

# Raktiv

Personalrat der Universität Regensburg



- **Einladung zur Personalversammlung  
8. Dezember 2011, 10:00 Uhr, Audimax**
- **Neuer Personalrat nun 100 Tage im Amt**
- **Vorstellungen PR/JAV**
- **Rund ums Geld**
- **Befristete Arbeitsverhältnisse**
- **Überlastung von Beschäftigten**



Unser PR-Logo hat **Herr Josef Mittlmeier** vom Institut für Kunst-erziehung entworfen. Dafür ein ganz herzliches Dankeschön!

## Inhalt

Einladung zur Personalversammlung . . . . .	3
Neuer Personalrat nun 100 Tage im Amt! . . . . .	4
Vorstellungen/Beiträge der Personalräte/JAV . . . . .	5
<b>Gut zu wissen:</b>	
Rund ums Geld . . . . .	12
Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg . . . . .	14
Urteil: Befristete Arbeitsverhältnisse . . . . .	15
<b>Beiträge zur Diskussion:</b>	
Teilzeitbefristungsgesetz . . . . .	16
Neues Dienstrecht für BeamtInnen . . . . .	17
Dauerüberlastung mitteilen . . . . .	19
PR-Adressen . . . . .	20

Personalratsbüro im  
Gebäude CH



## Impressum

### Herausgeber:

#### Personalrat der Universität Regensburg

Universitätsstr. 31, 93053 Regensburg,  
[www.uni-regensburg.de/universitaet/personalrat](http://www.uni-regensburg.de/universitaet/personalrat)

**Redaktion, Layout und V.i.S.d.P.:** Sieglinde Sporrer M.A.

**Bilder:** Sieglinde Sporrer M.A., PR-Mitglieder, Horst Hollube, Pressestelle der Universität Regensburg, open sources

**Lithographie, Druck und Verarbeitung:** Kartenhaus Kollektiv GmbH, Regensburg

Alle Artikel nach bestem Wissen und Gewissen erstellt, aber ohne Gewähr.

# Einladung zur Personalversammlung am 8.12.2011, 10:00 Uhr im Audimax

Personal-  
versammlung

8.

Dezember  
Audimax

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die nächste Personalversammlung der Universität Regensburg steht vor der Tür. Wir möchten alle Bediensteten ganz herzlich zu dieser nicht öffentlichen Versammlung einladen und bitten um zahlreiche Teilnahme.

Auf der Personalversammlung haben Sie Gelegenheit, Ihren seit 01.08.2011 neu konstituierten Personalrat kennenzulernen, offene und sachliche Fragen können ggf. direkt mit der Dienststellenleitung, den geladenen Referenten oder auch mit uns (dem Personalrat) geklärt werden. Die Personalversammlung findet während der Arbeitszeit statt und die Teilnahme hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge (BayPVG, Art. 50).

## Tagesordnung

### 1. Geschäftsbericht des Personalrats

für den Zeitraum vom 01.05. bis 30.11.2011

#### Tätigkeitsbericht

für den Zeitraum vom 01.08. bis 30.11.2011

*Sieglinde Sporrer M.A., Vorsitzende des Personalrats*

### 2. Vortrag: Dienstvereinbarung Sucht

*Dr. Christian Blomeyer, Kanzler der Universität Regensburg*

### 3. Vortrag: Gute Hochschule gibt es nicht umsonst

Bildung und Forschung erfahren in der aktuellen politischen Debatte eine hohe Wertschätzung. Diese steht jedoch im Missverhältnis zur konkreten Arbeitssituation. Es dominieren Kettenverträge, intransparente Entscheidungen, Teilzeit und Befristung.

*Christiane Glas-Kinateder, Landesfachbereichsleiterin Bildung, Wissenschaft und Forschung (ver.di)*

### 4. Verschiedenes

(Fragen, Anregungen, etc.)

Moderation: *Sieglinde Sporrer M.A.*



## Neuer Personalrat nun 100 Tage im Amt!



Sieglinde Sporrer M.A.  
Vorsitzende

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der neue Personalrat hat seine ersten 100 Tage im Amt hinter sich. Durch rege Wahlbeteiligung haben Sie im Mai dafür gesorgt, dass neben „alt gedienten“ Personalratsmitgliedern auch neue Kandidaten den Sprung ins Gremium geschafft haben. Und gerade für die „Neuen“ waren die ersten Wochen oft aufregend und arbeitsintensiv, insgesamt jedoch hoch interessant und sehr positiv. Im Namen aller Personalratsmitglieder möchte ich mich an dieser Stelle bei allen Wählerinnen und Wählern noch einmal für das entgegengebrachte Vertrauen bedanken.

Wir orientieren uns an der Idee einer Sinn stiftenden, guten Arbeit, die den Beschäftigten Zufriedenheit, materielle Sicherheit und Wertschätzung ermöglicht. Jedoch braucht gute Arbeit auch adäquate Voraussetzungen.

Darunter verstehen wir eine vernünftige Entlohnung zur Honorierung Ihrer Arbeit, den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz, ausreichend Zeit, um die Arbeit auch wirklich gut machen und das Arbeitspensum bewältigen zu können, einen respektvollen Umgang miteinander, Anerkennung durch Vorgesetzte, Planungssicherheit durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und nicht zuletzt kollegiale Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe.



Ihr neuer Personalrat

Bei persönlichen Problemen bzw. Anliegen wenden Sie sich jederzeit direkt an ein Personalratsmitglied Ihrer Wahl. Sie können jedoch auch gerne über unser Sekretariat einen Gesprächstermin vereinbaren.

# Regionale und überregionale Vertretung, Mobbingbeauftragte

**Stellvertretende Vorsitzende des PR, Vorstandsmitglied,  
Gruppensprecherin der Beamten**

**Stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats des Staats-  
ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst,**

**Mitglied in Hochschulrat und Senat für die Gruppe der nicht-  
wissenschaftlichen Mitarbeiter**

- Als **stellvertretende Vorsitzende und Vorstandsmitglied** erarbeite ich inhaltlich Lösungsvorschläge bei Konflikten oder Problemstellungen in Personalangelegenheiten, sozialen Angelegenheiten und organisatorischen Angelegenheiten, die die Mitarbeiter der Universität sowie die Dienststelle betreffen.
- Als **Gruppensprecherin der Beamten** kümmere ich mich um Einstellung, Ablehnung der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit, Beförderung, Höher- u. Rückgruppierung, Versetzung, Abordnung von mehr als 3 Monaten, Zuweisung für eine Dauer von mehr als 3 Monaten, Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestands wegen Erreichung der Altersgrenze, Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit, Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Widerruf der genehmigten Teilzeitbeschäftigung usw.
- Als **Mobbingbeauftragte** des Personalrats bin ich daran interessiert, Probleme, die im zwischenmenschlichen Bereich auftreten können, unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht sowie der Erhaltung der Gesundheit der jeweils Beteiligten, durch verschiedenste Maßnahmen abzustellen und zu befrieden.



**Ines Tietz**  
Stellvertretende  
Vorsitzende



**Frank Bsirske, ver.di**  
Bundesvorsitzender mit  
Ines Tietz

## Tagesgeschäft und IT/Datenschutz



**Rudolf Holzer**

Mitglied des Vorstands  
IT/Datenschutz-  
beauftragter

**Mein Name ist Rudolf Holzer, ich bin 43 Jahre alt, verheiratet und habe eine Tochter. An der Universität Regensburg habe ich Physische Geographie, Geologie und Botanik studiert und im Jahre 2000 mit dem Diplom abgeschlossen. Seit Oktober 2000 bin ich in der Fakultät für Physik angestellt und arbeite dort im Bereich EDV.**

Im Personalrat bin ich **Mitglied des erweiterten Vorstandes** und **zweiter stellvertretender Vorsitzender** des neuen Gremiums. Neben dem „Tagesgeschäft“ bin ich auch für den Bereich IT/Datenschutz zuständig. So ist eines meiner ersten Projekte die Neugestaltung des Webauftritts des Personalrats und die Migration in das CMS der Universität. Die neuen Seiten des Personalrats werden demnächst offiziell freigeschaltet.

[www.uni-regensburg.de/universitaet/personalrat](http://www.uni-regensburg.de/universitaet/personalrat)

Mit der fortschreitenden Digitalisierung der Betriebs- und Arbeitnehmerdaten gewinnt der Datenschutz bzw. der Arbeitnehmerdatenschutz laufend an Bedeutung. Hier sehe ich es als eine Aufgabe des Personalrats, eine Balance zwischen den berechtigten Interessen des Dienstherrn, die vor allem in der Modernisierung und Steigerung der Effizienz der öffentlichen Verwaltungen zu sehen sind, und dem grundgesetzlich verankerten Recht der informellen Selbstbestimmung (Allgemeines Persönlichkeitsrecht; Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) der Arbeitnehmer herzustellen.



# Vorschau und erster Überblick zur Einführung der neuen Entgeltordnung

**Zum 1. Januar 2012 wird die „Neue Entgeltordnung“ in Stufen in Kraft treten. Dies wurde in den Tarifverhandlungen 2011 zwischen den Tarifparteien vereinbart.**

**Stufe 1:** Die früheren Eingruppierungsmerkmale und Stufen sollen redaktionell überarbeitet und anschließend in Kraft gesetzt.

**Stufe 2:** Vereinbarung und Erprobung neuer Modelle wird abprachegemäß erst zu einem späteren, noch nicht festgelegtem, Zeitpunkt Gegenstand der Verhandlungen werden.

§ 12 „Eingruppierung“ und § 13 „Eingruppierung in besonderen Fällen“ wurden überarbeitet.

**Die Entgeltordnung soll nach dem derzeitigem Stand gegliedert werden in:**

- **Vorbemerkungen** zu allen Teilen der Entgeltordnung,
- **Teil I:** Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst,
- **Teil II:** Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigungsgruppen z.B. (Bibliothekdienst, Ärzte, Apotheker, Forschung, Technische Berufe, Ingenieure u.v.m.),
- **Teil III:** Tätigkeitsmerkmale mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten (ehem. MtArb),
- **Teil IV:** Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Pflegedienst.

Auch soll der Aufbau der neuen Entgeltgruppen auf der Grundlage der Entgeltordnung neu geregelt werden.

Es werden Überleitungsgrundsätze festgeschrieben z.B.: Herabgruppierungen aus Anlass der Einführung der neuen Entgeltordnung werden ausgeschlossen, selbst dann, wenn sich nach der neuen Entgeltordnung im Vergleich eine niedrigere Eingruppierung ergeben sollte. Endgültige Texte werden erst zum Ende des Jahres 2011 erwartet.

Der Personalrat wird Sie weiter informieren.

.....

Infos zur neuen Entgeltordnung gibt es seit 14.11.2011 auch unter: <https://mitgliedernetz.verdi.de> mit einer Präsentation zum Tarifergebnis Entgeltordnung.

(Vorbehaltlich der weiteren Beratungen und Redaktionsverhandlungen seitens der Tarifparteien).



**Fritz Kaps**

Mitglied des Vorstands

Quellen: ::Rehm::  
(Breier/Thivessen/Faber)

## Gesund und sicher arbeiten



**Meine Arbeitsschwerpunkte sind:**

- Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit
- Bildschirmarbeitsplätze
- Gesundheitsförderung/Unfallverhütung

**Natürlich stehe ich Ihnen nicht nur bei Fragen meiner Arbeitsschwerpunkte zur Verfügung, sondern unterstütze Sie in all ihren Anliegen.**

### Gesund arbeiten im Büro

Am Bildschirmarbeitsplatz sind Menschen vielen Belastungsfaktoren ausgesetzt. So führt eine ungünstige Körperhaltung oft zu Rückenschmerzen und Verspannungen im Nacken- und Schulterbereich. Schlechte Beleuchtung oder BildschirmEinstellung können Kopfschmerzen und brennende Augen zur Folge haben.

Hier eine kleine Checkliste, um gesund und sicher am Bildschirm arbeiten zu können.

### Arbeitsplatz

- Stuhl so einstellen, dass Ober- und Unterschenkel einen Winkel von 90 Grad oder mehr bilden, wenn die Füße ganzflächig auf dem Boden stehen. Auch Ober- und Unterarme bilden einen Winkel von rund 90 Grad, wenn die Unterarme eine waagerechte Linie zur Tastatur bilden. Falls dies nicht möglich ist, eine Fußstütze verwenden oder bei einem höhenverstellbaren Tisch die Tischhöhe anpassen.
- Dynamisch sitzen. Ändern Sie öfters Ihre Sitzhaltung und stehen Sie dazwischen auf, Ihre Bandscheiben sind dadurch weniger belastet. Nutzen Sie die ganze Sitzfläche, so ist Ihr Rücken immer abgestützt.
- Der Abstand zwischen Augen, Bildschirm, Tastatur und Vorlage sollte möglichst gleich sein und mindestens 50 cm betragen.
- Ihre Tastatur ist 0,10 bis 0,15 m von der Tischkante entfernt, damit Sie Ihre Handballen immer mal auf den Tisch legen können, sonst kann sich Ihre Schultern- und Nackenmuskulatur verspannen.

### Bildschirmeinstellungen

- Achten Sie darauf, dass Ihre Augenhöhe unter der obersten Bildschirmzeile liegt. Dadurch werden Verspannungen im Hals- und Nackenbereich vermieden.
- Ihr Bildschirm sollte generell nicht flimmern.
- Wenn möglich, dunkle Schrift auf hellem Grund verwenden.

**Thomas Grimm**  
stellvertretendes  
Mitglied des Vorstands  
Sicherheitsbeauftragter





- Die Buchstaben auf Ihrem Bildschirm müssen groß genug sein. Die Großbuchstaben sollten bei einem Sehabstand von 0,5 m etwas mehr als 3 mm groß sein. Messen Sie es doch einfach mal nach. Falls nötig, korrigieren Sie die Schriftgröße. Der Sehabstand vom Bildschirm sollte 0,5 m bis 0,7 m betragen

## Lichtverhältnisse

- Sie sollten nicht in Richtung Fenster blicken, wenn Sie auf Ihren Bildschirm schauen. In Ihrem Bildschirm darf sich auch kein Fenster oder Leuchte spiegeln. Den Bildschirm immer parallel zum Fenster aufstellen
- Verwenden Sie Lichtschutz-Vorrichtungen am Fenster, wenn Sie das Sonnenlicht blendet oder es die Bildschirmanzeige stört.
- Wenn Sie Arbeitsleuchten verwenden, sollen diese nur zusammen mit dem Deckenlicht / Raumbeleuchtung eingeschaltet sein. So vermeiden Sie eine zu hohe Belastung ihrer Augen durch ständige Anpassung unterschiedlicher Helligkeiten.

## Dienstvereinbarung zu Alkohol- und Suchtproblemen am Arbeitsplatz

**Seit 1. Juni 2011 gibt es an unserer Universität eine Dienstvereinbarung zu Alkohol- und Suchtproblemen am Arbeitsplatz. Sie wurde erstellt, um deutlich zu machen, dass die Universität ihrer Verantwortung gerecht werden will, suchtkranke Beschäftigte bei der Überwindung ihrer Krankheit zu unterstützen.**

Als Suchtbeauftragter des neu gewählten Personalrats möchte ich die Zielsetzung dieser Dienstvereinbarung und deren Umsetzung begleiten und dabei die individuelle Situation des suchtkranken Mitarbeiters berücksichtigen.

Sollten die Ursachen des Alkoholmissbrauchs auch mit den Bedingungen am Arbeitsplatz zusammenhängen, so möchte ich den Vorgesetzten darauf aufmerksam machen und zusammen mit ihm versuchen, diese zu verbessern. Der Arbeitskreis „Suchtprävention und Suchthilfe“, der aus Vertretern der Dienststelle, des betriebsärztlichen Dienstes und des Personalrats sowie dem Gleichstellungsbeauftragten besteht, wird ein betriebliches Suchtpräventionsprogramm entwickeln und seine Umsetzung begleiten.



**Günther Peissig**  
Suchtbeauftragter

## Tätigkeit als Mensa- und Festausschussbeauftragte



Seit 2006 bin ich Beauftragte im Mensaausschuss. Dieser trifft sich einmal jährlich und setzt sich zusammen aus drei Studierendenvertretern, einem Mitglied des Uni-Personalrats sowie des Studentenwerks-Personalrats, dem Leiter der Abteilung Verpflegung, dem Küchenleiter, dem Leiter der Abteilung Einkauf und der Geschäftsführerin des Studentenwerks.

Dabei werden Fragen der Essensverpflegung, Preisgestaltung, Essensauszeichnung, Herkunft der Lebensmittel, Probleme der Mülltrennung und der Ausdehnung von Öffnungszeiten in einigen Cafeterien erörtert. In der Phase der Mensasanierung wurde per Fragebogen die Meinung der Uni-Bediensteten über das Essensangebot in den Ersatzmensen eingeholt; die dort geäußerten Kritikpunkte und Probleme wurden erörtert und konnten z.T. gelöst werden.

### Andrea Lindinger

stellv. Gruppensprecherin der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Mensa- und Festausschussbeauftragte



Derzeit ist der Personalrat mit der Geschäftsführung des Studentenwerks in Verhandlung, um für die Bediensteten eine Lösung zum Abbau der oft sehr langen Wartezeiten an den Ausgabelinien zu erarbeiten. Angedacht wurden mittägliche Zeitfenster mit Rabattgewährung oder andere Anreize; eine Entscheidung hierüber steht noch aus.

## Festausschussbeauftragte

Seit 1998 bin ich Festausschussbeauftragte. Der Festausschuss organisiert den jährlich stattfindenden Winterball der Universität und setzt sich zusammen aus Mitgliedern des Studentenwerks, der Verwaltung (Veranstaltungsmanagement, Bau- und Grundverwaltung, Einkauf), der Technischen Zentrale, des Uni-Jazz-Orchesters, des Vereins J-Uni-Käfer e.V. und des Vereins der Freunde der Universität.

In mehreren Planungssitzungen vor dem festgesetzten Termin wird über das Rahmenprogramm, die Preisgestaltung, die Dekoration, die Werbung, die Musik, die Tombola, das Essensangebot und den Kartenvorverkauf gesprochen; in einer letzten Generalprobe wird die Lichttechnik und die Akustik getestet sowie die geplante Tischordnung für die Gäste und der Standort für die Tombola gesichtet.

## Neues Eltern-Kind-Büro der Universität eingeweiht

Seit 1. August bin ich Kindergarten- und Krabbelstuben-Beauftragte des Personalrats.

Hierzu gibt es gleich eine erfreuliche Nachricht. Am 27. Oktober 2011 wurde das neue Eltern-Kind-Büro der Universität im Foyer des neu errichteten Vielberth-Gebäudes eingeweiht.

Das Eltern-Kind-Büro im Vielberth-Gebäude in Raum Nr. 0.07 ist neben einer kindgerechten Einrichtung mit einem PC-Arbeitsplatz mit Internetanschluss, einem Telefonanschluss und einem Schreibtisch mit höhenverstellbarem Stuhl zum Hausaufgaben machen ausgestattet. Mit diesem Arbeits- und Spielzimmer, das allen Studierenden und Beschäftigten der Universität mit Kindern zur Verfügung steht, hat die Universität Regensburg einen weiteren Meilenstein zur familienfreundlichen Universität geschaffen. Außerdem bietet dieser Raum die Möglichkeit, Studium und Beruf an der Universität noch besser mit dem Familienleben in Einklang zu bringen.



**Gabi Grübl**

Kindergarten-Krabbel-  
stubenbeauftragte  
Schriftführerin



## Neue Jugend- und Auszubildendenvertretung

Für Qualität in der Ausbildung zu streiten und die Zukunft in die Hand zu nehmen – für sich und für Andere. Ob es um die Übernahme, neue Ausbildungsplätze oder eure Arbeits- und Ausbildungsbedingungen geht. Die JAV setzt sich ein!

- JAV** – Damit die Qualität der Ausbildung passt
- JAV** – Damit es genügend Ausbildungsplätze gibt
- JAV** – Damit die Chancen auf Übernahme steigen
- JAV** – Damit Arbeitszeit, Urlaub und Vergütung stimmen

In Planung: Jugendversammlung



**Vanessa Tomanek**  
Vorsitzende JAV



## Rund ums Geld

Oft werden wir nach **Entgelt, Entgeltumwandlung, Urlaub sowie bezahlter Freistellung** gefragt. Wir haben die wichtigsten Eckdaten sowie die ab **01.01.2012** gültige Tabelle der Monatsentgelte für die **Beschäftigten des Geltungsbereichs des TV-L** zusammengefasst und **hoffen, damit eine kleine Orientierungshilfe zu geben:**

(Die Besoldungstabelle für Beamte gilt in ihrer Fassung vom 1. Januar 2011 unverändert weiter.)

## Entgelttabelle für Arbeitnehmer

Monatsentgelte (in Euro)						Gültig ab 1.1.2012	
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4		Stufe 5	Stufe 6
15 Ü	4.803,75	5.332,01	5.833,33	6.162,15		6.243,01	
15	3.817,29	4.232,36	4.388,68	4.943,91		5.364,37	
14	3.456,14	3.833,46	4.054,47	4.388,68		4.900,78	
13 Ü		3.536,99	3.725,66	4.054,47 (a)	4.388,68 (b)	4.900,78	
13	3.186,61	3.536,99	3.725,66	4.092,21		4.598,91	
12	2.857,79	3.170,43	3.612,45	4.000,57		4.501,88	
11	2.760,76	3.057,24	3.278,25	3.612,45		4.097,60	
10	2.658,34	2.949,43	3.170,43	3.391,45		3.811,91	
9	2.351,08	2.604,42	2.733,81	3.089,58		3.369,89	
8	2.200,15	2.437,33	2.545,13	2.647,56		2.760,76	2.830,84
7	2.059,99	2.281,00	2.426,55	2.534,36		2.620,61	2.696,06
6	2.022,26	2.237,88	2.345,69	2.453,50		2.523,58	2.599,04
5	1.936,01	2.140,85	2.248,67	2.351,08		2.431,94	2.485,84
4	1.838,98	2.038,44	2.173,19	2.248,67		2.324,13	2.372,64
3	1.812,03	2.006,09	2.059,99	2.146,24		2.216,32	2.275,61
2 Ü	1.731,17	1.914,45	1.984,53	2.070,78		2.130,08	2.178,58
2	1.671,88	1.849,76	1.903,67	1.957,57		2.081,56	2.210,93
1		1.488,60	1.515,55	1.547,89		1.580,24	1.661,10

## Entgeltumwandlung

Beschäftigte können Teile des Gehalts für die betriebliche Altersversorgung aufwenden. Diese Beträge werden vom Arbeitgeber direkt vom Bruttolohn abgezogen. Dadurch mindert sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen des Arbeitnehmers und es fallen – abhängig von der persönlichen Verdienstsituation – weniger Lohnsteuer und Sozialabgaben ab. Diese Verwendung von Teilen des Gehalts für unbare Leistungen wird als Entgeltumwandlung bezeichnet.

Informationen dazu erteilt auch die VBL: <http://www.vbl.de/de>



## Urlaub

Die Beschäftigten haben unter Fortzahlung des Entgelts/Besoldung (TV-L, §21 / Urlaubsverordnung) in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub – ausgehend von einer wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen.

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr: **26 Arbeitstage**
- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr: **29 Arbeitstage**
- nach dem vollendeten 40. Lebensjahr: **30 Arbeitstage**

## Arbeitsbefreiung (Auszug §29 TV-L)

Die Beschäftigten werden unter Fortzahlung des Entgelts bei folgenden Ereignissen, die auf einen regelmäßigen Arbeitstag entfallen, von der Arbeit freigestellt:

- Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils: **2 Arbeitstage**
- beim eigener Eheschließung, Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft sowie bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin: **1 Arbeitstag**
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort: **1 Arbeitstag**
- 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum: **1 Arbeitstag**
- bei Wahrnehmung öffentlich auferlegter Pflichten (z.B. aus Ehrenämtern, Ladung als Zeuge oder vergleichbaren Sachverhalten): **Freistellung für die erforderliche Zeit**



- schwere Erkrankung
  - einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in dem selben Haushalt lebt: **1 Arbeitstag/Jahr**
  - eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat: **bis zu 4 Arbeitstage/Jahr**
  - ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: **erforderliche und nachgewiesene Abwesenheitszeit, einschließlich erforderlicher Wegzeiten.**

Zusammenstellung:  
Sieglinde Sporrer M.A.

**Für weitere Fragen zu diesen oder ähnlichen Themen stehen wir Ihnen gerne auch persönlich im PR-Büro zur Verfügung.**

## Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg

### Voraussetzungen für Zulagen:

1. Sie gehören zur Gruppe der zum 01.11.2006 vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in den Tarifvertrag der Länder (TV-L) übergeleiteten ehemaligen Angestellten.
2. Sie haben Anspruch auf einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg nach höchstens 6 Jahren. Dieser Aufstieg stand/steht in diesem Jahr oder im Jahr 2012 bis 31.10. an.

Die allgemeinen Hinweise zur Eingruppierung von Beschäftigten im Schreibdienst wurden an das neue Tarifrecht angepasst und aktualisiert. Übergeleitete Beschäftigte, denen die Bewährungszulage zum 31.10.2006 zusteht, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe der bisherigen Bewährungszulage.

Übergeleiteten Beschäftigten, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Bewährungszulage nach dem 31.10.2006 erworben hätten, wird nach Ablauf der für die Bewährungszulage erforderlichen Bewährungszeit (neun Jahre) eine persönliche Zulage gezahlt, wenn am 1.11.2006 die für die Bewährungszulage erforderliche Zeit der Bewährung zur Hälfte erfüllt ist.

Derzeit ist unsere Personalabteilung dabei, die anspruchsberechtigten Personen zu ermitteln und diese entsprechend zu informieren. Die Dienststelle beabsichtigt, die individuellen Antragsaufforderungen bis Ende November 2011 an den berechtigten Personenkreis zu versenden. Unabhängig davon kann aber jede/r davon Betroffene bereits vorab bei der Dienststelle bis 31. Dezember 2011 einen schriftlichen formlosen Antrag stellen.

## Missbrauch des WissZeitVG

**Das Bundesarbeitsgericht hat im Juni 2011 die sachgrundlose Befristung einer Lehrkraft für besondere Aufgaben (LbA) nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) für rechtswidrig erklärt (BAG, 7AZR 827/09).**

Die promovierte Klägerin war an der Universität Freiburg als LbA für Japanisch für zwölf Monate in Teilzeit und befristet nach dem WissZeitVG eingestellt worden. Ihre Hauptaufgabe bestand in der Unterrichtung der modernen japanischen Sprache, dazu kamen wissenschaftliche Dienstleistungen und Auswertung japanischer Strategieliteratur für ein geplantes Graduiertenkolleg.

Das beklagte Land Baden-Württemberg als Arbeitgeber hat die Befristung damit begründet, dass LbAs nach dem damaligen Landeshochschulgesetz auch als Lektoren zum wissenschaftlichen Personal gehören würden und daher auch eine Befristung nach dem WissZeitVG zulässig sei. Demgegenüber hat das BAG festgestellt, dass das WissZeitVG den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes eigenständig bestimmt und wissenschaftliches Personal nur diejenigen Beschäftigten sein können, die wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. Die Definition im Hochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg oder anderer Bundesländer ist dabei nachrangig. Zum anderen hat es nachgewiesen, dass in dem damaligen Landeshochschulgesetz die LbA und das wissenschaftliche Personal in zwei getrennten Paragraphen definiert wurden. Aus dieser Differenzierung, die die unterschiedlichen Aufgabenbereiche bestimmen, werde deutlich, dass das wissenschaftliche Personal nicht einheitlich definiert wird. Diese Rechtsauffassung wird durch die Nachzeichnung

der Entwicklungsgeschichte der Rechtsprechung zum Hochschulrahmengesetz, der Förderalismusreform und des Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitVG unterstrichen.

Weiterhin beschäftigte sich das BAG ausführlich mit den verschiedenen Positionen in der Rechtsliteratur über die Definition des wissenschaftlichen Personals und kommt zu dem Ergebnis, dass es zu unterscheiden gilt, ob jemand überwiegend die Aufgabe hat, vorhandenes Wissen zu vermitteln und zu vertiefen oder neue „Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern“. Aufgrund der Lehrverpflichtung der Klägerin von sieben Lehrveranstaltungsstunden mit der dazu gehörigen Vor- und Nachbereitungszeit kam das BAG zu dem Ergebnis, dass sie im überwiegenden Teil ihrer Tätigkeit unterrichtet und deshalb nicht zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 des WissZeitVG gehören würde. Daraus folgte, dass die Befristung ihres Arbeitsvertrages für unwirksam erklärt wurde. Über einen zweiten Antrag zur Weiterbeschäftigung hat das Gericht nicht entschieden. Das Urteil wurde mit der Verkündung rechtskräftig.

*ver.di, Landesbezirksfachbereich 05,  
Niedersachsen-Bremen,  
Goseriede 10, 30159 Hannover,  
E-Mail: brigitte.schuett@verdi.de*

# Befristungen nach dem Teilzeitbefristungsgesetz

Neben dem **WissZeitVG** stellt das **Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG)** eine weitere gesetzliche Grundlage für befristete Arbeitsverhältnisse dar. Befristungen mit Sachgrund werden gemäß § 14 Abs. 1 geregelt. Häufig werden jedoch Verträge auch ohne sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 2 befristet.

Die „Redaktion [arbeitsrecht.de](http://arbeitsrecht.de)“ des Bund-Verlages hat im Newsletter 22/11 das Thema „Die Befristung ohne sachlichen Grund“ beleuchtet.

## „ ... Sachgrundlose Befristung

Der Gesetzgeber bietet die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis auch ohne einen sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG zu befristen. Bis April dieses Jahres musste noch jeder Arbeitgeber das so genannte Anschlussverbot beachten. Danach war eine Befristung ohne Sachgrund unzulässig, wenn mit demselben Arbeitnehmer bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hatte. Diese Regelung hatte die rot-grüne Regierung im Jahr 2000 geschaffen, um Kettenarbeitsverträge – also die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse – zu verhindern. Diese Regelung hatte den Effekt, dass Arbeitgeber die befristete Einstellung von Arbeitnehmern scheuten, die irgendwann vorher einmal bei ihnen beschäftigt waren. Die Personalabteilungen versandten in den letzten Jahren so manche Absage nur deswegen, weil der Bewerber als Student einen Semesterjob in der Firma hatte, um dort Erfahrung zu sammeln und sich zu beweisen.

## Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ als Einstellungshindernis

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 06.04.2011, Aktenzeichen 7 AZR 716/09, hat die Lage wieder ein we-

nig entspannt. Eine Lehrerin war nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristet eingestellt worden und hatte auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung geklagt, weil sie bei dem gleichen Arbeitgeber bereits sechs Jahre früher während ihres Studiums vom 1. November 1999 bis zum 31. Januar 2000 als studentische Aushilfe beschäftigt war. Das BAG hat eine so genannte „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne des § 14 Abs. 2 TzBfG abgelehnt. Eine Zuvor-Beschäftigung sei nur relevant, wenn das frühere Arbeitsverhältnis nicht mehr als drei Jahre zurückliegt. Das ergibt laut BAG die an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese soll zum einen Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren. Für Arbeitnehmer soll sie eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen.

Zum andern sollen durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot kann allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung ist daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das ist bei lange Zeit zurückliegenden, früheren Beschäftigungen typischerweise



nicht mehr der Fall. Hier rechtfertigt der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Parteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht.

Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspricht auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt. ...

## Fazit

---

Ein Ende der sachgrundlosen Befristung ist nicht in Sicht. Vielmehr unterstützen die Wirtschaftsverbände die schwarzgelbe Koalition dabei, das „Ersteinstellungsgebot“ abzuschaffen. Das Gebot besagt, dass Firmen, die einen Arbeitnehmer schon einmal beschäftigt haben, ihn innerhalb von drei Jahren nicht wieder befristet einstellen dürfen. Laut Koalitionsvertrag soll eine erneute Einstellung erlaubt werden: Nach einer Wartezeit von zwölf Monaten....“



## Neues Dienstrecht für BeamtInnen

**Seit Jahresbeginn ist das neue Dienstrecht für bayerische BeamtInnen in Kraft. Ein Teil der angekündigten Neuerungen wurde gleich mit dem Inkrafttreten wieder ausgesetzt. Eine scheinbar leichter zu durchlaufende „Leistungslaufbahn“ wurde vollmundig angepriesen.**

Hier stellt sich bei genauerer Betrachtung heraus, dass noch immer genügend Hürden eingebaut sind, um einen schnellen Aufstieg von Leistungsträgern zu erschweren. Die im neuen Dienstrecht vorgesehene Leistungsbezahlung (Leistungs-

prämien und Leistungsstufen) trat zwar im Januar 2011 in Kraft. Gleichzeitig wurden sie jedoch als Teil eines „Sparpaketes“ ebenfalls im Januar 2011 ausgesetzt. 2011 gab es also weder Leistungsprämien noch Leistungsstufen für die BeamtInnen.

Wie bereits in den 1980er-Jahren werden DienstanfängerInnen befristet (für zwei Jahre) eine Besoldungsgruppe niedriger eingestellt. Gerade die Dienstanfänger müssen oft an einen Ort, dem sie zugeteilt werden, umziehen, sie müssen sich gesellschaftlich etablieren, wollen in der Regel Wohneigentum erwerben und eine Familie gründen ... und sind daher auf ein angemessenes Einkommen angewiesen. Mit solchen (richtigen) Argumenten wurde im neuen Dienstrecht das schnellere Aufsteigen der Jüngeren in den Dienstaltersstufen begründet bzw. das langsamere Aufsteigen der Dienstälteren gerechtfertigt. Das alles soll nun aber für zwei Jahre nicht gelten?

Im Jahr 2011 – so wollte es die bayerische Ministerrunde – gab es keine Einkommenserhöhungen für BeamtInnen. Die Ergebnisse von Tarifverhandlungen wurden nicht auf die BeamtInnen übertragen. Im Vergleich mit anderen Bundesländern steht Bayern schlecht da. Wenn die Staatsregierung den Benchmark mit Baden-Württemberg sucht, dann sollte sie beim Umgang mit den BeamtInnen nicht hinterherhinken. Die Verärgerung ist durch die Ergebnisse der Steuerschätzung noch größer geworden.

## Fazit

---

Offenbar hat die Staatsregierung aus der massiven Verärgerung der BeamtInnen über die Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 Stunden nur wenig gelernt. Die Sparbeschlüsse im Doppelhaushalt 2011/2012 und hier vor allem die Nullrunde haben den BeamtInnen erneut gezeigt, dass

bei ihnen am einfachsten gespart werden kann. Denn ihre Einkommens- und Arbeitsbedingungen werden per Gesetz geregelt.

Die Ergebnisse der Steuerschätzung liegen klar auf dem Tisch und man darf mit Recht erwarten, dass möglichst zeitnah wenigstens die Nullrunde zurückgenommen wird.

Die Erhöhung der Diäten der Landtagsabgeordneten um 3,5 Prozent hat den Unmut noch verschärft. Sie wurde damit begründet, dass die Arbeit eines Politikers – wie jede andere Arbeit auch – angemessen bezahlt werden müsse. Nichts anderes fordern die bayerischen BeamtInnen!

Der öffentliche Dienst wird auch bei der Nachwuchsgewinnung im Beamtenbereich immer stärker in Konkurrenz zur Wirtschaft stehen. Mit Nullrunden lässt sich dieser Wettbewerb nicht gewinnen.

Die Landtagsberatungen zum Nachtragshaushalt 2012, mit dem auch die Personalausgaben für das kommende Jahr fixiert werden, stehen vor der Tür. Die Anpassung von Besoldung und Versorgung, wie auch die Einzahlung in einen Versorgungsfond und die Bildung von Versorgungsrücklagen sollten auf der Agenda stehen. Wer eine Leistungslaufbahn will, muss für erbrachte hervorragende Leistungen auch Geld in die Hand nehmen. Die bayerische Politik wird sich in der Landtagswahl 2013 für ihr Handeln oder auch Unterlassen verantworten müssen.

*Ines Tietz*

Umfassende Erläuterungen auch unter:  
[www.dienstrecht.bayern.de](http://www.dienstrecht.bayern.de)



## Dauerüberlastung mitteilen!

**Leichter gesagt als getan – manchmal sind Beschäftigte aufgrund ihrer Arbeitssituation nicht dazu in der Lage. Dauerhafte Überlastungen müssen jedoch erkannt, ernst genommen und abgestellt werden. Nur so sind aktiver Gesundheitsschutz und gute Arbeitsbedingungen gewährleistet.**

Oft werden Stellen von ausgeschiedenem Personal nicht wieder besetzt. Die Arbeit wird dann auf die verbleibenden Beschäftigten verteilt, was zwangsläufig zu höherer Arbeitsbelastung, Überlastung und Überforderung führt. In der Konsequenz kommt es notgedrungen zu Arbeitsfehlern, hohen Arbeitsrückständen und sonstigen „Pflichtverletzungen“ (z.B. Nichteinhalten von Arbeitsanweisungen, Fehlverhalten gegenüber Kollegen, etc.), was auch eine Abmahnung zur Folge haben kann. Abmahnungen enthalten die Androhung einer Kündigung, erhöhen den psychischen Druck und verschärfen die Belastungssituation noch weiter.

In einer solchen Situation besteht die Möglichkeit, diese Überlastung beim Arbeitgeber zu melden. Die sogenannte **Überlastungsanzeige** ist ein schriftlicher Hinweis an den Arbeitgeber darüber, dass die Arbeitsbedingungen eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährden und damit zu Schäden sowohl bei Arbeitnehmer, Arbeitgeber als auch bei Dritten führen können. Überlastungsanzeigen geben die Verantwortung dahin, wo sie hingehört, an die Vorgesetzten und die Leitungen, die dafür sorgen müssen, dass ordnungsgemäß gearbeitet werden kann. Sie sind für die Beschäftigten auch ein Schutz gegen mögliche Schadensersatzforderungen und arbeitsrechtliche Konsequenzen.

## Wichtiger Hinweis zu unseren Auskunftsmöglichkeiten



**Wir –die Mitglieder des Personalrats– geben unsere Auskünfte nach bestem Wissen und Gewissen, aber ohne Gewähr. Rechtsauskünfte dürfen wir nicht erteilen. Bitte fragen Sie für rechtssichere Auskünfte bei den zuständigen Stellen nach (Dienststelle, Landesamt für Finanzen u.s.w.) Rechtsverbindliche Auskünfte können Ihnen auch zugelassene Anwälte und die Rechtsberatungen der Gewerkschaften erteilen.**



## Der Personalrat der Universität Regensburg

### Vorstandsmitglieder

**Sieglinde Sporrer M.A.**, Vorsitzende - Gruppensprecherin der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Mitglied des HPR  
Tel.: 943-2384, sieglinde.sporrer@sprachlit.uni-regensburg.de

**Ines Tietz**, 1. stellv. Vorsitzende - Gruppensprecherin der Beamtinnen und Beamten, Mobbingbeauftragte, 1. stellv. Vorsitzende HPR  
Tel.: 943-3955, ines.tietz@bibliothek.uni-regensburg.de

**Rudolf Holzer**, 2. stellv. Vorsitzender, IT-Beauftragter  
Tel.: 943-2068, rudolf.holzer@physik.uni-regensburg.de

**Fritz Kaps**, weiteres Mitglied des Vorstands  
Tel.: 943-4872 oder 943-1522, fritz.kaps@rz.uni-regensburg.de

### Gruppe der Arbeitnehmer

**Andrea Lindinger**, stellv. Gruppensprecherin der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Mensa- und Festausschussbeauftragte  
Tel.: 943-3376, andrea.lindinger@sprachlit.uni-regensburg.de

**Thomas Grimm**, stellv. Mitglied des Vorstands, Sicherheitsbeauftragter  
Tel.: 943-4277, thomas.grimm@tz.uni-regensburg.de

**Günther Peissig**, Suchtbeauftragter  
Tel.: 943-3026 oder 943-4909 oder 943-3029  
guenther.peissig@biologie.uni-regensburg.de

**Gabi Grübl**, Kindergarten-Krabbelstubenbeauftragte, Schriftführerin  
Tel.: 943-2313, gabriele.gruebl@verwaltung.uni-regensburg.de

**Robert Neuhierl**, Beratung JAV, stellv. Sicherheitsbeauftragter  
Tel.: 943-2917, robert.neuhierl@biologie.uni-regensburg.de

**Johann Renter**, Schwerbehindertenvertreter  
Tel.: 943-1521, hans.renter@verwaltung.uni-regensburg.de

**Gerhard Bartel**  
Tel.: 943-4663, gerhard.bartel@chemie.uni-regensburg.de

**Georg Adolin**  
Tel.: 943-4646, georg.adolin@chemie.uni-regensburg.de

**Elisabeth Scholler**  
Tel.: 943-4246, elisabeth.scholler@bibliothek.uni-regensburg.de

### Gruppe der Beamten

**Heinz-Günther Black**  
Tel.: 943-2497, heinz-guenther.black@bibliothek.uni-regensburg.de

**Norbert Pflügel**  
Tel.: 943-2389, norbert.pfluegel@verwaltung.uni-regensburg.de

### Sekretariat

**Martina Brunner**  
Mo: 7:30 - 17:00 Uhr; Di: 7:30 - 11:00 Uhr; Mi, Do: 13:00 - 17:00 Uhr  
Tel.: 943-2383, martina.brunner@verwaltung.uni-regensburg.de