



Liebe Kolleg:innen,

mit dieser Ausgabe des PR INFO möchten wir Euch einen Überblick über die aktuelle Personalratsarbeit geben. Rückblickend auf die vergangene Personalversammlung haben wir zudem – für die von Euch, die nicht anwesend sein konnten – wichtige Punkte aus dem Gespräch mit der Kanzlerin Frau Meyer zusammengefasst.

Wie ihr alle wisst, konnten wir im letzten Sommer mit der Leitung eine Regelung für orts- und zeitflexibles Arbeiten abschließen. Mit dem Artikel zum so genannten „büro mobil – mobile office“ wollen wir Euch einen Einblick geben, welche Punkte uns als Personalrat bei der Ausarbeitung dieser Regelung besonders wichtig waren und sind. Dass mittlerweile weit über 1.000 Beschäftigte an der digitalen Unterweisung für mobiles Arbeiten teilgenommen haben, zeigt in unseren Augen das hohe Interesse an dem Verfahren.

Eine weitere Vereinbarung, die im vergangenen Jahr von Kanzlerin und Personalrat unterschrieben werden konnte, regelt den Aufbau und Betrieb des WLAN an der Universität. Hier standen für den Personalrat insbesondere Fragen zum Gesundheitsschutz und dem Vorgehen in Konfliktfällen im Fokus.

Einen Blick nach vorne möchten wir mit dem Text zum Umgang mit bedrohlichen Situationen an der Universität geben. Aus Sicht des Personalrats ist der Aufbau eines sogenannten Bedrohungsmanagements von zentraler Bedeutung. Wir nehmen seitens der Beschäftigten einen hohen Bedarf wahr, dieses Thema voranzubringen und Lehren aus vergangenen Vorfällen zu ziehen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Euer Personalrat

Inhalt dieser Ausgabe

- Einleitende Worte Seite 1
- Dienstvereinbarung büro mobil – mobile office Seite 2
- Fragen an die Kanzlerin
■ Pruni Podcast Seite 3
- Neuaufstellung der zentralen IT
■ Ein abgestimmtes Verfahren für Gefährdungsanzeigen Seite 4
- Bedrohungsmanagement Seite 5
■ Vereinbarung zum WLAN-Betrieb geschlossen

Dienstvereinbarung büro mobil – mobile office

► Seit Juni dieses Jahres ist die Dienstvereinbarung **büro mobil – mobile office** in Kraft. Bei den Verhandlungen mit der Kanzlerin war für den Personalrat besonders wichtig, dass es eine Vereinbarung für alle wird. Wir haben uns sehr dafür eingesetzt, dass nicht die Statusgruppe oder die Vertragssituation (unbefristet oder befristet) ausschlaggebend ist, sondern allein die Aufgaben der Stelle das entscheidende Kriterium sind, ob und wie viel mobil gearbeitet werden kann. Nur so ist es für die Beschäftigten nachvollziehbar, wenn es Unterschiede bei der Gewährung von mobiler Arbeit gibt.

Und wir haben erreicht, dass auch Beschäftigte mit überwiegend manuellen Tätigkeiten zumindest einige Tage im Jahr mobil arbeiten können. Auch um Fachliteratur zu lesen oder in Ruhe ein Konzept zu erarbeiten, braucht man keinen Laptop. Wichtig war dem Personalrat auch, dass es Schulungen für gesundes mobiles Arbeiten gibt. Denn die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten bleibt unabhängig vom Arbeitsort bestehen. Mit dem vereinbarten maximalen Umfang von 40 % haben wir zudem eine Verbesserung gegenüber der Vereinbarung des Gesamtpersonalrats (GPR) umsetzen können.

Hart umkämpft war die Frage, ob der eigene Arbeitsplatz an der Uni weiter besteht. Hier konnten wir unsere Position durchsetzen, dass das „mobile Büro“ eine zusätzliche Möglichkeit des Arbeitens darstellt, der originäre Arbeitsplatz aber in jedem Fall erhalten bleibt. Spätestens bei der Evaluation wird diese Diskussion wohl wieder aufkommen.

Eingebracht und umgesetzt haben wir ebenfalls den Punkt, dass ihr einen Antrag auf mobile Arbeit auch dann stellen könnt, wenn euer Vorgesetzter/eure Vorgesetzte die Möglichkeit des mobilen Arbeitens für euch ablehnt. Die Stellungnahme der vorgesetzten Person kann im besten Fall gleich bei Antragstellung mit eingereicht werden, ist aber nicht zwingend notwendig. Der Antrag kann auch so auf den Weg gebracht werden. Ablehnungen werden dem PR gesondert zur Mitbestimmung vorgelegt. So können wir dazu beitragen, dass es eine möglichst hohe Transparenz und Gleichbehandlung bei dem Verfahren gibt.

Im Gegensatz zu anderen Vereinbarungen mit der Unileitung ist die Vereinbarung **büro mobil – mobile office** als eine Art „dynamische Regelung“ zu verstehen. Das heißt, es gibt eine gemeinsame Arbeitsgruppe des PR und der Dienststellenleitung, die sich regelmäßig trifft, um Rückmeldungen und Erfahrungen zu besprechen, und die bei Bedarf auch Änderungen einarbeiten kann.

Sobald die Schulung für gesundes mobiles Arbeiten besucht wurde, kann **büro mobil - mobile office** beantragt werden und das solltet ihr auch zeitnah tun. Die Übergangsregelung zum pandemiebedingten Homeoffice läuft zum Jahresende aus und die Kapazitäten des Dezernats 2 zur Bearbeitung der Anträge sind begrenzt.

Es gibt Rückmeldungen an uns, dass die vereinbarten 40 % Arbeitszeit pro Woche, die maximal mobil gearbeitet werden können, zum Teil schlecht mit der Tätigkeit oder den Aufgaben von vielen Mitarbeitenden gerade in der Wissenschaft vereinbar sind. Wir haben das als PR auch schon bei der Erarbeitung der Vereinbarung eingebracht, konnten aber zum Start des **büro mobil - mobile office** noch keine andere Möglichkeit umsetzen. Wir arbeiten unter anderem daran die 40 % der Arbeitszeit nicht nur auf eine Arbeitswoche, sondern in begründeten Fällen, wie z. B. bei einem

Konflikt mit der Lehrverpflichtungs- und Lehnachweisverordnung (LVNV), auf die Jahresarbeitszeit zu beziehen. Darüber hinaus gibt es, zumindest von Seiten des PR, Überlegungen zur Einführung eines Stufenmodells, in dem in begründeten Einzelfällen auch mehr als 40 % vereinbart werden könnten.

Ein weiterer Punkt, den wir in die Vereinbarung aufnehmen wollen, ist die Möglichkeit, wenigstens einen Teil auch im Ausland mobil zu arbeiten zu können. Hier müssen aber noch einige rechtliche Aspekte geprüft werden. Grund dafür ist, dass es beim mobilen Arbeiten im Ausland zu Problemen bei der Berechnung oder der Zahlung von Sozialleistungen wie Rente oder Krankenversicherung kommen kann. Wir können aber schon jetzt sagen, dass ein Arbeiten im vollen Umfang im Sinne dieser Vereinbarung nicht mit dem geltenden Arbeits- und Sozialrecht vereinbar sein wird.

Abschließend möchten wir noch auf die Mail-Adresse bueromobil-mobileoffice@vw.uni-bremen.de hinweisen. Wenn ihr Fragen zur Beantragung habt oder eure Anträge nicht weitergeleitet werden, wendet euch an diese zentrale E-Mail-Adresse. Alle Anfragen, Beschwerden oder Anregungen, die dort eingehen, werden in der Arbeitsgruppe zur mobilen Arbeit besprochen. Selbstverständlich sind darüber hinaus auch alle PR-Mitglieder für euch ansprechbar. ■



Fragen an die Kanzlerin – und einige ihrer Antworten

► Ihr habt auf der Personalversammlung am 28. September 2022 die Gelegenheit Fragen an die Kanzlerin Frauke Meyer zu stellen, reichlich genutzt. Für alle, die nicht dabei sein konnten, haben wir hier einige ihrer Antworten zusammengefasst.

Es besteht seitens der Beschäftigten der Wunsch nach Ladestationen für E-Autos auf dem Campus. Die Universität bemüht sich laut Frau Meyer seit längerem bei der swb um Stromtankstellen, bekommt bisher aber nur ablehnende Antworten. Es wird argumentiert, dass es an den Ladesäulen nur wenig Wechsel im Tagesverlauf geben würde, da es sich um Langzeitparkplätze handele. Erschwerend kommt hinzu, dass die Parkplätze von der Brepark bewirtschaftet werden. Bezüglich des Themas Mobilität gibt es zudem eine deutlich wachsende Nachfrage nach mehr sichereren Abstellplätzen für Fahrräder. Um diese zu realisieren, soll laut Kanzlerin die Tiefgarage bei der Glashalle zu einem Fahrradparkhaus umgewandelt werden. Die Planungen laufen, bis zur Umsetzung wird es noch etwas dauern.

Die gestiegenen Energiekosten werden die Universität stark belasten. Die Kanzlerin geht von einem Sonderfonds für die Hochschulen im Land Bremen aus, um die Preissteigerungen zumindest etwas auszugleichen. Dennoch muss auch an der Universität Energie gespart werden, wobei die Universität für Beschäftigte und Studierende geöffnet bleiben soll. Als Energiesparmaßnahmen werden z. B. bei den Klimaanlage die Luftumwälzung reduziert und die unterschiedliche Temperatur auf max. 4°C angepasst. Alle Beschäftigte sind aufgefordert, die Thermostate der Heizkörper in ihren Büros so einzustellen, dass nicht mehr als 19°C Raumtemperatur herrschen. Lassen sich Heizkörper aufgrund eines Defektes nicht mehr regeln, soll ein Ticket an die GBT geschrieben werden. Das gilt auch, falls im Büro durch die reduzierte Vorlauftemperatur der Heizungsanlage die Raumtemperatur von 19°C gar nicht erreicht wird, weil vielleicht die Fenster undicht sind. Für die Temperaturmessungen können die Thermometer von der Energiesparkampagne genutzt werden. Wer noch ein Thermometer benötigt, kann sich an die E-Mail-Adresse



Kanzlerin Frauke Meyer und Björn Oliver Schmidt (PR) während einer Aufnahme des Pruni-Podcast im März 22

nachhaltigkeitsbuero@uni-bremen.de wenden. Für Anregungen oder Probleme rund um das Thema Energie sparen kann zudem die E-Mail-Adresse Energie-sparen@vw.uni-bremen.de genutzt werden.

Anknüpfend an das Thema Energie bemüht sich die Universität zudem darum, klimaneutral zu werden. Aktuell wird der CO₂-Fußabdruck der Universität ermittelt. Die neue Rektorin Jutta Günther hat sich dem Leitthema Nachhaltigkeit, Klimagerechtigkeit und Klimaneutralität verpflichtet.

Der zunehmende Fachkräftemangel macht sich mittlerweile auch an der Universität deutlich bemerkbar. Ausschreibungen müssen des Öfteren mehrfach erfolgen. Dies betrifft sogar Stellen, bei denen für die bessere Einarbeitung ausnahmsweise eine überlappende Einstel-

lung bewilligt wurde. Die Kanzlerin möchte die Personalauswahl beschleunigen und überlegt, Initiativbewerbungen zu ermöglichen. Hier will sie den Austausch mit dem Personalrat suchen.

Die in einigen Bereichen vorherrschende mangelhafte Kommunikation und fehlende Wertschätzung von Vorgesetzten gegenüber den Beschäftigten soll mit Fortbildungen für Führungskräfte verbessert werden. Das Fortbildungsprogramm wird zurzeit im Rahmen der Neuaufstellung der Personalentwicklung weiterentwickelt.

Auf Nachfrage führt die Kanzlerin aus, dass die Universität nicht am bundesweiten Warntag teilnimmt. Stattdessen ist aber ein eigener - auf die Uni zugeschnittener Tag - für nächstes Jahr in Planung. Bei Warnungen über die Telefone bleiben Diensthandys bisher weiter ausgenommen. ■



PR mit Podcast zu aktuellen Themen

Der Kontakt zu euch ist wesentlich für unsere Arbeit als Personalrat. Die aktuelle Lage macht den Austausch leider sehr viel schwieriger. Als eine Alternative bietet der PR daher seit Januar 2021 einen Podcast an. Darin sprechen wir über aktuelle Themen und beantworten eure Fragen.

Alle Podcast-Folgen sind auf unserer Homepage unter dem Punkt „Infothek“: <https://www.uni-bremen.de/personalrat/infothek> abrufbar.

Neuaufstellung der zentralen IT

► **Bereits in unserer letzten Ausgabe des PR INFO haben wir kurz über aktuelle Bestrebungen der Universitätsleitung berichtet, die zentrale IT neu aufzustellen. Das Thema ist von so großer Bedeutung für alle Beschäftigten, dass wir es auch auf unserer Personalversammlung nochmals aufgegriffen haben. An dieser Stelle wollen wir für alle den derzeitigen Stand darstellen.**

Im September 2021 hat der Personalrat erstmalig von konkreten Plänen der Universitätsleitung erfahren, eine neue zentrale IT-Einheit aufzubauen. Betroffen davon sind die Bereiche Dezernat 5, ZfN und ZMML. Sie sollen künftig ganz oder teilweise in einem neuen Servicecenter zusammengeführt werden. Die genaue Ausgestaltung ist Teil des Beteiligungsprozesses. Ausdrücklich ausgenommen von dieser Reorganisation sind die dezentralen IT-Strukturen in den Fachbereichen.

In der ursprünglichen Planung der Universitätsleitung sollte das Projekt im Oktober 2021 starten und im Februar 2022 beendet sein. Dem Personalrat schien diese Vorstellung – genau wie den betroffenen Beschäftigten – unrealistisch. Sowohl das Bremische Personalvertretungsgesetz als auch zusätzliche Dienstvereinbarungen des Landes Bremen

sehen für solche Reorganisationsprozesse zwingend eine umfassende Beteiligung der betroffenen Beschäftigten vor. Genau darauf lag auch unser Fokus als Personalrat.

Dazu haben wir im Herbst 2021 intensiv an der Ausgestaltung einer Prozessvereinbarung gearbeitet, die wir am 25.11.2021 gemeinsam mit der Kanzlerin unterzeichnen konnten. Darin sind u. a. die Projektstruktur, die Projektphasen und der Mitbestimmungsprozess geregelt. Die Struktur besteht im Wesentlichen aus drei Ebenen: Im **Steuerkreis** werden entscheidende Fragen und Anliegen diskutiert. Er tagt monatlich, u. a. nehmen die Kanzlerin, der Chief Digital Officer (CDO) und die Interessenvertretungen daran teil. Die **Strukturgruppe** leistet in regelmäßig stattfindenden Workshops die fachlich-strukturelle Arbeit, die für die Erarbeitung der organisatorischen Neuaufstellung benötigt wird. Sie besteht aus den drei Führungskräften sowie fünf Beschäftigten der drei betroffenen Bereiche. In den **Cluster-Arbeitsgruppen** wird dann themenbezogen an der Ausgestaltung von Einzelbereichen der IT-Struktur gearbeitet. Diese AGs sind für alle interessierten Betroffenen geöffnet.

Als Projektphasen sind im Rahmen

der Prozessvereinbarung vier Abschnitte festgelegt: Die Initiierungsphase, die Analysephase, die Konzeptionsphase und die Umsetzungsphase. Eine neue Phase kann erst beginnen, wenn Personalrat und Kanzlerin Einvernehmen über den Abschluss der vorherigen Phase hergestellt haben. Zurzeit arbeiten alle Beteiligten am Abschluss der Analysephase.

Begleitet wird die gesamte Neuaufstellung von einem Projektteam bestehend aus der Stabsstelle Strategische Projekte und Exzellenz (SPE) sowie einer Mitarbeiterin des CDO.

Was kann der PR in einem solchen Prozess leisten?

Unser wichtigstes Ziel in dem Prozess war und ist es, die umfangreiche Beteiligung der Beschäftigten sicherzustellen. Sie sind die Expert:innen in ihren Bereichen und bringen wichtige Impulse und Sichtweisen ein. So wird das Projektergebnis wesentlich tragfähiger und inhaltlich besser. Natürlich braucht ein solcher Prozess Zeit. Im Projekt hat sich mittlerweile das Motto „Gründlichkeit vor Schnelligkeit“ durchgesetzt. Anders ist eine ernstgemeinte Beteiligung auch nicht umsetzbar, da alle Kolleg:innen neben diesem Prozess ja noch ihre eigentliche Arbeit leisten müssen. ■

Ein abgestimmtes Verfahren für Gefährdungsanzeigen

Gefährdungsanzeige, Überlastungsanzeige oder Entlastungsanzeige – das Kind hat viele Namen! Eines ist aber sicher: Wenn sich Beschäftigte mit diesen Begriffen auseinandersetzen, liegt meist etwas im Argen.

An der Universität gibt es zum Anfertigen einer solchen Gefährdungsanzeige bisher leider kein geregeltes Verfahren. Es ist nicht klar, welches Formular für eine Anzeige genutzt werden soll, wer darüber informiert wird oder von wem in welchem Zeitraum eine Rückmeldung an die Beschäftigten erfolgt. Zu einem fairen und wertschätzenden Miteinander gehört eine umgehende Antwort ebenso wie die ernsthafte Suche nach einer Lösung. Seit einiger Zeit sind wir genau zu diesen Fragen mit der Uni-

versitätsleitung im Gespräch. Wir sind guter Dinge, dass wir uns im Frühjahr 2023 konkreter dazu äußern können. Gefährdungsanzeigen wurden von Beschäftigten auch in der Vergangenheit genutzt, um ihre Überlastungssituation anzuzeigen. Uns sind Fälle bekannt, in denen schnell gehandelt und eine gute Lösung gefunden wurde. Wir kennen aber auch Fälle, die in Schubladen verschwunden sind und um die sich nie gekümmert wurde. Um diese Fälle geht es uns. Ihr habt es verdient, dass eure Anliegen ernst genommen werden.

Was ist eine Gefährdungsanzeige überhaupt?

Eine Gefährdungsanzeige ist eine schriftliche Meldung an die Vorgesetzten (und die betriebliche Interessenver-

tretung), dass eine Gefährdung aufgrund von Überlastung besteht – entweder für euch selber oder auch die Qualität eurer Arbeit. Eine solche Anzeige schützt euch kurzfristig nicht vor Überlastungssituationen, aber möglicherweise langfristig. Und sie schützt euch vor Haftungsansprüchen, die bei eventuellen Fehlern gestellt werden könnten. Der Begriff der Gefährdung kommt aus dem Arbeitsschutzgesetz und den untergeordneten Verordnungen.

Falls ihr Fragen rund um das Thema habt, meldet euch gern bei uns. Wir stehen hinter euch und beraten individuell. ■

Umgang mit bedrohlichen Situationen an der Universität

► Wie an allen Hochschulen treffen auch an der Universität Bremen viele Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Meinungen und Hintergründen aufeinander. In Verbindung mit besonderen Abhängigkeitsverhältnissen sowie zusätzlichen psychischen Belastungen durch aktuelle Krisensituationen führt dies zu einem höheren Konfliktpotenzial.

Es stellt sich die Frage: Wie werden Eskalationen in Form von Belästigungen, Bedrohungen oder Schlimmerem verhindert bzw. wie wird damit umgegangen?

Zahlreiche andere Universitäten – etwa in Bielefeld, Köln, Darmstadt, Freiburg oder Oldenburg – haben zu diesem Zweck ein so genanntes Bedrohungsmanagement etabliert. In der Regel formiert sich dafür ein Kernteam, das sich mit der Unterstützung von externer Expertise regelmäßig trifft und sich um klare und transparente Regelungen sowie die Präventionsarbeit kümmert. In den Bereich des Bedrohungsmanagements fallen jede Form von Gewalt(-androhung), Stalking, sexuelle Übergriffe, Zeigen von Waffen oder Krisensituationen. Gemeldete Vorfälle werden erfasst, ausgewertet und systematisch bearbeitet.

Aus Sicht des Personalrats ist der Aufbau eines solchen Bedrohungsmanagement

auch an der Universität Bremen von zentraler Bedeutung. Wir nehmen seitens der Beschäftigten einen hohen Bedarf wahr, dieses Thema voranzubringen und Lehren aus vergangenen Vorfällen zu ziehen.

Da die bloße Ansprache des Themas bei der Leitung keine für uns sichtbaren Fortschritte brachte, ist der Personalrat nun initiativ tätig geworden: Gemeinsam mit der zentralen Frauenbeauftragten (BremHG), der Frauenbeauftragten (LGG) und der Schwerbehindertenvertretung sowie weiteren Akteur:innen der Universität sind wir dabei ein Rahmenkonzept zu erarbeiten. Dafür recherchieren wir, was wir von anderen Hochschulen lernen können und holen Meinungen von Expert:innen ein. Ziel ist es, mit diesem Grobkonzept ins Gespräch mit der Universitätsleitung zu gehen und möglichst schnell zu konkreten Maßnahmen zu kommen. Beispielfhaft genannt seien hier einheitliche und transparentere Kommunikationswege, dauerhafte Schulungen und Präventionskurse, ein fester Termin für einen Katastrophenschutz-Tag, eine technische Lösung für die Erreichbarkeit von Diensthandy im Katastrophenfall und entsprechende Lösungen für Veranstaltungsräume. ■

Vereinbarung zum WLAN-Betrieb geschlossen

► Ende letzten Jahres haben Kanzlerin und Personalrat eine Vereinbarung über den Aufbau und Betrieb von Wireless Area Networks (WLANs) und deren Komponenten – insbesondere Access Points – an der Universität geschlossen. Darin sind u. a. Fragen zum Gesundheitsschutz, Standorte von Access Points und Vorgehen in einem Konfliktfall geregelt.

Der Personalrat hat sich dafür im Vorfeld von einem Experten beraten lassen. Als ein Ergebnis ist vereinbart worden, dass die Leistungsflussdichte von 10 mW/m² in allen Arbeits- und Aufenthaltsbereichen nicht überschritten werden darf. Damit werden die aktuellen Anforderungen gemäß Bundes-Immissionsschutzgesetz im Sinne der Beschäftigten um ein Vielfaches unterschritten.

Sollten im Rahmen der Installation von Access Points Konflikte auftreten, ist in der Vereinbarung zudem ein Verfahren beschrieben, wie betroffene Person und Vorgesetzte/r gemeinsam mit der betriebsverantwortlichen Stelle sowie dem Personalrat gemeinsam eine Klärung herbeiführen sollen.

Die vollständige Vereinbarung ist abrufbar unter:

<https://www.uni-bremen.de/personalrat/themenbereiche/dienstvereinbarungen> ■

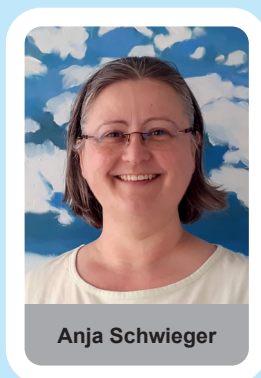
Impressum

Herausgegeben vom
Personalrat der Universität Bremen
Bibliothekstraße 1, 28359 Bremen
Tel: +49 (0) 421 / 218-60060

An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
Andrea Fenski, Silke Glüge, Christine Grellmann, Malte Hesse, Anette Masch, Holger Ruge (V.i.S.d.P.), Sibylle Seyferth

Bildnachweise:
Seite 2: © New Africa.stock.adobe
Seite 3 u. 5: © Personalrat

Geschäftsstelle des Personalrats



Anja Schwieger

Der Personalrat freut sich über Anregungen, Kritik und Fragen!

KONTAKT

Tel: +49 (0) 421 / 218 - 60060 | Anja Schwieger

Tel: +49 (0) 421 / 218 - 60053 | Cordula Boschen

personalrat@uni-bremen.de

www.personalrat.uni-bremen.de