

PR-Info, Ausgabe 21, März 2023

Barrierefreie Version: Infoblatt des Personalrats
Herausgeber: Personalrat der Universität Bremen

Inhalt

Editorial:.....	2
„Gute Arbeit an den Bremischen Hochschulen“ Evaluation und Weiterentwicklung des Rahmenkodex.....	3
„Puzzlestücke der Hochschulpolitik“ Das 6. Bremer Hochschulreformgesetz ist in Kraft.....	5
Vertragsverlängerungen für befristet Beschäftigte Gemeinsame Anstrengungen und Priorisierung	9
(K)ein Verfahren für Gefährdungsanzeigen	11
Leichte Verbesserungen bei der Stufenzuordnung bei einem Statuswechsel im akademischen Bereich.....	12
Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)	14
Stellenbewertungskommission der SuUB.....	16
Impressum.....	18

Editorial:

Liebe Kolleg:innen,

die Rahmenbedingungen innerhalb unserer Universität haben sich in der jüngsten Vergangenheit verändert. Zum einen sind die Beschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie auf dem Campus mittlerweile gänzlich weggefallen und Begegnungen in Forschung, Lehre und Verwaltung sind erfreulicherweise wieder so möglich wie zuvor. Zum anderen hat seit Herbst 2022 ein neues Rektorat die Arbeit aufgenommen, das – stärker als bisher – auf Transparenz, Beteiligung und Kommunikation bei seiner Tätigkeit setzt. Beides sind Entwicklungen, die der Personalrat sehr begrüßt.

Leider hat sich an einer grundlegenden Rahmenbedingung seit all den Jahren nichts Wesentliches geändert: Unser Handeln als Universität Bremen ist weiter gekennzeichnet von einer chronischen Unterfinanzierung! Diese begegnet uns u. a. in Form von maroden Gebäuden oder weiter voranschreitender Arbeitsverdichtung, die Beschäftigte zum Teil krank macht.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht hinnehmbar, was aktuell im Zuge der geplanten Verlegung von Teilen der Universität in die Innenstadt politisch diskutiert wurde. Durch die neuen Räumlichkeiten in der Innenstadt können voraussichtlich einige Anmietungen im Technologiepark aufgegeben werden. Die Kosten für die Flächen im ehemaligen Landesbankgebäude liegen jedoch wesentlich höher. Die Einsparungen durch geplante Abmietungen können nur einen Teil der Betriebs- und Nebenkosten des Unistandorts am Domshof kompensieren. Die eigentlichen Mietkosten kommen jedoch noch oben auf und sind laut Senatsvorlage im Rahmen des zur Verfügung stehenden Ressortbudgets der Senatorin für Wissenschaft und Häfen zu finanzieren.

Als Personalrat fordern wir alle Parteien, die so vehement für einen Teilumzug der Universität in die Innenstadt eintreten, auf, sich klar dazu zu bekennen, dass die hierdurch entstehenden Mehrkosten dem Wissenschaftshaushalt zusätzlich und dauerhaft zugewiesen werden. Eine Maßnahme, die vor allem die Attraktivitätssteigerung der Innenstadt zum Ziel hat, darf keine weiteren Einsparungen in Lehre, Forschung, Technik und Verwaltung zur Folge haben und damit unsere Arbeit weiter belasten.

Euer Personalrat

„Gute Arbeit an den Bremischen Hochschulen“ Evaluation und Weiterentwicklung des Rahmenkodex

2016 wurde in einer von der Senatorin für Wissenschaft auf gewerkschaftliche Anregung einberufenen Arbeitsgruppe der Rahmenkodex »Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremer Hochschulen« ausgehandelt.

Beteiligt waren die Personalräte und Hochschulleitungen der vier staatlichen Bremer Hochschulen, Gewerkschaften, Arbeitnehmerkammer und weitere Interessenvertretungen. Diese erste Fassung des Kodex enthielt allgemeine Absichten sowie einige Verbesserungsvorhaben, die an den jeweiligen Hochschulen weiter konkretisiert werden sollten. Schon bei der Aushandlung war klar, dass das unterzeichnete Papier nur der Beginn eines andauernden Prozesses sein kann. Ein Jahr später wurde dann auch im Bremische Hochschulgesetz verankert, dass der Rahmenkodex von der Arbeitsgruppe evaluiert und weiterentwickelt wird.

Nach einigen Verzögerungen hat 2022 nun ein erster Evaluationsprozess begonnen – zunächst mit einer systematischen Befragung der am Rahmenkodex beteiligten Akteure. Inzwischen liegt hierzu der von der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften in Göttingen erstellte Bericht vor, der nun als Grundlage für die weiteren Gespräche und Verhandlungen dient. Dem Bericht zufolge hat der Rahmenkodex eine Reihe von Maßnahmen zu Verbesserungen bei Vertragsbedingungen, Personalplanung, Personalentwicklung und Weiterbildung in den beteiligten Hochschulen angestoßen. Neben verschiedenen Fortschritten bleibe – so heißt es dort weiter – aber noch viel zu tun, da Hürden die Umsetzung erschweren.

Wie geht es jetzt weiter?

Bei den jetzt begonnenen Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex, wird es daher insbesondere auch darum gehen, die Zielsetzungen zu schärfen und die Umsetzung an den Hochschulen zu verbessern. Die Wissenschaftsbehörde, die den Prozess moderiert, hebt die Notwendigkeit einer hohen Verbindlichkeit bei der Umsetzung der Ziele und Absprachen hervor. Ein regelmäßiger hochschulinterner und hochschulübergreifender Informationsaustausch sowie ein kontinuierlicher Begleitprozess über Zielerreichung, Zwischenziele und getroffene Maßnahmen können nach Sicht der Behörde hierfür wesentliche Schritte sein.

Der Personalrat der Universität, der seit Beginn Teil der Arbeitsgruppe ist, begrüßt den jetzt gestarteten Evaluations- und Weiterentwicklungsprozess. In der Zusammenarbeit von Hochschulleitungen, Behörde und Arbeitnehmervertretungen liegt eine Chance, in der Sache qualitativ einen großen Schritt voranzukommen. Ziel muss es sein, erkannten Problemen entgegenzuwirken und die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in allen Personalkategorien systematisch weiter zu verbessern. Dies hilft den Bremischen Hochschulen, Fachkräfte zu halten und zu gewinnen und so die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Bremen zu sichern.

Soweit der aktuelle Zwischenstand - wir werden weiter über die Fortschritte bei der Überarbeitung und Umsetzung des Rahmenkodex berichten.

Der Evaluationsbericht zum Rahmenkodex ist auf folgender Seite zum Download verfügbar:

<https://doi.org/10.47952/gro-publ-115>



Bild: Dr. Claudia Schilling, Senatorin für Wissenschaft und Häfen

Zitat: Die externe wissenschaftliche Evaluation zeigt, dass der Bremer Rahmenkodex eine Reihe an Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen in den beteiligten Hochschulen ausgelöst hat. Deshalb werden wir an diesem Instrument festhalten und es unter enger Beteiligung aller Partnerinnen und Partner weiterentwickeln. Gute Arbeitsbedingungen für das Personal sind gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ein wichtiges Fundament der Leistungsstärke unserer Hochschulen bei Forschung, Lehre und Transfer.“

Dr. Claudia Schilling, Senatorin für Wissenschaft und Häfen



Bild: Die von Stanisław Wysocki 1998 geschaffene Skulptur auf der Universitätsbrücke Wroclaw stellt eine Frau mit Büchern auf den Schultern dar.
Bildquelle: Inge Kleemann

„Puzzlestücke der Hochschulpolitik“ Das 6. Bremer Hochschulreformgesetz ist in Kraft

Für die Arbeit an den Bremischen Hochschulen bilden das Bremer Hochschulgesetz (BremHG) und diverse weitere Verordnungen und Normen den rechtlichen Rahmen. Insofern begleitet der Personalrat Veränderungsprozesse in diesem Bereich mit großer Aufmerksamkeit und bringt Kommentare, Anmerkungen und auch eigene Vorschläge mit ein.

Die aktuelle Novellierung fand zusammengefasst in einem „6. Bremer Hochschulreformgesetz“ statt, mit dem neben dem BremHG auch andere Rechtsvorschriften geändert wurden. Änderungen gab es dabei inhaltlich in vielen unterschiedlichen Bereichen – wir greifen in diesem Beitrag nur einige ausgewählte heraus.

Schon 2022 hatte der Personalrat eine schriftliche Stellungnahme zum damaligen Entwurfsstand an die Wissenschaftsbehörde gemeldet. Kurz vor Jahresende wurde der Gesetzesentwurf dann in erster Lesung in der Bürgerschaft behandelt und zur Stellungnahme an den Wissenschaftsausschuss überwiesen. Der Personalrat der Universität war – wie die Hochschulleitungen und viele weitere Interessenvertretungen – dann sehr kurzfristig eingeladen worden, den Abgeordneten im Wissenschaftsausschuss eine Stellungnahme zu dem veränderten Gesetzesentwurf zukommen zu lassen. Zusätzlich wurden von uns dann am 19. Januar 2023 einige wesentliche Punkte bei einer Anhörung im Ausschuss mündlich akzentuiert.

Eine Vielzahl von Änderungen

Inhaltlich berührt die Gesetzesnovelle viele sehr unterschiedliche Themenfelder, unter anderem auch Aspekte der Hochschulzulassung, des Tierschutzes, das Promotionsrecht an Fachhochschulen und an der Hochschule für Künste. In unseren Stellungnahmen haben wir uns vor allem auf arbeitnehmer:innenrelevante Aspekte der Gesetzesänderungen bezogen. Auf einige davon wollen wir im Folgenden kurz eingehen:

Auch ausgehend von den im Rahmenkodex formulierten Selbstverpflichtungen fordern wir regelmäßig Verbesserungen im Hinblick auf die kontinuierliche und systematische Personalentwicklung für alle Beschäftigten ein. Das Thema wird sicherlich auch bei der Weiterentwicklung des Rahmenkodex eine wichtige Rolle spielen.

Der vorher unbestimmte Zeitrahmen für eine Evaluation und Weiterentwicklung des Rahmenkodex wurde konkretisiert: Künftig soll dieser Prozess in der Regel alle fünf Jahre stattfinden.

Der Paragraph zu Studentischen Hilfskräften wurde dahingehend ergänzt, dass Beschäftigungsverhältnisse in der Regel für ein Semester begründet werden (und natürlich darüber hinaus verlängert werden können). Im Sinne einer besseren Planbarkeit für die studentischen Beschäftigten war bereits bei den Diskussionen zum Rahmenkodex die Forderung nach längerfristigen Verträgen erhoben worden – eine Forderung die auch durch die Initiative TV-Stud deutlich unterstrichen wird. Die

neue Bremer Regelung „in der Regel zwei Semester“ bleibt zwar hinter dem Berliner Vorbild zurück (im dortigen Hochschulgesetz werden Beschäftigungen in der Regel für vier Semester begründet!) – sie ist aber auf jeden Fall ein Schritt in die richtige Richtung.

Das neue Gesetz sieht neu an den Hochschulen eine:n „Beauftragte:n für Diversität und Antidiskriminierung“ vor. Die Wichtigkeit dieser Themen ist unbestritten. Der Personalrat hat in der Anhörung – wie manch andere auch – jedoch angemerkt, dass die genaue Rolle dieser Beauftragten (auch in Abgrenzung und Ergänzung zu bestehenden Interessenvertretungen und Beratungsstellen) nicht klar genug geregelt ist. In der Gesetzesbegründung wird diese neue Funktion auch noch mit der für das Thema zuständigen Konrektorin und der zuständigen Referentin in unklarer Weise vermengt. Hier wird also nun die Praxis zeigen müssen, ob der Gesetzgeber bei der nächsten Novelle nicht besser noch einmal nachsteuern sollte.

Studienfachwechsel wird nicht weiter erschwert

In großer Übereinstimmung hatten sich Hochschulleitungen, Personalräte, Gewerkschaften, Arbeitnehmerkammer und Studierendenvertretungen gegen eine im Gesetzesentwurf vorgesehene Regelung ausgesprochen, nach der ein zweimaliger Studienfachwechsel ein Immatrikulationshindernis darstelle und ohne besondere Begründung und Genehmigung keine Einschreibung möglich wäre.

Ebenso wie berufliche Wege oftmals nicht ganz geradlinig verlaufen, gilt das auch für die Wahl des Studienfaches und den Studienverlauf – hier zusätzliche Hindernisse zu schaffen, erschwert es den Betroffenen, bei Bedarf ihr Studienziel nachzusteuern. Gleichzeitig wäre durch die Regelung bei zentralen und dezentralen Studienberatungen sowie beim Sekretariat für Studierende zusätzliche Arbeit angefallen. Schon heute ist ein Studienfachwechsel für die Betroffenen keine leichte Entscheidung – hier muss eine inhaltliche Beratung die Betroffenen unterstützen und nicht eine gesetzliche Hürde sinnvolle Umorientierungen verhindern.

Hochschulübergreifend hatten sich auch die Studienberatungen in einem gemeinsamen Brief sehr massiv gegen die geplante Änderung ausgesprochen. Der deutliche Protest von allen Seiten wurde am Ende gehört und die fragliche Passage vor der endgültigen Abstimmung in der Bremischen Bürgerschaft dann aus dem Entwurf gestrichen.

LfbAs sind Teil des akademischen Mittelbaus

Bei einer früheren Änderung des Hochschulgesetzes war der Paragraph zur Personalkategorie „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ (LfbA) in einen anderen Abschnitt des Gesetzes verschoben worden – sie wurden nicht mehr unter „Personal des akademischen Mittelbaus“ gelistet. Schon damals hatte der Personalrat auf diesen Fehler hingewiesen und protestiert. Von vielen Betroffenen war diese Verschiebung auch als mangelnde Wertschätzung hinsichtlich der erbrachten Tätigkeit aufgefasst worden. Nun ist – auch aufgrund der ständigen Mahnungen des Personalrats – dieser frühere Fehler endlich wieder bereinigt worden. Der zuletzt als Paragraph 26 im Gesetz enthaltene Passus zur Kategorie LfbA wird ab sofort als Paragraph 24a wieder im Abschnitt „Personal des akademischen Mittelbaus“ geführt.

Mehr Arbeitszeit für Qualifizierung bei Teilzeitstellen

Manche Prozesse dauern recht lange – umso schöner, wenn sie am Ende zu einem Erfolg führen: Schon 2015, als die Verhandlungen für den Rahmenkodex begannen, hatten Personalrat und Gewerkschaften sich dafür eingesetzt, dass Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Qualifizierungsstellen im Falle einer Teilzeitbeschäftigung eine Art Nachteilsausgleich erhalten sollen.

Bislang war laut BremHG mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung vorgesehen, unabhängig vom Beschäftigungsumfang. In der jetzt neugefassten Form wird ergänzend festgelegt, dass bei Teilzeitstellen mindestens die Hälfte der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung zur Verfügung stehen muss. Die Hochschulleitungen hatten diesbezüglich Sorge, dass sich daraus negative Auswirkungen auf das Lehrangebot ergeben könnten. Die Bürgerschaft griff jedoch den vom Uni-Personalrat eingebrachten Vorschlag auf, im Gesetz festzuschreiben, dass bei allen Stellen ein Drittel der Arbeitszeit die mit der Stelle verbundene Lehrverpflichtung abdeckt. Somit ändert die Gesetzesnovelle quantitativ nichts an der Lehrverpflichtung, sondern die Erhöhung des Qualifikationsanteils der Arbeitszeit geht ausschließlich zu Lasten sonstiger Dienstleistungen. Vielleicht macht diese Änderung es für Hochschullehrer:innen attraktiver, ihre Ausbildungsstellen in Vollzeit zu besetzen, statt sie zu teilen? Das wäre ein willkommener Nebeneffekt!

Nach dem Gesetz ist vor dem Gesetz...

Am 23. Februar 2023 wurde das 6. Bremer Hochschulreformgesetz in zweiter Lesung in der Bremischen Bürgerschaft verabschiedet. Nach Veröffentlichung im Bremer Gesetzblatt sind die Änderungen nun seit 03. März 2023 in Kraft.

Weitere Regelungen im Hinblick auf Personalkategorien und die Lehrverpflichtungsverordnung, wie sie u.a. der Personalrat schon seit längerem fordert, waren bei der diesjährigen Novellierungsrunde weitgehend nicht Thema.

Der Gesetzgeber will unter anderem auch die für Herbst/Winter geplante Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf Bundesebene abwarten. Insofern ist zu hoffen, dass es dann bei der nächsten Anpassung im Rahmen eines 7. Bremer Hochschulreformgesetzes verstärkt um diese Themen geht.



Bild: Fassade der Bremischen Bürgerschaft



Bild: Plenarsaal der Bremischen Bürgerschaft

Vertragsverlängerungen für befristet Beschäftigte Gemeinsame Anstrengungen und Priorisierung

Die Universität hat im Vergleich zu vielen anderen Dienststellen in Bremen eine immens hohe Zahl befristet Beschäftigter. Für alle befristet Beschäftigten gilt, dass sie sich **spätestens 3 Monate vor Ende des befristeten Vertrages bei der Agentur für Arbeit „arbeitsuchend“ melden** müssen. Eine verspätete Meldung kann zu einer Sperrzeit im Hinblick auf Arbeitslosengeld führen. Mündliche Aussagen von Vorgesetzten, dass es „mit der Vertragsverlängerung schon klappen wird“ sind rechtlich nicht belastbar und sollten keinesfalls dazu führen, dass die Meldefrist verpasst wird!

Qualifikationsstellen im Wissenschaftsbereich

Im Rahmenkodex war bereits 2016 vereinbart worden, dass bei landesfinanzierten Qualifikationsstellen (das sind in der Regel die Stellen aus Berufungs- bzw. Ausstattungszusagen für die Professor:innen) **spätestens sechs Monate vor Auslaufen des Vertrages ein Status- bzw. Karrieregespräch mit den Vorgesetzten** erfolgen soll. Auf Grundlage des Gespräches soll dann zeitnah über eine mögliche Verlängerung des Vertrages entschieden werden. Um die Arbeitssuchendmeldung zu vermeiden und sicherzustellen, dass der Anschlussvertrag spätestens vier Monate vor Vertragsende unterzeichnet werden kann, muss der Antrag auf Weiterbeschäftigung umgehend nach dem Status-/Karrieregespräch auf den Weg gebracht werden.

Drittmittelfinanzierte Stellen

Ärgerlicherweise kommen Mittelbewilligungen seitens der Drittmittelgeber oftmals zeitlich sehr spät. Dies erschwert und behindert die Vertragsgestaltung. Um dem im Rahmenkodex formulierten Anspruch gerecht zu werden, dass Anschlussverträge zeitnah zur jeweiligen Mittelfreigabe geschlossen werden sollen, sollten die Projektverantwortlichen frühzeitig (ggf. mit dem Vermerk, dass die Mittelbewilligung nachgereicht wird) die ansonsten vollständigen Antragsunterlagen auf den Weg bringen. Zusätzlich sollen sie frühzeitig die Möglichkeit einer Ausfallbürgschaft durch die Kanzlerin oder etwaige Zwischenfinanzierungen prüfen.

Dringender Appell an alle Beteiligten

Um Unterbrechungen der Beschäftigungsverhältnisse von bereits an der Universität tätigen Kolleg*innen zu verhindern, und die Zahl der die Betroffenen zeitlich und psychisch belastenden Meldungen bei der Agentur für Arbeit deutlich zu reduzieren, hat der Personalrat auf der letzten Personalversammlung einen eindringlichen Appell an alle Beteiligten gerichtet:

Vorgesetzte und die Arbeitsbereiche sollen Weiterbeschäftigungsanträge frühzeitig auf den Weg bringen. Um eine Meldung bei der Arbeitsagentur nach Möglichkeit zu vermeiden, soll dies 6 Monate vor Vertragsende passieren. Bei einer Landesstelle ist die Verlängerung langfristig planbar, bei einer Drittmittelstelle sollte sie ebenso frühzeitig vorbereitet werden. Die Anträge sollten vollständig sein bzw.

den Hinweis enthalten, dass einzelne Dokumente wie Mittelbescheid oder Promotionsurkunde zeitnah nachgereicht werden.

Befristet Beschäftigte sollten ihre Vorgesetzten auf die fristgerechte Entscheidung und Beantragung der Weiterbeschäftigung ansprechen – auch unter Verweis auf den Rahmenkodex.

Der Arbeitgeber (Universitätsleitung und Personaldezernat) soll sicherstellen, dass die Weiterbeschäftigungsanträge dann zeitnah geprüft und bearbeitet werden, damit der Anschlussvertrag dann möglichst 4 Monate vor Vertragsende geschlossen wird. Sofern wesentliche Unterlagen (z.B. seitens des Drittmittelgebers) noch fehlen, sollte die Prüfung dennoch so weit vorangetrieben werden, dass direkt nach Eingang die Vertragsunterzeichnung erfolgen kann oder ggf. eine Zwischenfinanzierung erfolgen kann.

In diesem Sinne hat der Personalrat die Universitätsleitung nach der Personalversammlung in einem Schreiben eindringlich aufgefordert, durch geeignete Maßnahmen Weiterbeschäftigungsanträge auf allen Ebenen der Universität zu priorisieren.



Bild: Drei Puzzlestücke: Davon befindet sich eines etwas abseits von zwei Puzzleteilen, die zusammenstecken.

Bildquelle: © clipartkey (Artorus Ru / Alexia Ptr) & Ralf E. Streibl

(K)ein Verfahren für Gefährdungsanzeigen

Wie im letzten PR-Info bereits berichtet https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/personalrat/PR_INFO/PRInfo_Ausgabe_Januar_2023-edit_final.pdf , möchten wir euch über den neuesten Stand der Entwicklung hin zu einer Vereinbarung für ein geregeltes Verfahren für Gefährdungsanzeigen informieren.

Uns ist allen klar, dass ein Auto mit 10 Liter Sprit nur eine bestimmte Strecke zurücklegen kann, danach bleibt es stehen. Da können wir noch so sehr bitten und betteln, es fährt einfach nicht weiter. Bei Menschen wird diese Logik allerdings nicht akzeptiert.

Hier wird erwartet, dass ein definierter Aufgabenbereich, der eine entsprechende Stelle ausfüllt, gut auch noch um die Aufgaben eines abwesenden Kollegen erweitert werden kann. Und dies nicht lediglich für die Dauer eines Urlaubs. Sowohl Führungskräfte, als auch Mitarbeitende aus den verschiedensten Bereichen sind davon betroffen.

Durch eine immer weiter zunehmende Arbeitsverdichtung, können solche langfristigen Vertretungen nicht mehr von den Kolleg:innen aufgefangen werden. Ständige Überlastung macht krank und führt zu weiteren Vertretungssituationen. Mit Blick darauf haben wir der Unileitung einen Vorschlag für ein geregeltes Verfahren im Umgang mit Gefährdungsanzeigen unterbreitet und sind gescheitert. Die Unileitung unterstützt diesen Vorschlag leider nicht.

Da wir bereits ein Musterbeispiel entwickelt haben, wie ihr solch eine Gefährdungsanzeige formulieren könnt, stellen wir die Datei dazu gern für euch zur Verfügung. Ihr findet sie auf unserer Homepage:

<https://www.uni-bremen.de/personalrat/themenbereiche/gesundheit-und-arbeitsschutz>

Da jede Situation individuell ist, beraten und unterstützen wir euch gerne dazu.

Leichte Verbesserungen bei der Stufenzuordnung bei einem Statuswechsel im akademischen Bereich

Wir haben als Personalrat mit der Leitung des Personaldezernats Ende des letzten Jahres eine Ergänzung des Ergebnisprotokolls vom 29.11.2019 https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/personalrat/Ergebnisprotokoll.pdf verhandelt.

Beiderseitiges Ziel war es, Verbesserungen bei der Stufenzuordnung bei Einstellung von Mitarbeitenden zu erreichen. Geregelt ist die Stufenzuordnung in § 16 Abs. 2 TV-L. Ausschlaggebend für die Stufenzuordnung ist die einschlägige Berufserfahrung und/oder Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit, die ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Das sind die sogenannten förderlichen Zeiten.

Leider gibt es bei den Möglichkeiten, einschlägige oder förderliche Berufserfahrung zu berücksichtigen, seit 2012 strenge Vorgaben aus der Senatorischen Behörde.

Von diesen Vorgaben darf die Universität nicht abweichen, so dass nicht immer die Erfahrungsstufe gewährt werden kann, die wir oder auch neue eingestellte Kolleg:innen auf Grund ihrer Berufserfahrung für angemessen halten. Trotz der strengen Vorgaben herrschte Einigkeit, dass die verbleibenden Möglichkeiten voll auszuschöpfen und diese bei Änderung der Landesvorgaben anzupassen sind. Daher ergibt sich durch die jetzt ausgehandelte Ergänzung des Ergebnisprotokolls lediglich die Anerkennung von förderlichen Zeiten beim Statuswechsel von wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu wissenschaftlichen Angestellten oder umgekehrt und auch bei allen anderen Wechseln im akademischen Bereich.

Des Weiteren muss dieser Wechsel zwischen zwei Anstellungen nicht mehr nahtlos erfolgen, das heißt eine Unterbrechung muss sich nicht mehr schädlich auf die Stufenzuordnung auswirken. Vielmehr wird künftig jeder Einzelfall bei Statuswechsel im Ermessen entschieden. Dabei sind sich der Personalrat und die Kanzlerin der Universität Bremen einig, dass es das gemeinsame Ziel ist, die Universität Bremen als attraktiven Arbeitsplatz zu erhalten und zukünftigen Mitarbeiter:innen eine ihren Vorerfahrungen nach angemessene und wohlwollende Stufenzuordnung anbieten zu können. <https://www.uni-bremen.de/personalrat/themenbereiche/arbeitsverhaeltnis/anerkennung-von-foerderlichen-zeiten>



Bild: Eine Waagenkonstruktion zeigt eine Sanduhr; stehend auf der einen Seite. Auf der anderen Seite befindet sich eine gestapelte Anzahl Münzen. Die Waage ist mittig und gerade ausgerichtet.

Bildquelle: © Formatoriginal.stock.adobe

Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Kurz vor dem Jahresende 2022 gab es aufgrund einer Mail des Personaldezernats viel Verwirrung unter den Beschäftigten der Universität. Aufgrund der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zum 01.01.2023 wurde das Formular geändert, mit dem die Krank- und Gesundheitsmeldung an das Dezernat 2 erfolgt.

In der ersten Version wurden einige Daten abgefragt, deren Weitergabe aus Datenschutzsicht bedenklich sind. Mittlerweile wurde das Formular angepasst und die abgefragten Inhalte auf notwendige Angaben beschränkt.

Neu aufgenommen ist die Abfrage, ob die Arbeitsunfähigkeit (AU) durch Schädigung durch Dritte verursacht wurde. Hintergrund für diese Abfrage ist, dass bei Verschulden der Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten der Arbeitgeber davon Kenntnis erlangen muss, weil der Verursacher möglicherweise den Schaden des Arbeitgebers (Entgeltfortzahlung an den Beschäftigten) auszugleichen hat. Insoweit besteht eine Nebenpflicht der Arbeitnehmer:innen zur Information des Arbeitgebers in einem solchen Fall. Geregelt ist dieser Forderungsübergang in § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Hier erhaltet ihr zusammengefasst einen Überblick über das jetzt geltende Verfahren:

- Nach § 5 Abs. 1 S.1 EFZG haben alle Beschäftigten die Pflicht, eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (bis 10 Uhr) dem Arbeitgeber mitzuteilen. Diese Mitteilung kann telefonisch, per Mail oder auch gleich mit dem neuen Formular im jeweiligen Beschäftigungsbereich der Universität erfolgen.
- Einige Bereiche haben die Änderung des Formulars durch das Dezernat 2 dazu genutzt, das Meldeverfahren innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches so umzustellen, dass eine Krank- bzw. Gesundheitsmeldung nur noch mit dem neuen Formular erfolgen soll. Das ist aber keine verpflichtende Vorgabe des Personaldezernats, sondern des Bereiches. Wir sehen dieses Vorgehen kritisch. Von Kranken kann nicht erwartet werden, dass sie dieses Formular zu Hause ausfüllen und dann entsprechend weiterleiten. Wir haben hier auch datenschutzrechtliche Bedenken. Auf unserer Personalversammlung am 27.02.2023 ist deutlich geworden, dass es viele unterschiedliche Vorgehensweisen in den Bereichen gibt. Wenn ihr Bedenken habt, meldet euch bitte bei uns.
- Spätestens ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit (AU) benötigen wir Beschäftigte eine ärztliche Krankschreibung. Die Arztpraxis übermittelt die Daten der AU direkt an die gesetzliche Krankenkasse. Wir müssen dann wieder eine Mitteilung an unseren Bereich geben und der Bereich informiert dann das Dez. 2 mit dem neuen Formular. Von diesem Verfahren ausgenommen sind Privatversicherte und Beihilfeberechtigte. Für diese

Beschäftigten ändert sich nichts, d.h. die AU-Bescheinigungen werden weiterhin in Papierform an das Personaldezernat weitergeleitet.

- In allen anderen Fällen muss nun die Universität initiativ werden und die Daten bei der Krankenkasse elektronisch anfordern (§ 5 Abs. 1a EFZG). Dies geschieht in der Uni mit dem Programm SV-Net. Von der Krankenkasse dürfen nur der Name der versicherten Person, Beginn und Ende der AU und die Kennzeichnung, ob es sich um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt, übermittelt werden. Diagnosen und behandelnde Ärzt:innen werden nicht mitgeteilt.
- Bis jetzt werden die Formulare über Krank- und Gesundheitsmeldung in der Regel per Botenpost an das Dezernat 2 weitergeleitet. Es ist geplant, dieses Formular in Seafire hochzuladen. Momentan ist es noch nicht möglich. Die Personalabteilung entwickelt gerade eine Verfahrensbeschreibung mit Zugriffsrechten und wann die Daten gelöscht werden. Aber auch wenn dieses Formular in Seafire hochgeladen werden kann, ändert sich für uns Beschäftigte nichts an dem zuvor geschilderten Verfahren.

Für Anmerkungen, Rückmeldungen und Fragen zu diesem Thema stehen wir euch gerne zur Verfügung.

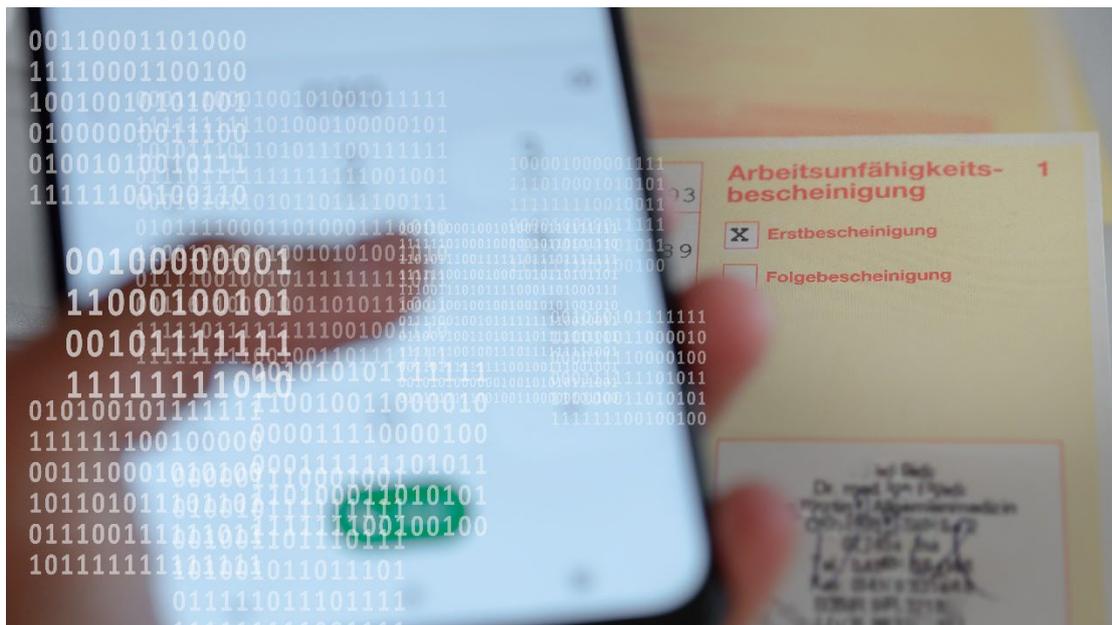


Bild: Elektronische Krankscheibung: eAU - digitale Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
Bildquelle: © Heide.stock.adobe

Stellenbewertungskommission der SuUB

Im PR-Info vom März 2022 informierten wir über die Bildung einer Stellenbewertungskommission an der SuUB, nachdem bis Ende 2020 vierzig Anträge zur Höhergruppierung auf Basis des aktuellen TV-L in der Personalstelle der SuUB eingegangen waren. Wir hatten damals geschrieben, dass die Anträge bis Mitte 2022 bearbeitet sein sollten. Wir waren da wohl doch zu optimistisch. Schließlich dauerte die Bearbeitung und letztlich Bewertung der Anträge bis Januar 2023. Am 22.02.23 wurde auf einem Jour fixe in der SuUB der aktuelle Ergebnisstand vorgestellt. Die Gründe für die zeitliche Verzögerung waren nicht in der Zusammenarbeit der Kommission – paritätisch besetzt mit drei Vertreter:innen der Leitung der SuUB sowie des Personalrats – begründet.

Ausschlaggebend waren die bisherigen Stellenbeschreibungen in der SuUB, die für die externe Expertin nicht aussagekräftig genug waren, um ihr eine fundierte Bewertung zu ermöglichen. Sämtliche Stellenbeschreibungen mussten neu erstellt werden, wobei die entsprechenden Tätigkeiten und Aufgaben ausführlich beschrieben und mit vergleichbaren Stellen vereinheitlicht werden mussten. Eine fachfremde Person müsste aus den Beschreibungen sämtliche Aufgaben und Tätigkeiten nachvollziehen können, so die Grundaussage der Expertin, die für die Bewertung entscheidend waren (? Bezug ist mir unklar). Die Erstellung der neuen ausführlichen Beschreibungen dauerte bis September 2022.

Wiederholt gab es Meetings zwischen Vorgesetzten und Expertenperson, Stelleninterviews wurden durchgeführt und Überarbeitungen bzw. redaktionelle Korrekturen wurden vorgenommen. Vor Beginn der Bewertungen erkundigten sich die Vertreter des Personalrats bei den Antragstellenden nach der jeweiligen Kenntnis über die neuen Stellenbeschreibungen und holten so das Feedback ein, dass die neu erstellten Beschreibungen nun einvernehmlich vorliegen. Nach dem von der Kommission zu Beginn festgelegten Motto „das Machbare möglich machen“ basierend auf dem Tarifrecht erstellte die Expertin dann bis Dezember 2022 Gutachtenvorschläge für alle Anträge, die danach in der Kommission diskutiert, geklärt, korrigiert wurden.

Im Januar dieses Jahres wurde über die Anträge entschieden und entsprechende Beschlüsse gefasst. Im Ergebnis wurden von den 40 Anträgen aktuell 23 bewilligt und dementsprechend sollen die Kolleg:innen höhergruppiert werden. Mit dem Ergebnis sind wir insgesamt zufrieden, wir haben uns allerdings doch insbesondere in den unteren Einkommensgruppen mehr erhofft. Ein letztes klärendes Gespräch mit der Expertin soll im April stattfinden. Die Zusammenarbeit zwischen Leitung und Personalrat über diesen langen Zeitraum erwies sich als konstruktiv, mitunter auch kontrovers mit strittigen Punkten oder Einschätzungen. Insgesamt äußerten sich die Vertreter:innen der Leitung wie des Personalrats aber positiv über die Zusammenarbeit in der Kommission.

Deren Arbeit ist mit Beschlussfassung über die Anträge nicht getan, es stehen die Bewertungen der Anträge aus dem IT-Bereich an, außerdem wird sich die Kommission um vergleichbare Stellen kümmern, deren Pendant aufgrund Beantragungen höhergruppiert worden sind. Auch möchte die Kommission typische Stellenprofile erstellen, die zukünftige Eingruppierungen oder Höhergruppierungen

vereinfachen sollen. Die Personalentwicklung wird eingebunden werden, um für die Beschäftigten, die nicht höhergruppiert worden sind, Qualifizierungsmöglichkeiten und geänderte Stellenzuschnitte anzubieten, um für die Zukunft Höhergruppierungen zu ermöglichen.

Nach erfolgter Mitbestimmung der Höhergruppierungsanträge und Gutachten durch den Personalrat werden alle Antragstellenden durch die Personalstelle informiert werden.

Die Kommission arbeitet weiter.

Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:

Holger Ruge

Redaktion:

Personalrat der Universität Bremen

Geschäftsstelle des Personalrats:

Tel: +49 (0) 421 / 218 – 60060, Anja Schwieger

Tel: +49 (0) 421 / 218 – 60053, Cordula Boschen

E-Mailadresse Geschäftsstelle: personalrat@uni-bremen.de

Internetseite des Personalrats: www.personalrat.uni-bremen.de

Die digitale Ausgabe des PR-Infos finden Sie hier: <https://www.uni-bremen.de/personalrat/infothek>