

GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin



INFO 08 (Wahlperiode 2012-2016)

27. April 2016

Unsere Themen:

1. **Alles in Balance? Der 4. Tag der Gesundheit an der HU**
2. **Hast du (d)eine Gefährdungsbeurteilung?**
3. **Das audit familiengerechte hochschule – Einschätzung des Familienbüros**
4. **6 Jahre familiengerechte Hochschule - Wir sind auf dem Weg!**
5. **Gesamtpersonalratswahlen 2016 an der HU**

Alles in Balance?

Der 4. Tag der Gesundheit an der HU

Unter dem Motto „Alles in Balance“ findet in diesem Jahr am 1. Juni im Universitäts-hauptgebäude, Unter den Linden 6, der 4. Tag der Gesundheit für Beschäftigte und Studierende statt.

Der Gesamtpersonalrat ruft Sie zur aktiven Teilnahme an diesem Tag auf. Wie in den vorhergehenden Jahren hat der GPR das Präsidium dazu aufgefordert, eine Freistellung zu realisieren. Die inhaltliche und organisatorische Gesamtverantwortung trägt die Zentraleinrichtung Hochschulsport unter der Leiterin Frau Martina Rost. Unterstützung kommt vom Institut für Sportwissenschaften - Abt. Sportmedizin, dem Arbeitsmedizinischen Zentrum - Betriebsärztin und dem Gesamtpersonalrat.

Ziel der Veranstaltung ist, „die Sensibilisierung der Universitätsangehörigen für Gesundheitsthemen, die Vorbeugung gesundheitsschädigender Verhaltensweisen sowie die Erkundung neuer Wege zu einer sportlich, sozial und psychisch gesunden Lebensweise“ (siehe Konzeption des Gesundheitstages).

Auf Drängen des Gesamtpersonalrates hat sich das Präsidium entschlossen, nach mehrjähriger Pause wieder einen Gesundheitstag durchzuführen. Der GPR hofft, dass dieser Tag Auftakt ist für eine jährliche Veranstaltung, für die Herausbildung einer umfassenden betrieblichen Gesund-

heitsförderung sowie für die Verankerung der Gesundheit im Leitbild der HU.

Mit Ihrer Teilnahme nehmen Sie bestimmt etwas mit für das eigene Wohlbefinden und tragen bei zu der gerade genannten Gesundheitsentwicklung an unserer Universität. Ob bei Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Workshops, an Info-Ständen und Ausstellungen oder bei Tests, Messungen, Experimenten und Kursen zum Mitmachen, für jeden ist etwas dabei. Informieren Sie sich schon jetzt auf der Seite des Gesundheitstages unter:

<https://www.hochschulsport.hu-berlin.de/de/gesundheitstag>

Es ist geplant, dass Anfang Mai das Veranstaltungsprogramm veröffentlicht wird.

Wir hoffen, Sie am 1. Juni auch am Info-Stand der Personalräte zum Thema „Gesundheit im Büro“ treffen zu können.

Hast du (d)eine Gefährdungsbeurteilung ?

Die Gefährdungsbeurteilung ist nach § 5 Arbeitsschutzgesetz eine „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ zur Ermittlung von Gefährdungen bei der Arbeit und zur Festlegung von Maßnahmen zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Die Verpflichtung zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung ergibt sich darüber

hinaus aus weiteren Verordnungen, z.B. aus den §§ 5-7 BiostoffVO, aus § 3 I-III Lärm- und Vibrations-ArbeitsschutzVO, aus § 3 BildschirmarbeitsVO und aus den §§ 3 und 10 BetriebssicherheitsVO.

Gefährdungsbeurteilungen sind nichts Neues; sie sind bereits seit 20 Jahren gesetzlich gefordert. (2016 = 20jähriges Jubiläum des Arbeitsschutzgesetzes). Seit 2013 gehören auch die psychischen Belastungen zur Risikoanalyse.

Viele Bereiche an der Humboldt-Universität tun sich schwer mit der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung; von den geisteswissenschaftlichen Fakultäten bis zur Verwaltung und den Serviceeinrichtungen. Das ist auch dem Gesamtpersonalrat bekannt. Leider fehlen bis heute von verantwortlicher Seite ein Überblick zum Stand und eine Analyse zu den Ursachen des Fehlens der Gefährdungsbeurteilungen.

Verantwortlich für die Durchsetzung der Gefährdungsbeurteilungen ist der Arbeitgeber, die Präsidentin/der Präsident der HU. Für die Erstellung sind die jeweiligen Führungskräfte verantwortlich gemäß der „Verwaltungsanweisung über Verfahren und Zuständigkeiten zur Umsetzung von Rechtsvorschriften des Arbeits-, Gesundheits- und des Umweltschutzes an der Humboldt-Universität zu Berlin“ vom 30.06.2010.

Aber auch wir Beschäftigte haben darauf hinzuwirken, dass uns eine Arbeitsplatzanalyse vorliegt. Wir sollten unsere/n Vorgesetzte/n daraufhin ansprechen, am besten im Rahmen der jährlichen Unterweisung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, bzw. sollten wir uns an unseren Sicherheitsbeauftragten im Bereich wenden. Aber auch eine Beschwerde an den Arbeitgeber über die Personalräte ist rechtens, dient doch die Gefährdungsbeurteilung unserem Schutz und der kann verlangt werden.

Der Gesamtpersonalrat wartet schon seit einiger Zeit auf Entscheidungen der Universitätsleitung zu einer persönlichen Pflichtenübertragung an Führungskräfte. Bei Berufungen und Neuverträgen sollte

damit begonnen werden und eine Teilnahmeverpflichtung an entsprechenden Führungskräftelehrgängen sollte sich anschließen.

Dass sich Führungskräfte um die Gefährdungsbeurteilung drücken, liegt wohl vor allem an ihrer Unwissenheit oder an einer Sichtweise, die den Arbeitsschutz als nebensächlich banalisiert. Wo es keine Unfälle gibt, ist die Arbeit ungefährlich? Es ist wichtig, dass sich unsere Vorgesetzten die potentiellen Gefahren in ihrem Arbeitsbereich bewusst machen und erkennen, wo Handlungsbedarf besteht, bevor etwas passiert.

Die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung ist zunächst eine kleine Herausforderung. Das liegt zum einem an der Vielzahl der Vorschriften, die eine Gefährdungsbeurteilung fordern, zum anderen aber auch an der Vielschichtigkeit der Anforderungen und Tätigkeitsfelder. So sind alle voraussehbaren Arbeitsabläufe zu berücksichtigen, die außerhalb der „normalen“ Tätigkeiten stattfinden, sog. Nebentätigkeiten im Archiv, das Reinigen u.a. Sobald eine Gefährdung entdeckt wird, ist zu klären, wie sie beseitigt oder gemindert werden kann. Bei gleichartigen Betriebsstätten, gleichen Arbeitsverfahren und gleichen Arbeitsplätzen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Hilfe und Unterstützung gibt es durch das Referat Arbeits- und Umweltschutz der Technischen Abteilung. Sie erreichen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Betriebsärztin über die entsprechenden Seiten (siehe Schlagworte A-Z, unter Arbeits- und Umweltschutz). Gleichzeitig findet man dort ein reichhaltiges Angebot an Mustern und Hilfsmaterialien zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung.

Nur durch eine systematische Gefährdungsbeurteilung kann unser Arbeitgeber frühzeitig Gefährdungen für uns Beschäftigten aufdecken, notwendige Schutzmaßnahmen ergreifen und somit unsere Leistungsfähigkeit an der Universität nachhaltig sichern. Darüber hinaus kommt unser Arbeitgeber mit der Dokumentation der Ge-

fährdungsanalyse seiner gesetzlichen Pflicht nach, jederzeit seine Bemühungen bzw. Aktivitäten im Arbeitsschutz nachweisen zu können.

Sichere Arbeitsstätten sind ein Grundrecht für alle Beschäftigten!

Das audit familiengerechte hochschule – Einschätzung des Familienbüros

Gastbeitrag: Katrin Meinke
 Leiterin Familienbüro

Vor sieben Jahren ist die HU mit dem audit familiengerechte hochschule eine nachhaltige Selbstverpflichtung hinsichtlich der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie eingegangen. Mit dem Beschluss der Re-Auditierung, der am 24.7.2015 vom Präsidium gefasst wurde, hat sich die HU Berlin verpflichtet, weitere drei Jahre am audit-Prozess teilzunehmen. In diesem Zusammenhang findet seit Januar 2016 eine umfassende Prüfung der Institutionalisierung des Themas Familienfreundlichkeit an der Hochschule statt.

In einem ersten Schritt führte die Auditorin der berufundfamilie Service GmbH, Frau Dr. Elisabeth Mantl, mittels 18 Gruppeninterviews eine „Kulturprüfung“ durch. Rund 90 Funktionsträger/innen, Umsetzungsverantwortliche, Gremien sowie die Personal- und Studierendenvertretung tauschten sich in diesen Gesprächsrunden über Stärken, Erfolgsfaktoren und Handlungspotentiale familienfreundlicher Maßnahmen an der HU aus.

Die Ergebnisse dieser Gespräche sowie die Sichtung der umfangreichen Dokumentation der Umsetzungsschritte der seit 2009 gültigen Zielvereinbarung zum audit – als Meilensteine sind hier die Eröffnung der HU-Kita, die Konkretisierung der Regelungen zum Nachteilsausgleich sowie der Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur zu nennen – münden in einen Stärken-Potenzial-Bericht der Auditorin sowie in eine neue Zielvereinbarung, die mit dem neuen Präsidium besprochen und ausgehandelt wird. An diesem Prozess sind maßgeblich der Begleitkreis zum audit familiengerechte hochschule sowie die KFH (Kom-

mission Familiengerechte Hochschule) beteiligt.

So erreichen Sie uns:

Familienbüro

Unter den Linden 6, Raum 2109a

Tel: 030 2093-2191

Fax: 030 2093-2132

[familienservice\(at\)uv.hu-berlin.de](mailto:familienservice(at)uv.hu-berlin.de)

6 Jahre familiengerechte Hochschule - Wir sind auf dem Weg!

Als Gesamtpersonalrat haben wir die Entwicklung der familiengerechten Ausgestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen begleitet und zwar in zwei Gremien:

- Kommission des AS: Kommission Familienfreundliche Hochschule
- Begleitkreis für das Audit „Familiengerechte Hochschule“.

Erfolge sind nicht für jede/n immer präsent, weil die Entwicklung z.T. langsam und schleppend voran ging schließlich aber doch wie selbstverständlich in unser aller Bewusstsein gelangte:

- die Etablierung des Familienbüros,
- die Verabschiedung der Grundsätze zur familiengerechten Hochschule,
- die Eröffnung der Kita,
- die Verabschiedung familienpolitischer Maßnahmen in der Richtlinien zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf befristeten Qualifizierungsstellen,
- die Verankerung von Familienfreundlichkeit im Berufungsleitfaden,
- die Verankerung eines Nachteilsausgleichs für Studierende mit Familie in der ZSP-HU.

Wir können sagen, dass die Akzeptanz von familiären Belangen auch in den Fakultäten erkennbar gestiegen ist und die Universität mit den festgelegten Maßnahmen alle Beschäftigten erreicht.

Dennoch: nach wie vor sind viele Fragen offen – so z.B. der flexiblen Arbeitsortgestaltung. Zwar sehen die Grundsätze zur familiengerechten Hochschule die Möglichkeit zur Arbeitsortflexibilisierung vor und es enthält die DV zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung eine

Öffnungsklausel in Richtung dezentrales Arbeitens, aber es steht der Abschluss einer DV zur flexiblen Arbeitsortgestaltung (Alternierende Telearbeit) nach wie vor aus.

Klare Zeichen für diese und weitere Herausforderungen, die im Zusammenhang mit der Familiengerechten Hochschule zu bewältigen sind, werden die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung bringen, die demnächst veröffentlicht werden.

Wir werden Sie dazu informieren!

Gesamtpersonalratswahlen 2016 an der HU

Der Gesamtpersonalrat der HU wird im Herbst neu gewählt. Wir suchen engagierte Beschäftigte, die sich für die Interessen der Beschäftigten einsetzen wollen und sich auf der Liste der GEW oder ver.di zur Wahl stellen. In Vorbereitung auf die Personalratswahlen im Herbst finden in den HU-Betriebsgruppen von GEW und ver.di Mitgliederversammlungen zur Aufstellung der Listen zur Wahl statt.

Bitte melden Sie sich, wenn Sie Interesse haben bei:

David Bowskill, GEW

david.bowskill@spz.hu-berlin.de

oder/und

Marion Dewender, ver.di

marion.dewender@rz.hu-berlin.de

Der GPR wünscht allen Beschäftigten einen schönen und solidarischen 1. Mai – bei der Kundgebung des DGB oder anderen Veranstaltungen.
<http://www.dgb.de/1-mai-2016>

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
