



PERSONALRATS-INFO

N° 3/2016

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am 14. September fand die diesjährige sehr gut besuchte Personalversammlung statt. Neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Tätigkeitsbericht des Personalrates haben sich die einzelnen Personalratsmitglieder mit ihren Arbeitsschwerpunkten vorgestellt. Darüber hinaus gab Thomas Müller, Leiter Gebäudemanagement, einen spannenden Einblick in das Innere des neuen Zentralgebäudes. Anschaulich stellte Herr Müller die zukünftigen Flächen und deren Nutzungsmöglichkeiten vor. Im Anschluss an die Vorstellung gab es die Möglichkeit für Fragen aus dem Publikum, wovon rege Gebrauch gemacht wurde.

Der Personalrat hat in diesem Jahr die Einführung von Jahresgespräche eng begleitet. Seit längerer Zeit haben wir uns dafür eingesetzt, dass solche Gespräche –die es schon immer an der einen oder anderen Stelle gab- durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden. Durch die Dienstvereinbarung ist es gelungen, einheitliche Rahmenbedingungen für Jahresgespräche zu schaffen.

Es besteht nun das Angebot für alle Mitarbeiter_innen der Universität ein Gespräch zu führen oder auch nicht. Es handelt sich also nicht um Personalgespräche im Sinne des Dienstrechtes, sondern ist gedacht als ein Angebot für einen gemeinsamen Austausch.

Der Start ist jetzt gemacht, die uniweite Umsetzung wird allerdings noch etwas Zeit in Anspruch nehmen. Wir sind gespannt, wie dieses Angebot angenommen wird.

Mit dieser Ausgabe verabschiedet sich der Personalrat bereits für dieses Jahr und wünscht allen Kolleginnen und Kollegen eine schöne Adventszeit, frohe Weihnachten und ein gesundes neues Jahr.

Ihr/Euer Personalrat

Inhaltsverzeichnis

Was machen die eigentlich für uns?	2
Der Personalrat bildet sich weiter	2
Einblicke in den Bereich Arbeitsschutz	2
Ablehnung eines Antrags auf Erholungsurlaub	3
Jahresgespräche an der Leuphana	3
Verhalten bei Gefahren und in Bedrohungssituationen	3
Tarifrunde 2017	3
Interessante Gerichtsurteile	3
Wussten Sie schon	3

Impressum

Personalrat
Leuphana Universität Lüneburg

Dorothea Steffen
Fon 04131.677-7723
Fax 04131.677.7721
dorothea.steffen@leuphana.de

www.leuphana.de/personalrat

Was machen die eigentlich für uns?

Vielleicht haben Sie sich auch schon einmal gefragt, was der Personalrat eigentlich so macht. Die aus dem Gesetz zitierten Aufgaben hören sich recht abstrakt an, aber was hat das eigentlich mit mir zu tun?

Im Personalvertretungsgesetz ist der Handlungsrahmen für den Personalrat definiert. In die Praxis übersetzt heißt das u.a.:

- wir nehmen an Vorstellungsgesprächen teil
- wir schließen Dienstvereinbarungen ab
- wir beraten Kolleginnen und Kollegen, vermitteln in Konfliktsituationen
- wir begleiten Veränderungsprozesse
- und vieles mehr.

Was wir aber z.B. leider nicht können:

- Unbefristete Stellen schaffen, wir können nur (und tun das übrigens auch) immer wieder darauf hinweisen, dass im Rahmen der Möglichkeiten Stellen unbefristet ausgeschrieben und besetzt werden sollen.

Der Personalrat bildet sich weiter

Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wird der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Personal geregelt. Das Gesetz trat bereits 2007 in Kraft, die Erfahrung zeigt nun, dass das Gesetz zu unkontrollierter Ausweitung der Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen geführt hat. Mit Beginn des Jahres 2016 hat der Gesetzgeber das WissZeitVG novelliert. Ziel dieser Novellierung ist, Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis der Hochschulen und Forschungseinrichtungen entgegenzuwirken.

Im Rahmen einer Inhouseschulung haben die Mitglieder des Personalrates über die Auswirkungen der Novellierung für die Praxis, sowie die damit verbundenen Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Gremiums informiert.

Themen waren u.a.:

- Rechtliche Grundlagen, Inhalte und Neuregelungen des WissZeitVG
- Personeller Anwendungsbereich des WissZeitVG
- Sachgründe (z.B. Qualifizierungsbefristung, Drittmittel) und Befristung im WissZeitVG
- Die Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Begriffe und Definitionen (z.B. wissenschaftliche Tätigkeit, Drittmittelbefristung)
- Darstellung von möglichen Unterbrechungszeiten, die zu einer Verlängerung der Befristung führen
- Aktuelle Rechtsprechung zur Befristung an Hochschulen

Einblicke in den Bereich Arbeitsschutz

Die PR-Mitglieder Norbert Tschritter und Sabine Burmester haben an der Arbeitsschutzkonferenz in Hannover, 20 Jahre Arbeitsschutzgesetz am 20.10.2016 teilgenommen.

Nachfolgend finden Sie einen kleinen Einblick in die Themenschwerpunkte.

Das Arbeitsschutzgesetz

Es dient der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit und soll dies durch entsprechende Maßnahmen sicherstellen (§ 1). Im Sinne des Schutzziels ist daher die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (§ 4 Nr. 1).

Das Arbeitsschutzgesetz wurde damit um einen Präventionsansatz und eine Gefährdungsbeurteilung incl. ihrer Wirksamkeitsprüfung erweitert. Die Verhältnisprävention (es sollen die Arbeitsverhältnisse so sicher wie möglich und nicht das Verhalten der Beschäftigten geregelt werden) bleibt das tragende Arbeitsschutzprinzip.

Verantwortlich ist der Arbeitgeber (§§ 3, 13) - Die Führungskräfte nehmen dabei Arbeitgeberaufgaben wahr und haben somit eigenständige Führungspflichten in ihrem jeweiligen Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich. Voraussetzung für die Übertragung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten ist nach § 13 Abs. 2 ArbSchG aber eine auf den jeweiligen Aufgabenbereich bezogene Fachkunde (Urteil des 2. Senats vom 23. Juni 2016 - BVerwG 2 C 18.15).

Die Gefährdungsbeurteilung

In den letzten 50 Jahren ist die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle kontinuierlich gesunken, aber die Gefährdungen für den Muskel-Skelett-Bereich und die arbeitsbedingte psychische Belastung sind gestiegen.

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundene Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (§ 5 Abs. 1).

Bei der Gefährdungsbeurteilung, durch Experten und Entscheidungsträger, sind alle Tätigkeitsbereiche, Beschäftigungsgruppen und Betriebsgrößen einzubeziehen um einen systematischen Arbeitsschutz zu gewährleisten. Daraus folgt, dass es sich um einen wiederkehrenden Prozess und nicht um das Ergebnis einer einmaligen Aktion handelt.

Ausblick und Handlungsbedarf

Das Arbeitsschutzgesetz bedarf einer Modernisierung, weil es keine einheitliche bundesweite Regelung gibt. Eine Überarbeitung sollte auch die Mitbestimmung durch die Betriebs- und Personalräte bei der Gefährdungsbeurteilung neu regeln, denn bisher können die Interessenvertretungen lediglich auf die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Regelungen achten, haben aber kein Mitbestimmungsrecht.

Des Weiteren ist ein einheitliches Verständnis aller Beteiligten über die Gefährdungsbeurteilung und eine ausreichende Qualität des Erstellungsprozesses sicherzustellen. Eine Kontrolle und Sanktionsmechanismen durch die Aufsichtsbehörde, sind derzeit aus Personalmanagement nicht in gewünschtem Umfang möglich.

Besondere Schwierigkeiten ergeben sich jedoch aus den neuen Formen der Arbeit (Arbeiten 4.0). Eine Zunahme der mobilen Arbeit, der Digitalisierung und prekärer Beschäftigung erfordert neue Konzepte und Regelungen des Arbeitsschutzes, aber auch mehr Eigenverantwortung.

(Beitrag von Norbert Tschritter)

Ablehnung eines Antrags auf Erholungsurlaub

Im Rahmen der am 01.01.2016 in Kraft getretenen Novelle des NPersVG wurde die Mitbestimmung des Personalrates bei der Ablehnung von Anträgen auf Urlaub gestärkt. Bei der Ablehnung von Urlaubsanträgen greift dieses Mitbestimmungsrecht allerdings nur auf Antrag des Arbeitnehmers (NPersVG § 65 (2)).

Jahresgespräche an der Leuphana

Am 28.09.2016 fand eine erste Informationsveranstaltung zur Einführung von Jahresgesprächen an der Leuphana statt.

Die abgeschlossene Dienstvereinbarung sowie einen Musterfragenkatalog und weitere Informationen finden Sie unter

<http://www.leuphana.de/intranet/zentrale-dienste/personalservice/personalentwicklung.html>

Die begonnene Weiterbildungsreihe für Mitarbeiter_innen wird durch den Personalrat begleitet.

Eine Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie hier

<http://www.leuphana.de/intranet/weiterbildung.html>

Es werden fortlaufend neue Termine angeboten.

Verhalten bei Gefahren und in Bedrohungssituationen

Im Arbeitssicherheitsausschuss haben Dienststelle und Personalrat gemeinsam diskutiert wie die Universität dieses ernste Thema weiterhin angeht. Es gibt an anderen Universitäten bereits Ideen und Erfahrungen dazu. Es wird geprüft, in wie weit diese auf unsere Universität übertragen werden können.

Wir werden über evtl. Entscheidungen berichten.

Tarifrunde 2017

Die Vorbereitungen für die Tarifrunde 2017 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder haben begonnen. Die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat in ihrer Sitzung am 20./21. Oktober 2016 die Kündigung der Entgelttabellen des TV-L zum 31. Dezember 2016 beschlossen.

Die Forderungen für die Tarif- und Besoldungsrunde 2017 werden am 14. Dezember 2016 beschlossen.

Die ver.di Betriebsgruppe plant im Januar – im Rahmen einer aktiven Mittagspause – über die Forderungen zu informieren und diese zu unterstützen.

Interessante Gerichtsurteile

Heimarbeitsplatz - kein Unfallversicherungsschutz

Für Beschäftigte in einem „home office“ besteht kein Unfallversicherungsschutz auf Wegen zur Nahrungsaufnahme innerhalb der eigenen Wohnung.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin arbeitete aufgrund einer Absprache mit ihrem Arbeitgeber in einem gesonderten Raum im Dachgeschoss ihrer Wohnung an einem Telearbeitsplatz. Sie verließ den Arbeitsraum, um sich in der Küche einen Stock tiefer Wasser zu holen. Dabei rutschte die Frau aus und verletzte sich. Die Unfallkasse hat das Vorliegen eines Arbeitsunfalls verneint. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Bundessozialgericht: Die Arbeitnehmerin befand sich zum Unfallzeitpunkt nicht auf einem Betriebsweg. Den Weg zur Küche hat sie nicht zurückgelegt, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um Wasser zum Trinken zu holen. Damit ist sie einer typischen eigenwirtschaftlichen, nicht versicherten Tätigkeit nachgegangen.

Zwar führt die arbeitsrechtliche Vereinbarung von Arbeit in einem sogenannten „home office“ zu einer Verlagerung der Verrichtungen in den häuslichen Bereich. Die Arbeit „zu Hause“ nimmt einer Wohnung aber nicht den Charakter der privaten, nicht versicherten Lebenssphäre. Die Risiken in der privaten Wohnung hat auch nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte zu verantworten.

Bundessozialgericht, Urteil vom 05.07.2016 – B 2 U 2/15



Wussten Sie schon?

Im Rahmen der Personalversammlung wurden Wünsche für das kommende Weiterbildungsprogramm abgefragt.

Sie können aber natürlich jederzeit Weiterbildungswünsche bei der Weiterbildungsbeauftragten (Irmhild Brüggem) oder dem Personalrat einreichen. Bei ausreichendem Interesse versucht die Weiterbildungskommission gerne auf Ihre Wünsche einzugehen.