

Liebe Kolleg:innen,

bis vor Kurzem bewegten uns die Tarifverhandlungen zum TV-L – dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, der für fast alle Beschäftigten an unserer Universität gilt. Nun ist eine Tarifeinigung erzielt worden. Mit dem Ergebnis schließen wir uns im Land an die Lohnentwicklung im TVöD (gültig für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen) an und zugleich wurde auch eine Verbesserung der Bezahlung und der Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte durchgesetzt. Frei nach dem Motto „nach dem Tarifabschluss ist vor dem nächsten Tarifabschluss“ haben wir [in unserer jüngsten Podcast-Folge](#) zusammengefasst, wie eine Tarifrunde funktioniert. Zudem könnt ihr in diesem PR INFO nachschlagen, welche Rechte und Pflichten Beschäftigte während eines Streiks haben.

Das Ausklingen des Jahres ist auch immer Anlass auf das Vergangene zurückzuschauen und einen Ausblick nach vorn zu wagen. Als Personalrat hat uns in 2023 u. a. die Neuausrichtung der zentralen IT hin zu einem Servicecenter IT beschäftigt. Der Prozess, der mittlerweile seit zwei Jahren andauert, kommt langsam auf die Zielgerade. Veränderungen sind fester Bestandteil des Berufslebens. Klar ist aber auch, dass Umwandlungsprozesse mit einer breiten Beteiligung der Betroffenen zu besseren Ergebnissen führen und sich tragfähiger umsetzen lassen. Aufgrund der Rückmeldungen der Beschäftigten wissen wir, dass dies leider nicht zufriedenstellend gelungen ist. Wir werden uns auf dem Weg in eine neue IT-Struktur weiterhin für die Belange der Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Im Spätsommer ist es zu einer bedeutenden Änderung gekommen: Zum 1. September 2023 wurde die Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ vom

Gesamtpersonalrat und dem Senator für Finanzen eingeführt. Diese neue Vereinbarung löst unsere zuvor an der Universität entwickelte Regelung „büro mobil – mobile office“ ab. Wichtig für Euch ist, dass bereits bewilligte Anträge ihre Gültigkeit bis zum Ende ihrer Laufzeit behalten. Um grundsätzlich über das Thema zu informieren, wird es Mitte Januar 2024 eine gemeinsame Informationsveranstaltung von Kanzlerin und PR geben. Falls ihr Fragen darüber hinaus habt, meldet Euch gern bei uns.

Wenn wir nach vorne schauen, wird der bevorstehende Umzug von Teilen der Universität im kommenden Jahr nicht nur für räumliche Bewegung innerhalb unserer Hochschule sorgen. Der Mietvertrag ist mittlerweile unterschrieben, und die weiteren Planungen laufen auf Hochtouren. Neben dem Fachbereich 6 sind auch kleinere Organisationseinheiten betroffen.

Zudem werden am 6. März 2024 die Wahlen für den neuen Personalrat sowie für die Frauen- und Gleichstellungsauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) stattfinden. Für uns und die Demokratie in der Hochschule ein bedeutsamer Termin! Eine hohe Wahlbeteiligung unterstreicht dabei die Bedeutung von Mitbestimmung in der Universität.

Neben dem Rück- und Ausblick sollten wir aber vor allem das Hier und Jetzt im Auge behalten. In diesem Sinne bedankt sich der Personalrat bei Euch allen für die vertrauensvolle Zusammenarbeit in diesem Jahr und wünscht Euch und Euren Lieben eine besinnliche, erholsame und gesunde Weihnachtszeit sowie einen guten Start in das neue Jahr 2024!

Euer Personalrat



Inhalt dieser Ausgabe

- Tarifrunde 2023
- Rechte und Pflichten für Beschäftigte bei einem Streik Seite 2
- Präventionsveranstaltung der Polizei
- Datenschutz: Einsichtnahme in Personalakten im Rahmen von Bewerbungen Seite 3
- Wenn ich im Laufe des Tages krank werde ...
- Impressum Seite 4

Tarifrunde 2023

► In der dritten Verhandlungsrunde am 7. und 8. Dezember wurde zwischen den Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite ein Kompromiss erzielt. Für die 1,2 Millionen Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L sowie die 1,3 Millionen Beschäftigten im Beamtenverhältnis bedeutet das eine spürbare Anhebung der Entgelte und Bezüge. Der TV-L nähert sich damit dem TVöD an, was ein klar formuliertes Ziel der Gewerkschaften war.

Die zuvor nicht absehbare Preisentwicklung der letzten zwei Jahre hat zu deutlichen Reallohnverlusten geführt. Hinzu kommt, dass die Entgelte im öffentlichen Dienst von der Entwicklung der Gehälter in der Privatwirtschaft zusehends abgekoppelt sind, so dass Stellen in einigen Bereichen des immer weniger attraktiv gewordenen öffentlichen Dienstes kaum

noch zu besetzen sind. Die Gewerkschaften ver.di und GEW sind deshalb insb. mit der Forderung von 10,5 %, mindestens aber 500 € mehr, in die Verhandlungen gegangen.

In den ersten zwei Verhandlungsrunden machte die Arbeitgeberseite kein Angebot, woraufhin es bundesweit Warnstreiks gegeben hat. In Bremen versammelten sich am Hochschulaktionstag über 300 Teilnehmende an der Universität. Und bei der letzten Kundgebung der Landesbeschäftigten in Bremen protestierten über 3000 Kolleg:innen.

Die zunächst kompromisslos auftretende Arbeitgeberseite ist aus Gewerkschaftssicht eher überraschend doch noch zu einer Einigung bereit gewesen. Zuvor hatte es einige öffentlich getätigte, irritierende Äußerungen aus dem Kreis der Arbeitgebervertreter gegeben, was unter den Beschäftigten großen

Unmut auslöste und zugleich für eine zusätzliche Mobilisierung sorgte.

Das Verhandlungsergebnis besteht aus Einmalzahlungen (abgabenfrei, tabellenunwirksam) in Höhe von 1800 € im Dezember 2023 sowie jeweils 120 € von Januar bis Oktober 2024. Im November 2024 folgt eine Erhöhung der monatlichen Tabellenentgelte um 200 € sowie im Februar 2025 um weitere 5,5 % (mind. aber 340 €). Für Auszubildende, Dual-Studierende und Praktikant*innen gelten gesonderte Vereinbarungen. Für studentische Hilfskräfte werden erstmals Mindeststundensätze auf TV-L-Ebene vereinbart.

Ausführliche Darstellungen und Antworten auf häufig gestellte Fragen findet ihr bei den Gewerkschaften:

- <http://unihb.eu/verdi2023TVL>
- <http://unihb.eu/GEW2023TVL> ■

Rechte und Pflichten für Beschäftigte bei einem Streik

► Im Nachgang zum Warnstreik am 20.11.23 anlässlich der derzeit stattfindenden Verhandlungen der Tarifrunde der Länder 2023 gingen beim Personalrat vielfach Fragen nach Informationen zu Rechten und Pflichten von Beschäftigten ein.

Zwar ist die aktuelle Tarifrunde nun beendet, dennoch wollen wir – die nächste Tarifrunde kommt bestimmt! – auf diesem Weg über die Rechte und Pflichten informieren und auf die einschlägigen Informationen der Gewerkschaften verweisen, um Missverständnissen und Fehlinterpretationen vorzubeugen:

Arbeitnehmer:innen sind berechtigt, an rechtmäßigen Streikmaßnahmen teilzunehmen, unabhängig davon, ob eine Gewerkschaftszugehörigkeit vorliegt oder nicht. Zu beachten ist dabei, dass nur Gewerkschaftsmitglieder für die Dauer des Streiks einen Anspruch auf Streikgeld haben.

Eine Streikteilnahme führt zum Ruhen (Suspendierung) der Hauptleistungspflichten. D.h. Arbeitnehmer:innen sind einerseits von ihrer Arbeitspflicht befreit. Andererseits entfällt für den Arbeitgeber die Beschäftigungs- und Vergütungspflicht.

Die an den Arbeitskampfmaßnahmen während der Arbeitszeit beteiligten Beschäftigten sind nicht verpflichtet, ihre Vorgesetzten zu unterrichten. Auf persönliche Nachfrage des/der Vorgesetzten ist selbstverständlich wahrheitsgemäß zu antworten.

Die Erfassung von Streikenden durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Dies widerspricht dem individuellen Streikrecht nach Art. 9 Abs. 3 GG. Daraus folgt auch, dass Beschäftigte nicht gezwungen werden dürfen, Abfragen durchzuführen und entsprechende Listen von Streikenden zu erstellen. Anweisungen des Arbeitgebers, wonach sich Streikwillige selbst in entsprechende Listen eintragen sollen, sind ebenso rechtswidrig.

Gibt es Unklarheiten, sollte immer die Streikleitung kontaktiert werden.

Erfolgt die Teilnahme an einer Protestaktion oder Kundgebung außerhalb der Arbeitszeit, handelt es sich um eine Freizeitaktivität und hat nicht die dargestellten Konsequenzen. Die Zeit der Teilnahme darf in diesem Fall nicht als Arbeitszeit aufgeführt werden.

Antworten auf weitere rechtliche Fragestellungen findet ihr auch auf der Seite <http://unihb.eu/StreikrechtFAQ> beim

DGB und natürlich könnt ihr auch die Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer in Anspruch nehmen: <https://www.arbeitnehmerkammer.de>

Gemäß des Bremischen Personalvertretungsrechts sind Warnstreiks Sache der Gewerkschaften und fallen ausdrücklich nicht in das Aufgabengebiet des Personalrats (vgl. §52 Abs.2 Brem-PersVG). Streikaufrufe gehen daher immer von Gewerkschaften aus. Der Personalrat kann die Beschäftigten jedoch über Sachverhalte in Zusammenhang mit Streiks oder Warnstreiks informieren.

Wir hoffen, mit den obigen Ausführungen zu mehr Klarheit und Transparenz beigetragen zu haben. ■



Präventionsveranstaltung der Polizei

► Am 21. September 2023 hatte die Kanzlerin alle Beschäftigten zu einer zentralen Präventionsveranstaltung der Polizei in die Keksdose eingeladen. Der Fokus dieser Veranstaltung lag, aus gegebenem Anlass, auf dem Thema Einbruch. In der Vergangenheit hatte es an der Universität eine Einbruchserie von 25 Einbrüchen gegeben. Zwei Polizistinnen von der Zentralen Polizeilichen Prävention Bremen führten durch diese Veranstaltung und gaben u.a. hilfreiche Hinweise und Tipps zum Verhalten gegenüber Einbrechern/ Einbrecherinnen und welche technischen Sicherungsmaßnahmen an Fenstern und Türen möglich sind. Wir begrüßen sehr, dass die Unileitung zu dieser Präventionsveranstaltung eingeladen hat. Euren Rückmeldungen hierzu konnten wir jedoch entnehmen, dass zukünftige Veranstaltungen auf die Gegebenheiten der Universität angepasst sein sollten. Die Zentrale Polizeiliche Prävention in Bremen befindet sich:

**Am Wall 195, 28195 Bremen,
Telefon: 0421 362-19003,
Praeventionszentrum@Polizei.Bremen.de**

Ebenfalls möchten wir auf die Links verweisen, die während der Veranstaltung von der Polizei bekanntgegeben wurden:

<http://www.k-einbruch.de> und
<http://www.polizei-beratung.de>. ■



Datenschutz: Einsichtnahme in Personalakten im Rahmen von Bewerbungen

► Es ist aufgefallen, dass im Land Bremen vermehrt bei Stellenausschreibungen die Einsichtnahme in die Personalakten im Bewerbungsverfahren verlangt werden. **Eine generelle Anforderung der Zustimmung zur Einsichtnahme bereits zu Beginn des Bewerbungsverfahrens ist nicht gestattet.**

Grundsätzlich darf der Dienstherr gemäß § 12 Bremisches Ausführungsgesetz zur EU-Datenschutz-Grundverordnung (BremDSGVOAG) in Verbindung mit § 85 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) personenbezogene Daten über Bewerber:innen und Bedienstete nur verarbeiten, soweit dies im Rahmen der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft, insbesondere zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, einschließlich zu Zwecken der Personalplanung und des Personal-

einsatzes erforderlich ist und dadurch schutzwürdige Belange der betroffenen Person nicht beeinträchtigt werden oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt.

Das Führen von Personalakten wird hierbei durch die Verwaltungsvorschrift über die Verarbeitung von Personalaktendaten und die Führung von Personalakten (PAVwV) konkretisiert. § 85 Absatz 8 BremBG sowie Nummer 3 Absatz 1 PAVwV regeln, dass nur **Beschäftigte Zugang zu Personalaktendaten haben dürfen, die mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind und nur soweit dies im Rahmen der Zweckbindung erforderlich ist.** Aus Nummer 3 Absatz 5 PAVwV ergeben sich darüber hinaus Vorgaben für den Versand von Personalakten. Danach sind Versandart und Verpackung so festzulegen, dass eine unberechtigte Einsichtnahme verhindert wird. Dies gilt auch für den Versand innerhalb der Dienststelle. Ein elektronischer Versand

von Personalaktendaten ist nur verschlüsselt und grundsätzlich digital signiert zulässig. Die im Einzelfall zu treffenden organisatorischen und technischen Maßnahmen sind von der jeweils zuständigen Behörde schriftlich festzulegen.

Gemäß § 89 Absatz 3 BremBG i.V.m. Nr. 22 Absatz 1 PAVwV ist die Einsichtnahme in die Personalakte nur mit Einverständnis der betroffenen Person zulässig. Hierbei ist ebenfalls der Grundsatz der Erforderlichkeit zu beachten. **Das Einverständnis sollte daher erst dann angefordert werden, wenn die entsprechenden Bewerber:innen in die engere Auswahl genommen wurden.**

Weitere Informationen dazu findet ihr im [Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 04/2020 - Änderung personalaktenrechtlicher Vorschriften aufgrund der Datenschutz-Grundverordnung vom 19.02.2020](#). ■

Wenn ich im Laufe des Tages krank werde, bin ich dann krank oder gesund?

► **Manchmal sind auch wir unsicher, wenn uns Fragen wie diese erreichen: „Ich habe meine Arbeit ganz normal aufgenommen und bin dann um 10:30 Uhr krank geworden und nach Hause gegangen. Selbstverständlich habe ich mich entsprechend abgemeldet. Muss ich mich für diesen Tag krankmelden? Muss ich ggf. die Reststunden nachholen, weil ich an der Gleitzeit teilnehme? Und wenn ich länger ausfalle: wann endet die 6-Wochen-Frist der Entgeltfortzahlung?“**

Diese Fragen lassen sich nicht so einfach mit einem Satz beantworten, weil hier mehrere Gesetze zur Anwendung kommen.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (Entg-FZG) regelt die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für bis zu sechs Wochen. Diese Frist von 42 Tagen beginnt jedoch erst an dem Arbeitstag, an dem (gar) nicht gearbeitet werden kann. Sie bezieht sich also auf volle Tage. Im o. g. Fall wurde die Arbeit bereits aufgenommen, so dass das EntgFZG erst am nächsten Tag zur Anwendung kommen würde, wenn die/der Kolleg:in sich krank meldet, bzw. eine AU-Bescheinigung vorlegt.

Heißt das, dass der krankheitsbedingte Arbeitsausfall als unbezahlte Fehlstunden einzutragen ist? Nein. Denn für den eingangs geschilderten Fall käme § 616 BGB zur Anwendung. Dieser Paragraph regelt die vorübergehende Verhinderung an der Arbeitsleistung.

§ 616 BGB vorübergehende Verhinderung

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. (...)

Unsere Antwort auf die obige Frage würde daher lauten:

Sobald die Arbeit aufgenommen wurde – und dabei ist es egal, ob vor Ort an der Uni oder mobil – und dann wegen Krankheit o. ä. abgebrochen wird, gilt dieser Tag als Arbeitstag. Sollten Stunden nicht erbracht worden sein, müssen sie nicht nachgeholt werden. Das Entgelt für diesen Tag ist fortzuzahlen – es gilt § 616 BGB. Zu beachten ist, dass in diesen Fällen dennoch eine Krankmeldung mit entsprechender Bemerkung (nach Dienst-/Arbeitsantritt erkrankt) erfolgen muss. Dauert die Erkrankung über diesen Tag an, beginnt ab dem nächsten Tag die 6-Wochen-Frist (42 Tage) der Entgeltfortzahlung aus dem EntgFZG. Die Berechnung der Frist wird im Übrigen von Performa Nord vorgenommen und obliegt nicht unserem Personaldezernat.

Für die Berechnung der Frist zur Vorlage einer AU-Bescheinigung ist es unerheblich, ob der/die Beschäftigte sich im Laufe des Arbeitstages krankmeldet oder die Arbeit gar nicht angetreten wurde. Ein entsprechendes Schaubild, ab wann eine AU-Bescheinigung nötig ist findet sich auf den Seiten des Personaldezernats.

§ 616 BGB findet in bestimmten Fällen übrigens auch auf Arztbesuche Anwendung. Nach Möglichkeit sollen Arzttermine in der arbeitsfreien Zeit stattfinden. Ist das aber nicht möglich, weil beispielsweise eine Fachärztin oder der Arzt des Vertrauens nur Termine während der regelmäßigen Arbeitszeiten anbietet oder ein MRT-Termin angesetzt ist, gilt: die hierfür ausfallende Arbeitszeit ist nicht nachzuarbeiten, sie gilt als vorübergehende Verhinderung.

Gem. § 29 TV-L gelten nur bestimmte Anlässe als Fälle nach § 616 BGB – u. a. eine ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen **muss**.

Soweit keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Besuch sprechen, sind Beschäftigte grundsätzlich verpflichtet, eine Arbeitsversäumnis wegen eines Arztbesuchs möglichst zu vermeiden und Sprechstunden außerhalb der Arbeitszeiten wahrzunehmen. Nur wenn dies nicht möglich ist, liegt ein Fall von unverschuldetem Arbeitsversäumnis vor, welcher durch eine entsprechende Bescheinigung der Arztpraxis zu belegen ist. Es gilt hierbei jedoch die Gleitzeitregelung zu beachten. Beschäftigte können für einen Arztbesuch in der Gleitzeit grundsätzlich keine Zeitgutschrift verlangen (vgl. LAG Hamm vom 11.12.2001 – 11 Sa 247/11, LAG-Report 2002, 134).■



Impressum

Herausgegeben vom
Personalrat der Universität Bremen
Bibliothekstraße 1, 28359 Bremen
Tel: +49 (0) 421 / 218-60060

An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet:
Fatma Arici, André Bödecker, Christine Grellmann, Anette Masch, Holger Ruge (V.i.S.d.P.), Björn Oliver Schmidt, Ralf E. Streibl

Bildnachweise:
Seite 2: © juan_aunion-stock.adobe.com
Seite 3: © Juhku-stock.adobe.com.

Geschäftsstelle des Personalrats



Anja Schwieger

KONTAKT

Tel: +49 (0) 421 / 218 - 60060 | Anja Schwieger

Tel: +49 (0) 421 / 218 - 60053 | Cordula Boschen

personalrat@uni-bremen.de

www.personalrat.uni-bremen.de