Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin

Newsletter des GPR – November 2018 – Personalversammlung

Themen:
1. Abschluss der IT-RDV
2. „Alles in Balance, Gesund im Wandel" – Tag der Gesundheit an der HU am 22.11.2018
3. Monatsgespräche mit dem Vizepräsidenten für Haushalt
4. Die Schwerbehindertenvertretung der Humboldt-Universität zu Berlin
5. Drei Fragen an die Personalabteilung
6. Informations-Café des Familienbüros zum Thema "Pflege von Angehörigen" am 26.09.2018

***

1. Abschluss der IT-RDV

Der GPR ist bezüglich der Einführung bzw. Änderung von IT-Verfahren gemäß dem Personalvertretungsgesetz Berlin in der Mitbestimmung. Das bedeutet, dass wir hier nicht nur die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben, sondern auch das Wohl der Beschäftigten im Blick haben.
Dafür wurde die IT-Rahmendienstvereinbarung (IT-RDV) entwickelt. Dieser Entwicklungsprozess ist nun, nach jahrelangen, intensiven, teilweise auch zähen Verhandlungen sowie zahlreichen Diskussionen und detaillierter juristischer Arbeit zum Abschluss gekommen. Am 26.10.2018 wurde die IT-RDV auch von der Universitätsleitung unterzeichnet und damit offiziell gültig.
Die IT-RDV regelt die grundsätzlichen Informations- und Verfahrensschritte bei der Einführung und Anwendung informationstechnologischer Verfahren und Methoden und gibt einen Rahmen für die Schritte, die bei der Einführung, Änderung oder Erweiterung von IT-Verfahren erfolgen müssen. Berücksichtigt werden hierbei u.a. auch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, des behördlichen Datenschutzbeauftragten sowie die Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze und Arbeitsumgebung, Ergonomie, Barrierefreiheit und Gesundheitsschutz sowie die Regelungen zur Datensicherheit und die Beteiligung und Rechte der Beschäftigten.

Die ab sofort gültige IT-RDV finden die auf der Webseite des GPR unter:
https://...

2. „Alles in Balance, Gesund im Wandel" - Tag der Gesundheit an der HU am 22.11.2018

Der 5. Tag der Gesundheit der Humboldt-Universität zu Berlin findet unter dem o.g. Motto am 22. November 2018 von 11 – 15 Uhr im Hauptgebäude statt, zu dem alle Beschäftigten und Studierenden herzlich eingeladen sind.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nutzen Sie die Möglichkeit der Teilnahme. Kommen Sie bei Vorträgen und Workshops in das Gespräch und informieren Sie sich an verschiedenen Ständen zu Ihrer Gesundheit. Lassen Sie sich beraten und lernen Sie Ihren Gesundheitszustand besser kennen an einer Reihe Diagnostikpunkten.
Näheres gibt es unter: https://www.hochschulsport.hu-berlin.de/de/gesundheitstag-2018. Auch die Personalräte zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung erwarten Sie an einem Beratungs-und Informationsstand.
Die Anwesenheit gilt als Arbeitszeit. Ihre Teilnahme ist mit der/dem Vorgesetzten

abzusprechen. Wenn es gefordert ist, kann man einen Teilnahmenachweis vom Veranstalter erhalten.

***

3. Monatsgespräche mit dem Vizepräsidenten für Haushalt (VPH)

Der regelmäßige Austausch mit der Universitätsleitung - und hier meistens mit VPH - ist eine gesetzlich vorgesehene „Übung", die zur Sichtbarmachung und Lösung von Problemen dient und die wir in dem sogenannten Monatsgespräch umsetzen. Manche Dinge lassen sich auf diesem Weg schnell und kurzfristig ausräumen, manche benötigen länger.
Eine sehr missliche Angelegenheit ist die Prüfung der neu einzuführenden Softwareprogramme auf Barrierefreiheit. Seit 2016 hängen alle einzuführenden Softwareprogramme „in der Warteschleife" und können nur befristet im Test- bzw. Pilotbetrieb betrieben werden. Dies betrifft u.a.: ALMA, HU-Box, Moodle-Plugins, OpenProject, Windows 10 und, wenn es so weiter geht, in Zukunft auch SAP. Um die Software-Testungen und Prüfungen zur Barrierefreiheit durchführen zu können, benötigt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) dringend entsprechenden (externen) Sachverstand. Obwohl die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der GPR eine dafür kompetente Person benannt haben, die diese Tätigkeit übernehmen könnte, ist seitens der UL bis heute nichts passiert. Der Vizepräsident für Forschung, Herr Frensch, ist hier zuständig. Herr Frensch hatte sich bereits mit der vorgeschlagenen Lösung einverstanden erklärt. Es müsste nur eine vertragliche Form gefunden werden. Eine diesbezügliche Unterstützung kommt aber leider noch nicht zustande.

Ein anders Beispiel zu dem wir bei Monatsgesprächen immer nachfragen: Unser letzter Informationsbedarf bezog sich auf die in 2015 abgeschlossene „Dienstvereinbarung und Richtlinie des Präsidenten für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin". Der GPR möchte die Umsetzung transparent und nachvollziehbar begleiten. In diesem Sinn haben wir mehrere Fragen gestellt u.a.:

1. Was hat die Personal-und Organisationsentwicklung der Humboldt-Universität zur Prävention von Diskriminierung, Mobbing und Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt seit der Einführung der Dienstvereinbarung getan?
2. Welche konkreten Maßnahmen zur Prävention hat die Kommission zur Konfliktprävention initiiert und vorgeschlagen bzw. gebündelt?
3. Welche Maßnahmen und Verfahren wurden nach dem § 8 in Konfliktfällen mit den Betroffenen und beschuldigten Personen umgesetzt?

Wir wollen den respektvollen Umgang miteinander an der HU bewusster und die Umsetzung unserer Dienstvereinbarung für alle nachvollziehbar gestalten.

***

4. Die Schwerbehindertenvertretung der Humboldt-Universität zu Berlin

Am 7. Dezember 2018 findet wieder die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) statt. Gewählt werden die Vertrauensperson und drei stellvertretende Vertrauenspersonen. Das Wahlausschreiben ist bereits an verschiedenen Orten der Universität bekanntgegeben worden.
Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches IX. Buch (SGB IX); im § 178 sind die Aufgaben der Vertretung geregelt. So soll sie vor allem darüber wachen und durchsetzen, dass die Rechte schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben eingehalten werden. Daraus ergeben sich konkret verschiedene Aufgabenbereiche, die hier kurz dargestellt werden sollen:

- Beratung für schwerbehinderte Beschäftige und von Behinderung bedrohten Beschäftigten aller Statusgruppen (auch Hochschullehrer*innen und Professor*innen).
- Beteiligung an Personalentscheidungen sowie Beteiligung an allen Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren, bei denen sich Schwerbehinderte bewerben und Beteiligung an Berufungsverfahren, wenn sich Schwerbehinderte auf eine Professur bewerben.
- Beteiligung an der Erarbeitung von Dienstvereinbarungen und verschiedenen anderen, für die Universität wichtigen, Regulativen.
- Die SBV ist auch Mitglied im Inklusionsteam der HU und begleitet hier – neben den Aufgaben, die die Inklusion schwerbehinderter Menschen betreffen - das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für alle Beschäftigte.
- Das Einbringen und Überprüfen von Belangen der Barrierefreiheit bei Baumaßnahmen sowie bei Software und Web-Seiten ergibt sich auch aus den im SGB IX formulierten Aufgaben. Aktuell geht es bei Software besonders darum, bei der Einführung von WINDOWS 10 und SAP gemeinsam mit allen Verantwortlichen barrierefreie Bedienbarkeit sicherzustellen.
- Die Mitarbeit in sowie die Zusammenarbeit mit verschiedenen Gremien und Kommissionen der HU gehört ebenso zum Aufgabenspektrum der SBV.

Weitere Informationen sind auf der Web-Seite der SBV zu finden:

https://beauftragte.hu-berlin.de/de/beauftragte/schwerbehindertenvertretung_neu

***

5. Drei Fragen an die Personalabteilung

1. Wissenschaftler*innen: Beschäftigungsverbot – weil zu viel Erfahrung?

2. SHK: Beschäftigungsverbot – weil Einstellung nach TVL gefordert wird?

3. Quo vadis universitas?

1. Wissenschaftler*innen: „Beschäftigungsverbot" – weil zu viel Erfahrung?

Wir legen ein Schreiben der Personalabteilung vom August 2018 zugrunde, in dem es um das Risiko der Humboldt Universität bei Kettenbefristungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen geht. Das Thema wurde von der Personalabteilung aufgegriffen, weil es eine aktuelle Rechtsprechung dazu gibt.
Die Gesamtdauer der Beschäftigung in Qualifizierungs-, Drittmittel- und Sachgrundverträgen soll 18 Jahre, ggf. zuzüglich familienpolitischer bzw. sozialer Komponenten, nicht überschreiten. Dazu hat das BAG eine „Ampelreglung" aufgestellt:

Laufzeit oder Zahl Verlängerungen	8 Jahre	Mehr als 8 Jahre bis 10 Jahre	Mehr als 10 Jahre
	12 Verlängerungen	13 bis 15 Verlängerungen	Mehr als 15 Verlängerungen
Laufzeit und Zahl Verlängerungen	6 Jahre und 9 Verlängerungen	Mehr als 6-8 Jahre, 10-12 Verlängerungen	Mehr als 8 Jahre, mehr als 12 Verlängerungen

Sollten Mitarbeiter*innen weiterbeschäftigt werden, deren Beschäftigungsverhältnisse bereits im gelben oder roten Bereich liegen, bzw. die als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits länger als 18 Jahre beschäftigt sind, ist möglichst rechtzeitig zwischen der Personalabteilung und den Beschäftigungsstellen die weitere Perspektive zu klären. Ggf. ist für eine Risikoabsicherung Sorge zu tragen.
Diese neuen Positionen der Personalabteilung schrecken nicht nur die Personalräte, sondern auch die betroffenen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf!
Ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter*in dazu: „Als ich zufällig die Protokollnotizen der Personalabteilung erhielt, dachte ich zuerst an einen Schildbürgerstreich. Nun mehren sich aber Hinweise, dass die Verfahrensweise bereits praktiziert wird, und daher stehen jetzt bei mir, der ich eindeutig betroffen bin, die Ampeln auf Rot. Auf dunkelrot!"
Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird nach unserer Auffassung durch das Vorgehen der Personalabteilung außer Kraft gesetzt. Dieses sieht explizit die Möglichkeit der wiederkehrenden befristeten Beschäftigung im Rahmen von Drittmittelforschung vor.
Unsere Personalabteilung reagiert aus Angst vor vermuteten positiv ausgehenden Klagen. Sie verweigert langjährigen Mitarbeiter*innen die Einstellung oder Weiterbeschäftigung im Rahmen von Drittmittelprojekten!
Durch diesen vorauseilenden Gehorsam soll möglichen Rechtstreitigkeiten vorgebeugt werden, indem die aktiven hoch leistungsfähigen Drittmittelbeschäftigten im Mittelbau bestraft werden.
Dazu der/die Betroffene: „Niemand aus unserer Alma Mater hat sich meines Wissens jemals beschwert über Lehre, Forschung, Anträge für Drittmittelprojekte zu schreiben, Betreuungen etc. Wir machen es ja auch gerne. Und wir klagen regelmäßig deswegen, aber wir klagen uns nicht unbedingt alle ein."
Aus unserer Sicht wird der Universität mittelfristig Schaden zugefügt, wenn keine erfahrenen Mitarbeiter*innen mehr eingestellt werden. Wer koordiniert denn dann die vielen Forschungsverbünde, die für die Exzellenzinitiative eingeworben werden sollen? Wie steht die Universitätsleitung dazu?
Aus diesem Verhalten spricht keine Wertschätzung der Arbeit der forschungsstarken wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Übrigens, die Betroffenen dieser Übung der Personalabteilung, die im Concilium Decanale verkündet wurde, wurden bislang nicht über ihre „Nicht-Zukunft" an der HU unterrichtet.

2. SHK: „Beschäftigungsverbot" – weil Einstellung nach TVL gefordert wird?
VL für Studis (Nicht-wissenschaftliche studentische Beschäftigung)

Entgegen dem Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) und dem TV StudII beschäftigt die Humboldt-Universität zu Berlin viele SHK außerhalb der Bereiche Lehre und Forschung, also in „nicht-wissenschaftlichen Bereichen". Die Situation um Befristung und Tarifierung (Vergütung) von Studierenden, die an der HU arbeiten, wurde von der Unileitung in den letzten Wochen deutlich verschärft. Die HU möchte nun plötzlich viele Studierende in diesen Bereichen nicht mehr weiter beschäftigen. Der Personalrat der studentischen Beschäftigten (PRstudB) will die aktuellen Probleme erklären und leistet solidarische Hilfe für Betroffene.

Wir sind der Ansicht, diese Stellen hätten nie unter TVStud entstehen dürfen. Es ist eindeutig, dass Studierende, die Programmier- oder IT-Support im Computer- und Medienservice, Bibliotheks- oder Sekretariatsarbeiten leisten, nicht der Definition von Hilfstätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich entsprechen. Als Sparmaßnahme haben die Hochschulen seit vielen Jahren immer mehr studentische Hilfskräfte für Aufgaben des hauptberuflichen Personals eingesetzt und diese nur aufgrund ihres Studierendenstatus deutlich schlechter bezahlt. Wir sind der Meinung: Für gleiche Arbeit muss auch gleicher Lohn gezahlt werden! Leisten Studierende Arbeiten, die durch den TV-L abgedeckt sind, dies ist beispielsweise auch bei einfachen Tätigkeiten in der Bibliothek der Fall, müssen

sie auch entsprechend tariflich vergütet werden, genauso wie ihre hauptberuflichen Kolleg*innen, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben.

TV-L sieht sowohl Stellen mit, als auch ohne Eingangsvoraussetzungen vor. Hilfstätigkeiten in den Bibliotheken oder der Verwaltung in der Entgeltgruppe 3 beispielsweise besitzen keine solche Voraussetzung, sodass es sehr wohl für Studierende möglich ist, sich auf solche Stellen zu bewerben. Für die Hochschulen ist es auch weiterhin lukrativ bei TV-L Stellen hier Studierende einzusetzen, da diese aufgrund ihres Studiums von der Sozialversicherungspflicht befreit sind und so die Hochschulen Beiträge sparen können. Bei Tätigkeiten, die eine Eingangsvoraussetzung besitzen, wie es u.a. bei Beschäftigen mit selbständigen Programmiertätigkeiten der Fall ist, ist diese Voraussetzung auch gut begründet, da diese Tätigkeiten einen gewissen Kenntnisstand, Erfahrung und Praxis voraussetzen. Um die Qualität solcher Arbeitsleistungen zu gewährleisten, sollten hier auch wieder Fachkräfte eingesetzt werden

3. Quo vadis universitas?

Beide Konflikte werden zulasten aller Beschäftigten ausgetragen, die zusätzliche Arbeit übernehmen müssen: In Lehre, Forschung und Verwaltung. Wir fordern die Universitätsleitung auf unverzüglich lösungsorientierte Vorschläge zu unterbreiten!

***

6. Informations-Café des Familienbüros zum Thema "Pflege von Angehörigen" am 26.09.2018

Am Mittwoch, 26. September 2018, von 10 bis 12 Uhr, veranstaltete das Familienbüro zum ersten Mal ein Informations-Café zum Thema "Pflege von Angehörigen": Idee dieses neuen Veranstaltungsformats ist es, die teilnehmenden Gäste mit verschiedenen Fachkundigen zum Thema zusammenzubringen sowie ihnen Zeit und Raum für individuelle Fragen sowie zur Vernetzung untereinander zu bieten.
Die Veranstaltung wurde in einer ungezwungenen Atmosphäre außerhalb der üblichen Öffnungszeiten im Café "c.t." im Hauptgebäude angeboten. Anstelle von Vorträgen und Präsentationen wurden unterschiedliche Thementische bereitgestellt, an denen die Beschäftigten der HU sich einzeln oder auch in Gruppen rund um das Thema Pflege von Angehörigen, wie Organisation von Pflege, gesetzlicher Rahmen, Gesundheitsvorsorge, tarifliche Regelungen usw., informieren und beraten lassen konnten. Im Rahmen der zweistündigen Veranstaltung wurden Fragen von ca. 30 Informationssuchenden von der Personalabteilung, der Beruflichen Weiterbildung, dem Familienbüro, einem Pflegestützpunkt aus Berlin und dem Gesamtpersonalrat beantwortet. Diese Veranstaltung ist keine „Eintagsfliege". Das Familienbüro wird wegen des guten Feedbacks diese Veranstaltung in sein Routineprogramm mit einigen organisatorischen Verbesserungsvorschlägen aufnehmen.

Wir freuen uns auf Ihre Anregungen!

Informationen zur Pflege von Angehörigen und Beratungsangebote finden Sie hier:
https://familienbuero.hu-berlin.de/de/familienbuero/themen-und-information/beruf-und-kind/beruf-und-pflege/berufundpflege_index

***

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website und im Blog des GPR sowie auf dem Twitter-Kanal der HU-Personalräte:
https://hu.berlin/gpr
https://blogs.hu-berlin.de/hu_gpr
https://twitter.com/PersonalraeteHU

Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Sitz: Monbijoustr. 2b, 10117 Berlin
Tel.: 030 - 2093 46650
Fax: 030 - 2093 46646
E-Mail: gesamtpersonalrat@hu-berlin.de
Web: https://hu.berlin/gpr