

Beschäftigungsverhältnisse für HiWis – jenseits von Gut und Böse

Wussten Sie,

- dass HiWis ohne Studienabschluss in Westdeutschland maximal 8,25 Euro erhalten (in Ostdeutschland sogar nur 7,35 Euro)?
- dass HiWis mit Diplom-, Magister- oder Masterabschluss maximal 13,06 Euro im Westen und 11,63 Euro im Osten erhalten?
- dass diese Stundensätze 2009 das erste Mal seit über 15 Jahren angehoben wurden? Und das gleich um sagenhafte 2,9 %?
- dass in vielen Bundesländern diese Sätze sogar noch deutlich

unterschritten werden?

- dass in etwa jede/r vierte Studierende im Laufe des Studiums als Hilfskraft arbeitet?
- dass HiWis aber trotzdem Rechte haben, wie z.B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch, etc.?
- dass es außer in Berlin immer noch keine tarifliche Regelung für HiWis gibt?
- dass es darum Zeit wird, für eine grundsätzliche Verbesserung der Situation der HiWis aktiv zu werden?

Arbeitsplatz Wissenschaft

Unsere Hochschulen bilden Studierende für viele Berufe aus, die wissenschaftliche Anforderungen stellen. Ihre Aufgaben in Lehre, Forschung und wissenschaftlicher Dienstleistung werden immer komplexer. Sie sollen höchsten Qualitätsstandards gerecht werden. Dafür brauchen sie verlässliche finanzielle und politische Rahmenbedingungen. Der Wissenschaftsbetrieb muss funktional organisiert sein. Die überkommene Arbeitsteilung zwischen Professoren/innen, „akademischem Mittelbau“, Lehrbeauftragten, studentischen Beschäftigten und dem Personal in Technik, Service und Verwaltung ist dringend reformbedürftig.

- Die Gewerkschaften fordern:
- Reguläre statt prekäre Beschäftigung fördern,
 - alle Beschäftigungsverhältnisse tarifvertraglich regeln,
 - unbefristete Funktionsstellen für Daueraufgaben einrichten,

- ein einheitliches Personalstatut für Wissenschaft und Kunst,
- berechenbare Karrierewege für Nachwuchswissenschaftler/innen,
- tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Rechte und Möglichkeiten der Hochschul-Personalräte, sich für Belange der wissenschaftlichen Beschäftigten einzusetzen, sind in Baden-Württemberg unzureichend. Die Kandidatinnen und Kandidaten von ver.di und GEW werden auch diese Gruppe in den Personalräten und im Hauptpersonalrat vertreten, immer wieder Beteiligungsrechte einfordern und die bestehenden Möglichkeiten ausschöpfen, um Missstände abzustellen. Nehmen Sie an der Personalratswahl teil, werben Sie dafür! Wenden Sie sich bei Problemen an Ihren Personalrat!

Personalratsrechte stärken statt beschneiden!

Wählen gehen! – Aber wie?

Wann?

Der Hauptwahlvorstand beim MWK hat für die Wahl die Tage 27.-29.4.2010 festgelegt. Jeder örtliche Wahlvorstand kann entscheiden, ob er die Wahl nur an einem, an zwei oder an drei Tagen durchführen will.

Wo?

Urnenwahl: In den Wahllokalen Ihrer Dienststelle. Diese gibt der Wahlvorstand bekannt. Briefwahl: Ihr gutes Recht, wenn Sie es rechtzeitig beim örtlichen Wahlvorstand beantragt haben.

Auskunft?

Plakatierte Wahlausschreiben, Personalratsbüro, Wahlvorstand, Hochschulverwaltung.

Wer?

Wahlberechtigt: jede(r) Beschäftigte; Arbeitnehmer/innen (früher Arbeiter und Angestellte) und Beamt/innen.

Auch: alle Ausländer/innen, HiWis, Tutoren/innen, Wissenschaftliche Angestellte, Drittmittelangestellte, Akademische Räte/innen, LfbA und Lektoren/innen, Studienräte/innen, Fachschulräte/innen, Akademische Mitarbeiter/innen.

Ausnahmen: Nicht wahlberechtigt sind Personen der W- oder C-Besoldung sowie Lehrbeauftragte, jedenfalls, solange sie nicht stark eingegliedert sind in den Dienstbetrieb.

Wie?

Sie nehmen an der Wahl des Personalrates Ihrer Dienststelle und an der Wahl des Hauptpersonalrates beim Wissenschaftsministerium teil. Die Wahlunterlagen erhalten Sie im Wahllokal.

Unsere Spitzenkandidaten/innen - erfahren, bewährt

ver.di Landesbezirk
Baden-Württemberg
Königsstraße 10a
70173 Stuttgart
Telefon (0711) 887 887
Telefax (0711) 887 888
E-Mail lbz.bawue@verdi.de
http://lbawue.verdi.de

Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft Baden-Württemberg
Silberstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon (0711) 210 30-0
Telefax (0711) 210 30-45
E-Mail info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

Redaktion: Lars Thiede
Gestaltung: Tomasz Mikusz
Druck: Druck-Service
Gollhofer GmbH Fellbach
Auflage: 10.000



Wählen gehen!

www.gew-bw.de/Personalratswahlen_2010.html

<http://biwifo.bawue.verdi.de>

Arbeitsplatz Hochschule

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg
Gewerkschaft ver.di Baden-Württemberg



Es geht auch ums Geld!

von Achim Brötz, Mitglied im HPR beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Personalrat an der Universität Mannheim

Es ist zur Zeit nicht einfach, den Überblick zu behalten. Gerade haben sich die Gewerkschaften und die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes nach langen Verhandlungen auf leichte Lohnsteigerungen geeinigt. Einige Wochen vorher meldete ver.di, die Verhandlungen um die Entgeltordnung seien auf den Herbst vertagt. Und die GEW meldet, die Verhandlungen um L-EGO gingen weiter. Ja, was denn nun? Kern der Verwirrung ist, dass es DEN öffentlichen Dienst nicht mehr gibt. In Tarifverhandlungen gehen Bund und Kommunen einerseits, und Länder andererseits seit 2005 getrennte Wege. Obwohl sich der TVöD (Bund und Kommunen) und der TV-L (Länder) sehr ähneln, sind sie doch nicht gleich. Diese beiden Tarifverträge werden zeitlich getrennt verhandelt. Im Bereich der Länder stehen die nächsten Tarifverhandlungen um mehr Geld erst Anfang 2011 an.

EGO und L-EGO

Eines eint die beiden Bereiche aber gleichwohl: Es fehlt bisher eine Entgeltordnung (EGO). Eine EGO regelt, wer für welche Tätigkeit in welche Tarifgruppe kommt und deshalb wie viel Gehalt bekommt. Bei der Festlegung der Tarifgruppe werden zurzeit noch die alten Regelungen des BAT benutzt. Diese vereinbarte Zwischenlösung wirkt sich mittlerweile immer deutlicher zum Nachteil der Beschäftigten aus. Neueingestellte erhalten deutlich weniger Geld als sie nach den alten Tabellen des BAT bekommen hätten.

Die Gewerkschaften verhandeln seit Herbst 2009 um einzelne Teile einer solchen EGO. Die GEW strebt eine Entgeltordnung für alle Lehrkräfte (L-EGO) an, die europarechtskonform und diskriminierungsfrei ist. Es geht dabei auch um die korrekte Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen (entsprechend dem Bologna-Prozess). Gemäß

dem Europäischen Qualifikationsrahmen gibt es künftig drei Qualifikationsebenen an Hochschulen: Bachelor, Master und Doktorat. Das bedeutet aber beispielsweise, dass alle Lehramtsabschlüsse der zweiten Ebene zuzuordnen sind und dementsprechend nicht mehr unterschiedlich (sprich geringer) bezahlt werden dürfen.

Der Begriff Lehrkräfte umfasst auch die Lehrkräfte an den Hochschulen. Diese werden derzeit zu einem großen Teil (wie auch alle angestellten Lehrer) per Erlass bezahlt, weil für ihr Gehalt bisher kein Tarifvertrag gilt. Die GEW möchte erreichen, dass alle akademischen Mitarbeiter mindestens nach E13 bezahlt werden, dass die Promotion ebenso wie beispielsweise Projektverantwortung zur höheren Eingruppierung führen.

Gerechte Eingruppierung

Die Verhandlungsführenden der Gewerkschaften und viele aktive Personalräte vor Ort kämpfen gegen die gleichen Ungerechtigkeiten. Die Arbeitgeber versuchen an vielen Stellen, zusätzlich zu den Einsparungen der für sie günstigen Tarifabschlüsse der letzten Jahre und den Stellenstreichungen, die für die verbleibenden Arbeitnehmer Arbeitsverdichtungen bedeuten, durch schlechte Eingruppierungen Geld zu sparen. Immer häufiger werden in Stellenausschreibungen Voraussetzungen genannt, die später nicht bezahlt werden sollen. Hier die Lehrstuhlsekretärin, die „froh sein soll, dass sie E5 bekommt statt E3“, dafür aber Webseiten pflegen, Kongresse organisieren und fließend englisch sprechen soll. Oder die Sachbearbeiter, die einen FH-Abschluss oder Bachelor mitbringen sollen, denen aber statt E9 nur E8 gezahlt werden soll.

Höchste Zeit also, klare Signale zu setzen: für eine gerechte Eingruppierung, für ordentliche Löhne, für starke Gewerkschaften und für tatkräftige Personalräte!

Personalratswahlen 27. - 29. April 2010

(Bitte beachten Sie dazu die Ankündigung des Örtlichen Wahlvorstandes)

Die Zukunft: Zweitklassige Unternehmen statt erstklassiger Hochschulen?

von Christa Stumpf, Vorsitzende des Hauptpersonalrats beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Die Hochschulen werden derzeit unter dem Vorwand einer Steigerung der Effizienz in Wissenschaft und Forschung betriebswirtschaftlich umgebaut. Der Rektor wurde zum Vorstandsvorsitzenden, die akademische Selbstverwaltung wurde abgebaut, einen Aufsichtsrat gibt es auch. Instrumente wie Dauer-Rankings, Exzellenzinitiativen, Spitzenduster-Wettbewerbe, Evaluierungen, leistungsorientierte und indikatorgesteuerte Mittelvergabe schaffen einen künstlichen Markt, auf dem die Hochschulen ständig miteinander konkurrieren müssen. In diesem existenziellen Konkurrenzkampf beginnt die Verliererzone oft schon auf dem zweiten Platz. Gesellschaftlich sinnvolle Wissenschaft unterliegt aber ihren eigenen Gesetzmäßigkeiten. Betriebswirtschaftliche Ziele, Maßstäbe und Strukturen können gute Wissenschaft nicht gewährleisten. Politik und Wirtschaft machen aus vielen erstklassigen Hochschulen zweitklassige Unternehmen; die Unabhängigkeit und Qualität von Forschung und Lehre sind dabei gefährdet.

2009 hat das Land mit der Fusion des Forschungszentrums Karlsruhe und der Universität Karlsruhe zum KIT (Karlsruher Institut für Technologie) einen weiteren Schritt in Richtung des Leitbilds der unternehmerischen Hochschule getan - zur Verbesserung der Marktposition dieses Wissenschafts-Unternehmens. Spätestens 2011 soll

das KIT selbst Dienstherr seiner Beamten/innen und Arbeitgeber seines Personals werden. Die Tarifbindung an den TV-L geht damit grundsätzlich verloren; tarifvertragliche Absicherung muss erst wieder neu errungen werden. Dies birgt erhebliche Probleme u. a. für die Besitzstandswahrung der bisherigen Landesbeschäftigten. Der Druck, der auf der Hochschulspitze lastet, wird innerhalb der Hochschule an die Institute und Einrichtungen und dort weiter an die Beschäftigten durchgereicht: Schlechte Bezahlung, keine Aufstiegschancen, zunehmend prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie z.B. Befristung, 1-Euro-Job und Praktikum, unfreiwillige Teilzeitarbeit und der zunehmende Einsatz von HiWis für tarifliche Tätigkeiten sind Realität. Unter solchen Bedingungen sind Deklarationen der Landesregierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Makulatur. Personalräte können diesen Prozess nicht aufhalten. Aber sie müssen ihre Möglichkeiten nutzen, um Rechte der Beschäftigten auf Datenschutz, gute Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitssicherheit, Chancengleichheit usw. zu verteidigen und zu bewahren. Insbesondere die kleinen Personalräte ohne Freistellung sind dabei auch stark auf die Informationen und die Unterstützung des Hauptpersonalrats angewiesen.

Beamtenvertretung im Hauptpersonalrat des Wissenschaftsministeriums

von Herbert Klotz, Beamtenvertreter im Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Die Gruppe der Beamtinnen und Beamten wird im Hauptpersonalrat (HPR) durch zwei Mitglieder vertreten. Zu deren Aufgaben gehört es, zu beabsichtigten, beamtenspezifischen Regelungen konstruktiv und kritisch Stellung zu nehmen. Beispielsweise zur Neuordnung des Landesdisziplinargesetzes, neuen Regelungen zu Höchstaltersgrenzen in der Landeshaushaltsordnung und natürlich zum großen Thema Dienstrechtsreform, das uns alle sicher noch einige Zeit weiter begleiten und beschäftigen wird.

Eine weitere Aufgabe liegt in der Mitbestimmung und Mitwirkung bei Personalmaßnahmen der „höheren“ Beamten in den ca. 80 Einrichtungen, die zum Ministerium gehören. Gerade im Bereich des Beamtenrechts wird sehr deutlich, dass die Rechte der Personalvertretung bei der Entscheidung über Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen usw. leider begrenzt sind. Die Machtverhältnisse und die Entscheidungsgewalt liegen - durch Recht und Rechtsprechung abgesichert - eindeutig auf Seiten des Dienstherrn, der einen weiten Ermessensspielraum hinsichtlich seiner Personalentscheidungen hat. Und das genügt einflussreichen Teilen der Politik noch nicht: Sie versuchen zu jeder Gelegenheit, die Personalvertretungsrechte - und damit die Rechte der Beschäftigten - noch weiter zu bescheiden.

Umso wichtiger ist es, dass wir unsere Möglichkeiten zuverlässig und sichtbar wahrnehmen. Wir hinterfragen daher jede Personalentscheidung kritisch darauf hin, ob sie zumindest frei von Ermessens- und sonstigen Fehlern getroffen worden ist und nicht nach dem „Gutsherrenprinzip“. Nicht selten gibt es Anlass zu Nachfragen und Hinweisen, sei es hinsichtlich der Erforderlichkeit und des Inhalts von Ausschreibungen, der Beachtung der Vorschriften zur Chancengleichheit oder der Berücksichtigung von schwerbehinderten Personen. Wenn die Entscheidung nicht zweifelsfrei begründet ist, verweigert der HPR seine Zustimmung zu der Maßnahme - bisweilen bis hin zur Anrufung der Einigungsstelle.

Neben diesen Aufgaben beteiligt sich die Beamten/innenvertretung aber natürlich auch aktiv an allen anderen Angelegenheiten, wie beispielsweise Stufenvertretungsverfahren oder Maßnahmen des Ministeriums für die nachgeordneten Einrichtungen und die dortigen Beschäftigten. Die Aufgaben sind äußerst vielfältig, anspruchsvoll und interessant. Auch wenn - oder gerade weil - die Machtverhältnisse einseitig auf „Arbeitgeberseite“ liegen, ist es wichtig, diese Aufgaben im HPR weiterhin zuverlässig und kontinuierlich im Interesse aller Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrzunehmen.

Demokratie lebt vom Mitmachen!

Hauptpersonalrat – was ist das?

von Achim Brötz, Mitglied im HPR beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Personalrat an der Universität Mannheim

Weit weg in Stuttgart, beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, befindet sich der diesem Ministerium zugeordnete Hauptpersonalrat (HPR), der für alle fast 50.000 Beschäftigten im gesamten Bereich des Ministeriums zuständig ist. Dem Gremium gehören neun Vertreter/innen für die Gruppe der Arbeitnehmer/innen (früher Arbeiter und Angestellte) und zwei für die Gruppe der Beamten/innen an. Der Hauptpersonalrat hat vor allem zwei Funktionen:

- Der Hauptpersonalrat ist die zuständige Personalvertretung für alle Maßnahmen und Entscheidungen, die das Ministerium unmittelbar für eine, mehrere oder alle Dienststellen seines Bereiches beabsichtigt. Dazu gehören z.B. Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und damit verbundene Fragebögen zur Evaluation, oder auch EDV-Systeme für Personalverwaltung, kostenträgerbezogene Zeiterfassung oder Bibliothek, soweit sie personenbezogene Daten verarbeiten. In solchen Fällen kann der HPR mit dem Ministerium

Rahmendienstvereinbarungen abschließen, die dann für alle Dienststellen im Bereich des Ministeriums gelten. So hat der HPR die überaus wichtige „Rahmendienstvereinbarung über Einführung, Einsatz und Ausbau der Informations- und Kommunikationstechnik“ vom 16.12.99 abschließen können, die bis heute die Grundlage vieler örtlicher Regelungen darstellt.

- Der HPR ist die „zweite Instanz“ (Stufenvertretung) in allen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten, in denen es zwischen dem örtlichen Personalrat und der Dienststellenleitung zu keiner Einigung gekommen ist (z.B. bei Kündigung, Abmahnung, Regress, Arbeitsplatzgestaltung, Baumaßnahmen, soziale Maßnahmen u.v.m.). Diese Funktion ist sehr wichtig. Aus der Distanz lassen sich die Interessen der Beschäftigten (aber auch die des örtlichen Personalrates) ggf. objektiver und wirksamer vertreten. Davon bemerken die einzelnen Beschäftigten aber wenig, solange sie nicht selbst betroffen sind.

Runter vom Trittbrett - Mitglied werden!

Personalratsarbeit in kleinen Einrichtungen

von Sabine Fellner-Lang, Personalrätin an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen

8:30 Uhr, heute ist Personalratssitzung. Was schießt mir alles durch den Kopf: Habe ich alle Personalangelegenheiten parat? Kenne ich die Informationen zu den Themen, die wir behandeln werden? Habe ich alles geprüft? Sind alle Formalitäten geklärt? Nein, eine Rückmeldung aus der Verwaltung fehlt noch. Fragen über Fragen und jetzt klingelt auch noch das Telefon: Der Chef ist dran, vertrösten geht nicht. 8:50 Uhr, jetzt wird es knapp – alles zusammengepackt und los! So gestaltet sich die Realität der Personalratsarbeit in kleinen Dienststellen: Wenig Zeit und dafür keine oder nur eine geringe Freistellung. Das ist für die Personalräte, vor allem für die Vorsitzenden, eine Herausforderung und ein Balanceakt gleichermaßen.

Eine Herausforderung deshalb, weil die Themen dieselben sind, wie in großen Dienststellen mit freigestelltem Personal. Es geht hier wie dort um: Mitbestimmungsverfahren, Arbeits-/Tarifrecht, Dienstvereinbarungen, Datenschutz, Arbeitssicherheit, Fortbildungen, Verhandlungen mit der Dienststelle, Pflege des Netzwerkes, Mitarbeit in Projektgruppen und die Auseinandersetzung mit

aktuellen und künftigen Themen der Hochschulentwicklung und Hochschulpolitik.

Der Balanceakt für die Personalräte besteht darin, im Rahmen der Arbeitszeit zum einen den „Hauptjob“ professionell zu erledigen und zum anderen ebenso qualifizierte und engagierte Personalratsarbeit zu leisten. Dieser Balanceakt ist nur durch die engagierte Mitarbeit der Personalratskollegen/innen, und der tatkräftigen Unterstützung der direkten Kollegen/innen und Vorgesetzten zu meistern. Wenn dies nicht der Fall ist, wird aus dem Balanceakt sehr leicht ein Tanz auf dem Vulkan.

Ich bin als Personalrätin an diese Situation gewöhnt. Und diese Erfahrung möchte ich für die Kolleginnen und Kollegen einbringen. Ich will den themenorientierten Austausch koordinieren und mich dafür einsetzen, dass die örtlichen Personalräte untereinander und mit dem Hauptpersonalrat noch mehr vernetzt werden. Vor allem ist es mir ein Anliegen, kleinere Dienststellen dabei zu unterstützen, effizientere Personalratsarbeit auf allen Ebenen leisten zu können.

Fair ist anders – Landesregierung auf dem Weg zum Verfassungsbruch

von Gunter Fellmann, ehrenamtlicher Vorsitzender des ver.di Landesbezirksfachbereichsvorstandes Bildung, Wissenschaft und Forschung

Mit den Plänen zur Dienstrechtsreform soll die Mitbestimmung im Land ausgehöhlt und das Grundrecht auf gewerkschaftliche Betätigung verletzt werden. Erst Ende Januar auf dem baden-württembergischen DGB-Kongress ließ Ministerpräsident sich Stefan Mappus als Gewerkschaftsfreund feiern. Auch hatte er noch in seiner Regierungserklärung am 10. März eine „faire Partnerschaft mit den Gewerkschaften“ angekündigt und den Beamten und Angestellten des Landes eine „gute und produktive Zusammenarbeit“ versprochen.

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts will die Landesregierung über das Nebentätigkeitsrecht die grundgesetzlich garantierte Koalitionsfreiheit der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes einschränken. Anders als bisher sollen Tätigkeiten zur Wahrung der Berufsinteressen in einer Gewerkschaft anzeigespflichtig sein und versagt werden können, beispielsweise, wenn diese die Beamten/innen in einen Widerstreit mit den dienstlichen Pflichten bringen kann oder die Unparteilichkeit oder Unbefangenheit beeinflussen kann. Diese Regelung wird im Wissenschaftsbereich über den § 40 TV-L auf die Tarifbeschäftigten durchschlagen. Im Land des Ehrenamts soll künftig Beschäftigten gewerkschaftliches Engagement in ihrer Freizeit untersagt werden

können. Dies ist verfassungsrechtlich mehr als bedenklich. Mit dem Gesetzentwurf wird weiter beabsichtigt, die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zur Farce zu machen. Das Recht der obersten Dienstbehörde, Einigungsstellenbeschlüsse wegen deren Auswirkung auf das Gemeinwesen aufzuheben und das Recht, Dienstvereinbarungen aus dem gleichen Grund fristlos ohne jegliche Nachwirkung zu kündigen, hebt wesentliche Mitbestimmungsrechte aus. Begründet wird dies mit einem Urteil zum Mitbestimmungsgesetz von Schleswig-Holstein aus dem Jahre 1995. Das sehen die Gewerkschaften anders. Sie meinen, das demokratische Prinzip lasse es zu, dass der Staat seinen Beschäftigten eine Beteiligung zur Mitgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen einräume, „die in vergleichbarer Weise auch für Arbeitnehmer/innen der Privatwirtschaft verwirklicht sind“. Sprich: eine volle Mitbestimmung - auch in Form von Dienstvereinbarungen - ist möglich. Die Kandidatinnen und Kandidaten der ver.di- und GEW-Liste werden sich den Mund nicht verbieten lassen und konsequent die Interessen der Beschäftigten vertreten. Gemeinsam mit den andern Mitgliedern ihrer Gewerkschaften kämpfen sie für gute Mitbestimmung und den Erhalt von Grundrechten der Arbeitnehmer/innen.

Nur gemeinsam sind wir stark!

Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im Blick – Datenschutz als Herausforderung für die Personalratsarbeit

von Heinrich Schullerer, Leiter der Zentralen Datenschutzstelle der Landesuniversitäten (ZENDAS)

2009 geht als das Jahr der Datenskandale in die Geschichte ein. Lidl, die DB und die Telekom bleiben uns als prominente Vertreter in Erinnerung. In fast allen bekannt gewordenen Fällen wurden Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unzulässiger Weise verarbeitet. Einzelfälle oder nur die Spitze des Eisbergs? Die Zeit titelte im April 2009 „Mit Lidl Betriebsrat wäre das nicht passiert“.

Der Betriebs- oder Personalrat kann natürlich rechtswidrige Verarbeitungsformen nicht verhindern, aber durch Schaffung von Transparenz und Kontrollmechanismen erschweren. Der Personalrat bestimmt bei jeder Form der automatisierten Verarbeitung von Beschäftigendaten mit. Dadurch kann er für ein datenschutzgerechtes Verfahren sorgen. Der Personalrat ist gefordert, seine Kontroll- und Überwachungsrechte wahrzunehmen. Der Hauptpersonalrat sieht seit Jahren in der

Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten einen Schwerpunkt seiner Arbeit, das muss auch in Zukunft so bleiben.

Die Globalisierung der Informationsverarbeitung hat noch lange nicht ihre Grenzen erreicht. ELENA (Elektronischer Entgeltnachweis), Führungsinformationssysteme, die zukünftige papierlose Abwicklung von Reisekosten oder die Einführung eines neuen integrierten Bibliothekssystems an den Landesbibliotheken, den Universitäts- und Hochschulbibliotheken, fordern eine ausgeprägte Kompetenz beim Beschäftigtendatenschutz. Dies um so mehr, wenn von allen Beschäftigten im Land zentrale Datenbestände, z.B. beim LbV, gespeichert werden. Auch das LbV nährte in jüngster Vergangenheit durch Datenpannen Zweifel an einer datenschutzgerechten Verarbeitung. Stärken Sie mit Ihrer Wahlbeteiligung die Kompetenz des HPR.