

# PERSONALVERSAMMLUNG 2019

19. November, 9.00 Uhr



## Personalratsinfos A – Z

Liebe Kolleg\*innen,

mit unserem jährlichen A-Z legen wir Ihnen Informationen zu einigen Themen vor, die entweder in der Arbeit des Personalrates 2019 eine größere Rolle gespielt haben oder deren Relevanz aus den Vorjahren noch aktuell nachwirkt. Nachfragen beantworten wir gern.

### **A**ltersteilzeit

Wer das 55. Lebensjahr vollendet und in den letzten 5 Jahren vor der Altersteilzeit mindestens 3 Jahre sozialversicherungspflichtig gearbeitet hat, kann – theoretisch – Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gibt es nicht!

Im Tarifbereich des TV-L gibt es diesbezüglich derzeit keinen Tarifvertrag und an der HU existiert auch keine Dienstvereinbarung.

Altersteilzeit ist eine freiwillige Vereinbarung von Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in. Die Dauer der Altersteilzeit hängt von deren Art ab.

Im Blockmodell gilt: Bei einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ohne eine Regelung der Altersteilzeit in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung darf die Altersteilzeit einen Zeitraum von 3 Jahren nicht übersteigen.

Bei gleichmäßiger Reduzierung der Arbeitszeit gilt: Diese Form der Altersteilzeit kann jederzeit mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung ist nicht erforderlich.

Irrigerweise meinen viele, dass Altersteilzeitgesetz sei Ende 2009 ausgelaufen und Altersteilzeit sei seitdem nicht mehr möglich. Das ist nicht der Fall! Ende 2009 lief die Förderung der Arbeitgeber durch die Bundesagentur für Arbeit für neue Altersteilzeit-Verträge aus. Altersteilzeit kann nach wie vor vereinbart werden.

Bitte setzen Sie sich für Fragen zur Vereinbarung von Altersteilzeit mit der Personalstelle in Verbindung.

### **A**rbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Bereits vor drei Jahren trat an der HU die Dienstvereinbarung zur Umsetzung der Vorschrift Nr. 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung in Kraft (Amtliches Mitteilungsblatt der HU Nr. 37/2016). Sie regelt die Einsatzzeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit (FaSi) und Betriebsärzt\*innen neu. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind im Referat Arbeits- und Umweltschutz der Technischen Abteilung organisiert. Ebenfalls Ende 2016 ist die Novelle zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung (BGBI I S. 2681) in Kraft getreten, deren Änderungen die Verbesserung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen für die Beschäftigten zum Ziel hat, u.a. indem psychische Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden und indem Bildschirmarbeitsplätze oder die Pflicht zur regelmäßigen Unterweisung der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Die HU hat sich das Ziel gesetzt, den Schutz der Gesundheit aller Universitätsbeschäftigten permanent zu optimieren sowie allen Beschäftigten Maßnahmen einer aktiven Gesundheitsförderung anzubieten. So sind z.B. Arbeitsplatzbegehungen ein wichtiger Baustein in der Arbeitssicherheit, um Unfallgefahren und Belastungen von Beschäftigten und sich daraus ergebende gesundheitliche Gefährdungen zu erkennen. Etwaige Mängel werden dokumentiert, notwendige Schutzmaßnahmen aufgezeigt und im besten Falle zeitnah umgesetzt. Hier mangelt es an der HU leider häufig an der Umsetzung der aufgezeigten Maßnahmen. Der Personalrat wird diese Pflicht des Arbeitgebers weiterhin verstärkt kontrollieren und auf etwaige Verzögerungen in der Umsetzung hinweisen. Bitte zögern Sie nicht, den Personalrat auf Probleme aufmerksam zu machen!



Ganz konkret wurden viele Beschäftigte 2019 mit zwei länger andauernden Situationen im Arbeitsalltag konfrontiert: anhaltende Hitze am Arbeitsplatz sowie andauernde Bauarbeiten im laufenden Betrieb.

Die HU hat mit der "Verwaltungsanweisung über Verfahren und Zuständigkeiten zur Umsetzung von Rechtsvorschriften des Arbeits-, Gesundheits- und des Umweltschutzes" an der HU (Amtliches Mitteilungsblatt Nr. 32/2010) detailliert geregelt, wer im Arbeitsschutz was zu tun hat.

Wie beim Beispiel Baumaßnahmen im laufenden Betrieb sind Informationen an die Nutzer\*innen vor Baubeginn grundsätzlich gut, dennoch für sich allein leider unzureichend, wenn der weitere Ablauf unklar bleibt und Gefährdungen nicht erfasst, sinnvolle Maßnahmen nicht aufgezeigt werden. Häufig fehlte es vorab ganz klar daran, wie in der angegebenen Zeit die Belastungen und ggf. Nutzbarkeit der Arbeitsstätten der Beschäftigten zu bewerten sind und welche Maßnahmen ergriffen werden (Grundpflicht des Arbeitgebers, Gefährdungsbeurteilung, §§ 3,5 ArbSchutzG).

Weiterhin sind konkrete Informationen vor jedem Schritt an die nutzenden Bereiche mit Auswirkungen auf Arbeitsstätte und Gesundheit notwendig sowie zuständige Ansprechpersonen, die im Notfall und bei unvorhergesehenen Ereignissen kontaktiert werden können. Wie so oft, sieht die Realität trotz bester Planung und Organisation anders aus. Wenn also doch jemand z.B. in Staub, Lärm, Hitze, Kälte etc. arbeiten sollte, dann ist der oder die Vorgesetzte sofort zu informieren und ggf. die Betriebsärztin, Fachkraft für Sicherheit vor Ort konkret hinzuzuziehen.

Jede/r Beschäftigte hat die Pflicht, festgestellte Verstöße, Gefährdungen etc. der/dem Vorgesetzten zu melden und das Referat für Arbeits- und Umweltschutz zu informieren. Weiterhin hat er/sie sich selbst zu schützen und somit auch die Pflicht, gesundheitsgefährdende Situationen nicht nur anzuzeigen, sondern sich selbst aus der Gefahrenzone zu begeben.

Es kann im Arbeitsleben zu Situationen kommen, in denen zusätzliche Faktoren die Gesundheit und Arbeitssicherheit beeinflussen, wie zunehmende Arbeitsverdichtung (s. Stichwort Überlast) oder psychische Belastungen am Arbeitsplatz.

Psychische Gefährdungsbeurteilungen sind nach Auffassung des Personalrates für alle Bereiche der Universität durchzuführen. Im Rahmen der Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung kann nur eine breite Teilnahme der Beschäftigten einen vertieften detaillierten Einblick in die jeweilige Arbeitssituation vor Ort geben. Sie stellt die Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen dar. Zögern Sie nicht, darauf aufmerksam zu machen und den Personalrat als Interessenvertretung einzubeziehen. Weitere Themen rund um den Komplex Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Ansprechpersonen finden Sie auf den Seiten der Technischen Abteilung unter: [www.ta.hu-berlin.de/au](http://www.ta.hu-berlin.de/au)

## **Berlin University Alliance (BUA)**

Die Berlin University Alliance (BUA) bestehend aus der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin, der Technischen Universität Berlin und der Charité – Universitätsmedizin Berlin war in diesem Jahr im Exzellenzstrategie-Wettbewerb des Bundes und der Länder erfolgreich.

Der Exzellenzverbund möchte in den kommenden Jahren die Förderung nutzen, um den Wissenschaftsstandort Berlin gemeinsam zu stärken und weiter zu entwickeln. Entsprechend hat die Allianz fünf Hauptziele benannt:

1. Gemeinsame Agenda für Forschung von globaler Bedeutung (Focusing on Grand Challenges)
2. Aufbau und Weiterentwicklung des Forschungs- und Wissenstransfers (Fostering Knowledge Exchange)
3. Gemeinsame Standards zur Qualitätsmessung von Forschung (Advancing Research Quality and Value)
4. Förderung von herausragenden Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sowie Nachwuchsförderung (Promoting Talents)
5. Aufbau und Weiterentwicklung von gemeinsamen Forschungsdienstleistungen und -infrastrukturen (Sharing Resources)



Darüber hinaus sind übergeordnete Themen, wie die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt, forschungsbasierten Lehr- und Lernprozessen sowie die Internationalisierung, Teil der Agenda. Weitere Informationen: <https://www.berlin-university-alliance.de/index.html>

## **Bibliotheken - Tarifänderungen**

Ein wichtiges Ergebnis der letzten Tarifeinigung am 02.03.2019 besteht darin, dass die Eingruppierung der Beschäftigten in Bibliotheken ab dem 01.01.2020 nicht mehr nach dem speziellen, sondern nach dem „Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst“ (Teil I der Entgeltordnung) erfolgt.

Damit können bibliothekarische Tätigkeiten, die bisher nach E 5/E 6 eingruppiert waren, nun auch in die Entgeltgruppen E 7 und E 8 eingruppiert werden. Für den gehobenen Dienst eröffnen sich damit auch Eingruppierungen in die Entgeltgruppen E 11 und E 12.

Bisher gibt es noch keine verbindlichen Aussagen darüber, wie die Überführung der Beschäftigten in die ggf. neue Eingruppierung erfolgen soll. Der Personalrat hält Sie hinsichtlich der Änderungen auf dem Laufenden.

## **Datenschutz - Europäische Datenschutz-Grundverordnung**

Seit dem 25.05.2018 gilt die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Diese bildet zusammen mit dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) 2018 nunmehr die Grundlage für den Datenschutz in Deutschland. Nach § 26 Abs. 1 BDSG darf die Dienststelle nur diejenigen Beschäftigungsdaten verarbeiten, die für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und verhältnismäßig sind. Auf Antrag ist die Dienststelle den Beschäftigten gegenüber auskunftspflichtig, welche Daten zur Person gespeichert und verarbeitet werden.

Dies umfasst insbesondere folgende Daten:

- die zu seiner/ihrer Person gespeicherten Daten sowie deren Herkunft,
- die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, an die die Daten weitergegeben werden,
- den Zweck der Speicherung.

Demnach sind alle personenbezogenen Daten unverzüglich von der Dienststelle zu löschen, sobald die Daten für den ursprünglichen Verarbeitungszweck nicht mehr notwendig sind bzw. die betroffene Person ihre Einwilligung widerrufen hat.

In diesem Zusammenhang ist es sehr wichtig, dass die Daten der Beschäftigten in der Humboldt-Universität auch wirklich geschützt behandelt werden.

Personenbezogene Daten, die beispielsweise zwischen zentraler und dezentraler Verwaltung per Mail versendet werden, sind auf diesem Wege mindestens zertifiziert verschlüsselt zu versenden und genauso zu speichern.

## **DGUV Vorschrift 2**

Die Unfallverhütungsvorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) regelt den Einsatz der Betriebsärzte (BÄ) und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) in Unternehmen und Einrichtungen. Die Vorschriften der DGUV sind gleichrangig mit staatlichen Verordnungen. Die Vorschrift 2 wurde am 01.04.2011 in Kraft gesetzt. Sie erweitert und präzisiert den Einsatz der Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und anderer Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Die DGUV 2 ermittelt den Bedarf an BÄ und FaSi in Unternehmen und Einrichtungen. Die Gesamtbetreuung setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Grundbetreuung und betriebs-spezifische Betreuung. Die Grundbetreuung umfasst vorgegebene feste Einsatzzeiten und Aufgaben, sie berücksichtigt dabei Anzahl der Beschäftigten, Tätigkeitsarten, Betreuungsgruppen und Betriebsart(en). Die betriebs-spezifische Betreuung baut auf der Grundbetreuung auf und beinhaltet spezielle Gefährdungssituationen und besondere Arbeitsschutzgegebenheiten.

Die Ermittlung des Betreuungsbedarfes an BÄ und FaSi erfordert das Zusammenwirken aller Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz. So wurde an der HU am 23.06.2016 eine Dienstvereinbarung zwischen der Präsidentin und dem Gesamtpersonalrat zum Einsatz von FaSi und BÄ abgeschlossen. Darin sind 4 FaSi mit einer Betreuungsleistung von rd. 3,8 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) und 2 BÄ mit einer Betreuungsleistung von 1,3 VZÄ vereinbart worden (s. dazu Internetseiten des PR-HSB oder GPR unter dem Link „Dienstvereinbarungen“).



Nach dieser Vereinbarung haben ALLE Mitglieder der HU einen Anspruch auf eine regelmäßige Betreuung durch FaSi und BÄ, nicht nur die Tarifbeschäftigten, z. B. sind auch Studierende mit besonderen Ausbildungsaufgaben erfasst. Diese Betreuung sollte dann auch vor Ort am Arbeitsplatz erfolgen. **Laden Sie die BÄ und FaSi zu sich ein**, wenn bei Ihnen noch keine regelmäßigen Begehungen stattfinden.

Gegenwärtig findet eine Evaluierung der Dienstvereinbarung statt. Die Personalräte hoffen, bis zum Jahresende 2019 eine weitere Verstärkung und Verbesserung in der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung vereinbaren zu können. Fortschritte soll es insbesondere im Bereich Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement geben.

## **E9 – groß (b) und klein (a)**

Beschäftigte interessieren sich beim Thema Bezahlung oft in erster Linie für die Entgeltgruppe. Die Unterschiede zwischen den Erfahrungsstufen sind aber oft deutlich größer als zwischen den Entgeltgruppen. Genaues Hinsehen erforderte in der Vergangenheit besonders die Entgeltgruppe 9, die bei der Überleitung aus dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und aus dem Manteltarifvertrag der Arbeiter (MTArb) geradezu als Sammelbecken von Tätigkeiten entstanden ist. Einige davon wurden in die reguläre E 9 mit zuletzt 6 Erfahrungsstufen und regulären Stufenlaufzeiten übergeleitet, andere in die E 9k (klein) mit verlängerten Stufenlaufzeiten und einem Endpunkt mit einer Zulage zur Stufe 4.

Mit dem Tarifabschluss 2019 wurde dieses Ärgernis beseitigt. Für die bisherige kleine E 9 wurde die Entgeltgruppe E 9a mit den normalen Stufenlaufzeiten eingeführt.

Entgeltgruppe	Stufe					
	1	2	3	4	5	6
	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
E 9 b	2.873,64	3.129,67	3.272,55	3.667,36	4.000,09	4.120,10
E 9 a	2.873,64	3.129,67	3.177,31	3.272,55	3.667,36	3.777,39

Im Rahmen der Redaktionsgespräche zwischen den Tarifparteien wurde zur Überleitung der Beschäftigten folgendes festgelegt:

**Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die bisher keine besonderen Stufenregelungen gelten**, werden stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

**Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit bisher einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 3 von sieben Jahren (ehemalige Arbeitertätigkeiten)** werden in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. Sie werden dabei nach einer Zuordnungstabelle einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit bis zum Erreichen der nächsten Stufe zugeordnet. Dabei ist zu beachten, dass diese Beschäftigten bei der Stufenfindung so zu behandeln sind, als hätte die Entgeltgruppe 9a von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gegolten. Ferner erhalten Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 9a Stufe 3 übergeleitet werden, bis zur Zuordnung zur Stufe 4 das Entgelt der Stufe 4, um Verluste durch die Überleitung auszuschließen.

**Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit bisher einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 2 von fünf Jahren (ehemalige Angestelltentätigkeiten)** werden ebenfalls in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. Auch sie werden nach einer Zuordnungstabelle einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit, ggf. unter Mitnahme der Restzeit, zugeordnet. Anders als zunächst von der TdL eingebracht, gilt dies nun auch für die Beschäftigten, die nach drei, vier oder fünf Jahren aus der Stufe 2 übergeleitet werden. Auch in diesen Fällen soll die Zuordnung zu der Stufe 3 der Entgeltgruppe 9a unter Mitnahme der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit erfolgen. Hierzu sind noch letzte redaktionelle Abstimmungen erforderlich.



## **Familienfreundlichere Vorlesungszeiten?**

Die Schulferien in Berlin und Brandenburg und die vorlesungsfreien Zeiten der Universitäten überlappen sich oft nur kurz, beispielsweise im Sommer 2020 und 2021, manchmal auch gar nicht – so zuletzt bei den Herbstferien 2018. Auch in den übrigen Schulferienzeiten ergeben sich oft nur begrenzte Schnittmengen mit den vorlesungsfreien Zeiten. Die Tatsache, dass Ferienzeiten von Kindern mit der Vorlesungszeit zusammenfallen, erschwert an den Hochschulen Eltern – unter den Beschäftigten wie unter den Studierenden – die Realisierung familienbezogener Freiräume. Nach § 97 BerlHG ist es Lehrenden verwehrt, während der Vorlesungszeiten Urlaub zu nehmen. Im Hinblick auf mehr Familienfreundlichkeit setzt sich der Personalrat für eine bessere Koordinierung von Schul- und Semesterzeiten ein und fordert die Universitätsleitung auf, sich für eine stärkere politische Harmonisierung zu engagieren. Der Personalrat bittet die Universität, auch jetzt schon vorhandene Spielräume großzügig zu nutzen.

## **Forum „Gute Arbeit an Berliner Hochschulen“**

Das Forum „Gute Arbeit an Berliner Hochschulen“ wurde in den Hochschulverträgen 2018 vereinbart, um die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen zu verbessern. Teilnehmer am Forum sind die Hochschulleitungen, die Gewerkschaften, Vertreter der Personalräte und weitere Gremien der Hochschulen. Im Forum soll die Situation der Lehrbeauftragten, der Wissenschaftler\*innen, des wissenschaftsunterstützenden Personals und der studentischen Beschäftigten verbessert werden. Nicht zuletzt geht es darum, eine nachhaltige Personalentwicklung an den einzelnen Hochschulen zu praktizieren und damit zu einer tragfähigen Personalstruktur zu kommen. Insbesondere sollen prekäre Arbeitsverhältnisse in den Hochschulen abgebaut und die Qualität in Forschung und Lehre durch gute Arbeitsbedingungen verbessert werden. Jedoch ist es langjährige Praxis der Hochschulen, fast alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Ebenso wird auch das wissenschaftsunterstützende Personal immer häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Diese Praxis soll im Forum auf den Prüfstand gestellt werden. Das bisherige Verbot der Nutzung von Drittmitteln für unbefristet eingestellte Forschende muss dabei abgeschafft werden.

In den ersten Sitzungen des Forums wurde die Situation der studentischen Beschäftigten sowie die Familienfreundlichkeit der Berliner Hochschulen diskutiert. Für die studentischen Beschäftigten wurde ein Kriterienkatalog erarbeitet, in welchen Bereichen der Einsatz von studentischen Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich aber auch im administrativen Bereich erfolgen kann.

In Bezug auf familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen an Berliner Hochschulen soll eine Arbeitsgruppe gebildet werden, die eine Themensammlung zu bereits praktizierten Maßnahmen, Handlungsbedarfen und Empfehlungen zusammenstellt. Ferner wurde angeregt, zu prüfen, inwieweit landespolitische Programme, wie z.B. das Berliner Chancengleichheitsprogramm unter familienpolitischen Aspekten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterentwickelt werden können. In weiteren Sitzungen sollen die Befristungspraxis an Berliner Hochschulen, die Personalentwicklungspläne sowie Vorschläge zur Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) diskutiert werden.

## **Geltendmachung von Ansprüchen**

Wollen Sie arbeitsvertragliche Ansprüche auf Zahlung ausstehender Entgelte, Sonderzahlungen, Urlaubsvergütungen, Schadensersatz oder Freizeitausgleich gegenüber dem Arbeitgeber erheben, sind zur Geltendmachung des Anspruchs Regeln zu beachten:

Der Anspruch muss innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Sie erhalten Nachzahlungen nur 6 Monate rückwirkend ab Ihrer Geltendmachung. Ab der Geltendmachung sind alle zukünftigen Ansprüche erfasst. Die Schriftform ist einzuhalten. Bitte denken Sie zur Absicherung der Ansprüche an eine Empfangsbestätigung Ihrer Geltendmachung. Der Anspruch muss so genau wie möglich – nach Grund und Höhe – bezeichnet werden. Allein eine Aufforderung, die bisherige Nichterfüllung „zu überdenken“ oder „zu überprüfen“ ist noch keine Geltendmachung im Tarifsinn, weil ihr das eindeutige Erfüllungsverlangen fehlt. Bitte halten Sie im Zweifel Rücksprache mit dem Personalrat oder lassen Sie sich durch Dritte fachkundig beraten.



## **Humboldt gemeinsam – SAP-Einführung**

Mit dem Projekt „humboldt gemeinsam“ soll ein einheitliches Geschäftsressourcenplanungssystem (Enterprise Resource Planning System oder ERP-System) an der HU mit dem Ziel umgesetzt werden, auf operativer Ebene die Administration bereichsübergreifender Prozesse besser zu strukturieren und damit zu erleichtern.

Nach Abschluss der Projektstudie sollte noch eine Reihe offener Fragen durch die Steuergruppe und die UL entschieden werden. Ob dieser Prozess abgeschlossen ist, ist derzeit nicht ersichtlich. Im Rahmen des Bieterverfahrens für die Implementierung des Systems hat sich die Scheer GmbH durchgesetzt.

Die Universität beginnt die Einführung mit dem Modul SuccessFactors, welches an unserer Universität in erster Linie für die Abbildung des Workflows des Ausschreibungsprozesses und der elektronischen Bewerbung genutzt werden soll. Dabei soll nach Abschluss aller notwendigen Beteiligungsverfahren (Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung und Datenschutzbeauftragter u.a.) ein Testbetrieb mit Echtdaten in der Juristischen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät starten. Der für den 04.11.2019 vorgesehene Start musste verschoben werden.

## **Konfliktberatung**

Seit September 2019 gibt es fünf bestellte Konfliktberater\*innen der HU, die laut Dienstvereinbarung und Richtlinie der Universität für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (AMB 117/2014) „ungeachtet eines Amtes oder einer Funktion an der Humboldt-Universität zu Berlin zur Begleitung von Konfliktlösungsverfahren und ggf. für Mediationen zur Verfügung stehen. Sie sind neutral und in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsungebunden.“

Zu den Aufgaben gehören neben der Beratung auch die weitere Begleitung des Verfahrens sowie die Vermittlung von internen und externen Hilfsangeboten wie Konfliktmoderation, Mediation o.ä. mit dem Ziel der Konfliktregulierung, sofern diese nicht auf anderem Wege erreicht werden kann. Die Konfliktberater\*innen wurden extern ausgebildet und können auf einer niedrigen Eskalationsstufe beratend und vermittelnd tätig werden. Angeboten werden wöchentliche offene Sprechzeiten am Standort Mitte in der Invalidenstraße 110, Raum 122 und zweiwöchentliche Sprechzeiten am Standort Adlershof, Rudower Chaussee 25, Raum 2.325. Weitere Informationen finden Sie unter [konfliktberatung.hu-berlin.de/de](http://konfliktberatung.hu-berlin.de/de).

## **Lehrraumsituation und Bedingungen in der Lehre**

Die Lehrraumsituation ist noch immer in manchen Bereichen sehr angespannt. Die Aufwüchse im (Grundschul)Lehramt sind nun fast abgeschlossen, eine angemessene Anpassung der Lehrraumkontingente hat aber genauso wenig stattgefunden wie die mehrfach durch die Universitätsleitung zugesagte Vermeidung von Lehre im Lehrraumgebäude Invalidenstraße 110. Nicht nur aufgrund der Sperrungen im Hauptgebäude lassen sich große Vorlesungen im Lehramt nicht mehr in Räumen der HU unterbringen, Seminare sind übergroß, im Fach Sport fehlen darüber hinaus auch Kapazitäten auf/in Sportanlagen. Ein Konzept der Dienststelle zur Lösung dieser Probleme fehlt weiterhin.

## **Personalentwicklungskonzept**

Ein Ausfluss des Hochschulvertrags 2018-2022 ist die Verpflichtung, ein Personalentwicklungskonzept zu verabschieden. Die Universitätsleitung hat mehr Zeit für diesen Prozess veranschlagt und die Einreichung auf Antrag statt am 30. Juni 2019 erst am 31. Oktober 2019 vorgenommen. Trotzdem war der Prozess holprig, die parallele Beteiligung von Gremien (AS und Kommissionen, Kuratorium), Frauen- und Schwerbehindertenvertretung sowie Personalrat hatte zur Folge, dass das Konzept dem Senat mit Lücken, offenen Baustellen und vor allem voller Absichtserklärungen übergeben werden musste.

Gleichwohl wurde durchgesetzt, dass es von Beginn an eine alle Akteur\*innen einbeziehende Steuerungsgruppe gibt, die die Implementierung überwacht und steuert. Der Personalrat entsendet selbstredend eine/n Vertreter\*in in diese Steuerungsgruppe, um darauf Einfluss zu nehmen, dass die Absichtserklärungen auch zeitnah in die Realität umgesetzt werden.



Zentrale Innovationen sind aus Sicht des Personalrats die angedachte Verpflichtung Vorgesetzter, nach erfolgter Weiterbildung den Beschäftigten Jahresgespräche anzubieten (Dienstvereinbarung mit dem Personalrat steht noch aus) und die die Entwicklung eines strukturierten Willkommenspakets bestehend aus einer Einführung durch den/die bisherige Stelleninhaber\*in (steht unter Finanzierungsvorbehalt) und einer Handreichung zur Struktur der Universität.

## **S** Studentische Beschäftigte und der TV-L HU

Die Universitätsleitung hat sich inzwischen der Realität gestellt und die von den Gerichten vorgegebene Auslegung von § 121 BerlHG akzeptiert und weiterhin eingesehen, dass eine kurz- bzw. mittelfristige Änderung der Vorschrift nicht zu erreichen ist. Im Rahmen des Forums Gute Arbeit wurde daraufhin ein Katalog zulässiger Tätigkeiten für Studentische Hilfskräfte (SHK) nach § 121 BerlHG erarbeitet. Es ist noch unklar, ob SHK auch in der allgemeinen Beratung von Studierenden eingesetzt werden können. Dazu laufen derzeit Gespräche über eine Anpassung von § 28 BerlHG.

Auf dieser Grundlage stellt die Universität die bisherigen Beschäftigungspositionen von SHK, die nicht an Lehrstühlen tätig sind und nicht in der Fachberatung oder als Tutorinnen und Tutoren aktiv sind, nach TV-L HU um.

Von dieser Umstellung sind vor allem die UB und das CMS betroffen. Für diese beiden Bereiche wurden Konzepte zur Überführung der Stellen in den TV-L erstellt. Die Universität nutzt für die dabei entstehenden Mehrkosten die vom Land in Aussicht gestellten Mittel.

Schwieriger ist die Situation in den dezentralen Bereichen der Universität. Hier fehlt es bisher an einer Zusage der Universitätsleitung hinsichtlich der Übernahme der entstehenden Mehrkosten. Dies wird zur Einschränkung von Serviceleistungen in dezentralen Verwaltungen und insbesondere im dezentralen IT-Service führen.

## **T** V-L Tarifrunde 2019

Laufzeit 01.01.2019 bis 30.09.2021

### **Die Steigerungen**

01.01.2019 3,01 % aber mindestens 100 € /Azubis 50 € brutto mehr

01.01.2020 3,12 % aber mindestens 90 € /Azubis 50 € brutto mehr

01.01.2021 1,29 % aber mindestens 50 € /Azubis -- brutto mehr

### **Jahressonderzahlung**

Die Jahressonderzahlung wird auf der Grundlage der Entgelttabelle des Jahres 2018 eingefroren. Das heißt, es gibt bis 2022 keine Steigerung wie bei den monatlichen Bezügen. Ausgenommen ist, wenn Sie in der Erfahrungsstufe aufsteigen.

### **Entgeltgruppe 9**

Die „kleine“ E9 wird zur E9a. Die 7 Jahre Stufenlaufzeit in der Erfahrungsstufe 3 wird auf die Regelzeit gekürzt (3 Jahre). Es werden die Erfahrungsstufen 5 und 6 eingeführt.

Die „große“ E9 wird zur E9b.

### **Urlaub für Azubis und Praktikanten**

Anhebung auf 30 Tage.

## **V** BL Beiträge - Entgeltfortzahlung

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in § 22 TV-L geregelt. Bis zur Dauer von sechs Wochen derselben Erkrankung wird das Entgelt und die darin enthaltenen VBL-Zahlungen vom Arbeitgeber weiterhin gezahlt.

Nach 6 Wochen zahlt der Arbeitgeber ein Zuschuss zum Krankengeld; die Dauer der Zahlung des Zuschusses ist jedoch abhängig vom Beschäftigungszeitraum:

- bei mehr als 1 Jahr Beschäftigung max. bis zum Ende der 13. Woche
- bei mehr als 3 Jahren Beschäftigung max. bis zum Ende der 39. Woche

Grundsätzlich gilt, dass das Krankengeld wegen derselben Erkrankung **78 Wochen** oder 19,5 Monate **innerhalb von 3 Jahren** (§ 48 SGB V) gezahlt wird. Dabei gilt, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht am Stück bestehen muss, sondern die Zeiträume wegen derselben Erkrankung zusammengezählt werden. In diesem Fall entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst, wenn das Ende der letzten Arbeitsunfähigkeit bei Beginn derselben Krankheit mind. 6 Monate zurückliegt oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit mind. 12 Monate vergangen sind.



Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit entsteht der Anspruch auf 6 Wochen Fortzahlung neu. Da die Verpflichtung zur Zahlung der VBL-Beiträge, einer vereinbarten Sparsumme für vermögenswirksame Leistungen und ggf. einer Entgeltumwandlung auch während der Zahlung von Krankengeld besteht, kann es passieren, dass der Zuschuss des Arbeitgebers vollständig aufgezehrt wird oder der Arbeitgeber sogar Nachforderungen aus den oben aufgezählten Zahlungsverpflichtungen erhebt, die Sie eventuell aus ihrem Krankengeld zahlen müssen. Lassen Sie sich bitte von der VBL hinsichtlich der Aussetzung der Beitragszahlung beraten.

## **Wissenschaftlicher Mitarbeiter - AS-Empfehlung**

Der AS-Beschluss zur Absicherung von Mindestbeschäftigungsbedingungen aus dem Jahr 2018 spielt in unserer Arbeit weiterhin eine große Rolle. Der Beschluss hat in den Bereichen ein stärkeres Bewusstsein für die Belange der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen geweckt. Dennoch hat er vor allem bei den Haushaltsstellen nur bei wenigen Stellen dazu beigetragen, die Beschäftigungsumfänge zu erhöhen, da die strukturelle Unterfütterung des Beschlusses durch die Universität unterblieben ist. Der Personalrat wünscht sich eine stärkere inhaltliche Überprüfbarkeit des Votums der Antragstellenden.

Noch bevor die Evaluierung des Beschlusses nach drei Jahren erfolgt, lässt sich ein (nur) ambivalentes Zwischenfazit ziehen.

Zur Erinnerung die Aspekte des Beschlusses im Einzelnen:

1. **Promovierenden** werden grundsätzlich Arbeitsverträge mindestens im Umfang von 2/3 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten.
2. **Promovierten** wird grundsätzlich der volle Beschäftigungsumfang angeboten.
3. **Daueraufgaben** in Lehre und Forschung sollen durch **Dauerstellen** abgedeckt werden. Daher unterstützt die HU die Fakultäten und Institute dabei, den Anteil von Dauerstellen bedarfsgerecht zu erhöhen. Zu diesem Zweck waren die Institute und Fakultäten aufgefordert, bis November 2018 mitzuteilen, welche Arten von Daueraufgaben aktuell in Lehre und Forschung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen wahrgenommen werden, wo weiterer Bedarf besteht und welche darüber hinausgehenden neuen Daueraufgaben (z.B. Forschungscoordination, Internationalisierung usw.) künftig von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen übernommen werden sollen.

Zur Frage der Einrichtung einer **neuen Kategorie von Dauerpositionen** des wissenschaftlichen Mittelbaus an der HU soll ab November 2018 eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Kommission Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (FNK) und der Entwicklungsplanungskommission (EPK) unter Beteiligung des Personalrates, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung mit dem Ziel einer ergebnisoffenen Diskussion gebildet werden.

**Bitte informieren Sie sich auch laufend auf den Personalrats- und Gewerkschaftsseiten:**

<https://vertretungen.hu-berlin.de/de/personalrat>

<http://bb.verdi.de>

<http://gew-berlin.de>