

GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin



INFO 02 (Wahlperiode 2012-2016)

30.07.2013

1. Zum Thema Fakultätsreform
2. Verlegung des Zahltags
3. Baumaßnahmen an der HU
4. Alles zum Wohle der Beschäftigten – Teil II

1. Zum Thema Fakultätsreform

Es war wieder mal eine aufregende Zeit an unserer Universität - zumindest dieser Zeitraum vom 11. Juni bis 9. Juli 2013, aber eigentlich schon ziemlich genau das ganze letzte Jahr.

Denn im Juli 2012 legte der Präsident erstmals Überlegungen zu einer Fakultätsreform an der HU vor und im Mai diesen Jahres gab es dann die erste offizielle Beschlussvorlage für den Akademischen Senat (Grundsatzbeschluss).

Das Thema Fakultätsreform war und ist seitdem Mittelpunkt von unzähligen Gesprächen und Debatten der Angehörigen der Universität unabhängig davon, welcher Statusgruppe, welchem Gremium, welcher Kommission oder welcher Leitungsebene sie angehören. Bei allen ist zu spüren, dass sie Verantwortung gegenüber ihrer Universität wahrnehmen und bereit sind, die Prozesse mit zu gestalten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Studierenden der HU sehen in einer Governance- und Fakultätsreform eine Chance der Universität ihre Wettbewerbsfähigkeit sowohl national als auch international zu stärken und ihre Attraktivität in Forschung und Lehre zu fördern, wofür es adäquater effektiver Verwaltungsstrukturen und -prozesse bedarf.

Allerdings gab es gegenüber der Beschlussvorlage des Präsidenten durchaus auch begründete Kritik wegen unklarer Aussagen zu den notwendigen Voraussetzungen, zum Wege und zum zeitlichen Ablauf der Reform.

So übergaben die drei Personalräte der Universität (Gesamtpersonalrat, Personalrat des Hochschulbereichs und Personalrat der studentischen Beschäftigten) den Mitgliedern des Akademischen Senats in der Sitzung am 11. Juni

eine gemeinsam erarbeitete Tischvorlage, die gleichermaßen allen Beschäftigten der HU per Rundmail zugesendet wurde. Darin wurden Fragenkomplexe benannt, die aus Sicht der Personalvertretungen dringend vor Beginn des Reformprozesses beantwortet werden müssen.

Sie seien an dieser Stelle noch einmal stichpunktartig und beispielhaft benannt: Kosten der Fakultätsreform im Hinblick auf die Governance-Reform, der fachlichen Umstrukturierung/ Fusionierung von Fakultäten einschließlich Gebäude-, Bau- und Umzugskosten; Entwicklung des Universitätshaushalts unter Würdigung der Landeszuschüsse und der Mittel aus dem Zukunftskonzept der HU; persönliche Konsequenzen für Mitarbeiter/innen in den neuen Fakultätsverwaltungen sowie deren Schutz vor Herabgruppierung, Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts, gegebenenfalls notwendige Stellenverschiebungen zu Lasten wissenschaftlich Beschäftigter; Interessenvertretung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung usw.

Zusammengefasst dargestellt formulierten die HU-Personalräte die Frage, welche rechtlichen, finanziellen, personellen, zeitlichen und räumlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung der Fakultätsreform erforderlich sind. Dabei vertraten und vertreten wir die These, dass Prozesse nur dann erfolgreich geführt werden können, wenn bereits im Vorfeld Probleme erkannt, bearbeitet und – wo möglich – schon gelöst werden.

Am 9. Juli 2013 fasste schließlich der Akademische Senat mit großer Mehrheit auf Grundlage einer modifizierten Beschlussvorlage des Präsidenten unter Würdigung eines von der EPK eingebrachten Änderungsantrages einen Grundsatzbeschluss zur Fakultätsreform an der Humboldt-Universität, der hier kurz skizziert sei:

- Der Akademische Senat beschließt die Einleitung einer Fakultätsreform und unterstreicht die Notwendigkeit einer Governance-Reform in der Gesamtuniversität.
- Für folgende Fachgebiete wird die Einrichtung von Fakultäten vorbereitet:
 1. die Einrichtung einer Lebenswissenschaftlichen Fakultät bestehend aus den Instituten für Biologie und Psychologie sowie der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät,
 2. die Einrichtung einer Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät bestehend aus den Instituten für Chemie, Geographie, Informatik, Mathematik und Physik,
 3. die Einrichtung einer Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät durch den Zusammenschluss der jetzigen Philosophischen Fakultäten III und IV.
- Im Jahre 2015 berät der Akademische Senat über die künftige Einbeziehung der Theologischen Fakultät, der Juristischen Fakultät, der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie der Philosophischen Fakultäten I und II.
- Der Umsetzungsbeschluss zur Fakultätsreform wird Ende des Jahres 2013 vom AS gefasst. Zur Absicherung der dafür notwendigen Voraussetzungen wurde das Präsidium seitens des Akademischen Senats beauftragt, einen detaillierten Umsetzungsplan auszuarbeiten, der die haushaltsmäßigen Auswirkungen, den Personalbedarf, die studienrelevanten Konsequenzen, die Standort- und Unterbringungsfragen sowie die notwendigen rechtlichen Änderungen klärt.
- Die Wahlen zu den Fakultätsräten werden nach dem Umsetzungsbeschluss des AS ausgeschrieben.
- In den neu gegründeten Fakultäten behalten die eingerichteten Studiengänge sowie die Ordnungen der ehemaligen Fakultäten bis zu einer Änderung durch den Akademischen Senat ihre Gültigkeit.

Für den Gesamtpersonalrat ergibt sich aus dem am 9. Juli 2013 durch den Akademischen Senat gefassten Beschluss folgendes Fazit:

Der vorliegende Grundsatzbeschluss, der mit großer Mehrheit durch den Akademischen Senat beschlossen wurde, spiegelt die Diskussion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden unseres Hauses wider.

Sie befürworten eine Governance- und Fakultätsreform.

Die Forderung nach den dafür zu klärenden Voraussetzungen, die von den Personalräten der Universität formuliert wurde, wird auch vom AS-Beschluss getragen.

Der Gesamtpersonalrat wird sehr aufmerksam die Prüfung der Voraussetzungen für den detaillierten Umsetzungsplan begleiten.

Dabei sind wir uns durchaus bewusst, dass sich notwendigerweise ein kontinuierlicher Diskussionsbedarf hinsichtlich der zu erwartenden Implikationen der Hochschulverträge und der damit verbundenen Haushaltsdebatte für die geplante Governance- und Fakultätsreform ergibt.

2. Verlegung des Zahltags

Am 12. Juli 2013 ist in der HU Info bekanntgegeben worden, dass für alle Beschäftigten der Zahltag gestaffelt von Dezember 2013 bis März 2014 vom 15. auf den letzten Banktag eines Kalendermonats verschoben wird. Die Universitätsleitung hat diese Maßnahme den Personalräten nicht zur Mitbestimmung vorgelegt, obwohl sie nach §85 (1) 3. Personalvertretungsgesetz Berlin (Zeit, Ort und Art der Bezüge und Arbeitsentgelte) dazu verpflichtet wäre. Bei einer Verlegung ohne Staffelung, wie im TV-L §24 (1) Protokollnotiz Nr. 2. vorgesehen, hätten die Personalräte allerdings kein Mitbestimmungsrecht.

Der GPR ist nach wie vor der Auffassung, dass die Verlegung nur für die hauptberuflichen Beschäftigten durchführbar ist. Die Universitätsleitung muss allerdings mit arbeitsrechtlichen Klagen seitens der studentischen Beschäftigten rechnen, da der Tarifvertrag der studentischen Beschäftigten einer Verlegung entgegensteht.

Die Staffelung der Verschiebung des Zahltages wird die finanziellen Engpässe für die Beschäftigten etwas abfedern. In den unteren Entgeltgruppen und bei Teilzeitbeschäftigten wird es auf jeden Fall zu Schwierigkeiten kommen. Die studentischen Beschäftigten würden umso mehr von der Maßnahme betroffen sein, da sie seit mehr als zehn Jahren keine Gehaltserhöhung bekommen haben und laut Tarifvertrag keine Zuwendung im November erhalten.

Wir weisen an dieser Stelle darauf hin, dass in Härtefällen eine Abschlagzahlung beantragt werden kann.

Der GPR möchte bei dieser Gelegenheit auch anmerken, dass die Arbeitsüberlastung in der Gehaltsstelle nur geringfügig und nicht vollständig durch die Verlegung des Zahltags abgebaut wird. Eine dauerhafte Aufstockung des Personals ist dringend notwendig.

3. Baumaßnahmen an der HU

Ein wichtiger Aspekt der Arbeit des GPR ist die Begleitung der Bauprojekte an der HU. Dabei versucht der GPR, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Dazu finden regelmäßig Beratungen zwischen dem GPR und dem Leiter der Technischen Abteilung, Herrn Schwalgin, statt. In den Gesprächen wird über den Stand der Realisierung der laufenden Bauprojekte sowie über geplante Baumaßnahmen beraten. Ein großes Problem im gesamten Baubereich ist die Knappheit der Ressourcen: für die neue Universitätskita, für die Projekte der Exzellenzinitiative oder die bauliche Umsetzung der beabsichtigten Fakultätsreform.

Bei laufenden Projekten sollen die Beeinträchtigungen für die Beschäftigten so gering wie möglich gehalten werden. Dies heißt konkret, dass Umzugstermine rechtzeitig bekannt gegeben werden und dass die Beschäftigten nicht (oder möglichst nur für einen kurzen Zeitraum) in der unmittelbaren Nähe einer Baustelle arbeiten müssen.

Bei der Durchführung von Bauprojekten ist insbesondere auf eine Reihe von wichtigen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu achten. In öffentlichen Gebäuden muss z.B. die Barrierefreiheit gewährleistet sein.

Wir bitten Sie, sich an uns zu wenden, falls Ihnen diesbezügliche Mängel auffallen. Wir werden dann in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin, den Fachkräften für Arbeitssicherheit, der Schwerbehindertenvertretung, der Technischen Abteilung und selbstverständlich der Universitätsleitung versuchen, die Lösung der Probleme in Angriff zu nehmen.

Zurzeit finden folgende Großbaumaßnahmen an der HU statt, bei denen mit Arbeitsbeeinträchtigung zu rechnen ist:

Invalidenstr. 42, Gebäudeflügel zur Straße

Die Labore der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät grenzen an den Baubereich. Es wird weiter mit Einschränkungen in Fluren und Treppenhäusern gearbeitet. Im ganzen Haus gibt es Beeinträchtigungen durch Baulärm und Bauschmutz.

Campus Nord, Haus 12, Dachgewächshaus

Auch wenn ein Großteil der Beschäftigten aus diesem Gebäude umgesetzt worden ist, sind weiterhin Mitarbeiter/innen der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät sowie des Instituts für Biologie dort tätig. Mit der beginnenden Baumaßnahme Haus 9 für die Lebenswissenschaften, die Abrissarbeiten laufen bereits,

muss sich der gesamte Campus mehrere Jahre auf Einschränkungen und Baulärm einstellen. Nach Fertigstellung des Gewächshauses wird dort direkt im Anschluss für das Berlin Institute for Medical Systems Biology (BIMSB) ein weiteres Bauvorhaben verwirklicht.

Last but not least ...

Großbaustelle Hauptgebäude, Unter den Linden
Dort ist im Westflügel das Winckelmann-Institut direkt betroffen. Doch auch alle anderen Nutzer des Hauptgebäudes müssen weiterhin mit Beeinträchtigungen rechnen. Zumal auch die Baumaßnahmen für die Mensa Süd bis zum Wintersemester beendet werden müssen. Sollte dies nicht gelingen, würde dies einen weitestgehenden Ausfall der Essensversorgung am Standort Mitte bedeuten.

Falls Sie von einer laufenden Baumaßnahme beeinträchtigt sind, bitten wir um eine Mitteilung. Wir setzen uns für Sie ein!

4. Alles zum Wohle der Beschäftigten – Teil II

Unter der Überschrift „Alles zum Wohle der Beschäftigten – Projekt für die Gesundheit im Arbeitsleben gestartet“ erschien in der Ausgabe 9 unserer Zeitung „Humboldt“ vom 5. Juli 2013 auf Seite 6 ein Artikel von Ulrike Pohling (Betriebsärztin) und Heike Schilling (AMS/AGU-Beauftragte).

Den ersten Teil dieses Artikels zur Einführung eines Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AGMS) möchte der Gesamtpersonalrat mit der näheren Vorstellung der Projektleiterin und des Projektvorhabens weiterführen.

Der Gesamtpersonalrat sieht zurzeit in diesem Projekt die wichtigste Aufgabe der Universität zur Entwicklung von Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz. Darin sind so entscheidende Dinge wie die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze, die Einsatzgrundsätze der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Gesundheitsdienstes, die Rolle der Sicherheitsbeauftragten und vieles mehr, bis hin zum Pausenexpress, vereint.

Der Gesamtpersonalrat erwartet im Interesse aller Beschäftigten, dass das Präsidium sein Versprechen zur Einführung des Managementsystems bis Ende 2014 erfüllt. Nur so haben wir eine Grundlage für die Schaffung einer umfassenden betrieblichen Gesundheitsförderung.

Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem (AGMS)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Heike Schilling. Ich bin Sicherheitsingenieurin und habe bisher u.a. den öffentlichen Dienst der Hochschulen in Hessen sowie unterschiedliche Firmen, auch in Berlin, bei Fragen der Arbeitssicherheit und im Rahmen des Brandschutzes beraten. Im Dezember vergangenen Jahres bin ich „neu“ an die Humboldt-Universität zu Berlin gekommen, um bei der Einführung und Pflege eines Arbeitsschutz-Managementsystems, kurz AGMS, mitzuarbeiten.

Warum soll nun ein Managementsystem eingeführt werden?

Organisatorische Defizite werden zunehmend als Ursache für Unfälle und Erkrankungen erkannt, nicht nur weil es dazu unzählige gesetzliche Regelungen gibt. Arbeitsunfälle oder durch unzureichende Arbeitsbedingungen hervorgerufene Erkrankungen sind nicht nur für die Betroffenen höchst unangenehm, sondern verursachen immense Kosten und stören den Betriebsablauf. Um dem aktiv entgegenzuwirken, müssen die Aspekte der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes stärker in das Bewusstsein der Mitarbeiter/Innen in Fakultäten und Verwaltungen einfließen. Im AGMS werden Aufgaben und Pflichten der Funktionsträger festgehalten. Wichtige Informationen zu innerbetrieblichen Zusammenhängen und Abläufen können somit auch im Falle eines Personalwechsels gesichert werden. Die Vorteile eines derart umgesetzten Managementsystems liegen für alle Beteiligten klar auf der Hand.

- Selbstverpflichtung der Universitätsleitung zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auf der Grundlage eines Arbeitsschutzverständnisses,
- Mitarbeiter/Innen können unter kontinuierlich guten Arbeitsbedingungen gute Leistung erbringen,
- Verantwortliche können erforderlichenfalls den Nachweis bringen, dass sie alles getan haben, um ihren Verpflichtungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz nachzukommen,
- Unfälle und Fehlzeiten werden verringert,
- Effektivität der Arbeit als auch die Freude an der Arbeit werden gesteigert.

Wie wird dieses System erarbeitet?

Im Rahmen von Ist-Stand-Analysen werden mit einem noch jungen Projektsteuerteam, in dem Beauftragte vom Präsidium, von der Personal- und der Technischen Abteilung, des Referates Arbeitssicherheit, des Betriebsärztlichen Dienstes sowie des Gesamtpersonalrates und des Personalrates Hochschulbereich, der Schwerbehindertenvertretung und die Beauftragte AMS vertreten sind, folgende Fragestellungen bearbeitet:

- wie ist der Arbeitsschutz an der HU organisiert,
- welchen Gefährdungen sind Mitarbeiter/Innen ausgesetzt,
- was können Führungskräfte für ihre Mitarbeiter/Innen tun, was können Mitarbeiter/Innen selbst beachten,
- welche Veränderungen in der Arbeitsorganisation als auch in der Dokumentation müssen vorgenommen werden,
- wie können Führungskräfte unterstützt werden?

Welches Handwerkzeug steht für das AGMS zur Verfügung?

Das Handwerkszeug ist das AGUM. AGUM steht für „Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzmanagement“ und ist entwickelt worden durch den Verein AGUM e.V. Das AGUM ist ein online-gestütztes System und enthält zahlreiche detaillierte Informationen sowie Arbeitspapiere, die zu einer Rechtssicherheit verhelfen und dazu beitragen können, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter/Innen zu verbessern. Das AGUM wird bundesweit bereits an vielen Hochschulen genutzt und ist Teil des AGMS und damit eine wichtige Arbeitsgrundlage. Der Link zum AGUM ist über die Suche „A-Z“ oder über die Seite des Referates Arbeits- und Umweltschutz zu finden. Meine Aufgabe wird sein, dieses AGUM an die Belange der Humboldt-Universität anzupassen und bekannt zu machen.

Auf diese Aufgabe freue ich mich und auf Sie, wenn Sie Fragen haben. Sie erreichen mich in der Ziegelstr. 11, Raum 139, unter der Telefonnummer 2093-99973 und per Email: heike.schilling@uv.hu-berlin.de

Bleiben SIE gesund und lassen Sie UNS eine gute gesunde Universität gestalten!

Heike Schilling
Dipl.-Ing.(FH), Sicherheitsingenieurin, AMS/AGU-Beauftragte

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

Tel.: +49 (0)30 2093-46650/-46654
Fax: +49 (0)30 2093-46646
Internet: <http://www.hu-berlin.de/gpr/>
E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de
