



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Nr. 1/2009

Personalrat der TU Chemnitz

Januar 2009

Neue Ordnungen und eine Dienstvereinbarung sollen zur Erhöhung der Sicherheit an unserer Universität beitragen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten Wochen wurde von der Universitätsleitung ein neues Sicherheitskonzept erarbeitet, welches zu einer deutlichen Erhöhung der Ordnung und Sicherheit in den Gebäuden der Universität beitragen soll.

Der Personalrat ist dabei im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte an der **Dienstanweisung über den Zugang zu Objekten und Räumen der Technischen Universität Chemnitz** und der **Schlüssel- und Transponderordnung der Technischen Universität Chemnitz** beteiligt worden und hat eine **Dienstvereinbarung zum Einsatz und Betreiben einer digitalen Schließanlage** mit der Universitätsleitung abgeschlossen. Die Ordnungen und die Dienstvereinbarung sind am 18.12.2008 unterzeichnet und mit Kanzlerrundschreiben bekanntgegeben worden; die Dienstvereinbarung kann auch auf der Homepage des Personalrates eingesehen werden.

Dienstvereinbarung zum Einsatz und Betreiben der digitalen Schließanlage

Seit längerer Zeit sind in einigen Gebäuden der Universität digitale Schließzylinder im Einsatz. Nach einer Testphase in ausgewählten Bereichen werden nach und nach vor allem neue und rekonstruierte Gebäude damit ausgerüstet. Dies machte den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Einsatz und Betreiben der digitalen Schließanlage notwendig. Durch den Einsatz des neuen Schließmediums „Transponder“ musste die „Schlüssel- und Transponderordnung“ den neuen Gegebenheiten angepasst werden.

In den digitalen Schließzylindern werden bauartabhängig eine max. Anzahl von 1024 Schließungen bzw. Schließversuchen mit unberechtigtem Transponder mit Datum, Uhrzeit und Transponder-ID gespeichert (§ 3 Datenerfassung). Diese Daten können zur weiteren Verarbeitung ausgelesen werden.

Mit der Dienstvereinbarung soll erreicht werden, dass beim Einsatz der digitalen Schließanlage personenbezogene Daten vor unberechtigtem Zugriff und unzulässigem Gebrauch geschützt werden.

Der § 4 der Dienstvereinbarung regelt die Modalitäten, unter welchen Voraussetzungen und durch wen diese Daten ausgelesen werden dürfen. Im § 5 ist deren Verwendung geregelt. So ist das Auslesen der Daten aus einem Schließzylinder nur auf Antrag und nach Zustimmung des Dekans, Dezernenten, Leiters der Zentralen Einrichtung **und** des Personalrates zulässig. Folgende Voraussetzungen müssen dabei erfüllt sein:

- Der Antragsteller muss glaubhaft darlegen, dass sich Unbefugte Zugang zu den verschlossenen Räumen verschafft haben und dort der Verdacht auf strafbare Handlungen besteht.
- Der Zeitraum, in dem der Vorfall stattgefunden haben soll, ist einzugrenzen. Er sollte in der Regel nicht länger als 5 Werkstage zurückliegen.
- Der Vorgang muss bereits polizeilich zur Anzeige gebracht sein.

Der Zugriff auf die gespeicherten Daten in den Schließzylindern erfolgt ausschließlich durch den Administrator im Beisein eines Vertreters des Personalrates und dem Nutzer des Raumes und/oder dem Verantwortlichen des Raumes.

Die Auswertergebnisse erhalten der Kanzler und der Personalrat; die Weitergabe an die Ermittlungsbehörden erfolgt ausschließlich durch den Kanzler.

Wichtig ist, dass die Ergebnisse nicht zur Leistung- und Verhaltenskontrolle genutzt werden dürfen.

Der Personalrat ist überzeugt, dass durch diese Regelung die Persönlichkeitsrechte jedes einzelnen Beschäftigten gewahrt bleiben und ein unbefugtes Auslesen der Daten ausgeschlossen ist.

Schlüssel- und Transponderordnung

Die Schlüssel- und Transponderordnung regelt den gesamten Umgang mit den Schließmedien Schlüssel und Transponder. Neben der Berechtigung zum Empfang, der Ausgabe und der Rückgabe ist auch geregelt, wie sich der Benutzer eines Schließmediums bei Verlust zu verhalten hat (§ 9) und welche Aufwandsentschädigungen evtl. fällig werden (§ 11).

Besonders wichtig ist es, bei Verlust eines Schließmediums oder einer Empfangsberechtigung für Schließmedien dies **unverzüglich** auf dem Dienstweg dem Dezernat Bauwesen und Technik anzuzeigen, um einer eventuellen missbräuchlichen Verwendung des Schließmediums vorzubeugen.

§ 11 regelt die Aufwandsentschädigungen bei Verlust oder Beschädigung eines Schließmediums:

„Bei grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführtem Verlust eines Schließmediums oder verursachten Beschädigung wird dem Verursacher eine Aufwandsentschädigung für die Kosten zur Wiederherstellung der Verschluss sicherheit in Rechnung gestellt.“

Als grob fahrlässig wird durch das BAG eine Handlung bewertet, bei der „die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in einem ungewöhnlich hohen Grad verletzt und dasjenige unbeachtet gelassen wurde, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen.“

Daraus ergibt sich, dass zu einer groben Fahrlässigkeit sowohl ein objektiv besonders schwerer Pflichtverstoß als auch eine subjektiv nicht entschuldbare Handlung gehören.

Ein weiterer Gesichtspunkt ist die Beweisfrage. Laut § 619a BGB muss der Arbeitgeber die Beweislast für das Verschulden des Arbeitnehmers tragen; er hat dabei nicht nur die Pflichtverletzung zu beweisen, sondern er muss auch beweisen, dass der Arbeitnehmer den Schaden zu vertreten hat.

Besonders möchte der Personalrat auf den § 11 Abs. 2 hinweisen:

„Die Geltendmachung von Aufwandsentschädigungen gegen einen Beschäftigten unterliegt analog § 81 Abs. 3 Nr. 9 SächsPersVG der Mitbestimmung des Personalrates. Dies bedarf jedoch eines Antrags des Beschäftigten.“

Lässt sich trotz alledem eine Aufwandsentschädigung nicht umgehen, sind in § 11 Abs. 3 deren Höhen festgelegt.

Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die Arbeitsgerichte darauf verweisen, dass es zu keinem groben Missverhältnis zwischen Schadenersatzforderung und Verdienst des Arbeitnehmers kommen darf. So werden zum Beispiel drei Monatsgehälter als Obergrenze angesehen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Thomas Raschke
Vorsitzender

Information zum Tarifrecht TV-Länder

Zahlung eines Strukturausgleichs ab 01.11.2008

Was ist der Strukturausgleich?

Mit Abschluss des Tarifvertrags TV-L zum 01.11.2006 wurde die Entgeltstruktur im öffentlichen Dienst der Länder neu geordnet. Die Vergütungsgruppen des BAT/BAT-O wurden durch Entgeltgruppen des TV-L ersetzt. Dabei wurde für übergeleitete Beschäftigte erreicht, dass keine Gehaltsabzüge infolge der Überleitung zustande kamen. Allerdings kann es zukünftig infolge des Wegfalls des Lebensaltersstufenaufstieges des BAT zu Nachteilen in der Vergütungshöhe im Vergleich zur Fortgeltung des alten BAT kommen.

Mit der Einführung eines Strukturausgleichs sollen diese zukünftigen finanziellen Nachteile teilweise ausgeglichen werden. Dabei geht es nicht um eine volle Kompensation, sondern um einen begrenzten Ausgleich bzw. um die Abmilderung von Entgeltverlusten, die sich bei langjährig Beschäftigten ergeben, da der Stufenaufstieg innerhalb des TV-L langsamer läuft als der Lebensaltersaufstieg des bisherigen BAT.

Nach § 12 TVÜ-L in Verbindung mit der Anlage 3 zum TVÜ-L besteht in bestimmten Fällen ein Anspruch auf Zahlung eines Strukturausgleichs.

Um wie viel Geld geht es?

Der Strukturausgleich wird in Form einer festen monatlichen, nicht dynamisierbaren Zulage in Höhen von 20,00 € bis 165,00 € bezahlt (im Tarifgebiet Ost gilt der jeweilige Bemessungssatz). Teilzeitbeschäftigte steht der Strukturausgleich anteilig zu. Der Strukturausgleich kann befristet oder auf Dauer an die Beschäftigten ausbezahlt werden; der früheste Zeitpunkt der Zahlung ist der 01.11.2008.

Wer hat Anspruch auf einen Strukturausgleich?

Nur die Angestellten können einen Anspruch auf den Strukturausgleich haben, die bereits vor dem 01.11.2006 beim Arbeitgeber „Land“ beschäftigt waren und noch nicht ihre individuelle Endstufe erreicht haben.

Arbeiterinnen und Arbeiter sind bei der Überführung bereits der Erfahrungsstufe zugeordnet worden, die sie erreicht hätten, wenn der TV-L schon zu Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte. Somit entfallen die oben erwähnten Nachteile und auch ein Strukturausgleich.

Wann besteht der Anspruch?

Für welche Beschäftigte und in welchem Umfang Anspruch auf Strukturausgleichszahlungen besteht, ergibt sich aus der Anlage 3 zum TVÜ-L. Sämtliche Voraussetzungen, die in den ersten 5 Spalten der Tabelle aufgeführt sind, müssen am 1.11.2006 erfüllt gewesen sein.

Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5	Spalte 6	Spalte 7
Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe bei In-Krafttreten TVÜ	Aufstieg	Ortszuschlag Stufe 1, 2 bei In-Kraft-Treten TVÜ	Lebensaltersstufe	Höhe Ausgleichsbetrag	Dauer
Anspruchsvoraussetzungen						Rechtsfolgen
Entgeltgruppe, in die überführt wurde	Vergütungsgruppe, aus der die Überführung erfolgt ist	Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Aufstiegs	Ortszuschlagsstufe am 31.10.2006	Lebensaltersstufe am 1.11.2006	Auszahlbetrag	Zahldauer

Wie erfolgt die Zuordnung in der Tabelle?

Am Beispiel eines Technischen Angestellten, der zum Zeitpunkt der Überleitung am 01.11.2006 in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 10c BAT eingruppiert war (Aufstieg aus IVb, FG 21), Lebensaltersstufe 43, verheiratet mit Ortszuschlag der Stufe 2, soll die Zuordnung verdeutlicht werden:

1. Feststellung der Entgeltgruppe, in die übergeleitet wurde: **E10** (Spalte 1)
2. Feststellung der Vergütungsgruppe, in der der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Überleitung tatsächlich eingruppiert war: **IVa** des BAT (Spalte 2)
3. Prüfung, ob in dieser Vergütungsgruppe noch ein weiterer Aufstieg vorgesehen ist: **nein** (Spalte 3)
4. Klärung der Stufe des Ortszuschlags: **OZ 2** (Spalte 4)
5. Feststellung der Lebensaltersstufe: **Stufe 43** (Spalte 5)

Die Strukturausgleichstabelle weist für diesen Fall einen Strukturausgleich in Höhe von **60 €** (Spalte 6) monatlich **dauerhaft** (Spalte 7) aus.

Welche Probleme gibt es bei der Zahlung?

Über die Handhabung der Anlage 3 des TVÜ-L und somit über die Zahlung eines Strukturausgleichs gibt es jedoch unterschiedliche Standpunkte der Tarifpartner.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als Vertreter der Arbeitgeber stellt sich auf den Standpunkt, es komme in Spalte 2 nicht auf die Vergütungsgruppe an, aus der zum 1.11.2006 die Überführung erfolgt ist, sondern

1. auf die „originäre“ Vergütungsgruppe vor jedem Bewährungs- oder sonstigem Aufstieg und
2. es seien somit nur die Fälle erfasst, die ihren Aufstieg noch vor sich hätten (dies bedeutet, das Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege vor dem 01.11.2006 - also vor der Überleitung in den TV-L – keine Berücksichtigung erfahren).

In unserem Beispiel würde die **Auslegung der TdL** bedeuten, dass in Schritt 2 von der Vergütungsgruppe IVb auszugehen wäre mit der Folge, dass der Betroffene gar keinen Strukturausgleich bekäme, denn in E 10 ist für diejenigen, die aus IVb mit Aufstieg nach 8 Jahren in die IVa kommen, **kein Strukturausgleich** vorgesehen.

Dies ist aus Sicht der Gewerkschaften falsch. Die Auslegungen in den Durchführungsbestimmungen der TdL seien tarifwidrig, da ein Abstellen auf die ursprüngliche Vergütungsgruppe nicht aus dem Text des Tarifvertrags hervor gehe.

Zur Klärung dieses Differenzstandpunkts ist bereits ein erstes Arbeitsgerichtsurteil bekannt.

Das Arbeitsgericht Köln (Urteil vom 06.05.2008 – 13 Ca 8310/07) hat für den gleichlautenden Tarifvertrag TVÜ-Bund entschieden, dass es für die Auslegung der Arbeitgeber keinen Anhaltspunkt im Tariftext gebe und somit der Klage eines Beschäftigten auf Zahlung des Strukturausgleichs auch nach erfolgtem Bewährungsaufstieg vor dem Stichtag der Einführung des neuen Tarifrechts (für den TV-L der 01.11.2006) stattgegeben. Damit wird der Standpunkt der Gewerkschaften gestützt.

Was ist zu tun?

Wir empfehlen jedem Beschäftigten, seine Überleitungsdaten mit der Anlage 3 des TVÜ-L zu vergleichen und die Bezügemitteilung des Monats November zu überprüfen, ob eine Zahlung erfolgte.

Für die Überprüfung eventueller Ansprüche können Sie auch die Internetseiten des Personalrates verwenden, unter der Rubrik „Tarifrecht“ haben wir die Tarifverträge TV-L und TVÜ-L sowie die Anlage 3 des TVÜ-L und die Durchführungshinweise des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen zur Anwendung der Regelungen über Strukturausgleiche gemäß § 12 TVÜ-L eingestellt.

Gegebenenfalls ist eine Beratung bei den Gewerkschaften oder einer anderen Stelle sinnvoll.

Falls Sie der Meinung sind, Anspruch auf Strukturausgleich zu haben, aber bisher keine Zahlungen der Bezügestelle erfolgt sind, empfehlen wir Ihnen, eine **schriftliche Geltendmachung Ihrer Ansprüche innerhalb von 6 Monaten (also bis Mai 2009) gem. § 37 Abs. 1 TV-L beim Arbeitgeber** einzureichen. Sollte der Arbeitgeber bei seiner Ablehnung bleiben, kann der Anspruch gerichtlich geltend gemacht werden.