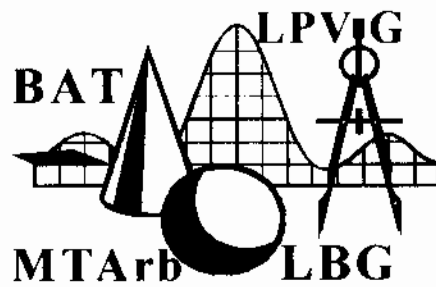


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 46 – November 2006

Inhalt:

Seite 3: Die Überleitung von BAT/MTArb zum TV-L

8: Überleitungs- und Entgelttabelle

9: Einmalzahlungen/Jahressonderzahlungen

10: Vertragsänderungen nach der Überleitung

11: Hochschulfreiheitsgesetz NRW

14: Ausblick und Stellungnahme

Der Personalrat der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn,
Konviktstraße 4, 53113 Bonn



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Nun ist es soweit: Mit der Verabschiedung des Hochschulfreiheitsgesetzes am 26.10.2006 werden die Hochschulen in NRW getrennte Wege gehen. Ab 1. Januar 2007 werden die Hochschulen in reine Körperschaften des öffentlichen Rechts umgewandelt ohne gleichzeitig als Landeseinrichtung zu gelten.

Ist das ein Nachteil?

Nicht nur angesichts der Kritik an dem vorgelegten Gesetzentwurf, der quasi von allen Seiten vorgebracht wurde – auch wenn sich landesweit keine Hochschulleitung zu weit aus dem Fenster gelehnt hat und daher nahezu alle Rektorate zunächst die positiven Aspekte hervorgehoben haben – sollte man sich das schon fragen.

Die Kolleginnen und Kollegen der nordrhein-westfälischen Hochschulen haben gegen diese Änderung der Rechtsform in Form von 11.108 beabsichtigten Widersprüchen protestiert.

Wie die Landesregierung darauf reagiert hat, teilen wir Ihnen in diesem Info mit.

Zu den Folgekosten der Umstellung teilte der Rektor im Senat mit, dass *von Beträgen in Millionenhöhe die Rede sei*.

Dagegen nehmen sich die Mehrkosten die für die Umstellung auf den TV-L zunächst entstehen werden, mit 1,3 Millionen vermutlich harmlos aus und erscheinen uns auch ungleich besser angelegt.

Seit dem 1. November 2006 gilt mit dem TV-L ein neuer Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder. Dieser Tarifvertrag wird auch nach In-Kraft-Treten des Hochschulfreiheitsgesetzes weiter gelten.

Wir wollen versuchen Sie mit diesem Info über die wichtigsten Neuerungen zu informieren.

In einem kurzen Info können wir nicht sämtliche Fragen zur Überleitung und zum neuen Tarifvertrag beantworten, möchten aber auf einige Regelungen hinweisen.

Besonders möchten wir auf Sachverhalte aufmerksam machen, bei denen jede/r

möglicherweise selbst tätig werden muss, da Anträge gestellt und Fristen eingehalten werden müssen.

Das Hochschulfreiheitsgesetz und seine möglichen Folgen für die Beschäftigten sowie das Thema „neuer Tarifvertrag“ stehen im Mittelpunkt dieser Ausgabe unseres PR-Infos.

Ihr Personalrat

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: R. Koppe, C. Müller

Druck: Universität Bonn Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Anschrift:

Personalrat der Universität Bonn
Konviktstr. 4
53113 Bonn

Fax: 0228 / 73 2825 (Uni-intern: 2825)

E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

Sprechstunden: ab 8.30 Uhr oder nach telefonischer Vereinbarung

Dienstags, in der Zeit von 13.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr findet die Personalratssitzung statt (in dieser Zeit ist der Personalrat nur über Anrufbeantworter (7381) erreichbar)

Telefon:

Geschäftszimmer, Frau Lommerzheim: 0228 / 73 7381 (Uni-intern: 7381)

Frau Koppe: 5995 / Frau Müller: 5996 / Herr Schmitz: 5993 / Frau Werner: 5994

Die Überleitung von BAT und MTArb zum TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder)

Der 26.10.06 war ein ereignisreicher Tag, nicht nur das Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) wurde verabschiedet, sondern auch dem neuen Tarifvertrag der Länder wurde zugestimmt. Wer sich nun fragt, welche Bedeutung TVL, VBL oder LBV in der neuen Freiheit überhaupt noch für uns haben können, dem sei gleich hier schon mitgeteilt, dass im HFG festgeschrieben wurde, dass die Hochschulen der Arbeitgebervereinigung der Länder (TdL) beitreten müssen, so dass der TVL für uns seine Bedeutung behält.

Im Folgenden versuchen wir Ihnen einige der häufig gestellten Fragen zu dem neuen Tarifwerk zu beantworten und besonders auch auf Fristen hinzuweisen, die eingehalten werden müssen.

Um es einigermaßen übersichtlich zu halten, können wir nicht auf jedes Detail eingehen, dazu müssen Sie ggf. zusätzlich den Tariftext zu Rate ziehen oder sich an uns wenden.

(Viele der folgenden Hinweise beziehen sich auf das Übergangsrecht (TVÜ), d.h. sie gelten oder betreffen ausschließlich die Tarifbeschäftigten, die bereits am 31.10.2006 in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität standen.)

Wie erhalte ich Informationen über meine individuelle Überleitung aus dem BAT/MTArb in den neuen Tarifvertrag (TV-L)?

In einigen Wochen wird jede/r ein Schreiben aus dem Personaldezernat bekommen, in dem angegeben wird, in welche **Entgeltgruppe** des TVL und in welche **Entwicklungsstufe** (Erfahrungsstufe) die Überleitung erfolgt.

Ebenfalls sollte angegeben sein, welche **Besitzstände** gewahrt bleiben (Kinderanteil, Anspruch auf Bewährungsaufstieg - i.d.R. wenn mind. 50% der Bewährungszeit schon erfüllt sind -, bestimmte Zulagen etc.).

Noch liegen diese Bescheide nicht vor, wie sie genau aussehen werden, ist uns bisher nicht bekannt. Das Personaldezernat hat eine Liste der Beschäftigten an das LBV (Landesamt für Besoldung und Versorgung) gesandt und erwartet diese vom LBV zurück, mit den durch das LBV vorgenommenen Überleitungen. Diese werden dann vom Personaldezernat geprüft, das Ergebnis wird an den Personalrat sowie an die Betroffenen weitergeleitet. Wir werden anhand der uns zur Verfügung gestellten Liste nur stichprobenartige Prüfungen vornehmen können.

Bitte überprüfen Sie Ihren Bescheid sorgfältig.

Sollte Ihnen irgendetwas unverständlich, zweifelhaft oder falsch erscheinen, wenden Sie sich bitte zunächst an die Personalabteilung, da nur dort eine Änderung erfolgen kann und Ihnen nur dort die Gründe, die im Einzelfall zu der erfolgten Überleitung geführt haben, genannt werden können. Sollte sich das Problem nicht klären lassen, wenden Sie sich bitte auch an uns.

Widerspruch gegen einen unrichtigen Bescheid kann **bis zu sechs Monaten nach dem Erhalt** des Schreibens eingelegt werden. Sollten bis zu diesem Zeitpunkt noch Fragen bezüglich der Überleitung ungeklärt sein, sollte vorsorglich auch ein Widerspruch eingelegt werden.

Natürlich können fehlerhafte Eingruppierungen und Überleitungen jederzeit geändert werden, also auch noch beispielsweise nach einem Jahr. Ihre Ansprüche auf das entsprechende Entgelt bleiben aber immer nur ein halbes Jahr rückwirkend bestehen, daher ist die Einhaltung der Frist in Ihrem eigenen Interesse.

Wie stelle ich fest, ob ich richtig in den TV-L übergeleitet wurde?

Durch die *Besitzstandswahrung* müssen Sie mindestens das gleiche Bruttoentgelt erhalten wie vorher, in wenigen Fällen kann es auch mehr sein. Dies können Sie anhand Ihrer LBV-Abrechnung überprüfen – auch wenn dies im November und Dezember wegen der Zuwendung bzw. der Einmalzahlung etwas komplizierter sein kann. Ihr Bruttoentgelt muss aufgrund der Besitzstandswahrung also mindestens dem Entgelt vom Oktober 2006 entsprechen.

Allerdings ist eine Übereinstimmung des Bruttoentgelts noch keine Garantie für die Richtigkeit der Überleitung in die richtige *Entgeltgruppe* und in die richtige *Entwicklungsstufe*.

Wie stelle ich fest, ob ich in die richtige Entgeltgruppe und die richtige Entwicklungsstufe übergeleitet wurde?

Dies lässt sich nur anhand des Tarifvertragstextes überprüfen. Dazu können Sie die Tabelle auf Seite 8 (oder auf unserer Homepage) heranziehen.

Mittels dieser Tabelle können Sie relativ einfach die *Entgeltgruppe* ermitteln, die Ihrer bisherigen *BAT-Vergütungsgruppe* bzw. Ihrer bisherigen *MTArb-Lohngruppe* entspricht. (Bitte beachten Sie aber, dass Ihre Zuordnung zu einer *Entgeltgruppe* auch berücksichtigt, ob Sie einen Bewährungs-/Tarifaufstieg zu erwarten hatten oder nicht – daher erscheinen manche Vergütungs- oder Lohngruppen mehrfach in der Liste.)

Schwieriger ist u.U. die Ermittlung der *Entwicklungsstufe*.

Wie Sie an der Tabelle erkennen können, sind die Entwicklungsstufen für Ihren zukünftigen zeitlichen Aufstieg von Bedeutung, eine falsche Zuordnung könnte Ihre Wartezeiten verlängern.

Für die Zuordnung gilt grundsätzlich:

- für die Überleitung aus dem MTArb wird Ihre Entwicklungsstufe aufgrund der bisherigen Beschäftigungsjahre im MTArb ermittelt,
- die Überleitung aus dem BAT erfolgt grundsätzlich in die Entwicklungsstufe 2.

Ausnahmen (... sind übrigens bei der Überleitung aus dem BAT die Regel):

Ihr bisheriges *Einkommen abzüglich bestimmter Besitzstände wie Zulagen oder Kinderanteil im Ortszuschlag (=Vergleichsentgelt)* ist bereits höher als der Betrag, der in der ermittelten Entwicklungsstufe angegeben ist.

BAT: Ihr *Vergleichsentgelt* liegt höher als in der Entwicklungsstufe 2 Ihrer *Entgeltgruppe* angegeben ist.

MTArb: Ihr *Vergleichsentgelt* liegt höher als in der Entwicklungsstufe, die aufgrund der bisherigen Beschäftigungsjahre ermittelt wurde, angegeben ist.

In diesem Fall kommen Sie in eine *individuelle Zwischenstufe*.

Um eine individuelle Zwischenstufe festzulegen, ist es notwendig zunächst Ihr so genanntes *Vergleichsentgelt* zu ermitteln (siehe dazu nächsten Punkt).

Wie wird das Vergleichsentgelt für die Überleitung ermittelt?

Bei der Überleitung aus dem MTArb entspricht das Vergleichsentgelt Ihrem bisherigen Monatstabellenlohn.

Bei der Überleitung aus dem BAT ergibt sich das Vergleichsentgelt aus Ihrer bisherigen Grundvergütung + allgemeine Zulage + Ortszuschlag Stufe 1 (bei Unverheirateten) bzw. Ortszuschlag Stufe 2 (in aller Regel bei Verheirateten) + tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen

Bestimmte Entgeltanteile (gewisse Zulagen, Kinderanteile im Ortszuschlag) gehen nicht in das Vergleichsentgelt ein, sondern werden als *Besitzstände* zusätzlich zum späteren Tabellenentgelt gewährt.

Was ist eine individuelle Zwischen- bzw. Endstufe?

Liegt Ihr Vergleichsentgelt z.B. oberhalb des Entgelts der Entwicklungsstufe 4 (Ihrer Entgeltgruppe), und ist es niedriger als in der Entwicklungsstufe 5 (Ihrer Entgeltgruppe), so werden Sie in die individuelle Zwischenstufe 4/5 übergeleitet.

Die individuellen Zwischenstufen liegen zwischen zwei Entwicklungsstufen (beispielsweise Zwischenstufe 2/3, 3/4, 4/5, 5/6), und zwar zwischen den beiden Entwicklungsstufen, zwischen die das Vergleichsentgelt fallen würde.

Aus einer individuellen Zwischenstufe steigt man grundsätzlich nach 2 Jahren (ab Stichtag 01.11.06) in die nächste Entwicklungsstufe auf, also zum 01.11.08 rückt man in die nächst höhere Entwicklungsstufe.

Liegt das Vergleichsentgelt bereits oberhalb der höchsten Entwicklungsstufe, so wird man in eine individuelle Endstufe eingruppiert.

Was geschieht mit meinem Besitzstand bei Lohnerhöhungen und Höhergruppierungen?

Ihr Besitzstand setzt sich (wie im ersten Punkt beschrieben) aus Anteilen zusammen, die Ihre persönlichen Lebensumstände widerspiegeln (Kinderanteile), sowie aus Bestandteilen, die Ihre bisherige Eingruppierung/Einreihung ergänzt haben (Tarifaufstiege, bestimmte Zulagen). Solange die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen bleiben diese Besitzstände erhalten.

Bei Höhergruppierungen nehmen Sie diesen Besitzstand mit, das heißt, diese Anteile werden auf die neue Eingruppierung aufgeschlagen und werden nicht aufgezehrt. Die Besitzstände sind auch dynamisch, d. h. bei prozentualen Lohnerhöhungen werden auch diese Besitzstände entsprechend erhöht. Ab 01.01.08 ist bereits eine prozentuale Erhöhung um 2,9 % vereinbart, die dann auch für diese Besitzstände gelten wird.

Einige Beschäftigte werden ab November 2008 darüber hinaus Strukturausgleichszahlungen erhalten. Diese kann man einer gesonderten Tabelle im Anhang des TV-Ü entnehmen. Die Strukturausgleichszahlungen sollen einen teilweisen Ausgleich entgangener Lebensaltersstufenerhöhungen ermöglichen. Dieser Strukturausgleich ist anders als die Besitzstände nicht dynamisch, d.h. er wird bei prozentualen Entgelterhöhungen nicht erhöht.

Wer arbeitet auch in Zukunft weniger als 39 Stunden 50 Minuten in der Woche?

Die Wochenarbeitszeit für eine ganze Stelle beträgt in Nordrhein-Westfalen ab dem 1. November 39,83 Wochenstunden, das sind 39 Stunden und 50 Minuten.

Für Beschäftigte mit Schicht- oder Wechselschicht (s. TVL § 7, Abs. 1 und 2) sowie für Beschäftigte in Kfz-Werkstätten gilt weiterhin die 38,5-Stundenwoche. Sollten Sie in einem dieser Bereiche beschäftigt sein und keine entsprechende Information erhalten haben, melden Sie sich bitte bei uns.

Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von 80 und mehr haben eine Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche.

Was ist zu tun, wenn ich eine Teilzeitstelle mit einer festen Stundenzahl habe?

Wenn Sie eine Teilzeitstelle mit einer festen Stundenzahl im Arbeitsvertrag haben (z. B. 30 Wochenstunden), müssen Sie bis zum 31.01.07 bei der Personalabteilung formlos einen Antrag stellen, wenn Sie die Stundenzahl anteilmäßig so erhöhen möchten, dass das Entgelt gleich bleibt.

Dies gilt nicht für Beschäftigte in Altersteilzeit (s. dazu gesonderte Erläuterungen). Und natürlich gilt es auch nicht für Beschäftigte, die nach der Kündigung der Arbeits-

zeit im BAT/MTArb im März 2004 eingestellt wurden und daher bis jetzt den Stundenlohn auf der Basis einer 41 Stundenwoche erhalten. Für diese würde sich das Entgelt bei Beibehaltung der bisherigen Stundenzahl natürlich entsprechend erhöhen.

Ändert sich meine Arbeitszeit, wenn ich in Altersteilzeit bin?

Nein, weder in der Arbeitsphase im Blockmodell noch beim Teilzeitmodell kann die Arbeitszeit erhöht werden. Dies gründet auf den gesetzlichen und tarifvertraglichen Grundlagen der Altersteilzeit (und ist leider durch BAG-Urteil bestätigt). Die Betroffenen werden also weiterhin mit einer 38,5 Std./Wo beschäftigt.

Beschäftigte, die noch in der Beschäftigungsphase der Altersteilzeit sind, erhalten daher ab dem Zeitpunkt der allgemeinen Arbeitszeiterhöhung ein um 3,44 Prozent geringeres Bruttoentgelt als bisher. In der Freizeitphase wird die Höhe des Entgelts dann spiegelbildlich sein, da man für das dann auszuzahlende Entgelt ja schon vorgearbeitet hat, d.h. dass man, entsprechend der jeweiligen Vergütung in der Arbeitsphase auch in der Freizeitphase, mehr oder weniger hoch vergütet wird.

Wer erst nach dem 01.11.06 mit der Altersteilzeit beginnen wird, ist von dieser Regelung nicht berührt (sofern sich nicht erneut Arbeitszeitveränderungen ergeben).

Ist in Zukunft Entgeltumwandlung möglich? Wie gehe ich vor, wenn ich daran interessiert bin?

Im Zusammenhang mit dem Abschluss des TV-L wurde auch ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vereinbart. Dieses bedeutet, dass ein bestimmter Betrag des Bruttogehalts (z. B. die Zuwendung oder ein bestimmter monatlicher Betrag) steuer- und sozialabgabenfrei für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden kann. Dies ist auf Grundlage dieses Tarifvertrags nur bei der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) möglich. Bei der VBL können Sie auch Informationen und Angebote zu einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erhalten (kundenservice@vbl.de). Bitten Sie unter Nennung Ihrer Mitgliedsnummer um ein entsprechendes Angebot mit Beispielrechnungen. Anspruch auf Entgeltumwandlung haben Beschäftigte, die unter den TV-L fallen, auch Auszubildende.

Der Antrag auf Entgeltumwandlung muss im Personaldezernat gestellt werden, dass auch bereits mit zwei Rundschreiben (Nr. 33 und 34) Informationen zum Thema versandt hat (siehe <http://intranet.uni-bonn.de/Rundschreiben.html> oder wenden Sie sich diesbezüglich mit der Bitte um Aushang der Information an Ihre Institutsleitung bzw. die Universitätsverwaltung).

Weitere Informationen wurden durch Intranet-Infoletter vom 06.11.06 versandt.

Die Infoletter können Sie abonnieren unter: <http://intranet.uni-bonn.de/Intranet-Infoletter.html>.

Auch Hochschulen können nun Mitglied der VBL werden, so dass auch nach der Verselbstständigung der Hochschulen zum 01.01.07 diese Möglichkeit langfristig bestehen bleibt.

Die Befreiung von den Sozialabgaben gilt zunächst nur bis 2008. Für die Zeit nach 2008 wurde als Ersatz für die sozialabgabenfreie Verwendung bereits durch Bundesarbeitsminister Müntefering angekündigt, dass andere Vergünstigungen geplant würden.

An dieser Stelle möchten wir von einer rein sachlichen Informationsvermittlung einmal abweichen und Ihnen mitteilen, dass nach unseren Informationen die Angebote der VBL zur zusätzlichen Altersversorgung im Vergleich mit anderen Anbietern sehr gut abschneiden.

Unter welchen Umständen ist ein Wechsel der Kindergeldberechtigung sinnvoll?

Sind zwei Ehepartner im öffentlichen Dienst, so erhält nur derjenige den Kinderanteil im Ortszuschlag (BAT) bzw. den Sozialzuschlag (MTArb), der auch das Kindergeld erhält. Dieser Kinderanteil wird als Besitzstandszulage bei der Überleitung festgeschrieben (solange wie die Kindergeldberechtigung für die Kinder besteht).

Arbeitete der Kindergeldberechtigte bisher in Teilzeit und auch der Ehepartner mehr als 50 % im öffentlichen Dienst, so hat der Kindergeldberechtigte dennoch den vollen Kinderanteil erhalten und er wird auch mit diesem vollem Kinderanteil übergeleitet. Probleme können nun dann auftreten, wenn der Ehepartner Beamter in Teilzeit ist und die Kindergeldberechtigung hat. Nach der Überleitung des anderen Ehepartners in den TV-L trägt dann nämlich die Regelung im Beamtengesetz nicht mehr, da der TV-L-Beschäftigte keinen Anspruch auf einen Kinderzuschlag mehr hat (bzw. nur noch als Besitzstand und damit trägt der entsprechende Passus im Beamtengesetz nicht mehr) und somit erhält der Beamte den Kinderzuschlag nur noch anteilmäßig. Diesem Problem kann entgegengewirkt werden, indem **bis zum 31.12.06** die Kindergeldberechtigung auf den früheren BAT-/MTArb-Beschäftigten übertragen wird. In diesem Fall wird dann nämlich dieser (gleichgültig ob er Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt ist) mit dem vollen Kinderanteil übergeleitet.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle – was ist zu beachten?

Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenkasse erhalten in Zukunft grundsätzlich einheitliche Lohnfortzahlung nur noch für sechs Wochen.

Danach erhalten sie nach einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 39. Woche

einen Krankengeldzuschuss.

Der Krankengeldzuschuss wird in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen ihrem Nettogehalt und dem Bruttokrkrankengeld gezahlt.

Wer bisher noch einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für 26 Wochen hatte, erhält im Zuge der Besitzstandswahrung den Krankengeldzuschuss in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Nettogehalts und dem Nettokrkrankengeld (d.h. dem Krankengeld nach Abzug der daraus zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge).

Beschäftigte, die noch Anspruch auf 26 Wochen Lohnfortzahlung haben und in einer privaten Krankenkasse versichert sind, behalten diesen Anspruch.

Beschäftigte, die noch Anspruch auf 26 Wochen Lohnfortzahlung haben, freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und dort am 19.05. 06 nur Anspruch auf Krankengeld nach der 26. Woche hatten, können **bis zum 31.12.06** einen Antrag stellen, den Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zur 26. Woche beizubehalten. Erkundigen Sie sich ggf. bei Ihrer Krankenkasse, ob etwas bzw. was zu tun ist.

Wie lange ist in Zukunft der Urlaub übertragbar?

Weiterhin bis zum 30.09. des Folgejahres.

Dies war für viele Landesdienststellen bisher per Erlass so geregelt (in BAT und MTArb war der 30.04. des Folgejahres vorgesehen). Der TV-L sieht grundsätzlich als letzten Termin für die Übertragung den 31.03. des Folgejahres vor.

Im Sonderteil Wissenschaft des TV-L wurde jedoch für die Hochschulen gesondert vereinbart, dass nach wie vor für alle Beschäftigten der Hochschulen die Übertragbarkeit bis zum 30.09. des Folgejahres gilt.

Tabelle TV-L mit Überleitung

Tarifbereich West

Entgelt- gruppe	Überführung		Grundentgelt			Entwicklungsstufen						
	Überführung	Überführung Arbeiter/innen	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr	Stufe 3 nach 3 Jahren	Stufe 4 nach 6 Jahren	Stufe 5 nach 10 Jahren	Stufe 6 nach 15 Jahren				
15	Angestellte	Arbeiter/innen	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780					
14	I b/I a, I a		3.060	3.400	3.600	3.900	4.360					
13 Ü	II a (I b 6 J)/I b			3.130	3.300 ⁵	3.600/3.900 ⁵	4.360 ⁵					
13	II a (I b 11 J.)			3.130	3.300	3.630	4.090					
12	II a		2.817	3.130	3.200	3.550	4.000					
11	III/II a		2.430	2.700	2.900	3.200	3.635					
10	IV a/III		2.340	2.600	2.800	3.000	3.380					
9	IV b/IV a		2.061	2.290	2.410	2.730 ^{1/2}	2.980					
8	V b – IV b	9	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493				
7	V c	7/8/8a 8/8a	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375				
6	-	6/7/7a 7/7a	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285				
5	VI b	5/6/6a 6/6a	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185				
4	VII	4/5/5a 5/5a	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081				
3	-	3/4/4a 4/4a	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940 ³	1.995				
2 Ü	VIII	2/3/3a 3/3a	1.503	1.670	1.730	1.810	1.865	1.906				
2	-	1/2/2a 2/2a	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820 ⁴	1.935				
1	X, IX b, IX a	1/1a	je 4 Jahre	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440				
	Keine Zuweisung aus jetzigen Verg./Lohngr.											

1 Endstufe für Arbeiter der LGr 9; Stufe 4 nach 7 Jahren in der Stufe 3

2 Endstufe Ang Vb BAT ohne Aufstieg und Aufsteiger Vb aus Vc BAT; Stufe 3 nach 5 Jahren in der Stufe 2; Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3

3 Endstufe für Arbeiter der LGr 2 mit Aufstiegen nach LGr 2a und LGr 3 und Angestellte VGr VIII BAT mit und ohne Anwartschaft auf Aufstieg nach VGr VII BAT

4 Endstufe für Angestellte VGr X BAT mit Aufstiegen nach VGr IXb bzw. IX BAT sowie Arbeiter LGr 1 mit Aufstieg nach LGr 1a

5 13 Ü: 3.600 nach 4 J. Stufe 3; 3.900 nach 3 J. 3.600; Stufe 5 nach 4 Jahren Stufe 4 b

Die Grundlagen des zuvor beschriebenen Tarifrechts finden sich überwiegend im **TVÜ-Länder (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts)**

Und zwar in folgenden Paragraphen:

1. Vergleichsentgelt § 5 TVÜ (und Protokollnotiz zu § 5 Abs. 2)
2. Stufenzuordnung §§ 6 - 7 TVÜ
3. Tarifaufstieg, 50% Regel §§ 8 - 9 TVÜ
4. Strukturausgleich Anlage 3 TVÜ (i.V.m. § 12 TVÜ)
5. Besitzstandsregelungen §§10 - 11, 13 und 15 TVÜ

Ein besonderes Thema ist der Punkt 3, die Überleitung aus „Laufbahnen“ (Aufstiegs“ketten“), hier gibt es Sonderregeln, die sich grob zusammengefasst folgendermaßen darstellen:

- in den Entgeltgruppen 3,5,6 oder 8 wird ein ausstehender Tarifaufstieg dann berücksichtigt, wenn am Stichtag (01.11.06) bereits 50% der (Bewährungs-)zeit abgeleistet ist
- in den Entgeltgruppen 2, 9 – 15 wird er berücksichtigt, wenn sowohl 50% der Zeit abgeleistet sind, als auch der reguläre Aufstieg bis zum 31.10.08 erfolgt wäre
- der ausstehende Tarifaufstieg wird berücksichtigt, ohne dass 50% der Zeit bereits abgeleistet ist, wenn der reguläre Aufstieg in der Zeit bis zum 31.10.08 erfolgt wäre (d.h. die Bewährungszeit innerhalb dieser Zeit absolviert worden wäre)

(in Kürze finden Sie einen Link zu TVL und TVÜ auf unserer Homepage <http://uni-bonn.de/Einrichtungen/Mitgliederververtretungen/Personalrat.html>)

Einmalzahlungen

Neben der prozentualen Entgelterhöhung zum 01.01.2008 sind drei einkommensabhängige Einmalzahlungen vereinbart worden (von denen die erste bereits erfolgt ist).

Entgeltgruppe	Juli 2006	Dezember 2006	September 2007
E1 – E8	150€	310€	450€
E9 – E12	100€	210€	300€
E13 – E15	50€	60€	100€
Auszubildende	100€	100€	100€

Jahressonderzahlung

Das bisherige Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld werden zu einer Sonderzahlung (im November) zusammengefasst.

Entgeltgruppe	Prozent eines Monatsgehalts
E1 – E8	95%
E9 – E11	80%
E12 – E13	50%
E14 – 15	35%

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.06.03 abgeschlossen wurde, erhalten diese Sonderzahlung jedoch erst im Jahr 2008. Im Jahr 2006 gelten für diese Beschäftigten noch die bisherigen Regelungen, d.h. kein Urlaubsgeld und ein reduziertes Weihnachtsgeld. Im Jahr 2007 erhalten sie zusätzlich 50% der Differenz zwischen dem bisher geltenden reduzierten Weihnachtsgeld und dem Anspruch nach dem TVL (falls letzterer höher ist).

Im Jahr 2006 gezahltes Urlaubsgeld wird nicht auf die Sonderzahlung angerechnet.

Verlängerung befristeter Verträge bzw. Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach der Überleitung

Zu Ihrer Information dokumentieren wir im Folgenden Auszüge eines Briefes des Personalrats vom 07.11.06 an die Verwaltung:

„... auf Arbeitgeberseite wird zum Teil der Standpunkt vertreten, dass ein neuer befristeter Vertrag, der einen anderen als den bisherigen Befristungsgrund nennt oder andere Änderungen enthält, nicht mehr unter den Bestandsschutz fällt, der aus § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ hervorgeht.

Wir möchten Ihnen gerne anhand des Tariftextes darlegen, warum nach unserer Auffassung eine solche Auslegung nicht rechtskonform ist.

Der TVÜ gilt lt. § 1 Absatz 1, für *Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 2006 fortbesteht, ..., für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.*

Eine Änderung des Vertrages wird dabei überhaupt nicht thematisiert, weder bezüglich eines Befristungsgrundes, der Eingruppierung noch anderer Änderungen.

Die Protokollerklärung dazu lautet: *„In der Zeit bis zum 31. Oktober 2008 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat, ..., unschädlich.“*

Auch hier wird nicht abgehoben auf den Befristungsgrund, noch wird die Frage aufgeworfen, ob eine wesentliche Änderung des Vertrags vorliegen kann oder nicht, dies ist offensichtlich unerheblich.

Es stellt sich jedoch die Frage, ob es sich hier um eine Regelung handelt speziell für Unterbrechungen, während TVÜ § 1 sich auf nahtlose Vertragsverlängerungen oder Änderungen bezieht. Demnach würde der Bestandsschutz für Vertragsverlängerungen ohne Unterbrechung sogar über den 31.10.2008 hinaus gelten.

Des Weiteren wird unsere Auffassung noch dadurch gestützt, dass in § 6 Absatz 2 TVÜ, ausdrücklich festgelegt wird, wie bei Höhergruppierungen vor dem 1. November 2008 zu verfahren ist, ohne dass die Besitzstandswahrung ausdrücklich erwähnt wird, da sie offensichtlich trotz wesentlicher Vertragsänderung als selbstverständlich vorausgesetzt wird. Dass der Besitzstand gleichwohl gewahrt ist, geht aus dem Tenor des Textes hervor. ...“

Ergänzend können wir hinzufügen, dass nach unseren Informationen bei Bundesbehörden nach der Überleitung in den TVöD (die weitgehend parallel zu handhaben ist) auch bei Änderungen in den Arbeitsverträgen die durch die Überleitung erworbene Eingruppierung und die Besitzstände gewahrt wurden.

Noch ist diese Angelegenheit nicht abschließend geklärt, einschlägige Fälle werden daher derzeit nicht bearbeitet. Das Personaldezernat hat darauf verwiesen, dass man sich nach Möglichkeit landesweit einheitlich verhalten will.

Für den Fall, dass die Dienststellenleitung bei den genannten Änderungen (Befristungsgrund, Finanzierungsquelle) die Verlängerung wie eine Neueinstellung behandeln wird, bitten wir alle Vorgesetzten darum, im Interesse ihrer Mitarbeiter/innen solche Änderungen wenn möglich zu vermeiden, damit das Arbeitsverhältnis als ununterbrochen anerkannt wird. Sollte eine „Verlängerung“ wie eine „Neueinstellung“ behandelt werden, so sollten die Betroffenen darauf achten, dass in diesen Fällen die Berufsjahre anzuerkennen sind, d.h. bei der Zuordnung zu einer Entgeltstufe zu berücksichtigen sind.

Als Personalrat hätten wir keine personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten, gegen diese unserer Auffassung nach unrichtige Rechtsauffassung vorzugehen. Dies wäre nur den Betroffenen individualrechtlich möglich.

„Über der Veränderung liegt stets ein Hauch von Unbegreiflichkeit.“

Karl Friederich von Weizsäcker

Hochschulfreiheitsgesetz (HFG)

Mit dem Beschluss des Landtags am 26.10.06 hat das Land ein neues Kapitel in der Hochschulpolitik aufgeschlagen. Hatten wir bisher noch eine recht homogene Hochschullandschaft, deren Abschlüsse die nahezu gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffneten, so soll sich zukünftig im Wettbewerb die Spreu vom Weizen trennen. Einige Spitzen-Unis werden über kurz oder lang den anderen den Rang (oder gleich den Schneid?) ablaufen - oder eben „abkaufen“. Auch wenn die Uni Bonn mit einem nicht gerade ungünstigen „Startkapital“ in diesen Wettbewerb geht, so ist das keine Garantie für die Zukunft, es wurden auch schon florierende Unternehmen vor die Wand gesetzt. Wie also umgehen mit dieser „Freiheit“?

Mit dem genannten Beschluss der Regierungsmehrheit des aktuellen Landtages gehört unser Status als Landesbedienstete nun endgültig der Vergangenheit an. Die Universität ist in Zukunft nur noch eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ohne gleichzeitig eine Landeseinrichtung zu sein. Zum 01.01.07 werden alle Beschäftigten auf die Hochschule übergeleitet.

1341 Beschäftigte widersprechen

Dagegen hatten insgesamt 1003 Beschäftigte aus Technik und Verwaltung (plus 338 Wissenschaftler/innen) der Uni Bonn ihren beabsichtigten Widerspruch eingereicht. Landesweit wurden über 11.000 Widersprüche gesammelt. Die Landesregierung reagierte darauf mit einer Änderung der Gesetzesvorlage. In das HFG wurde aufgenommen, dass die Anwendung des BGB § 613a (Widerspruchsrecht) ausgeschlossen sei. In einem Brief an alle Landtagsabgeordneten haben Hauptpersonalrat und Hochschulpersonalräte des Landes diesen Stil scharf kritisiert (der Brief ist im Anschluss abgedruckt). Aus unserer Sicht waren die Proteste dennoch ein Erfolg, da im Hinblick auf unsere Tarifbindung wichtige Verbesserungen erzielt wurden.

Aber nicht nur im Personalbereich erhalten die Hochschulen Autonomie, sondern auch im Finanzbereich und in

organisatorischer Hinsicht, d.h. sie können zukünftig selbst entscheiden, ob sie eine Organisation in Fakultäten wünschen oder eben nicht – solch eine Freiheit ist also gewonnen.

Einiges andere ist aber festgelegt. So wurde bei einer regionalen Auftaktveranstaltung des zuständigen Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) zum neuen HGF am 16. November von Dekanen kritisch hinterfragt, warum sie zukünftig nur noch ihr Amt antreten dürfen, wenn der Rektor (Präsident) sie bestätigt. Auf die Nachfrage, ob damit unliebsame Kandidat/inn/en mundtot gemacht werden sollen, hat ein Vertreter des Ministeriums völlig ironiefrei geantwortet, es sei eher daran gedacht worden, dass ansonsten zu junge und unerfahrene Dekane eingesetzt werden könnten – Jaa, genau! Wenn man ganz lange nachdenkt, kann man auf diese Idee kommen.

Die Machtverhältnisse sind also geregelt, organisatorisch teilen sie sich auf folgende Gremien auf: *Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat.*

Unsere oberste Dienstbehörde wird zukünftig der Hochschulrat sein. Diesem Hochschulrat werden 6, 8 oder 10 Mitglieder angehören, von denen alle oder mindestens die Hälfte externe sein müssen.

Willkommen Haribo und Co

Bei der Auftaktveranstaltung des MIWFT am 16. November wurde uns am Beispiel der TU München die Zusammensetzung eines solchen (nämlich des dortigen) Gremiums präsentiert, es bestand aus: Vorstandsvorsitzender Allianz, Siemens, VW, Franziskaner-Bräu ... Dieses Beispiel ist aufschlussreich, zumal es uns durch das MIWFT präsentiert wurde, eine solche Zusammensetzung des Hochschulrats scheint demnach den Vorstellungen des MIWFT zu entsprechen.

Die Kandidat/inn/en für unseren ersten Hochschulrat wird eine Findungskommission benennen. Für diese Findungskommission werden die Vertreter/innen je zur Hälfte vom Senat und durch das Ministerium eingesetzt. Die Benennung dieser Vertreter/innen wird eine der bedeutungsvollsten und schwierigsten Aufgaben des scheidenden Senats sein. Der auch den gesamten Hochschulrat wird absegnen müssen.

In die Zuständigkeit des Hochschulrats fallen anschließend folgende Aufgaben: die Wahl einer/eines Präsidentin/Präsidenten, er hat einen starken Einfluss auf die strategische Ausrichtung der Hochschule (tritt hier an die Stelle des Staates), der/die Vorsitzende des Hochschulrats wird Dienstvorgesetzte/r der hauptamtlichen Hochschulleitung sein.

Das MIWFT als zuständiges Fachministerium begleitet diesen Prozess noch mindestens ein Jahr und wird solange auch die zukünftigen Aufgaben des Hochschulrats übernehmen. Danach bleibt neben einer prinzipiellen Rechtsaufsicht der ministerielle Einfluss auf die Hochschulen begrenzt.

Hochschulleitung (Rektorat/Präsidium)

Bei der Leitungsstruktur besteht die Wahlfreiheit zwischen Rektorat oder Präsidium; die Hochschulleitung kann

also kollegialer oder präsidialer ausgestaltet sein (letztendlich handelt es sich aber in erster Linie nur um andere Namen). Der Präsident/Rektor hat jeweils eine hervorgehobene Position. Die Mitglieder der Hochschulleitung müssen Akademiker/innen mit Managementenerfahrung sein. Sie treffen Entscheidungen zu folgenden Bereichen: Hochschulentwicklungsplan, Qualitätssicherung, Abschluss von Zielvereinbarungen, Mittelvergabe. Sie haben die Aufsicht über andere Organe und Gremien (die Hochschulleitung kann verlangen, dass diese zu bestimmten Themen tagen/beraten).

Wie leitet man eine Hochschule, wenn die Strategie weitgehend von einem anderen Team (dem Hochschulrat) festgelegt wird? Nun gut, dies wird in der Tat nicht unser Problem werden oder jedenfalls keins, welches wir lösen müssen (höchstens ausbaden). Wenn, wie bei der TU München, der Hochschulrat 2 x jährlich tagt, dann könnte es schwierig werden, seine Strategie schnell zu ändern, wenn sich Rahmenbedingungen ändern. Hier wird ein hoher Grad an Kooperationsfähigkeit gefordert sein.

Auch daran zeigt sich, dass die Mitglieder des Hochschulrats mit Bedacht gewählt sein sollten. Man sollte mögliche Kandidat/inn/en daher genauestens nach ihren Vorstellungen und Plänen befragen. Es ist zu hoffen, dass in die Auswahl dieser Personen (die sowohl geeignet als auch willens sein müssen dieses Amt wahrzunehmen) soviel Sorgfalt investiert wird, wie es auch sonst für wichtige Ämter sein sollte und dass diese unterschiedliche Bereiche der Gesellschaft repräsentieren werden.

Dem zukünftigen Senat bleibt (über zuvor genannte Funktionen hinaus) die Gesetzgebung vorbehalten, z.B. Änderungen der Grundordnung.

(Weiteres s. www.innovation.nrw.de)

Die Personalräte der Universitäten und Fachhochschulen

Der Hauptpersonalrat beim MIWFT NRW

HPR-MIWFT des Landes Nordrhein-Westfalen • 40190 Düsseldorf

Der Vorsitzende des HPR

23. Oktober 2006

Hochschulfreiheitsgesetz

Sehr geehrte/r

in der 41. Sitzung des Landtags Nordrhein-Westfalen am 25. Oktober 2006 beabsichtigen Sie und Ihre Fraktionskolleginnen und -kollegen das Hochschulfreiheitsgesetz zu verabschieden. Die Befürchtungen der Beschäftigten und ihrer Vertretungen hinsichtlich des zukünftigen rechtlichen Status der Hochschulen und der sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Beschäftigungsverhältnisse sind nach dem derzeitigen Beratungsstand und ausweislich der Beschlusslage im Ausschuss für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie leider nicht hinreichend berücksichtigt. Die Bemühungen der Personalräte und des Hauptpersonalrats gemeinsam mit den Fachpolitikerinnen und -politikern konsensuale Lösungen zu finden, sind letztendlich auf wenig Gegenliebe gestoßen. Dies ist bedauerlich!

Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf
Telefon 0211 896-04
Durchwahl 0211 896-4339
Fax 0211 896-4594
klaus.boehme@miwft.nrw.de
www.innovation.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
S-Bahnen S 8, S 11, S28
(Völklinger Straße)
Rheinbahn Linien 704, 709
(Georg-Schulhoff-Platz)

Empörend und von wenig Souveränität zeugend ist hingegen die Art und Weise, wie auf die von weit über 11.000 Hochschulbeschäftigten öffentlich bekundete Absicht zum Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses vom Land NRW auf die selbstständige Hochschule nunmehr reagiert werden soll.

Indem die Regierungskoalition mit ihrem Änderungsantrag zu Artikel 7 § 2 Abs. 1 des HFG versucht, das in Analogie zu § 613 a BGB auszuübende Widerspruchsrecht auszuschließen, macht sie deutlich, wie wenig sie gewillt ist die Sorgen und Ängste der Beschäftigten ernst zu nehmen, geschweige denn zu berücksichtigen. Stattdessen soll ohne Not und unverhältnismäßig in die Grundrechte der Vertrags- und der Berufsfreiheit eingegriffen werden. Ist die offensichtlich ohne wenn und aber gewollte totale Freiheit der Hochschulen so wenig belastbar, dass sie nicht einmal eventuelle Widersprüche aushält? Ist eine derartige „Entmündigung“ der Beschäftigten wirklich ein angemessener Preis?

Wir fordern Sie unmissverständlich auf diesen hohen Preis nicht zu zahlen, sondern die Anliegen der Beschäftigten, die diese in ihren Schreiben an die Präsidentin des Landtags artikuliert haben, zur Grundlage Ihrer Entscheidung zu machen!

Sie können sicher sein, dass die Kolleginnen und Kollegen an den Hochschulen unseres Bundeslandes ein anderes Verhalten nicht verstehen und auch nicht einfach vergessen würden.

Mit freundlichem Gruß
Im Auftrag

Klaus Böhme

Ein Ausblick - und eine Stellungnahme

Früher haben für uns Busfahrer und Müllmänner sehr effektiv gestreikt, aber der öffentliche Dienst ist auseinander gefallen, die Tarifgemeinschaft von Bund, Land und Kommunen gibt es nicht mehr.

Die Beschäftigten des Landes werden in Zukunft für Ihre Arbeitsbedingungen selbst kämpfen müssen.

Mit der Verselbstständigung der Hochschulen ist diese Separation zwar fortgesetzt worden, allerdings konnte durch eine Ergänzung im Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) unsere Tarifgemeinschaft mit den übrigen Landesbediensteten erhalten bleiben.

Trotzdem: Der Teil „Wissenschaft“ des TVL ist der Einstieg in den *Spartentarifvertrag* und wie diese Tarifbedingungen zukünftig ausgestaltet werden, dafür werden wir uns selbst einsetzen müssen. Niemand wird für uns in Zukunft die Kohlen aus dem Feuer holen, wenn wir es nicht selbst tun. WIR müssen im Zweifel streikbereit sein. Dies muss uns klar werden.

Den aktuellen Tabellen für die Einmalzahlungen und die Jahressonderzahlungen sieht man sehr genau an, welche Klientel in den Gewerkschaften vertreten ist und wer eben nicht. Dies ist nicht neu, denn es war auch im BAT schon sehr deutlich abzulesen, welche Berufsgruppen sich intensiv in die Gewerkschaftsarbeit eingebracht haben und ihre Interessen dort zu Gehör gebracht und vertreten haben.

Dies kann kein Anlass sein, Kritik an Gewerkschaften zu üben - auch wenn wir dies in letzter Zeit des Öfteren gehört haben -, denn es ist nur zu natürlich und legitim, dass sich Gewerkschaften bei den Verhandlungen in erster Linie auf die Interessen ihrer Mitglieder konzentrieren.

Dass sie genau die Interessen derer vertreten, die sich in ihnen zusammengeschlossen haben und die Mitgliedsbeiträge zahlen, wird man ihnen nicht vorwerfen können (auch wenn genau das immer wieder passiert), sondern in guter Tradition jeder Interessenvertretung (Arbeitnehmervertretungen genauso wie Arbeitgebervertretungen) wird man genau dies eben von ihnen erwarten dürfen.

Arbeitgeber schließen sich von je her zu Interessenvertretungen zusammen und machen Lobbyarbeit, an jeder Straßenecke gründen Geschäftsleute eine Interessengemeinschaft „Einkaufsstraße soundso“. Warum ausgerechnet das schwächste Glied in der Kette (der Arbeitnehmer) die Idee hat, er könne seine Interessen alleine am besten vertreten, ist eigentlich nicht verständlich. Der Ärger über die zu geringen Jahressonderzahlungen in den oberen Entgeltgruppen hat zu Äußerungen geführt wie: „Jetzt raus aus der Gewerkschaft“. Aber schwache Gewerkschaften bekommen einen Tarifvertrag diktiert, mit welchen Mittel sollten Sie Forderungen durchsetzen, wenn sie niemanden mehr vertreten?

Es gibt Grund zur Kritik an Gewerkschaften - genauso wie an Arbeitgebervertretungen von ihren Mitgliedern Kritik geübt wird (die deshalb aber noch lange nicht auf die Idee kommen auszutreten). Wir müssen uns aber auch bewusst machen, wer am Verhandlungstisch sitzt, wenn es um unsere Interessen geht, und bei denen unser Anliegen vorbringen. Dazu hat jede und jeder Gelegenheit.

Mit den bisherigen Veränderungen ist noch nicht das Ende erreicht. Recht bald werden Sie wieder von uns hören, wenn im nächsten Jahr eine Änderung des LPVG (Landespersonalvertretungsgesetzes) ansteht. Die Beteiligungsrechte der Personalräte sollen massiv zusammengestrichen werden. Ohne den Einsatz von Arbeitnehmervertretungen wäre diese sowieso nie so geworden, wie sie heute sind. Der Gesetzgeber (der hier auch Arbeitgeber ist) hat daran wenig Interesse.