

PR-Aktuell

Dezember 2019

Personalrat der
nichtwissenschaftlich Beschäftigten



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wünschen Ihnen und ihren Familien
eine besinnliche Adventszeit,
frohe Weihnachten und einen guten
Rutsch ins neue Jahr.

Herzliche Grüße

Ihr Personalrat



Bild von Jo-B auf Pixabay

Inhalt:

	Seite
• Stufenweise Wiedereingliederung nach „Hamburger Modell“	2
• Antrag auf Telearbeit mit Fristsetzung.....	3
• Hilfe bei psychischen Erkrankungen, Depressionen und Sucht.....	4
• Personalrats- und JAV-Wahlen 2020, Betriebsferien zum Jahreswechsel.....	5
• Job-Fahrrad.....	6
• Gehaltstabelle 2020 - Änderungen der Entgeltordnung.....	8
• Besoldungstabelle 2020.....	9
• Richtlinie zum Rechtsschutz, Zufriedenheitszirkel.....	10
• Beratung vor Ort - Rentenberatung und VBL.....	11
• Beratung vor Ort - Beihilfe vor Ort, Müssen Beschäftigte wegen Glatteis nacharbeiten.....	12
• Neues zum Thema Wegeunfall, Eingruppierungsberatung.....	13
• Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).....	14
• Sitzen – die unterschätzte Gefahr.....	15
• Rechtsprechung - Urteile.....	16
• Ankündigung der Personalversammlung 2020, Impressum.....	19
• Kontaktdaten des Personalrates, der JAV u. der SBV.....	20

Stufenweise Wiedereingliederung nach „Hamburger Modell“ Der Arbeitsversuch¹

Bei ernsthaften Erkrankungen sind sechs bis zwölf Monate Arbeitsunfähigkeit nicht ungewöhnlich. Die lange Abwesenheit vom Dienst – beispielsweise durch eine psychische Erkrankung oder nach einer längeren Rehabilitationsmaßnahme – stellt die Betroffenen vor zusätzliche Probleme. Nur die wenigsten Betroffenen sind nach einer so langen Abwesenheit vom Arbeitsplatz von heute auf morgen umfänglich genesen und mit voller Leistungsfähigkeit gesegnet.

Das Sozialrecht kennt daher das Instrument der stufenweisen Wiedereingliederung (§§ 28 SGB IX, 74 SGB V), die noch während der Arbeitsunfähigkeit genutzt werden kann, um die Belastbarkeit der Betroffenen auszuprobieren und das Selbstbewusstsein zu stärken. Die stufenweise Eingliederung (auch als „Hamburger Modell“ bekannt) soll arbeitsunfähigen Beschäftigten ermöglichen, sich schrittweise wieder an die bisherige Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Sie ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation und ein Arbeitsversuch, der mit Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ergänzend zum Arbeitsvertrag vereinbart werden kann.

In dieser Zeit wird weiterhin Krankengeld von der Krankenkasse bzw. Übergangsgeld von der Rentenversicherung gezahlt. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zahlt in dieser Zeit daher kein Entgelt. Eine ärztliche Bescheinigung nebst einem Eingliederungsplan ist Voraussetzung für eine stufenweise Wiedereingliederung.

Der Eingliederungsplan legt in Absprache zwischen betroffener Person und Medizinerin/Mediziner fest, welche Tätigkeiten in welchem Umfang von der/dem Betroffenen zunächst geleistet werden können. Dabei ist die Wiedereingliederung kein Teilzeitarbeitsverhältnis, sondern ein Arbeitsversuch, von dem beide Seiten profitieren sollen und können. Wichtig sind die Beschränkung der originären Aufgaben der Betroffenen und eine individuelle Lösung mit einer klaren Festlegung auf einzelne Arbeitsinhalte. Der Eingliederungsplan – und hier insbesondere die darin festgelegten Arbeitszeiten – sind bindend und dürfen z. B. vom Vorgesetzten nicht „angepasst“ werden.

Oft zeigt sich erst im Lauf der Wiedereingliederung, dass die Arbeitsinhalte und/oder der zeitliche Umfang einer stufenweisen Wiedereingliederung korrigiert werden müssen. Dieses muss in Absprache mit der Ärztin/dem Arzt geschehen.

Die Wiedereingliederung betrifft nicht den originären Arbeitsvertrag und erfordert eine zusätzliche Vereinbarung, deren Abschluss der/dem Betroffenen freisteht. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist insoweit weniger frei: Für schwerbehinderte und gleichgestellte Personen hat das BAG bereits im Jahr 2006 entschieden, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement eine spezifische Form behindertengerechter Arbeit nach § 81 Abs. 4 SGB IX ist und die Arbeitgeberin zur Mitwirkung verpflichtet. Diese Position wird zunehmend seitens der Gerichte auch für andere Beschäftigte vertreten und in der betrieblichen Praxis realisiert. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber sind nach § 618 BGB zur Mitwirkung und damit zur Vereinbarung einer stufenweisen Wiedereingliederung verpflichtet, kann diese allerdings in begründeten Fällen auch ablehnen.

In der Praxis hat sich diese Form des Arbeitsversuchs in allen Unternehmen, die ein funktionierendes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) haben, durchgesetzt. Sowohl Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberin/Arbeitgeber profitieren davon. ...

¹ Diese Information ist inspiriert durch häufige Nachfragen sowie entsprechende Ausführungen im Buch Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis (Haufe Verlag | ISBN 978-3-648-10029-5) und wird mit freundlicher Genehmigung von Dr. Frank Stöpel veröffentlicht, dem ein besonderer Dank gilt.

... Eine wichtige Rolle spielt der Arbeitsversuch vor allem im Anschluss an eine stationäre Rehabilitation. Die Mehrzahl der Rehakliniken kennt das Instrument der stufenweisen Wiedereingliederung und sind bereit, diese vor dem Ende des Rehaaufenthalts in die Wege zu leiten. In Kooperation (BEM, Arbeitgeberin/Arbeitgeber sowie der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt) kann ein nahtloser Übergang in die Wiedereingliederung erfolgen.

Keine Sorge, wenn zudem nach 72/78 Wochen die Einstellung der Zahlung des Krankengeldes droht. Auch in diesem Fall ist die stufenweise Wiedereingliederung möglich. Die Entgeltersatzleistung wird dann nicht durch die Krankenkasse oder Rentenversicherung, sondern durch die Arbeitslosenversicherung getragen. Für die Zeit der Wiedereingliederung wird Arbeitslosengeld gezahlt.

Für die Beamtinnen und Beamten der TU Dortmund wird das Verfahren analog angewendet. Der Arbeitsversuch muss mit dem Arzt und der Dienstherrin (TU Dortmund) abgestimmt sein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU Dortmund, die eine Wiedereingliederung nach „Hamburger Modell“ mit ihrer Ärztin/ihrem Arzt besprochen haben, informieren bitte ihre Vorgesetzten und übersenden den ärztlichen Wiedereingliederungsplan an das Dezernat 3.2.

Bei Fragen steht das BEM der TU Dortmund sehr gerne zur Verfügung.

Beste Grüße

Bernd Lilienthal

Leiter Stabsstelle des Kanzlers Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

BEM-Beauftragter der TU Dortmund

Office of Corporate Integration Management

Technische Universität Dortmund

August-Schmidt-Str. 4

44227 Dortmund

Hörsaalgebäude I (Rektorat) | 1. OG (linker Flur -> BEM) | Zimmer 202

Tel.: +49 (231) 755-7563

Mobil: +49 (160) 8808 979

bem@tu-dortmund.de

http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Organisation/Beauftragte/2016_02_18-Faltblatt_BEM.pdf

Antrag auf Telearbeit mit Fristsetzung

Ab sofort wird über neue Anträge zur Einrichtung eines alternierenden häuslichen Telearbeitsplatzes innerhalb von **vier Wochen** nach dem Eingang der vollständigen Unterlagen beim Dezernat Personal und Recht entschieden.

Autorin: Ines Ontrup

Zuständig in der Verwaltung: Personaldezernat



Bild von kreatikar auf Pixabay

Hilfe bei psychischen Erkrankungen, Depressionen und Sucht

Betriebsarzt der TU Dortmund:

Adelheid Kraft-Malycha

a.kraft-malycha@asd-do.de

+49 (231) 755 5555

+49 (231) 95205271

Psychologische Beratungsstelle der TU Dortmund:

Ellen Wiese (Diplompsychologin)

+49 (231) 755 7363

ellen.wiese@tu-dortmund.de

Krisenzentrum Dortmund:

<http://www.krisenzentrum-dortmund.de>

Fachberatungsstelle für ambulante Krisenintervention und Suizidprävention. Die Einrichtung bietet Dortmunder Bürgerinnen und Bürgern in akuten Lebenskrisen, bei Selbsttötungsgedanken oder nach Selbsttötungsversuch ein kurzfristiges Beratungsangebot. Die Beratung ist kostenfrei.

Wellinghofer Str. 21

44263 Dortmund

+49 (231) 43 50 77

Sozialpsychiatrischer Dienst der Stadt Dortmund:

https://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/gesundheitsamt/psychiatrie_und_sucht/sozialpsychiatrischer_dienst/index.html

Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen, medizinischem Personal, Verwaltungsangestellten und Ärzten/Ärztinnen. Gesetzlichen Hauptaufgaben sind die Beratung, psychosoziale Betreuung und Vermittlung von Hilfen für chronisch psychisch Kranke und Suchtkranke sowie die Beratung ihrer Angehörigen und Bezugspersonen.

Eisenmarkt 3

44137 Dortmund

+49 (231) 50-22534

Integrationsfachdienst Dortmund:

Psychische Erkrankung und Psychiatrie: Rainer Klein

+49 (231) 84 94 426

r.klein@diakoniedortmund.de

<http://www.diakoniedortmund.de/psychische-erkrankung.html>

Sucht: Regina Adams

adams@diakoniedortmund.de

<http://www.diakoniedortmund.de/sucht-und-reha.html>

Autor: Bernd Lilienthal, Stabsstelle BEM



Bild von DarkWorkX auf Pixabay

Personalrats- und JAV-Wahlen 2020

Die nächsten Personalrats- und JAV-Wahlen finden im Frühjahr 2020 statt. Zur Vorbereitung der Wahlen hat der Personalrat bereits entsprechende Wahlvorstände bestellt. Folgende Kolleginnen und Kollegen sind Mitglied im Wahlvorstand:

Wahlvorstand zur Personalratswahl 2020:

Vorsitz: Christoph Olszak

Vertreter: Harry Herfurth, Olaf Kühnel

Ersatzmitglieder: Kerstin Walter, Holger Bielen

Wahlvorstand zur JAV-Wahl 2020:

Vorsitz: Michael Kater

VertreterIn: Monika Pushilal, Kai Dziennus

Ersatzmitglieder: Thorsten Grund, Saskia Stockhaus

Weitere Informationen zu den Wahlen folgen per Rundmail und per Aushang in den PR-Schaukästen.

Sollten Sie Interesse haben, in den Gremien Personalrat oder JAV mitzuwirken, dann melden Sie sich bitte bei den jetzigen Mitgliedern (siehe dazu AnsprechpartnerInnen auf der letzten Seite dieser Ausgabe).

Autorin: Ines Ontrup



Bild von jette55 auf Pixabay

Betriebsferien zum Jahreswechsel

2008 wurden erstmalig an unserer Hochschule Betriebsferien eingeführt. Die Schließung der Hochschule sollte dazu dienen, den Energieverbrauch zu senken und somit Kosten einzusparen. Dadurch konnten aber auch viele Kolleginnen und Kollegen, die „zwischen den Tagen“ Dienst verrichten mussten, in dieser Zeit frei nehmen. Lediglich die Leitwarte blieb besetzt.

Die TU Dortmund schließt zwischen dem 24.12. und 31.12. eines jeden Jahres komplett. Wenn der 23.12. ein Montag ist, wird auch an diesem Tag geschlossen. Gleiches gilt, wenn der 2.1. auf einen Freitag fällt. Die ausfallende Arbeitszeit kann durch Urlaub, Gleitzeit sowie Vor- oder Nacharbeiten ausgeglichen werden.

Für das laufende Jahr bedeutet dies, dass die TU Dortmund vom 23.12.2019 bis einschließlich 01.01.2020 geschlossen ist. Betriebsferien sind daher vom 23.12. bis 30.12.2019 (drei Arbeitstage).



Bild von Jo-B Pixabay

Mit dem Fahrrad zur Arbeit – das Dienstrad für alle?

Unsere Universität hat sich nicht nur die Familienfreundlichkeit auf die Fahnen geschrieben, sie möchte auch nachhaltiger werden und die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen fördern.

Was liegt also näher als das Radfahren zu fördern, damit mehr mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen? Wir sind zwar nicht in Münster, wo das Rad natürlicher Bestandteil der Umwelt zu sein scheint, aber auch hier kommen viele MitarbeiterInnen mit dem Rad zur Arbeit, wie anhand der Online-Umfrage speziell zu diesem Thema festgestellt wurde. Wenn bessere Abstell- und Sicherungsmöglichkeiten für das Parken der Fahrräder auf dem Campus bereit gestellt werden (dies ist laut Dienststelle kurz vor der Umsetzung), würden vielleicht noch mehr auf das Fahrrad umsteigen. Seit E-Bikes auch längere Strecken überwindbar machen, wäre das auch für MitarbeiterInnen im weiteren Umkreis machbar.

Wer sich ein hochwertiges Fahrrad oder E-Bike zulegen möchte, staunt dann, welche Preise aufgerufen werden. Manches Fahrrad kostet wahrscheinlich mehr als die Möhrchen, die manche Studenten mit 4 Rädern fahren.

Daher wundern wir uns im Personalrat auch gar nicht, dass in letzter Zeit häufiger die Frage kommt, ob es an der TU-Dortmund nicht auch die Möglichkeit gibt, das Rad vom Arbeitgeber mitfinanziert zu bekommen.

Viele namhafte Firmen ermöglichen ihren MitarbeiterInnen bereits das Leasing eines Fahrrads, zahlreiche Fahrrad-Händler bieten den Service rund um diese Jobräder/Dienstfahrräder nebst Wartung an. Neben den auf der Hand liegenden Vorteilen, was die Gesundheit und Umweltschutz angeht, ist das auch einer der vielen Anreize, die einen Arbeitgeber unter anderem attraktiv machen.

Warum gibt es dann bisher an der TU Dortmund noch kein solches Angebot für die MitarbeiterInnen? Als TU Dortmund gehören wir zum öffentlichen Dienst und es gilt der Tarifvertrag der Länder als Grundlage für Eingruppierung und Entlohnung. Für die Beamten gelten gesetzlich ähnliche Regelungen.

Für beide Beschäftigtengruppen gilt, dass Lohn/Gehalt nur in Euro ausgezahlt wird und keine Entlohnung in anderer Form möglich ist.

Die Dienstrad-Finanzierung erfolgt aber meistens in Form von Leasing im Rahmen der Gehaltsumwandlung, d.h. vom Brutto des Arbeitnehmers wird vorab ein Anteil für die Leasingraten einbehalten, was Steuervorteile für beide Seiten bringt (das macht das Fahrrad als Bonus für Arbeitgeber so attraktiv).

Da aber in unserem Fall nur eine finanzielle Entlohnung möglich ist, scheidet aufgrund der tariflichen/gesetzlichen Regelungen das Jobrad als Anreiz bisher aus.

Einige Bundesländer wie Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg haben daher versucht sowohl bei den Tarifverhandlungen als auch gesetzlich etwas zu ändern, aber haben dabei ihre eigenen Partner sowie die Gewerkschaften nicht überzeugen können. Baden-Württemberg hat danach für die eigenen Landesbeamten gesetzlich eine Möglichkeit geschaffen, aber sonst war die Offensive erfolglos.

Eine Nachfrage beim zuständigen Ministerium in NRW hat ergeben, dass es hierzulande keine Bestrebung gibt, das Thema Jobrad voran zu bringen. ...

... Warum sperren sich Arbeitgeber im öffentlichen Dienst als auch Gewerkschaften gegen etwas, was in Firmen schon gang und gäbe ist?

1. Hochwertige Fahrräder und E-Bikes sind teuer. Wenn man über 2-3 Jahre einen Teil seines Lohnes abgibt, werden von dem dann verminderten Bruttoentgelt die Sozialabgaben auch geschmälert, d.h. man hat nicht nur weniger Gehalt sondern auch weniger als sonst in die Rentenkasse und für das Arbeitslosengeld eingezahlt. Bei ohnehin nicht üppigen Renten, gerade bei niedrigen Gehaltsgruppen und langer Laufzeit ein echter Verlust.
2. Job-Räder, die mit dem Lohn finanziert werden, werden immer zum Listenpreis eingekauft. Gegner des Jobrads argumentieren, dass gutes Verhandeln, ähnlich wie bei Autos, zu satten Rabatten führt und gekoppelt mit regelmäßigen Raten auf privater Basis, mehr Ersparnis bringt als das Jobrad und unkomplizierter ist.
3. Kauft man ein Rad mithilfe des Arbeitgebers, fällt es nämlich steuerlich unter dem Begriff "geldwerter Vorteil" (ähnlich wie Dienstwagen) und muss daher versteuert werden. Das Jobrad wäre also ein Dienstrad, das auch privat genutzt werden darf und wer dies nicht beherzigt und in seiner Steuererklärung während der Leasingdauer angibt, macht sich der Steuerhinterziehung schuldig. Die Summen, um die es geht, sind zwar gering, aber Steuerhinterziehung ist, unabhängig von der Summe, ein Straftatbestand.
4. Der Arbeitgeber least das Rad in den meisten Fällen und erst am Ende der Laufzeit könnte man es zu einem Restwert von 10% erwerben. Dann schlägt erneut die Steuer zu, da man dort von 40% Restwert ausgeht und daher die Differenz von 30% versteuert wird.

Jede(r) kann für sich abwägen, ob diese Nachteile die Vorteile eines Jobrads aushebeln und ob man dann doch lieber privat ein Rad/E-Bike kauft. Tatsache ist, dass die TU Dortmund, wenn sie MitarbeiterInnen bei der Fahrradfinanzierung unterstützen möchte, einen anderen Weg finden müsste, als den, der in Firmen üblich ist.

Wir würden uns über Ihre Rückmeldung zum Thema Jobrad freuen und wenn das Interesse weiterhin groß ist, weiter verfolgen.

Wer mehr zum Thema nachlesen möchte, kann sich auf folgenden Webseiten informieren:

<https://dienstfahrrad.com/>

https://www.fairkehr-magazin.de/2_2017_dienstrad_interview_verdi.html

<https://www.wiwo.de/unternehmen/auto/dienstwagen/news/dienstrad-leasing-dienstrad-streit-in-baden-wuerttemberg/20061064.html>

<https://www.zeit.de/mobilitaet/2018-06/dienstfahrrad-arbeitnehmer-verdi-oeffentlicher-dienst>

<https://www.n-tv.de/ratgeber/Auch-Beamte-koennen-Dienstrad-fahren-article19936269.html>

Autorin: Monika Pushilal



Gehaltstabelle 2020 - Änderungen der Entgeltordnung

Der Tarifabschluss 2019 führt zu höheren Tabellenwerten ab dem 1. Januar 2020. Die entsprechenden Tabellenwerte sind auf dieser Seite abgedruckt.

Folgende Änderungen sind zudem für viele Beschäftigte relevant:

Einführung der Entgeltgruppen 9a und 9b: Mit den neuen Entgeltgruppen ist endlich die unglückliche Verlängerung der Stufenlaufzeiten in der „kleinen“ E 9 beseitigt worden. Zwar haben sich die Tabellenwerte der E 9a im Vergleich zur „kleinen“ E 9 nur um die Tarifierhöhung verändert, aber das Einfügen der E 8 Stufe 4 zwischen die Stufen 2 und 3 sorgt dafür, dass der Abstand zwischen den einzelnen Entgeltstufen verringert wird.

Aufhebung der Entgeltordnung für den Bibliotheksbereich: Die Beschäftigten der Universitätsbibliothek sind ab dem 1. Januar 2020 im allgemeinen Teil der Entgeltordnung eingruppiert. Damit sind die besonderen Tätigkeitsmerkmale aus Bibliotheken und Archiven nicht mehr anzuwenden. Die neuen Tätigkeitsmerkmale verbessern die Eingruppierungsmöglichkeiten, z. B. indem die Entgeltgruppe 8 nicht mehr nur über eine Sonderregelung der Tarifgemeinschaft angewandt werden kann.

Neue Eingruppierungen im IT-Bereich: Die bisherige Systematik der Eingruppierung unserer IT-Fachleute ist schon einige Jahrzehnte alt und bildet die Realität der Kolleginnen und Kollegen nicht mehr ab. Aus den bisher getrennten Bereichen Anwendungsprogrammierung, Systemtechnik, DV-Organisation und Leitung von IT-Gruppen wird ein Bereich der Entgeltordnung. Hier werden die Eingruppierungsmerkmale des kommunalen Bereiches übernommen. Diese tragen der Tatsache Rechnung, dass in vielen Bereichen die Übergänge zwischen den bisherigen Einteilungen fließend sind. Die Neuregelung tritt zum 1.1.2021 in Kraft.

Höhere Garantiebeträge: Bis Entgeltgruppe 9 werden zukünftig mind. 100 Euro bei Höhergruppierungen mehr gezahlt. Darüber sind es sogar 150 Euro. Leider ist das monatliche Mehr auf den Betrag gedeckelt, der bei einem stufengleichen Aufstieg fällig würde, z. B. bei einem Aufstieg von E 6 Stufe 3 nach E 7 Stufe 3.

	1	2	3	4	5	6
E 15	4794.35	5180.59	5371.94	6051.57	6566.22	6763.20
E 14	4340.78	4692.32	4962.86	5371.94	5998.76	6178.72
E 13	4002.26	4329.43	4560.37	5009.04	5629.26	5798.14
E 12	3607.11	3880.76	4421.81	4896.88	5510.50	5675.81
E 11	3490.32	3742.20	4012.72	4421.81	5015.65	5166.12
E 10	3367.04	3612.23	3880.76	4151.27	4665.96	4805.94
E 9b	2997.21	3227.32	3374.65	3781.78	4124.89	4248.65
E 9a	2997.21	3227.32	3276.44	3374.65	3781.78	3895.24
E 8	2815.53	3037.04	3159.79	3276.44	3405.35	3485.15
E 7	2646.84	2862.50	3024.75	3147.52	3245.75	3331.67
E 6	2601.42	2814.88	2933.94	3055.46	3135.24	3221.18
E 5	2497.60	2707.73	2826.79	2939.89	3030.89	3092.28
E 4	2382.59	2594.64	2743.45	2826.79	2910.14	2963.70
E 3	2351.55	2558.91	2618.44	2713.68	2791.07	2856.55
E 2	2190.12	2386.27	2445.81	2505.33	2642.24	2785.13
E 1		1987.44	2017.18	2052.90	2088.63	2177.92

Im Tarifbereich sind die Jahressonderzahlungen „eingefroren“ worden.

Jahressonderzahlung				
	2018	2019	2020	2021
E 14 bis E 15	35%	33,98%	32,95%	32,53%
E 12 bis E 13	50%	48,54%	47,07%	46,47%
E 9a bis E 11	80%	77,66%	75,31%	74,35%
E 5 bis E 8	95%	92,19%	89,40%	88,14%
E 1 bis E 4	95%	91,69%	88,91%	87,43%

Durch die abgesenkten Prozentsätze ergibt sich von 2018 bis 2021 ein gleichbleibender Betrag bei der Jahressonderzahlung. Ähnliche Abschlüsse gab es bereits zu BAT-Zeiten.

Besoldungstabelle 2020

Auch für die Beamtinnen und Beamten haben sich die Tabellenbeträge erhöht. Die neuen Beträge sind den abgedruckten Tabellen auf dieser Seite zu entnehmen. Die Sonderzahlung für Beamtinnen und Beamte ist bereits in die Tabelle eingearbeitet.

Autor: Thomas Tölch

Zuständig in der Verwaltung: Personaldezernat

	1	2	3	4	5	6
A 16						5950.11
A 15						5399.63
A 14					4673.87	4922.01
A 13					4401.78	4593.10
A 12				3771.26	3944.30	4118.04
A 11			3369.15	3511.58	3654.02	3796.48
A 10		2962.09	3057.53	3200.66	3343.83	3486.97
A 9		2764.27	2832.94	2944.67	3056.39	3168.14
A 8		2638.35	2709.00	2814.96	2920.92	3026.88
A 7	2495.40	2554.46	2637.13	2719.84	2802.53	2885.18
A 6	2427.26	2493.77	2560.27	2626.76	2693.26	2759.78
A 5	2376.09	2454.03	2514.60	2575.17	2635.73	2696.30

Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte

	Stufe 1	Stufe 2
BesG A5 bis A6	142,86	273,45
BesG A bis A8	141,18	270,24
übrige BesG	146,46	283,99

	7	8	9	10	11	12
A 16	6265.59	6518.04	6770.47	7022.86	7275.31	7527.72
A 15	5672.44	5890.67	6108.93	6327.21	6545.47	6763.72
A 14	5170.12	5335.55	5500.97	5666.41	5831.83	5997.28
A 13	4784.44	4912.02	5039.58	5167.16	5294.75	5422.31
A 12	4294.23	4412.37	4530.50	4648.67	4766.83	4884.92
A 11	3942.10	4039.21	4136.36	4234.83	4333.91	4433.03
A 10	3630.14	3725.57	3821.47	3919.07	4016.71	
A 9	3279.87	3356.64	3433.51	3510.31	3587.10	
A 8	3132.87	3203.50	3274.14	3344.80	3415.42	
A 7	2967.90	3026.92	3086.00	3145.08		
A 6	2826.30	2892.79	2959.29	3025.77		
A 5	2756.86	2817.44	2878.03	2938.61		

Richtlinie zum Rechtsschutz für Hochschulbedienstete in Kraft getreten

Es besteht eine Strafrechtsschutzversicherung der TU Dortmund. Diese schützt die Beschäftigten in Strafverfahren im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit. Im Falle entsprechender Verfahren sollen Betroffene sich sofort an das Justizariat wenden. Kein Rechtsschutz gibt es bei Vorsatz und eingeschränkten Rechtsschutz bei grober Fahrlässigkeit.

Auch für die unmittelbar mit einer dienstlichen Tätigkeit zusammenhängenden Kosten für die Abwehr oder Durchsetzung persönlicher Ansprüche kann Unterstützung durch die TU Dortmund gewährt werden. Unterstützung beinhaltet Vorschüsse und ggf. Kostenbeteiligungen durch die TU Dortmund. Grundsätzlich müssen Beschäftigte die Kosten des Rechtsschutzes jedoch selbst tragen. Die Voraussetzungen und die komplette Richtlinie können in den Amtlichen Mitteilungen Nr. 14/2019 vom 12.08.2019 nachgelesen werden.

Autor: Thomas Tölch

Zuständig in der Verwaltung: Personaldezernat



Bild von geralt auf Pixabay

Zufriedenheitszirkel

In insgesamt sechs Zufriedenheitszirkeln haben Beschäftigte der TU Dortmund seit Sommer 2018 über die Arbeitsbedingungen gesprochen und Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Folglich wurden zahlreiche Ideen präsentiert, von denen es einige in den zentralen Maßnahmenplan zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§5 ArbSchG) geschafft haben. Das bedeutet, dass die verantwortlichen Personen (Leitungen der jeweiligen Organisationseinheiten) sich dazu entschieden haben, die Vorschläge ihrer Mitarbeitenden zu realisieren. Somit hat die Umsetzung ganz verschiedener Maßnahmen bereits begonnen - teils individuell in den Fakultäten und Dezernaten, teils hochschulweit.

Wie geht es weiter?

Die Umsetzung der Maßnahmen wird noch Zeit in Anspruch nehmen. Auch die Feststellung, welche Auswirkungen diese Maßnahmen haben, braucht etwas Zeit. Um alle Beschäftigten bis zur Wiederholung der Befragung über das Vorgehen der Gefährdungsbeurteilung und den Maßnahmenplan zu informieren, werden die Zirkelergebnisse nun gebündelt und dann in einer übersichtlichen Form in der Hochschule kommuniziert.

Bei Rückfragen steht Ihnen Frau Parker (Dezernat 3, Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Durchwahl -2418) gern zur Verfügung.

Autorin: Lara Parker

Zuständig in der Verwaltung: Dezernat 3.3

Beratung vor Ort - Rentenversicherung

Wir freuen uns, Ihnen auch im April 2020 weitere Termine für die „Renten-Kurzberatung“ sowie für die „Intensivberatung Altersvorsorge“ anbieten zu können. Herr Brauns von der Deutschen Rentenversicherung steht Ihnen hierfür wie folgt zur Verfügung:

Intensivberatung Altersvorsorge

Zielgruppe: Die Beratung richtet sich vor allem an Mitarbeiter/innen zwischen dem 25. und 50. Lebensjahr und sollte bestenfalls zusammen mit der/dem Partner/in wahrgenommen werden. Für diese Termine sind umfangreiche Unterlagen (z.B. zu vorhandener Riesterrente, Prognose Ihrer VBL etc.) erforderlich.

Termine: **Freitag, 24.04.2020, von 8:00 bis 14:30 Uhr**
Termine sind jeweils im 90-Minutentakt vorgesehen.

Renten-Kurzberatung

Zielgruppe: Beschäftigte die Auskünfte zu Versicherungs- und Beitragszeiten sowie Ihrem möglichen Renteneintritt mit und ohne Abschläge erhalten möchten. Mitzubringen ist lediglich Ihre Rentenversicherungsnummer.

Termine: **Mittwoch, 22.04.2020, von 8:30 Uhr bis 15:30 Uhr** und
Donnerstag, 23.04.2020, von 8:30 Uhr bis 15:30 Uhr
Termine sind jeweils im 30-Minutentakt vorgesehen.

Ort: Emil-Figge-Straße 72, in Raum 103

Ab sofort kann die **Anmeldung** per Mail über unser Sekretariat, Frau Filipczyk erfolgen:

E-Mail: rente.nwpr@tu-dortmund.de

Sollten Sie kurzfristig eine Rentenberatung benötigen, können Sie die Deutsche Rentenversicherung jederzeit direkt kontaktieren. Weitere Informationen finden Sie unter:

www.deutsche-rentenversicherung.de

Beratung vor Ort - VBL - Betriebsrente

Die Tarifbeschäftigten haben im März 2020 wieder die Gelegenheit, sich zum Thema betriebliche Altersversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu informieren.

Termine: **11. bis 13.03.2020**

Ort: Emil-Figge-Straße 72, in Raum 103

Wenn Sie dieses Angebot nutzen wollen, ist vorab eine **Terminvereinbarung** notwendig. Die genauen Uhrzeiten sowie den Link zur Online-Anmeldung erhalten Sie zu einem späteren Zeitpunkt per Rundmail.

Autorin: Ines Ontrup



Bild von Elionas2 auf Pixabay

Beratung vor Ort - Beihilfe

Die bisherige Beratung vor Ort wurde von den Beihilfeberechtigten gern in Anspruch genommen. Daher würden wir dieses befristete Angebot bis Juni 2020 weiterhin anbieten.

Sie als MitarbeiterIn der TU haben Fragen zur Beihilfe?
Dann besuchen Sie uns für ein Beratungsgespräch!

Wo?

Besprechungsraum des Personalrates der nichtwissenschaftlich Beschäftigten,
Emil-Figge-Str. 72, 1.OG.

Wann?

Jeden Mittwoch von
10-12 Uhr und von 13-15 Uhr

Ab sofort kann die **Anmeldung** bei Kollegen Harry Herrfurth erfolgen:
Tel. 0231/8596278, E-Mail: harry.herrfurth@tu-dortmund.de

Autor: Harry Herrfurth
Zuständig in der Verwaltung: Referat 9

Müssen Beschäftigte nacharbeiten, wenn sie wegen Glatteis zu spät zur Arbeit kommen?

Verschlafen, extreme Witterungsverhältnisse, Bahn verpasst – es gibt viele Gründe, warum Beschäftigte es nicht pünktlich zur Arbeit schaffen. Doch wie gehen Betriebe im Arbeitsleben mit Verspätung aufgrund „höherer Gewalt“ um?

Die Antwort auf die Frage „Müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Ausfall aufgrund von Witterungsverhältnissen nacharbeiten?“ lautet klar und deutlich: „Ja!“ Kommen Beschäftigte Witterungsbedingt zu spät zur Arbeit, muss die Zeit nachgearbeitet werden. Wer das nicht kann oder möchte, muss einen entsprechenden Lohnabzug durch das Unternehmen akzeptieren. Dazu sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber berechtigt.

Bei Schnee und Eis müssen sich Beschäftigte früher auf den Weg machen. Leider geistert noch immer das Argument durch die Welt, dass Witterungsverhältnisse wie beispielsweise Glatteis höhere Macht seien und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür nichts können. Das ist jedoch falsch. Arbeitnehmende sind dazu verpflichtet, sich rechtzeitig auf den Weg zu machen. Dauert der Arbeitsweg im Winter aufgrund der Witterung länger, müssen Beschäftigte einfach früher losfahren.

Dabei ist es unerheblich, ob der Weg zur Arbeit mit dem eigenen Fahrzeug oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt wird. Fällt ein Bus oder eine Bahn aus oder kommt zu spät, kann das nicht für Betriebe zum Nachteil gereichen, auch wenn Beschäftigte dafür nichts können.

Betriebe müssen informiert werden. Wer seinen Arbeitsweg nicht fortsetzen kann, sollte seine Vorgesetzte beziehungsweise seinen Vorgesetzten grundsätzlich zeitnah über die Verspätung informieren. Sie sind schließlich auch davon betroffen und müssen entsprechend planen können.

Und wer immer wieder zu spät zur Arbeit erscheint, muss gar mit einer Abmahnung rechnen – vor allem dann, wenn Witterungsverhältnisse als Ausrede herangezogen werden.

Quelle: 6/2018 topeins
Zuständig in der Verwaltung: Personaldezernat

Neues zum Thema Wegeunfall

Unterbrechung der Heimfahrt

Wird der Weg nach Hause unterbrochen, um eine Nachricht auf dem Handy (hier: SMS) zu lesen, besteht für die Dauer der Unterbrechung kein Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung. Im verhandelten Fall des Landessozialgerichts Baden-Württemberg (AZ.: L 9 U 764/16 vom 19.09.2017) wurde festgehalten, dass mit der nach Außen erkennbaren Absicht, den versicherten Weg zu unterbrechen, der Versicherungsschutz endet. Das ist schon der Fall, wenn die versicherte Person zum Anhalten den Blinker setzt. Noch vor dem Anhalten kam es zu einem Auffahrunfall, der nicht als Wegeunfall anerkannt wurde. Eine Ausnahme könnte bestehen, wenn das Anhalten dienstlich veranlasst wurde, z. B. durch einen Anruf des Arbeitgebers. Dabei reiche aber allein die Vermutung, dass der Anruf dienstlich bedingt sei nicht aus. Anders könnte es aussehen, wenn es sich um einen Anruf bzw. eine Nachricht auf einem Diensthandy handelt oder auf dem Privathandy ein besonderer Klingelton für dienstliche Kontakte eingestellt ist.

Versicherungsschutz im Urlaub

Wird die Unterbrechung des Urlaubs dienstlich veranlasst, sind der entsprechende Reiseweg zum Arbeitsplatz und der Rückweg zum Urlaubsort gesetzlich versichert. Die Anreise zu einer Betriebsveranstaltung während des Urlaubs ist nicht versichert, wenn der Urlaubsort unverhältnismäßig weit vom Betrieb entfernt ist. Nicht versichert sind „Familienheimfahrten“ zum Urlaubsort der Familie. In dem Fall hatte die Familie Urlaub an der Nordsee gemacht und der Arbeitnehmer ist an den Wochenenden nachgereist. Unterbricht ein Arbeitnehmer die Reise in den Urlaub für die Wahrnehmung dienstlicher Termine (hier: Kundenbesuch), ist der damit verbundene Umweg – nicht aber die eigentliche Urlaubsroute – versichert.

Zusammenstoß mit der U-Bahn auf dem Heimweg ist kein Wegeunfall, wenn dabei telefoniert wird.

So entschied zumindest das Sozialgericht Frankfurt am Main. Eine Hotelfachangestellte hatte auf dem Weg vom Arbeitsplatz nach Hause mit dem Handy telefoniert, als sie einen unbeschränkten Bahnübergang überquerte und sowohl das Rotlicht als auch die herannahende Bahn übersah. Sie erlitt schwere Kopfverletzungen, die eine monatelange stationäre Behandlung nach sich zogen. Videoaufzeichnungen und Zeugenaussagen ergaben, dass die Frau zum Zeitpunkt des Unfalls mit dem Handy telefonierte. Daraufhin lehnte es die Berufsgenossenschaft (BG) ab, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die Hotelangestellte legte Klage ein. Das Sozialgericht Frankfurt gab der BG Recht und wies die Klage ab: Zwar sei die Klägerin auf dem Weg nach Hause gewesen, der nicht versicherte Vorgang des Telefonierens habe aber überwogen und die Frau vom Verkehrsgeschehen abgelenkt. Dies habe maßgeblich zum Unfall geführt.

Quelle: topeins 1/2019

Personalrat berät zur Eingruppierung

Kolleginnen und Kollegen haben kürzlich den Wunsch geäußert, dass der Personalrat Beratungsgesprächen zum Thema Eingruppierung und Tätigkeitsdarstellung anbietet. Das möchten wir gern aufgreifen. Eine Vielzahl Beschäftigter hat seit vielen Jahren dieselbe Tätigkeitsdarstellung und/oder die Tätigkeiten haben sich verändert, neue Aufgaben sind hinzugekommen. Ob sich diese Veränderungen ggf. auf die Eingruppierung auswirken könnten, kann im Gespräch geklärt werden. Auch andere Beweggründe können in diesem Zusammenhang aufgegriffen werden. Termine (je 45 min) können per E-Mail an Eva Filipczyk ab sofort angefragt werden:

Kerstin Walter (Tarifbeschäftigte, insb. Sekretariate): 13.1. 9-12 Uhr + 16.1. 9-12:45 Uhr

Nicole Ahl-Selbstaedt (Tarifbeschäftigte, insb. Sekretariate): 13.1. 13:45-16:45 Uhr + 16.1. 12:45-16:30 Uhr

Thomas Tölch (Tarifbeschäftigte): 15.1. 8-15:45 + 17.1. 13-16 Uhr

Melanie Kozub (Tarifbeschäftigte, insb. Labor und Technik): 17.1. 9-14 Uhr

!!! Bitte bringen Sie zum Termin Ihre aktuelle Tätigkeitsdarstellung sowie Notizen bzw. eine Aufstellung zu geänderten Tätigkeiten und Aufgaben mit!!!

Autorin: Nicole Ahl-Selbstaedt

Zuständig in der Verwaltung: Personaldezernat

Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Am 1. Juni 2018 trat erstmalig eine Dienstvereinbarung der TU Dortmund zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in Kraft. In der Präambel verpflichten sich die TU Dortmund als Arbeitgeberin/Dienstherrin und die Personalräte gemeinsam auf das Ziel, die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Konkret bedeutet dieses, dass bestehende Arbeitsunfähigkeit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst überwunden werden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden soll. Im Blick steht die Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten.

Entsprechende Maßnahmen sollen dazu dienen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und Behinderungen sowie chronischen Erkrankungen aus dem Arbeitsprozess an der TU Dortmund heraus vorzubeugen, um eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Die Dienstvereinbarung findet Anwendung auf alle Beschäftigte der TU Dortmund, die in einem tariflichen Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis stehen sowie auf die Beamtinnen und Beamten der TU Dortmund, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Auch Professorinnen und Professoren gehören zum Kreis der Beschäftigten in diesem Sinne. Darüber hinaus können Beschäftigte initiativ um ein BEM-Gespräch bitten, ohne die gesetzlichen Fristen erfüllen zu müssen.

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden der ihnen anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Dienstvereinbarung unterstreicht diesen Aspekt: Vorgesetzte tragen unterstützend dafür Sorge, dass den Beschäftigten möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zuteilwerden. Den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern obliegt die Pflicht, Führungskräfte regelmäßig über die Möglichkeiten und Aufgabenstellungen des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zu informieren.

Der BEM-Prozess findet streng vertraulich statt und ist in jeder Hinsicht freiwillig. Die Betroffenen haben keine negativen Konsequenzen zu befürchten, wenn sie die Einladung zum BEM-Gespräch ablehnen oder den Prozess aus welchen Gründen auch immer abbrechen. Weder Vorgesetzte noch das Dezernat Personal und Recht erfahren von der Einladung zum BEM oder erhalten Informationen zum Ausgang des Verfahrens, sofern es die Betroffenen nicht wünschen.

Mit Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen wird im BEM-Prozess erarbeitet, mit welchen Leistungen oder Hilfen die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Das Handlungsfeld im BEM umfasst die Schwerpunkte Prävention (Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Gesundheitsförderung, Filterung von Fehlbeanspruchung), Rehabilitation (Stufenweise Wiedereingliederung der/des Betroffenen, Beratung über Möglichkeiten der ambulanten und/oder medizinischen Begleitung und der beruflichen und/oder medizinischen Rehabilitation) und Integration (Qualifikation, Veränderung des Arbeitsplatzes und/oder der Arbeitszeit, Umsetzung).

Im BEM-Prozess wird gemeinsam mit der/dem Betroffenen nach betrieblichen Lösungen gesucht, um bestehende Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, neue Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden und den Arbeitsplatz zu erhalten. Hierzu werden Vorschläge und Empfehlungen erarbeitet. Die TU Dortmund als Arbeitgeberin/Dienstherrin ist angehalten, die Empfehlungen des BEM-Prozesses umzusetzen.

Ergebnis des BEM-Verfahrens kann sein, dass nach verschiedenen Schritten (wie beispielsweise medizinischer Behandlung, Rehabilitation und/oder stufenweiser Wiedereingliederung) weitere Maßnahmen nicht notwendig sind (die Gründe der Arbeitsunfähigkeit sind überwunden) oder weitere Maßnahmen nicht möglich sind (die Arbeitsfähigkeit kann nicht wiederhergestellt werden). ...

Das BEM-Verfahren folgt den gesetzlichen Vorgaben des § 167 Abs. 2 SGB IX/BundesteilhabeG und den rechtlichen Vorgaben des Datenschutzes und beruht auf Freiwilligkeit, Dialog und Konsens. Es hat keinerlei sanktionierenden Charakter. Die Beschäftigten können das BEM-Verfahren zu jedem Zeitpunkt beenden. Betroffene sind auch nicht verpflichtet, Auskunft über Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit zu erteilen. Überdies erfolgt das Betriebliche Eingliederungsmanagement unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Betroffenen werden entsprechend aufgeklärt und geben ihr vorheriges schriftliches Einverständnis. Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Dienstvereinbarung benannten Ziele des BEM genutzt werden. Zu anderen Zwecken ist ihre Nutzung untersagt.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement an der TU Dortmund ist eine Stabsstelle des Kanzlers und wird von Bernd Lilienthal geleitet, der zugleich das Amt des BEM-Beauftragten der TU Dortmund ausübt.

Die Stabsstelle befindet sich auf dem Campus Süd im Hörsaalgebäude I (Rektorat) | 1. OG (linker Flur -> BEM) | Zimmer 202

Tel.: +49 (231) 755-7563 bem@tu-dortmund.de

<https://www.tu-dortmund.de/universitaet/organisation/beauftragte-vertrauenspersonen/>

https://www.tu-dortmund.de/storages/tu_website/user_upload/2018_03_13-BEM-Flyer.pdf

Autor: Bernd Lilienthal



Bild von OpenClipart-Vectors auf Pixabay

Sitzen – die unterschätzte Gefahr

8 Stunden Sitzen die Deutschen durchschnittlich am Tag.

Verteilung der Sitzzeiten in Minuten:

112 Minuten	Fernsehen
160 Minuten	Arbeit
101 Minuten	Freizeit
67 Minuten	Computer
50 Minuten	Transport



Bild von Clker-Free-Vector-Images auf Pixabay

7 Tipps gegen das Dauersitzen:

Langes, häufiges Sitzen ist nicht nur ungesund – es macht zudem müde und unproduktiv. Wer sich bei der Arbeit mehr bewegen will, braucht nicht gleich den Job zu wechseln. Hier sind sieben Tipps, die Sie als Führungskraft ganz einfach in Ihre tägliche Routine integrieren können:

- Lagern Sie wichtige Utensilien entfernt vom Arbeitsplatz. Dann laufen Sie häufiger.
- Nutzen Sie eine App oder einen Zettel, der Sie an regelmäßige Bewegung erinnert.
- Stehen Sie jede Stunde einmal auf, um sich kräftig zu strecken und in alle Richtungen zu räkeln.
- Stehtische oder höhenverstellbare Schreibtische ermöglichen es, abwechselnd stehend oder sitzend zu arbeiten.
- Halten Sie Ihre Meetings auch im Stehen ab.
- Weniger telefonieren oder E-Mails senden, mehr Laufen. Führen Sie Gespräche häufiger persönlich.
- Nutzen Sie einen Schrittzähler: Empfohlen werden 8.000 – 10.000 Schritte am Tag.

Quelle: topeins 01/2019

Rechtsprechung - Urteile

Unfallversichert oder nicht? Spaziergang in der Mittagspause

Sachverhalt:

Die Mittagspause ist rechtlich betrachtet eine Ruhepause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes: Sie unterbricht die Arbeitszeit und dient der Erholung. Die Beschäftigten können entscheiden, wie sie diese Zeit verbringen – ob sie zu Mittag essen, Besorgungen tätigen oder einfach nur spazieren gehen. Während dieser Pause sind sie allerdings nicht automatisch unfallversichert.

Es kommt auf die Tätigkeit an: Erledigen Beschäftigte während der Mittagspause private Angelegenheiten – und dazu gehört auch das Mittagessen – sind sie bei einem Unfall in dieser Zeit nicht versichert. Eine Ausnahme stellt der Weg zum Mittagessen und zum Kauf von Mittagessen dar: Will man in der Mittagspause in der Kantine oder außerhalb des Betriebsgeländes ein Mittagessen einnehmen oder beim Bäcker ein Brötchen zum alsbaldigen Verzehr kaufen, steht der Weg dorthin und zurück unter Versicherungsschutz. Dieser Weg ist nach ständiger Rechtsprechung notwendig, um die Arbeitskraft zu erhalten und die betriebliche Tätigkeit fortzusetzen.

Entscheidung:

Private Angelegenheiten: Bei einem bloßen Spaziergang kommt es auf die besonderen Umstände an: Den Sturz einer Lehrgangsteilnehmerin in der Mittagspause bei einem Spaziergang in einer Grünanlage sieht das Landessozialgericht (LSG) Essen nicht als Arbeitsunfall an. Ein solcher wäre nur dann gegeben, wenn der Spaziergang aus besonderen Gründen zur notwendigen Erholung für eine weitere betriebliche Betätigung erforderlich ist. Eine außergewöhnliche Belastung am Arbeitsplatz, etwa durch hohe Staubentwicklung oder unzureichende Belüftung, die zu einer besonderen Ermüdung geführt haben könnte, war nach Feststellung des LSG nicht ersichtlich. Die Tatsache, dass die Beschäftigte unterwegs ihr Pausenbrot verzehrte, führte nach Einschätzung der Richter zu keinem anderen Ergebnis. Nicht die Nahrungsaufnahme selbst, sondern nur die Wege zur Nahrungsaufnahme und zu deren Beschaffung seien versichert: also der Weg vom und zum Bäcker, um ein Pausenbrot zu kaufen, nicht jedoch der Weg, auf dem das bereits mitgebrachte Pausenbrot verzehrt wird.

Landessozialgericht Essen vom 11.11.2015, Az.: L 17 U 325/13).

Das LSG stützt sich dabei auch auf eine Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) aus 2001. Das BSG hatte damals entschieden, dass ein Spaziergang in der Pause – wie auch das Besorgen von Tabletten in der Apotheke oder der Gang zum Arzttermin – zu den Maßnahmen der Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit zählen, die grundsätzlich dem persönlichen Lebensbereich zuzuordnen sind. Lediglich wenn diese Maßnahmen unvorhergesehen und plötzlich erforderlich werden, steht das betriebliche Interesse des Arbeitgebers an der Erhaltung der Arbeitskraft zumindest gleichwertig neben dem privaten Interesse (BSG vom 26.06.2001, Az.: B 2 U 30/00 R).

Private Handynummer darf privat bleiben

Müssen Arbeitnehmer auch außerhalb ihrer Dienstzeiten für Arbeitgeber erreichbar sein? Ein Arbeitgeber hielt es für eine arbeitsvertragliche Pflicht der Beschäftigten, im Notfall per Handy für ihn erreichbar zu sein.

Sachverhalt:

Ein Arbeitgeber hatte Mitarbeiter abgemahnt, weil sie ihre Handynummer - für Notfälle - nicht preisgeben wollten. Der kommunale Arbeitgeber hatte das System seiner Rufbereitschaft zur Einrichtung eines Notdienstes geändert. In diesem Zusammenhang hatte er von den Arbeitnehmern die Bekanntgabe ihrer privaten Mobilfunknummer verlangt, um sie außerhalb des Bereitschaftsdienstes im Notfall erreichen zu können. Die Mitarbeiter des kommunalen Gesundheitsamts gaben jedoch regelmäßig für Bereitschaftsdienste nur ihre private Festnetznummer an. Ihre private Handynummer wollten sie nicht bekannt geben. Dieses Verhalten rügte der Arbeitgeber, der Landkreis Greiz, mit einer Abmahnung.

Entscheidung:

Hiergegen wehrten sich die betroffenen Mitarbeiter vor Gericht. Die Arbeitnehmer verlangten die Entfernung aus der Personalakte. Das LAG Thüringen gab der Klage statt und bestätigte damit das vorinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Gera. Ein Arbeitgeber habe nur unter besonderen Bedingungen und in engen Grenzen das Recht auf die Kenntnis der privaten Handynummer eines Arbeitnehmers, begründeten die Richter ihre Entscheidung. Das gelte beispielsweise dann, wenn sich die Arbeitspflichten des Mitarbeiters nicht anders sinnvoll organisieren ließen. Das sei in den vorliegenden Fällen aber nicht so gewesen.

Es könne offen bleiben, ob überhaupt eine Anspruchsgrundlage bestünde, teilte das Gericht mit. Zumindest sei ein Anspruch durch das Thüringer Landesdatenschutzgesetz begrenzt. Die Pflicht zur Herausgabe der privaten Mobilfunknummer stelle einen erheblichen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar, welcher durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt sein müsse. Der Abwägungsprozess der beiderseitigen Interessen müsse ergeben, dass der Eingriff angemessen sei. Eine Pflicht zur Bekanntgabe der privaten Mobilfunknummer greife besonders tief in die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers ein. Der Arbeitnehmer könne sich aufgrund der ständigen Erreichbarkeit dem Arbeitgeber ohne Rechtfertigungsdruck nicht mehr entziehen und so nicht zur Ruhe kommen. Dabei komme es nicht auf die Wahrscheinlichkeit an, tatsächlich kontaktiert und im Notfall herangezogen zu werden, betonte das Gericht. Der Arbeitgeber habe durch die Änderung seines bestehenden Systems der Rufbereitschaft selbst die Problemlage herbeigeführt. Er könne auch auf anderem Weg sicherstellen, dass Beschäftigte im Notfall erreicht werden können, entschieden die Richter.

Quelle: Thüringer Landesarbeitsgericht, Urteil vom 16.05.2018, Az.: 6 Sa 442 / 17 und 6 Sa 444 /17; Vorinstanz: Arbeitsgericht Gera, Az.: 5 Ca 163 /17 und 5 Ca 125/17

Deutsches Arbeitszeitgesetz muss geändert werden

Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss erfasst und dokumentiert werden. Nur so wird effektiver Arbeitnehmerschutz gewährleistet, urteilte der EuGH mit Urt. v. 14.05.2019, Az.: C-55/18.

Der Schutz des Arbeitnehmers und die EU-Arbeitszeit-Richtlinie (2003/88/EG) verlangen von Unternehmen, ein System zur Erfassung der täglichen effektiv geleisteten Arbeitszeit zu schaffen. Der Auftrag des EuGH geht aber zunächst an den deutschen Gesetzgeber: Der ist in der Pflicht, entsprechende nationale Regelungen zu treffen, um die Richtlinie und den damit bezweckten Arbeitnehmerschutz umzusetzen.

Es sei unabdingbare Voraussetzung zur Einhaltung der Arbeitszeitvorgaben, ein System zu schaffen, das die geleistete effektive tägliche Arbeitszeit genau erfasse. Die Mitgliedsstaaten seien verpflichtet, entsprechende Regelungen einzuführen, die dies sicherstellten. Der Arbeitnehmer sei der strukturell unterlegene Part im Arbeitsverhältnisses. Der durch die Arbeitszeitrichtlinie bezweckte Schutz werde anders nicht effektiv gewährleistet. Ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werde, könne weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung, noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden. Für den Arbeitnehmer sei es damit zudem praktisch unmöglich, seine Rechte durchzusetzen.

Der Gesetzgeber hat nun Regelungen zu schaffen, die eine „punktgenaue Betrachtung“ erlauben. In einigen Branchen, in denen schon elektronische Zeiterfassung vorliegt, wird das Urteil keine großen Änderungen zur Folge haben. In vielen anderen Bereichen, wo mit Gleitzeitregelungen, Vertrauensarbeitszeiten oder ohne bisherige Aufzeichnungen, dürfte es anders sein. Auch in Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelte Zeiterfassungssysteme werden angepasst werden müssen.

Gang zum Briefkasten nicht versichert

Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer hält auf seinem Heimweg an der Straße an, um einen privaten Brief in dem am Straßenrand aufgestellten Briefkasten zu werfen. Beim Aussteigen stürzt der Arbeitnehmer. Der Fuß wird vom eigenen Fahrzeug dabei überrollt. Der betroffene Arbeitnehmer fordert Kostenerstattung und Behandlung zu Lasten der Berufsgenossenschaft.

Entscheidung:

Anhalten am Straßenrand, um dann auszusteigen und eine private Tätigkeit zu verrichten, unterbricht jedoch den beruflichen Weg von oder zur Arbeit. Der berufliche Weg ist dann nach außen erkennbar unterbrochen. Ein gesetzlicher Unfallschutz besteht erst dann wieder, wenn die private Tätigkeit - hier Briefeinwurf - beendet ist und die Fahrt fortgesetzt wird.

Quelle: BSG vom 07.05.2019, AZ B2U 31/17 R

Ankündigung der Personalversammlung 2020

Die nächste Personalversammlung findet am

Donnerstag, 02. April 2020 um 9:00 Uhr

im Hörsaal H.001 des Seminarraumgebäudes (SRG 1),
Friedrich-Wöhler-Weg 6, Campus Nord statt.

Bitte merken Sie sich diesen Termin schon einmal vor.

Die Einladung inkl. Tagesordnung und Tätigkeitsbericht erhalten Sie frühzeitig per Mail.

Sollten Sie Themenwünsche oder Anregungen haben, dann lassen Sie es uns bitte wissen.



Bild von Nikolas Golsch/TU Dortmund

Ansprechpartnerin im Personalrat: Ines Ontrup

Impressum

Herausgeber

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der TU Dortmund

Verantwortlich

Thomas Tölch, Vorsitzender

Redaktionsanschrift

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der TU Dortmund

Emil-Figge-Str. 72, 44227 Dortmund

nwpr@tu-dortmund.de

Redaktion

Ines Ontrup

Druck

Zentrale Vervielfältigung (ZV) der TU Dortmund

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Personalratsbüro, Emil-Figge-Straße 72, 1. OG, 44227 Dortmund

✉ nwpr@tu-dortmund.de

@ www.tu-dortmund.de/personalrat/nw

Die Freigestellten

	☎		Mailadresse	Raum
Thomas Tölch	3435	Vorsitzender	✉ toelch.nwpr@tu-dortmund.de	109
Monika Pushilal	8062	Stellvertreterin	✉ pushilal.nwpr@tu-dortmund.de	106
Ines Ontrup	4369	Stellvertreterin	✉ ontrup.nwpr@tu-dortmund.de	107
Nicole Ahl-Selbstaedt	2639	Stellvertreterin	✉ ahl-selb.nwpr@tu-dortmund.de	108
Melanie Kozub	2643	Personalrätin	✉ kozub.nwpr@tu-dortmund.de	108
Iris Wolff	8062	Personalrätin	✉ wolff.nwpr@tu-dortmund.de	106

Sekretariat:

Natalie Richtermeier	4368	Mo, Di, Do 7 - 12 Uhr, Mi 7 - 10 Uhr	105
Eva Filipczyk	8052	Di u. Do 10 - 15 Uhr, Mi u. Fr 7:30 - 12:30 Uhr	106
		✉ sekretariat.nwpr@tu-dortmund.de	

Da es keine festen Sprechzeiten im Personalratsbüro gibt, vereinbaren Sie bitte einen Termin.

Beschäftigtenvertretung

	☎	
Nicole Ahl-Selbstaedt	2639	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 108, CN
Veronika Bittner	2220	Poststelle, AS 1, Raum 0.31, CS
Thorsten Grund	2505	ITMC, OH12, Raum E.007, CN
Melanie Kozub	2643	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 108, CN
Ines Ontrup	4369	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 107, CN
Saskia Stockhaus	3053	FK Mathe, VP 87, Raum M 635, CN
Katrin Stroop	4058	UB, Raum 126c, CN
Thomas Tölch	3435	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 109, CN
Mirjana Vujanic	5832	FK Architektur und Bauing., GB II, Raum 324, CS
Kerstin Walter	5744	FK MB, Leonhard-Euler-Str. 5, Raum 102, CN
Iris Wolff	2491	FK ET/IT, FWW 4, Raum 2.06, CN

Beamtenvertretung

	☎	
Silke Adam	4862	UB, Raum 115a, CN
Monika Pushilal	8062	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 106, CN

Jugend- und Auszubildendenvertretung

	☎	
Büro	3170	EF 72, 1. OG, Raum 101, CN
Sven Luckies		Vorsitzender
Jannis Göckede		1. Stellvertreter
Sara Kuhlmann		2. Stellvertreterin
		✉ jav@tu-dortmund.de

Schwerbehindertenvertretung

	☎	
Thomas Marcinczyk	3465	EF 68, Raum E 25, Campus Nord

Sekretariat:

Susanne Neubauer	7914	EF 68, Raum E 30, Campus Nord
		✉ schwerbehindertenvertretung@tu-dortmund.de