newsletter

Durchblick

Online-Newsletter **Personalrat**

März 2015

Personalversammlung – neuer Termin

Die diesjährige Personalversammlung sollte, wie in den letzten Jahren üblich, im März stattfinden.
Leider können wir den avisierten Termin nicht halten und müssen die Versammlung aus organisatorischen und personalratsinternen Gründen in den Herbst verschieben.
Als Datum ist nunmehr der 01.10.2015 ins Auge gefasst. Es wäre schön, wenn Sie schon einmal jetzt Ihren Kalender blockieren.

Neue Sachgebietsleitung im Personaldezernat

Die Spatzen pfeifen es von den Dächern, es soll in diesem Jahr einen Personalwechsel in der Sachgebietsleitung „Personaleinzelangelegenheiten für wissenschaftliche Beschäftigte und Beschäftigte in Technik und Verwaltung“ geben. Dem Personalrat liegt eine entsprechende Stellenausschreibung vor. Der Kanzler möchte die Position, anders als zurzeit, für einen Juristen mit zweiten Staatsexamen und Prädikat ausschreiben. Dies hat der Personalrat zunächst abgelehnt, weil die Nachfolge dieser Sachgebietsleitung aus unserer Sicht die einzige Möglichkeit für Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes mit bestimmten Voraussetzungen wie entsprechender Berufserfahrung darstellt, sich weiter entwickeln zu können. Aus diesem Grund haben wir die Erweiterung des Anforderungsprofils gefordert und auf die Chance zur Personalentwicklung für das von uns zu vertretende Personal hingewiesen. Dies hat der Kanzler abgelehnt, so dass der Personalrat endgültig abgelehnt und sich an das verfassungsmäßig höchste Organ, an das MIWF, gewendet hat.
Leider hat sich das MIWF nicht mit dem Vorgang befasst, weil aus rechtlicher Sicht unsere Ablehnungsbegründung nicht akzeptabel sei.
Wir interpretieren die dazu ergangene Rechtsprechung deutlich anders und lassen dies gerade rechtlich prüfen.
Aus unserem Blickwinkel wäre das alles nicht nötig gewesen, da wir keine Einschränkung des Anforderungsprofils beantragt haben, sondern eine Erweiterung im Sinne der Beschäftigten. Auf diesem Weg hätte die Dienststelle die ihr zustehende Auswahl im Rahmen der Bestenauslese doch treffen können.
Wir informieren Sie über die weiteren Entwicklungen.

Beamtinnen und Beamte – Karrierechancen gleich null?

Mittlerweile müsste eigentlich jede Beamtin und jeder Beamte der Zentralverwaltung seine dienstliche Beurteilung in Händen haben. Durch die Einführung von SAP hatte der Kanzler die Verfahren hinausgeschoben. Wir haben das schriftlich kritisiert, da es evtl. Beförderungsmöglichkeiten deutlich nach hinten verschoben hat. Allerdings liegt diese Entschei-

dung in der Zuständigkeit des Arbeitgebers.
Aktuell wartet der Personalrat auf eine Liste der möglichen Beförderungsstellen. Seit einigen Jahren sind die Chancen auf ein berufliches Weiterkommen an der UDE für Kolleginnen und Kollegen im Beamtenbereich deutlich geschrumpft, wohingegen die Arbeitsbelastung sehr angestiegen ist. Die UDE muss sich überlegen, wie sie mit einer guten Personalplanung gegensteuert, damit uns junge, engagierte und qualifizierte Beamtinnen und Beamte nicht wieder verlassen, weil sie hier keine Karrierechancen sehen.
Die Beamtinnen und Beamte der Universitätsbibliothek kennen dieses Problem nur zu gut. Seit Jahren gibt es hier keine Beförderungsmöglichkeiten. Aufgrund der Änderungen im Laufbahnrecht für den gehobenen Bibliotheksdienst ist die Bibliothek nun selbst aktiv geworden. In eigener Regie wird zeitnah ein Verfahren realisiert, um den Beamtinnen und Beamten mit den Besoldungsgruppen A 8 und A 9 des mittleren Dienstes einen Aufstieg in den gehobenen Dienst zu ermöglichen. Wermutstropfen ist allerdings, dass zurzeit nur eine Aufstiegsstelle existiert.
„Die Hoffnung stirbt zuletzt“, so hoffen wir, dass sich die Beförderungsmöglichkeiten in Perspektive verbessern.

Aufschrei in der Belegschaft!
- Es sollen zurzeit keine Leistungszulagen und -prämien mehr gezahlt werden! - Warum?
Tatsache ist, so schreiben der Kanzler und der Rektor in ihrer Mitteilung, dass der Landesrechnungshof die bisherige Vergabepraxis solcher Zuwendungen kritisiert und empfiehlt, eine einheitliche Regelung zur Zahlung von Leistungszulagen und -prämien zu schaffen.
Seltsamerweise halten sich aber auch Gerüchte, der Personalrat wäre der eigentliche Verursacher dieser neuen Entwicklung.
Ganz klar, das stimmt absolut nicht! In keinem Fall haben wir uns grundsätzlich gegen die Zahlung von Leistungszulagen und -prämien gestellt. Wohl wurde von uns die Vergabepraxis dieser Zuwendungen immer schon kritisiert, so wie jetzt durch den Landesrechnungshof. Gleichwohl haben wir bisher nichts dagegen unternommen, um die Prämien und Zulagen betroffener Beschäftigten nicht zu gefährden. Der Fairness halber sei auch gesagt, dass die Dienststelle dem Personalrat vor längerer Zeit einen Vorschlag zu diesem Thema unterbreitet hat, den wir aber als unzureichend zurückgewiesen haben. Mit dem Ergebnis, dass es keine weiteren Gespräche dazu gab und die Dienststelle die Vergabepraxis ohne Vereinbarung fortgeführt hat.
Dass überhaupt Leistungszulagen und –prämien gezahlt werden können, wird durch § 18 im Zusammenhang mit § 40 Nr. 6 Abs. 1-3 TV-L begründet, sowie (für die Beamten/innen) durch das Besoldungsgesetz NRW. So können besondere Leistungen im Drittmittelbereich, als auch alle übrigen besonderen Leistungen belohnt werden. Wesentlich dabei ist, dass es keinen Anspruch auf solche Zuwendungen gibt und dass Zulagen in der Regel befristet sind und auch jederzeit widerrufen werden können.
Nun also sollen auf Empfehlung des Landesrechnungshofs, leistungsorientierte Zahlungen ausgesetzt werden, bis verbindliche Regelungen zu solchen Zahlungen vereinbart worden sind. Da solche verbindlichen Regelungen der Mitbestimmung unterliegen, muss es eine Übereinkunft dazu mit den Personalräten geben.
Um es gleich zu sagen, der Personalrat hält nichts davon, jetzt die einmal zugesagten Zuwendungen plötzlich einzustellen; das ist nicht unsere Forderung. Besser und den bereits

getroffenen Zusagen an die Beschäftigten entsprechender, wäre ein Moratorium bis zum Ende des Jahres, um diese Zeit für eine Übereinkunft mit uns zu finden. Denn klar ist, eine solche Übereinkunft mit uns kann es nur geben, wenn das zukünftige Vergabeverfahren einigermaßen transparent und strukturell fair organisiert wird. Wie schnell eine solche Übereinkunft zustande kommt, können wir nicht vorhersagen. Wobei es nicht darum geht, dass der Personalrat darüber mitbestimmen möchte, welche Beschäftigten belohnt werden sollen. Diese Entscheidung trifft und verantwortet allein die Dienststelle. Uns geht es um den Rahmen und die Strukturen, in denen solche Zahlungen möglich werden
Es sollte also geregelt sein, sofern die tariflichen Voraussetzungen bestehen, dass,

- alle Beschäftigungsgruppen und alle Entgeltgruppen von Prämien und Zulagen profitieren können, unabhängig von der jeweiligen Finanzlage des Bereiches,
- Beschäftigte initiativ die Prüfung einer Zuwendung für Ihre Leistungen auf den Weg bringen können,
- dass die Regeln zur Vergabe, einheitlich, praktikabel, fair und transparent sind.

Der Personalrat geht davon aus, dass es bald zu Gesprächen mit der Dienststelle in dieser Frage kommt und hofft, dass diese Gespräche mit konstruktiven Willen geführt werden.

Mehrarbeit - Gleitzeit

Die Möglichkeit mit der Gleitzeitregelung Mehrarbeitsstunden anzusammeln, um diese später wieder abzufeiern, ist eine der angenehmen Auswirkungen der Gleitzeit, die gerne von vielen Beschäftigten angenommen wird. Dass dies allerdings auch zu einem Problem werden kann, haben wir schon mehrfach beschrieben.
Nun handelt es sich bei Mehrarbeitsstunden, die die Beschäftigten durch die Gestaltung ihrer Arbeitszeit ansammeln, um selbstverantwortete, freiwillig entstandene Arbeitsstunden, die jedoch die Kappungsgröße zum Kappungsstichtag nicht überschreiten sollten, da sonst diese Stunden auf die Kappungsgröße reduziert werden. Anders verhält sich das bei angeordneten Mehrarbeitsstunden. Diese müssten dann auf das sogenannte Mehrarbeitssonderkonto übertragen werden, das nicht gekappt werden darf.
Hier liegt nun die Krux. Was sind angeordnete Mehrarbeits- oder Überstunden? Eigentlich, wenn solche Arbeitszeiten ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet werden, und wenn, nebenbei gesagt, im Regelfall die Zustimmung des Personalrates dazu vorliegt. Nun hat der Personalrat in der Vergangenheit meistens auf die Mitbestimmung verzichtet, sofern solche Arbeitsstunden im gegenseitigen Einverständnis lagen. Der Arbeitgeber war dankbar und hat solche Stunden gerne angenommen. Oft aber sind solche Stunden auch plötzlich entstanden, dass eine förmliche Anordnung gar nicht erfolgte oder erfolgen konnte. Oder der Arbeitsdruck war so groß, dass dieser nur durch zeitweilig dauernde Mehrarbeit aufgefangen werden konnte. Das wurde weniger ausdrücklich gefordert, aber dennoch stillschweigend erwartet und angenommen. Hier wurden dann solche Stunden nachträglich auf das Sonderkonto verbucht.
Tja, das soll nun nicht mehr sein. Richtig eigentlich. Der Personalrat hat schon in der Vergangenheit die Dienstelle angemahnt, die Anhäufung von Mehrarbeitsstunden in den jeweiligen Bereichen zu prüfen, abzubauen und zukünftig durch Veränderungen vor Ort, wie zum Beispiel durch die Verbesserung der Personalsituation, zu vermeiden. Darauf wurde leider nur nachlässig reagiert. Nun jedoch wurde die extrem hohe Rückstellungsrate in Millionenhöhe (€) für diese Mehrarbeitsstunden festgestellt. Ein äußerst misslicher Umstand. Und

plötzlich reagiert der Arbeitgeber, so plötzlich, dass es einigen Beschäftigten, trotz Ankündigung im November, kaum möglich ist, die angesammelten Mehrarbeitsstunden vor dem Kappungsstichtag abzufeiern. Die bisherige Praxis aber, die aufgrund der angespannten Arbeitssituation entstandenen Mehrarbeitsstunden dann nachträglich auf das Sonderkonto zu buchen, soll nun nicht mehr erlaubt sein.
Das dies für die Zukunft gelten soll, halten wir für richtig, da jetzt jeder Bescheid weiß und entsprechend reagieren kann. Allerdings fordern wir eine Lösung für die Beschäftigten, die aus der Vergangenheit im Vertrauen auf die geübte Praxis zum Vorteil der UNI solche Stunden angesammelt haben und jetzt möglicherweise umsonst gearbeitet hätten.
Im Übrigen bitten wir alle Kolleginnen und Kollegen zukünftig darauf zu achten, dass angeordnete Mehrarbeitsstunden vor Entstehen dieser Arbeitszeiten auch als solche angeordnet werden.