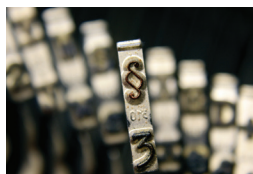




▶ P R - I N F O

Juli '17



BremHG-Novelle
verabschiedet
Seite 2



Wer darf
meine E-Mails lesen?
Seite 3



Brandschutz
auf dem Prüfstand
Seite 4



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Beschäftigtenbefragung im Winter

▶ Nach intensiver Vorbereitung im BGM-Steuerkreis ist nun im Ergebnis klar, dass zum Ende des WS 2017/18 eine Befragung aller Mitarbeiter*innen der Universität durchgeführt werden soll. Ziel ist die Ermittlung von Veränderungsbedarfen im Hinblick auf Verbesserung von Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Für die Durchführung wird ein Fragebogen zur Erfassung von psychosozialen Belastungen und Ressourcen verwendet, der vom renommierten Gesundheitswissenschaftler Professor Badura (Universität Bielefeld) speziell für Universitäten und Hochschulen entwickelt wurde. Der Fragebogen wurde in einem Forschungsverbund über mehrere Jahre standardisiert und bereits bundesweit an einer Reihe von Universitäten mit Erfolg eingesetzt.

Die Befragung erfolgt anonym unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben online. Die Daten werden univertextual ausgewertet und gelagert, Rückschlüsse auf einzelne Personen oder

kleine Organisationseinheiten sind nicht möglich. Der Fragebogen enthält allgemeine und spezielle Teile für die Beschäftigtengruppen in Verwaltung und Technik, die akademischen Mitarbeiter*innen und die Professor*innen. Abgefragt werden Themenblöcke wie Arbeitsbedingungen, Führung, Zusammenarbeit und Arbeitskultur mit ihren Wirkungen auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit, Engagement für - und Bindung an die Universität.

Kurz: Es geht darum, welche gesundheitsrelevanten Belastungen in Arbeitszusammenhängen entstehen bzw. welche Ressourcen zur Bewältigung vorhanden sind oder fehlen. Am Ende jeden Themenblocks werden Handlungsbedarfe erfragt, so dass nach Auswertung der Daten klare Prioritäten für anschließende Maßnahmen abgeleitet werden können. Der Personalrat und andere Interessensvertretungen waren in die Entscheidungsfindung und Planung der Befragung kontinuierlich eingebunden und begrüßen die Beteiligungsmöglichkeit aller Mitarbeiter*innen im Rahmen dieser Befragung.



Veränderungsbedarfe zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen stehen im Mittelpunkt der Beschäftigtenbefragung

▶ Kommentar

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

von Handelskammer und FDP ins Rennen geschickt, haben die Bremer GRÜNEN mit ihrem unverhohlenen Angriff auf das Personalvertretungsgesetz (BremPersVG) und die demokratische Mitbestimmung in der Verwaltung einen kapitalen politischen Bock geschossen. Frau Schäfer, Fraktionsvorsitzende der GRÜNEN in der Bürgerschaft, zählte in den Medien angebliche Versäumnisse und Missstände in der Bremer Verwaltung auf. Im gleichen Atemzug kritisierte sie nicht die politisch Verantwortlichen, sondern – in Ermangelung jeglicher Sachkenntnis – das BremPersVG und die Personalräte, als allesamt „Blockierer von Amts wegen“. Hätten die Personalräte so viel Macht wie ihnen Frau Schäfer zuschreibt, gäbe es in der Verwaltung mehr Personal, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Dienste für die Bürger*innen dieser Stadt.

Das BremPersVG schreibt einen Weg und letztlich einen Zwang zur Einigung vor. Dies unterstützt die Diskussion zwischen Universitätsleitung, Personalrat und anderen Beteiligten z. B. um Personal- und Organisationsentwicklung, transparente Beschäftigungsbedingungen, Gesundheit oder Datenschutz. Es werden für alle Beteiligten gute Lösungen angestrebt, auch wenn ein solcher Prozess mehr Zeit braucht als unabgestimmte Maßnahmen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das BremPersVG ist euer Gesetz. Es schützt die Beschäftigten vor einseitigen Entscheidungen des Arbeitgebers. Es lohnt sich, eure Rechte zu verteidigen!

Christel Wienrich
Christel Wienrich,
Vorsitzende des Personalrats

2016 - 2020

Vierte Novelle des Bremer Hochschulgesetzes (BremHG) beschlossen

BremHG mit Änderungen verabschiedet

► Bereits seit vergangenem Winter wurde der Entwurf zur vierten Novelle des BremHG viel diskutiert. Im Mittelpunkt standen u. a. die Einführung neuer Personalkategorien, die Bezeichnung von Statusgruppen und die Selbstständigkeit von entfristeten WiMi. Im Juni 2017 hat die Bremer Bürgerschaft nun das Gesetz beschlossen.

Im Vergleich zum ursprünglich vorgelegten Entwurf der Behörde sind im verabschiedeten Gesetz – auch aufgrund verschiedenster Stellungnahmen des Personalrats – einige dringende Änderungen berücksichtigt worden. Die inhaltliche Basis dafür hatte nicht zuletzt eine Teilpersonalversammlung des wissenschaftlichen Mittelbaus der Universität am 18. Januar 2017 geliefert, zu der ca. 150 Kolleg*innen erschienen waren.

Ein wichtiger Aspekt für die „Kurskorrekturen“ der Politik am Ursprungsentwurf war die mündliche Anhörung im Ausschuss für Wissenschaft, Medien, Datenschutz und Informationsfreiheit der Bremischen Bürgerschaft Anfang Juni. In kurzen Stellungnahmen hatten die Interessensvertretungen hier die Möglichkeit, auf Schwierigkeiten hinzuweisen. Zumindest einige davon fanden sich in einem interfraktionellen Änderungsantrag der SPD, der Grünen, der Linken, der CDU und FDP wider, der dann Mitte Juni in der entsprechenden Bürgerschaftssitzung Zustimmung fand.

Insgesamt wurde im Vergleich zum ersten Entwurf der Novelle zum Zeit-

punkt der Teilpersonalversammlung im Januar die Möglichkeit zur selbstständigen wissenschaftlichen Tätigkeit von entfristeten WiMi in § 23a eingeräumt und die Umbenennung von „Sonstigen Mitarbeiter*innen“ in „Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung“ berücksichtigt. Andere Forderungen wie die Streichung des Begriffs „Dienstleistung“ im § 23a wurden leider nicht aufgenommen.

Im Rahmen des interfraktionellen Änderungsantrages wurde in § 23 zudem festgeschrieben, dass WiMi in der Qualifizierungsphase mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zu Qualifikationszwecken zur Verfügung steht. In § 14a wird nun darüber hinaus der besonderen Bedeutung von guten Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftsbereich durch eine gesetzliche Verankerung des Rahmenkodexes Nachdruck verliehen.

Der Akademische Senat hat inzwischen eine Arbeitsgruppe mit beratender Beteiligung des Personalrats gebildet. Diese soll eine Auswahl- und Evaluationsordnung für die zukünftigen – als Kategorie neu entstehenden – „Lektor*innen mit Funktion“ (Tenure Track) erarbeiten, die dann als Satzungen beschlossen werden sollen. Hierbei ist für den Personalrat klar, dass er bei den Auswahlen und Evaluationen dieser Lektor*innen zu beteiligen ist.

Einen Überblick zu den Änderungen durch das Hochschulreformgesetz gibt: ► www.uni-bremen.de/personalrat



Das BremHG liefert das rechtliche Grundgerüst für die Universität Bremen

Zusatzversorgung: Neuberechnung der Startgutschriften



► Die Gewerkschaften haben sich mit den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes im Juni 2017 auf ein Eckpunktepapier zur Neuberechnung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte in der Zusatzversorgung geeinigt. Dies war erforderlich, da der Bundesgerichtshof die bestehende Regelung im März 2016 verworfen hatte. Der bisherige Faktor von 2,25 % pro Jahr wird in Abhängigkeit vom Alter bei Beginn der Pflichtversicherung nun auf max. 2,5 % verändert.

Diese Lösung war nach Auffassung der Tarifvertragsparteien die rechtssicherste. Sie setzt die dargelegte Kritik um und stellt sicher, dass auch Versicherte mit langen Ausbildungswegen nicht mehr benachteiligt werden. ver.di geht davon aus, dass durch die Änderung ca. 50 % der rentenfernen Versicherten eine Anhebung ihrer Startgutschriften erhalten.

Mehr dazu auf den Seiten der Gewerkschaften:

- www.gew.de/startgutschriften-einigung
- www.verdi.de

Arbeitssicherheit mit neuer Struktur



► Seit Anfang Mai sind die Zuständigkeiten der beiden Referate für Arbeitssicherheit an der Universität Bremen neu sortiert worden. Alle Gebäude sind mit allen Anliegen und Fragen einem der beiden Referate zugeordnet worden. Die Gebäude mit Nasslaboren dem Referat 02 (Leitung Robert Crueger), die anderen Gebäude dem Referat 09 (Leitung Andrea Trapp). Auch die Runde der Sicherheitsbeauftragten wird entsprechend geteilt. Damit soll es für die Beschäftigten einfacher werden, die ihre/n Ansprechpartner*in in Sachen Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz zu finden. Das bisherige Referat 23 ist jetzt das Referat 09. Es wurde damit dem Kanzler direkt unterstellt. In Kürze soll es im Netz eine Homepage „Arbeitssicherheit“ geben, die alle Gebäude aufführt und auf das zuständige Referat verweist.

Anwendung der Regelarbeitszeit

Gleitzeit bei Teilzeit

► Seit April 1999 gibt es die Gleitzeit als Regelarbeitszeit und mit dem Leitfaden für die Vereinbarung über die Arbeitszeit existiert eine Handreichung, die helfen soll, die Regelungen schnell und problemlos zu verstehen.

Ausgenommen von dieser Regelung sind:

- Professor*innen und Hochschuldozent*innen,
- Wissenschaftliche und künstlerische Assistent*innen,
- Oberassistent*innen,
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben,
- Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Mittelbaus in Forschung und Lehre,
- Mitarbeiter*innen, die in Schichtplänen eingesetzt werden sowie
- Mitarbeiter*innen in der Reinigung.

U. a. wird darin die Kernarbeitszeit geregelt, die montags bis donnerstags von 10:00 bis 14:00 Uhr und freitags von 10:00 bis 13:00 Uhr gilt. Sie gilt für alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen und entspricht einer Anwesenheitspflicht. Mitarbeiter*innen, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, sei es auch nur geringfügig, sind von der Kernarbeitszeit ausgenommen.

Wie wird diese Regelung nun auf Teilzeitbeschäftigte übertragen? Werden Arbeitszeiten vorgegeben? Gibt es keine Gleitzeit? Hat man die gleichen Spielräume wie vollbeschäftigte Kolleg*innen?

Grundsätzlich genießen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen die gleichen Rechte. Allerdings muss eingeschränkt werden, dass die Arbeitszeit auch am dienstlichen Bedarf auszurichten ist. Es macht also keinen Sinn täglich von 6:00 bis 10:00 Uhr arbeiten zu wollen, wenn es sich um Aufgaben handelt, bei denen z. B. Studierende beraten werden müssen. Auf der anderen Seite kann nicht die Arbeitszeit bis mindestens 16:00 Uhr mit der Begründung vorgegeben werden, dass dann die meisten Arbeitsgruppenmitglieder vor Ort sind.

Sollten Arbeitszeiten von Vorgesetzten einseitig festgelegt werden, so sind sie durch den Personalrat mitbestimmungspflichtig.

Der komplette Leitfaden findet sich auf:

► www.uni-bremen.de/personalrat/arbeitsverhaeltnis/arbeitszeit.html

Viel gestellte Frage

Wer darf, welche E-Mail-Accounts abfragen?

► Wie ist das eigentlich mit der Weitergabe von Passwörtern für E-Mail-Accounts? Muss ich mein Passwort an Dritte mitteilen, wenn ich krank bin, einen Urlaub plane oder gar eine weitere Person Einsicht in die Mails nehmen möchte?



Da die Uni die private Nutzung des E-Mail-Accounts erlaubt, sind E-Mails – egal ob dienstlich oder privat – für Kolleg*innen oder Vorgesetzte tabu. Sie dürfen nicht gelesen werden. Laut der „Benutzungsordnung für Informationsverarbeitungssysteme der Universität Bremen“ ...

1. ...ist der Zugang (...) durch ein geheim zu haltendes Passwort (...) zu schützen;
2. ...ist ausschließlich mit Nutzerinnen-/Nutzerkennungen zu arbeiten, deren Nutzung ihnen gestattet wurde;
3. ...sind Vorkehrungen zu treffen, damit unberechtigten Dritten der Zugang (...) verwehrt wird; (...) und nach Beendigung der Arbeit ein Log-Out durchzuführen;
4. ...ist ihr Passwort (...) so zu verwahren, dass eine Einsichtnahme Dritter verhindert wird. Passwörter (...) dürfen keinesfalls an unberechtigte Dritte übergeben werden.

Wenn mehrere Personen auf einen Account zugreifen möchten, kann über die Funktion „Onlinetools“ des Zentrum für Netze (ZfN) ein Funktionsaccount beantragt werden. Dieser ist ein dienstlicher Account, der an eine Funktion oder einen Dienst gebunden ist (z. B. SekrXY@uni-bremen.de). Das jeweilige Passwort darf an Dritte weitergegeben werden, jedoch bleibt der/die Accountinhaber/in weiterhin verantwortlich. Der Account darf nicht privat genutzt werden.

Sabbatical oder „Ich bin dann mal weg“

► Für manche Vorhaben reichen sechs Wochen Erholungs- und vier Wochen Flexi-Urlaub im Jahr einfach nicht aus. Gut, dass es da die Möglichkeit des Sabbaticals gibt.

Das Sabbatical ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung mit einer *Arbeits- und einer Freistellungsphase*. In der Arbeitsphase wird

über einen vorab zu definierenden Zeitraum auf einen Teil des Gehaltes verzichtet und ein Zeitguthaben angespart. Der Zeitraum der Arbeitsphase umfasst insgesamt zwei bis sieben Jahre. Demgegenüber kann der Freistellungszeitraum ein halbes oder ein ganzes Jahr betragen.

Die Gehaltskürzung fällt je nach Modell unterschiedlich aus und die Freistellungsphase erfolgt unter Fortzahlung der gekürzten Bezüge. Da dies Auswirkungen auf die Rente und die betriebliche Zusatzversorgung haben kann, tun alle Kolleginnen und Kollegen gut daran, sich im Vorfeld des Antrages bei den Sozialversicherungsträgern (Krankenkasse, Rentenversicherung, VBL/Ruhelohn) zu informieren. Das gesamte Sabbatical muss spätestens vor Erlangung einer abschlagsfreien Regelaltersrente beendet sein.

Mehr Infos:

► www.uni-bremen.de/personalrat/arbeitsverhaeltnis/arbeitszeit.html



Raum für „Neues“ – ein Sabbatical

Räumungsübung und Brandalarm im Gebäude GW 2

Brandschutz der Uni auf dem Prüfstand

► In der ersten Jahreshälfte gab es im Gebäude GW 2 sowohl eine Räumungsübung (21.3.2017) als auch einen Brandalarm (15.5.2017). Beide Fälle haben aus Sicht des Personalrats gezeigt, dass das derzeitige Brandschutzkonzept noch nicht vollständig zufriedenstellend funktioniert.

So werden nach jetzigem Stand weiterhin nicht alle im Gebäude befindlichen Personen durch die Brandmeldeanlage erreicht, da in Teilen des GW 2 das Signal nicht hörbar ist. Darüber hinaus ist die ausreichende Anzahl an Brand- und Evakuierungshelfer*innen nicht umfänglich sichergestellt und klare Absprachen mit den vorhandenen Helfer*innen zu deren Zuständigkeitsbereichen fehlen zum Teil.

Der Personalrat hält es daher für erforderlich, das aktuelle Räumungskonzept zeitnah kritisch zu überprüfen und weiterzuentwickeln, um die Sicherheit aller

Beschäftigten zu garantieren und entstandene Verunsicherungen auszuräumen.

Um effektiv evakuieren zu können, müssen alle Mitarbeiter*innen über ihre Pflichten im Brandschutz unterrichtet sein. Dies erfolgt normalerweise durch die jährlich stattfindenden Sicherheitsunterweisungen. Diese sollten möglichst zeitnah vorgenommen werden.

Eine wichtige Entscheidung im Bereich Brandschutz wurde bereits Anfang des Jahres getroffen: Seit dem 1. Februar 2017 werden die Aufgaben des Brandschutzbeauftragten sowie die des Sachverständigen für vorbeugenden Brandschutz der Universität extern wahrgenommen.

Die Bruder Brandschutzingenieurgesellschaft mbH & Co. KG übernimmt seitdem diese Funktionen. Neben der Überwachung der Einhaltung der Brandschutzvorschriften und behördlichen Auflagen gehören zu den Aufgaben des Brandschutzbeauftragten u. a. auch die Organisation von



Brandschutz ist vielschichtig und findet sich in vielen Bereichen des Alltags

Räumungsübungen sowie die Schulung der Brandschutzshelfer*innen. Zudem ist er der zentrale Ansprechpartner in allen Belangen des Brandschutzes der Universität.

Geplant ist, mit Unterstützung des externen Dienstleisters perspektivisch in allen Gebäuden der Universität regelmäßige Begehungen und Räumungsübungen durchzuführen.



Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

► Folgende Abbildung gibt einen Überblick darüber, wann in Krankheitsfällen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorgelegt werden muss. Der Arbeitgeber ist allerdings berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. In jedem Fall gilt: Die Dienststelle ist morgens umgehend zu informieren, falls der Arbeitsantritt an dem Tag aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist.

Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	AU notwendig?
A			K	A	A	A	A			A	nein
A			K	K	A	A	A			A	nein
A			K	K	K	A	A			A	nein
A			K	K	K	K	A			A	ja
A			A	K	K	K	A			A	nein
A			A	A	A	A	K			A	nein
A			A	A	A	K	K			A	nein
A			A	A	K	K	K			K	ja
A			A	A	A	K	K			K	ja
A			A	A	A	A	K			K	ja

A Arbeit K Krank

Das Schaubild wurde uns vom Personalrat der Universität Ulm zur Verfügung gestellt. Vielen Dank!

Kontakt & Impressum

Bei Fragen, Anregungen, Kritik oder Themenwünschen meldet euch gern...

Herausgegeben vom
 Personalrat der Universität Bremen
 Bibliothekstr. 1, 28359 Bremen
 Tel: +49 (0) 421 / 218-60060
 personalrat@uni-bremen.de
 www.personalrat.uni-bremen.de

An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
 Malte Hesse, Anette Masch, Ulrich Meseck, Holger Ruge, Petra Schumacher, Ralf Streibl, Christel Wienrich (V.i.S.d.P.)

Druck & Auflage:
 Druckerei der Universität Bremen, 3.500

Bildnachweise
 Seite 1: www.fotolia/Björn Wylezich; Seite 1+2: www.fotolia/fovito; Seite 1+3: www.fotolia/ArtemSam; Seite 1+4: www.fotolia/Fineas

