



Was passiert im Notfall?
Brandschutz an der Universität
Seite 2



Gut, dass Sie da sind!
Wertschätzung am Arbeitsplatz
Seite 3



Wichtige Informationen zur
Zahlung von Jubiläumsgeldern
Seite 4



Wissenschaftsplan 2020 und Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung

Strukturelle Unterfinanzierung wird weiter zementiert

Vor Kurzem haben 5 000 neue Studierende ihr Studium begonnen. Das entspricht ca. einem Viertel aller Studierenden der Universität. In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat die Universität große Anstrengungen unternommen, um die Betreuung und den Service für sie deutlich zu verbessern und die Anzahl der Studienplätze zu erhöhen. Gleichzeitig sind zahlreiche Forschungsbereiche auf- und ausgebaut worden. Dazu konnten in der Einwerbung von Drittmitteln Erfolge gefeiert werden – Höhepunkt war der Zuschlag in der Exzellenzinitiative. Leider werden diese Anstrengungen und Erfolge nicht in Form einer ausreichenden Grundfinanzierung gewürdigt. Mit dem Wissenschaftsplan 2020 und der vom Senat verabschiedeten Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung wird die Situation sogar weiter verschärft.

Wieder einmal wird die Hochschulplanung auf der Annahme aufgebaut, dass insbesondere im Wissenschaftsbereich kostenlose Mehrarbeit erfolgt. Fast selbstverständlich wird davon ausgegangen, auf einer halben WiMi-Stelle könne „ganze Arbeit“ geleistet werden.

Betroffen ist aber nicht nur der akademische Bereich: Seit Jahren räumt unsere Universitätsleitung ein, dass die Universität nur mit 120% Leistung aufrechterhalten werden kann. Leider ändert sich nichts an der Situation der chronischen und strukturellen Überlastung zahlreicher Arbeitsbereiche mit all ihren fatalen Konsequenzen für Gesundheit und Privatleben der Beschäftigten.

Mit jedem eingeworbenen Drittmitteluro wird dieses Ungleichgewicht weiter forciert.

>> Fortsetzung auf Seite 2



Zusätzliche Aufgaben, aber keine zusätzlichen Mittel: Die Personalrätekonferenz zeigt Finanzsenatorin Linnert, wo es fehlt!

Kommentar

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kurz vor den Sommerferien hat der Bremer Senat den Wissenschaftsplan 2020 verabschiedet. Die unzureichende Grundfinanzierung und das strukturelle Defizit der Universität wurden damit weiter manifestiert. Mit der Verschärfung dieser Situation durch jeden Drittmitteluro steigt die strukturelle Überlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Wissenschaft, Technik und Verwaltung. Die Personalausstattung der Uni liegt weit unter dem Bundesdurchschnitt. Auffällig viele Kolleginnen und Kollegen – und da schließe ich explizit die Führungskräfte mit ein – sind seit Jahren überlastet. Der Wissenschaftsplan chronifiziert diese Situation durch Unterfinanzierung bei gleichzeitigem Ausbau der Aufgabenstellungen für die Universität.

Aber ich möchte auch etwas Positives ansprechen. Die senatorische Behörde hat sich bemüht, das Thema ausufernder prekärer Beschäftigung anzugehen. Die vorgeschlagene Quotierung kann der richtige Weg sein, wenn gleichzeitig klar ist, dass Daueraufgaben unbefristete Beschäftigungsverhältnisse erfordern. Dies gilt z. B. für Lektoren und LfBAs gleichermaßen wie für alle strukturellen Aufgaben, wie etwa im Bereich der Gleichstellung. Strukturelle Aufgaben können nicht dauerhaft durch Projektarbeit erledigt und durch Wettbewerbe finanziert werden.

Die Universität braucht mehr Geld, mehr Dauerarbeitsplätze, gute Studien- und Arbeitsbedingungen, exzellente Forschung und Lehre und mehr Gerechtigkeit und Demokratie! Davon ist der Wissenschaftsplan leider noch weit entfernt.

Christel Wienrich

Christel Wienrich
Vorsitzende des Personalrats

2012 - 2016

Fortsetzung von Seite 1

Strukturelle Unterfinanzierung wird weiter zementiert

Die Personalausstattung der Universität liegt seit Jahrzehnten deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Jetzt soll noch mehr Personal eingespart werden.

Gleichzeitig werden von staatlicher Seite neue Projekte und Aufgaben verlangt. Den Beschäftigten im Hochschulbereich wurde nach langer Hinhaltepolitik mit dem Wissenschaftsplan kein Weg zu einem Normalarbeitstag in Aussicht gestellt. Ein Normalarbeitstag heißt: Ich bediene mit Fleiß und Engagement meinen Arbeitsvertrag. Es heißt nicht: Auf meinem Rücken und mit meiner Gesundheit wird der Staatshaushalt saniert.

Die Personalräte der Hochschulen im Lande Bremen fordern seit langem eine ausreichende Grundfinanzierung ihrer Einrichtungen und die Abkehr von der viel zu hohen Drittmittelquote, die Teil des Problems der strukturellen Arbeitsüberlastung ist.

Künftig soll der öffentliche Sektor leis-

tungsfähig und noch kostensparender organisiert werden. Das ist das Ziel des Programms zur „Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung“ des Bremer Senats. Der Senat hat dieses umfassende Gesamtvorhaben mit 17 ressortübergreifenden und 18 Ressort-Projekten am 5. August 2014 beschlossen.

In Projekt A3 „Bündelung der Personal-



Christel Wienrich auf der Personalrätekonferenz

sachbearbeitung“ heißt es in dem Konzept etwa die Personalsachbearbeitungsquote solle auf „250 Personalakten“ erhöht werden. An dieser Stelle wird deutlich, dass die Realität an der Universität in manchen Bereichen dem Effizienzdruck der knappen Kassen notgedrungen in Folge der generellen Personalunterausstattung bereits voraus ist. Jede Personalsachbearbeiterin im Dezernat 2 hat im Arbeitsbereich heute schon etwa 400 statt der als Ziel ausgegebenen 250 Personalakten zu bearbeiten. Die Bearbeitung eines Personalbestands mit etwa 2.500 befristet Beschäftigten ist besonders vorgangs- und beratungsintensiv. Dauerhafte Überarbeitung und eine hohe Fluktuation sind die Folgen.

In dem Papier „Personal 2020“ lässt Frau Linert schreiben: „Die Zukunftsfähigkeit herzustellen, bedeutet in diesem Zusammenhang (Personalmanagement), das Personal unter den Bedingungen der Knappheit so zu steuern, dass öffentliche Dienstleistungen effizient und auf hohem Niveau erbracht werden können.“ Mal sehen, wie lange noch sich die Kolleginnen und Kollegen so steuern lassen wollen.

Was passiert im Notfall? Neue Arbeitsgruppe seit Januar eingerichtet

Brandschutz an der Universität im Blickpunkt

Vor dem Hintergrund konkreter Probleme im Zusammenhang mit der Evakuierung eines Gebäudes bei Feueralarm sowie aufgrund von Eindrücken von verschiedenen Seiten wurde im vergangenen Januar auf Initiative und unter Beteiligung des Personalrats eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Deren Ziel und Aufgabe ist es, verstärkt den baulichen und organisatorischen Brandschutz an der Universität in den Blick zu nehmen. Die Universität steht hier in Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten, Studierenden sowie Gästen.

In baulicher Hinsicht wurde mit einer Begehung des GW2 unter Hinzuziehung eines externen Brandschutzexperten begonnen. Diese offenbarte eine Reihe kleinerer aber auch einige größere Probleme. Die Beseitigung der erkannten Mängel in Abhängigkeit von ihrer Dringlichkeit wurde eingeleitet. Parallel dazu plant die Arbeitsgruppe nun nach und nach vergleichbare systematische Begehungen aller anderen Gebäude. Im Laufe des Wintersemesters sollen nach

jetzigen Stand zunächst das MZH, der Sportturm und das GW1 begangen werden. Unabhängig davon sind natürlich alle Beschäftigten aufgefordert, ihnen bekannte Probleme zu melden, damit akute Gefährdungen umgehend beseitigt werden können.



Klare Fluchtwege sind im Brandfall das A und O

Neben baulichen Aspekten muss jedoch auch der organisatorische Brandschutz verbessert werden. Hierzu gehört die Bestellung einer bzw. eines Brandschutzbeauftragten. Neben organisatorischen und beratenden Tätigkeiten soll diese Person insbesondere die Brandschutzkonzepte der einzelnen Gebäude im Blick behalten sowie eine systematische Überprüfung des Brandschutzes in allen

Bereichen der Universität gewährleisten.

Über solch eine zentrale Verantwortlichkeit hinaus sind alle Bereiche aufgefordert, EvakuierungshelferInnen zu benennen, denen insb. organisatorische und koordinierende Aufgaben zukommen. So veranlassen sie im Gefahrenfall die schnelle Räumung ihres Zuständigkeitsbereiches, helfen ortsunkundigen oder mobilitätseingeschränkten Personen und begleiten die MitarbeiterInnen zu den Sammelplätzen. Die Zahl der EvakuierungshelferInnen muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten stehen. Dies ist nach Kenntnis der Arbeitsgruppe jedoch nicht in allen Bereichen der Universität der Fall: Formal ist die Dienststellenleitung gefordert, entsprechend MitarbeiterInnen zu benennen und zu schulen. Besser wäre es aber, wenn sich in allen Bereichen hinreichend viele KollegInnen freiwillig dazu bereit finden, diese für alle wichtige Aufgabe mit zu übernehmen und sich diesbezüglich schulen zu lassen.

Auf der kommenden Personalversammlung am 26.11.2014 bietet sich die Gelegenheit, über das Thema Brandschutz mehr zu erfahren bzw. Anregungen einzubringen.

Vortrag zum Thema Wertschätzung auf der letzten Personalversammlung

Gut, dass Sie da sind! Wertschätzung am Arbeitsplatz

Auch oder vielleicht gerade in Zeiten massiven Kürzungsdrucks und Arbeitsverdichtung kommt dem Miteinander im Arbeitskontext eine hohe Bedeutung zu. In unserem beruflichen Alltag übersehen wir dies leider allzu oft. Aus diesem Grund hatte sich der Personalrat schon vor längerer Zeit entschlossen, die Beraterin und Trainerin Bärbel Schumacher zu einem Vortrag zum Thema Wertschätzung einzuladen und somit wieder verstärkt das Augenmerk auf diesen wichtigen Faktor guter Arbeit zu richten.

Unter dem Titel „Gut, dass Sie da sind – Wertschätzung im Beruf“ berichtete die Bremerin am 9. Juli 2014 im Rahmen unserer Personalversammlung allen anwesenden Kolleginnen und Kollegen wie Anerkennung, Respekt, Lob und Aufmerksamkeit unsere Zusammenarbeit beeinflussen können. Nicht zuletzt durch ihre eigene berufliche Vergangenheit im bremischen öffentlichen Dienst konnte Bärbel Schumacher das wichtige Thema mit vielen Praxisbeispielen anschaulich und humorvoll illustrieren und die zum Teil einfachen Prinzipien unseres Miteinanders deutlich machen.

Ein Kernpunkt war, dass Wertschätzung nicht nur die Führungskraft der Führungskraft ist, sondern auch von allen Menschen eines Betriebes – egal in welcher Position – positiv eingesetzt werden kann und mit der Wertschätzung



Beraterin und Trainerin Bärbel Schumacher

sich selbst gegenüber beginnt. „Sowohl das Annehmen als auch das Geben von Wertschätzung fällt uns oftmals schwer. Ist aber wie so vieles im Leben Übungssache“, ermunterte Schumacher.

Der überwiegende Teil der Anwesenden verließ am Ende der Veranstaltung den Raum mit einem Lächeln auf dem Gesicht und schien sich zu fragen, wie das Gehörte am besten gleich an diesem Tag erfolgreiche Anwendung am eigenen Arbeitsplatz finden könnte.

Übrigens führt der BKK-Gesundheitsreport 2010 psychische Erkrankungen an vierter Stelle als Grund für Fehltage an und nennt psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz als eine der vorrangigen arbeitsbedingten Belastungen. Einer der drei wichtigsten Faktoren ist dabei die fehlende Wertschätzung durch Vorgesetzte und/oder Kunden.

Der Engagement-Index des Beratungsunternehmens Gallup gibt jedes Jahr darüber Auskunft, wie es um die emotionale Mitarbeiterbindung der deutschen ArbeitnehmerInnen bestellt ist. Laut der entsprechenden Studie aus dem Jahr 2013 zufolge wächst in Deutschland der Anteil jener, die innerlich bereits gekündigt haben. In der Erhebung wurden insgesamt über 2.000 Beschäftigte befragt. Das Ergebnis wird den Autoren zufolge als bedrohlich eingeschätzt. Unzufriedene Mitarbeiter sind häufiger krank, sind weniger produktiv und innovativ und weniger stark loyal mit ihrem Arbeitgeber. Insgesamt beeinträchtigt ein solches Firmenklima die Produktivität.

Die Hauptursache für innerliche Kündigungen ist laut der Studie oftmals eine mangelhafte Personalführung. Beschäftigte steigen in der Regel hoch motiviert in ein Unternehmen ein, würden aber über einen längeren Zeitraum desillusioniert und resignierten am Ende. Der entscheidende Faktor ist fast immer die direkt vorgesetzte Person. Von ihnen komme oft zu wenig konstruktive Kritik, Wertschätzung und Unterstützung bei der Arbeit so die Autoren.

Differenzierung zurückgelegter Zeiten

Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Anerkennung von Vorzeiten

Mit Urteil vom 5. Dezember 2013 – C 514/12 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass eine Differenzierung zwischen bei demselben Arbeitgeber und bei anderen Arbeitgebern zurückgelegten Zeiten grundsätzlich gegen die europarechtlichen Freizügigkeitsvorschriften verstößt. Hieraus können sich Ansprüche der Beschäftigten auf Stufenzuordnung, auf Krankengeldzuschuss und auf Jubiläumsgeld ergeben, die über die Re-

gelungen in den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst hinausgehen.

Da dieses Urteil zurzeit noch nicht umgesetzt ist, solltet ihr gegebenenfalls zur Geltendmachung eurer Ansprüche die entsprechenden Formblätter beim Personaldezernat einreichen. Zu finden sind diese u. a. auf den Internetseiten des Personalrats.

Gehaltszahlungen September 2014

Verspätete Gehaltszahlungen

Die Performa Nord hat mitgeteilt, dass einige Gehaltszahlungen nicht pünktlich zum 30.9. sondern erst zum 1.10.2014 durch die Bremer Landesbank überwiesen wurden. Die Bremer Landesbank bedauert dies und entschuldigt sich. Sollte durch die eintägige Zahlungsverzögerung ein Schaden entstanden sein, so wird empfohlen ein auf den Seiten des Personalrats bereitstehenden Formular zu nutzen, um den Schaden geltend machen.

Auszahlung nach Erreichen von Jubiläumszeiten erfolgt nicht in jedem Fall automatisch

Beschäftigungszeiten für Jubiläum unbedingt selbst überprüfen!

Langjährige Zusammenarbeit hat einen Wert und soll belohnt werden. Daher ist sowohl im TV-L als auch im TVÖD festgelegt worden, dass tariflich Beschäftigte bei Vollendung einer Beschäftigungszeit ein Jubiläumsgeld erhalten. Für das 25-jährige Dienstjubiläum sind 350 Euro brutto und für das 40-jährige 500 Euro brutto plus jeweils einen Urlaubstag festgeschrieben. Die Beschäftigungszeit richtet sich nach § 34 Absatz 3 TV-L. Alle Beschäftigten sollten aber selber ein Auge darauf haben, ob die entsprechenden Zeiten erreicht sind.

In der Regel sind Angaben zum Erreichen des Jubiläums auf der Gehaltsabrechnung enthalten. Die „Extra-Zahlung“ erfolgt beim Vorliegen entsprechender Informationen problemlos bei Eintritt des Termins.

Allerdings sind in der Lohnabrechnung die Angaben zum Eintritt des Jubiläums nicht bei allen Beschäftigten aufgeführt. Ist zunächst eine befristete Tätigkeit aufgenommen worden, die später entfristet

wurde, fehlt die Angabe in der Regel. Zum anderen kann es passieren, dass die Angaben fehlerhaft sind – etwa, falls etwaige anzurechnende Zeiten für Wehr- oder Zivildienst nicht im Feld auf der Gehaltsabrechnung berücksichtigt wurden.



Um böse Überraschungen bei Jubiläumszahlungen zu vermeiden, sollten die Beschäftigungszeiten unbedingt selber überprüft werden.

Das hat aktuell zu Fällen geführt, in denen sich Kollegen nach ihrer Jubiläumszeit erkundigt haben, diese aber bereits vor 18 Monaten erreicht wurde. Rechtlich besteht hier aufgrund des Ablaufs der 6-monatigen Ausschlussfrist seitens der Beschäftigten kein Anspruch mehr auf Zahlung des Jubiläumsgeldes. Daher empfiehlt sich bei ungefährem Erreichen von Jubiläumszeiträumen ein rechtzeitiges Nachfragen im Dezernat 2.

Übrigens:

Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Beschäftigte, die sich zum Zeitpunkt des Jubiläums in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden oder deren Arbeitsverhältnis wegen einer befristeten Erwerbsminderungsrente ruht, haben ebenfalls Anspruch auf das Jubiläumsgeld.

Weitere Informationen zur Anrechnung von Beschäftigungs- und Dienstzeiten finden sich auch auf den Internetseiten des Dezernats 2: www.uni-bremen.de/dezernat2/service-a-z/

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen gibt Hinweise auf angemessenes Verhalten von Angeboten des Web 2.0

Social Media-Nutzung durch Beamte

Die Kommunikation über soziale Netzwerke hat in den vergangenen Jahren weiter zugenommen. Vielen Beamtinnen und Beamten ist jedoch nicht bewusst, dass und wie beamtenrechtliche Pflichten auch bei der Nutzung von Facebook, Twitter oder Youtube fortwirken. In einem Rundschreiben hat die Senatorin für Finanzen kürzlich Hinweise gegeben, die Unsicherheiten hinsichtlich des angemessenen Umgangs mit den Angeboten im Internet beseitigen sollen.

Generell gilt, dass an Beamtinnen und Beamte die gleichen Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten im „virtuellen Raum“ gestellt werden wie an jenes im „realen Leben“. Dazu gehört auch das Klicken auf den „Gefällt-mir“-Button bei Facebook oder das sonstige Verbreiten von Inhalten. Wie bei allgemeinem Fehlverhalten außerhalb der Dienststätigkeit kann auch in diesem Umfeld je nach Einzelfall ein Verstoß gegen Verpflichtungen aus dem Beamtenverhältnis die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme auslösen.

Beamtinnen und Beamten mit dienstlichen Außenkontakten wird ein besonders sorgsamer Umgang mit Social Media empfohlen, um eine Vermischung privater und beruflicher Beziehungen zu verhindern. Wer etwa dienstlich Anträge oder Ähnliches zu bearbeiten hat, kann bei Facebook nicht Freundschaften mit den Antragstellern schließen oder bei Twitter ihr „Follower“ sein – und umgekehrt. Bereits der Anschein einer ungleichmäßigen Behandlung ist zu vermeiden. Ferner sind die Treue- und Verschwiegenheitspflicht auch „virtuell“ zu beachten.

Ansprechpartner für Fragen ist Tobias Ackermann, Referat 30 – Beamten-, Besoldungs-, Versorgungs- und Personalvertretungsrecht. Für Angestellte der bremischen Verwaltung werden vom kommunalen Arbeitgeberverband Bremen e. V. in Kürze Hinweise für die private Nutzung von Social Media herausgegeben.

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

Anette Masch, Holger Ruge,
Ralf E. Streibl, Christel Wienrich (V.i.S.d.P.)

Druck & Auflage:

Druckerei der Universität Bremen, 3.500

Bildnachweis

Seite 1: Gesamtpersonalrat | Seite 2: Gesamtpersonalrat | Seite 2: Photocase/Korre | Seite 2: Universität Bremen | Seite 3: privat | Seite 4: Photocase/spacejunkie

