

Newsletter

des Personalrats der
Beschäftigten in Technik und Verwaltung



**wünscht euch
der Personalrat**

Ausgabe 15
Weihnachten 2023

Die Themen:

Seite 2 Rückblick Personalversammlung

Seite 2 Tarifverhandlungen 2023

Seite 3 Überlastungsanzeige

Seite 3 Krankmeldungen / eAU

Seite 4 Neues aus dem TzBfG

Seite 5 Wir stellen uns vor

Seite 5 Feiern 2024

Seite 5 Personalratswahlen 2024

Good Ideas start with brainstorming. GREAT ideas start with coffee.

Baristaautomat Welcome Hotel Meschede ☺

Achtung, ich kann nicht mehr!

Überlastungsanzeige (auch Gefährdungsanzeige)

Die Überlastungsanzeige ist im Arbeitsrecht und im Arbeitsschutz eine Mitteilung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber, in der Gefahren oder Gefährdungen angezeigt werden, die entweder die eigene Gesundheit oder die Qualität der Arbeitserbringung gegenüber Dritten (z.B. Arbeitskollegen, Kunden) betreffen. Überlastungsanzeigen leisten einen aktiven Beitrag zum Gesundheitsschutz aller Mitarbeitenden, sowie zur Gewährleistung der Funktionsfähigkeit und Sicherheit des Arbeitgebers. Sie ist sowohl Recht als auch Pflicht des überlasteten Arbeitnehmers, um den Arbeitgeber vor Schaden zu bewahren. Die Überlastungsanzeige wird insbes. im Arbeitsschutzgesetz als Mittel zur Erkennung, Behebung und Verhinderung von Gesundheitsgefahren vorausgesetzt (§§ 15,16 ArbSchG). In diesem Sinne ist sie ein Instrument, um den Arbeitgeber auf mangelhafte Arbeitsbedingungen hinzuweisen und diese beheben zu lassen. Für die Überlastungsanzeige gibt es keine vorgeschriebene Form, sie sollte jedoch schriftlich erfolgen. Empfehlenswert ist es, die Art der Überlastung und ihren konkreten Grund in der Überlastungsanzeige darzustellen. Weiterhin sollte darauf hingewiesen werden, dass Fehler nicht auszuschließen sind und um Abhilfe gebeten wird. Wichtig ist es, ausdrücklich zu benennen, dass auch weiterhin alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft werden, die Arbeitsaufgaben zu erfüllen und Schaden zu vermeiden. Ein Beispiel für eine Überlastungsanzeige findet Ihr auf unserer [Webseite](#) unter „A-Z“ in der Box rechts

Die Last mit der eAU

Von Christa Meier-Rohde, Dezernat 4.3

Seit dem 01.01.2023 wird von den Ärzten der Nachweis für Erkrankungen von Papier auf ein digitales Format umgestellt, die „elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)“. Damit ist in großen Teilen der liebgewordene „Gelbe Schein“ verschwunden und übrig geblieben ist ein schmaler Hinweis des jeweiligen Arztes: „Die Bescheinigung kann sich ihr Arbeitgeber selbst holen.“ Nachdem dieses Verfahren nun fast ein Jahr im Einsatz ist, haben sowohl Dienststelle als auch die Beschäftigten einige Erfahrungen damit sammeln können. Manche Befürchtungen zu einem Bürokratiemonster konnten in der Zwischenzeit beseitigt und verschiedene Abläufe innerhalb der Personalverwaltung der Hochschule auch soweit umgestellt werden, dass künftig wieder eine etwas „schlankere“ Verfahrensweise möglich ist.

Insbesondere muss künftig nicht mehr bei jeder Erkrankung das Uni-Formular zur Meldung von Erkrankungen ausgefüllt werden. Solange keine(!) eAU ausgestellt wurde oder es noch eine Papierbescheinigung gibt, reicht – wie früher – eine E-Mail an die bekannte E-Mail-Adresse krankmeldungen-np@zv.upb.de, ein Telefonanruf an die zuständige Sachbearbeiterin oder die digitale/ analoge Übermittlung der Papierbescheinigung an das Personaldezernat.

Gibt es jedoch eine eAU, benötigt die Personalverwaltung die Detailinformationen hierzu und es muss das (neue und übersichtlichere) Formular „Meldung zur Abfrage einer eAU“ ausgefüllt und an die Personalverwaltung weitergereicht werden.

Fortsetzung auf Seite 4

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Ziel des Gesetzes ist, die Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten zu verhindern. (§ 1)

Das TzBfG regelt – wie sein Name schon sagt – die beiden wichtigsten Formen der sog. atypischen Arbeitsverhältnisse: Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse. *Zur Erinnerung: Der Normalfall ist ein unbefristetes Vollzeitverhältnis.*

Eine Mündliche Antwort auf Teilzeitwunsch und /oder Wunsch auf unbefristete Beschäftigung reicht nicht mehr

Neu ist seit dem 1. August 2022 u.a., dass ein **Arbeitgeber verpflichtet** ist, jedem Teilzeitbeschäftigten, der eine Veränderung von Lage und/ oder Dauer seiner Arbeitszeit und/oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wünscht - bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten und einem in Textform (z.B. E-Mail) geäußerten Veränderungswunsch – **innerhalb eines Monats nach Zugang der entsprechenden Nachricht unter Angabe von Gründen in Textform zu antworten hat.** Das bedeutet, dass eine formlose Antwort nunmehr nicht mehr ausreicht. Es bedarf vielmehr einer **begründeten Antwort** in Textform (§ 7 Abs. 3, § 18 Abs. 2 TzBfG). Ausnahme: Der Arbeitgeber hat in den letzten 12 Monaten vor Zugang der Nachricht dem Beschäftigten bereits einmal unter Angabe von Gründen

geantwortet. Dann reicht es, wenn beide Vertragsparteien einen Änderungswunsch mündlich erörtern. Bei einer Pflichtverletzung kommen nach allgemeinem Schuldrecht Schadensersatzansprüche in Betracht.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang **auch** die Regelung unseres Tarifvertrages (**TV-L**), in dem befristet Beschäftigten ein **Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen** eingeräumt wird, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 30 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

Die Last mit der eAU **Fortsetzung von Seite 3**

Bei digitalen Folgebescheinigungen ist jeweils wieder ein neues Formular mit den aktualisierten Daten notwendig.

Das gesamte Meldeverfahren mit den einzelnen Schritten und weiteren Details kann man sich auf einem Schaubild ansehen, das das [Sachgebiet 4.3 auf seiner Homepage](#) unter AKTUELLES eingestellt hat.

Für die nahe Zukunft ist zudem geplant, dass die Krankmeldung auch als Antragsverfahren über ATOSS (ähnlich wie bereits jetzt schon in einigen Bereichen (Pilotphase) die Urlaubsanträge) abgewickelt werden kann. Zusätzliche Papier-/Formular-Unterlagen werden allerdings auch künftig weiter über das Email- oder Papierpostfach der Personalverwaltung laufen müssen.

Ein Wunsch aus der Verwaltung noch zum Schluss: Wer sich nicht durch eine Buchung in ATOSS wieder zurückmelden kann, möge doch bitte auch an seine Gesundheitsmeldung für die Personalverwaltung denken!

Hier findet Ihr uns:

Personalratsbüro
Raum C 2.335

Telefon:
05251 / 60 2837

E-Mail: prnw@upb.de

Ihr findet uns auch im
Web:

[http://www.upb.de/
prnw](http://www.upb.de/prnw)

Impressum

Herausgeber:

Personalrat der Be-
schäftigten in Technik
und Verwaltung der
Universität Paderborn

Verantwortlich:

Vorsitzender:

Michael Hellmich

Redaktion dieser Ausgabe

Michael Hellmich
Barbara Huegemann
Manuela Benik
Annette Zaloudek

Wir stellen uns vor:

Marcus Schulz



Sachgebietsleiter Zentrales Prüfungssekretariat
☐ +495251 60-2072
Email: marcus.schulz@upb.de
Büro: C2.227

Annette Zaloudek



Sekretärin—Mitarbeiterin
☐ +495251 60 -2446
Email: annette.zaloudek@upb.de
Büro: N4.325

Nach dem Betriebsausflug ist vor dem Betriebsausflug

Der diesjährige Betriebsausflug nach Schloß Hamborn war ein voller Erfolg!

Die Teilnehmerzahlen waren noch nie so hoch wie in diesem Jahr. Vielen Dank dafür!

Aus diesem Grund planen wir auch im kommenden Jahr wieder einen Betriebsausflug und freuen uns über Eure Vorschläge zu Zielen, Tipps und Unterstützung.

Wer Ideen hat oder auch gerne mithelfen möchte meldet sich bei [Michael Hellmich](#)

Vorher ist natürlich auch die traditionelle Karnevalsparty an Weiberfastnacht, Donnerstag, den 08.02.2024, schon in Planung.

Helfer*innen dafür sind herzlich eingeladen!

Personalratswahl 2024

Die Amtszeit dieses Personalrats endet am 30.06.2024.

Daher muss vorher ein neuer Personalrat gewählt werden. Dafür wird vom Personalrat ein Wahlvorstand bestellt, bestehend aus 3 Personen und 3 Stellvertreter*innen, der aus Beamten und Beschäftigten bestehen und paritätisch besetzt sein soll. Wer Interesse an der Mitarbeit im Wahlvorstand hat kann sich gerne per Email an prnw@upb.de melden.

Wie man in den Personalrat gewählt werden kann wurde auf der Personalversammlung erklärt. Wer dazu mehr wissen möchte kann sich auch gerne bei uns melden.

An allem Unfug, der passiert, sind nicht etwa nur die schuld, die ihn tun, sondern auch die, die ihn nicht verhindern

Erich Kästner