



Aktueller Stand zu den PCB-Belastungen
Seite 2



Jahresgespräche werden evaluiert
Seite 3



Fass ohne Boden
Seite 4



Einführung des Campusmanagementsystems (CaMS) gestartet

CaMS wird die Uni verändern

Zuletzt hatten wir in unserer Februar-Ausgabe über die geplante Einführung eines neuen Campusmanagementsystems (CaMS) an der Uni berichtet. Dieses soll künftig nahezu alle Abläufe des so genannten „Student Lifecycle“ von der Einschreibung bis zur Exmatrikulation erfassen. Mittlerweile ist die Auswahl eines externen Dienstleisters beendet: Die Firma Datenlotsen wird in den kommenden Jahren ihre Software „CampusNet“ an der Uni implementieren. Erfahrungen anderer Hochschulen zeigen, dass sich eine solche Software-Einführung zu einem umfassenden Reorganisationsprozess entwickeln kann. CaMS wird daher wohl auch an unserer Uni viele Veränderungen mit sich bringen.

Aktuell befindet sich das Projekt in der „Initialisierungsphase“, d. h. den Datenlotsen wird ein Überblick verschafft, wie Arbeitsabläufe gestaltet sind, wer welche Aufgaben bearbeitet und auf welche Besonderheiten Rücksicht genommen werden muss. Da es sich um ein System handelt, mit dem die komplette Studierenden-, Lehrveranstaltungs- und Prüfungsverwaltung bearbeitet werden soll, sind entsprechend viele Bereiche beteiligt (Dezernate 1,3, 5 und 6, Ref. 05 und 06, alle Fachbereiche, ZMML, ZfN, AfW). Das Projekt ist zunächst mit einer Laufzeit bis Ende 2017 terminiert.

Niemand kann wissen, was sich alles im Laufe des Projektes entwickeln wird. Daher ist der Personalrat derzeit mit der Unileitung in Gesprächen, um eine Prozessvereinbarung abzuschließen. Diese soll Mitbestimmung und Beschäftigten-

beteiligung sicherstellen und zudem gewährleisten, dass keine unverrückbaren Entscheidungen im Vorfeld getroffen werden, die ggf. zu Problemen im zukünftigen Projektverlauf führen könnten. Dies wird durch vorher definierte Meilensteine erreicht. Erst wenn ein Meilenstein abgearbeitet und vom Personalrat mitbestimmt



Ob CaMS für lachende Gesichter sorgen wird?

wurde, wird Kurs auf den nächsten genommen. Durch die stetige Fortschreibung und Anpassung der Meilensteine kann die Dynamik des Projektes berücksichtigt werden. Weitere Kernpunkte der Vereinbarung sind die Bereiche Ergonomie, Datenschutz sowie Arbeitsgestaltung und -organisation.

Der PR lässt sich im Rahmen der Prozessvereinbarung von dem EDV-Sachverständigen Peter Ansorge beraten, der viel Erfahrung in der Beratung von Betriebs- und Personalräten zur Einführung von umfangreichen Softwareprodukten und damit verbundenen Organisationsänderungen hat. Zudem ist der PR mit Anette Masch und Ralf Streibl im CaMS-Lenkungskreis vertreten.

Kommentar

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jetzt muss ich doch gleich mal mit der Tür ins Haus fallen, weil ich diese Zeilen direkt nach der AS-Sitzung am 24.6. schreibe.

Auf der Tagesordnung stand ein Antrag des Rektorats auf Schließung des Zentrums für Humangenetik (ZHG). Die Schließung des ZHG stand bereits auf der Liste der Maßnahmen zur „Haushaltskonsolidierung“, die dann per Eilentscheid des Rektors verfügt wurde. Der Beschlussantrag an den AS wurde mit einem Einsparpotenzial von 1 Mio. EUR begründet. Im ZHG sind derzeit 16 Kolleg*innen beschäftigt, davon 11 akademische Mitarbeiter*innen mit der Spezialisierung Humangenetik.

Der Personalrat hat deutlich gemacht, dass es nicht um abstrakte Einsparpotenziale geht, sondern um Kolleginnen und Kollegen, die nach langjähriger wissenschaftlicher Forschung und Berufspraxis ihr Aufgabengebiet verlieren. Die Universität hat bis heute keine Antwort auf die Frage nach den Zukunftsperspektiven der Beschäftigten. Für den Personalrat steht die Entwicklung eines Personalkonzeptes vor einer Schließung und keinesfalls umgekehrt. Viermal wurde der Kanzler gefragt, was bei Schließung zum 30.9. konkret am 1.10.15 passiert, viermal gab er keine Antwort. Die Professor*innen im AS haben trotzdem für die Schließung gestimmt.

Trotz aller Widrigkeiten, Arbeitsüberlastung und Stress wünschen die Mitglieder des Personalrats allen Kolleginnen und Kollegen eine schöne Sommerzeit und erholsamen Urlaub!

Christel Wienrich

Christel Wienrich,
Vorsitzende des Personalrats

Aktueller Stand zu PCB-Belastungen

SuUB und Zentrales Prüfungsamt werden als nächstes beprobt

Wie wir in unserem letzten PR INFO berichteten, wurden im April 2015 bei der Erstellung eines Schadstoffkatasters im GW1 polychlorierten Biphenylen (PCB) gefunden. Diese chemische Substanzklasse ist seit der Stockholmer Konvention vom 22. Mai 2001 weltweit verboten und die WHO hat eine maximale tolerierbare Expositions menge (TDI) von 1.000ng/kg pro Tag festgelegt.

Im GW1 wurden mittlerweile zahlreiche Raumluftmessungen zur PCB-Belastung durchgeführt, wobei eine erhöhte Raumluftkonzentration von bis zu 2.300 ng/m³ festgestellt wurde. Eine Grundreinigung des gesamten GW1 wurde inzwischen durchgeführt und ein Lüftungskonzept als Sofortmaßnahme erstellt, um die PCB-Konzentrationen in der Raumluft zu senken.

Darüber hinaus wird in Kürze eine Probenanierung stattfinden, um ein effektives Sanierungskonzept für das ganze GW1 erstellen zu können. Dabei sollen die primären und sekundären PCB-Quellen entfernt und die PCB-Raumluftkonzentrationen unter den in der Bremer PCB-Richtlinie benannten Vorsorgewert von 300 ng/m³ gebracht werden.

Auch andere Universitätsgebäude können aufgrund ihres Baujahres mit PCB belastet sein. PCB wurde bis 1976 vor allem in Form von Fugendichtmassen

ständigen des Bremer Umweltinstituts zeitnah auf eine mögliche Belastung überprüft. Bereits erfolgt ist eine Untersuchung der zur Kinderbetreuung genutzten Räumlichkeiten an der



Alle in Frage kommenden Gebäude der Uni werden auf mögliche PCB-Belastung untersucht

und Flammenschutzanstrichen verbaut. Das Dezernat 4 hat inzwischen eine Liste bzw. Karte erstellt, die zeigt, welche Gebäude der Uni auf Grund ihres Baujahrs betroffen sein können, welche betroffen sind und welche nicht. Diese Karte ist auf der Internetseite des Dezernats 4 zu finden.

Es werden alle in Frage kommenden Gebäude von unabhängigen Sachver-

Uni im Zentralbereich und im Sportturm. Hier konnten glücklicherweise keine PCB-Belastungen festgestellt werden.

In einem nächsten Schritt werden nun in Kürze die SuUB und das Zentrale Prüfungsamt auf PCB untersucht. Anschließend werden die Gebäude nach ihrem Baujahr beprobt. Über alle Messergebnisse informiert das Dez. 4 auf seiner Info-Seite: www.uni-bremen.de/dezernat4/pcb-info.html !

Anstehende Orientierungswoche

Orientierung mit Alkohol – geht gar nicht!

Alle Jahre wieder kommt die Orientierungswoche so überraschend wie Weihnachten. Und mit ihr erleben wir, wie Jahr für Jahr Alkohol bei Aktionen ausgeschenkt wird und eine immer bedeutendere Rolle einnimmt.

Egal ob es – wie im letzten Jahr – ein in einer Feuerwehrezufahrt geparkter Bierwagen beim SFG war, oder ein Hindernisparcour vor dem NW1, der mit Bierflasche in der Hand bewältigt werden muss: Begleitet werden diese Geschehnisse leider stets mit einer sehr starken Geräuschkulisse, Gefährdung sowie Müll- und Geruchsbelästigungen für die Mitarbeiter*innen.

Warum kann man die Orientierungswoche nicht ohne Alkoholkonsum und Trinkspiele organisieren? Ist Alkohol in

unserer Kultur wirklich ein „Muss“ für entspanntes Zusammensein? Der Orientierung als solches ist der Alkoholkonsum sicherlich nicht förderlich – vor allem nicht vormittags in einer Bildungseinrichtung.

Die Erfahrungen der Orientierungswochen der vergangenen Jahre hat der Personalrat zum Anlass genommen, die Universitätsleitung zum Handeln aufzufordern. Die Aufwärtsspirale im Alkoholkonsum samt unangemessener Begleiterscheinungen muss gestoppt werden. Erneut will sich der Akademische Senat – in diesem Jahr vor der O-Woche – in seiner Juli-Sitzung mit dem Thema beschäftigen.

Zwar gilt die „Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang



Mit Alkohol kann man leicht die Orientierung verlieren

mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ nur für Mitarbeiter*innen des öffentlichen Dienstes und nicht für Studierende (sofern sie nicht als studentische Hilfskraft tätig sind), aber laut dieser Dienstvereinbarung § 3 (3) darf grundsätzlich kein Alkohol in öffentlichen Dienstgebäuden konsumiert werden. Dies gilt dann auch für aktuelle und zukünftige Studierende.

Stabstelle beim Rektor eingerichtet

Neue Organisationseinheit für strategische Projekte und Exzellenz

Seit Anfang Juni ist die Universität Bremen um eine neue Organisationseinheit reicher: Direkt beim Rektor ist von nun an die Stabstelle R/1 angesiedelt. Inhaltlich wird sich die Abteilung, die den Namen „Strategische Projekte und Exzellenz“ trägt, vor allem mit der Koordination des Zukunftskonzeptes der 3. Förderlinie (ZUK I) und der Entwicklung eines Folgeantrages im Rahmen der Exzellenzinitiative (ZUK II) beschäftigen.

Der Personalrat hatte bereits im Februar auf der Personalversammlung von den Plänen zur Einrichtung der Stelle berichtet. Seit diesem Zeitpunkt war der PR mit der Unileitung und den betroffenen Beschäftigten im Gespräch, welche Vor- und Nachteile eine solche Organisationserweiterung bringen würde und, ob Alternativen bestehen, die anstehenden Aufgaben zu ZUK I und II sinnvoll zu konzentrieren. Die Kritikpunkte an der

geplanten Stabstelle waren unsererseits vor allem, dass sich durch den Aufbau, Abgrenzungsprobleme mit den bestehenden Zuständigkeiten des Dezernats 1 ergeben werden. Daraus resultierende Abstimmungsschwierigkeiten und die gleichzeitige Schwächung des Referats 12, in dem bisher ein großer Teil der Arbeiten im Zuge des Zukunftskonzeptes angesiedelt war, begründeten unsere Skepsis ebenso wie der Widerspruch mit dem von der Unileitung angestrebten Abbau von bestehenden Doppelstrukturen. Auch die ausdrückliche positive Erwähnung der flachen Hierarchien der Universität im Rahmen der erfolgreichen Einwerbung der Exzellenzmittel würde durch die zusätzliche Stabstelle sicher keine Stärkung erfahren, sondern Aufgabenredundanzen und Hierarchien eher erhöhen.

Mit den gegebenen Mitteln, die dem Personalrat zur Verfügung stehen, konnte

– trotz unserer Bedenken – die neue Organisationseinheit nicht verhindert werden. Stattdessen haben wir in Absprache mit den Beschäftigten im Referat 12 und unter Einbeziehung ihrer Interessen einen Kompromiss erarbeitet.

Uns war es wichtig, dass die bisherige Stelle des Referatsleiters 12, der künftig die Leitung der Stabstelle übernimmt, neu ausgeschrieben wird. Dies war zunächst anders vorgesehen, fand aber in den Verhandlungen genauso Berücksichtigung, wie die Nachbesetzung einer Verwaltungsstelle im Referat. In der Stabstelle werden künftig neben der Leitung zwei wissenschaftliche Angestellte tätig sein, die aus Exzellenzmitteln finanziert werden und zurzeit bis zu deren Ablauf befristet sind. Darüber hinaus wurde mit der Unileitung verabredet, dass mit der Einrichtung der Stabstelle deren Zuständigkeiten in Abgrenzung zu den betroffenen Arbeitsbereichen im Dezernat 1 benannt und festgeschrieben werden.

Jahresgespräch mittlerweile als dauerhaftes Instrument der Personalentwicklung etabliert

Jahresgespräche – (fast) alle machen mit

Seit 2011 gibt es an der Universität das Projekt „Gut führen – Gemeinsam Zukunft gestalten“. Neben den Jahresgesprächen geht es noch um die Entwicklung von einheitlichen Führungsleitlinien und um die Einführung eines systematischen Konfliktmanagements. Im Zentrum dieses Projekts stehen bisher allerdings die Jahresgespräche für alle Beschäftigten aus Wissenschaft, Verwaltung und Technik.

Dabei handelt es sich um jährlich verbindlich stattfindende Gespräche zwischen Beschäftigten und den unmittelbaren Vorgesetzten. Im Idealfall sind sie ein vertrauensvoller Austausch über die Zusammenarbeit, die eigene Arbeitssituation, Arbeitserfolge und über die Entwicklungsperspektiven der MitarbeiterInnen und finden in einem Klima der gegenseitigen Wertschätzung und des gegenseitigen Feedbacks statt. Zur guten Vorbereitung der Einführung der Jahresgespräche zählt eine Auftaktveranstaltung für alle Beteiligten, sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte. Des Weiteren gibt es noch eine Infoveranstaltung für

die Mitarbeiter*innen, in der ihnen u. a. ein Fragenkatalog zur Vorbereitung auf ihr Gespräch vorgestellt wird. Die Führungs-



Foto: Harald Rehling

Seit Mai wird das Instrument Jahresgespräche evaluiert

kräfte werden in einem ganztägigen Workshop auf das Jahresgespräch vorbereitet. Mittlerweile haben über 1.200 Beschäftigte und 210 Vorgesetzte in 25 bereichsübergreifend zusammengesetzten Gruppen an diesen Veranstaltungen teilgenommen.

Anfang 2015 haben sich die Projektverantwortlichen entschieden, die Jahresgespräche als dauerhaftes Instrument der Personalentwicklung an der Universität zu etablieren. Dazu gehört auch eine Evaluation. Deshalb wurden im Mai alle Beschäftigten gebeten, die tatsächlich an den vorbereitenden Maßnahmen teilgenommen haben, sich an einer Umfrage zu beteiligen. Im Juni hat die Auswertung der Rückmeldungen begonnen. Die Ergebnisse sollen nach dem Sommer von der Personalentwicklung zur Verfügung gestellt werden.

Die Bereiche, in denen das Jahresgespräch noch nicht durchgeführt wurde, werden jetzt bereichsintern auf die Gespräche vorbereitet. Zurzeit geschieht das im Dezernat 4 sowie in der Staats- und Universitätsbibliothek, die ebenfalls in Kürze die Jahresgespräche in ihrem Bereich einführen wird.

Immer wieder wird der Spagat zwischen zwei Arbeitsplätzen verlangt

FAss ohne Boden unter den Füßen

Wechselt in einer Fachbereichsverwaltung oder in einem Referat die Leitung, bleiben die Aufgaben im Wesentlichen bestehen und die Kolleginnen und Kollegen der Organisationseinheit arbeiten weiter. Wenn z. B. ein/e Hochschullehrer/in die Uni verlässt, Stellen in Ausstattungsverhandlungen umgewidmet werden oder wenn Forschungsbereiche auslaufen, werden die noch vorhandenen Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen oder Techniker*innen häufig in fachnahen Bereichen untergebracht. Anders bei Fremdsprachenassistentinnen (FAss) oder den Kolleginnen im Sekretariatsbereich, die für mehr als eine/n Hochschullehrer*in tätig sind.

Plötzlich stehen diese oft langjährig beschäftigten Kolleginnen vor dem Problem, dass ein Teil ihrer Aufgaben wegfällt und sie sich selbst einen neuen Arbeitsplatz suchen oder sich gar bewerben müssen – insbesondere wenn der bisherige Bereich keine adäquaten Ersatzaufgaben anbieten kann. Nicht selten erfah-

ren die Kolleginnen erst beim Personalrat, dass nicht sie verantwortlich für eine mangelhafte Personalplanung der Universität sind, denn in der Regel sind diese Verän-



Nicht selten: FAss-Spagat ohne Bodenhaftung

derungen weit vorhersehbar und damit planbar. Die Universität muss handeln und ihren Beschäftigten andere, vergleichbare Arbeitsplätze anbieten.

Häufig werden den Kolleginnen auf die

Schnelle sog. „Spagatstellen“ angeboten. Bei diesen Stellen handelt es sich um zwei Stellen in zwei unterschiedlichen, meist örtlich getrennten Bereichen. Das bedeutet z. B., dass die Kolleginnen ein enges Zeitkorsett haben, sich für Wegezeiten rechtfertigen müssen, Urlaubsabsprachen und Vertretungen in beiden Bereichen erforderlich sind. Dies führt nicht selten auch zu psychischen Belastungen, weil frau – betroffen sind immer Frauen – nirgends vollständig dazugehört. Nachdem die betroffenen Kolleginnen lange Jahre gute Arbeit in einem Bereich geleistet haben, sind sie plötzlich nicht mehr gefragt, sondern nur noch ein überflüssiger Stellenanteil.

Der Personalrat hat sich in der Vergangenheit schon mehrmals mit den problematischen „Spagatstellen“ befasst und sich dafür eingesetzt, dass diese nur in Ausnahmefällen zulässig sein sollten, z. B. um eine Aufstockung von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitstelle zu ermöglichen. Der teilweise Wegfall von Aufgaben darf nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen!

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nimmt Fahrt auf

Weichen für BGM an der Uni sind gestellt!

In der unserer Maiausgabe hatten wir in einem kurzen Überblick darüber berichtet, dass das BGM der Universität im Sinne der Dienstvereinbarung für den gesamten bremischen öffentlichen Dienst vor einem Neustart steht.

In den letzten Wochen haben dazu von Seiten des PR Gespräche mit dem Kanzler der Universität und dem Personaldezernat stattgefunden. Im Ergebnis ist es zu konkreten Vereinbarungen gekommen nebst einem Zeitplan für die Einleitung der ersten Schritte an der Universität.

Entscheidend für die Aufnahme von Aktivitäten und Umsetzung von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Einrichtung einer Steuergruppe, in der zwischen Dienststellenleitung (Kanzler, SuUB- Leitung), Vertretern der Universitätsverwaltung (Arbeitsschutz, Personalentwicklung, Personaldezernat) und Interessensvertretungen (PR, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte) Arbeitsweise und Ziele für das BGM ver-

bindlich festgelegt werden.

Dies kann nun in einem mehrstufigen Prozess erfolgen:

Zunächst findet eine erste Sitzung/Konstituierung der Steuergruppe Anfang September statt. Im weiteren Verlauf des Jahres werden dann in einem längeren Arbeitstreffen übergeordnete Ziele des BGM festgelegt und mögliche Verbesserungen und Maßnahmen der Gesundheitsförderung nach Prioritäten diskutiert und auf Realisierung geprüft. In 2016 soll dann eine Befragung aller Mitarbeiter*innen der Universität erfolgen, um aus Sicht der Beschäftigten weitere Ansätze für sinnvolle und gewünschte Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickeln zu können.

Die Steuergruppe wird dann in einem regelmäßigen, noch zu vereinbarenden Turnus tagen, da das BGM als Daueraufgabe verstanden wird und der Gedanke von Prävention und Gesundheitsförderung nachhaltig an der Universität verbreitet und verankert werden soll.

Impressum

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

Andrea Fenski, Malte Hesse, Anette Masch, Ulrich Meseck, Holger Ruge, Petra Schumacher, Riwana Tidow, Christel Wienrich (V.i.S.d.P.)

Druck & Auflage:

Druckerei der Universität Bremen, 3.500

Bildnachweise

Seite 1: Photocase/spacejunkie;
Seite 1+2: Photocase/froodmat;
Seite 2: Uni Bremen; Seite 1+3: H. Rehling;
Seite 1+4: Photocase/Gerti G.

