



### Der Personalrat stellt sich vor

In Fortsetzung unserer Reihe stellt sich heute Herr Thomas Berrang, Vorstandsmitglied des wissenschaftlichen Personalsrats vor.



Thomas Berrang, geboren 1955, verheiratet, 2 Kinder. Nach einer Lehre als Bankkaufmann absolvierte er das Abitur auf dem zweiten Bildungsweg. Er studierte Erziehungswissenschaft, Informationswissenschaft, Soziologie und Sozialpsychologie. Er arbeitete an der Universität des Saarlandes zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der „Arbeitsstelle neue Medien in der Aus- und Weiterbildung“ und im Präsidialbüro. Heute koordiniert und betreut er das Angebot an Wissenschaftlicher Weiterbildung des „Zentrums für lebenslanges Lernen (ZELL)“ der Universität des Saarlandes. Er ist Mitglied im Vorstand des Personalrates des wissenschaftlichen Personals. Als Senatsmitglied und Universitätsratsmitglied tritt er für die Verlängerung der üblichen Vertragslaufzeiten ein. Besonders wichtig ist ihm die angemessene Freistellung (ca. 30%) von

Dienstaufgaben für die Promotion. Auch die Vertretungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in den zentralen Einrichtungen betrachtet er als bedeutsame Aufgabe, da es dort interessante Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Mittelbau gibt. Auch aufgrund seiner Initiative erklärte das Präsidium und der Universitätsrat seinerzeit, dass es nicht zu betriebsbedingten Kündigungen kommen darf. Aktuell tritt er in den Gremien für die Möglichkeit von Leistungsprämien/ Leistungszulagen für den akademischen Mittelbau ein.

### Teilzeitarbeit in der Wissenschaft

So was gibt es nicht. Das ist jedenfalls der Eindruck, den man erhält, wenn man sich mit den Kollegen Wissenschaftlern unterhält. Vorlesungen, Übungen, Papers, Deadlines, Kongresse und natürlich das Forschen an sich füllen Tagesablauf. Also jetzt den Tagesablauf an sich und nicht nur denjenigen Teil, der durch dieses Ding geregelt ist, von dem man schon mal gehört hat aber nicht so recht weiß, ob es für einen selbst gilt. Arbeitszeitgesetz heißt das Ding und es gibt auch für Wissenschaftler. Aber Gott sei Dank wissen das die Wissenschaftler nicht. Wenn sie es wüssten, dann müssten sie sich ja auch dran halten und man könnte sie sogar dienstrechtlich belangen, wenn sie es nicht täten. Aber die Arbeitszeit an sich ist ja gar nicht unser Thema. Wir sollen uns ja mit etwas beschäftigen, das es gar nicht gibt.

Wie für so vieles, das es gar nicht gibt, findet man aber auch für die

Teilzeitarbeit in der Wissenschaft Gesetze. Sinnigerweise heißt das wichtigste davon: Teilzeit- und Befristungsgesetz – kurz und unausprechlich auch TzBfG genannt. Dieses TzBfG ist nun dazu da, „Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.“ Letzteres tut dieses Gesetz beispielsweise, indem es in §9 regelt, dass Teilzeitbeschäftigte eines Betriebes bei der Besetzung von anderen Teilzeitstellen innerhalb des Betriebes zu bevorzugen sind, wenn diese dies wünschen. Aber und zum Glück gibt es ja gar keine Teilzeitarbeit in der Wissenschaft. Zum Glück für den Arbeitgeber. Stelle man sich nur mal vor, was passieren würde, wenn ein Teilzeitbeschäftigter auf die Idee käme, sich auf eine weitere Teilzeitstelle zu bewerben und somit den §9 des TzBfG in Anspruch zu nehmen? Das vielleicht auch noch am gleichen Lehrstuhl? Damit würden wir uns nicht nur im Raum des Nichtexistenten sondern auch im Raum des Undenkbaren bewegen. In letzterem würde unser fiktiver tarifbeschäftigter Wissenschaftler mit einer theoretischen durchschnittlichen Arbeitszeit von – sagen wir mal 50% der tariflichen Arbeitszeit von 39 und einer halben Stunde – 19,75 Stunden dann wahrscheinlich auch seine Doktorarbeit und/oder seine Habilitation antreffen, die wahrscheinlich gerade mit den erhofften Verlängerungen der Arbeitsverträge Völkerball spielte.

Das klingt ja alles so schrecklich, dass es wahrscheinlich sogar für



den Arbeitnehmer ein Glück ist, dass es das alles ja gar nicht gibt. Wann sollte er denn auch sonst seine eigene Qualifizierung vorantreiben, wenn nicht in der Freizeit, die er ja bekanntlich gar nicht hat. Wir haben also den Raum des Undenkbaren wieder verlassen, schreiten sicheren Schrittes durch den Raum des Nichtexistenten und stoßen dort ganz unerwartet auf jede Menge Geld, das auf Lohnzetteln von etwa 47% unserer Kolleginnen und Kollegen in der Wissenschaft fehlt. Begleiteten uns diese Kollegen bei unserem Gang, dann trafen sie sich dort aber auch selbst, weil es Teilzeitbeschäftigung in der Wissenschaft ja nicht gibt.

**Versuchen Sie überhaupt nicht, uns zu kontaktieren. Wir jagen im Raum des Nichtexistenten Stellenausschreibungen hinterher. Kommen Sie aber auch nicht zu unseren Personalversammlungen.** -pat

### Dienstliche Aufenthalte im Ausland

Wer schon mal im Ausland Urlaub gemacht hat und dort krank wurde, kann vielleicht ein Liedchen davon singen, dass das alles nicht so einfach ist und dass es vielleicht überlegenswert sein könnte, eine Auslandskrankenversicherung abzuschließen. Ganz schön verwickelt und ärgerlich kann es hier werden. Diese Situation ist aber noch vergleichsweise einfach – sofern man seinen Urlaubsschein auch ausgefällt hat – im Vergleich zu einer Krankheit auf Dienstreise im Ausland. Auch wenn man voraussetzt, dass der Dienstreiseantrag ordnungsgemäß ausgefüllt und unterschrieben

wurde, können sich aufwendige und vor allem langwierige Verfahren ergeben, bei denen letztlich nur Rechtsanwälte helfen können. Am Rande erwähnt: Unsere Voraussetzung trifft bei weitem nicht immer zu und so mancher Mitarbeiter hat schon von seinem Vorgesetzten gehört, dass er "mal fahren solle und dass man den Antrag dann immer noch ausfüllen könne, wenn etwas passiert." Unsere Erfahrung zeigt, dass es durchaus sinnvoll sein kann, wenn man belegen kann, dass man tatsächlich auf Dienstreise entsandt wurde.

Auf alle Fälle ist es also sinnvoll, wenn man sich vor Antritt der Fahrt informiert, welche Vorkehrungen man treffen sollte und worauf man achten sollte. Zu al-

Weile nicht darüber einig werden, wer was in welcher Höhe übernimmt. Sinnvolle Informationen über verschiedene Zielländer – auch bei der Vorbereitung der Urlaubsreise – kann man beim GKV Spitzenverband Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland und auf deren Webseite [www.dvka.de](http://www.dvka.de) finden.

Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen betreibt die Abteilung Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA)

Pennefeldsweg 12c  
53177 Bonn

Tel.: 0228 9530-0

Fax.: 0228-9530-600

E-Mail: [post@dvka.de](mailto:post@dvka.de)  
Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

-pat

The screenshot shows the website for DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland). At the top, there is a logo for GKV Spitzenverband and DVKA. Below the logo, there are two small images: one of a person in a white coat and another of a red folder. The main content area is titled "Arbeiten im Ausland" and features a navigation menu on the left with the following items: Startseite DVKA, Arbeiten im Ausland, Urlaub im Ausland, Urlaub in Deutschland, Publikationen, Rechtsquellen, Kontaktadressen, Extranet, Kontakt, Wir über uns, FAQ, and GKV-Spitzenverband. The main content area includes a world map icon and the following sections: "Staatenübersicht" (Übersicht von Staaten, mit denen Regelungen bestehen), "Merkbblätter und Arbeitshilfen für Anträge und Fragebögen" (Informationen und Formulare zur Sozialversicherung bei Arbeiten im Ausland), and "Bescheinigung A1" (Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften (Bescheinigung A1) bei Entsendung und gewöhnlicher Erwerbstätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der Europäischen Union).

lem Übel gestaltet sich die Situation auch noch unterschiedlich bei unterschiedlichen Zielländern. Beispielsweise muss man in den USA im Normalfall in Vorlage treten. Wenn man will, dass man sein Geld erstattet bekommt, dann sollte man darauf achten, sich eine detaillierte Rechnung ausstellen zu lassen. Aber selbst wenn man das tut, dann sollte man sich darauf einstellen, dass Arbeitgeber und Krankenkasse sich eine

### Aus der Abteilung 1.4 ...

Wir möchten darauf hinweisen, dass in diesem Jahr, ausnahmsweise, der 17. Juni 2012, wie früher üblich, dienstfrei ist. Ebenso ist es nicht notwendig, für den Ostermontag, den 9.4.12, gesondert einen Tag Urlaub zu beantragen.



## Der TV-L – Was neu ist ab dem 1. Januar 2012

### a) Erhöhung der Tabellenentgelte

Die Tabellenentgelte werden ab 1.1.2012 um weitere 1,9%, sowie anschließend zusätzlich um 17 Euro, (Auszubildende – 6 Euro) erhöht. Dies gilt einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe.

### b) Einführung der neuen Entgeltordnung

Im Rahmen der Tarifeinigung 2011 wurde eine neue Entgeltordnung (im weiteren Verlauf abgekürzt EO) zum TV-L vereinbart. Die Redaktionsverhandlungen sind abgeschlossen und die neue EO ist zum 01.01.2012 in Kraft getreten.

#### Das bedeutet:

- Die EO gilt bei Neueinstellungen und bei Übertragung einer anderen Tätigkeit ab 01.01.2012 unmittelbar. Aufgrund des Inkrafttretens der neuen EO müssen keine Beschäftigten neu eingruppiert werden.
- Bei unveränderter Tätigkeit können Beschäftigte die bis zum 31.12.2011 eingestellt wurden im gesamten Jahr 2012, rückwirkend zum 01.01.2012, einen Antrag stellen, wenn sich nach neuem Tarifrecht für sie eine Höhergruppierung ergibt.
- Nicht bei jedem und in allen Fällen lohnt sich eine Höhergruppierung finanziell. Lassen sie sich vorher unbedingt darüber beraten, ob eine Antragstellung für sie wirklich sinnvoll ist und ein Höhergruppierungsgewinn dabei entsteht.

- Die Vorläufigkeit für Neueinstellungen und Umgruppierungen ab dem 01.11.2006 entfällt durch diese Regelung (§17 Abs. 3 TVÜ-L). Die bisherige Eingruppierung bleibt erhalten, es sei denn, es ergibt sich der in den vorherigen Absätzen angesprochene Anspruch auf eine Höhergruppierung.

### c) Was bringen diese Änderungen Neues, was bleibt bestehen?

- Die Eingruppierungsgrundsätze nach BAT bzw. MTArb einschließlich der Vorbemerkungen wurden unverändert übernommen.
- Die im TVÜ-L weggefallenen Bewährungsaufstiege nach bis zu sechs Jahren im Bereich E2 – E8 werden im Bereich der Anlage 1a zum BAT ab 01.01.2012 ohne vorherige Wartezeit der höheren Entgeltgruppe zugeordnet.
- Die weggefallenen Vergütungsgruppenzulagen werden ohne vorherige Wartezeit direkt gezahlt. Dies allerdings nur noch anteilig.
- Tätigkeitsmerkmale die mindestens eine 3-jährige Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz voraussetzen, werden mindestens der E5 zugeordnet. Die gleiche Zuordnung

ergibt sich für Fachangestellte im Bereich Medien- und Informationsdienste die entsprechende Tätigkeiten ausüben.

- Die bisherige, eine Gruppe niedrigere Eingruppierung während der Einarbeitungszeit von bis zu einem Jahr, entfällt.
- Die bisherigen Zulagen im Bereich Meister-, Techniker-, Programmierer- oder Vorarbeiterzulagen werden weiterhin gezahlt. Auch die Erschwerniszuschläge wird es weiterhin geben.
- Bei den Ingenieuren führen die, mit einer inhaltlichen Heraushebung zu mindestens einem Drittel, versehenen Tätigkeitsmerkmale nun direkt zu einer Zuordnung in der höheren Entgeltgruppe.

### d) Ausblick auf das, was kommt oder kommen soll

- In einigen, noch wenigen, Berufsfeldern werden die Eingruppierungsmerkmale komplett überarbeitet und den gegebenen Ausgangssituationen angepasst.
- In vielen weiteren Berufsfeldern muss dies angegangen werden und die Tätigkeitsmerkmale müssen an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden.

## Termine

- ❖ **12. - 13. April 2012:** Azubi-Seminar in Kirkel / Bildungsstätte der Arbeitskammer
- ❖ Die Personalversammlung des wissenschaftlichen Personals findet statt am **4. Juni 2012, um 14 Uhr s.t. in der Aula (Geb. A33)**
- ❖ Am **18. Juni 2012 um 9:00 Uhr** ist Personalversammlung des Verwaltungs- und techn. Personals ebenfalls in der **Aula (Geb. A 33)**



- Der Bereich Datenverarbeitung wird derzeit überarbeitet. Die Neufassung dieses Bereichs steht noch aus.

Die Durchführungshinweise aus dem zuständigen Ministerium liegen noch nicht vor. Daher kann man derzeit noch nicht abschließend, sagen was die EO uns wirklich bringt.

daher für unwirksam erklärt. Eine Übertragbarkeit auf den TV-L, den für unsere Beschäftigten gültigen Tarifvertrag, scheint gegeben. Eine im Urteil erwähnte Frist bis zum 31.03 gilt für den Hochschulbereich wahrscheinlich nicht. Statt dessen sollte für uns laut TV-L der 30.09 als letztmöglicher Termin zum Antritt des Resturlaubes aus 2011 gelten. Die Personalräte sind bemüht, zusammen mit der Personalabteilung einen Weg auszuarbeiten, wie den Betroffenen (den Beschäftigten unter 30 bzw unter 40) der ihnen zustehende Urlaub möglichst ohne großen Aufwand zugute kommen kann. Da die Klärung der Sachlage mit der Frist allerdings noch aussteht und sich das Ministerium noch nicht geäußert hat, ist es ratsam, dass diejenigen, denen auf diese Weise noch ein Anspruch auf Urlaub aus 2011 und 2012 entstehen würde, einen entsprechenden Antrag stellen.

**Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen ein frohes Osterfest und erholsame Feiertage!**



von Biso (Eigenes Werk) [GFDL (www.gnu.org/copyleft/fdl.html) oder CC-BY-3.0 (www.creativecommons.org/licenses/by/3.0)], via Wikimedia Commons

Momentan können wir allen Kolleginnen und Kollegen nur raten ihre Eingruppierungen zu prüfen und bei Bedarf eine dementsprechende Beratung bei ihrer zuständigen Gewerkschaft oder einem entsprechenden Fachanwalt, in Anspruch zu nehmen.

Wir werden Sie weiter informieren.  
-AW

Wie sich all dies auf die Eingruppierungen hier an unserer Universität auswirken wird kann man im Moment noch nicht abschließend beantworten. Klar ist, dass die Umsetzung, und die damit verbundenen Änderungen uns alle noch einige Zeit beschäftigen werden.

### **BAG-Urteil zur altersmäßigen Staffelung des Urlaubes**

In einem Urteil vom 22. März hat das Bundesarbeitsgericht die altersmäßige Staffelung des Urlaubes von Tarifbeschäftigten im TVöD als altersdiskriminierend bezeichnet und

Eine Vorlage befindet sich auf den Webseiten der Personalräte:

<http://www.uni-saarland.de/persrat.wiss>

und

<http://www.uni-saarland.de/prvtp>

-pat

### **Impressum:**

Verantwortlich für den Inhalt dieser Ausgabe sind die gewählten Vorsitzenden der beiden Personalräte.

sowie

Sie können uns auch gerne über unsere Redaktionsadresse kontaktieren:

Personalrat des Verwaltungs- und Technischen Personals:  
Vorsitzender Herr Achim Weber  
Geb. C5 5  
Tel.: +49 (0)681 / 302-2688  
Fax: +49 (0)681 / 302-4527  
prvtp@mx.uni-saarland.de

Personalrat des wissenschaftlichen Personals:  
Vorsitzender Herr Patrik Zeimetz  
Geb. A5 4, EG Zi. 0.23-0.27  
Tel.: +49 (0)681 / 302-2403  
Fax: +49 (0)681 / 302-4716  
persrat.wiss@mx.uni-saarland.de

Redaktion „UdS-Intern“  
66041 Saarbrücken  
Postf. 151150  
red-uds-intern@mx.uni-saarland.de  
Ältere Ausgaben der UdS-Intern finden Sie im Archiv  
<http://www.uni-saarland.de/udsintern>