



BGM -  
Neustart mit Perspektive?  
Seite 2



Gute Arbeit  
im Hochschulbereich  
Seite 3



Tarifergebnis TV-L  
und Rolle des PR  
Seite 4



## Belastungen mit polychlorierten Biphenylen im GW1 gefunden

### PCB an der Universität

Im Zuge der Gebäudesanierung des GW1 wurden im April Belastungen mit polychlorierten Biphenylen (PCB) in Fugendichtmassen gefunden. Unmittelbar nach Feststellung hat die Universitätsleitung den Personalrat (PR) informiert und eine Arbeitsgruppe „PCB“ einberufen. Diese Arbeitsgruppe begleitet die Sanierungsarbeiten im GW1 und NW1 und erarbeitet ein Konzept, nach dem alle Gebäude, die bis 1978 gebaut wurden, zeitnah auf mögliche PCB-Belastungen überprüft werden.

PCB wurde seit den 1930er Jahren von der chemischen Industrie hergestellt und auf Grund ihrer Eigenschaften als Weichmacher und Flammenschutzmittel in Fugendichtmassen verbaut. Im GW1 und NW1 wurde mit PCB belastete Fugendichtmasse zwischen den Betonteilen gefunden. Der Einsatz von PCB in offenen Systemen ist in der Bundesrepublik Deutschland seit 1976 verboten.

Für die Bewertung der tolerierbaren Expositionsmengen (Summe aller Umgebungseinflüsse) eines Menschen hat die WHO einen Wert von 1000 ng/kg Körpergewicht pro Tag festgelegt, der lebenslang ohne gesundheitliche Gefahr aufgenommen werden kann.

Durch die weltweite breite Anwendung sind PCBs heute überall in der Umwelt zu finden, so dass sie zu 70 bis 95 % über die Nahrung aufgenommen werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Aufnahme über die Luft nur zu 10 % erfolgt. Die langfristig tolerable Raumluftkonzentration wurde auf dieser Basis mit 300 ng/m<sup>3</sup> pro 24 Stunden festgelegt. Bei

Gebäuden, in denen ein Wert oberhalb dieses Vorsorgewertes gemessen wird, ergibt sich nach der PCB-Richtlinie der Hansestadt Bremen ein zeitnaher Sanierungsbedarf, um die Raumluftkonzentrationen unter den Vorsorgewert zu bringen.

#### Raumluftmessungen in GW1 und NW1

Im GW1 wurden bisher in vier Räumen PCB-Raumluftmessungen durchgeführt und dabei PCB-Belastungen zwischen 660 und 2200 ng/m<sup>3</sup> ermittelt. Deshalb werden im GW1 weitere Raumluftmessungen erfolgen und zeitnah ein erster Teil proben-saniert. Als Sofortmaßnahme wird eine Grundreinigung aller Räume im GW1 noch im Mai beginnen. Zudem wurde ein Lüftungskonzept für die Räume bereitgestellt.

Im NW1 wurden ebenfalls PCB-Messungen durchgeführt. Auch hier wurde mit PCB belastete Fugendichtmasse gefunden. Die Raumluftmessungen ergaben, dass nur in einem einzigen Raum der Vorsorgewert mit 420 ng/m<sup>3</sup> leicht überschritten wird. Auch im NW1 wird es weitere Raumluftmessungen geben. Im Zuge der Sanierungsarbeiten soll die belastete Fugendichtmasse entfernt werden.

Die Universitätsleitung behandelt dieses sensible Thema bisher mit großer Transparenz und hat zur Information aller Studierenden und MitarbeiterInnen bereits Informationsveranstaltungen im GW1 durchgeführt. Darüber hinaus wurde eine Informationsseite ([www.uni-bremen.de/dezernat4/pcb-info.html](http://www.uni-bremen.de/dezernat4/pcb-info.html)) im Dezernat 4 eingerichtet, auf der auch alle bekannten Messergebnisse und Informationsmaterial zu PCBs veröffentlicht werden.

## Kommentar

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieses PR-INFO erscheint kurz vor der Personalversammlung am 19.5. Hierzu hat der Personalrat den Personalratsvorsitzenden der Uni Göttingen eingeladen.

In Göttingen wie auch in anderen deutschen Universitäten setzen Leitungen und Interessenvertretungen auf eine nachhaltige Personalpolitik als Erfolgsfaktor für die Leistungsfähigkeit der Uni und auf den Dialog mit allen Beschäftigten und Statusgruppen sowie ihre direkte Beteiligung. Hierzu wurden im Rahmen des Gesundheitsmanagements Mitarbeiterbefragungen mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ durchgeführt. Dafür werben wir auch für die Uni Bremen.

Im April platzten in die eher vorausschauenden Betrachtungen des Gesundheitsthemas die aktuellen PCB-Messungen. Die Begleitung der Schadstoffanalysen und der Sanierungsprozesse hat für den Personalrat eine besonders hohe Priorität.

Beschert hat uns der April auch den Eilentscheid des Rektors zur „Haushaltskonsolidierung“. Interessant war dabei die finale Begleitmusik. Nach der letzten boykottierten Sitzung des AS hatte sich die professorale Mehrheit von den anderen Statusgruppen abgesondert, um eine Aufforderung zum Eilentscheid an den Rektor zu verfassen. AS-Mitglieder anderer Statusgruppen blieben außen vor. Die Fortführung einer sachlichen Diskussion wurde durch die hochschulgesetzlich garantierte Stimm-mehrheit der Professorenschaft verhindert. Wes Geistes Kind offenbart sich da?

*Christel Wienrich*

Christel Wienrich,  
Vorsitzende des Personalrats

Neustart mit Perspektive?

## Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (kurz BGM) ist durch eine bereits 2009 abgeschlossene Dienstvereinbarung für den bremischen öffentlichen Dienst für alle Dienststellen verpflichtend als Daueraufgabe durchzuführen.

### Worum geht es dabei eigentlich?

BGM stellt eine Ergänzung des gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar und zielt z. B. bei allen Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen innerhalb der Dienststellen stärker auf die Beachtung vorbeugender Maßnahmen (Prävention) und Gesundheitsförderung ab. BGM setzt dort an, wo Gesundheitsgefährdungen und gesundheitsbewahrende Maßnahmen erforderlich sind, die nicht ausdrücklich durch gesetzliche Regelungen des Arbeitsschutzes gewährleistet sind. Arbeitsschutz und BGM sind daher immer im Zusammenhang zu sehen.

Nachdem aus verschiedenen Gründen

mehrere Jahre wenig Aktivitäten im BGM der Universität zu verzeichnen waren, hat der Personalrat die Initiative ergriffen, um das BGM im Sinne der Dienstvereinbarung neu zu starten. Hierzu werden kurzfristig Gespräche zwischen Personalrat und Unileitung stattfinden. Gute Voraussetzungen wur-



Erholungspausen erhöhen die Leistungsfähigkeit

den bereits Anfang des Jahres mit der Stelle „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ im Dezernat 2 geschaffen.

Um das BGM auf einen erfolgreichen Weg zu bringen und Ziele zu entwickeln, werben wir dafür, eine MitarbeiterInnen-Befragung durchzuführen, um Informationen aus erster Hand zu bekommen. Schließlich sind wir Beschäftigte ExpertInnen unserer eigenen Arbeitssituation und können gesundheitsgefährdende oder -fördernde Bedingungen erkennen und benennen. Anhand der Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung werden im Rahmen des BGM Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Gesundheitsprävention entwickelt und umgesetzt. Dies fordert auch die Dienstvereinbarung und wird vom „Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement“ im Finanzressort unterstützt.

Andere Universitäten, wie z. B. Göttingen oder Duisburg-Essen, sind uns da bereits voraus. Deshalb meinen wir, dass wir aus diesen Beispielen lernen sollten.

Haushaltskommission des Akademischen Senats (AS) beauftragt

## Eilentscheidung des Rektors

Am 3. März hat der Rektor seinen Eilentscheid in Sachen „Haushaltskonsolidierung“ und „Abbau des Haushaltsdefizits“ verkündet. Der Eilentscheid entspricht der bekannten Vorlage der AS-Haushaltskommission, die in den vergangenen Monaten heiß diskutiert wurde und zur Verhinderung der AS-Sitzungen durch studentische Proteste geführt hatte.

Die Hauptkritikpunkte an der Vorlage sind zum einem das Procedere. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen zwar „unter Beteiligung der Bereiche“ untersucht werden, jedoch entscheidet das Rektorat auf Grundlage der Untersuchungen über die Umsetzung von Maßnahmen. Beim Untersuchen dürfen die Bereiche Daten liefern, beim Entscheiden sind sie draußen. Zum Glück gibt es noch das Personalvertretungsgesetz und die Mitbestimmungsrechte des Personalrats.

Zum anderen sind die Positionen mit den höchsten Einsparvorschlägen jene,

die unsere Phantasie am stärksten anregen. So soll die „Schließung des ZHG“ eine Mio. Euro bringen. Im ZHG sind gut zehn hochqualifizierte WissenschaftlerInnen unbefristet beschäftigt. Ein Einsatz in anderen Bereichen ist nahezu ausgeschlossen. Der Rechnungshof schreibt in seinem Bericht dazu: „Einen zeitlichen Umsetzungsplan oder konkrete Vorschläge über mögliche Einsatzbereiche der Personen hat die Universität bisher nicht vorgelegt. Dies ist jedoch wegen der laufenden Personalausgaben und der seit dem 1.1.2015 reduzierten Einnahmen der Forschungseinrichtung dringend erforderlich.“ Die reduzierten Einnahmen ergeben sich aus der Kündigung der Arztpraxis durch die Universität (438.000 Euro 2013).

Am 29.4.2015 hat der AS den Eilbeschluss des Rektors bestätigt. Studierende hatten diesem Berichtspunkt auf die Tagesordnung verholten. Nach wenigen Redebeiträgen sorgte die professorale Mehrheit für den „Schluss der Rednerliste“.

Wichtige Aufgabe zurzeit nicht besetzt

## Gefahrstoffkataster

Seit nunmehr einem halben Jahr ist unser langjähriger Kollege Horst Kompa im Ruhestand. Eine seiner Aufgaben war die Pflege des Gefahrstoffkatasters. Das Kataster wird benötigt, um die Mengen an Chemikalien möglichst gering zu halten, da die Arbeitsgruppen sie untereinander austauschen können. Zudem sind dort auch alle sicherheitsrelevanten Fakten zu den Gefahrstoffen hinterlegt. Für diese wichtige Aufgabe gibt es noch keine Nachfolge. Hier ist die Universität gefordert eine geeignete Person zu suchen, die neben der notwendigen Fachkompetenz auch noch über genügend Kapazität zur Erledigung dieser Aufgabe verfügt.

Laut Gefahrstoff-Verordnung ist die Uni verpflichtet, ein Verzeichnis aller verwendeten Gefahrstoffe zu führen. Das Verzeichnis muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- Bezeichnung des Gefahrstoffes,
- Einstufung des Gefahrstoffes oder Angabe der gefährlichen Eigenschaften,
- Mengenbereiche des Gefahrstoffes im Betrieb sowie
- Arbeitsbereiche, in denen mit dem Gefahrstoff umgegangen wird.

Im März in der Bremischen Bürgerschaft verabschiedet

## Bremisches Hochschulgesetz geändert – erste Runde

**Das Bremische Hochschulgesetz ist ein wesentlicher Grundpfeiler für das Selbstverständnis und die Arbeit an der Universität Bremen. Und es gibt dort immer wieder Überarbeitungsbedarf. Demnächst sollen einige Personalkategorien reformiert werden, darüber sind sich Politik, Hochschulleitungen und Interessenvertretungen einig. Die genaue Ausgestaltung braucht jedoch breite Diskussionen, die nach Meinung der Politik in der vergangenen Legislaturperiode nicht mehr geführt werden konnten. Das Thema soll daher nach der Wahl erneut angegangen werden und wir als Personalrat werden uns aktiv an den Diskussionen beteiligen.**

Einige andere Änderungen des Bremischen Hochschulgesetzes wurden nach zum Teil längeren Diskussionsprozessen im März in zweiter Lesung in der Bürgerschaft verabschiedet und sind nunmehr

in Kraft gesetzt. Neben vielen kleinen Anpassungen gab es vor allem bei folgenden Punkten größere Diskussionen:

**Studienkontengesetz:** Die Regelungen zu sogenannten Langzeitstudiengebühren galten nur befristet – nunmehr wurden diese Bestimmungen ungeachtet der Gegenargumente von Studierenden- und Gewerkschaftsseite verstetigt.

**Ombudsperson:** Jede Hochschule soll eine Ombudsperson für Probleme, Beschwerden und Verbesserungsvorschläge im Zusammenhang mit Studien- und Prüfungsangelegenheiten einsetzen. Der PR hat hier Verbesserungen eingefordert, insbesondere auch mit Blick auf die starke Abhängigkeit Promovierender von den betreuenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und den jeweils zuständigen Promotionsausschüssen. Es wird zu beobachten sein, ob die jetzt beschlossene Struktur und ihre Handlungsspielräume hilfreich sind.

**Zivilklausel:** Das Bremische Hochschulgesetz schreibt nun fest, was schon besteht: Jede Hochschule soll sich eine Zivilklausel geben – Formulierung und Überwachung bleibt Sache der Hochschulen. Gegner einer Zivilklausel postulierten einen Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit, während Befürworter auf die Friedensverpflichtung in Grundgesetz und Landesverfassung verwiesen und die Festlegung der Hochschulen auf friedliche Zwecke begrüßten.

**Transparenz:** Ähnlich kontrovers verlief die Diskussion um die Verpflichtung der Hochschulen, öffentlich zugängliche Forschungsdatenbanken für Drittmittelprojekte zu führen. Der Personalrat begrüßt diese Entscheidung, die im Sinne eines aktiven Verständnisses von Informationsfreiheit mit dazu beiträgt, die Beschäftigten der Universität vor unbegründeten Vorwürfen und einem undifferenzierten Generalverdacht zu schützen.

Personalrat beteiligt sich auf unterschiedlichsten Wegen

## Gute Arbeit im Hochschulbereich

Rund um das Thema „gute Arbeit im Hochschulbereich“ engagiert sich der Personalrat (PR) auch über die Campus-Grenzen hinaus auf vielfältigen Wegen. Im Folgenden sollen drei Beispiele einen kleinen Einblick geben:

### Neue Arbeitsgruppe

Der PR beteiligt sich in einer neu eingerichteten Arbeitsgruppe »Gute Arbeit an Bremischen Hochschulen« unter der Leitung von Staatsrat Gerd-Rüdiger Kück. Das Wissenschaftsressort griff mit der Einrichtung dieser Arbeitsgruppe eine Anregung des DGB-Arbeitskreises Hochschulpolitik auf, eine Arbeitsgruppe mit VertreterInnen der Hochschulleitungen, Personalräten, Gewerkschaften, KRAM, Arbeitnehmerkammer und den zentralen Frauenbeauftragten der Hochschulen einzurichten. Im ersten Treffen Ende April wurde ein mehrstufiger Arbeitsprozess vereinbart, in dem strukturelle Probleme einzelner Personalkategorien analysiert und nach konkreten Lösungs- oder Verbesserungsmöglichkeiten gesucht werden soll. Im Fokus stehen insbesondere die Vertragssituationen im Wis-

senschaftsbereich, generell der Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse, ein angemessenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen, verlässliche Karrierewege sowie eine zukunftsfähige Personalstruktur. Die Ergebnisse



Mitte April konfrontierte der PR Bremer PolitikerInnen mit Problemen aus der Uni

sollen u. a. Eingang in die kommende Novelle des Bremischen Hochschulgesetzes finden sowie Impulse für Vereinbarungen mit und in den Hochschulen liefern.

### Wissenschaftsausschuss

Der PR verfolgt aufmerksam die den Hochschulbereich betreffenden Diskussionen in den parlamentarischen Ausschüssen der Bremischen Bürgerschaft. Außerdem wurden wir in der jetzt zu Ende gehenden Legislaturperiode gleich mehrfach zu Anhörungen im »Ausschuss für Wissenschaft, Medien, Datenschutz und Informationsfreiheit« der Bürgerschaft eingeladen, um die Abgeordneten bei ihrer Befassung mit dem Wissenschaftsratsgutachten, dem Wissenschaftsplan 2020 sowie dem Hochschulreformgesetz jeweils auch mit Expertisen aus der Sicht der Beschäftigtenvertretung zu unterstützen.

### Personalrätekonzferenzen

Der PR der Universität Bremen beteiligt sich an Veranstaltungen des Gesamtpersonalrats und steht so im aktiven Austausch mit den anderen Personalräten in Bremen. Mitte April konnten anlässlich der Wahl zuletzt gezielt Fragen zu Problemfeldern von Beschäftigten aus dem Hochschulbereich an ausgewählte VertreterInnen der Bremer Politik gestellt werden.

Zum Abschluss der Tarifrunde und zur Rolle des Personalrats im Streik

## Ende der Tarifrunde TV-L

Die Tarifrunde des TV-L (der für die meisten Beschäftigten der Uni Bremen gültig ist) hat ein Ende gefunden. Es wurde Folgendes vereinbart:

- Entgelterhöhung für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum 1.3.15 um 2,1 % und ab 1.3.16 um 2,3 %, aber mindestens 75 Euro.
- Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte zum 1.3.15 um 30 Euro und zum 1.3.16 um weitere 30 Euro.
- KEINE Kürzung der VBL (Betriebsrente)! Aber ein steigender Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage von 0,2 % ab 1.7.15, 0,3 % ab 1.7.16 und 0,4 % ab 1.7.17. Dies ist dann bis 2024 festgeschrieben.
- 28 Tage Urlaub für alle Auszubildenden und alle neu eingestellten Praktikantinnen und Praktikanten. Verlängerung der bisherigen Übernahmeregulierung von Auszubildenden um weitere zwei Jahre.

Das Tarifergebnis wurde nachträglich vom Senat auf die Beamten/Beamtinnen in gleicher Höhe – zeitlich aber um vier Monate verschoben – übertragen.

Ein Ergebnis, das aufgrund des gewerkschaftlich geringen Organisationsgrades und der mäßigen Streikbeteiligung an der Uni schon sehr beachtlich ist!

Aus aktuellem Anlass

## Ein Wort zur Arbeitszeit am Wochenende

**Regelmäßig erreichen den Personalrat Fragen zur Arbeitszeit, zum Arbeitszeitkonto und auch zu Überstunden und Mehrarbeit.**

Oftmals sind Kolleginnen und Kollegen verunsichert, wenn sie am Wochenende arbeiten sollen oder wollen. Uns ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass das Arbeiten lediglich am Samstag auf *freiwilliger* Basis gestattet werden kann.

Voraussetzung für die freiwillige Samstagsarbeit ist das Einverständnis der Vorgesetzten und die dienstliche Vertretbarkeit. Es dürfen max. vier Stunden gearbeitet werden und das zwischen 8:00 und 18:00 Uhr. Das Gebäude, in dem gearbeitet wird, muss zugänglich sein und es darf kein gesonderter Dienst der Haustechnik in Anspruch genommen werden.

### Rolle des Personalrats beim Streik

Wir wurden mehrfach gefragt, warum wir nicht zum Streik aufrufen. Die Antwort ist einfach: Als Personalrat sind wir gesetzlich verpflichtet, uns im Tarifikampf neutral zu verhalten. Streikaufrufe gehen von den Gewerkschaften aus.



Warnstreik auf dem Bremer Marktplatz am 12. März 2015

Foto: Matthias Klump

Selbstverständlich dürfen auch wir am Streik teilnehmen. Wichtig dabei ist, dass wir unsere Funktionen als Personalratsmitglied und als ArbeitnehmerInnen trennen und nicht vermischen. Dies ist mitunter nicht immer einfach.

### Streikaufruf und Streikrecht

Es wurde auch die Frage gestellt, warum die Streikaufrufe so kurzfristig erfolgt sind. Im Tarifvertrag ist zwischen Gewerkschaften

und Arbeitgebern vereinbart, dass ein Streik erst nach dem erklärten Scheitern von Verhandlungen erfolgen darf. Dies hat dann häufig die Kurzfristigkeit zur Folge.

Die Gewerkschaften rufen ihre Mitglieder zum Streik auf, darüberhinaus können aber alle ArbeitnehmerInnen am Streik teilneh-

men. Dafür ist es nicht notwendig sich abzumelden oder gar für eine Vertretung zu sorgen, auch wenn dies einige Vorgesetzte behaupten. Das gesetzliche Streikrecht gibt den Streikenden Recht.

Weitere Fragen zum Streikrecht oder Informationen zur Gewerkschaftsarbeit erhalten ihr bei den Betriebsgruppen von verdi (n.kluge@n.kluge.de) oder der GEW (kontakt@gew-uni-bremen.de).

### 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

Malte Hesse, Anette Masch, 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

#### Bildnachweise

Seite 1+2: Photocase/Fritz Donath | Seite 1+3: GPR |  
Seite 1+4: Matthias Klump

