

# PERSONALVERSAMMLUNG 2021

24. November 2021



## 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 2021 eine größere Rolle gespielt haben oder deren Relevanz aus den Vorjahren noch aktuell nachwirkt. Nachfragen beantworten wir gern.

### **A**ltersteilzeit

Derzeit gibt es keinen gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit.

Wer das 55. Lebensjahr vollendet, in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 3 Jahre, bzw. 1.080 Tage sozialversicherungspflichtig gearbeitet und noch 3 Jahre bis zur regulären Altersrente hat, kann – theoretisch – Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Dazu zählen auch Arbeitslosigkeit, sofern ALG I, ALG II bzw. Hartz IV oder eine andere Entgeltersatzleistung bezogen wurden.

Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gibt es nicht!

Im Tarifbereich des TV-L gibt es diesbezüglich derzeit keine Regelung.

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, das Altersteilzeitgesetz sei Ende 2009 ausgelaufen und Altersteilzeit sei seitdem nicht mehr möglich. Das ist nicht der Fall. Ende 2009 lief aber die Förderung der Arbeitgeber durch die Bundesagentur für Arbeit für neue Altersteilzeit-Verträge aus. Der Personalrat hat sich gegenüber der Universitätsleitung für eine universitäre Lösung eingesetzt, ist damit jedoch vor allem am Unwillen der Personalabteilung gescheitert.

### **A**rbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Vor vier 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. Sie sind im Referat Arbeits- und Umweltschutz der Technischen Abteilung organisiert. In nächster Zeit finden Verhandlungen zwischen der Universität und dem Gesamtpersonalrat über die Anpassung der Dienstvereinbarung an die aktuellen Beschäftigtenzahlen statt.

Die HU hat sich das Ziel gesetzt, den Schutz der Gesundheit aller Universitätsbeschäftigten permanent zu optimieren sowie allen Beschäftigten Maßnahmen einer aktiven Gesundheitsförderung anzubieten. Arbeitsplatzbegehungen sind ein wichtiger Baustein in der Arbeitssicherheit, um Unfallgefahren und Belastungen von Beschäftigten und sich daraus ergebende gesundheitliche Gefährdungen zu erkennen. Hier mangelt es an der HU

leider häufig an der Umsetzung der aufgezeigten Maßnahmen. Der Personalrat wird diese Pflicht des Arbeitgebers weiterhin kontrollieren und auf etwaige Verzögerungen in der Umsetzung hinweisen. Bitte zögern Sie nicht, den Personalrat auf Probleme aufmerksam zu machen!

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.

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: [www.berlin-university-alliance.de](http://www.berlin-university-alliance.de)

Inzwischen erfolgten an den beteiligten Universitäten erste Einstellungen für administrative Aufgaben, die zukünftig in einer eigenen Körperschaft des öffentlichen Rechts gebündelt werden sollen.

Mit den teilweise sehr kurzen Befristungen in den ausgeschriebenen Projekten kann der Personalrat nicht zufrieden sein.

## **B**ibliotheken und Archive - Tarifänderungen

Seit dem 01.01.2020 erfolgt die Eingruppierung der Beschäftigten in Bibliotheken nicht mehr nach den speziellen, sondern nach den „Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst“ (Teil I der Entgeltordnung).

Damit können Tätigkeiten im mittleren Dienst in Bibliotheken, die bisher nach E 5 eingruppiert waren in die E 6 eingruppiert werden, Für diese Stellen sind jetzt auch Bewertungen nach E 8 und E 9a möglich. Für den gehobenen Dienst eröffnen sich damit neben der bisher möglichen Eingruppierung in die E 9b auch Möglichkeiten der Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 10, E 11 und E 12.

Alle neu auszuschreibenden Stellen in Bibliotheken werden seit dem 01.01.2020 nach diesen Regeln bewertet. Mitarbeiter\*innen, die der Meinung sind, dass ihre Stelle nach der neuen Entgeltordnung höher bewertet werden muss, konnten den Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung bis zum 31.12.2020 (Ausschlussfrist!) bei der Personalabteilung stellen. Diese prüft die Eingruppierung dann anhand der vorliegenden Stellenbewertung (BAK). Sollte die vorliegende Stellenbewertung jedoch nicht den aktuell dauerhaft übertragenen Aufgaben entsprechen, kann der/die Beschäftigte eine Neubewertung der Stelle beantragen, auf deren Grundlage dann über die Eingruppierung entschieden wird. Leider zieht sich dieses Verfahren sehr viel länger als hin, als es ursprünglich geplant war.

## **D**atenschutz - Europäische Datenschutz-Grundverordnung

Verschlüsselung von E-Mails

Im Zusammenhang mit der seit 2018 gültigen Europäischen Datenschutz-Grundverordnung wird der Personalrat ab dem 01.01.2021 Unterlagen mit personenbezogenen Daten von Beschäftigten, BewerberInnen oder anderen Personen auf elektronischem Wege ausschließlich an solche Empfangsadressen senden, die über ein Verschlüsselungszertifikat verfügen und somit eine geschützte Datenübermittlung ermöglichen. Dies gilt auch für die Beantwortung von E-Mails, die personenbezogene Daten enthalten.

Der Personalrat empfiehlt generell allen Beschäftigten, ein Verschlüsselungszertifikat für ihren E-Mail-Account zu beantragen, sofern dies nicht bereits geschehen ist. Informationen zu den Zertifikatsdiensten finden sich auf der Internetseite des CMS.

Videokonferenzen und Datenschutz

Bei der Nutzung von Videodiensten werden personenbezogene Daten verarbeitet, z.B. Namen und E-Mail-Adressen von Teilnehmenden. Die Datenschutz-Grundverordnung verlangt dafür ein angemessenes Schutzniveau (Art. 44 DS-GVO). Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellt in seinem Urteil (C-311/18) vom Juli 2020 – auch bekannt als Schrems II - fest, dass das US-amerikanische Recht den Schutz personenbezogener Daten aus der EU nicht angemessen gewährleisten kann. Bei der Nutzung von Videodiensten ist es also von Bedeutung, wo dessen Anbieter ansässig ist und wo dessen Server stehen. Demnach können Videodienste, die in den USA ansässig sind, z.B. ZOOM, keinen ausreichenden Schutz von personenbezogenen Daten gewährleisten, wie er insbesondere bei Vorstellungsgesprächen erforderlich ist.

## **D**igitale Lehre (im Kontext von COVID-19)

Mit Beginn des Sommersemesters 2020 wurden die Lehrenden schlagartig vor die Herausforderung der Erbringung von rein digitaler Lehre gestellt. Die unterschiedlichen Kenntnisse, Erfahrungen und Ausstattungen führten zu Unsicherheiten und Einschränkungen sowohl auf Seiten der Dozent\*innen als auch bei den Studierenden. Gleichzeitig hat diese Situation zu einer längst überfälligen Weiterentwicklung der Digitalisierung in der Lehre geführt. Im Rahmen der Task Force Digitale Lehre wurden technische und didaktische Empfehlungen für die Konzeption und Umsetzung von digitaler Lehre bereitgestellt, viele Probleme und Herausforderungen bestehen aber weiterhin.

So existiert momentan eine Abhängigkeit der Lehre in Bezug auf stabile Plattformen für die synchrone Lehre von kommerziellen Anbietern. Gleichzeitig erfordern die Erstellung und Bereitstellung von asynchroner Lehre z.B. durch Aufzeichnungen ebenfalls technische Ausstattungen, die bisher nicht ausreichend aufgestockt werden konnte.

Neben den infrastrukturellen Aspekten der digitalen Lehre müssen aber auch der Daten- und Arbeitsschutz sowie ethische Fragen neu adressiert werden.

Leider gibt es derzeit keine zufriedenstellenden Lösungen für die Abgeltung des Mehraufwandes, der für die Lehrenden durch die Umstellung auf digitale Lehre entstanden ist.

## **E**9 – 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.

Die Umsetzung dieser Tarifeinigung durch die Dienststelle müsste inzwischen fast abgeschlossen sein. Für die meisten Beschäftigten erfolgte die Umstellung ohne finanzielle Einbußen, indem die Beschäftigten so behandelt wurden, als wären sie seit Beginn ihrer Beschäftigung an der Humboldt-Universität in die neu geschaffenen Entgeltgruppen eingruppiert.

Leider gab es auch ein paar Fälle, bei denen man sich seitens der umsetzenden Personalabteilung etwas mehr Fingerspitzengefühl gewünscht hätte. Bei Beschäftigten, die nach dem 01.01.2019 an der HU begonnen und die zunächst, weil dies vor der Tarifeinigung geschah und die die Software erst sehr spät aktualisiert wurde, in das alte Entgeltgruppensystem eingruppiert wurden, erfolgte die Umsetzung mit monatlichen Verlusten von bis zu 500 €. Da sich hierbei vor allem um Mitarbeitende handelte, denen wegen eines Gewinnungsinteresses Stufen vorweg gewährt worden waren, und eine andere Umsetzung im Rahmen des bestehenden Tarifvertrags möglich gewesen wäre, führte diese Form der Umsetzung nicht gerade zur Verbesserung unseres Employer-Branding. Nur mit Unterstützung von VPH konnte wenigstens erreicht werden, dass neben der Verringerung des aktuellen Gehalts nicht auch noch erhebliche Rückzahlungen eingefordert wurden.

## **F**amilienfreundlichere Vorlesungszeiten?

Digitale Lehre kann Spielräume vergrößern

Die Schulferien in Berlin und Brandenburg und die vorlesungsfreien Zeiten der Universitäten überlappen sich oft nur kurz. Es ergeben sich in den meisten Schulferienzeiten oft nur sehr begrenzte Schnittmengen mit den vorlesungsfreien Zeiten. Dies erschwert an den Hochschulen Eltern - unter den Beschäftigten wie unter den Studierenden - die Realisierung familienbezogener Freiräume. Nach § 97 BerLHG ist es aber Lehrenden verwehrt, während der Vorlesungszeiten Urlaub zu nehmen.

Der bewusste Einsatz von digitaler Lehre könnte die Spielräume für eine familienfreundlichere Gestaltung erheblich vergrößern.

Im Hinblick auf mehr Familienfreundlichkeit setzt sich der Personalrat schon länger für eine bessere Koordinierung von Schul- und Semesterzeiten ein und fordert die Universitätsleitung auf, sich für eine stärkere politische Harmonisierung und eine Öffnung des BerLHG zu engagieren.

## **F**orum „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 der Sitzung Anfang März 2020 ging es unter anderem um die „Familiengerechte Beschäftigung“ und „Familiengerechte Hochschule“. Hier wurde eine AG eingesetzt, die im ersten Treffen die Themen für diese Arbeitsgruppe festgesetzt hat. Weiterhin wurde die AG zur Situation der Lehrbeauftragten mit dem Auftrag eingesetzt, um zu eruieren, welche Daten zum Vergleich erhoben werden können. Momentan wird an den Hochschulen die Regel einer zweisemestrigen Vergabe von Lehraufträgen kaum umgesetzt. Des Weiteren wurden Musterdatenblätter zur Befristungspraxis an Hochschulen erarbeitet. Den Hochschulen wurde vor dem Ausrufen des Präsenznotbetriebes eine Bearbeitungszeit von sechs bis acht Wochen eingeräumt, um die Zahlen zusammenzustellen.

In den weiteren Sitzungen des Forums „Gute Arbeit an den Berliner Hochschulen“ ging es überwiegend um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Hochschulen. Hier konnte erreicht werden, dass sich die Senatskanzlei dafür einsetzt hat, dass trotz des Präsenznotbetriebes an den Hochschulen im SS 2020 weiterhin Verträge mit Studentischen Hilfskräften abgeschlossen werden sollen und auch Lehraufträge erteilt werden. Ferner konnte erreicht werden, befristete Verträge aus Haushaltsmitteln des wissenschaftlichen Personals, welche bis zum 31.12.2021 auslaufen, auf Antrag um mindestens sechs Monate zu verlängern und nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen.

Themen der nächsten Sitzungen werden neben der Beratung zur Auswertung der von den Hochschulen eingereichten Personalentwicklungskonzepte, die Beratung über Schaffung von Dauerstellen an den Hochschulen (Dauerstellenkonzept) und die Bilanz hinsichtlich des Einsatzes von Studentischen Hilfskräften sein.

## **Humboldt gemeinsam (HUG)– SAP-Einführung ab Januar 2021**

Mit dem Projekt „humboldt gemeinsam“ wird ein einheitliches Geschäftsressourcenplanungssystem (Enterprise Resource Planning System oder ERP-System) an der HU umgesetzt. Bereichsübergreifende Verwaltungsprozesse wie Rechnungswesen, Personaladministration, Beschaffung, Objektmanagement, Berichtswesen werden neu aufgesetzt. Das heißt konkret für die meisten Verwaltungsabläufe an der Humboldt-Universität ein Neustart schon ab 01.01.2021.

Mehrere Beschäftigte waren bereits im Sommer 2020 in die Testungen der SAP-Systeme einbezogen.

Der Start vollzog sich leider sehr viel holpriger als geplant. Insbesondere vom zwischen Gesamtpersonalrat und der Universität abgeschlossenen Qualifizierungskonzept gab es erhebliche Abweichungen. Die Schulungen der Beschäftigten für die Arbeit mit dem neuen System wurden in viel zu großen Gruppen und mit einer leider nur sehr technischen Anleitung durchgeführt. Es gab nur wenige Schulungen, in denen die geänderten Prozesse der HU und die dafür notwendigen Schritte im System dargestellt wurden. Dies soll nun verbessert werden. Der Personalrat fordert zunächst eine vernünftige Konsolidierung der jetzigen Ausbaustufen des Systems, bevor weitere neue Teile des Systems in Betrieb genommen werden.

## **Kooperationsplattform der Berlin University Alliance (BUA) als Körperschaft öffentlichen Rechts (KÖR)**

Am 21. Juli 2020 hat der Senat von Berlin auf Vorlage des Regierenden Bürgermeisters und Senators für Wissenschaft und Forschung, Michael Müller, den Entwurf für das Gesetz zur Errichtung einer Kooperationsplattform der Berlin University Alliance (BUA) als Körperschaft öffentlichen Rechts beschlossen. Der Gesetzentwurf befindet sich jetzt zur Abstimmung im Abgeordnetenhaus von Berlin.

Seit November 2019 wird die Berlin University Alliance im Rahmen der Exzellenzstrategie vom Bund und dem Land Berlin gefördert. Für die Umsetzung gemeinsamer Aktivitäten haben die drei Universitäten und die Universitätsmedizin eine gemeinsame Geschäftsstellenstruktur als Kooperationsplattform vorgesehen. Diese soll als Körperschaft des öffentlichen Rechts eingerichtet werden.

Die Kooperationsplattform soll die BUA-Partnerinnen als zentrale Verwaltungseinheit in der Umsetzung der Verbundziele unterstützen und wissenschaftliche Kooperationen zwischen den Partnerinnen und anderen Akteuren erleichtern. Sie fördert die wissenschaftliche Zusammenarbeit am Standort Berlin, unterstützt die BUA bei der Umsetzung ihrer gemeinsamen Forschung und bei der Bereitstellung, dem Betrieb und der Nutzung von Forschungsinfrastrukturen, weiteren Dienstleistungen sowie gemeinsamen Querschnittsaufgaben insbesondere im Bereich der Diversität und Gleichstellung. Die Öffentlichkeitsarbeit der BUA soll über die Plattform betrieben werden.

Vor der Beschlussfassung durch den Senat von Berlin wurde der Entwurf u. a. den Universitäten zur Stellungnahme vorgelegt. Die Universität forderte eine Reihe von Nachbesserungen zur Klarstellung des Verhältnisses der KÖR zu den beteiligten Partnern und der besseren Integration der Statusgruppen der Partner und der Interessenvertretungen in die Entscheidungsprozesse der Universität. Leider wurden diese Forderungen nur teilweise in den dann beschlossenen Gesetzentwurf aufgenommen. Insbesondere der Akademische Senat unserer Universität nahm zweimal mit erheblichen Nachforderungen zu den vorgelegten Entwürfen Stellung.

## **K**onfliktberatung

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.

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten zu den Konfliktberater\*innen finden Sie unter [konfliktberatung.hu-berlin.de](http://konfliktberatung.hu-berlin.de).

## **S**abbatical

Hier handelt es sich um unbezahlten, zu vereinbarenden Sonderurlaub, auf welchen es in Deutschland keinen Rechtsanspruch gibt, es sei denn, dieser wäre im Tarifvertrag geregelt. Das ist derzeit nicht der Fall. Während eines Sabbatjahres würde kein Gehalt gezahlt werden. Es gibt eine „Anspar- und Freistellungsphase“. In Ersterer wird ein Zeitkonto angespart, welches in Zweiterer wieder abgebaut wird. Zu prüfen ist die Auswirkung auf den Rentenanspruch. Arbeits- und Beamtenverhältnisse bleiben bestehen, ruhen aber. Lohnverzicht durch ein Teilzeitmodell wäre ebenfalls möglich.

Eine Sabbatical-Vereinbarung mit der Dienststelle wäre unter Mitwirkung des PR möglich. Eine Sabbatical-Auszeit ist ein wichtiges Instrument der Personalführung. Es wirkt sich auf die Gesundheit aus und steigert Kreativität und Innovation. Der AG wird auch zukünftig als attraktiv wahrgenommen und bietet der neuen Generation eine gewisse Kreativität.

Die Personalabteilung lehnt derzeit mit Verweis auf den gestiegenen Verwaltungsaufwand Sabbatical-Vereinbarungen mit Beschäftigten ab.

## **W**issenschaftliche Mitarbeiter\*innen in der Post-Doc-Phase

1. Einstellungen und Weiterbeschäftigungen von Postdocs sind mit den nachfolgenden Qualifizierungszielen möglich:
  - Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im Bereich der Drittmittelforschung
  - Erwerb von Erfahrung im deutschen Hochschulsystem
  - Qualifizierung für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft
2. Weiterbeschäftigungen im Rahmen der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1, § 7 Abs. 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu unveränderten Bedingungen zum Abschluss des begonnenen Qualifizierungsvorhabens, wenn dieses wegen Corona, Erziehungs- und Betreuungspflichten, wegen Krankheit oder aus anderen, nicht von der/dem Beschäftigte:n zu vertretenden Gründen nicht abgeschlossen werden konnte. Die Gründe für die Verzögerung sind vom Beschäftigungsbereich darzulegen und es ist eine Prognose abzugeben, in welcher Zeit das Qualifizierungsvorhaben abgeschlossen sein wird. Es sind maximal zwei Verlängerungen möglich. Bereits vorher erfolgte Verlängerungen werden angerechnet.
3. Nach dem 24. September 2021 in der Personalabteilung eingehende oder mit einem Wirkdatum nach dem 1. November 2021 vorgesehenen Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsanträge werden dahingehend geprüft, ob sie auf eines der unter 1. genannten Qualifizierungsziele gestützt werden können, ob sie unter 2. fallen, oder ob die Bereiche eine Anschlusszusage unter Benennung der konkreten Dauerstelle und Funktion geben können und wollen.

4. Laufende Ausschreibungsverfahren werden angehalten und dahingehend überprüft, ob sie im Sinne von 1. angepasst werden können.
5. Vertragsverlängerungen sind aufgrund von § 2 Abs. 5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubungen, etc.) möglich.
6. Einstellungen und Weiterbeschäftigungen von Postdocs mit Drittmittelfinanzierung und mit Befristung nach § 2 Abs. 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind weiterhin ohne Anschlusszusage möglich.

(Quelle: <https://intranet.hu-berlin.de/pages/humboldt/apps/blog/forschung-lehre/view/57d3136a-2a9f-442e-8105-4fa810a38035>)

**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>