

PR-Info, Ausgabe 18, April 2021

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

Inhalt

Editorial: Hochschulfinanzierung bleibt unzureichend	2
Teilpersonalversammlung Wissenschaft im Oktober 2020	3
Neues vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	4
Auslaufen und Entfristung vieler ForstA-Stellen	7
Büro? Büro!	8
Einarbeitung in Corona-Zeiten – eine nicht ganz fiktive Geschichte	10
COVID-19 - Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung?	13
Maskenstellung durch Arbeitgeber.....	14
Eingruppierung IT	15
Stand Höhergruppierungsanträge in der SuUB.....	17
Zusammenlegung Referat 02 und 09	18
Impressum.....	19

Editorial: Hochschulfinanzierung bleibt unzureichend

An sich sollte der vom Bremer Senat im Jahr 2019 verabschiedete Wissenschaftsplan 2025 mit einem deutlichen Mittelzuwachs für die schon lange unterfinanzierten Bremer Hochschulen eine Art Trendwende einläuten. Doch kam alles anders. Anfang März machten plötzlich Horrormeldungen aus der Finanzbehörde die Runde: Kürzungen von weit über 100 Millionen Euro pro Jahr waren in der Diskussion. Als Grund wurden die höheren Ausgaben und geminderten Einnahmen des Landes infolge der Pandemie genannt.

Nach Bekanntgabe der geplanten Eckwerte aus der Finanzbehörde und dem damit drohenden finanziellen Kahlschlag hatte sich zeitnah massiver Widerstand formiert. Aus vielen unterschiedlichen Richtungen wurde schnell reagiert und massiver Protest ausgedrückt: So haben Personalrat und Rektor gemeinsam ihren Unmut gegenüber Bürgermeister Bovenschulte in einem offenen Brief formuliert. Uni-Angehörige sammelten mit einer Unterschriften-Aktion in kürzester Zeit über 8.000 Unterschriften gegen die Sparpläne und Studierende, Gewerkschaften sowie Personalräte gründeten ein „Bremer Bündnis für Wissenschaft“ und verliehen gemeinsam beispielsweise bei einer Kundgebung auf dem Marktplatz ihrer Empörung Ausdruck. Die Aktionen zeigten Wirkung und die Politik ruderte schnell zurück. Statt der angedrohten Kürzung wurden die Mittel für den Wissenschaftsbereich auf dem Niveau von 2021 eingefroren – ein Anstieg soll jedoch deutlich langsamer erfolgen. Was auf den ersten Blick nach einem kleinen Erfolg aussieht, ist de facto eine weitere Zementierung der Unterfinanzierung! Schon in diesem Jahr wird die den Hochschulen im Wissenschaftsplan zugesicherte Finanzierung deutlich unterschritten – fast 40 Millionen fließen weniger, als die Planzahlen es vorsahen. In der zweiten Folge unseres Podcast unterstreicht Rektor Scholz-Reiter, dass auf Grundlage der Mittelzusagen bereits größere Weichenstellungen für die Zukunft erfolgt seien – verbunden mit entsprechenden Ausgaben.

Zuletzt war von der Universitätsleitung zu hören, man könne mit den jetzigen Zusagen der Politik zumindest in den kommenden Jahren wohl Kürzungen vermeiden. Zur Kompensation werden Mittel aus dem Bremen Fonds genutzt. Spätestens nach Wegfall dieser Möglichkeit sind negative Auswirkungen auf Studium, Lehre und Beschäftigungsbedingungen zu befürchten – dies gilt in dramatischer Weise auch für die Motivation der Beschäftigten.

Als Personalrat setzen wir uns weiterhin für einen voll ausfinanzierten Wissenschaftsplan 2025 ein!

Teilpersonalversammlung Wissenschaft im Oktober 2020

Die Corona-Pandemie stellt uns sowohl in der Arbeitswelt als auch im Privaten weiterhin vor besondere Herausforderungen. Die Forschenden der Universität Bremen mussten ihren Arbeitsalltag umgestalten und anpassen. Sei es aufgrund familiärer Verpflichtungen durch Homeschooling und Kinderbetreuung oder der Schließung der Universität im Lockdown. Vor diesem Hintergrund haben sich für die Beschäftigten viele Fragen und Probleme ergeben, die wir gemeinsam mit unserem damaligen Kanzler Martin Mertens im Rahmen einer Teilpersonalversammlung Wissenschaft (online) mit insgesamt 80 Teilnehmer*innen im Oktober 2020 diskutiert haben.

Auf Bundesebene wurde mit einer entsprechenden Anpassung des WissZeitVG reagiert. Demnach erhalten Wissenschaftler*innen in ihrer Qualifizierungsphase einen Ausgleich. Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich für Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen dem 1. März und dem 30. September bestehen, um sechs Monate (Weiteres dazu zum aktuellen Stand auf Seite 3).

Der Kanzler der Universität zeigte sich erfreut über die Änderungen und versprach, dass die Rahmenbedingungen an der Universität Bremen im Kontext der gesetzlichen Möglichkeiten so gestaltet werden sollen, dass Karriereperspektiven nicht gefährdet werden.

Erfreulicherweise haben auch die großen Forschungsförderer auf die besondere Situation derart reagiert, dass Verlängerungen möglich gemacht werden. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft verlängert Projekte kostenneutral und stellt darüber hinaus zusätzliche Personal- und Sachmittel (einschließlich Mittel für die eigene Stelle) von bis zu drei Monaten zur Verfügung. Sollten in diesem Zusammenhang trotzdem Lücken in der Projektfinanzierung entstehen, äußerte der Kanzler die Bereitschaft zu Überbrückungsfinanzierungen.

Der Personalrat hat im letzten Jahr die Erfahrung gemacht, dass viele Anträge auf eine pandemiebedingte Verlängerung gestellt worden sind und diese in der Regel auch bewilligt wurden. Wir als Personalrat stehen den Beschäftigten beratend zur Seite. Auch in Einzelfällen können wir gemeinsam nach Lösungen suchen.

Der Alltag in der Lehre hat sich ebenso in besonderem Maße verändert. Kolleginnen und Kollegen mussten neue Konzepte entwickeln und an das Format der Onlinelehre anpassen. Die Bereitstellung von Arbeitsmitteln, wie beispielsweise Kameras oder Kopfhörer, erfolgt naturgemäß sehr zeitverzögert.

Neues vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Die Coronapandemie hat auch beim WissZeitVG zu einer sogenannten „Corona-Novelle“ und einer daran anschließenden Verordnung geführt.

Die im Mai rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getretene „Corona-Novelle“ des WissZeitVG sieht vor, dass befristete Arbeitsverträge pandemiebedingt um sechs Monate verlängert werden können – auch über die zulässige Befristungsdauer von sechs Jahren vor und weiteren sechs Jahren nach der Promotion hinaus. Einzige Voraussetzung dafür ist, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitraum zwischen 1. März und 30. September 2020 bestanden hat.

Außerdem fügte die Gesetzesänderung eine Verordnungsermächtigung ins Gesetz ein, die inzwischen umgesetzt wurde. § 1 Satz 1 der Verordnung sieht vor, dass sich die zulässige Befristungsdauer für nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristete Arbeitsverhältnisse um weitere sechs Monate, also um insgesamt zwölf Monate verlängert wird, wenn diese zwischen dem 1. März und 31. März 2021 besteht. § 1 Satz 2 des Verordnungsentwurfs regelt davon abweichend, dass sich die zulässige Befristungsdauer für nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristete Arbeitsverhältnisse, die zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 bestehen, um insgesamt sechs Monate verlängert.

Kein Automatismus oder Rechtsanspruch

Wir als Personalrat begrüßen grundsätzlich die durch die Corona-Novelle geschaffene Möglichkeit, dass die maximale Befristungsdauer für Qualifikationsverträge um bis zu 12 Monate geschaffen wurde. Leider schafft die Novelle nur die Möglichkeit die maximale Befristung von in der Regel 6 Jahren um diese Zeit zu verlängern. Es besteht leider kein Automatismus oder gar Rechtsanspruch auf diese Verlängerung wie etwa das Nachholen von Zeiten für Mutterschutz oder Elternzeit. Wir und auch die Gewerkschaften hätten uns eine sehr viel weitreichende Regelung gewünscht.

So setzte sich die GEW im Bundestag dafür ein, dass sich die zulässige Befristungsdauer für Qualifizierungsbefristungen um 18 Monate verlängert, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2021 bestand. Die GEW fordert außerdem eine verbindliche Ausgestaltung der Regelung im Sinne eines Rechtsanspruchs der betroffenen Wissenschaftler*innen auf Verlängerung.

Antragsverfahren an der Uni

Für Mitarbeiter*innen der Universität Bremen bedeutet das, dass sie Anträge stellen müssen, in denen die Vorgesetzten und Betreuer*innen der Qualifizierungsprojekte eine Stellungnahme abgeben. Die Kanzlerin der Universität hat zwar eine wohlwollende Prüfung der Anträge zugesichert, aber ohne die Bestätigung der Vorgesetzten bzw. der Betreuer*innen der Qualifikationsarbeiten, dass es zu pandemiebedingten Verzögerungen gekommen ist und dass das Qualifikationsziel in der Verlängerung erreicht werden kann, bekommen die Mitarbeiter*innen keine Vertragsverlängerung.

In der Regel führt dieses Verfahren nicht zu Problemen und die Verträge werden um 6 bzw. 12 Monate verlängert. Dem Personalrat der Universität sind aber Fälle

bekannt, wo Betreuer*innen eine Verlängerung verhindern. Die Universitätsleitung lässt außerdem bis jetzt nur Anträge zur Verlängerung zu, deren Laufzeit längstens bis 30. September 2021 gehen. Es bleibt abzuwarten, ob auch Verträge die eine längere Laufzeit haben, in Zukunft pandemiebedingt verlängert werden können, denn auch wer gerade erst mit seiner Qualifizierung gestartet ist, hatte in vielen Fällen mit großen Beeinträchtigungen zu kämpfen.

Suche nach individuellen Lösungen

Ein weiteres großes Problem sehen wir darin, dass coronabedingte Verlängerungen bei sogenannten Landesstellen zwar umgesetzt werden, es aber bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen vom Mittelgeber abhängt. Wir sprechen uns für die Ausweitung dieser Regelungen auch auf nach § 2 Absatz 2 (Drittmittelbefristungen) sowie nach § 6 (Studentische Beschäftigte) WissZeitVG begründete befristete Beschäftigungsverhältnisse aus. Leider wird es sehr unterschiedlich von den Drittmittelgebern gehandhabt, ob sie Projekte verlängern. Dort, wo die Projekte pandemiebedingt verlängert werden, werden in der Regel auch die Verträge mit den auf dem Projekt arbeitenden Mitarbeiter*innen verlängert. Sollte es in Einzelfällen aber keine Lösung für Drittmittelbeschäftigte geben, hat sich die neue Kanzlerin Frau Meyer bereiterklärt, Einzelfälle zu berücksichtigen und nach einer individuellen Lösung zu suchen.

Keine zweite Corona-Novelle

Die Bundesregierung hat indes beschlossen keine zweite Corona-Novelle auf den Weg zu bringen. Das bedeutet, dass die aktuellen Bestimmungen zum 31. März 2021 auslaufen und Verträge, die ab dem 1. April 2021 geschlossen werden, nicht mehr über die 6 Jahre Höchstbefristungsdauer verlängert werden können. Wir halten dieses Vorgehen für höchst fragwürdig, da jetzt schon feststeht, dass auch das kommende Sommersemester ein „Corona-Semester“ werden wird und es deshalb natürlich auch – wie in den beiden vergangenen Semestern – zu coronabedingten Nachteilen für Wissenschaftler*innen in der Qualifizierung kommt.



Bild: Hammer und Waagschale auf einem Schreibtisch.
Bildquelle: © Brian Jackson.stock.adobe

Auslaufen und Entfristung vieler ForstA-Stellen

Zum Ende des Projekts ForstA/ForstAintegriert aus dem Qualitätspakt Lehre sind am 31.12.2020 eine hohe Anzahl von Stellen ausgelaufen, über die Kolleg*innen in zentralen und dezentralen Bereichen der Universität als wissenschaftliche Angestellte oder wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt waren. Das übergeordnete Ziel von ForstA war die Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium durch Forschendes Lernen.

Bereits Anfang 2019 hat der PR den ehemaligen Kanzler auf eine frühzeitige Information für die betroffene Kolleg*innen gedrängt, ob und wie es über 2020 hinaus für sie weitergeht. Trotz rascher Zusage des Kanzlers zu einer Teilpersonalversammlung (TPV) hat sich diese wiederholt verschoben – zuletzt wegen der Pandemie. Ende Juli 2020 schließlich dankte Herr Dr. Mehrrens in der TPV via StarLeaf allen ForstA-Beschäftigten für ihre Arbeit. Gleichzeitig teilte er mit, dass eine Weiterbeschäftigung vor allem derjenigen Beschäftigten möglich sei, die für die Systemakkreditierung relevante Aufgaben übernehmen. Dies hieß aber auch, dass teilweise aufwendig aufgebaute Infrastrukturen wie die dezentralen Schreibwerkstätten nicht aufrechterhalten werden können. Diese hätten laut Kanzler zwar gute und sinnvolle Arbeit geleistet, ihr Personal sei jedoch ohne zusätzliche Projektmittel nicht weiter finanzierbar.

Der PR hat im Nachgang daraufhin hingewirkt und die Zusage des Kanzlers erhalten, dass alle offenen Stellen für wissenschaftliche Angestellte bis Ende 2020 zunächst intern ausgeschrieben werden. Auf diesem Wege sollten ForstA-Kolleg*innen ohne Bleibeperspektive bessere Chance erhalten, sich auf Uni-Stellen zu bewerben. Vier Stellen konnten so besetzt werden.

Büro? Büro!

Nicht zuletzt aufgrund der aktuellen Lage gibt es Unklarheiten bei den unterschiedlichen Begrifflichkeiten zu Home-Office, Telearbeit und mobiler Arbeit. Der Begriff Home-Office wird inflationär für alle u. g. Arbeitsformen verwendet und wir möchten an dieser Stelle ein wenig Licht ins Dunkel bringen.

Telearbeit

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte/r die Bedingung der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben. Zudem muss die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert sein .

Mobile Arbeit

Beschreibt eine Tätigkeit an wechselnden Arbeitsorten. Sie wird ortsunabhängig erledigt. Der/die Beschäftigte entscheidet, wo sie stattfindet, ohne das mit der/dem Vorgesetzten klären zu müssen. In der Begründung des Bundesrates zur Novellierung der Arbeitsstättenverordnung heißt es: „Mobiles Arbeiten (gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während der Reisetätigkeit, Abrufen von E-Mails nach Feierabend außerhalb der Uni, Arbeit zuhause ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz) unterliegt nicht der ArbStättV.“

Home-Office

Kein geschützter rechtlich definierter Begriff. Umgangssprachlich beschreibt es eine Arbeitsform, bei der vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus gearbeitet wird.

Aktueller Stand an Universität und SuUB

Die SuUB hat im Jahr 2017 eine Vereinbarung zur Telearbeit mit uns für ihre Beschäftigten geschlossen, die derzeit überarbeitet und aktualisiert wird.

Ende 2019 haben wir gemeinsam mit dem marum eine Vereinbarung zur Mobilen Arbeit formuliert. Diese sollte als Pilotprojekt für ein Jahr im marum erprobt und anschließend evaluiert werden. Ziel war es, diesen Piloten ggf. auf die gesamte Uni auszurollen. Leider kam kurz vor dem Abschluss der Vereinbarung zwischen marum, PR und Uni-Leitung im Frühjahr 2020 die Corona-Pandemie dazwischen, so dass dieses Projekt seitens der Uni nicht weiterverfolgt wurde.

Mit Beginn der Pandemie veränderten sich für alle die Arbeitsbedingungen und es gab es viele Unklarheiten und Unsicherheiten bzgl. Arbeitszeit, Arbeitsmittel, Erreichbarkeit, etc. Wir haben daraufhin ein Papier ausgearbeitet, in dem die Regelungen zum pandemiebedingten Home-Office beschrieben wurden. Nach anfänglich positiven Signalen wurden die Gespräche dann vom „Altkanzler“ abgebrochen.

Erst im April 2021 sind diese Gespräche von der aktuellen Kanzlerin Frau Meyer wieder aufgenommen worden – leider ohne Erfolg, da kein Konsens für eine gemeinsame Regelung gefunden werden konnte.

Stand im Land Bremen

Der Gesamtpersonalrat hat zwei Dienstvereinbarungen mit dem Land Bremen abgeschlossen: Die Dienstvereinbarung zur Alternierenden Telearbeit (2004) und seit 2020 die Dienstvereinbarung zu Mobiler Arbeit – beide findet ihr auf unserer Homepage und sie gelten selbstverständlich auch für die Beschäftigten der Universität. Anträge könnten auf dieser Grundlage gestellt werden.



Bild: Ein Telefon mit Notizzettel. Aufschrift: Rufumleitung.
Bildquelle: © Rocco Herrmann.stock.adobe

Einarbeitung in Corona-Zeiten – eine nicht ganz fiktive Geschichte

Im Herbst 2020 habe ich meine neue Arbeitsstelle an der Universität Bremen angetreten. Ich habe mich sehr auf meinen beruflichen Neuanfang gefreut, zumal es angesichts der Pandemie in 2020 ansonsten nicht viel Anlass zur Freude gab.

An meinem ersten Arbeitstag empfing mich meine Vorgesetzte. Sie zeigte mir meinen angenehm gestalteten Arbeitsbereich und hätte mich gerne in der Abteilung vorgestellt. Leider war niemand außer uns beiden an diesem Tag anwesend... alle anderen arbeiteten im Homeoffice. So ist das in Corona-Zeiten. So wurden mir alle anderen Kolleg*innen namentlich und mit ihren Aufgaben benannt – auch wurde mir gezeigt, in welchen Büros sie anzutreffen sind, wenn sie vor Ort sind. Zu den meisten Namen und Zuständigkeiten fehlten mir anfangs die Gesichter. In Erinnerung blieb mir vor allem, wo meine Vorgesetzte (hier hatte ich ja zum Glück neben dem Namen auch ein Gesicht!), der Kopierer und die Postfächer zu finden sind. Nach und nach habe ich dann doch noch meine Kolleg*innen kennengelernt – einige bisher aber auch nur in Videokonferenzen. Vom gesamten Team wird mir immer signalisiert, dass ich mich bei Fragen an alle wenden kann; das ist gut und hilfsbereit und kommt auch so bei mir an.

Aber wie sieht das im Arbeitsalltag aus? Greife ich wirklich zum Telefonhörer, wenn ich eine Frage nicht lösen kann? Nur ein Beispiel: Neulich zeigte der Kopierer einen Papierstau an und es ging weder vor noch zurück. Früher ist man, nach erfolgloser Fehlerbehebung, ins Nachbarbüro gegangen und hat um Hilfe gebeten, heute muss ich telefonieren. Und ich stelle mir die Frage: Was macht das für einen Eindruck, wenn ich nicht einmal einen Papierstau im Kopierer beseitigen kann? Und noch schlimmer ist es, wenn man gar nicht weiß, was genau man fragen sollte: All die vielen Kleinigkeiten, die ich bei früheren Arbeitsstellen „zwischen Tür und Angel“, im Flurgespräch, in der Zusammenarbeit neben und mit meinen Kolleg*innen gelernt und mitgenommen habe, die „Selbstverständlichkeiten“ im Team, die kleinen Tipps und Tricks, welche die alltäglichen Herausforderungen erleichtern – all dies fehlt mir auch nach Wochen, ja Monaten auf dieser neuen Stelle immer noch.

Diese kleine Geschichte macht deutlich, wie anders und wie schwierig es ist, an der Universität während der Pandemie-Einschränkungen eine neue Beschäftigung zu beginnen. Auch wenn die Angebote „Melde Dich, wenn Du eine Frage hast!“ ernst gemeint sind – dies ersetzt keine gezielte Einarbeitung und Begleitung in der Anfangszeit auf einer neuen Stelle.

Wir stellen diese Schwierigkeiten bei Stellen aller Art fest – unabhängig davon, ob es sich um Verwaltung, Technik oder Wissenschaft handelt und auch unabhängig von der genauen Funktion und Aufgabe. Es ist alles umso schwerer, wenn man vorher nicht an unserer Universität gearbeitet hat, oder auch wenn man für die Stelle neu nach Bremen gekommen ist – vielleicht sogar aus einem anderen Land – und nicht nur die Arbeitsstelle, sondern auch alles drum herum aktuell durch die Corona-Krise massiv erschwert und verändert ist.

Im Personalrat mussten wir in letzter Zeit leider mehrere Kündigungen in der Probezeit registrieren. Es handelte sich dabei ausnahmslos um Kolleg*innen, die im Corona-Lockdown ihren Dienst an der Uni aufgenommen haben. Die Probezeit beträgt 6 Monate. Eine Kündigung in der Probezeit kann von der Arbeitgeberin ohne Angabe von Gründen ausgesprochen werden. Allerdings sollte dies – so wie es bisher war – die Ausnahme sein! Kündigungen in der Probezeit betreffen letztendlich

nicht nur diejenigen, denen gekündigt wird, sondern auch die Kolleg*innen, die die vakante Stelle „auffangen“ müssen.

In unseren Personalauswahlverfahren bemühen sich alle Beteiligten, eine*n geeignete*n Bewerber*in für die zu besetzende Stelle zu finden. Wenn für die ausgewählte Person dann die Einarbeitung beginnt, so sollte dafür schon im Normalbetrieb hinreichend Zeit und Unterstützung bereitstehen. In der jetzigen Ausnahmesituation muss die Einarbeitung durch die Vorgesetzte*n und die erfahrenen Kolleg*innen aber noch viel intensiver und systematischer vorbereitet und geplant werden. Feedbackgespräche, um abzustimmen, wie „die Arbeit läuft“ und Veränderungen möglich zu machen, sollten mit den neuen Kolleg*innen nicht erst nach 3 Monaten geführt werden, sondern durchaus früher und vor allem öfter. Wenn Schwierigkeiten und Probleme auftreten, sollte frühzeitig gemeinsam miteinander nach den genauen Ursachen und nach möglichen Lösungen gesucht werden. Es muss uns bewusst sein, dass die jetzt erschwerte Situation nicht einseitig zu Lasten der neuen Beschäftigten gehen darf.

Uns ist bewusst, dass die Kolleg*innen, die für die Einarbeitung verantwortlich sind, einer seit über einem Jahr bestehenden, massiven Mehrbelastung ausgesetzt sind – aber wenn die Einarbeitung nicht gut klappt, so kommt es auch mittelfristig nicht zu einer Entlastung durch den/die neue*n Kolleg*in und schlimmstenfalls wird eine Stelle dann bald wieder vakant.

Wir möchten mit diesem Beitrag alle Vorgesetzten und Kolleg*innen für die beschriebene Situation sensibilisieren. Vielleicht können Einarbeitungskonzepte „verfeinert“ und Verantwortlichkeiten „auf mehrere Schultern“ verteilt werden. Wichtig ist dabei immer, das Verständnis für die besondere Situation der neuen Kolleg*in zu entwickeln – und so beispielsweise nicht nur auf deren Fragen zu warten, sondern vielmehr die Einarbeitung aktiv zu gestalten.



Bild: Zwei Handpaare auf einem Schreibtisch über einem Zettel. Eine Hand hält einen Stift.

Bildquelle: ©Wellnhofer Designs.stock.adobe

COVID-19 - Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung?

Warum könnte es wichtig werden, eine Coronainfektion über die Unfallversicherung anzuzeigen?

Die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung sind, insbesondere bei der Rehabilitation, umfassender als die der gesetzlichen Krankenversicherung.

Wir möchten an dieser Stelle auf das auf unserer Homepage veröffentlichte Rundschreiben Nr. 14 vom 09. September 2020 des Gesamtpersonalrates (unter: Informationen des Gesamtpersonalrates Bremen) verweisen. Hier wird mit Bezug auf das Rundschreiben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung ausdrücklich erwähnt, dass bei einer COVID-19-Infizierung am Arbeitsplatz eine Unfallmeldung vorgenommen werden sollte.

<https://www.uni-bremen.de/personalrat/news/detailansicht/informationssammlung-rund-um-die-derzeitige-corona-lage>

Weitere Informationen findet ihr auf den Seiten des DGB Rechtsschutz zum Thema „Neues aus der gesetzlichen Unfallversicherung im Zusammenhang mit Corona“:

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/verwaltungsrecht/dienstunfallrecht/themen/beitrag/ansicht/dienstunfallrecht/coronavirus-unfall-oder-berufskrankheit/details/anzeige/>

Für Fragen und Hilfestellungen empfehlen wir euch Kontakt mit der Arbeitnehmerkammer Bremen aufzunehmen, die unter folgendem Link eine Beratungsstelle eingerichtet hat:

<https://arbeitnehmerkammer.de/arbeitsnehmerinnen-arbeitnehmer/gesundheit/berufskrankheiten.html>

Maskenstellung durch Arbeitgeber

Wir alle sind momentan verpflichtet zum Schutz der Kolleg*innen und zum Eigenschutz auf der Arbeit einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Bezahlen müssen wir die Masken allerdings nicht aus unserer eigenen Tasche. Nach § 618 Bürgerliches Gesetzbuch und § 3 Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet die nötige Schutzausrüstung für ein sicheres Arbeiten den Beschäftigten kostenlos zur Verfügung zu stellen. Je nachdem, welche Maskenart – medizinischer Mund-Nasen-Schutz, FFP2 Maske oder einfache Stoffmaske – gerade aus Infektionsschutzgründen vorgeschrieben ist, muss der Arbeitgeber diese als persönliche Schutzausrüstung bereitstellen. Wenn ihr Masken benötigt, wendet euch an eure/n direkte/n Vorgesetzte/n. Momentan könnt ihr auch beim Wachdienst im Eingangsbereich der jeweiligen Gebäude medizinische Masken bekommen. Der Arbeitgeber ist allerdings nicht für den Schutz auf dem Arbeitsweg zuständig. Weitergehende Fragen zum Maskentragen – z.B. wie oft die Einmalmaske wechseln ist – beantwortet euch gerne das Referat 02 mit Robert Crueger als Hauptansprechpartner.



Bild: Zwei Menschen mit Mundschutz vor geöffnetem Fenster.

Bildquelle: © stock.adobe

Eingruppierung IT

Die im letzten Tarifabschluss vereinbarte neue Eingruppierungsregelung für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik ist zum 1.1.21 in Kraft getreten.

Die Tätigkeitsmerkmale sind gänzlich neu geregelt und es ist jetzt bei entsprechenden Kenntnissen, Erfahrungen und Aufgaben auch ohne Studium möglich höhere Entgeltgruppen zu erreichen. Die neue Regelung wird nur auf Antrag angewendet, es wird also niemand automatisch umgruppiert. Und das ist auch gut so, denn je nach Einzelfall kann es auch zu einer Verschlechterung der persönlichen Eingruppierung führen. Also lasst euch unbedingt vorher beraten und stellt nicht vorschnell einen Antrag auf Anwendung der neuen Eingruppierungsregelung. Für die Beratung stehen euch Gewerkschaften, Arbeitnehmerkammer oder der Personalrat zur Verfügung. Natürlich kann euch auch der zuständige Kollege Hove Frauen, der die Eingruppierungsänderung dann letztendlich bearbeitet, vorab Fragen beantworten und eine Einschätzung geben. Ihr habt bis Ende 2021 Zeit einen Antrag zu stellen, der dann rückwirkend zum 1.1.21 Anwendung findet. Es ist also genug Zeit, um sich die nötige Klarheit zu verschaffen. Für alle, die bis Ende 2021 keinen Antrag stellen, gelten die alten Eingruppierungsregelungen weiter – spätere Antragstellungen sind explizit ausgeschlossen. Sobald ihr allerdings innerhalb der Universität die Stelle wechselt oder einen regulären Höhergruppierungsantrag aufgrund veränderter, höherwertiger Aufgaben stellt, gelten die neuen Eingruppierungsregelungen auch für euch.



Bild: Mitarbeiter im Serverraum.
Bildquelle: © Framestock.stock.adobe

Stand Höhergruppierungsanträge in der SuUB

In den letzten Ausgaben des PR-INFO berichteten wir über die Änderungen bei der Eingruppierung von Beschäftigten der Bibliotheken, die sich seit dem 01.01.2020 nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Verwaltungsdienstes richtet. Die Kolleg*innen in den Bibliotheken hatten nun die Möglichkeit, eine Höhergruppierung für die bisher nicht erreichbaren Entgeltgruppen E8 TVL, E9a TVL oder E10 bis E12 TVL zu beantragen. Für eine mögliche Höhergruppierung musste der entsprechende Antrag bis zum 31.12.2020 eingereicht worden sein.

Wie war die Entwicklung 2020 in der SuUB?

Grundlage für die übertragenen Aufgaben ist der Geschäftsverteilungsplan, der überarbeitet und im Mai vom Personalrat mitbestimmt wurde. Wichtig war uns, dass alle Kolleg*innen über die Möglichkeit, eine Höhergruppierung zu beantragen, informiert wurden. Wir haben uns darum gekümmert, dass u.a. auch Ver.di eine Informationsveranstaltung zu diesem Thema angeboten hat.. Bis Oktober 2020 gab es trotzdem nur rund ein Dutzend Anträge, das entspricht etwa 10 % der Beschäftigten in SuUB und Hochschulbibliotheken. Deshalb entschlossen wir uns, per Infomails im November und Dezember an die Fristsetzung zu erinnern. Die Erinnerungen wirkten – bis Ende des Jahres 2020 sind 40 Anträge eingegangen, eine erfreulich hohe Zahl, die der Personalrat als Erfolg betrachtet. Es geht nun darum, die einzelnen Anträge auf Höhergruppierung zu prüfen, basierend auf den Stellenbeschreibungen der Kolleg*innen. Diese wurden und werden im Zuge der Neubewertungen der Eingruppierungen überarbeitet oder neu erstellt.

Im Dezember 2020 fanden etliche Gesprächsrunden und Fortbildungen zu Änderungen, Vorgehensweise und Prüfungen unter Einbindung der Tarifkommission des Berufsverbandes BIB und Ver.di-Vertretern statt. Die Bewertungen der möglichen Höhergruppierungen sind nur teilweise mit der bereits durchgeführten Anpassung und entsprechenden Höhergruppierungen im Tarifbereich TVÖD vergleichbar. Entsprechende Kommentare sowie aktuelle Rechtsprechungen liegen bisher kaum vor. Daher ist aktuell offen, zu welchen Ergebnissen die Bewertungen und Prüfungen der Anträge führen. Die Prüfungen der Anträge werden von der Universität – Bereich Stellenbewertung und Eingruppierung - vorgenommen, mit Ergebnissen wird erst im Sommer gerechnet. Wir erwarten, dass vor allem nach E5 wie auch nach E8 eingestufte Kolleg*innen höhergruppiert werden. In die Bewertungen und Entscheidungen wird der Personalrat eingebunden werden. Wir erwarten objektive und wertschätzende Bewertungen, rechnen aber durchaus damit, dass es strittige Entscheidungen geben kann, die arbeitsrechtlich zu überprüfen wären.

Zusammenlegung Referat 02 und 09

Die Arbeitssicherheit an der Universität ist im November 2020 erneut umorganisiert worden. Für alle Fragen zu den Themen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz ist jetzt das dezernatsfreie Referat 02 unter der Leitung von Robert Crueger zuständig.

Die Umorganisation wurde unter anderem auf Drängen der Unfallkasse nötig, da es pro Betrieb nur eine Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit geben darf, der dann wiederum alle anderen Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstellt sein müssen. Damit soll eine einheitliche Auslegung und Anwendung der Fachkunde sichergestellt werden. Die Umorganisation wurde gemeinsam mit den betroffenen Kolleg*innen unter Einbeziehung der Interessenvertretungen vorbereitet. Alle Mitarbeiter*innen der alten Referate 02 und 09 sind nun im neuen Referat 02 verortet, es gehen euch also keine gewohnten Ansprechpartner*innen verloren. In diesem Zuge haben wir auch endlich durchsetzen können, dass noch zwei zusätzliche Stellen im Bereich Arbeitssicherheit geschaffen wurden. Wir erhoffen uns durch die Zusammenführung aller Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Uni Bremen in einem Team eine weitere Verbesserung der arbeitsschutzmäßigen Betreuung der Beschäftigten.

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>