

PR Aktuell

Dienstjubiläen

Der Personalrat gratuliert sehr herzlich:

40 Jahre Dienstzeit

Susanne Schürmann, Staatliche Berufsfachschule für Technische Assistenten der Medizin

25 Jahre Dienstzeit

Dr. **Wolfgang Feichtinger**, Institut für Humangenetik

Dr. **Jörg Klawitter**, Institut für Politikwissenschaft und Sozialwissenschaft

Peter Späthe, Lehrstuhl für Geodynamik und Geomaterialforschung

Prof. Dr. **Barbara Sponholz**, Institut für Geographie und Geologie

Dr. **Norbert Steinmetz**, Physikalisches Institut

Marion Ziga, Zentralverwaltung

Ergebnis der Personalratswahlen

Die Amtszeit des Personalrats endet am 31. Juli 2011. Wir bedanken uns für das entgegengebrachte Vertrauen.

Für die Amtszeit ab 1. August 2011 – 31. Juli 2016 sind von Ihnen folgende Personen in den Personalrat gewählt worden:

Gruppe der Arbeitnehmer

- Faulhaber Reinhold
- Lehrmann Martina
- Manger Johanna
- Mölter Bernd
- Nöth Gabriele
- Paul-Fischer Norbert
- Rüb Heinrich
- Stahl Elke
- Stahl Sabine
- Thiele Friedrich
- Tropschuh Andreas
- Vonend Gerhard
- Winzenhörlein Sven
- Zimmermann Jürgen

Gruppe der Beamten

- Ernst André
- Gödel Joachim
- Vollrath Manfred

In den Hauptpersonalrat beim Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurden aus der Universität Würzburg gewählt:

- Lehrmann Martina
- Mölter Bernd

In die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wurden gewählt:

- Behr Nadja
- Halfter Bastian
- Schmitt Mona
- Stimmler Florian
- Überschär Marc

In die Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) beim Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurde von der Universität Würzburg gewählt:

- Stahl Sabine

Leistungs Sonderzahlungen 2011

Das Bayerische Finanzministerium hat auch in diesem Jahr wieder Mittel für eine Leistungs Sonderzahlung gemäß § 40 Nr. 6 TV-L zur Verfügung gestellt.

Wie im letzten Jahr erhalten die Fakultäten ein Budget anteilmäßig entsprechend der Höhe der anfallenden Personalkosten ihrer TV-L-Beschäftigten. Die Leistungsfeststellungen erfolgen somit wieder durch die einzelnen Fakultäten.



Die Bewilligung der Leistungs Sonderzahlung erfolgt grundsätzlich in Form einer Leistungsprämie. Eine Leistungsprämie kann gezahlt werden, wenn bei einem einzelnen Ereignis eine besondere Leistung erbracht wurde. Die Anträge müssen der Personalabteilung bis spätestens 31. Juli 2011 vorliegen.

Schließung der Universität vom 27. – 30.12.2011

Die Hochschulleitung hat mit Zustimmung des Personalrats beschlossen, zur Senkung der Energiekosten am 27., 28., 29. und 30. Dezember 2011 die Heizung auf Wochenendbetrieb zurückzufahren.

Die Beschäftigten müssen an diesen vier Tagen Urlaub nehmen, Mehrarbeit abbauen oder im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit „GUT-Tage“ einbringen. Soweit es der Dienstbetrieb unabdingbar erfordert ist im gebotenen Umfang ein Notdienst aufrechtzuerhalten.

Das Original-Zeugnis muss beim Arbeitnehmer ankommen



Arbeitnehmer haben zum Ende eines Arbeitsverhältnisses nicht nur ein Recht darauf, dass ihnen ein Zeugnis ausgestellt wird. Sie müssen auch in den Besitz des Original-Zeugnisses gelangen. Der Arbeitgeber hat die Nachweispflicht, dass er einem Beschäftigten ein Zeugnis ausgestellt hat, so eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Mainz.

Alles begann mit der Klage einer Frau, die vergeblich auf ihr qualifiziertes Arbeitszeugnis wartete. Das Arbeitsgericht Koblenz verurteilte den beklagten Arbeitgeber, der Klägerin ein Zeugnis auszustellen (Az. 3 Ca 1740/10). Bei der Klägerin kam kein Zeugnis an. Die Klägerin beantragte daraufhin Zwangsmittel. Das Arbeitsgericht Koblenz verhängte ein Zwangsgeld in Höhe von 600 Euro und setzte ersatzweise eine Zwangshaft fest. Der Beklagte legte gegen diesen Beschluss

sofortige Beschwerde ein und verwies darauf, er habe das Zeugnis erstellt und auf dem Postweg zugestellt. Nach der Entscheidung des LAG Mainz (Az. 10 Ta 45/11) trägt der Arbeitgeber "die Beweislast für die Erfüllung des Zeugnisanpruchs". Der Klägerin ist das Original- Zeugnis nicht zugegangen, "aus welchen Gründen auch immer", wie es aus dem LAG Mainz heißt. Diese Mainzer Richter verweisen darauf, dass "der Beklagte das Zeugnis (im Original) in seinem Kontor zur Abholung für die Klägerin" bereit zu legen hat.

Der [Beschluss des LAG Mainz](#), dass der Arbeitgeber eine Nachweispflicht für das Ausstellen eines Zeugnisses hat, kann auf Mausclick im World Wide Web gelesen werden

Quelle: HPR aktuell Nr. 31 / Juli 2011

BVerfG: Betriebsrenten müssen Mutterschutzzeiten anrechnen

Frauen im öffentlichen Dienst, die vor 1990 Kinder bekommen haben, können mit mehr Betriebsrente rechnen.

Wieviele Frauen können profitieren?

Das Bundesverfassungsgericht kippte eine Regelung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), nach der die Mutterschutzzeiten vor 1990 nicht in die Berechnung der Betriebsrente einbezogen wurden (Az.: 1BvR 1409/10).



Da viele Frauen, die in dieser Zeit ihren Nachwuchs bekommen haben, jetzt in Rente gehen, kann die Entscheidung deutliche Auswirkungen zeigen. Die VBL konnte auf Nachfrage allerdings keine Zahlen nennen. «Wir müssen noch prüfen, wie viele Frauen davon betroffen sind und welche Fristen gelten», sagte eine Sprecherin.

Hintergrund der Entscheidung ist, dass das Mutterschaftsgeld steuerfrei gestellt war. Dadurch zahlte der Arbeitgeber keine Umlagen, was sich wiederum auf die Berechnung der Betriebsrente auswirkte. Dies verstößt für die Richter gegen das Verbot der geschlechterbezogenen Diskriminierung. Eine europäische Regelung hatte bereits ab 1990 solche Satzungen für unwirksam erklärt. Jetzt ist auch für die Zeit davor Rechtsklarheit geschaffen.

Geklagt hatte eine Frau, die 1988 rund drei Monate im gesetzlichen Mutterschutz war. Dies hatte bei ihr entscheidende Auswirkungen: Sie kam damit nur auf 59 sogenannte Umlagemonate, 60 waren aber nötig, um überhaupt Betriebsrente zu erhalten. Mit ihrer Klage war sie sowohl vor dem Amtsgericht wie auch vor dem Landgericht gescheitert. Die Verfassungsrichter gaben ihr nun Recht. Es gehe nicht an, dass die Monate im Mutterschutz nicht, Krankheitsmonate aber schon für die Betriebsrente angerechnet werden.

Quelle: 18.05.2011 Haufe Recht - http://www.haufe.de/recht/newsDetails?newsID=1305643840.17&d_start:int=92&topic

Sommer im Büro: Helle Kleidung und Bananen



Neue Arbeitsstättenregel fordert Schutzmaßnahmen

Wenn das Thermometer über 30 Grad zeigt, kann selbst der schönste Büro-Job zur Belastung werden. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat einige Tipps zusammengestellt, die helfen, die Zeit bis zum Feierabend erträglicher zu gestalten.

Das Lüften des Arbeitsraums sollte in die frühen Morgenstunden verlegt werden. "Am effektivsten ist es, wenn man die gegenüberliegenden Fenster oder Türen öffnet", weiß Dr. Kersten Bux, Klimaexperte der Bundesanstalt

für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Statt heißer Mittagsluft strömt so kühle Nachtluft in den Raum. Wenn im Büro eine Klimaanlage installiert ist, sollte diese dennoch nicht überstrapaziert werden. Denn ist die Temperaturdifferenz nach draußen zu groß, droht beim Gang ins Freie ein Hitzekollaps. Mehr als sechs Grad sollte die Raumlufttemperatur daher nicht unter der Außenlufttemperatur liegen.

In der im Juni 2010 bekannt gemachten Arbeitsstättenregel ASR A3.5 ist für Außenlufttemperaturen von über +26 °C ein Stufenmodell mit Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten enthalten. Demnach können Beschäftigte bei Lufttemperaturen in Arbeitsräumen in den Stufen bis +30 °C bis +35 °C und auch darüber hinaus dort weiter tätig sein, vorausgesetzt der Arbeitgeber ergreift geeignete Schutzmaßnahmen. "Trotz dieser neuen Regelungen gibt es für Beschäftigte keinen direkten Rechtsanspruch auf zum Beispiel klimatisierte Räume oder 'hitzefrei'", erklärt Dr. Kersten Bux. "Der Arbeitgeber muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen ergreifen, um die Auswirkungen hoher Temperaturen zu mildern. Schließlich steigen mit der Temperatur die körperliche Beanspruchung und die Unfallgefahr, während Konzentration und Leistungsfähigkeit sinken."

Notfalls muss sich der Angestellte also mit anderen Mitteln gegen die Hitze behelfen. Generell sollten unnötige Wärmequellen wie Drucker, Scanner und Kopierer nicht im Arbeitsraum platziert oder zumindest ihr Gebrauch eingeschränkt werden. Ein beliebtes Mittel, der Hitze in Büros beizukommen, ist das Aufstellen eines Tischventilators. Doch diese Methode ist nicht uneingeschränkt zu empfehlen: "Das Geräusch des Ventilators kann in Gruppen- oder Großraumbüros andere Kollegen stören", sagt Dr. Kersten Bux. "Außerdem besteht durch den starken Luftstrom die Gefahr, einen 'steifen Hals' zu bekommen." Besser: Rollos oder Markisen nutzen, um die Sonne auszusperrten.

Die Arbeitszeiteinteilung sollte an die sommerlichen Bedingungen angepasst werden. Wer es einrichten kann, beginnt seinen Arbeitstag im Rahmen von Gleitzeitvereinbarungen im Sommer früher und genießt am Nachmittag ein paar heiße Sonnenstunden statt bei der Arbeit dann im Grünen. "Körperlich schwere Arbeiten sollte man in den heißen Stunden vermeiden oder reduzieren und immer wieder kurze Ruhepausen einlegen", rät BAuA-Experte Dr. Kersten Bux. Oft haben schon zehn Minuten Pause an einem kühlen Ort einen enormen Effekt auf die Leistungsfähigkeit.

Wenn der Chef den Krawattenzwang auch im Hochsommer nicht lockern will, kann helle, luftdurchlässige und locker sitzende Kleidung den größten Wärmestau verhindern. Leichtes Schuhwerk ist auch in bürotauglicher Form erhältlich. Für eine Abkühlung zwischendurch kühles Wasser über die Handgelenke fließen lassen. Das ist einfach und effektiv.

Gerade im Sommer ist es wichtig, ausreichend Flüssigkeit zu sich zunehmen. Zwei bis zweieinhalb Liter pro Tag werden im Normalfall empfohlen. "Bei körperlicher Arbeit, aber auch bei Hitze erhöht sich der Bedarf", sagt Dr. Kersten Bux. Wichtig ist, rechtzeitig vor dem Durst zu trinken und die Menge gleichmäßig über den Tag zu verteilen. Kühle aber nicht "eiskalte" Flüssigkeiten löschen den Durst am besten. Besonders geeignete Getränke sind zum Beispiel Trink- und Mineralwasser mit wenig Kohlensäure, Kräuter- und Früchtetees sowie verdünnte Fruchtsäfte. Sie ersetzen neben dem Wasser auch die durch das Schwitzen verloren gegangenen Elektrolyte und Mineralstoffe. Lange hielt sich die Mär, dass Kaffee entwässernd wirkt und daher im Sommer eher nicht zu empfehlen ist. Doch das geliebte Büroritual ist nicht in Gefahr: Mittlerweile hat sich nämlich herausgestellt, dass Kaffee in gewohnten Mengen genossen nicht dehydrierend wirkt.

Die hohen Temperaturen sollten sich auch auf dem Speiseplan widerspiegeln. Statt dem Kantinenschnitzel wandert im Sommer besser leichte Kost auf den Teller. Gut geeignet sind leichtverdauliche Obst- und Gemüsesalate sowie Kaltschalen. Wer auf Deftiges nicht verzichten will, kann auch nur eine halbe Portion verlangen. Als perfekter Snack für Zwischendurch ist die Banane ohne Konkurrenz. Sie liefert schnell Mineralstoffe und Energie.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Pressemitteilung 044/10 vom 28. Juni 2010

Auf der Homepage der Stabsstelle Arbeitssicherheit, Tier- und Umweltschutz finden Sie unter „[Raumklima](#)“ weitere Informationen.