

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wieder einmal neigt sich ein Jahr dem Ende entgegen. Aus Sicht der Personalvertretung war das zu Ende gehende Jahr nach den Personalratswahlen und der Konstituierung des neuen Personalratsgremiums geprägt von den Herausforderungen der täglichen Arbeit, der Informationsbeschaffung und deren Weitergabe, vielen Sitzungen und insbesondere der Beratung von Beschäftigten, die mit den unterschiedlichsten Fragen und Problemen zu uns kommen.

Aber auch im nächsten Jahr werden wieder neue Herausforderungen auf uns zukommen. Wie unser Präsident in der Personalversammlung im Oktober bereits angekündigt hatte, hat die TUM ihren Antrag zur neuen Vergaberunde der Exzellenzinitiative eingereicht. Die Ergebnisse der Evaluierung werden wohl erst Mitte 2012 feststehen. Unter Umständen könnten sich dadurch Veränderungen für die Hochschule insgesamt aber auch für die einzelnen Beschäftigten ergeben.

Des Weiteren wird es nächstes Jahr die neue Entgeltordnung zum TV-L geben, die die Eingruppierungsrichtlinien des BAT bzw. MTArb ablösen soll.

Wie die Hochschulleitung in ihrem Schreiben vom 1.12.2011 mitteilt, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend informiert, sobald die detaillierten Regelungen vorliegen.

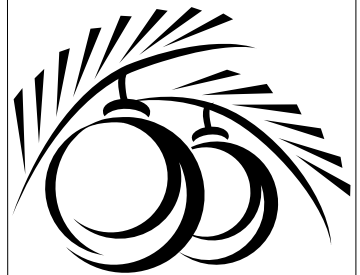
Gerade jetzt in der Adventszeit sollten aber nicht alle Gedanken der Arbeit gewidmet werden.

In diesem Sinne wünscht der Personalrat allen Beschäftigten und deren Angehörigen frohe und besinnliche Weihnachtstage und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Thomas Hoyer

In dieser Ausgabe:

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit	1
BAG - Urteil zum WissZeitG	2
Bierverkauf 2012	2
Mutterschutzzeiten in der Pflichtversicherung	3
Öffnungszeiten zw. den Feiertagen	3
Tarifverträge fallen nicht vom Himmel ...	4
Kindergeld für alle Azubis	4
Neuregelung zu den Startgutschriften	5
Impressum	5



Vorzeitige Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme von Mutterschutzfristen

Der Freistaat Bayern hat auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs zu nationalen Vorschriften über Elternzeit reagiert und ermöglicht nun den Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen, die während einer Elternzeit erneut schwanger werden, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden, um für die Zeit der Mutterschutzfristen Besoldung bzw. Entgelt zu erhalten.

Dies geht aus einem Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 28.11.2011 hervor. Das entsprechende Schreiben finden Sie auf www.prg.tum.de unter der Rubrik „Aktuelles“.

**Für gute und für schlechte Zeiten -
Tipps gibt's auf den Personalrats-Seiten.**

<http://www.prg.tum.de>



Der Fachbereich Bildung, Wissenschaft u. Forschung von ver.di hat mitgeteilt:

Das Bundesarbeitsgericht hat im Juni 2011 die sachgrundlose Befristung einer Lehrkraft für besondere Aufgaben (LbA) nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitG) für rechtswidrig erklärt (BAG, TAZR 827/09). Die promovierte Klägerin war an der Universität Freiburg als LbA für Japanisch für zwölf Monate in Teilzeit und befristet nach dem WissZeitG eingestellt worden. Ihre Hauptaufgabe bestand in der Unterrichtung der modernen japanischen Sprache, dazu kamen wissenschaftliche Dienstleistungen und Auswertung japanischer Strategieliteratur für ein geplantes Graduiertenkolleg.

Das beklagte Land Baden Württemberg als Arbeitgeber hat die Befristung damit begründet, dass LbAs nach dem damaligen Landeshochschulgesetz auch als Lektoren zum wissenschaftlichen Personal gehören würden und daher auch eine Befristung nach dem WissZeitG zulässig sei. Demgegenüber hat das BAG festgestellt, dass das WissZeitG den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes eigenständig bestimmt und wissenschaftliches Personal nur diejenigen Beschäftigten sein können, die wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. Die Definition im Hochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg oder anderer Bundesländern ist dabei nachrangig. Zum anderen hat es nachgewiesen, dass in dem damaligen Landeshochschulgesetz die LbA und das wissenschaftliche Personal in zwei getrennten Paragraphen definiert wurden. Aus dieser Differenzierung, die die unterschiedlichen Aufgabenbereiche bestimmen, werde deutlich, dass das wissenschaftliche Personal nicht einheitlich definiert wird. Diese Rechtsauffassung wird durch die Nachzeichnung der Entwicklungsgeschichte der Rechtsprechung zum Hochschulrahmengesetz, der Förderalismusreform und des Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitG unterstrichen.

Weiterhin beschäftigte sich das BAG ausführlich mit den verschiedenen Positionen in der Rechtsliteratur über die Definition des wissenschaftlichen Personals und kommt zu dem Ergebnis, dass es zu unterscheiden gilt, ob jemand überwiegend die Aufgabe hat, vorhandenes Wissen zu vermitteln und zu vertiefen oder neue „Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern“. Aufgrund der Lehrverpflichtung der Klägerin von sieben Lehrveranstaltungsstunden mit der dazu gehörigen Vor- und Nachbereitungszeit kam das BAG zu dem Ergebnis, dass sie im überwiegenden Teil ihrer Tätigkeit unterrichtet und deshalb nicht zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 des WissZeitG gehören würde. Daraus folgte, dass die Befristung ihres Arbeitsvertrages für unwirksam erklärt wurde. Über einen zweiten Antrag zur Weiterbeschäftigung hat das Gericht nicht

+++ Bierverkauf 2012 +++ Bierverkauf 2012 +++

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Vorzugsverkauf der Bayerischen Staatsbrauerei Weißenstephan für die Beschäftigten der TUM auf dem Campus Garching findet weiterhin am ersten Donnerstag jeden Monats, nicht im Januar, auf dem nördlichen Parkplatz der Chemie statt:

Verkaufsbeginn: 9.30 Uhr Verkaufende: 12.00 Uhr

Der Träger „Weißenstephaner Original alkoholfrei 0,5 l“ kostet wie bisher 8,90 € (inkl. MwSt. zzgl. Pfand). Die übrigen Weißenstephaner Biere kosten 8,70 € pro Träger. Es ist nur Barzahlung möglich. Falls sie größere Kontingente benötigen, empfehlen wir Ihnen, diese per Fax oder Email mit dem Stichwort „TU-Verkauf Garching“ vorzubestellen.

Fax: 08161 / 536222

Email: logistik@weihenstephaner.de

Die für den Einkauf zu diesen Sonderkonditionen nötige Berechtigung für das Jahr 2012 können Sie ab 09.01.2012 beim Personalrat Garching (Tel. 16382/16385, E-Mail: personalrat@mw.tum.de) beantragen und gegen Unterschrift im Personalratsbüro abholen.

Ihr Personalrat Garching

entschieden. Das Urteil wurde mit der Verkündung rechtskräftig.

Nach Artikel 2 des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes gehören u. a.

- die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- die Lehrkräfte für besondere Aufgaben,
- die Lehrbeauftragten und
- die sonstigen nebenberuflich wissenschaftlich oder künstlerisch Tätigen

zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Das heißt aber nicht, dass mit allen hier Aufgezählten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen. Das Bundesarbeitsgericht hat nämlich festgestellt:

20 ... dass die Klägerin im Zeitpunkt der Befristungsabrede als Lehrkraft für besondere Aufgaben – konkret: als Lektorin – gemäß ... HSchulG BW aF der landesrechtlich geregelten Kategorie des wissenschaftlichen Personals unterfiel. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bestimmt den Geltungsbereich für Arbeitsverträge mit „wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ eigenständig. Ob die nach dem jeweiligen Landeshochschulrecht geregelten Personalkategorien hierzu rechnen, muss nach dem WissZeitVG bestimmt werden.

33 ... Die streitgegenständliche Befristung ist mangels eines sie rechtfertigenden Tatbestands rechtsunwirksam. ...



Mutterschutzzeiten in der Pflichtversicherung



Nachfolgend erhalten Sie Informationen zu den rechtlichen Grundlagen sowie zum derzeit geplanten weiteren Verfahrensablauf (von der [VBL - Homepage](#)).

Rechtlicher Hintergrund.

Der Bundesgerichtshof hatte mit Urteil vom 1. Juni 2005 (IV ZR 100/02) entschieden, dass Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes während einer bestehenden Pflichtversicherung wie Umlagemonate in der Zusatzversorgung zu berücksichtigen sind.

Öffnungszeiten der Mensen und Cafeterien an den Feiertagen

- **Chicco di caffè**
geöffnet vom 27.12. 2011 bis 30.12. 2011
Mo. – Fr. von 07.00 Uhr – 19.00 Uhr
- **Cafeteria Boltzmannstraße**
geöffnet vom 02.01. 2012 bis 05.01. 2012
Mo. – Do. 08.00 Uhr – 15.15 Uhr / Fr. 08.00 Uhr – 14.30 Uhr
- **Bäckereistand am IMETUM**
durchgehend geöffnet
Mo. – Fr. von 07.00 Uhr – 18.00 Uhr
- **Imbiss in der Chemie**
durchgehend geöffnet
Mo. – Fr. von 08.00 Uhr – 17.00 Uhr
- **Mensa IPP**
durchgehend geöffnet
Cafeteria: Mo. – Fr. von 08.30 Uhr – 11.00 Uhr und 11.30 Uhr – 17.00 Uhr
Betriebskantine: Mo. – Fr. 11.15 Uhr – 13.45 Uhr / Fr. 11.15 Uhr – 13.30 Uhr

Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs war auf Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes beschränkt, die ab dem 18. Mai 1990 zurückgelegt wurden. Das Gericht war zu dem Ergebnis gelangt, dass die Nichtberücksichtigung von Mutterschutzzeiten gegen eine europäische Gleichbehandlungsrichtlinie verstößt.

Da diese Richtlinie Vorgaben lediglich für Zeiten ab dem 18. Mai 1990 enthält, erfasst auch die Entscheidung nur Mutterschutzzeiten ab diesem Zeitpunkt.

Mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag Altersversorgung haben sich die Tarifvertragsparteien nun darauf verständigt, dass Mutterschutzzeiten, die ab dem 18. Mai 1990 in der Pflichtversicherung zurückgelegt wurden, wie Umlagemonate mit entsprechendem Zusatzversorgungspflichtigem Entgelt berücksichtigt werden.

Im Beschluss vom 28. April 2011 (1 BvR 1409/10) kam nun das Bundesverfassungsgericht zu dem Ergebnis, dass es gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt,

wenn Mutterschutzzeiten, die vor dem 18. Mai 1990 während einer Pflichtversicherung zurückgelegt wurden, nicht als Umlagemonate in der Zusatzversorgung berücksichtigt werden. Selbstverständlich werden wir auch diesen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts umsetzen. Bei der Tarifeinigung zum Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 30. Mai 2011 konnte diese Entscheidung allerdings noch nicht berücksichtigt werden. Aus diesem Grund müssen insoweit zunächst die rechtlichen Grundlagen für eine Berücksichtigung dieser Mutterschutzzeiten geschaffen werden.

Wie geht es weiter?

Das Verfahren zur Einbeziehung der Mutterschutzzeiten wird derzeit vorbereitet. Insbesondere die technische Umsetzung wird jedoch etwas Zeit in Anspruch nehmen, da im Hinblick auf die vielen Fälle mit Mutterschutzzeiten umfangreiche Änderungen in unseren Berechnungsprogrammen erforderlich sind. Durch die zeitliche Verzögerung wegen der technischen Umsetzung werden Versicherten und Rentenberechtigten keine Nachteile entstehen.

Was müssen Arbeitgeber und Versicherte tun, damit Mutterschutzzeiten berücksichtigt werden?

Mutterschutzzeiten ab dem 1. Januar 2012 werden automatisch berücksichtigt. Hierzu meldet der Arbeitgeber der VBL als Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt für diesen Zeitraum das gleiche Entgelt, das während eines Erholungsurlaubs oder während einer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zugrunde zu legen wäre.

Umlagen und Beiträge sind für Mutterschutzzeiten nicht zu entrichten. Über die notwendigen Änderungen beim Melde- und Abrechnungsverfahren werden wir unsere beteiligten Arbeitgeber noch gesondert informieren.

Die Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten bis 31. Dezember 2011 muss hingegen schriftlich von den Versicherten und Rentenberechtigten beantragt werden, da der VBL Beginn und Ende der Mutterschutzzeiten in der Regel nicht bekannt sind. Zur Beantragung werden wir einen maschinenlesbaren Antragsvordruck zur Verfügung stellen. Sobald wir mit der Bearbeitung der Mutterschutzzeiten beginnen können, finden Sie den Antrag unter Eingabe des Stichworts „Mutterschutzzeiten“ in der Suche. Insofern bitten wir noch um etwas Geduld.

Der Antrag ist von der Versicherten bzw. Rentenberechtigten dann direkt bei der VBL einzureichen. Dem Antrag muss auch ein geeigneter Nachweis über die Mutterschutzzeiten beigelegt werden (z.B. Versicherungsverlauf der gesetzlichen Rentenversicherung).



Tarifverträge fallen nicht vom Himmel ...

... der Freistaat Bayern zahlt aber **ab 01.01.2012** auch den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **mehr Geld**:

www.stmf.bayern.de/download/entwvuel2006/tarifvertrag.zip,

Ordner **Tabellen**,

Datei "Übermittlung Hinweise Anhebung Entgelte und Tabellen ab 01-01-2012 an Ressorts; E-Mail.doc" sowie

Datei "Anhebung Entgelte ab 01-01-2012 Hinweise Bayern.doc" und Datei "Stundenentgelte, Zeitzuschläge Bayern ab 01-01-2012.xls".

§ 4 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) sieht demgegenüber vor: ... *Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. ...*

Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien ... (§ 3 TVG).

Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften ... (§ 2 TVG).

Unter www.stmf.bayern.de/download/entwvuel2006/tarifvertrag.zip gibt es auch einen Ordner **Entgeltordnung** mit den Dateien:

Übermittlung EGO an Ressorts.doc

Entgeltordnung (Reinschr).doc

Gliederung der EntgeltO (m Änd).doc

Niederschriftserklärungen (m Änd).doc

TV-L Anlage F - Entgeltgruppen- u Vorarbeiterzulagen (Reinschr).doc

Erläuterungen zur Entgeltordnung Länder gibt es zum Beispiel seit 14.11.2011 auf der Seite <https://mitgliedernetz.verdi.de/> und eine fünfundzwanzigseitige Powerpoint-"Präsentation zum Tarifergebnis Entgeltordnung Länder".

Ab 2012: Kindergeld für alle Auszubildenden!

Aus einer INFO - Broschüre der ver.di Jugend:

Lange hat es gedauert, nun ist es endlich soweit: Ab dem 01. Januar 2012 erhältst du während deiner gesamten Ausbildung Kindergeld.

Und zwar unabhängig von der Höhe deiner Ausbildungsvergütung. Die einzige Voraussetzung ist, dass du noch keine 25 Jahre alt bist. Wenn deine Ausbildungsvergütung bisher höher als 8.004,00 Euro brutto im Jahr war, musstest du ohne Kindergeld auskommen. Für manche Auszubildende war das ein Problem, da somit trotz Tariferhöhungen weniger Geld in der Tasche war. Mit dem sogenannten Steuervereinfachungsgesetz fällt diese Grenze zum 01. Januar 2012 weg.

Den Anspruch auf Kindergeld hast du auch, wenn du auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz bist oder dich in einer berufsvorbereitenden Maßnahme befindest.

Die Höhe ist gestaffelt und beträgt:

- für das erste und zweite Kind monatlich 184 Euro
- für das dritte Kind monatlich 190 Euro
- für das vierte und jedes weitere Kind monatlich 215 Euro.

Neuregelung zu den Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte und beitragsfrei Versicherte

Werden die Startgutschriften von der VBL automatisch überprüft?

Ja. Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass alle rentenfernen Startgutschriften sowie alle Startgutschriften von beitragsfrei Versicherten, die nach § 18 Betriebsrentengesetz berechnet wurden, nach Maßgabe des Vergleichsmodells überprüft werden. Sie müssen deshalb keinen Antrag auf Überprüfung Ihrer Startgutschrift stellen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Startgutschrift ursprünglich beanstandet wurde oder nicht. Auch wenn Sie inzwischen rentenberechtigt oder nicht mehr bei Ihrem früheren Arbeitgeber beschäftigt sind, überprüft die VBL Ihre Startgutschrift und eine darauf beruhende Rentenberechnung automatisch.

Wie informiert die VBL über die neue Startgutschrift?

Die technische Umsetzung der Tarifeinigung ist bei der VBL bereits vor einiger Zeit angelaufen. Allerdings benötigt die VBL aufgrund der erheblichen Änderungen in den IT-Anwendungen eine gewisse Vorlaufzeit. Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass der Zuschlag zur Startgutschrift sowie in Beanstandungsfällen das Ergebnis der Überprüfung zusammen mit dem Versicherungsnachweis für das Geschäftsjahr 2011 mitgeteilt wird. Um dieser Verfahrensweise zu entsprechen, erhalten im Jahr 2012 nicht nur Pflichtversicherte und beitragsfrei Versicherte, die bei einer anderen Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes pflichtversichert sind einen Versicherungsnachweis. Sie werden darüber hinaus an alle beitragsfrei Versicherten, die einen Zuschlag zur Startgutschrift erhalten oder ihre bisherige Startgutschrift beanstandet haben, einen Versicherungsnachweis versenden. Dieses Jahr hat die VBL Ihnen den Versicherungsnachweis für das Jahr 2010 ab Mitte des Jahres übersandt

Was müssen Sie tun, damit Ihre Mutterschutzzeiten berücksichtigt werden?

Mutterschutzzeiten ab dem 1. Januar 2012 werden automatisch berücksichtigt. Sie müssen also keinen Antrag auf Berücksichtigung dieser Mutterschutzzeiten stellen. Künftig wird Ihr Arbeitgeber der VBL den Zeit-

raum und das zugrunde zu legende Entgelt automatisch übermitteln. Das Meldeverfahren zwischen den beteiligten Arbeitgebern und der VBL wird diesbezüglich entsprechend geändert. Die Arbeitgeber werden noch gesondert über die Einzelheiten informiert (z. B. neues Versicherungsmerkmal). Für Mutterschutzzeiten müssen auch künftig keine Umfragen und Beiträge geleistet werden. Nach der bisherigen Regelung im ATV und in der VBL-Satzung stand eine Betriebsrente für Witwen/Witwer nur hinterbliebenen Ehegatten zu. Hinterbliebene einer eingetragenen Lebenspartnerschaft erhielten im Falle des Todes ihrer Lebenspartnerin oder ihres Lebenspartners keine Betriebsrente für Witwen/Witwer. Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts verstößt der Ausschluss eingetragener Lebenspartnerinnen und Lebenspartner von der Hinterbliebenenversorgung jedoch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes. Die Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten bis 31. Dezember 2011 müssen Sie hingegen schriftlich bei der VBL beantragen, da der VBL Beginn und Ende des Mutterschutzes in der Regel nicht bekannt sind. Zur Beantragung werden wir einen maschinenlesbaren Antragsvordruck zur Verfügung stellen. Wenn Sie diesen Vordruck verwenden, helfen Sie der VBL, damit sie Ihren Antrag schneller bearbeiten kann. Legen Sie dem Antrag unbedingt einen geeigneten Nachweis über Ihre Mutterschutzzeiten bei (z. B. Versicherungsverlauf der gesetzlichen Rentenversicherung). Das Verfahren zur Einbeziehung der Mutterschutzzeiten wird derzeit vorbereitet. Insbesondere die technische Umsetzung wird jedoch etwas Zeit in Anspruch nehmen, da im Hinblick auf die vielen Fälle mit Mutterschutzzeiten umfangreiche Änderungen in dem Berechnungsprogrammen erforderlich sind. Durch die zeitliche Verzögerung wegen der technischen Umsetzung werden Ihnen – auch wenn Sie bereits rentenberechtigt sind – keine Nachteile entstehen. Sobald das Verfahren abgestimmt ist, finden Sie den Antrag auch unter dem Stichwort „Mutterschutzzeiten“ auf der Internetseite www.vbl.de.

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) hat folgende Information dazu ins Internet eingestellt: (Aktuelles 09.11.2011) [VBLinfo 2/2011 zum Änderungsstarifvertrag Nr.5 zum Tarifvertrag Altersversorgung](#).



Wichtiger Hinweis: Wir geben unsere Auskünfte nach bestem Wissen und Gewissen, aber ohne Gewähr. Rechtsauskünfte dürfen wir nicht erteilen. Bitte fragen Sie für rechtssichere Auskünfte bei den zuständigen Stellen nach (Dienststelle, Landesamt für Finanzen u.s.w.) Rechtsverbindliche Auskünfte können Ihnen auch zugelassene Anwälte und die Rechtsberatungen der Gewerkschaften erteilen.

Herausgeber:
Personalrat Garching
Technische Universität München
Boltzmannstr. 15
85748 Garching

Telefon: 089-289-16382/5
Fax: 089-289-16390
E-Mail: personalrat@mw.tum.de
<http://www.mw.tum.de/Personalrat>
Red.: Kämmerer, Hoyer, Tögel, Wittner