



Modifiziertes
BEM-Verfahren ab 2014
Seite 2



Neues Referat 23 „Arbeitsschutz-
und Gesundheitsmanagement“
Seite 3



Dienstvereinbarung zur Evaluation
in Studium und Lehre
Seite 4



Beschäftigte appellieren für eine zukunftsfähige Universität Bremen

Deutliche Zeichen gegen strukturelle Unterfinanzierung

Seit zu Beginn des Jahres bekannt geworden ist, dass an der Universität Bremen mehr als 130 Stellen in Wissenschaft, Verwaltung und Technik wegfallen sollen, haben Beschäftigte sowie Studierende mit vielfältigen Aktionen eine Abkehr von der Kürzungspolitik und deutliche Schritte zur Verbesserung der aktuellen Situation gefordert.

Mit einem offenen Brief mit mehr als 2.700 Unterschriften von Kollegen/innen appellierte der Personalrat an Bürgermeister Jens Böhrnsen und Bildungssenatorin Eva Quante-Brandt für eine zukunftsfähige Universität Bremen durch eine ausreichende Grundfinanzierung. Böhrnsen, der stellvertretend für die Bürgerschaftsabgeordneten und den Bremer Senat das schwere Paket mit rot-grüner Schleife entgegennahm, wurde bei dieser Gelegenheit aufgefordert, die aktuellen Haushaltsplanungen zu überdenken. Die Aufstockung des Etats für die Bremer Hochschulen um ca. 5 Mio. Euro für die nächsten zwei Jahre kann nur als kleiner Teilerfolg gewertet werden.

Aktives statusgruppenübergreifendes Aktionsbündnis gegründet

Im Nachgang zu einer Personalversammlung des wissenschaftlichen Personals ist seit Mai 2013 darüber hinaus ein statusgruppenübergreifendes Aktionsbündnis aktiv. Neben der



Andrea Fenski vom Personalrat übergibt Bürgermeister Jens Böhrnsen die Unterschriftensammlung zum offenen Brief

kreativen Vorbereitung der Aktionen auf dem Bremer Marktplatz im September sind die Angehörigen des Aktionsbündnis auch maßgeblich für die Ausrichtung der Protestwoche Anfang November verantwortlich. Interessierte finden unter folgender Adresse im Internet mehr zum Aktionsbündnis: blogs.uni-bremen.de/aktive2013.

Proteste auf Bremer Marktplatz

Unter dem Motto „Ausgepresst und sauer“ demonstrierten zudem Ende September mehr als 1.000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes gegen die Sparpolitik der Bürgerschaft. Insbesondere die Beschäftigten der Universität Bremen waren mit der symbolischen Rückgabe von 130 „gestrichenen Kollegen/innen“ nicht zu übersehen. *Fortsetzung auf Seite 2*



Protestaktion auf dem Bremer Marktplatz – im Hintergrund 130 Schilder als Symbol für gekürzte Uni-Stellen

Kommentar

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

euer Personalrat wendet sich heute mit einem neuen PR-Info an euch. Nach langer Pause kommen wir runderneuert heraus und beabsichtigen euch in Zukunft drei bis vier mal jährlich in dieser Form zu informieren. Aktuelle Meldungen, ausführliche Berichte und Dokumente findet ihr nach wie vor auf unseren Internetseiten.

Dieses Jahr wurde die Arbeit des Personalrats bestimmt durch unseren Protest gegen die geplanten Stellenstreichungen, die Umsetzung der Vereinbarung zur dreijährigen Vertragslänge von Doktorandenstellen sowie unserem Bestreben, Assistenzkräftestellen wieder regelhaft unbefristet auszuschreiben. Weiter haben wir den Start von drei Dienstvereinbarungen befördert: die Regelung eines neuen Verfahrens zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, Regelungen für die Evaluation von Lehre und Studium und den Auftakt eines Projektes zum Aufbau eines universitären Konfliktmanagements sowie die Begleitung der Projekte zur Entwicklung der Führungskultur und des Prüfungswesens.

Wir hoffen, dass die zahlreichen Kolleginnen und Kollegen, die uns um Unterstützung gebeten haben, diese auch erhalten haben. Der persönliche Kontakt und eure konkreten Anliegen stehen für den Personalrat im Vordergrund.

Zum Ende dieses ereignisreichen Jahres wünschen wir euch schöne und erholsame Weihnachtsfeiertage und einen guten Start ins neue Jahr!


Christel Wienrich
Vorstandsvorsitzende

2012 - 2016

Fortsetzung von Seite 1

Deutliche Zeichen gegen strukturelle Unterfinanzierung

Auch der Wissenschaftsrat (WR) lässt keine Zweifel daran, dass der Ausbau des Hochschulsystems im Land Bremen in der Vergangenheit ohne finanzielle Nachhaltigkeit erfolgt ist. In seinem vor Kurzem erschienenen Gutachten kommt er zu dem Ergebnis, dass dies zu deutlichen Missständen u. a. in der Personal- und Infrastrukturausstattung führt.

Misstände in Studium und Lehre

Generell wird die Situation in der Forschung zwar als weitgehend gut bis sehr gut, die in Studium und Lehre aber als defizitär eingeschätzt. Der an der Universität an den Vorgaben des HEP V orientierte Stellenabbau wird



nach Einschätzung des WR ebenfalls nicht ohne zusätzliche Rückwirkung auf das Studienangebot bleiben. Konstatiert wird somit eine im doppelten Sinn defizitäre Situation in Studium und Lehre.

Sparen durch Synergieeffekte

Für den Fall, dass die Einnahmen aus Umschichtung von Haushaltsmitteln bzw. Erhöhung aus Zuflüssen der Wirtschaft nicht gesteigert werden können, schlägt der WR eine Reihe von Sparmaßnahmen vor. So sollen Synergieeffekte zwischen den verschiedenen Hochschulen des Landes Bremen generell besser ausgenutzt werden. Ebenso werden Maßnahmen speziell für die Universität vorgeschlagen, die letztlich darauf hinauslaufen, dass Studienangebote und Studierendenzah-

len mittelfristig reduziert werden müssen, um die Qualität in Studium und Lehre (Betreuungsrelation, Raumsituation) zu verbessern.

Beschluss der Personalversammlung

Auch im Rahmen der Personalversammlung (PV) im November war die finanzielle Unter- ausstattung der Universität und deren Folgen das große Thema. Durch einen Beschluss wurden die Unileitung und insbesondere die Dekanate einstimmig zu einem intensiven und transparenten Austausch sowie zu einer Beteiligung aller Universitätsangehörigen aufgefordert.

Beschluss der PV vom 6. November 2013:

Die PV der Universität Bremen lehnt die Streichung grundfinanzierter Stellen sowie jegliche Kürzungen von Sach- oder Personalmitteln entschieden ab und fordert stattdessen eine deutliche und nachhaltige Erhöhung der Grundfinanzierung der Universität durch das Land Bremen.

Die PV fordert das Rektorat und die Dekanate auf,

- sich gemeinsam mit den Gremien, den Beschäftigten und den Studierenden gegen Kürzungen und für eine ausreichende Grundfinanzierung zu engagieren;
- für einen frühzeitigen, transparenten und kontinuierlichen Informationsaustausch innerhalb der Universität Sorge zu tragen;
- eine offene Debatte zum Thema „Welche Universität wollen wir?“ unter der Beteiligung aller Universitätsangehörigen (fort) zu führen und zielführende Strategien zu entwickeln.



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Modifiziertes BEM-Verfahren ab 2014

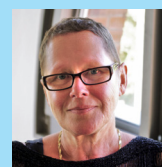
Zu Beginn nächsten Jahres wird das gesetzlich vorgeschriebene „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) in der Uni verändert. Das BEM will Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen erkrankt sind, bei der Gesundung unterstützen, insbesondere wenn die Erkrankungen arbeitsbedingte Ursachen haben. Dem bisherigen Verfahren wurden viele Vorbehalte entgegengebracht. Schwachstellen waren bisher z. B., dass die Verfahren oftmals zu lange dauerten und meist ohne Wirkungskontrolle blieben.

Zukünftig wird der Kanzler ein „unabhängiges“ und speziell qualifiziertes BEM-Team beauftragen, die Verfahren nachhaltig in der Uni durchzuführen. Selbstverständlich bleibt es bei der Freiwilligkeit zur Teilnahme an einem BEM-Verfahren. Wir hoffen jedoch, dass mit dem „unabhängigen“ Team, Hemmschwellen abgebaut und mehr erfolgreiche und nachhaltige Verbesserungen am Arbeitsplatz umgesetzt werden können. Dabei setzt das Team auf die Einbeziehung aller Beteiligten am Arbeitsplatz und von Experten. Mit der Koordination des Teams wurde Karin Weitz – auch Vertrauensperson der Schwerbehinderten – beauftragt. Zu Mitgliedern des BEM-Teams wurden darüber hinaus Kirstin Hoppe (FB 1), Karsten Lehmkühl (Dez. 5), Dietrich Milles (FB 11) und Anja Schwiager (Geschäftszimmer PR) ernannt.

In den nächsten Wochen werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Vorgesetzte umfassend über das neue Verfahren informiert. Karin Weitz steht natürlich schon jetzt für Fragen zur Verfügung.

Koordinatorin des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Karin Weitz
Tel. 218 - 60080
weitz@uni-bremen.de



Neue Dienstvereinbarung Sucht

Die „Dienstvereinbarung (DV) zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ wurde vom Gesamtpersonalrat abgeschlossen und ist seit 2013 für den gesamten öffentlichen Dienst gültig. Mit ihrer Verabschiedung wurden u. a. inhaltliche und rechtliche Lücken der alten DV geschlossen. Aus unserer Sicht stellt dies einen wichtigen Schritt zur gesundheitlichen Vorbeugung und zum Schutz abhängigkeiterkrankter Beschäftigter dar.

Hohen Stellenwert in der neuen DV nehmen neben der Prävention und Förderung eines bewussten Umgangs mit Suchtstoffen auch die Unterstützung der Vorgesetzten in der Wahrnehmung ihrer Verantwortung und frühzeitige Hilfsangebote für gefährdete oder erkrankte Beschäftigte ein. Ein Verbot von

Alkoholkonsum innerhalb der Dienstgebäude sowie verbindliche Schulungen für Vorgesetzte sind nur zwei der notwendigen Schritte in der Umsetzung. Bei Fragen zur DV, zu Suchtstoffen und -verhalten ist die betriebliche Suchtberatung vertraulicher Ansprechpartner. Dies gilt für alle Beschäftigten: Betroffene sowie Vorgesetzte, Kollegen/innen und Angehörige von Menschen mit einer (möglichen) Suchtproblematik. Die gesamte DV ist unter www.uni-bremen.de/personalrat/gesundheit.html einsehbar.

Ansprechpartnerin

Tanja Kadzik
Tel. 218 - 60232
suchtberatung@uni-bremen.de



Interview mit dem Referatsleiter Henning Erfkamp

Neues Referat 23 „Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement“

Seit Frühjahr dieses Jahres gibt es an der Universität Bremen das neu geschaffene Referat 23. In ihm sind die Aufgabenbereiche „Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement“ zusammengefasst. Geleitet wird das Referat von Henning Erfkamp, der in diesem Interview Auskunft über die Zuständigkeiten und Herausforderungen seiner Arbeit und die seines Teams gibt.



Ein Teil des neuen Referates 23: Lucia Steinhaus, Karsten Enneking, Yasmin Recepoglu, Henning Erfkamp, Andrea Trapp (v.l.). Auf dem Bild fehlen Iren Collet und Sabine Kaulbach.

Frage: Mit welchen Anliegen können Beschäftigte der Uni an das Referat 23 herantreten?

Erfkamp: Mit allen Anliegen, die das gesunde Arbeiten betreffen. Das umfasst vielfältige Bereiche – etwa die Beratung zum Arbeitsplatz und zur Tätigkeit z. B. wie viele Schreibtische „passen“ in ein Büro oder wie ist die optimale Ergonomie? Zudem unterstützen wir bei Fragen zur Organisation des Arbeitsschutzes sowie zu allen Fragen der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Ich nenne hier die Stichworte Gefährdungsbeurteilung und Anspruch auf eine Augenuntersuchung. Dazu kommen Fragen zur Infrastruktur. Etwa dem Problem, wo sich eigentlich der nächste Erste-Hilfe-Raum befindet.

Frage: Wo sehen Sie in den kommenden zwei Jahren die größten Herausforderungen?

Erfkamp: Unser Ziel ist es, an der Universität als kompetenter Berater zu Gesundheit und Arbeitssicherheit an den Arbeitsplätzen wahrgenommen und mit einbezogen zu werden, insbesondere in den wissenschaftlichen Bereichen. Des Weiteren ist es mir wichtig, hier eine moderne umfassende Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu entwickeln und zu etablieren. Darin verschmelzen dann auch Methoden des Gesundheitsmanagement mit dem klassischen Repertoire.

Frage: Inwiefern bieten die knappen Mittel der Uni dabei überhaupt Spielraum für ihre Arbeit?

Erfkamp: Zu dieser Frage fallen mir die Begriffe Priorisierung, gute Beratung und Rechtssicherheit ein. D. h., Maßnahmen kosten manchmal Geld, häufig sind aber durch organisatorische Veränderungen, die nicht unbedingt Geld kosten, die gleichen Schutzziele zu erreichen. Je früher der Arbeitsschutz z. B. bei der Planung einbezogen wird, desto weniger Kosten entstehen. Außerdem besteht bei Nichtumsetzung von notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Gefahr, dass die Universität ihre Rechtssicherheit verliert.

Frage: Gibt es Punkte, zu denen Sie die Beschäftigten ermutigen möchten?

Erfkamp: Engagieren Sie sich als Ersthelferin oder -helfer bzw. als Sicherheitsbeauftragte! Eine funktionierende Arbeitssicherheit ist eine lebendige Arbeitssicherheit, d. h. alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen es leben – leben wollen.

Ansprechpartner

Henning Erfkamp
Tel. 218 - 60430
erfkamp@uni-bremen.de



Gut zu wissen

Probleme beim Strukturausgleich

Seit Oktober 2012 ist gerichtlich geklärt, dass für die Gewährung des Strukturausgleiches die tatsächliche Eingruppierung zum Zeitpunkt der Überleitung in den TV-L maßgebend ist. Der Zeitraum für die Nachzahlung des Strukturausgleiches wurde von der PerformaNord jedoch nicht immer richtig berechnet. Es wurde in einigen Fällen nicht das Datum der ersten Beantragung, sondern das Datum der letzten Nachfrage gewählt. Deshalb bitten wir alle Kolleginnen und Kollegen, die eine Nachzahlung erhalten haben, diese zu überprüfen. Auch wer bisher noch keinen Antrag auf Nachzahlung gestellt hat, kann dies jetzt noch nachholen. In dem Fall wird der Strukturausgleich sechs Monate rückwirkend gezahlt. Rückfragen können bei Petra Schumacher unter der Rufnummer 218 - 600 54 gestellt werden.

Musterwiderspruch für Beamte/innen

Das Ergebnis der Tarifrunde 2013 TV-L wurde für Beamte/innen nicht vollständig übernommen. Dagegen kann jetzt Widerspruch bei der Performa Nord eingelegt werden. Die DGB-Gewerkschaften haben von der Senatorin für Finanzen im Rahmen einer Musterklagevereinbarung die Zusicherung erhalten, dass die Widersprüche bis zur Entscheidung ruhen und die Freie Hansestadt Bremen insoweit auf die Einrede der Verjährung bei allen Beamtinnen und Beamten verzichtet. D. h., etwaige Ansprüche hätten im positiven Falle auch nach Ablauf einer Verjährungsfrist weiter Bestand. Ob der Widerspruch erfolgreich ist, hängt von dem Ausgang des Musterklageverfahrens ab. Allerdings dürfte mit einem erstinstanzlichen Urteil frühestens in zwei Jahren zu rechnen sein. Ein Musterwiderspruch ist auf der Internetseite des Personalrats verfügbar.

MEHR: www.personalrat.uni-bremen.de

Assistenzkräfte unbefristet einstellen

Noch vor einem Jahr plante die Leitung der Universität jede Stelle in den Sekretariaten nur noch befristet auszuschreiben. Mit Beharrlichkeit hat der Personalrat erreicht, dass diese Stellen nun wieder zum Großteil unbefristet ausgeschrieben werden. Wir haben uns dafür eingesetzt, dass zumindest ein Teil der zu besetzenden Stellen zuerst für bereits beschäftigte KollegInnen zur Entfristung bzw. Aufstockung ausgeschrieben wird.

Leider reißt die Versetzung hausinterner BewerberInnen an anderer Stelle immer wieder eine „Lücke“. Bis zur Wiederbesetzung muss die Arbeit dann von anderen Kollegen/innen mitgetragen werden. Um dieses Besetzungskarussell zu stoppen, gibt es nur ein wirksames Mittel – unbefristete Ausschreibungen!

Qualität im Blick

Dienstvereinbarung zur Evaluation von Studium und Lehre

Studium und Lehre gut und erfolgreich zu gestalten ist eine zentrale Aufgabe der Universität. Insofern ist es für Lehrende wichtig, hinsichtlich ihrer Veranstaltungen Rückmeldungen von Studierenden zu bekommen. Auch für die Gesamtgestaltung von Studienprogrammen sind die Eindrücke und Erfahrungen der Studierenden und auch der Lehrenden wesentliche Informationen. Zusätzlich zu diesem direkten Nutzen wird eine regelmä-

ren. Zentral sind insbesondere die folgenden Aspekte:

- Lehrende entscheiden über das Verfahren der Evaluation ihrer Veranstaltungen und bekommen grundsätzlich sämtliche ihre Veranstaltung betreffenden Ergebnisse und Auswertungen.
- Die jeweiligen Studiendekane/innen erhalten veranstaltungs- bzw. modulbezogene Ergebnisse. Eine Weitergabe an mit



Die Evaluation von Lehrveranstaltungen ist ein wesentlicher Teil des Qualitätsprozesses für Studium und Lehre

ßige Evaluation für die Universität als wichtiger Teil eines Qualitätsprozesses für Studium und Lehre angesehen und findet Eingang in die Gesamtbeurteilung von Studienprogrammen z. B. im Zuge der Akkreditierung.

Selbstverantwortlichkeit der Lehrenden

Solange Lehrende selbstverantwortlich die Evaluation ihrer Veranstaltungen durchführen, haben sie stets Kontrolle darüber, was mit den gesammelten Daten geschieht. Dies kann sich verändern, wenn die Evaluation von Studium und Lehre stärker systematisiert und organisiert wird. Universitätsleitung und Personalrat sind sich einig darüber, dass mit den erhobenen Daten die Qualität von Lehre und Studium beurteilt werden soll. Nicht statthaft hingegen wäre eine Nutzung dieser Daten zum Zweck der Leistungs- und Verhaltenskontrolle oder auch des Vergleichs – ganz abgesehen davon, dass dies methodisch kaum zu rechtfertigen wäre.

Neue Dienstvereinbarung

Mit dem Ausbau der technischen und organisatorischen Infrastruktur im Zuge der Einführung der Software Unizensus sah der Personalrat es als sinnvoll an, einige Rahmenbedingungen zur Evaluation von Studium und Lehre mit der Universitätsleitung zu vereinba-

ren. Qualität von Studium und Lehre befasster Gremien des Fachbereichs bedarf der Zustimmung durch die jeweiligen Lehrenden. In anonymisierter und nicht auf einzelne Lehrende beziehbarer Form können Ergebnisse und Auswertungen von den jeweiligen Studiendekanen/innen für die Qualitätsberichte verwendet werden.

- Eine Weitergabe oder Veröffentlichung lehrveranstaltungs- oder personenbezogener Ergebnisse erfolgt nicht, es sei denn, Lehrende tun dies selbst (hierbei sind schützenswerte Rechte anderer Personen, z. B. anderer beteiligter Lehrender, Tutoren/innen, studentischer Hilfskräfte zu berücksichtigen).

Die Vereinbarung regelt darüber hinaus noch viele weitere Aspekte, z. B. zum Einsatz technischer Systeme, zur Dauer der Datenspeicherung und zum Datenschutz. Sie ist nachzulesen unter: www.uni-bremen.de/personalrat

Ansprechpartner

Ralf E. Streibl
Tel. 218 - 60052
res@uni-bremen.de



Studentische Hilfskräfte

Gelten Feiertage als Arbeitszeit?

Nachdem es in der Bibliothek in der Vergangenheit immer wieder Unklarheiten wegen der Anrechnung von Feiertagen als Arbeitszeit gab, hat der Personalrat mit der Direktion der Bibliothek eine klare Regelung erreichen können. Alle studentischen Hilfskräfte, die nach Dienstplan arbeiten (z. B. immer regelmäßig an einem Montag Nachmittag und Donnerstag Vormittag) können diese Tage als Arbeitszeit aufschreiben, wenn die regelmäßige geplante Einsatzzeit auf einen Feiertag fällt. Die gesetzliche Grundlage ist hier eindeutig.

Dies gilt übrigens auch für alle studentischen Hilfskräfte an der Universität – aber nur, wenn diese nach Dienstplan in regelmäßigen Schichten arbeiten (z. B. im Labor oder bei Anwesenheitspflicht in Seminaren).

Ansprechpartner

Joachim Drews
Tel. 218 - 59562
drews@suub.uni-bremen.de



Die Unileitung beabsichtigt die Kollegen/innen der Universität Bremen über das Gutachten des Wissenschaftsrats zu informieren.
18.12.2013 | 15 Uhr | Uni Mensa

Impressum

Herausgegeben vom

Personalrat der Universität Bremen
Bibliothekstr. 1, 28359 Bremen
Tel: +49 (0) 421 / 218-60060,
Fax: +49 (0) 421 / 218-9860060
personalrat@uni-bremen.de
www.personalrat.uni-bremen.de

An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet

Joachim Drews, Andrea Fenski, Ulrich Meseck, Holger Ruge, Petra Schumacher, Ralf E. Streibl, Riwana Tidow, Christel Wienrich (V.i.S.d.P.)

Druck & Auflage:

Druckerei der Universität Bremen, 3.500

Bildnachweis

Universität Bremen (S. 1+4), Kluge (S. 1+2)

