsschutzgesetz schon heute keine notwendigen Entlassungen. Zum anderen bieten die Regelungen der Sachgrund Befristung den Arbeitgebern ausreichende Flexibilität, ihren Personalbedarf schwankenden Auftragslagen anzupassen.“*

Keine dieser Initiativen im Bundestag führte jedoch bislang zu einem Erfolg; das Anliegen war auch bei Antritt der derzeitigen Großen Koalition anscheinend auch in der SPD als Thema untergegangen. Das bedauerten nicht zuletzt die Gewerkschaften. So mahnte seinerzeit das Vorstandsmitglied des DGB Annelie Buntenbach an: *„Immer öfter missbrauchen Arbeitgeber das Instrument als verlängerte Probezeit.“* Vor allem im öffentlichen Sektor und an den Hochschulen, behauptete sie, sei das inzwischen schon fast der Normalfall.

Zuletzt wurde die Problematik von Seiten der Gewerkschaften deshalb in der jüngsten Tarifaueinandersetzung wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Ver.di schrieb dazu in einem Informationsblatt zur seinerzeit anstehenden Tarifaueinandersetzung: *„Es geht auch darum, dass mit der sachgrundlosen Befristung die tarifvertraglich vereinbarte*

Probezeit von sechs Monaten ausgehebelt wird. Damit wird Wohlverhalten über den gesamten Zeitraum erzwungen, vor allem wenn z.B. eine Entfristung in Aussicht gestellt wird.“

Leider ließen die Arbeitgeber im Hinblick auf die zunehmend beliebte Nutzung dieses so geschmeidigen Instrumentes keinerlei Verhandlungsbereitschaft erkennen.

Wir jedenfalls werden als Personalrat dieser Universität in nächster Zeit weiter sehr genau beobachten, ob sich diese Entwicklung auch in unserem Haus weiter ausbreitet. Das wäre dann eben von uns als nicht vereinbar mit Fairness, den Leitlinien zu Guter Arbeit sowie der ursprünglichen Absicht des Gesetzgebers laut und öffentlich zu kritisieren.

WR

Freistellungsmöglichkeiten zur Pflege von Angehörigen

Seit dem 1.1.2015 gelten Neuregelungen im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und im Pflegezeitgesetz (PflegeZG), die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern sollen. Beschäftigte erhalten größere zeitliche Flexibilität und Sicherheit, um nahe Angehörige zu pflegen und trotzdem berufstätig zu bleiben.

Zu den „nahen Angehörigen“ zählen u.a. Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Kinder, Geschwister und Enkel (§7 PflegeZG; §2 Abs.3 FPfZG).

Die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) nachzuweisen.

Pflegezeit und Familienpflegezeit müssen dem Arbeitgeber rechtzeitig angekündigt werden (Ankündigungspflicht).

Bei Teilzeit ist mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zu treffen.

Wenn der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege unmöglich wird, enden die Pflegezeit und die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegeunterstützungsgeld

Beschäftigte, die kurzfristig (Akutfälle) die Pflege eines nahen Angehörigen organisieren müssen, haben die Möglichkeit, **bis zu 10 Arbeitstage** der Arbeit fernzubleiben und für diesen Zeitraum einen Anspruch auf Lohnersatzleistung, das Pflegeunterstützungsgeld. Dieses kann bei der Pflegeversicherung der pflegebedürftigen Person u.a. unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung beantragt werden.

Ohne Ankündigungspflicht

§ 2 PflegeZG

§ 44a SGB XI

Pflegezeit

Es besteht ein Anspruch darauf, **bis zu sechs Monate** ganz oder teilweise aus dem Job auszusteigen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen kann auch außerhäuslich erfolgen (z.B. in einer stationären Einrichtung).

Für die Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase (Sterbegleitung) ist eine ganze oder teilweise Freistellung bis zu drei Monate möglich.

Für die Pflegezeit kann ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden, um die Einkommensverluste abzufedern.

Ankündigungsfrist: 10 Tage
§ 3 PflegeZG

Familienpflegezeit

Wenn ein naher Angehöriger pflegebedürftig ist, besteht ein Rechtsanspruch darauf, **bis zu 24 Monate die Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren**, um diesen in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Auch in diesem Fall kann ein zinsloses Darlehen (s.o.) beantragt werden.

Ankündigungsfrist: 8 Wochen
§2 FPfZG

Weitere Informationen zum Thema unter:

www.wege-zur-pflege.de
www.bundesgesundheitsministerium.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Broschüre und Flyer: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.
Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)
Sibille-Hartmann-Straße 2-8
50969 Köln
Telefon: 0221 3673-0
E-Mail: service@bafza.bund.de

10 Jahre Suchtberatung an der Universität

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit April 2015 sind es nun schon insgesamt 10 Jahre, auf die ich als Beauftragter für Suchtprobleme an der Universität Trier zurückblicken kann. Drei Jahre nach meinem Einstieg kam die Aufgabe als Beauftragter für das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) hinzu. In diesen zurückliegenden 10 Jahren hat sich nicht nur die Welt verändert, auch die Zeit an der Universität Trier ist nicht stehengeblieben. Die Herausforderungen am Arbeitsplatz Universität haben sich in dieser Zeit erkennbar verdichtet (z.B. durch die Umstellung auf die Bachelor- und Masterstudiengänge) und fordern jede einzelne Bedienstete und jeden einzelnen Bediensteten zunehmend. Ich machte aber auch die Erfahrung, wie sich auf der individuellen Ebene in vielen Einzelfällen familiäre Belastungen durch Krankheit, Trennung oder andere einschneidende Lebensereignisse auf die Menschen auswirkten und somit direkt Einfluss auf ihre Gesundheit und indirekt auch auf ihre Arbeitsplatzsituation nehmen.



Die Zahl der „Hilfesuchenden“ im Rahmen des BEM-Angebotes, hat im Laufe der Jahre, stetig zugenommen. Verglichen mit den Anfragen im Rahmen der Suchtarbeit, steht die BEM-Arbeit klar im Vordergrund. Was ich an dieser Stelle in den vielen Gesprächen und Kontakten feststellen konnte ist, dass es an der Universität Trier viele engagierte und sehr motivierte Bedienstete gibt, die ihre Arbeit gut und gerne machen.

Wenn aber physische und/oder psychische Erkrankungen, auch von Angehörigen, andere belastende Lebensereignisse, oder zusätzlich angespannte Arbeitsplatzsituationen hinzu-kommen, dann kann dies in Einzelfällen zu einem Burnout führen, hinter dem sich dann sehr oft eine Depression verbirgt. So habe ich in den letzten Jahren hier viele Menschen begleiten können, die an ihre Grenzen gelangt waren oder diese bereits überschritten hatten ohne die entsprechenden körperlichen Signale selbst frühzeitig ernst genommen oder erkannt zu haben. Sehr oft kam es dabei zu Leistungseinbrüchen, Überforderungsgefühlen, psychischen Beeinträchtigungen und/oder körperlichen Beschwerden bis hin zu längeren Erkrankungen.

In manchen Gesprächen kam die angespannte Arbeitsplatzsituation zur Sprache, die in den Augen der Betroffenen oft nicht kommuniziert werden konnte oder nicht ent-

sprechend ernst genommen wurde. Immer wieder erlebte ich dabei Menschen, die von ihren Vorgesetzten aber auch Kollegen und Kolleginnen enttäuscht waren. Betroffene hatten durchaus berechnete Erwartungen, die von Ihrem Gegenüber entweder nicht erfüllt werden konnten oder nicht erfüllt werden wollten. Entweder war das Gegenüber tatsächlich nicht in der Lage dazu oder hatte ein ganz anderes Verständnis von Zusammenarbeit bzw. dem Umgang am Arbeitsplatz miteinander. Oft gelang es Betroffenen aber auch nicht sich angemessen zu artikulieren, sich abzugrenzen oder von sich aus das Gespräch zu suchen mit der Kollegin, dem Kollegen oder den Vorgesetzten.

In diesem Zusammenhang habe ich immer mal wieder bei den Betroffenen das Thema Resilienz (Widerstandskraft/Widerstandsfähigkeit) angesprochen. Dabei sollte der Blick auf die eigenen Ressourcen gerichtet werden, auf bisher nicht genutzte oder noch nicht bewusste Stärken. Menschen, die über ein gewisses Maß an Resilienz verfügen, sind weniger verletzlich, können sich besser abgrenzen und gewinnen dadurch mehr innere Stärke. Hieran zu arbeiten, den Blick auf diese Möglichkeiten zu richten und nicht darauf, mein Gegenüber verändern zu wollen oder aber sich ohnmächtig belastenden Situationen ausgeliefert zu fühlen, steht vielfach im Mittelpunkt meiner psychosozialen Begleitung der Betroffenen im Rahmen des BEM.

Nach wie vor arbeite ich sehr gerne an der Universität Trier und freue mich alle, die sich an mich wenden, weiterhin fachlich unterstützen und begleiten zu können.

Ihr Peter Behles

Künftig bessere Rahmenbedingungen für WissMAs

Eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes steht vor der Tür. Manche sehen den aktuellen Entwurf des überarbeiteten Gesetzes so: der Berg kreiste und gebar ein Mäuslein. Andere dagegen zeigten sich erfreut über einen „Durchbruch im Kampf gegen das Befristungsunwesen in der Wissenschaft.“ Je nach Perspektive ist das Glas also mal wieder halb voll oder halb leer.

Forderungen an die Universität Trier

Manche Kollegin/mancher Kollege des Mittelbaus wird sich vielleicht noch an die Teilpersonalversammlung erinnern, die vor etwas mehr als zwei Jahren (April 2013) vom Personalrat zu Aspekten der Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen Mitarbeitern an unserer Universität veranstaltet worden war. Zentrales Thema meines seinerzeitigen Vortrags sowie des Referates eines dazu eingeladenen Ver.di Experten war das zunehmende Befristungsunwesen im deutschen Wissenschaftsbetrieb und – wenig verwunderlich – eben auch an der Universität Trier. Die wesentlichsten Schlussfolgerungen, die ich am Ende meines kritischen Berichts damals im Sinne von Forderungen an die Hochschulleitung vorgetragen hatte, lauteten kurz gesagt:

konkrete Aufgabenübertragung durch Arbeitsverträge – Regelfall Qualifizierungsabrede statt sachgrundloser Befristung – Mindestgeltung der Verträge zwei, besser drei Jahre – halbe Stellen (oder mehr) als Mindestbeschäftigungsumfang.

Arbeitsverträge für WissMAs

Seither ist ziemlich viel Wasser die Mosel hinuntergeflossen und so manche Mittelbauer haben vielleicht bei sich gedacht: nun ja, mal wieder viel Lärm um nichts. Hinter den Kulissen indes setzte sich unser Bemühen um die Durchsetzung zumindest unserer elementarsten Forderungen fort. Mit der Personalabteilung und dem Universitätspräsidenten wurde eine ganze Weile vor allem über eine transparente und konkreter aufgabenbezogene Form der Arbeitsverträge für WissMAs verhandelt. Im Ergebnis werden seither an der Universität Trier die für WissMAs typischen Arbeitsverträge durch ergänzende Aussagen über die Art und die Ausrichtung der künftigen wissenschaftlichen Tätigkeit präzisiert. Dadurch sollte vor allem sichergestellt

werden, dass sich die in unserem Haus beschäftigten WissMAs jederzeit rechtssicher darauf würden berufen können, in ihrem Arbeitsalltag auch tatsächlich überwiegend wissenschaftlich tätig sein zu können (und nicht etwa überwiegend mit Organisationsaufgaben u.ä. befasst zu werden).

Ferner lässt sich seitdem aus den Arbeitsverträgen deutlicher entnehmen, ob diesen ein erklärtes Qualifikationsziel oder eine rein sachgrundlose Beschäftigung zu Grunde liegen bzw. ob es sich um eine reine Forschungsmitarbeit in einem Drittmittelprojekt handeln soll. Auch unsere Forderung, insbesondere bei qualifizierungsbezogener Beschäftigung einen Mindestumfang von einer halben Stelle und eine Mindestdauer der Beschäftigung von zwei Jahren zu gewährleisten, wurde seitens der Hochschulleitung grundsätzlich akzeptiert.

Alles in allem kann das als ein durchaus beachtlicher Fortschritt angesehen werden, der an den meisten übrigen Universitäten bisher noch kein Standard ist.

Von Trier nach Mainz – Forderungen des Hauptpersonalrates

Überdies nutzte ich die gute Chance, die sich mir noch in 2013 durch meine Wahl zum stellvertretenden Vorsitzenden des Hauptpersonalrats (Gruppe der WissMAs) bot, die gesamte Problematik des Befristungsunwesens auch im Hauptpersonalrat vorzubringen. Mit einer Reihe von Initialpapieren, die ich in einer alsbald ins Leben gerufenen und dann von der Vorsitzenden Wiebke Koerlin geleiteten Arbeitsgruppe vorlegte, startete eine konzentrierte und sich über eine Vielzahl von Treffen und Sitzungen erstreckende Auseinandersetzung mit der Problematik. An deren Ende verabschiedete der Hauptpersonalrat ein ausführlich begründetes und differenziertes Positionspapier, das in nachfolgenden Sitzungen sodann mit Vertretern des Wissenschaftsministeriums und schließlich auch mit der seinerzeitigen Ministerin Doris Ahnen selbst erörtert werden konnte.

Mit Schreiben vom 10.2.2014 teilte uns die Ministerin mit, dass sie einen leitenden Mitarbeiter beauftragt habe, *„eine Konzeption zu erstellen, mit der die Rahmenbedingungen für befristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in unseren Hochschulen noch weiter verbessert werden können. Das Positionspapier des HPR liefert dazu viele wertvolle Anregungen.“*

Wenn also Präsident und Senat der Universität Trier unlängst im Unijournal Nr.1/2015 in einem zweiseitigen Artikel beschreiben, welche *„Leitlinien guter Arbeit in der Wissenschaft an der Universität Trier“* man unlängst verabschiedet hätte, und sich

dazu selbst auf die Schultern klopfen, wird unsere Genugtuung über diesen Schritt nach vorn von einer gewissen Amüsiertheit begleitet.

(Wie man ja weiß, muss so mancher müde Hund in Wahrheit erstmal zum Jagen getragen werden, bis er schließlich fündig wird und sich darüber zuletzt in eifrigem Stolz erfreut zeigt.)

Nachdem der Hauptpersonalrat in den folgenden Monaten sein Positionspapier weiter substantiiert und optimiert hatte, wurde das Ergebnis nicht nur der Landespräsidentenkonferenz zugeleitet, sondern überdies an die Bundesvorstände von Verdi, GEW und DGB versandt. Auch wenn unser Beitrag die Diskussion auf Bundesebene gewiss nicht entscheidend beeinflusst hat, so ist das umfängliche Papier doch, wie uns verschiedene Rückmeldungen zeigten, dort ganz sicher keineswegs völlig wirkungslos geblieben.

Die Novellierung des WissZeitVG – der große Wurf?

Dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in seiner konkreten alltäglichen Anwendung einige frühere (arbeitsrechtliche) Befristungsprobleme zwar gelöst hat, andererseits jedoch eine so nicht vorhergesehene Ausuferung von befristeter Beschäftigung ausgelöst hat und demnach allmählich dringend novelliert werden musste, wurde nicht nur von den Gewerkschaften und der parlamentarischen Opposition gefordert, sondern schon seit Beginn ihrer Amtszeit auch innerhalb der Regierungskoalition grundsätzlich anerkannt. In diesem Sommer liegt nun ein Referentenentwurf für ein Änderungsgesetz vor, welches – wie eingangs angesprochen – von den einen bereits mit Lob bedacht, von den anderen dagegen mit gehöriger Skepsis kommentiert wird.

Was ich selbst als einen nicht zu unterschätzenden Fortschritt ansehe, steckt in einer wesentlichen Änderung von § 2 (1) des Referentenentwurfs. Bisher nämlich gestattete die Regelung in diesem Absatz, Verträge mit WissMAs *sachgrundlos* bis zu sechs Jahren zu befristen. Auch wenn die Gesetzgeber damals wohl im Kopf hatten, mit dieser Befristungsoption sei in aller Regel ein klares Qualifikationsziel zu verknüpfen, hatten sie es indes versäumt, eine solche Intention auch *expressis verbis* in ihrem Gesetzestext zu verankern. Da sachgrundlos eben keinerlei sonstige Festlegung bedeutet, verschwand aus immer mehr Arbeitsverträgen der Hinweis auf ein vereinbartes Qualifikationsziel. Insbesondere die Promotion geriet auf diese Weise mehr und mehr zu einem völlig außerhalb der Arbeitszeit zu erbringenden, also ganz in den Feierabend zu verlagernden Vorhaben. Diese Methode ließ sich zwar in der Folge zurecht als wenig fair oder fürsorglich kritisieren, aber eben nicht als rechtswidrig angreifen.

Nunmehr heißt es dazu im aktuellen Entwurf, dass die Befristung von Arbeitsverträgen nur zulässig sei für Personal, „*das zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird und nicht promoviert ist*“.

Auch wenn damit das Konzept einer rein sachgrundlosen Befristung aufgegeben worden ist, wäre es für die Praxis doch ungleich hilfreicher, wenn sich die Novelle an dieser Stelle einer deutlicheren Sprache bedient hätte. Sinnvoller wäre es gewesen, festzuschreiben, dass zumindest das formale Qualifikationsziel, also vor allem die Promotion, ausdrücklich auch in den Arbeitsverträgen zu benennen sei. Unter Arbeits- und Hochschulrechtlern gibt es nämlich nach wie vor nicht wenige, die die Auffassung vertreten, allein die regelmäßige Mitarbeit in Lehre und Forschung trage für sich selbst durchaus schon hinreichend zur eigenen Qualifizierung bei.

Wünscht man sich an dieser Stelle mehr Konkretisierung, so wünscht man sich an mindestens zwei anderen Stellen mehr Verbindlichkeit. Wie eingangs dargelegt, waren in den vergangenen Jahren oftmals aneinandergereihte, kurz getaktete Befristungen Quelle von Ärger und Frustration, weshalb nicht nur wir als Personalrat der Universität Trier oder der Hauptpersonalrat eine Mindestbeschäftigungsdauer von zwei oder besser drei Jahren in der Qualifikationsphase forderten. Im Referentenentwurf heißt es nun: „*die vereinbarte Befristungsdauer soll jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.*“ So schwammig, wie hier formuliert wurde (so bemessen wie angemessen), lässt sich keinerlei konkreter Rechtsanspruch für die Beschäftigten herleiten.

Dass die Forderung, auch für die Arbeitsverträge im Rahmen von Drittmittelprojekten, definierte Mindestlaufzeiten festzuschreiben, auf Schwierigkeiten stoßen würde, war aus unterschiedlichsten Gründen vielen Kennern der Materie bewußt. Zu oft werden in der Praxis vertragliche Regelungen für Abschlussarbeiten oder kurzfristige Überbrückungen notwendig. Dass es nun in § 2 (2) des Novellierungsentwurfes dazu heißt: „*die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen*“, bleibt zwar auch eher im unbestimmten, ist aber als immerhin geforderter Regelfall ein deutlicher Fortschritt gegenüber dem bisherigen Gesetz.

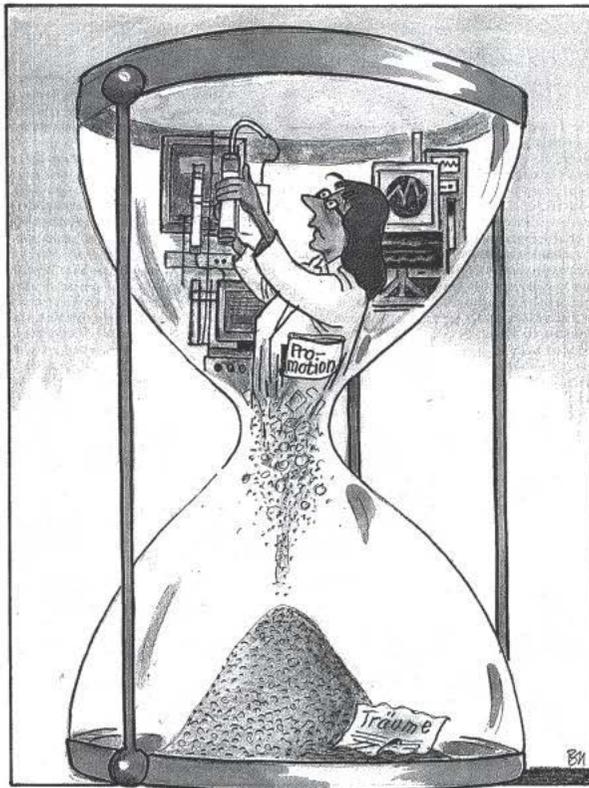
Seit Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes war immer auch kritisiert worden, dass es systemwidrig sei, auch das nichtwissenschaftliche Personal in Drittmittelprojekten unter diese Regelung zu subsumieren.

Dieser Kritik folgt der Entwurf, indem er den entsprechenden bisherigen Passus streicht. Befristete Verträge mit nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in Drittmittelprojekten werden künftig also entsprechenden üblichen arbeitsrechtlichen (und tarif-

lichen) Bedingungen, insbesondere nach dem TzBfG, gestaltet werden. Ob das für die betreffenden Kolleginnen und Kollegen eine Verbesserung mit sich bringen wird, bezweifle ich allerdings (vergleiche hierzu einen weiteren, kleinen Artikel in diesem Info).

Wie auch immer, ob sich das novellierte Gesetz demaleinst als großer Wurf feiern lassen darf oder als kleines graues Mäuslein belächeln lassen muss, nicht unwahrscheinlich ist, dass schon im kommenden Jahr die ersten Arbeitsgerichte den ein oder anderen Aspekt des erneuerten Gesetzes dann doch konkreter nachschärfen werden müssen.

WR



Wo die Zeit keine physikalische Größe, sondern Vertragsinhalt ist

Quelle: DUZ, 1/2015

Zur Qualitätssicherung

Die an der Universität umgehenden Nachrichten zur Rolle des Personalrates in Sachen Qualitätssicherung bedürfen einer Klarstellung.

Die Maßnahmen zur Sicherung der Qualität in Forschung und Lehre haben ihren Ursprung im Umfeld der Akkreditierung der Studiengänge, die selbst wiederum auf das Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz zurückgeht. An der Qualitätssicherung insgesamt ist der Personalrat daher nicht beteiligt, denn der Personalrat der Universität Trier hat bei Gesetzen unseres Landesparlamentes keinerlei Mitbestimmungsrechte.

Über die überwiegende Zahl der Maßnahmen, die von der Universität im Rahmen ihrer Grundordnung beschlossen werden, wird der Personalrat von der Universitätsleitung lediglich im Rahmen der gegenseitigen vertrauensvollen Zusammenarbeit informiert, so wie es ihr das Personalvertretungsgesetz des Landes vorschreibt.

Eine aktive Rolle spielt der Personalrat lediglich, wenn durch eine Maßnahme – wie es das Gesetz ausdrückt – qualitativ vergleichende Personaldaten erhoben werden. Dies ist bislang ausschließlich bei der Lehrveranstaltungsevaluation der Fall, deren Fragebogen daher mitbestimmungspflichtig ist. Gesprächspartner sind dabei nicht etwa der Personalrat und der Senat, also das Gremium der akademischen Selbstverwaltung, das diese Maßnahme für die Universität beschließt, sondern der Personalrat und die Universitätsleitung, die diesen Beschluss gegenüber dem Personalrat zu vertreten hat. Da bekanntlich die Professorenschaft als wissenschaftliches Personal nicht durch den Personalrat vertreten wird (sie nimmt auch nicht an den Personalratswahlen teil), beschränkt sich die zu vertretende Gruppe auf den Mittelbau, der zwar auch zum wissenschaftlichen Personal gehört, aber eine Mittelstellung einnimmt, indem er zwar an den Wahlen teilnimmt, jedoch nur auf ausdrückliches Verlangen (in Form einer Erklärung gegenüber der Personalabteilung und dem Personalrat) vom Personalrat vertreten wird.

Der Lehrveranstaltungsfragebogen war mehrere Jahre zwischen der Universitätsleitung und dem Personalrat umstritten – die Monita waren die mangelnde Eindeutigkeit vieler Fragen sowie die Regelung zur Veröffentlichung der Umfrageergebnisse. Beide Punkte hatten immer wieder zu Beschwerden beim Personalrat geführt. Eine Einigung konnte nicht erzielt werden, folgerichtig wurde der Fragebogen 2013 im Mitbestimmungsverfahren abgelehnt.

Der Lösungsweg bestand darin, dass sich Universitätsleitung und Personalrat darauf einigten, ein Mitglied des Personalrates in das Pilotprojekt des FB I zu entsenden, in dem neben einer Befragung zu den Studiengangmodulen auch der Lehrveranstaltungsfragebogen völlig neu konzipiert wurde. Dabei wurden die im alten Fragebogen strittigen Punkte vollständig ausgeräumt.

Dieser Lehrveranstaltungsfragebogen wurde nach einem Testlauf im Rahmen des Pilotprojektes im WS 2014/15 wiederum in der Senatskommission für Qualitätssicherung weiter gestrafft und durchlief danach die Mitbestimmung. Seit der Reform des Senatskommissionen 2014 ist der Personalrat erstmals auch in dieser Senatskommission mit beratender Stimme vertreten.

Auch im derzeit im FB VI stattfindenden zweiten Pilotprojekt ist der Personalrat vertreten, hier sollen u. a. Fragebögen für sogenannte Fokusgruppen erarbeitet werden. Sofern diese mitbestimmungspflichtig sind, werden sie voraussichtlich Anfang 2016 das Verfahren durchlaufen.

HR

Schwerbehindertenvertretung an der Universität Trier – warum eigentlich?

Viele von Ihnen werden schon einmal von der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gehört haben, einige hatten wohl auch schon Kontakt mit der SBV. Wir möchten hier einige der häufigsten Fragen, die diesen Bereich betreffen, beantworten:

- Was macht die SBV eigentlich?
- Warum muss die SBV bei Bewerbungs- oder Berufungsverfahren eingebunden werden?
- Welche Aufgabenbereiche beinhaltet das Amt des SB-Vertreters?
- Für wen ist die SBV Ansprechpartner, bzw. für wen ist sie zuständig?
- Welche Informationen gibt die SBV an wen weiter?

Die Schwerbehindertenvertretung wird alle vier Jahre von den schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitern der Universität gewählt.

An der Universität gibt es zurzeit einen Vertreter der schwerbehinderten Menschen. Zum Team der SBV gehören weiterhin vier Stellvertreter.

Die *Aufgaben* der SBV sind im Sozialgesetzbuch IX §95 geregelt.

1. Die SBV fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen im Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt und die Verpflichtungen erfüllt werden.
2. Die SBV sorgt dafür, dass Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt werden.
3. Die SBV nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen, prüft diese und setzt sich für eine Lösung ein.
4. Die SBV unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit.

5. Der Arbeitgeber hat die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die SBV hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen, das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.
6. Die SBV hat das Recht, *an allen* Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen.
7. Die SBV wird zu Besprechungen (z.B. Monatsgespräch) hinzugezogen.
8. Die SBV führt einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen durch.
9. Die SBV nimmt an Betriebs- und Personalversammlungen teil und vertritt dort die Belange der Schwerbehinderten.

Was bedeutet das für die Mitarbeiter der Universität?

Wenn Sie, z.B. nach ärztlichem Anraten, einen Antrag zur Feststellung einer Schwerbehinderung stellen möchten, können Sie sich zwecks Beratung an die Schwerbehindertenvertretung wenden.

Sollten Sie schon eine anerkannte Schwerbehinderung haben, können Sie sich in allen Fällen, die mit Ihrem Arbeitsleben und Ihrer Schwerbehinderung zu tun haben an die SBV wenden.

Sollten Sie der Meinung sein, ein/e Mitarbeiter(in) sei Aufgrund seiner/ihrer Schwerbehinderung benachteiligt, Mobbing ausgesetzt, oder von Vorgesetzten falsch behandelt worden, können Sie sich als nichtbehinderter Mensch natürlich auch an die SBV wenden.

Was heißt das für den Arbeitgeber Universität Trier?

Gesprächspartner bei allen Fragen zu sein, die mittelbar oder unmittelbar einen oder eine Gruppe von schwerbehinderten Menschen betreffen könnten.

Die Informationspflicht gegenüber der SBV über alle Dinge, die einen oder mehrere schwerbehinderte Menschen betreffen.

Der SBV bei allen Belangen beratend und unterstützend zur Seite stehen.

Der Arbeitgeber erkennt die SBV als gesetzlich geforderte Interessenvertretung an.

Was heißt das für die Schwerbehindertenvertretung speziell an der Universität Trier?

Teilnahme an allen Bewerbungs- und/oder Berufungsverfahren, bei denen sich ein schwerbehinderter Mensch beworben hat.

Teilnahme an allen Personalratssitzungen in denen Fragen behandelt werden, die schwerbehinderte Menschen betreffen könnten.

Teilnahme an Personalgesprächen.

Teilnahme an allen Ausschusssitzungen, bei denen Belange schwerbehinderter Menschen berührt werden könnten.

Beratung von Mitarbeitern bezüglich einer möglichen Schwerbehinderung.

Beratung von Mitarbeitern, Vorgesetzten, Kollegen und Universitätsleitung bei Fragen und Maßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen könnten.

Eingreifen bei allen Dingen die durch, gegen oder für schwerbehinderte Menschen entstehen könnten.

Unterstützung schwerbehinderter Menschen bei Einzelmaßnahmen.

Der Versuch einer Schlichtung zwischen einem schwerbehindertem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber oder Kollegen.

Überwachung der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, die schwerbehinderte Mitarbeiter betreffen.

Verbesserung der Barrierefreiheit an der Universität Trier.

Und!!!

Ganz, ganz, ganz viele Gespräche mit Vorgesetzten.

Wenn Sie hierzu Fragen haben, egal welcher Art, können Sie mich gerne kontaktieren:

Oliver Thiel

Tel: 0651 201-3190

Mail: svvuni@uni-trier.de

Oliver Thiel

Vertreter der schwerbehinderten Menschen an der Universität Trier

Stellvertreter der Hauptschwerbehindertenvertretung im Geschäftsbereich des MBWWK

PersRat – Vorsitzender und Vorstand

Vorsitzender	Rüffer, Werner	3193
1. stellv. Vorsitzende	Kiefer-Koltes, Maria	3195 / 2753
2. stellv. Vorsitzender	Roth, Margret	3078
Vorstandsmitglied	Michels, Alfred	3192

Personalratsbüro

Telefon:	3210
Fax:	3943
Ansprechpartnerin:	Rebekka Peiser
e-mail:	persrat@uni-trier.de
Homepage:	http://www.uni-trier.de/index.php?id=21756

Mitglieder im Personalrat	Telefon	Raum	e-mail	Gruppe
Blasl, Stephanie	2444	BZ 114	blasl@uni-trier.de	Arbeitneh.
Ferlemann, Ursula	2508	C 262	ferleman@uni-trier.de	Arbeitneh.
Hafner, Dr. Ute	3357	B 327	hafner@uni-trier.de	WissMa
Jacobs, Gabriele	2256	B 302	jacobs@uni-trier.de	Arbeitneh.
Kiefer-Koltes, Maria	2753 / 3195	V 108 / DM 37	kiefern@uni-trier.de	Arbeitneh.
Michels, Alfred	3192	DM 36	michels@uni-trier.de	Arbeitneh.
Probst, Daniela	4476	BZ 127	probst@uni-trier.de	Arbeitneh.
Reinstein Dr., Hagen	4201	BZ 115	reinstei@uni-trier.de	Beamte
Roth, Margret	3078	H 229	rothm@uni-trier.de	Arbeitneh.
Rüffer, Werner	3193	DM 53	rueffer@uni-trier.de	WissMa
Rüther, Peter	2951	V 31	ruether@uni-trier.de	Arbeitneh.
Scheuermann, Horst	3436	E 15a	scheuerm@uni-trier.de	WissMa
Stäude, Katrin	2799	V 34c	staude@uni-trier.de	WissMa
Thiel, Oliver	4994	A 013b	thielo@uni-trier.de	Arbeitneh.

JAV – Jugend- und Auszubildendenvertretung

Vorsitzender	Schilz, Christian	schilzc@uni-trier.de	3416
1. Stellvertreterin	Drobig, Lara	drobig@uni-trier.de	3996
2. Stellvertreter	Schmidt, Martin	schmidt@uni-trier.de	3417

www.uni.trier.de/index.php?id=17918

VM – Vertrauensmann der Schwerbehinderten

Vertrauensmann	Thiel, Oliver	thielo@uni-trier.de	3190
1. Stellvertreterin	Jansen, Inge	janseni@uni-trier.de	2681
2. Stellvertreter	Thiel, Klaus-Peter	thielkl@uni-trier.de	2842
3. Stellvertreter	Pink, David	pink@uni-trier.de	2100
4. Stellvertreterin	Beewen, Heike	beewen@uni-trier.de	3768

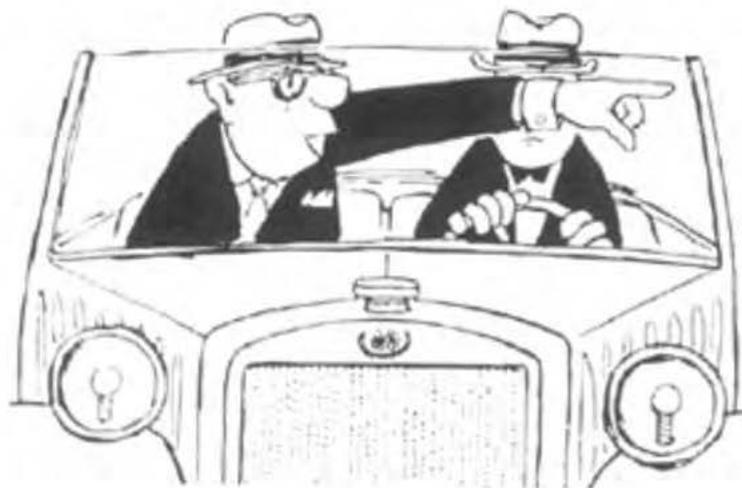
<http://www.uni-trier.de/index.php?id=23271>
schw-b-vertretung@uni-trier.de

Notizen

Notizen

**Das Thema
„Gesundheitsbeeinträchtigung
in Gebäude H“
wird auf der Personalversammlung*
ausführlich behandelt.**

**Termin siehe Rückseite*



Einladung zur **Personalversammlung**

Am Montag, den 12.10.2015
Beginn: 10.00 Uhr
Campus I, HS 5

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>