

GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin



INFO 06 (Wahlperiode 2012-2016)

21.04.2015

- 1. Eine „Alt-Humboldtianerin“ geht in den Ruhestand**
- 2. Weiterbildung und ihr Stellenwert an der Humboldt-Universität**
- 3. DV Telearbeit – Ungebrochenes Interesse von der Seite der Beschäftigten und ihrer Personalvertretung**
- 4. Novellierung der Dienstvereinbarung über den Einsatz des Telekommunikationssystems an der HU**
- 5. Aktuelles vom Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- 6. Der Schock fürs LEBEN, das AED-Projekt (automatisierte externe Defibrillatoren)**

1. Eine „Alt-Humboldtianerin“ geht in den Ruhestand

Im Februar d. J. hatte Kollegin Dr. jur. Kordula Schulz ihren letzten Arbeitstag an der Humboldt-Universität. 1976 schloss sie ihr Jurastudium an der HU mit dem Diplom ab. Mit einem Thema zum Arbeitsrecht folgte 1981 ihre Promotion zum Dr. jur. Am Lehrstuhl Arbeits- und Sozialrecht der Sektion Rechtswissenschaften war Kordula Schulz bis 1992 in Lehre und Forschung tätig. Seit Ende der 1970er Jahre hat sie sich gewerkschaftlich im Kreisvorstand HU der Gewerkschaft Wissenschaft engagiert.

Weitere Tätigkeiten kamen hinzu, die ihr Engagement für die Universität und die Interessen der Mitarbeiter/innen deutlich machten (Vorsitzende des Rates für Sozialversicherung und Mitglied der Unfallkommission an der Universität).

In den 1980er Jahren arbeitete Kordula Schulz als Forschungssekretärin bzw. -koordinatorin der Sektion Rechtswissenschaften. Heute würde das ungefähr der Funktion der Forschungsprodekanin entsprechen.

Nach dem 89er Herbst gehörte sie zunächst dem provisorischen Personalrat der HU an, dort bereits als Vorstandsmitglied, dann dem ersten gewählten Personalrat der HU.

In dem seit 1996 bestehenden Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität, zu der zunächst auch die Charité-Mitarbeiter/innen gehörten, war sie von 2000 bis 2006 gewählte Vorsitzende dieser Gesamtbeschäftigtenvertretung. In dieser Funktion sowie auch als stellvertretende Vorsitzende des Personalrats des Hochschulbereichs der HU wurde für alle, die mit Kordula zu tun hatten, deutlich, dass sie die Gabe hat, ihre Gesprächspartner/innen – auch bei schwierigen Themen, Entscheidungen und Vorgängen – mitzunehmen. Kordula Schulz führte die Verhandlungen und Gespräche mit der HU-Leitung oder Dienstvorgesetzten immer im Interesse der Kollegen/innen; sie konnte ihre Gegenüber oft kooperativ einbeziehen und im besten Wortsinne vermittelnd wirken. So haben viele ehemalige und noch aktive HU-

Kollegen/innen Kordulas Unterstützung in schwierigen Arbeitssituationen gern und mit gutem Ergebnis in Anspruch genommen.

Für ihren unermüdlichen Einsatz für die Interessen der Beschäftigten und ein gutes Arbeitsklima an der HU danken wir ihr ganz herzlich.

2. Weiterbildung und ihr Stellenwert an der Humboldt-Universität

Wir haben eine Dienstvereinbarung **Weiterbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin, in der es heißt:** „Weiterbildung liegt gleichermaßen im Interesse der HU und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie dient der beruflichen und allgemeinen Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr Wissen und Können erweitern wollen und sollen.“ Weiter heißt es im 3. Abschnitt: „Die Abteilung für Personal und Personalentwicklung plant und organisiert die Lehrgänge. Die Personalvertretungen haben die Möglichkeit, Vorschläge für Weiterbildungsmaßnahmen oder deren Organisation einzubringen. Der Gesamtpersonalrat wird vor Änderungen in der Organisation und Struktur der Weiterbildung rechtzeitig informiert.“

Bei der finanziellen Planung der Weiterbildung an der HU gab es im Jahre 2014 eine extreme Kürzung der finanziellen Mittel für die Weiterbildung. Bezugsgröße ist dabei das Jahr 2013, in dem die Weiterbildungsmittel auf dem bisher höchsten Stand eingeplant waren (230 T€). Dann wurden 90% im Haushaltsansatz gestrichen. Durch Bemühungen in der Abteilung für Personal und Personalentwicklung wurden wesentliche Mittel auch im laufenden Jahr 2014 der Weiterbildung zugeführt. Eine rechtzeitige Information des Gesamtpersonalrates über die Kürzung fand nicht statt.

Für 2015 liegen die geplanten Mittel nach Auskunft des Präsidenten im Monatsgespräch des GPR auf dem Ausgabenniveau von 2014, aber unter dem Niveau von 2013.

Noch mal Glück gehabt, liebe wissensdurstige Beschäftigte? Bei weitem gefehlt! Es wird weiter gekürzt!

Dass Lehre und Forschung gleichermaßen unterstützungswürdig seien, kann man kaum glauben, da jetzt noch die angebotenen Kurse für unsere Beschäftigten beim Berliner Zentrum für Hochschullehre (BZHL) drastisch gekürzt wurden.

Dazu muss man wissen, dass das BZHL für alle Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Professoren/innen der Berliner Hochschulen seit Jahren die hochschuldidaktische Weiterbildung anbietet: Hier lernen junge Wissenschaftler/innen in qualifizierten Kursen Lehren – bis hin zu einer zertifizierten Ausbildung für die Lehre in mehreren Aufbaukursen. An dem zuerst vom Berliner Senat finanzierten Projekt müssen sich die Hochschulen und Unis seit 2 Jahren beteiligen. 2013 und 2014 erfolgte das mit einer pauschalen Beteiligung, die noch alle Angebote für alle Universitäten und Hochschulen kostenfrei offen hielt. Ab 2015 gibt es nun eine sogenannte „nutzerbasierte Teilnahme“, deren Bedingungen in der Landeskongress der Rektoren und Präsidenten verabschiedet wurden und von den Universitätsleitungen selbst festgelegt werden. So weit so gut. Unser Präsidium entschied sich daraufhin für die Billigvariante: Die HU-Mitarbeiter/innen können sich noch für die Fokus-Angebote (Grundkenntnisse) anmelden. Die weitergefassten Angebote im Spektrum-Programm (Vertiefungsqualifikation) und in den Lehrprojekten (Anwendungsberatung) stehen uns nicht mehr kostenfrei zur Verfügung.

Unsere Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten zuvor ein sehr ausgeprägtes und zielbewusstes Nutzerverhalten bei der Wahl der Angebote, um sich in den angebotenen Kursen mit Zertifikat zu qualifizieren. Das ist jetzt nur noch die Hälfte des ermittelten Bedarfs, der dem BZHL von der HU zur Verfügung gestellt wird.

Natürlich steht es den Einrichtungen der HU frei „auf Anforderung“ - mit eigenem Budget- ihre Wissenschaftler/innen zu qualifizieren.

Ist das aber eine Personalentwicklung für Wissenschaftler/innen auf HU-Niveau? Wie verträgt sich dieses Vorgehen mit der so groß proklamierten und an unserer Universität verwalteten [Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre](#)? Ist das nicht Etikettenschwindel?

Auf dem strategisch so wichtigen Gebiet der Weiterbildung für die Wissenschaft können keine Einsparungen hingenommen werden!

Wir werden Planung und Durchführung der Weiterbildungsveranstaltungen für alle Beschäftigten verstärkt begleiten. Das betrifft gemäß Dienstvereinbarung: Vorschläge für Weiterbildungsmaßnahmen oder deren Organisation einzubringen.

Wir fordern die Universitätsleitung auf, die Angebote des BZHL nach Wortlaut der DV für Weiterbildung wieder voll zugänglich zu machen:

„Die HU ermöglicht die Teilnahme an externen Veranstaltungen und übernimmt deren Kosten soweit dies nicht durch Dritte geschieht in Abwägung des dienstlichen Interesses, der Haushaltsmittel und eines zumutbaren Eigenbetrages. Soweit es die finanziellen Mittel zulassen, erfolgt bei festgestelltem dienstlichem Interesse eine vollständige Finanzierung durch die HU.“

3. DV Telearbeit – Ungebrochenes Interesse von der Seite der Beschäftigten und ihrer Personalvertretung

Am 16.2.2015 hatte der GPR zu einer erneuten Gesprächsrunde über die weitere Arbeit am qualifizierten Arbeitspapier für eine Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit eingeladen.

Wir waren 20 Teilnehmer/innen aus vielen Bereichen der Humboldt-Universität darunter der Vizepräsident für Haushalt, Personal und Technik, die Leiterin des Präsidialbüros, die Zentrale Frauenbeauftragte, der Vorsitzende der Kommission Familiengerechte Hochschule, Mitglieder des Gesamtpersonalrates, die Betriebsärztin, der Behördliche Datenschutzbeauftragte. Das zeigt, dass das Thema kein „Papiertiger“ ist. Die im Audit vereinbarten Maßnahmen zur Gestaltung der Familiengerechten Hochschule sind für viele hoch aktuell und werden bei der Umsetzung positive Signale zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten aussenden.

Den Hauptpunkt dieser Veranstaltung bestritt Frau Julia Müller, Vorsitzende des Gesamtpersonalrates der FU. Sie berichtete über die positive Wirkung, die die seit 2008 gelebte Dienstvereinbarung über Alternierende Telearbeit auf die Kultur der Ermöglichung in der FU ausübt. Über 40 Beschäftigte partizipieren durch die Dienstvereinbarung an verlässlichen Bedingungen der Alternierenden Telearbeit, die in den Einzelfällen für 2 bis 3 Jahre vereinbart wird. Alternierende Telearbeit wird durch alle Statusgruppen erfolgreich gelebt: Wissenschaftler/innen, wissenschaftsunterstützendes Personal, befristet und unbefristet Beschäftigte sowie studentische Beschäftigte.

Der Vizepräsident für Haushalt, Personal und Technik, Professor Manzke, und Frau Münnich, Leiterin des Präsidialbüros, haben unsere Argumente aus Sicht des Präsidiums kritisch reflektiert und die Diskussion inhaltlich bereichert.

Herr Professor Manzke sagte eine Behandlung des Themas und Arbeitspapiers in der Universitätsleitung zu.

Der Gesamtpersonalrat diskutiert z.Zt. die Vorschläge für eine Überarbeitung des Arbeitspapiers. Wir freuen uns auf Ihre Meinungen und Anregungen. Ein erstes Gespräch mit der Universitätsleitung fand bereits statt.

Weitere Infos zu dem Thema Familienfreundliche HU:
https://www.hu-berlin.de/pr/medien/publikationen/humboldt/2015/201302/humboldtfeb15_web.pdf S.1, 3 und 4

4. Novellierung der Dienstvereinbarung über den Einsatz des Telekommunikationssystems an der HU

Die novellierte Dienstvereinbarung über den Einsatz des Telekommunikationssystems wurde am 27.01.2015 vom Präsidenten der Humboldt-Universität zu Berlin, Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz und dem Vorsitzenden des GPR, David Bowskill, unterzeichnet.

Die bisher geltende Dienstvereinbarung für das Telekommunikationssystem, die damit abgelöst wird, war seit Juni 2008 in Kraft. Mit der Einführung und schrittweisen Umstellung der Telefonanlage auf Voice over IP (Internet-Telefonie) haben sich neue technische Möglichkeiten ergeben. Dies musste in einem rechtlichen Rahmen zusammengefasst werden. Zudem sollte der hohe Anspruch des Datenschutzes mit dieser Dienstvereinbarung erfüllt werden, um auch in Zukunft die Datensicherheit zu gewährleisten. Außerdem können jetzt auch Neuerungen, z.B. zur Gebührenerfassung für projektbezogene Abrechnungen (z.B. Drittmittelbewirtschaftung) und zur vereinfachten Zustellung der Rechnungen von Privatgesprächen angewendet werden.

In vielen Bereichen der HU wurden auch schon IP-Telefone eingesetzt, dies ist an den 5-stelligen Rufnummern zu erkennen, die 4-stelligen Rufnummern sind noch auf der klassischen Telefonanlage, die jedoch nach und nach auf Voice over IP (VoIP) umgestellt werden.

Die Novellierung fand unter enger Zusammenarbeit des GPR mit der Technischen Abteilung und dem behördlichen Datenschutzbeauftragten statt.

Die Dienstvereinbarung ist zu finden unter:

<http://gremien.hu-berlin.de/de/gpr/dienstvereinbarungen/2015/dv-telekommunikation>

5. Aktuelles vom Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement „ruht“ – Wie weiter, verehrtes Präsidium?

Das Präsidium der HU hat im Dezember 2012 ein Projekt gestartet zur Einführung eines Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems, dem ein Beschluss vom September 2011 vorausgegangen war. Das Vorhaben war vorerst befristet auf 2 Jahre, die Stelle für die Projektleiterin wurde ohne besondere Gründe nicht weiter verlängert, und so „ruht“ es seit Herbst vergangenen Jahres – mit einer Ausnahme: Die Pflege der e-Plattform „AGUM“ wird als Zusatzaufgabe von der Dienststelle für Arbeitssicherheit z.Zt. weitergeführt.

Erinnern wir uns: Die Projektleiterin Frau Schilling hatte in der GPR-Info Nr. 02 vom 30.7.13 über die

Ziele und Wege dieser Unternehmung berichtet. Das Präsidium legte im Rahmen dieses Projekts am 28.02.2014 die Grundsätze für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an der Humboldt-Universität fest. In der Präambel steht u.a. das Ziel, „den Schutz der Gesundheit aller Universitätsbeschäftigten permanent zu optimieren.“ Auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist durch Stillstand nichts zu verbessern.

Das Projekt steht nach Ansicht des GPR an einem entscheidenden Punkt. Wird nicht der bisher erarbeitete Organisationsplan Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Abläufe der Universität umgesetzt, die persönliche Verantwortung aller Führungskräfte und Beauftragten namentlich gemacht, dann können zwei Jahre Bemühungen umsonst sein.

Der GPR fragt deshalb wiederholt das Präsidium an – **Wie und wann wird das Projekt weitergeführt? Wer wird die/der neue Managementbeauftragte?**

Zeit, auch mal wieder ins AGUM zu schauen:
Siehe A – Z: [Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz Managementsystem \(AGUM\)](#)

Wiedergeburt des Gesundheitstages

Auf mehrfaches Drängen des Gesamtpersonalrates und der beiden anderen Personalräte hat sich das Präsidium entschlossen, den seit Oktober 2013 nicht mehr durchgeführten Gesundheitstag wiederzubeleben.

Dieser soll im April/Mai 2016 stattfinden. Die Gesamtverantwortung hat die Direktorin der ZE Hochschulsport, Frau Martina Rost. Eine erste Auftaktberatung beim Präsidium, vertreten durch VPF Herrn Prof. Dr. Peter Frensch, fand dazu am 26. Januar diesen Jahres statt.

Erinnern wir uns: Begonnen hatte es 2008 mit der ersten Gesundheitsmesse der HU. Ab 2011 wurde sie in Gesundheitstag umbenannt, wechselte jährlich zwischen den Campi Mitte und Adlershof. Im Oktober 2013 fand als letzte Veranstaltung der „Adlershofer Gesundheitstag“ statt.

Ob Gesundheitsmesse oder Gesundheitstag genannt, für den GPR wäre das nicht so wichtig. Entscheidend für uns ist, dass wir den damaligen Gesamtansatz von 2008 wieder finden. Damals waren alle „gesundheitsbezogenen Bereiche“ als „wichtiges Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (Zitat aus dem Flyer 2008) der HU beteiligt – ZE Hochschulsport, Personalräte, Arbeitsmedizinisches Zentrum, Arbeitssicherheit, AG Gesundheitsförderung, Institut für Sportwissenschaften.

Der GPR wird über die weiteren Vorbereitungen berichten.

6. Der Schock fürs LEBEN, das AED-Projekt (automatisierte externe Defibrillatoren)

Dr. Udo Hartmann
Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit

Dr. Ulrike Pohling
Betriebsärztin

Der "plötzliche Herztod" stellt die Todesursache Nummer 1 in der westlichen Welt dar. Alleine in

Deutschland sterben jährlich mehr als 100.000 Menschen außerhalb von Krankenhäusern an einem plötzlichen Versagen der Herzfunktion. Der "plötzliche Herztod", der zunehmend auch jüngere Menschen trifft, kann überall auftreten, insbesondere zu Hause, aber auch beim Sport und am Arbeitsplatz. Sehr häufig ist der "plötzliche Herztod" Folge eines Herzinfarktes. Der "plötzliche Herztod" ist daher eine Herausforderung im Rahmen des Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Ersten Hilfe.

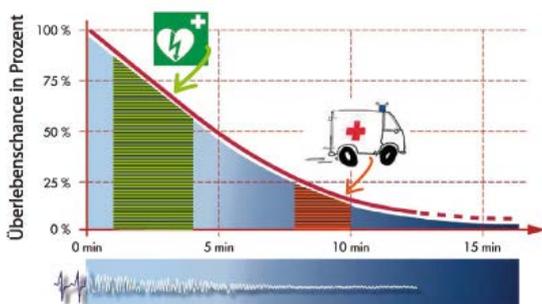
Direkte Ursache für den "plötzlichen Herztod" ist in den meisten Fällen Herzkammerflimmern. Die Defibrillation (Elektroschockbehandlung) ist in dieser Situation die einzig wirksame Maßnahme zur Lebensrettung. Je früher defibrilliert wird, umso wahrscheinlicher ist es, dass der Herz-Kreislauf-Stillstand von Patienten überlebt wird. Medizinproduktehersteller haben Automatisierte Externe Defibrillatoren (AED) entwickelt, die auch von Laien bedient werden können, so dass noch vor Eintreffen des Rettungsdienstes defibrilliert werden kann.

Seit 2011 verfolgt die Humboldt-Universität zu Berlin das Projekt, ihre Gebäude mit den Geräten zur Frühdefibrillation bei Kammerflimmern des Herzens auszustatten.

Das Projekt ist so weit vorangeschritten, dass auf dem Campus Nord im Haus 12 der 50. AED in Betrieb genommen werden konnte.

Damit ist die Humboldt-Universität beispielgebend in Berlin. Die lebensrettenden Geräte stehen sowohl Mitarbeitern als auch Besuchern im Notfall zur Verfügung.

Zum optimalen Ablauf der Rettungskette im Falle eines Herz-Kreislaufversagens bei Kammerflimmern, z. B. während eines Herzinfarktes, gehört neben dem NOT-Ruf an die Feuerwehrlitzentrale zum Ordern eines Notarztes und der effektiven Herz-Lungen-Wiederbelebung (HLW) auch der frühe Einsatz eines Defibrillators. Dieser ist deshalb von großer Bedeutung, weil die Überlebensrate ohne Frühdefibrillation nach 10 Minuten bereits unter 10% sinkt. Diese Zeit benötigt aber der Notarzt durchschnittlich, um an den Ort des Geschehens zu kommen.



Da der plötzliche Herztod eine der häufigsten Todesursachen in Deutschland ist, aber auch bei Überleben bleibende Gehirn- und andere Organschäden durch den schnell einsetzenden Sauerstoffmangel vorprogrammiert sind, kann ein frühzeitig eingesetzter automatischer externer Defibrillator viel Leid verhindern und Leben retten.

Für diesen Zweck sind Laien-Defibrillatoren (AED - Automatische Externe Defibrillatoren) konzipiert worden.

Es müssen keinerlei Knöpfe bedient werden, Anwendungsfehler sind damit ausgeschlossen!

Die Geräte wurden in den Gebäuden der HU an den verschiedenen Campi installiert. Immer dann, wenn ein Gerät installiert wurde, konnten die Beschäftigten der jeweiligen Standorte Notfallkurse mit praktischer Anwendung an der Puppe besuchen. Die Beteiligung war bis auf wenige Bereiche ausgesprochen hoch. Bei Bedarf können Wiederholungskurse organisiert werden. Im Rahmen der Betrieblichen Ersthelferkurse lernen heute alle Ersthelfer regelmäßig alle 2 Jahre auch den Umgang mit AEDs.

Im HU-eigenen **Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz-Managementsystem** (AGU-Managementssystem, AGUM) findet man alle mit AEDs ausgestatteten Gebäude sowie 2 Schulungsfilme zum AED (http://hu-berlin.agu-hochschulen.de/fileadmin/user_upload/DATEN/notfallorganisation/Geb%C3%A4udeliste_AEDs_02.pdf)

Die Teilnahme an den angebotenen Schulungskursen, die unter der folgenden Adresse bekanntgegeben werden:

<http://hu-berlin.agu-hochschulen.de/index.php?id=254>

Der Gesamtpersonalrat unterstützt die Bereitstellung der automatisierten externen Defibrillatoren nachdrücklich und sieht die Notwendigkeit, dass nicht nur die ausgebildeten Ersthelfer/innen, die Hemmschwelle zur Benutzung der AED-Geräte überwinden müssen, sondern möglichst alle Mitarbeiter/innen.

Von Zeit zu Zeit, mal den Blog des GPR besuchen: https://blogs.hu-berlin.de/hu_gpr

Herausgeber:
Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin
Sitz: Monbijoustr. 3
10117 Berlin - Mitte

Tel.: +49 (0)30 2093-46650 / -46655
Fax: +49 (0)30 2093-46646
Internet: <http://www.hu-berlin.de/gpr/>
E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de