



DER PERSONALRAT INFORMIERT

PR Newsletter

Dezember 2019

Nr. 2

Wir berichten zu folgenden Themen:

- 3 **Aktuelles:**
 - Personalversammlung
 - Projekt „Wissen am Mittag“
- 3 **Basiswissen Personalrat:**
Mitbestimmung
- 4 **Neue Dienstvereinbarungen**
- 5 **Leitartikel**
„Schuld hat nur der Personalrat“
- 6 **Brückenteilzeit –**
was ist das?
- 7 **Wenn das Wetter schuld ist**
- 8 **Urlaubsrecht –**
kann der Anspruch auf Urlaub verfallen?
- 9 **Das Tätigkeitsmerkmal**
„Selbständige Leistung“
- 10 **Die Jugend- und Ausbildungsver-**
vertretung informiert
Ein Beitrag von
Melina Ottenberg und Ole Holst
- 11 **Die Umweltleistung der CAU**
Ein Beitrag von
Dr. Norbert Kopytziok



Hintere Reihe: Dominik Röhr, Stephanie Mahrt, Carmen Thies, Katja Sala, Elger Stützer (Ersatzmitglied), Marco Diepolder; vordere Reihe: Tanja Erich, Sophia Dazert, Claudia Neumann, Heinke Gier, Kirsten Lindorf, Sandra Elstner. Es fehlen: Gunda Schnack und Karsten Ottenberg.

Liebe Kollegen und Kolleginnen,

rechtzeitig zum Jahresende bringen wir jetzt unseren Newsletter für 2020 und damit den zweiten Newsletter heraus. Die Umstellung von der Papier- auf die Onlineversion ist überwiegend positiv aufgenommen worden und bestätigt uns darin, auf dem richtigen Weg zu sein.

Auch diesmal wollen wir Ihnen aktuelle Themen aus der Personalratsarbeit nahebringen und hoffen, dass der eine oder andere Artikel für Sie von Interesse ist.

Kommentare und Anregungen zu diesem neuen Format und natürlich auch zum Inhalt sind uns jederzeit willkommen – schließlich wollen wir unseren Newsletter weiterentwickeln und es wäre schön, wenn Sie daran mitwirken würden.

Viel Spaß beim Lesen

Ihr Personalrat

TERMINE TERMINE TERMINE

Wahlen zur Jugend- und Ausbildungsververtretung

Donnerstag, 19. Dezember 2019

Personalversammlung

Dienstag, 17. März 2020, 9.00-12.00 Uhr

Audimax, Frederik-Paulsen-Hörsaal

TERMINE TERMINE TERMINE

Impressum

Personalrat der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Die Vorsitzende: Heinke Gier
Christian-Albrechts-Platz 4
24118 Kiel
Telefon: 880-3070/3660
Telefax: 880-2627
E-Mail: prcau@personalrat-cau.uni-kiel.de
Redaktion: Der Vorstand

AKTUELLES

Personalversammlung

Hinweisen möchten wir schon jetzt auf den Termin für die nächste Personalversammlung. Die Versammlung findet in der Dienstzeit statt und die Teilnahme darf Ihnen nicht verwehrt werden. Nutzen Sie die Möglichkeit, sich über aktuelle Themen rund um Ihren Arbeitsplatz zu informieren und notieren Sie sich bitte schon jetzt den Termin:

Dienstag, 17. März 2020, 9.00-12.00 Uhr
Frederik Paulsen Hörsaal, Audimax

Nutzen Sie ihr Recht, an dieser Veranstaltung teilzunehmen – wir freuen uns auf Sie!

Projekt „Wissen am Mittag“

Der Präsident und der Personalrat für Technik und Verwaltung der CAU haben diese neue Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen, die in unregelmäßiger Folge in der Mittagzeit zwischen 12.00 und 13.00 Uhr stattfindet. Die erste Veranstaltung am 15. Juli mit Herrn Prof. Dr. Rudolf Meyer-Pritzl als Referenten war ein voller Erfolg. Das Thema „**Mediation – Modell zur Lösung von Konflikten?**“ stieß auf reges Interesse. Der Vortrag klärte sehr kurzweilig und anschaulich über die Grundprinzipien der Mediation auf und informierte über das breite Anwendungsspektrum ebenso wie über die vielfältigen Voraus-

setzungen einer erfolgreichen Mediation. Das aufmerksame Publikum stellte nach dem Vortrag Fragen, auf die Herr Professor Meyer-Pritzl ausführlich einging. Auch die zusätzlichen Informationen, die direkt aus dem Publikum kamen, waren ausgesprochen interessant und hilfreich. So hatten wir uns dieses Projekt vorgestellt ...

Die zweite Veranstaltung folgte dann am 6. November. Herr Prof. Dr. Manfred Wegner hielt einen Vortrag zum Thema „**Kein Stress mit dem Stress: Mentale Stärke**“ entwickeln. Der Ansatz Wege zu mentaler Stärke aus sportwissenschaftlicher Sicht zu entwickeln, war teilweise überraschend und führte schon in der Veranstaltung zur Entschleunigung. Es war sehr interessant zu erfahren, wie im Spitzensport gearbeitet wird und dass diese Ansätze für alle umsetzbar sind. Dem Wunsch nach einer zweiten Veranstaltung mit weiteren neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und auch praktischen Tipps zum Aufbau mentaler Stärke kommt Herr Prof. Wegner gerne im Laufe des nächsten Jahres nach.

Wir werden die Veranstaltungsreihe im nächsten Jahr mit hoffentlich genauso spannenden und interessanten Vorträgen fortsetzen und wünschen uns weiterhin eine rege Teilnahme.

Basiswissen Personalrat

Gesetz über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schl.-H.) vom 11. Dezember 1990

§ 51

Umfang der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat bestimmt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Das gleiche gilt, wenn die Dienststelle Maßnahmen für Personen trifft, die der Dienststelle nicht angehören, jedoch für sie oder die ihr angehörenden Beschäftigten tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Die Mitbestimmung findet nicht statt bei Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.

Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates beziehen sich auf personelle, soziale oder sonstige Angelegenheiten. Personelle Angelegenheiten sind Maßnahmen, die sich auf das einzelne Beschäftigungsverhältnis (z.B. Einstellung, Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung) oder eine Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen gleichermaßen beziehen. Soziale Angelegenheiten sind Maßnahmen, die Beschäftigte durch Erleichterungen in

der privaten Lebensführung unterstützen und fördern. Sonstige Angelegenheiten sind Maßnahmen, die die betrieblichen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten regeln (z.B. Beginn und Ende der Arbeitszeit), sich auf deren Stellung und Einordnung in der Dienststelle oder auf ihr Verhältnis zueinander beziehen sowie die Dienststelle als Gemeinwesen betreffen.

Mitbestimmungspflichtig sind u. a.

- Einstellungen
- Kündigungen
- Tätigkeitsdarstellungen, auch deren Veränderung
- Höher- und Rückgruppierungen
- Versagung der Genehmigung von Nebentätigkeiten
- Ablehnung oder Gewährung von Gehaltsvorschüssen
- Urlaubspläne für Bereiche, in denen keine Einigung erzielt wurde
- Abschluss und Änderung von Dienstvereinbarungen, Bsp.: Arbeitszeit
- Umzüge von Mitarbeiter*innen
- Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden
- Anordnung von Bereitschafts- und Winterdiensten

- Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung
- Bestellung von Vertrauens-, Vertrags- und Betriebsärzten
- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

Maßnahmen, die der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen, bedürfen seiner Zustimmung. Der Personalrat hat eine Frist von zehn Werktagen (in besonderen Fällen verkürzt auf fünf Tage) für seine Stellungnahme. Lässt der Personalrat die Frist verstreichen, dann gilt dies als Zustimmung.

Quelle: <https://www.bund-verlag.de/personalrat/personalvertretungsrecht/basiswissen>

Neue Dienstvereinbarungen

Mit Dienstvereinbarungen können Dienststellenleitung und Personalrat generelle Regelungen für das Beschäftigungsverhältnis schaffen.

Die Dienstvereinbarung ist das zentrale Instrument des Personalrats zur Gestaltung der betrieblichen Belange aller Beschäftigten. Sie ist ein Akt dienststelleninterner Rechtssetzung. Dienstvereinbarungen zielen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten darauf, die Beteiligung des Personalrats in einer Vielzahl von Einzelfällen mit gleichem sachlichem Gegenstand zu erübrigen.

Der Abschluss von Dienstvereinbarungen lässt sich als „vorweggenommene Mitbestimmung“ bezeichnen: Für alle gegenwärtigen und künftig davon abgedeckten Fälle ist das Mitbestimmungsrecht damit abgegolten. Die Dienstvereinbarung ist so – neben Zustimmung und Zustimmungsverweigerung – eine weitere Möglichkeit, Mitbestimmungsrechte auszuüben.

Dienstvereinbarungen werden von der Dienststelle und dem Personalrat gemeinsam beschlossen (§ 57 Dienstvereinbarungen MBG SH). Personalrat und Dienststellenleitung müssen übereinstimmende Willenserklärungen austauschen („Ja, wir wollen.“). Die Übereinkunft muss dabei in allen zu regelnden Punkten bestehen und wird regelmäßig durch Unterschrift der Textfassung der Dienstvereinbarung dokumentiert. Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen und von beiden Seiten zu unterzeichnen (§ 57 Abs. 2 MBG SH). Die Unterzeichnung erfolgt durch die Dienststellenleitung und durch die/den

Vorsitzende*n des Personalrats. Das hat jeweils auf derselben Urkunde (Ausfertigung) zu geschehen.

Dienstvereinbarungen sind in geeigneter Weise bekannt zu machen. In Betracht kommen etwa der Aushang, das Übersenden von Kopien oder das Einstellen ins Intranet.

Die Rechtsnormen einer Dienstvereinbarung gelten für die Dienststelle und die vom Geltungsbereich erfassten Beschäftigten unmittelbar und zwingend. Die unmittelbare Wirkung besteht darin, dass die normativen Regelungen der Dienstvereinbarung wie ein Gesetz von außen auf die Arbeits- und Dienstverhältnisse der Beschäftigten einwirken. Aus der zwingenden Wirkung ergibt sich, dass von den vereinbarten Regelungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten abgewichen werden darf. Günstigere Einzelabreden sind hingegen zulässig (Günstigkeitsprinzip).

Folgende Dienstvereinbarungen wurden 2019 von Seiten des Personalrates zusammen mit der Dienststelle verhandelt und abgeschlossen:

Dienstvereinbarung über Einführung und Betrieb eines Forschungsinformationssystems

Das Forschungsinformationssystem (FIS) ist ein zentrales Datenbanksystem. Dieses erleichtert die Zusammenstellung und Nutzung von Informationen über die Forschung an der CAU. Weiterhin soll die Qualität der Informationen gesichert und die Transparenz erhöht werden. Unter anderem spielen hier Berichtspflichten an externe Stellen eine Rolle, die dadurch besser erfüllt werden können.

Zu dieser Dienstvereinbarung wurde jetzt eine Ergänzung vereinbart. Hintergrund ist die jetzt geplante Einführung des Echtbetriebes. Hierzu wurden zum einen die Anbindungsmöglichkeiten von Publikationsmetadaten aus anderen Systemen ergänzt. Des Weiteren wurde die Übernahme von Patentdaten aus der elektronischen Akte (E-Akte) erweitert. Auch wenn diese Dienstvereinbarung eher den wissenschaftlichen Bereich betrifft, sind dennoch einige Beschäftigte aus dem Bereich Technik und Verwaltung betroffen. Natürlich spielte auch hier der Bereich Datenschutz eine wichtige Rolle. Die vollständige Fassung finden Sie hier:

www.personalrat-cau.uni-kiel.de/de/dv-einfuehrung-und-betrieb-eines-forschungsinformationssystems

An dieser Stelle finden Sie eine Übersicht über alle zur Zeit gültigen Dienstvereinbarungen:

www.uni-kiel.de/personal/de/dienstvereinbarungen

Schuld hat nur der Personalrat

Oft, sehr oft wenn etwas nicht so läuft, wie es sich einzelne Personen vorgestellt haben, dann bekommt der Personalrat die Schuld.

Aber beginnen wir von vorn. Nehmen wir mal den Vorgang eines Auswahlverfahrens für eine Stellenbesetzung. Eingeladen werden müssen die Bewerber*innen, die den Voraussetzungen des Ausschreibungstextes am meisten entsprechen. Es gibt aber auch Fälle, wo versucht wird, Personen zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen, die die ausschreibungsrelevante Ausbildung nicht vorweisen können, dafür aber beispielsweise einen höherwertigen Studienabschluss. Andererseits sollen Bewerber*innen nicht eingeladen werden, die genau dem Anforderungsprofil entsprechen. Unser Veto an dieser Stelle und der Verweis auf die rechtlichen Bestimmungen werden in der Regel nicht gerne gesehen und es kommt zu Missstimmungen. Aber trotzdem, es ist nicht die Schuld des Personalrates, wenn eine bestimmte Person nicht eingestellt werden kann.

Wir nehmen an Vorstellungsgesprächen teil und haben u. a. die Aufgabe darauf zu achten, dass alle Bewerber*innen gleich und diskriminierungsfrei behandelt werden. Leider mussten wir einige Male die Erfahrung machen, dass gerade interne Bewerber*innen unvorbereitet in ein Auswahlverfahren gehen, obwohl es so wichtig ist, sich im Vorwege gut auf das Gespräch vorzubereiten

Dienstvereinbarungen für die variable Arbeitszeit der Fakultäten und zentralen Einrichtungen

Diese Dienstvereinbarung wurde bezüglich der Sonderregelungen für die Technische Fakultät in der Art angepasst, dass diese komplett gestrichen worden sind. Ansonsten ist diese Dienstvereinbarung bis auf die Ergänzung von zwei Fußnoten, die lediglich erläuternden Charakter haben, und der geringen Einschränkung der dezentralen Buchungsmöglichkeiten unverändert geblieben. Eine generelle Überarbeitung der Dienstvereinbarungen zur variablen Arbeitszeit wird derzeit mit der Dienststelle erarbeitet.

Darüber hinaus arbeiten Personalrat und Dienststelle derzeit an diversen weiteren Dienstvereinbarungen, wie z.B. über die Einführung einer elektronischen Akte. Weiterhin sind wir im Gespräch über die Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Wohnraumarbeit. Mehr dazu in einem der nächsten Newsletter.

und sich umfassend über den möglichen neuen Arbeitsplatz zu informieren. Wenn dann externe Kandidat*innen besser über die Universität Bescheid wissen als interne Bewerber*innen, nutzen diese ihren Heimvorteil nicht. Aber auch hier hat es der Personalrat nicht zu verantworten, wenn eine Person eine gewünschte Arbeitsstelle, auf die sie sich beworben hat, nicht erhält.

Bei vielen Vorstellungsgesprächen wird abschließend darauf hingewiesen, dass (nur) der Personalrat noch zustimmen muss. Hier muss man zuerst mal wissen, dass nicht das anwesende Personalratsmitglied, sondern immer das Gremium den Beschluss fasst. Bevor aber der Personalrat dies tut, muss die Dienststelle die Einstellung bearbeiten. In manchen Fällen müssen auch die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung zustimmen. Hier ist der Personalrat das letzte Glied in der Kette. Wenn der Personalrat die Unterlagen bekommt, hat er in der Regel zehn Tage Zeit zur Zustimmung oder Ablehnung. Dennoch ist der Personalrat um eine schnellstmögliche Bearbeitung bemüht und nimmt die Frist nur selten vollständig in Anspruch. Es liegt nicht am Personalrat, wenn zwischen Vorstellungsgespräch und Einstellung mehrere Wochen vergehen.

Personalratsmitglieder sind häufig dann gefordert, wenn es im Arbeitsleben zu Unstimmigkeiten kommt. Leider wird der Personalrat häufig viel zu spät eingebunden. Je-

der weiß, dass es bei zwischenmenschlichen Konflikten immer zwei Seiten gibt und nicht alles nur schwarz oder weiß ist. Hier können wir versuchen zu vermitteln oder Hilfe zu organisieren. Je nach Sachlage kann und darf der Personalrat nicht einseitig agieren, auch wenn er so das ein oder andere Mal nicht die in ihn gesetzten Erwartungen erfüllen kann.

Immer häufiger kommt es vor, dass sich Mitarbeiter*innen nicht „gerecht“ bezahlt fühlen. Leider kann bei der Überprüfung der Tätigkeitsdarstellungen aber auch herauskommen, dass dies objektiv nicht der Fall ist und die Bezahlung mit den Anforderungen im TV-L übereinstimmt. Auch daran kann der Personalrat nichts ändern. Soll eine bestehende Dienstvereinbarung verändert oder

eine neue abgeschlossen werden, erfordert dies in der Regel eine längere Abstimmungsphase zwischen der Dienststelle und dem Personalrat. Da Vorstellungen und Ziele manchmal weit auseinanderliegen, müssen Kompromisse gefunden werden, denn erst nach erfolgter Zustimmung beider Seiten kann eine neue Dienstvereinbarung in Kraft treten.

Und da schließt sich der Kreis. Wenn es nicht gleich so läuft, wie Einzelne es sich vorgestellt haben, dann hat der Personalrat die Schuld, weil nicht schnell genug agiert, nicht das gewünschte Ergebnis erzielt oder vielleicht sogar etwas abgelehnt wird. Trotzdem nehmen wir die Schuld gerne auf uns, weil unser Ziel die „gerechte“ Behandlung aller Beschäftigten ist.

Brückenteilzeit – was ist das?

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)

§ 9a Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. [...]
- (2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend
- (4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.
- (5) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. [...]

Nach § 8 TzBfG können Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, eine Verringerung der Arbeitszeit von der/dem Arbeitgeber*in verlangen. Allerdings gab es bisher nur dann einen Anspruch darauf von der Teilzeit wieder zurück in Vollzeit zu wechseln, wenn der Teilzeitbeschäftigten bestimmte Gründe wie Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger zugrunde lagen. Der neue § 9a TzBfG schafft jetzt die Möglichkeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für eine befristete Zeit in Teilzeit zu arbeiten. Damit ist gesetzlich sichergestellt, dass sie nach der Teilzeitarbeit wieder zu ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können.

Wer hat Anspruch auf Brückenteilzeit?

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs des Teil-

zeitverlangens länger als sechs Monate (ununterbrochen) bei derselben/demselben Arbeitgeber*in bestanden hat. Unerheblich ist insofern, ob der/die Arbeitnehmer*in bisher in Vollzeit oder bereits in Teilzeit beschäftigt war, denn auch Teilzeitbeschäftigten steht ein Anspruch auf weitere befristete Reduzierung der Arbeitszeit zu.

Welche Form und Frist muss vom Beschäftigten eingehalten werden?

Es gilt eine Antragsfrist von drei Monaten, d. h. ein Antrag auf Brückenteilzeit muss mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn schriftlich gestellt werden und den Verringerungszeitraum bezeichnen. Diese Frist kann verkürzt werden, wenn Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in darüber Einigung erzielen, ein Anspruch darauf besteht aber nicht.

Können Arbeitgeber*innen Ansprüche auf Brückenteilzeit ablehnen?

Es gilt analog zu §8 Absatz 4 TzBfG, dass der/die Arbeitgeber*in der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen der/des Beschäftigten festzulegen hat, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Hier ist die Hürde für die Möglichkeit einer Ablehnung für Arbeitnehmer*innen mit sehr vielen Beschäftigten wie die CAU sehr hoch.

Wie und bis wann müssen Unternehmen über einen Antrag auf Brückenteilzeit reagieren?

Über einen formgemäßen Antrag hat der/die Arbeitgeber*in gemäß §§ 9a Abs. 3, 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG spätestens einen Monat vor dem gewünschten Teilzeitbeginn schriftlich zu entscheiden. Ein vor dem Ablauf der Wartezeit oder nicht in Textform gestellter Antrag ist unbeachtlich. Wichtig ist aus Arbeitgeber*innensicht eine fristgemäße schriftliche Ablehnung: Teilt der/die Arbeitgeber*in die Entscheidung nicht spätestens einen Monat vor dem Beginn der gewünschten Verringerung schriftlich mit, so gilt die Zustimmung zur befristeten Arbeitszeitverringerung kraft Gesetzes als erteilt. Ob dem Wunsch auf Teilzeit betriebliche Gründe entgegenstehen, wäre dann insofern unerheblich.

Quelle: • Informationsdienst 1/2019

- <https://www.noerr.com/de/newsroom/News/die-neue-„Brueckenteilzeit“-kommt---die-12-wichtigsten-fragen-zum-anspruch-auf-befristete-verringerung-der-arbeitszeit.aspx>

Wenn das Wetter schuld ist

Was passiert, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer wegen Unwetters zu spät zur Arbeit kommen? Das Wegerisiko trägt die/der Arbeitnehmer*in, denn Pünktlichkeit ist Aufgabe des Beschäftigten.

Grundsätzlich gilt bei Zuspätkommen wegen höherer Gewalt: es haftet die/der Arbeitnehmer*in. Jeder ist selbst dafür verantwortlich pünktlich am Arbeitsplatz zu sein. Das gilt auch bei Stau, Sturm oder Streik. Für die Zeit, die Beschäftigte zu spät kommen, braucht ein/e Arbeitgeber*in kein Entgelt zu zahlen. Entsprechend erfolgt auch keine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto. Allerdings darf es aufgrund der besonderen Umstände der Verspätung keine personalrechtlichen Maßnahmen geben, weil

Kann der Umfang der Brückenteilzeit verändert werden?

Während der Brückenteilzeit ist eine Veränderung der Arbeitszeit oder eine Rückkehr zur alten Arbeitszeit nicht möglich. Andere Gesetze wie das Bundeselterngeld und Bundeselternzeitgesetz (BEEG), Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz bleiben davon aber unberührt – Eltern- und Pflegezeit kann also auch während der Brückenteilzeit genommen werden.

Besteht ein Recht auf Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz?

Das Gesetz regelt nur die automatische Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit. Ein Anspruch darauf, dass die Beschäftigung nach Wiederaufnahme der ursprünglichen Arbeitszeit auf dem gleichen Arbeitsplatz erfolgt, besteht nicht. Vielmehr kann der/die Arbeitgeber*in dem/der Arbeitnehmer*in im Rahmen seines Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

Wann kann ein erneuter Antrag auf Brückenteilzeit gestellt werden?

Wichtig zu wissen ist, dass nach der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit Sperrzeiten vorgesehen sind. Nach einmaliger Inanspruchnahme kann erst nach ein Jahr wieder ein erneuter Antrag für Brückenteilzeit gestellt werden.

diese/r das Zuspätkommen nicht selbst verschuldet hat. Wenn der/die Arbeitgeber*in aber die Beschäftigten nach Hause schicken, weil aufgrund eines Unwetters, einer Bombenentschärfung oder eines anderen Grundes die Sicherheit der Beschäftigten in den jeweiligen Gebäuden nicht mehr gegeben ist, dann gilt die versäumte Zeit als Arbeitszeit, allerdings nur bis zur Höhe der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Tag.

Quelle: LAG Düsseldorf: 9 TaBV 86/14; Spiegel-online.de vom 27.02.2015; <https://www.bund-verlag.de/aktuelles/~was-passiert-bei-verspaetung-wegen-unwetter>

Urlaubsrecht – Kann der Anspruch auf Urlaub verfallen?

Nach deutschem Recht (§7 Bundesurlaubsgesetz) kann Urlaub verfallen. Eine aktuelle Entscheidung des EuGHs hat nun diesem Fristenregime Grenzen gesetzt. Fordert der/die Arbeitgeber*in die Beschäftigten nicht auf, ihren Jahresurlaub rechtzeitig zu nehmen, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen.

Der bezahlte Erholungsurlaub ist für Arbeitnehmer*innen von elementarer Bedeutung. Er wird garantiert durch das Sozialrecht der Europäischen Union und ist ein verbürgtes Grundrecht. Der unionsrechtliche Anspruch der Beschäftigten auf vier Wochen bezahlten Urlaub ist durch das Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer*innen (BUrlG) auch in das deutsche Recht übertragen. Nun geht der EuGH weiter und bestimmt den Urlaub in aktuellen Urteilen als ein Element des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Der EuGH erklärt in seiner aktuellen Entscheidung nationale Rechtsvorschriften als nicht mit dem Unionsrecht vereinbar, die einen automatischen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub bewirken, der keine vorherige Prüfung voraussetzt, ob die/der Beschäftigte tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch wahrzunehmen. Die Begründung dafür lautet: „Die/der Arbeitnehmer*in ist nämlich als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen, so dass verhindert werden muss, dass die/der Arbeitgeber*in ihre/seine Rechte beschränken kann. Aufgrund dieser schwächeren Position kann ein/e Beschäftigte davon abgeschreckt werden, ihre/seine Rechte gegenüber der/m Arbeitgeber*in ausdrücklich geltend zu machen, da insbesondere die Einforderung dieser Rechte zu Maßnahmen führen könnte, die sich zum Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können.“

Die Obliegenheit für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers wird vom EuGH allerdings nicht einseitig auf die/den Arbeitgeber*in abgewälzt. So ist ein/e Arbeitgeber*in nicht verpflichtet, von sich aus einseitig Urlaub anzuordnen, es besteht aber die Verpflichtung, die/den Beschäftigte tatsächlich in die Lage zu versetzen, den Urlaub zu nehmen. Dazu muss die/der Arbeitgeber*in die/den Arbeitnehmer*in in einem ersten Schritt darauf hinweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn dieser nicht rechtzeitig beantragt wird. Die/den Arbeitgeber*in trifft die volle Beweislast dafür, dass sie/er diesen Teil der Obliegenheit erfüllt hat. Gelingt dieser Beweis nicht, bleibt der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bestehen.



Foto & Copyright: Tanja Brünge

Kann die/der Arbeitgeber*in aber den entsprechenden Beweis erbringen und hat die/der Beschäftigte demgemäß tatsächlich freiwillig auf den Urlaub verzichtet, kann der Urlaub durchaus untergehen.

Aufgrund der vom EuGH vorgenommenen Zuordnung des Urlaubs zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind nicht nur formelle, sondern auch substantielle Anforderungen an die Arbeitgeber*innen zu stellen wie zum Beispiel eine nachhaltige Urlaubsplanung. Eine Grenze sieht der EuGH allerdings insofern, als ein/e Arbeitgeber*in nicht verpflichtet werden kann, erforderlichenfalls „Zwangsurlaub“ anzuordnen, falls ein/e Arbeitnehmer*in partout keinen Urlaubsantrag stellt.

Den einschlägigen Urteilen des EuGHs kann folgendes entnommen werden:

- Der unionsrechtliche Urlaub ist ein Element des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
- Urlaubszweck ist die Verfügbarkeit von arbeitsfreien Ruhezeiten, in denen Arbeitnehmer*innen sich erholen sowie individuelle und soziale Belange verwirklichen können.

Im Fazit ist nach der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ein/e Arbeitgeber*in gehalten, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass die/der Arbeitnehmer*in tatsächlich in der Lage ist, den bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem sie/er diese/n – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun. Die/der Arbeitgeber*in hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn die/der Beschäftigte ihn nicht nimmt. Die/der Arbeitgeber*in ist aber nicht verpflichtet, die/den Arbeitnehmer*in in den Urlaub zu zwingen.

Quelle: Der Personalrat 1/2019, Seite 35-39,
Peter Kleiner: Entsteht ein besseres Urlaubsrecht?

Tätigkeitsmerkmal der „selbständigen Leistungen“ gemäß Entgeltordnung zum TV-L

Das Tätigkeitsmerkmal der „selbständigen Leistungen“ ist eines der schwierigsten, die der allgemeine Teil der Entgeltordnung vorhält. Nicht von der Anwendung her, sondern vielmehr auf Grund der naturgemäß häufig missverstandenen Bedeutung.

Der Begriff „selbständig“ wird im allgemeinen Sprachgebrauch normalerweise im Sinne von „allein“, also „ohne direkte Lenkung oder Weisung arbeiten“ verstanden. Im tarifrechtlichen Sinne bedeutet es dies aber gerade nicht. „Selbständige Leistungen“ im Sinne des Tarifrechts erfordern vielmehr ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen („gründlich und vielseitig“) entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung eigener Ideen und Lösungsmethoden. Von den Beschäftigten werden also im gegebenen Beurteilungsspielraum eigene Ermessensentscheidungen, d.h. ein Entschließungsermessen, ein Gestaltungsermessen sowie ein Entscheidungsermessen erwartet. Das bedeutet, dass von der/dem Beschäftigten Abwägungsergebnisse verlangt werden. Es müssen unterschiedliche Informationen untereinander verknüpft und gegeneinander abgewogen werden, um zu

einem eigenen Ergebnis zu gelangen, wenn die Lösung des Sachverhaltes noch völlig offen ist. Dies liegt insbesondere vor, wenn sich der/die Betreffende bei der Arbeit fragen muss: Wie geht es nun weiter? Welcher Weg ist einzuschlagen? Worauf kommt es nun an? Was muss als nächstes geschehen? Eine leichte geistige Arbeit kann diese Antwort nicht erfüllen.

Die schematische Abwicklung von Arbeitsvorgängen (z.B. anhand von Vordrucken, vorgezeichneten Verfahrensabläufen oder der Rechtsausführung) erfüllt diese Anforderung nicht. Bei alternativen Wegen muss der/die Beschäftigte z.B. entscheiden, welche Vorschrift im Einzelfall einschlägig ist und wie er/sie diese anzuwenden hat. Es müssen daher insbesondere vorliegen:

- eine gewisse Freiheit von Weisungen
- eine Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Arbeitsmethode, dem Weg und dem Ergebnis

Wichtig:

Steht das Arbeitsergebnis von vorneherein fest, liegen ohnehin keine „selbständigen Leistungen“ vor.



Jugend- und Ausbildungsvertretung



Jan-Ole Holst
Institut für Landwirtschaftliche
Verfahrenstechnik
1. Vorsitzender
E-Mail: holst.jan-ole@web.de



Melina Ottenberg
Institut für Anorganische Chemie
1. Stellvertreterin
Telefon: 880-1737
E-Mail: m-ottenberg@freenet.de

Liebe Azubis der CAU,

eine Ausbildung ist ein großer Schritt in meist unbekannt Gebiete und die Dauer von bis zu dreieinhalb Jahren nicht grade kurz. Solche und ähnliche Gedanken gingen mir und vielleicht auch einigen von euch durch den Kopf, als nach dem Schulabschluss überlegt wurde, wie die Zukunft aussehen soll. Wir alle haben diese Fragen am Ende gleich beantwortet: „Ich werde einen Ausbildungsplatz an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel annehmen.“ Nach dieser Entscheidung hieß es am Anfang der Ausbildung eine Menge neuer Dinge kennen zu lernen und irgendwie zu versuchen alles zu verarbeiten. Was sind meine Pflichten und Rechte, wo beantrage ich was, wer sind meine Ansprechpartner? Dies sind Fragen, die oft aufkommen. Die letzten zwei Jahre haben Melina und ich uns bemüht euch auf diese und mehr Fragen antworten zu geben. So haben wir am Anfang in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat das Büro der JAV wieder auf Vordermann gebracht, das Postfach und unser E-Mail-Konto wiederbelebt, uns fortgebildet und und und. Dieses Jahr haben wir es dann auch geschafft unsere erste Jugend- und Auszubildendenversammlung abzuhalten. In entspannter Atmosphäre haben wir versucht euch ein wenig zu zeigen, wer wir sind und was wir als JAV machen. Schön war es hier zu hören, dass ihr euch alle ziemlich wohl fühlt und im Großen und Ganzen zufrieden mit der Ausbildung seid.

Ein weiteres Highlight war dann die Begrüßung der neuen Azubis, für welche wir sogar netterweise auf die Dachterrasse durften. Bei Kaffee wurde dann wieder viel Offizielles beredet, aber am schönsten für uns war dann die Vorstellungsrunde, in der ihr euch und euren Beruf kurz vorgestellt habt. Die Vielfalt der Ausbildungsberufe an der CAU ist einer der Faktoren, die eine Ausbildung und auch vor allem ein Engagement in der JAV so besonders und aufregend machen. Eure Begeisterung für

euren Beruf war spürbar und hat uns als JAV motiviert weiter zu machen und weiterhin alles zu geben. Denn auch wenn vieles hier schon auf einem sehr guten Stand ist, gibt es als JAV noch viel zu tun. So war es zwar eine gemütliche, kleine Runde auf der Dachterrasse, dass der Grund hierfür allerdings darin liegt, dass gleich mehrere Ausbildungsstellen unbesetzt blieben, ist dann doch eher unschön. Ein Indiz dafür, dass das leider kein Zufall ist, kommt von euch. Denn seit der JA-Versammlung haben wir immer mal wieder durch Umfragen, Aktionen oder im Gespräch Feedback von euch bekommen. Ein Thema, dass wohl am meisten dabei aufkam, ist die fehlende/schlechte Werbung für Ausbildungen an der CAU. Kaum eine junge Person, die eine Ausbildungsstelle sucht, hat die CAU als möglichen Arbeitgeber auf dem Schirm. So ist unser Eindruck und euer Feedback. Hier muss sich etwas ändern und wir sind dran!

Da Melina bereits ausgelernt hat und ich auch im Dezember meine Abschlussprüfungen ablege, würden wir uns sehr über eure Unterstützung freuen, sodass wir gemeinsam mit euch die JAV-Arbeit der letzten Jahre fortführen und an euch überreichen können. Falls ihr Fragen habt, kommt gerne auf uns zu! Erreichen könnt ihr uns am besten über unsere E-Mail jav@email.uni-kiel.de.

Und ganz wichtig: Am 19. Dezember 2019 wird eine neue Jugend- und Ausbildungsvertretung gewählt. Bitte merkt euch den Termin und vergesst nicht eure Stimme abzugeben.

Zum Schluss möchten wir uns noch bei allen bedanken, die uns so tatkräftig in den letzten beiden Jahren bei unserer Arbeit unterstützt haben, sei es bei Recherchen oder durch Redebeiträge bei Versammlungen etc. Vielen Dank!

Melina und Ole
eure JAV

Dr. Norbert Kopytziok, klik – klima konzept 2030 im Geschäftsbereich Gebäudemanagement der CAU

Die Umwelleistung der CAU kann sich sehen lassen

Auf der Personalversammlung am 11. März 2019 zeigte ich, dass die energiebedingten Emissionen, die die CAU zu verantworten hat, deutlich zurückgehen. Das ist ein enormer Erfolg all jener, die sich am Energiesparen beteiligen. Da gibt es die Techniker, die die Anlagen optimal einstellen, es gibt Kolleginnen und Kollegen, die bei der Beschaffung energieintensiver Geräte darauf achten, energiesparende zu bekommen, manche verzichten sogar auf den Neukauf und leihen sich ein Gerät aus. Und es gibt die vielen Kolleginnen und Kollegen, die tagtäglich darauf achten, dass Licht und Geräte ausgeschaltet werden, wenn sie keiner braucht. Diese vielen Aktivitäten bewirken es, dass in nachfolgenden Einrichtungen in den vergangenen fünf Jahren besonders auffällig viel Strom gespart wurde:

- Rechenzentrum
- Zentrale Universitätsbibliothek
- Botanischer Garten
- Verwaltungshochhaus
- Sportforum
- Organische, Anorganische und Physikalische Chemie
- Pharmazeutisches Institut

Zudem gibt es Einrichtungen, bei denen keine wesentlichen Einsparungen festgestellt werden und die dennoch zu den Energiesparern zählen. Dabei handelt es sich um Einrichtungen, die schon lange verhältnismäßig wenig Strom verbrauchen. Bei ihnen kann keine Reduktion festgestellt werden, weil ihr Energiebedarf über Jahre auf niedrigem Niveau liegt. Durch einen Vergleich nutzungsverwandter Einrichtungen lässt sich feststellen, welche Einrichtungen viel und welche wenig Energie verbrauchen.

Zu den CAU-Einrichtungen, die aufgrund ihres niedrigen Strombedarfs erwähnenswert sind, zählen die Gebäude: OS 75, LS 4, 6, 8 und 10, Audimax, OHP 6 und WES 425. Auch den Kolleginnen und Kollegen dieser Einrichtungen gebührt ein Lob für ihr umweltbewusstes Verhalten.

In dem Zeitraum von 2013 bis 2018 ist der Stromverbrauch der CAU um mehr als 10 % gesunken. Und aufgrund der Zunahme der Studierenden ist der Verbrauch pro Person sogar um 14 % gesunken. Diese tolle Entwicklung führt dazu, dass die energiebedingten Treibhausgasemissionen (CO₂) zurückgehen. Es wirkt sich aber auch ausgesprochen positiv auf den Universitätshaushalt aus. Wäre der Strombedarf der Uni in diesem Zeitraum nicht zurückgegangen, sondern wie in den 10 Jahren zuvor um jährlich



3 % gestiegen, wären die Stromkosten erheblich höher ausgefallen. In der Summe handelt es sich um Kosten von rund 6 Millionen Euro, die die Uni durch das Stromsparen bis jetzt vermieden hat.

Diese Entwicklung ist sehr erfreulich und wir können zurecht sagen, dass unsere Universität zu den umweltfreundlichsten in ganz Deutschland gehört. Dennoch gibt es auch weiterhin ein hohes Verbesserungspotenzial. Besonders wirksame Handlungsmöglichkeiten liegen in folgenden Bereichen:

- Energieeffizienz im Laborbetrieb
- Mobilität: weniger Autofahren, weniger fliegen
- Abfallvermeidung: ungewollte Papierabfälle reduzieren (beid- statt 1-seitig, bedarfsgerechte Druckauflagen, unangeforderte Kataloge abbestellen)

Es freut mich sehr, dass ich der Kieler Universität in den vergangenen Jahren bei der Verbesserung der Umwelleistung behilflich sein konnte. Im nächsten Jahr geht meine Berufszeit zu Ende und ich wünsche allen am Universitätsgeschehen Beteiligten viel Erfolg bei der Gestaltung einer zukunftsfähigen Lehre und Forschung sowie eines umweltverträglichen Universitätsbetriebs.

Ein frohes Weihnachtsfest...

**Tausende von Kerzen
kann man am Licht einer Kerze anzünden,
ohne dass ihr Licht schwächer wird.
Freude nimmt nicht ab, wenn sie geteilt wird.**

Siddhartha Gautama Buddha



Wir möchten diese Zeit des Rückblicks und
der Besinnlichkeit nutzen, um **Danke** zu sagen.

Danke für Ihr Vertrauen in uns
und die gute Zusammenarbeit in diesem Jahr.

Nun wünschen wir Ihnen ein friedliches,
entspanntes und glückliches Weihnachtsfest und viel Glück,
Gesundheit und Erfolg im neuen Jahr 2020!

Ihr Personalrat

*... sowie ein glückliches und
gesundes neues Jahr!*