

## Mitteilungsblatt 3

---

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Herzlich laden wir Sie zu folgenden Themen  
in unserem 3. Mitteilungsblatt ein:

- Bildungsurlaub
- Computerbrille
- Beschäftigtendatenschutz nach der EU-DSGVO und BDSG-neu
- ALMA – eine unendliche Geschichte
- Internship
- Tag der Sicherheitsbeauftragten
- Was lange währt...  
TV-FU BIB für Bibliotheksbeschäftigte und Beschäftigte in Archiven
- Alternierende Telearbeit / Mobiles Arbeiten
- Übernahme BGBM
- Personalversammlung

## Bildungsurlaub

### Was ist Bildungsurlaub?



Quelle: Pixabay.de

Bildungsurlaub bezeichnet den Rechtsanspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten oder als anerkannt geltenden Veranstaltungen, die der politischen Bildung und/oder beruflichen Weiterbildung dienen. Rechtsgrundlage ist das Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) in der Fassung vom 24.10.1990, zuletzt geändert durch Artikel X des Gesetzes vom 17.05.1999.

### Wer hat Anspruch?

Einen Rechtsanspruch haben alle Berliner Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende unabhängig vom Lebensalter.

Für Beamtinnen und Beamte gelten die entsprechenden Sonderurlaubsregelungen des Bundes bzw. des Landes Berlin.

### Wie viel Bildungsurlaub gibt es?

Der Bildungsurlaub beträgt bei Vollzeitbeschäftigung 10 Arbeitstage innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren, d. h. entweder 10 Tage im ersten Jahr und 1 Jahr Pause vor dem nächsten Bildungsurlaub oder je 5 Tage auf 2 Jahre verteilt. Die Zweijahresfrist beginnt mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Bildungsurlaub (erster Tag der anerkannten Veranstaltung). Nicht in Anspruch genommener Bildungsurlaub aus vergangenen Jahren verfällt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres haben einen Anspruch von 10 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Bei Teilzeitbeschäftigung (bei weniger als 5 Wochentage) reduziert sich der Anspruch.

### Wofür kann die Freistellung erfolgen?

Bildungsurlaub kann von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für eine von der zuständigen Senatsverwaltung anerkannte Bildungsveranstaltung der beruflichen Weiterbildung und/oder politischen Bildung gewährt werden. Auszubildende können sich nur für politische Bildungsveranstaltungen freistellen lassen. Bei der beruflichen Weiterbildung muss ein Bezug zur ausgeübten Tätigkeit vorliegen. Das häusliche Selbstlernen, wie zur Prüfungsvorbereitung oder das Anfertigen von Abschlussarbeiten sind nicht anerkennungsfähig und demzufolge gibt es dafür keinen Bildungsurlaub.

### Wie wird der Anspruch geltend gemacht?

Bildungsurlaub wird beim Arbeitgeber beantragt. Inanspruchnahme und Zeitpunkt des Bildungsurlaubs sind dem Arbeitgeber so früh wie möglich, mindestens jedoch 6 Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung und der Anerkennungsbescheid der zuständigen Senatsverwaltung (nur vom Veranstalter erhältlich) bzw. bei als anerkannt geltenden Veranstaltungen im Sinne des §11 (1) des BiUrlG die Bestätigung der Einrichtung vorzulegen.

### Wie erfolgt die Anerkennung einer Veranstaltung als Bildungsurlaub?

Anträge auf Anerkennung von Bildungsveranstaltungen zum Bildungsurlaub können nur vom Bildungsträger (Veranstalter) gestellt werden. Die Anträge sollten 10 Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme bei der zuständigen Senatsverwaltung unter Verwendung des amtlichen Vordrucks eingereicht werden. Nachträgliche Anerkennungen sind nach dem BiUrlG nicht möglich.



Quelle: Pixabay.de

## Computerbrille

### Arbeit kann auch scharf machen.

80% der Menschen, die auf der Arbeit täglich länger als 3 Stunden am PC sitzen, klagen über Kopfschmerzen, verschwommene Sicht oder auch trockene, gerötete Augen. Sie merken, dass sie lichtempfindlich werden und schnell ermüden. Das könnten Hinweise darauf sein, dass die Augen überlastet werden.

Wie der Autor aus eigener, leidvoller Erfahrung weiß, lässt ab vierzig die Akkommodationsfähigkeit der Augenlinse nach. Das Scharfsehen im Nahbereich lässt zu wünschen übrig.



Quelle: Pixabay.de

Bei den oben genannten Beschwerden ist möglicherweise eine Bildschirmarbeitsplatzbrille notwendig. Diese Brillen haben einen großen Sehbereich in der Mitte, der für eine gute Sicht auf den Monitor sorgt, also im Sehabstand 50-100 cm. Darunter ist ein Bereich fürs Nahsehen, um Notizzettel lesen zu können. Darüber wiederum ein Bereich für 2-3m, um auch den Gesprächspartner gut erkennen zu können. Und das alles, ohne im Wechsel das Kinn an die Brust zu drücken um dann wieder den Kopf in den Nacken zu legen.

Nun stellt sich nicht nur im Schlager die Frage: „Wer soll das bezahlen...?“

Die Bildschirmarbeitsplatzbrille gehört zu der persönlichen Schutzausrüstung. Anhang Teil 4, Abs. 2, Satz 1 der ArbMedVV (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge) sieht vor, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung gestellt werden, wenn normale Sehhilfen für diese Arbeit nicht geeignet sind - und das sind sie in der Regel nicht.

Kann ich die Brille auch zu Hause tragen? Im Prinzip nein, wenn der Arbeitgeber sie bezahlt hat ...

Wie kommt mensch aber nun an so eine Brille? Zuerst einmal muss diese augenärztlich verordnet worden sein - danach erst kann sie beschafft werden! Und um diesen Vorgang des Beschaffens wesentlich zu vereinfachen, hat die FU mit der Firma Fielmann eine Rahmenvereinbarung getroffen, wie im Rundschreiben V 04/2018 zu lesen ist. Über ein einfaches Gutscheilverfahren kann man sich in jeder Filiale innerhalb der Rahmenvereinbarung eine Brille zusammenstellen. Hilfreich ist es, wenn Sie grob die wichtigsten Abstände an ihrem Arbeitsplatz vorher ausmessen.

Sie *müssen* die Brille übrigens nicht bei Fielmann beschaffen – Sie haben die freie Optikerwahl! Allerdings bekommen Sie die Kosten nur in der Höhe erstattet, die für die gleiche Brille bei Fielmann angefallen wären. Und bis dahin.... Einfach die Schriftgröße verändern... so habe ich das gemacht 😊.

Auch wenn Sie dann die Bildschirmarbeitsplatzbrille haben, vergessen Sie nicht: Regelmäßige Pausen bei der Bildschirmarbeit – mindestens 5-10 Min. pro Stunde die Arbeit unterbrechen durch eine andere Tätigkeit – oder auch einfach mal zum Fenster hinausschauen, damit die Augen auf „fern“ akkommodieren müssen. Gern auch häufig mal dem Bildschirm zublinzeln!

Für alle, die keinen Bildschirmarbeitsplatz haben, aber bei ihrer Arbeit im Labor eine Schutzbrille tragen müssen – und an die bei der ArbMedVV leider nicht gedacht wurde: Ihr PRD bemüht sich gerade darum, mit der Leitung ins Gespräch zu kommen, damit auch diese Schutzbrillen für Brillenträger in Form von Korrekturschutzbrillen zur Verfügung gestellt werden.

*Mann kommt nach Hause... Sie: „Hmm, also mit der neuen Brille siehst du gar nicht mehr so gut aus...“*

*Er: „Aber ich habe doch gar keine neue Brille!?!“. Darauf wieder sie: „Nein, aber ich!“*



Quelle: Pixabay.de

## Beschäftigtendatenschutz nach der EU - DSGVO und BDSG - neu

Am 25. Mai 2018 tritt zusammen mit der EU - Datenschutzgrundverordnung (kurz EU - DSGVO) das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) in Kraft.

Die EU - DSGVO hat als EU - Bestimmung grundsätzlich Vorrang vor nationalen Datenschutzbestimmungen in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten und damit vor dem BDSG - neu. Das bedeutet auch, dass nationale Regelungen keine Anwendung finden, wenn diese Sachverhalte bereits durch die EU - DSGVO geregelt sind. Die EU - DSGVO enthält jedoch auch Öffnungsklauseln, die den EU - Mitgliedsstaaten begrenzte Regelungsmöglichkeiten einräumen. Der deutsche Gesetzgeber hat einige dieser Öffnungsklauseln genutzt.



Quelle: Pixabay.de

### Beschäftigtendatenschutz nach der DSGVO

Gemäß Art. 88 Abs. 1 EU - DSGVO können die Mitgliedsstaaten durch Rechtsvorschriften oder durch sogenannte Kollektivvereinbarungen, d.h. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, "spezifischere Vorschriften" zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten vorsehen. In Deutschland liefert § 26 BDSG - neu diese Spezialregelung zum Beschäftigtendatenschutz. Erhebliche praktische Bedeutung insbesondere für Unternehmen hat aber Art. 88 Abs. 2 EU - DSGVO.

Dienstvereinbarungen können somit auch zukünftig eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten bilden, sofern diese die Vorgaben des Art. 88 Abs. 2 EU - DSGVO erfüllen. Hierzu müssen Dienstvereinbarungen "angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person umfassen."

### Beschäftigtendatenschutz nach BDSG-neu

Bei der Anpassung des Beschäftigtendatenschutzes an die EU - DSGVO hat sich der deutsche Gesetzgeber dazu entschieden, die bisherige Regelung weitestgehend zu übernehmen. Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist nur dann zulässig, wenn diese für die Umsetzung der in § 26 Abs. 1 BDSG - neu enthaltenen Zwecke erforderlich ist. Erforderlich bedeutet hier, dass die Interessen des datenverarbeitenden Arbeitgebers mit den Interessen der betroffenen Arbeitnehmerin und des betroffenen Arbeitnehmers abzuwägen sind und das Verhältnismäßigkeitsprinzip gewahrt sein muss. Die Verarbeitung auf Grundlage von Dienstvereinbarungen bleibt jedoch zulässig.

Die EU - DSGVO gibt einen konkreten Rahmen vor.

Beim Abfassen von Dienstvereinbarungen ist somit Art. 88 Abs. 2 EU - DSGVO zu berücksichtigen. Ein Unterschreiten des Datenschutzniveaus oder gegensätzliche Regelungen zur EU - DSGVO sind nicht möglich. Die EU - DSGVO ist bei der Abfassung grundsätzlich zu beachten und eine Abwägung der berechtigten Interessen der Betroffenen hat stattzufinden.

Nach Art. 88 Abs. 2 EU - DSGVO ist die „Transparenz“ der Verarbeitung gesondert zu berücksichtigen. Dies bezieht sich dann vor allem auf Art. 12 EU - DSGVO und den dort weiteren genannten Artikeln. Es muss, anders als bisher, ausdrücklich in den Dienstvereinbarungen auf die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer eingegangen werden. Viele Forderungen der EU - DSGVO sind im relativ strengen Berliner Datenschutzgesetz schon vorweggenommen, gelten also im Land Berlin schon länger. Daher müssen die an der FU geltenden Dienstvereinbarungen nicht zwangsläufig inhaltlich überarbeitet werden; jedoch sollte - mit Hinblick auf die Betonung der Notwendigkeit zur Transparenz in der EU - DSGVO - überprüft werden, inwieweit die Rechte der Beschäftigten nicht nur inhaltlich gewährleistet, sondern auch allgemein verständlich dargestellt werden.

Besonderes Augenmerk muss dabei gelegt werden auf:

- die Informationspflicht bei Erhebung von Daten
- die Auskunftsrechte der betroffenen Personen
- die Rechte auf Berichtigung, Löschung und Sperrung und damit verbundene Mitteilungspflichten
- das Widerspruchsrecht
- die automatische Auswertung von personenbezogenen Daten, um das individuelle Verhalten vorherzusagen
- Anspruch darauf, die eigenen Daten so in maschinenlesbarer Form als Auskunft zu erhalten, dass man sie mit minimalem persönlichen Aufwand einem anderen Datenverarbeiter zur Verfügung stellen kann

Es besteht Handlungsbedarf. Bereits bestehende Dienstvereinbarungen sollten zeitnah auf deren Vereinbarkeit mit der EU - DSGVO überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Quellen:

- <https://www.computerwoche.de/a/keylogger-bdsg-und-dsgvo-das-aendert-sich,3331277>
- <https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Publikationen/Infobroschueren/INFO6.html>
- <https://www.datenschutz-notizen.de/dsgvo-wirbelt-betriebsvereinbarungen-durcheinander-2316994/>



Quelle: Pixabay.de

## ALMA – eine unendliche Geschichte?

Seit Januar 2017 wird im Bibliothekssystem der FU ALMA eingesetzt.

ALMA ist eine web-basierte Bibliothekssoftware der Firma Ex Libris und ersetzt das bisherige System ALEPH.

Software as a Service (SaaS) ist ein Teilbereich des Cloud Computings. Das SaaS-Modell basiert auf dem Grundsatz, dass die Software und die IT-Infrastruktur bei einem externen IT-Dienstleister betrieben und vom Kunden als Dienstleistung genutzt werden.

ALMA ist in einer Cloud verortet und ist eine Software as a Service (SaaS), die agile Softwareentwicklung des Systems bedingt, dass es eine ständige Weiterentwicklung gibt und Neuerungen von den Bibliotheksbeschäftigten immer in kurzen Perioden (z.Zt. monatlich, später vierteljährlich) erlernt und eingearbeitet werden müssen.

Es war von Anfang an klar, dass die Veränderungen gegenüber dem bisherigen System umfassend sein werden und das System nicht eins-zu-eins von ExLibris übernommen, sondern in allen Punkten

an unsere Standards angepasst werden muss. Bislang war das System in England, Australien und den USA eingesetzt. Da sich in Berlin die Bibliotheken von FU, HU, TU und UdK gemeinsam für ALMA entschieden haben, werden Probleme arbeitsteilig und auch in Zusammenarbeit mit anderen deutschen Universitätsbibliotheken, die ALMA nutzen, bearbeitet. Es gibt einen Zusammenschluss von deutschsprachigen Bibliotheken, die Ex Libris-Software nutzen (DACHELA). Deren Jahrestagung wird im September in Berlin an der FU stattfinden.

Zum Beispiel wurde gemeinsam mit Kolleginnen der UB Mannheim eine bessere Benutzeroberfläche entwickelt, die individuelle Einstellungen ermöglicht. Leider hat sich aber auch herausgestellt, dass das neue UI (user interface) langsam reagiert und dadurch die Nerven aller damit Beschäftigten erheblich strapaziert. Vor allem gibt es Probleme bei der Rechnungsbearbeitung, sowie den Fernleih- und Ausleihvorgängen.

Obwohl in den letzten 15 Monaten bereits viel verändert wurde, wird die Liste der Verbesserungswünsche an Ex Libris nicht kürzer. Es ist bereits jetzt abzusehen, dass der Prozess bis hin zu einer zufriedenstellenden Lösung mehrere Jahre dauern wird.

Es sind folgende gewichtige Baustellen zu finden

- Katalogisierung: Hier ist eine der größten Herausforderungen zu verzeichnen. Es ist nicht möglich, direkt in den Katalogisierungsverbund B3Kat zu katalogisieren. Daher wird weiterhin mit dem ALEPH-Client katalogisiert. An der Schnittstellenproblematik wird gearbeitet, das Problem soll spätestens bis 2020 behoben sein.
- Zeitschriftendatenbank (ZDB)-Schnittstelle: Mit unendlicher Geduld und viel Arbeit laufen die Tests seit Anfang März 2018 erfolgreich und zumindest an der FU kann die Schnittstelle nun in die Produktion gehen, d.h. es können nun die Zeitschriftentitel an die ZDB gemeldet und in ALMA eingearbeitet werden.
- Zeitschriften: Das automatische Mahnen von fehlenden Heften ist noch nicht möglich.
- Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS): Es ist noch nicht möglich, eine taugliche Statistik zu erstellen und an das Hochschulbibliothekszentrum (HBZ) zu melden.
- Sicherheitskonzept und Bearbeiter-Historie: **Die Personalräte und die Datenschützer sind mit der Funktion des History-Buttons nicht einverstanden und halten die Sichtbarkeit der Daten jeder/jedes Beschäftigten und des minutengenauen Tuns für unzulässig. Sie fordern eine Anonymisierung der Beschäftigtendaten bzw. Abschaltung dieser Funktion.**



Auch nach der neuen EU - DSGVO, sie tritt am 25. Mai 2018 in Kraft, ist das Speichern dieser Daten nicht zulässig. Bisher hat sich Ex Libris dieser Forderung widersetzt und behauptet, dass eine Abschaltung dieser Funktion nicht möglich sei! Die Firma wollte bis zum Ende des März eine Äußerung zur Konformität mit der EU - Richtlinie an ihre Vertragspartner schicken.

Aussichten: Durch die Zusammenarbeit der Berliner Hochschulpersonalräte und der Bibliotheksleitungen gibt es eine gute Vernetzung und damit auch die Gewährleistung umfassender Informationen.

ALMA ist noch nicht im Regelbetrieb und wird in ständiger Beratung mit dem GPR und dem Bibliothekssystem der FU vom GPR geduldet. Die Zustimmung zur dauerhaften Nutzung kann erst erfolgen, wenn den schwerwiegenden Bedenken zum Datenschutz der Beschäftigten und zur Benutzungsfreundlichkeit, -ergonomie Rechnung getragen wird.

Auch wenn uns ALMA als Baustelle noch jahrelang beschäftigt, hoffen wir, die Beschäftigten unterstützen und schützen zu können.

**Für Fragen und zu Ihrer Unterstützung sind die Personalräte (GPR, PRD; PR BGBM) gerne für Sie da!**



Quelle: Pixabay.de

## Internship

### Zum Mäusemelken

Überall, wo Berufe von Frauen dominiert werden, findet man Löhne vor, die niedriger sind als in vergleichbaren männerdominierten Berufen.

Das ist bei Krankenschwestern nicht anders als bei Kindergärtnerinnen, bis hin zu Sekretärinnen. Warum immer noch vom Tierarzt gesprochen wird, muss wohl einem romantischen Festhalten der alten Zeiten geschuldet sein. Inzwischen ist „Tierarzt“ ein Frauenberuf. Fast 90 % der Studierenden und drei Viertel der Angestellten sind Frauen.

Der Wunsch, Tierärztin zu werden, wird häufig mit 15/16 Jahren getroffen, danach liegt dann ein Abitur mit Noten von 1,0 bis 1,6, um die Hürde NC nehmen zu können und einen Studienplatz für die nächsten 5/6 Jahre zu haben. Die geringen Fallzahlen im veterinärmedizinischen Bereich sorgen aber dafür, dass das Wissen im Wesentlichen theoretisch bleibt.

Aber Tiermedizin ist heute Hightech: Tumore werden bestrahlt, Mägen gespiegelt und Bandscheiben operiert, wie in der Humanmedizin. Man braucht jetzt teure Geräte und wie eh und je viel praktische Erfahrung. Wissen ist für junge Tierärztinnen und Tierärzte zu einer Währung geworden, die das Gehalt ersetzt. Deshalb wurden besonders in universitären Tierkliniken Anstellungen zu allen Bedingungen akzeptiert und wurden in Deutschland, streng der deutschen Übersetzung folgend, als Praktikantinnen oder Praktikanten so gut wie gar nicht bezahlt.

Diesem Umstand wurde durch den Personalrat Dahlem 2015 erstmals an der FU Berlin abgeholfen. Seitdem gibt es eine Vereinbarung mit einer Vergütung neben dem TV-L FU. Erkauft wurde das durch eine erhebliche Kürzung der Internship - Stellen, von 30 auf 15 nur in der Kleintierklinik.

Die Internship- Stellen an der FU sind beliebt, denn sie garantieren schnell eine Praxiserfahrung innerhalb von 15 Monaten, die in privaten Kleintierpraxen ein Glücksspiel sein können. Dort kann man fünf Jahre in einer Praxis arbeiten und hat am Ende noch nicht mal eine Hündin kastriert, sondern in dieser Zeit nur Laborergebnisse ausgewertet, Narkosen überwacht oder spät in der Nacht vors Auto gelaufene Hunde mit Infusionen am Leben gehalten, bis der Chef eintraf und selbst operierte.

Dem Internship folgt eine mehrjährige „Residency“, sie muss zwingend unter der Anleitung eines anderen, fertig examinierten „Diplomate“ erfolgen, also an einer Klinik, in der ein solcher Tierarzt arbeitet. Um sich schließlich zur Diplomate-Prüfung anmelden zu können, an der gleichzeitig Tierärzte aus ganz Europa teilnehmen, müssen OP-Kataloge abgearbeitet sein und eigene wissenschaftliche Publikationen in hochrangigen Journals vorgelegt werden. Die zentral abgehaltene Abschlussprüfung gilt als äußerst schwer, bei den Tierchirurgen beispielsweise fallen von denjenigen, die zum ersten Mal antreten, fünfzig Prozent durch.

Wie sieht die Verdienstmöglichkeit als Tierarzt (ohne Residency oder Diplomate-Titel) aus?

2008 veröffentlichte Bettina Friedrich, eine Doktorandin der Tierärztlichen Hochschule Hannover, eine Studie, für die ein Großteil der 4300 angestellten Tierärzte in Deutschland Auskunft über ihre Gehälter und Arbeitsbedingungen gegeben hatte. Das geringste Monatsgehalt auf einer Vollzeitstelle beträgt demnach 580 Euro brutto bei Frauen, 900 Euro bei Männern.

Im Durchschnitt liegt das Gehalt für in Vollzeit angestellte Tierärzte in den alten Bundesländern bei 2500 Euro, in den neuen bei 2000 Euro brutto - unabhängig von der Anzahl der Berufsjahre.

Die Hälfte der Arbeitnehmer, die diese Angaben machten, war bereits promoviert. Die Studie dokumentiert außerdem einen harten Arbeitsalltag: Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit angestellter Tierärzte beträgt 48 Stunden, wobei Notdienste noch nicht berücksichtigt sind. Drei von vier Angestellten erhalten keine Vergütung für Notdienste. Männer verdienen im Schnitt 550 Euro mehr im Monat als Frauen. Besonders hart sind die Arbeitsbedingungen in Pferdekliniken, wo die Angestellten auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 55 Stunden kommen.

Wer nach dem Studium die Approbation erhält und Tierärztin ist, kann sich also in der Regel über ein Gehalt freuen, das man als Supermarktkassiererin auch hätte haben können. Der einzige Bereich, der Veterinären noch ein Hochschulabsolventengehalt sichert, ist überlaufen: Eine Stelle im Veterinäramt mit einer E14. Dort werden dann Leberwurst und Räucherlachs untersucht, im Labor Keimkulturen gezüchtet und Abmahnungen an Eisdielen mit mangelhafter Hygiene geschickt.

Die Vereinbarung von Tarifen, nicht nur für Amtstierärzte, ist aber eine Sache der Gewerkschaften nicht des Personalrats. Der Personalrat hat einer unhaltbaren Situation akut abgeholfen. Dabei waren uns sowohl die Bezahlung des Einzelnen als auch die Anzahl wichtig. Nun sind die Gewerkschaften am Zuge, mit den Arbeitgeberverbänden Tarife für das Internship von Tierärztinnen festzulegen.



Quelle: Pixabay.de

## Tag der Sicherheitsbeauftragten (SiBs)

*Sicherheitsbeauftragte:* Das sind diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zur Aufgabe gemacht haben – oder denen zur Aufgabe gemacht wurde -, den Arbeitsschutz im Auge zu haben. Sie sollen ihre Vorgesetzten und ihre Kolleginnen und Kollegen beraten im Umgang mit Sicherheitsrisiken wie Maschinen, Gefahrstoffen, Bakterien, Viren, Büromöbeln und allem anderen, was der Gesundheit am Arbeitsplatz abträglich sein könnte - einschließlich unachtsamer Mitmenschen! SiBs machen Kolleginnen und Kollegen auf Verhaltensfehler aufmerksam - „*Nein, nicht den Stuhl auf den Schreibtisch stellen und dann darauf klettern, um an den Aktenordner ganz oben auf dem Schrank heranzukommen!*“. Sie entdecken sicherheitstechnische Mängel - „*Da löst sich der Teppichboden vom Estrich ab! Stolperfälle!!*“ - und weisen den/die Vorgesetzte(n) darauf hin, damit diese(r) für deren Behebung sorgen kann. Und das alles neben ihrer üblichen Arbeit – wenn auch der Gesetzgeber verlangt, dass ihnen für die Wahrnehmung dieser zusätzlichen Aufgaben ausreichend Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen ist.



Quelle: Pixabay.de

Um ihrem Ehrenamt gerecht zu werden, müssen sie über ein umfangreiches Wissen verfügen hinsichtlich rechtlicher Vorgaben – Gesetze, Verordnungen und Regeln im Bereich des Arbeitsschutzes – und den Eigenschaften der Gefahrstoffe – gleich, ob chemisch oder biologisch -, mit denen sie und ihre Kolleginnen und Kollegen es in ihrem Umfeld zu tun haben oder zu tun bekommen werden.

Auch wenn ein(e) Sicherheitsbeauftragte(r) keine Verantwortung im rechtlichen Sinne übernimmt, so *fühlt* sie/er sich in der Regel doch dafür verantwortlich, ihre/seine Funktion so gut wie möglich zu erfüllen. Da niemand das alles ständig im Kopf haben kann, was dafür nötig ist, ist es hilfreich zu wissen, wo es steht oder wer zu fragen ist: Andere SiBs, unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der gleichnamigen Dienststelle (DAS), die Betriebsärzte ...

Besonders bei den anderen SiBs hapert es: Wer? Wo? Und wer kennt sich womit aus? Aber auch bei der Frage: Wo finde ich was, und vor allem - schnell?

Daher wird nun am 30. August der Tag der SiBs stattfinden, organisiert von der Dienststelle Arbeitssicherheit und der Abteilung I Personalentwicklung der ZUV, i.e. Frau Wanner-Mack. Es soll ein Forum geschaffen werden, um die SiBs untereinander zu vernetzen, ihre Bedürfnisse festzustellen und die Weiterbildungsbedarfe zu erfassen. Und für's leibliche Wohl wird auch gesorgt.

Also für alle Betroffenen: **TERMIN VORMERKEN!** Ist natürlich Arbeitszeit!



Quelle: Pixabay.de

## Was lange währt....

### TV-FU BIB für Bibliotheksbeschäftigte und Beschäftigte in Archiven

Seit Jahrzehnten klagen Beschäftigte in Bibliotheken und Archiven über die schlechten Eingruppierungen vor allem im Vergleich zu ihren verbeamteten Kolleginnen und Kollegen.

Nachdem 2016 der Bund und 2017 der Kommunale Arbeitgeberverband im TVöD die Veränderung der Entgeltordnung beschlossen haben, gab es auch Hoffnung für die Beschäftigten des FU-Bibliothekssystems mit ca. 250 Kolleginnen und Kollegen.

Die Tarifverhandlungen wurden mit dem Ziel geführt, die speziellen Tätigkeitsmerkmale für die Angestellten in Bibliotheken und Archiven aufzugeben und die Tätigkeiten in Bibliotheken nach den Merkmalen des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung zu bewerten.

Das heißt, dass zum Beispiel die Bezahlung eines Beschäftigten im Magazin nicht mehr abhängig ist von der Anzahl der Bände in seinem Magazin, sondern von der Tätigkeit und ihren Anforderungen oder die einer Bibliothekarin mit weitreichenden Befugnissen von ihren gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen.

Nun haben die Gewerkschaften Ver.di und GEW mit der FU-Leitung den TV-FU für Bibliotheken nach kurzer Verhandlung abgeschlossen. Der neue TV gilt seit dem 1. Januar 2018.

Im TV-FU BIB gibt es ab dem 1. Januar 2018 die Entgeltgruppen 2-8; 9a-9c und 10-12.

Eine Erläuterung zu deren Bedeutung gibt ein [Flugblatt](#) der Verdi-BAG Bibliotheken, Archive und Dokumentationseinrichtungen.

#### Was heißt das für die FU-Beschäftigten:

Jede(r) Beschäftigte in Bibliotheken sollte prüfen, ob die derzeitige Eingruppierung der tatsächlichen Tätigkeit entspricht.

Für die Überleitung in den neuen Tarif-Vertrag rückwirkend zum 1. Januar gibt es eine Frist von einem halben Jahr, das heißt:

**Achtung Frist  
beachten!**

**Wer bis zum 30. Juni 2018 einen Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung gestellt hat, muss übergeleitet werden.**

Die Personalräte haben Mitbestimmung bei der Überleitung und werden mit der Dienststelle das Prozedere verhandeln.

Wie kann meine Tätigkeit richtig bewertet werden? Wie sind die neuen Tätigkeitsmerkmale richtig zuzuordnen?

Um hierzu Antworten zu bekommen, könnte das [Tagesseminar](#) „Stellenbeschreibung für Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken und Dokumentationseinrichtungen“ helfen.

## Alternierende Telearbeit oder Mobiles Arbeiten

Alternierende Telearbeit sowie das mobile Arbeiten sollen u.a. dazu dienen, die persönlichen Lebensumstände und/oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Bei der **alternierenden Telearbeit** erbringen Sie Ihre individuelle regelmäßige Arbeitsleistung im Wechsel zwischen der Beschäftigungsstelle und der häuslichen Arbeitsstätte. Die dienstlichen Interessen müssen gewahrt bleiben und Ihre Arbeitsaufgaben dafür geeignet sein, d.h. überwiegend IT-gestützt. Der Telearbeitsplatz ist befristet, die Dauer der Telearbeit beträgt mindestens 1 Jahr und längstens 3 Jahre und kann auf Antrag verlängert werden.

In besonderen und kurzfristigen persönlichen, familiären oder auch dienstlichen Situationen haben Sie die Möglichkeit, am **mobilen Arbeiten** teilzunehmen. Hier besteht keine Präsenzpflcht am Dienort für maximal 21 Tage im Jahr, davon höchstens 3 Tage pro Monat.



Quelle: Pixabay.de

Bitte beachten Sie:

**DIE ALTERNIERENDE TELEARBEIT MUSS, NACH ZUSTIMMUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSTELLE, BEI DER ZUSTÄNDIGEN PERSONALSTELLE BEANTRAGT WERDEN!**

**DAS MOBILE ARBEITEN MUSS BEI DER BESCHÄFTIGUNGSSTELLE/BÜROLEITUNG SCHRIFTLICH UND FORMLOS BEANTRAGT WERDEN. DIE ZUSTÄNDIGE PERSONALSTELLE WIRD DARÜBER INFORMIERT!**

Ein Rechtsanspruch auf Teilnahme an der alternierenden Telearbeit bzw. am mobilen Arbeiten besteht nicht!

**Erst nach Genehmigung der Telearbeit durch die Personalstelle bzw. des mobilen Arbeitens durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, kann es los gehen!**

Weiteres können Sie in der [Dienstvereinbarung](#) über die Alternierende Telearbeit/Mobiles Arbeiten nachlesen.

Den Antrag auf alternierende Telearbeit können Sie [hier](#) herunterladen.



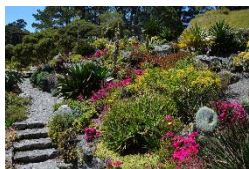
Quelle: Pixabay.de

## Übernahme BGBM

### Mein kleiner grüner Kaktus

Die Iris, eine Unterart der Schwertlilien, steht dafür, gute Nachrichten anzukündigen. Im Frühjahr 2017 hat sie das wieder einmal wahrgemacht. Die Freie Universität hat beschlossen, den Gemeinschaftsbetrieb zu schließen und die rund 100 Mitarbeiter in die FU zu integrieren.

Seitdem denkt man eher an die griechische Göttin gleichen Namens, der die Fähigkeit, starke Winde zu produzieren nachgesagt wird. Statt satter Stille über die in Aussicht gestellten Verbesserungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab es heftigen Gegenwind. Es gestaltete sich nicht leicht für die Freie Universität, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Redlichkeit ihrer Aussagen zu überzeugen - die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis dahin von der Leitung des Gemeinschaftsbetriebes mit der Schließung des Botanischen Gartens bedroht wurden, um ihnen immer weitere Abstriche abzunötigen.



Quelle: Pixabay.de

Das raue Fahrwasser, in dem sich der Botanische Garten seit der Zuordnung zur FU-Berlin befand, sollte endlich verlassen werden. Nachdem ein paar Jahre zuvor schon Millionen in die dringende Erhaltung des Gebäudebestandes geflossen waren, gab es im letzten Hochschulvertrag zusätzlich Geld, um die Bezahlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 2019 auf TV-L-Niveau anzuheben.

Zum 01.01.2018 sollten alle Beschäftigten in die FU und den TV-L integriert werden, so hieß es. Ein Jahr früher als mit dem Senat vereinbart. Keiner soll weniger haben als vorher, wurde versprochen.

Das klang zu schön um wahr zu sein; entsprechend groß war das Misstrauen, entsprechend zäh die Verhandlungen über den Betriebsübergang. Behäbig wie Schildkröten - aber immerhin kontinuierlich - bewegte man sich aufeinander zu. Im Dezember hatte der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebes mit der Leitung der FU eine Vereinbarung zum Betriebsübergang abgeschlossen.

In der Schildkröte, wie das größte Gewächshaus des Botanischen Gartens heißt, wuchs in den Jahren ein kleiner Bambus auf die stattliche Höhe von 23 Metern, weil es nicht genug Personal gab, um dem Wuchs Einhalt zu gebieten. Ein Problem, was noch nicht gelöst ist und erklärt, warum die Angst vor weiterem Abzug von Personal bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf fruchtbaren Boden fällt.

Nun sind wir bereits im Februar 2018 und es lässt sich eine Bilanz ziehen:

Die FU hat Wort gehalten. Keiner hat weniger als vorher, alle Beschäftigten sind seit dem 01. Januar 2018 Mitarbeiter der FU Berlin, sind erfasst vom TV-L FU und das mindestens mit der Stufe 2.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Botanischen Gartens bedeutet das vor allem eines: Mehr Zeit für die Familie.

Bei einigen bedeutet das, dass sie, statt wie bisher 240 Stunden im Monat, nur noch 170 Stunden im Monat arbeiten müssen, um „über die Runden zu kommen“. Und neben Weihnachten reicht es mit der Jahressonderzahlung auch noch für einen Urlaub.

Herzlich Willkommen!

## Personalversammlung

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Herzlich laden wir Sie zu unserer Personalversammlung ein:

am 04. Juni 2018  
Garystr. 35 (Henry Ford Bau)  
Hörsaal A  
9:00 – 12:00 Uhr.

Die Tagesordnung können Sie [hier](#) herunterladen.



Quelle: Pixabay.de

Den Beschäftigten ist die Teilnahme an der Personalversammlung zu ermöglichen: gemäß § 48 PersVG ist Dienstbefreiung zu erteilen.

Wir freuen uns auf Sie!  
Ihr Personalrat Dahlem