newsletter

Durchblick

Online-Newsletter **Personalrat**

Juli 2014

Gleitzeit für alle weiteren Beschäftigten

In der Mail der Dienststelle vom 03.07.2014 sind Sie darüber informiert worden, dass nunmehr die Gleitzeit (Glaz) für alle weiteren Beschäftigten eingeführt werden soll. Auslöser dieser Maßnahme ist die Feststellung des MIWF NRW, dass unsere Glaz-Regelungen nicht dem Gleichheitsgebot entsprechen und somit gesetzeswidrig sind. Grund dafür ist, dass „wesentliche gleiche Personengruppen“ nicht ungleich behandelt werden dürfen.
Aufgrund der Abstimmungen bei den Beschäftigten in sieben Fakultäten wurde dort die Glaz eingeführt. In den drei verbleibenden Fakultäten gab es keine Mehrheit für die Einführung der Glaz, so dass sie dort nicht eingeführt wurde. Hier sind also offenkundig „wesentliche gleiche Personengruppen“ ungleich behandelt worden.
Kurz zur Geschichte der Glaz in den Fakultäten:
Der Personalrat hatte zu Beginn der Einführungsphase in den Fakultäten 2006 die Absicht verfolgt, die Glaz für allen Fakultäten zu realisieren. Erst bedingt durch den Widerstand in einigen Fakultäten ist es überhaupt zu einer fakultätsweisen Nutzung der Glaz gekommen. Auch wenn diese Differenzierung durchaus das Ergebnis eines demokratischen Prozesses war, mit dem der Personalrat leben konnte, so müssen wir nun doch zur Kenntnis nehmen, dass das gesetzlich verbriefte Gleichheitsgebot deutlich schwerer wiegt.
Dadurch ergibt sich zwangsläufig eine neue Situation. Die Hochschulleitung und die Beschäftigten und Ihre Interessenvertretung stehen vor der schlichten Wahl, die Glaz für alle abzuschaffen oder für alle weiteren Beschäftigten, insbesondere in den Fakultäten, einzuführen.
Ebenso wie für die Dienststelle ist für den Personalrat die Sache ziemlich klar:
Da die überwiegende Mehrheit (75%) der betroffenen Beschäftigten seit Jahren die Glaz haben und damit viele sogar sehr zufrieden sind, gilt das Gewicht der Mehrheit. Daher werden wir der Glaz für alle weiteren Beschäftigten im Wege einer Dienstvereinbarung (DV) und in Anlehnung der schon vorhandenen DV zustimmen. Erste Gespräche dazu hat es zwischen dem Personalrat und Vertretern der Dienststelle bereits gegeben. Denn auch das ist klar, die Einführung der Gleitzeit unterliegt der Mitbestimmung. Wir werden also weiterhin darauf achten, dass die Regelungen zur Glaz den Interessen der betroffenen Beschäftigten nicht zuwider laufen.
Zunächst aber begrüßen wir das von der Dienststelle angekündigte Procedere und werden Sie über den weiteren Prozess auf dem Laufenden halten. Als möglicher Einführungsbeginn der Glaz in den entsprechenden Bereichen ist aus unserer Sicht spätestens der Jahreswechsel 2014/15 anzustreben. Ob dieser Termin tatsächlich zu halten ist, bleibt abzuwarten, da die Einführung der Glaz etlicher administrativer und technischer Vorbereitungen

bedarf.
Wir hoffen, dass Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen die Haltung des Personalrates nachvollziehen können. Im Übrigen sind wir aufgrund unserer Erfahrung mit der Glaz ziemlich sicher, dass die meisten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen sehr schnell auch die Vorteile der Gleitzeitregelung schätzen lernen.

Rente mit 63

Wie den Medien zu entnehmen war, ist die sog. abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren durch den Bundestag beschlossen worden. Sie soll ab dem 1. Juli 2014 gelten.
Geregelt wird damit, dass Beschäftigte mit 45 Beschäftigungsjahren und erreichtem 63igstem Lebensjahr ohne Abzüge in Rente gehen können. Bisher müssen Versicherte für jeden Monat, den sie vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter in Rente gehen, 0,3 Prozent Kürzungen bei ihrer Rente in Kauf nehmen.
Zudem werden die Anspruchsvoraussetzungen verbessert:
Kurzzeitige Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit (Bezug von Arbeitslosengeld I), Zeiten der Pflege, sofern Versicherungspflicht bestand, Erziehung von Kindern bis zum 10. Lebensjahr sowie Schlechtwetter-, Insolvenz- oder Kurzarbeitergeld werden angerechnet. Nicht berücksichtig werden Zeiten mit Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II (Hartz IV), da es sich hierbei um Fürsorgeleistungen handelt und nicht um Versicherungsleistungen.
Um Frühverrentungen zu vermeiden, werden Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges in den letzten zwei Jahren vor der abschlagsfreien Rente ab 63 nicht mehr mitgezählt. Eine Ausnahme ist jedoch für Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs vorgesehen, die durch eine Insolvenz oder eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht wurden. Denn in diesen Fällen liegt typischerweise keine missbräuchliche Frühverrentung vor. (Das kommt ja bei UNI-Beschäftigten nicht zum Tragen)
Die Rente mit 63 wird schrittweise zeitlich angehoben, sodass über die Zeit aus der abschlagsfreien Rente mit 63 eine abschlagsfrei Rente mit 65 wird. Das hängt damit zusammen, dass insgesamt das Renteneintrittsalter schrittweise seit 2012 von 65 bis 2029 auf 67 angehoben wird.
Für UNI-Beschäftigte gilt weiter, dass auch die Betriebsrente (VBL) abschlagsfrei bei Rente mit 63 gezahlt wird.
Leider bleibt zum jetzigen Zeitpunkt festzuhalten, dass Beamtinnen und Beamte nicht von dieser Regelung profitieren. Die Gewerkschaft Ver.di und entsprechende Berufsverbände haben dies inzwischen eingefordert. Aus den Medien ist aber zu entnehmen, dass dieser Vorstoß bislang von der zuständigen Politik abgelehnt wird.
Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im Internet unter: www.rentenpaket.de

Besoldungsgerechtigkeit gefordert

Der Verfassungsgericht NRW (VerfGH NRW) hatte zu entscheiden, ob das Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen vom 16. Juli 2013 mit der Verfassung vereinbar ist.
Es wird mit dem ergangenen Urteil dezidiert dargelegt, dass mit der gestaffelten Anpassung der Bezüge eine Ungleichbehandlung von Angehörigen der Besoldungsgruppen A2 - A10

einerseits und Angehörigen der übrigen Besoldungsgruppen andererseits ein evidenter Verstoß gegen das Alimentationsprinzip vorliege. Grundsätzlich sei der Gesetzgeber verpflichtet, die Bezüge der Beamten und Richter an eine positive Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen.
Hier einige Auszüge aus der Urteilsbegründung:

- Art. 33 Abs. 5 GG sei über Art. 4 Abs. 1 Landesverfassung NRW Bestandteil der Landesverfassung und damit unmittelbar geltendes Landesrecht.
- Die gestaffelte Anpassung der Bezüge führe zu einer Ungleichbehandlung von Angehörigen bis BesGr. A10 und den übrigen Besoldungsgruppen, ohne dass dafür ein sachlicher Grund gegeben sei. Damit liege ein evidenter Verstoß gegen Art. 4 Abs. 1 LV NRW i. V. m. Art. 33 Abs. 5 GG vor. Im Einzelnen:
- Halte der Gesetzgeber für die BesGr. bis A10 aufgrund der wirtschaftlichen und finanziellen Lage eine Erhöhung der Besoldung von 5,6% zur Sicherung einer amtsangemessenen Alimentation für sachgerecht, dann dürfe er nicht ohne sachlichen Grund die Erhöhung der Grundgehaltssätze für die BesGr. A11 und A12 auf 2% beschränken und schon ab BesGr. A13 auf jegliche Erhöhung der Grundgehaltssätze verzichten.
- Die Verringerung der prozentualen Erhöhung in der Summe um 3,6% bzw. um 2% zwischen benachbarten Besoldungsgruppen sei evident und könne die Amtsangemessenheit der Alimentation der Benachteiligten nicht sichern.
- Verlange der Gesetzgeber von EmpfängerInnen höherer Bezüge „Sparbeiträge“, so müsse er diese zumindest so staffeln, dass die Amtsangemessenheit ihrer Besoldung nicht tangiert wird. Schließlich treffe eine Steigerung der Lebenshaltungskosten auch die Betroffenen. Daher hätte der Gesetzgeber Sprünge in der Staffelung vermeiden und gleitende Übergange vorsehen müssen.
- Ein Sachgrund für die Ungleichbehandlung fehle. Der Gesetzesbegründung lasse sich nicht entnehmen, dass der Gesetzgeber von einer Überalimentation der BeamtInnen ab BesGr. A 11 sowie der RichterInnen ausgegangen ist. Auch könne die Haushaltslage die vorgenommene Differenzierung nicht rechtsfertigen. Gleiches gelte für die Vorwirkung der Schuldenbremse.
- Die Verringerung der Abstände zw. den Besoldungsgruppen - insbes. zwischen A10 und A11 - sei angesichts des zu berücksichtigenden Abstandsgebots verfassungsrechtlich bedenklich. Der Abstand habe sich zwischen 2012 und 2014 um 35% und damit erheblich und auf Dauer - zumindest solange der Gesetzgeber nicht gegensteuert – verringert, ohne dass zugleich die Aufgabenbereiche der beiden Besoldungsgruppen geändert wurden. Berücksichtige man dabei noch, dass die Abstände zwischen A9 und A10 sowie zwischen A11 und A12 nahezu unverändert blieben, stelle sich die Entwicklung bei A10 und A11 als signifikante Verminderung dar.

Die Folgen benannte das Verfassungsgericht NRW ebenfalls:

- Der VerfGH NRW stellte die Unvereinbarkeit der betroffenen Normen mit der Landesverfassung NRWs fest. Der Gesetzgeber muss nun nachbessern und beim anstehenden Gesetzgebungsverfahren die aufgezeigten verfassungsrechtlichen Vorgaben beachten. Dabei sei er jedoch nicht gehalten, dass Tarifergebnisse 1:1 zu übernehmen oder alle Besoldungsgruppen oder die Bezüge der aktiven und passiven BeamtInnen/RichterInnen gleich anzuheben.

Daraus folgte dann eine Erklärung des zuständigen Finanzministers, die aus unserer Sicht nichts Gutes erhoffen lässt:
Finanzminister Norbert Walter-Borjans: „Der Verfassungsgerichtshof hat heute Klarheit bei der Abwägung von den Grundsätzen der Beamtenbesoldung und den Erfordernissen der im Grundgesetz verankerten Schuldenbremse geschaffen. Er hat bestätigt, dass die Landesregierung nicht automatisch die Tarifergebnisse der Angestellten 1:1 auf die Beamtinnen und Beamten übertragen muss und dass nicht alle Besoldungsgruppen grundsätzlich gleich an den Erhöhungen zu beteiligen sind. Es ist aber nicht unserer konkreten Ausgestaltung der gestaffelten Anpassung der Beamtenbesoldung für 2013 und 2014 gefolgt. Die Landesregierung wird sich intensiv mit den Vorgaben des Verfassungsgerichts befassen und das Gesetz zeitnah anpassen. Dabei werden wir auch die Gewerkschaften einbeziehen.“

Projekt Arbeitsplatz UDE

Nun ist doch schon seit unserer Umfrage einige Zeit ins Land gegangen. Am 27.05.2014 haben wir Sie in einer gemeinsamen Infoveranstaltung mit dem Rektorat über die Ergebnisse informiert. Klar ist natürlich, dass dies auch noch einmal schriftlich erfolgen muss. Wie man ein Umfrageergebnis von solcher Komplexität zur Information frei gibt, gilt es allerdings gut zu bedenken. Diese Entscheidung zu fällen und auch zu klären, wie nun in der Umsetzung mit den Ergebnissen umgegangen wird und welche Maßnahmen dem folgen, sollte der Inhalt eines Workshops beider Personalräte mit dem Rektorat sein. Dieser Workshop hat am 17.07.2014 stattgefunden.
Es liegt in der Natur der Sache, dass die Arbeitgeberseite ihre Sicht auf die Dinge hat und diese sich nicht zwangsläufig mit der Sicht der Arbeitnehmervertretung deckt. Es braucht viel „Geduld und Spucke“, um einen gemeinsamen Weg zu finden. Dies gilt auch für das weitere Vorgehen bezüglich der Nutzung der Ergebnisse aus dem Projekt „Arbeitsplatz UDE“.
Die Personalräte haben weitergehende Vorstellungen und möchten ein „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ etablieren. Wir hoffen das Rektorat von der Notwendigkeit überzeugen zu können. Uns scheint es keine nachhaltige Lösung, nur an einzelnen „Baustellen“ zu arbeiten, so wie das Rektorat es plant. Andererseits erwarten Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, sicher auch zeitnahe und sichtbare Verbesserungen.
Einiges muss darüber hinaus noch an der Kommunikation zwischen den Beteiligten und an der Frage der Verbindlichkeit getan werden. Wir betonen dies deshalb, weil die Veröffentlichung zum Projekt im letzten „Campus aktuell“ nicht abschließend mit uns abgesprochen war und auch einige Fehlinformationen enthält. Der Personalrat hofft jedoch, dass beide Projektteams und das Rektorat hier professionell und gemeinsam an einer Lösung arbeiten werden.
Im Moment ist eine Veröffentlichung, die Sie hoffentlich bald erhalten werden, in der Abstimmung. Nach der Sommerpause geht es dann in die Endabstimmung über das weitere Vorgehen.
Natürlich informieren wir Sie, Sie können aber auch gerne auf die Homepage unseres Projektes schauen: www.uni-due.de/arbeitsplatz-ude/