

PR Aktuell

Dienstjubiläen

Der Personalrat gratuliert sehr herzlich:

Dienstjubiläen 25 Jahre:

Eva Bachmann, Lehrstuhl für Allgemeine Pathologie und pathologische Anatomie

Prof. Dr. **Vladimir Soukhoroukov**, Lehrstuhl für Biotechnologie und Biophysik

Isolde Amschlinger, Universitätsbibliothek

Herbert Michel, Zentralverwaltung

Barbara Ryborz, Universitätsbibliothek

Quelle: einBLICK

Personalversammlung erstes Halbjahr 2016



Die Personalversammlung für das 1. Halbjahr findet am **Mittwoch, den 30.03.2016, 9.30 Uhr**, im Zentralen Hörsaalgebäude Z6, Hörsaal 0.001, Am Hubland statt.

Sie können auch dieses Mal an der Personalversammlung über Liveübertragung per Videokonferenzschaltung im **Audimax** der Neuen Universität, Sanderring 2, teilnehmen.

Vortragsthemen:

- „Uni und Urheberrecht? Unbedingt!“
- „Systemakkreditierung an der Universität“

Als Beitrag der Gewerkschaften werden die Änderungen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz angesprochen.

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme. Der Besuch der [Personalversammlung](#) hat selbstverständlich keine Minderung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge zur Folge.

Personalratswahlen am 21. Juni 2016

Am 21.06.2016 finden für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in Bayern die Personalratswahlen statt. Ebenfalls gewählt werden an diesem Tag Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), Hauptpersonalrat und Haupt-JAV für das Ministerium. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns durch Ihre aktive Beteiligung an der Wahl Ihre Stimme geben. Weitere Informationen erfolgen in den kommenden Wochen. Das Wahlausschreiben wird Mitte April per Aushang veröffentlicht.

Zum Wahlvorstand bestellt wurden:

Personalrat:

Joachim Gödel
Martina Lehrmann
Bernd Mölter

JAV:

Sabine Stahl
Johannes Vähjunker
Tim Ehrenfels

Entgelterhöhung TV-L und TVA-L zum 01.03.2016

Zum 01.03.2016 wurden Gehälter und Ausbildungsvergütungen erneut angepasst.

Die zweite Stufe der Erhöhung aus der letzten Tarifrunde für TV-L-Beschäftigte beträgt 2,3%, jedoch mindestens 75 € und ist gültig vom 01.03.2016 bis 31.12.2016.

Ab 01.07.2016 wird sich auf der Gehaltsabrechnung jedoch die Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrags zur betrieblichen Zusatzversorgung VBL um 0,1 Prozentpunkte auf 1,71% bemerkbar machen. Der Arbeitgeberanteil zur VBL klassik bleibt bei 6,45%.

Für Auszubildende erhöht sich die monatliche Vergütung ab 01.03.16 auf:

im ersten Ausbildungsjahr	866,82 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	920,96 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	970,61 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.039,51 Euro

Die aktuelle und vorangegangene Entgelttabellen für Arbeitnehmer und Auszubildende finden Sie auf der Serviceseite des [Landesamtes für Finanzen](#). Des Weiteren finden an dieser Stelle weitere interessante und hilfreiche Informationen wie z.B. Erläuterungen zu Ihrer Bezügemittelung.

Zusatzversicherungsbeiträge sind steuer- und SV-pflichtig

Die Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung führen jeweils zu einer Erhöhung des steuerpflichtigen Bruttogehalts sowie zu einer Erhöhung des sozialversicherungspflichtigen Bruttogehalts. Der Arbeitgeber regelt die Abgaben meist über das Verteilmodell. Hier wird der steuerfreie Pauschalbetrag der Arbeitgeberzuwendung auf 12 Monate verteilt. Das entspricht derzeit 124 € pro Monat. Die restliche Arbeitgeberzuwendung muss vom Arbeitnehmer regulär versteuert werden.

Nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind 2,5 v.H. der Summe aus steuerfreier und pauschal versteuerter Umlage - höchstens jedoch 100 € - des für die Bemessung maßgebenden Bruttoentgelts abzüglich eines Freibetrages von 13,30 € dem sozialversicherungspflichtigen Entgelts hinzuzurechnen. Die den Grenzbetrag von 100 € übersteigenden Umlagen sind in vollem Umfang sozialversicherungspflichtiges Entgelt. Beispielrechnungen zu Steuer- und Sozialversicherungspflicht finden Sie [hier](#).

Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Hinweis:

Einige der hinterlegten Links gehen direkt auf die jeweilige Informationsseite der Uni-Website bzw. des Verwaltungs-ABCs. Bitte loggen Sie sich daher zuerst mit Ihrem Uni-Account ein, bevor Sie den Links folgen.

Für Beschäftigte nach TV-L bestehen folgende Möglichkeiten für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen:

1. Arbeitszeitreduzierung gemäß § 11 Abs. 1 TV-L bei Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen
2. Sonderurlaub unter Verzicht auf Entgeltfortzahlung gemäß § 28 TV-L zur Betreuung bzw. Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen
3. [Arbeitsbefreiung](#) unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 29 Abs. 1 Buchstabe e TV-L unter bestimmten Umständen bei schwerer Erkrankung
 - eines/r Angehörigen, der/die im Haushalt lebt, ein Arbeitstag
 - eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr **kein** Anspruch nach [§ 45 SGB V](#) besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, selbst übernehmen müssen bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
4. Elternzeit
5. Mutterschutz
6. Pflegezeit gemäß [Pflegezeitgesetz](#)
 - kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz – PflegeZG): Arbeitsbefreiung bis zu 10 Arbeitstagen, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicher zu stellen.
 - Pflegezeit (§ 3 PflegeZG): vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu 6 Monate, wenn ein pflegebedürftiger naher Angehöriger zu Hause gepflegt wird.

Außerdem verlängert sich die jeweilige Dauer eines nach § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristeten Arbeitsvertrages im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gemäß § 2 Abs. 5 Ziffern 1 und 3 WissZeitVG

- um Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind (wobei die Dauer von 2 Jahren nicht überschritten werden soll)
- und um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (eine automatische Verlängerung erfolgt nicht, ein Einverständnis beider Vertragsparteien ist daher erforderlich).

Für weitere Informationen zur Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sowie zur Elternzeit stehen [Broschüren](#) des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zur Verfügung.

Quelle: Servicezentrum Personal

Ergänzung des Personalrates:

§45 SGB V: Anspruch auf Krankengeld für Versicherte bei Betreuung und Pflege eines erkrankten Kindes besteht in der Regel für jedes Kind für bis zu 10 Arbeitstage im Kalenderjahr, bei Alleinerziehenden bis zu 20 Tage. Details zum §45 SGB V finden Sie [hier](#).

§29 TV-L Abs. 3: ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Für **Beamte** kann [Dienstbefreiung](#) gewährt werden. Darüber hinaus können unter bestimmten Bedingungen ebenfalls die Tage aus §45 SGB V in Anspruch genommen werden.

Weitere Auskünfte erhalten Sie bei Ihrem zuständigen Referat im Servicezentrum Personal.
Formulare finden Sie über das Verwaltungs-ABC unter dem jeweiligen Stichwort.

Bitte beachten Sie, dass bei Beantragung von Arbeits- und Dienstbefreiung in der Regel eine Zustimmung Ihres direkten Vorgesetzten benötigt wird.

Quelle: AK Kommunikation

Humor im Führungsverhalten

Wohlvollender Humor von Führungskräften zahlt sich aus

Arbeitnehmer identifizieren sich eher mit einer humorvollen Führungskraft allerdings nur, wenn deren Scherze wohlwollend und nicht aggressiv sind. Zu diesem Ergebnis kam eine Studie der Universität Mannheim.



Foto: © Anthony Leopold – Fotolia.com

Im täglichen Leben wird Sinn für Humor oft als Stärke angesehen er erleichtert den Aufbau von Beziehungen zu anderen Menschen. Doch wie sieht es im eher ernsten und trockenen Arbeitsleben aus? Sollten Führungskräfte Mitarbeitern gegenüber Humor einsetzen oder lieber darauf verzichten? Diesen Fragen gingen Mannheimer Arbeitspsychologen in einer aktuellen Studie nach.

Sozialer und aggressiver Humor

Im Rahmen der Untersuchung ließen sie insgesamt 152 Personen aus verschiedenen Branchen ihre Beziehung zu ihren Führungskräften sowie deren Humor beurteilen. Dabei wurde zwischen sozialem und aggressivem Humor unterschieden: Sozial wäre es, mit anderen freundschaftlich zu scherzen, um sie zu erheitern, aggressiv hingegen, andere auszulachen oder zu verspotten. Alle Teilnehmer füllten den Fragebogen im Abstand von sechs Wochen zweimal aus.

Beziehungsaufbau durch Humor

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es sich für eine Führungskraft lohnen kann, im Umgang mit ihren Mitarbeitern Humor einzusetzen. Allerdings nur, wenn dieser Humor sozialer Art, also wohlwollend und positiv ist: Mitarbeiter, deren Führungskräfte häufig positiven Humor nutzten, bewerteten die Beziehung zu ihren Vorgesetzten positiver und identifizierten sich stärker mit ihnen. Mitarbeiter hingegen, deren Führungskräfte aggressiven Humor zeigten, beurteilten die Beziehung zu ihren Vorgesetzten schlechter.

Die Autoren vermuten, dass positiv humorvolles Auftreten einer Führungskraft als ein Angebot zur Identifikation angesehen werden könnte während aggressiver Humor eher zu Distanzaufbau führt.

Die Wissenschaftler betonen, dass Identifikation eine Schlüsselrolle im Aufbau einer respekt und vertrauensvollen Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft spiele. Somit schein positiver Humor durchaus auch im seriösen Wirtschaftsleben seine Berechtigung zu haben.

Literatur

Pundt, A. & Herrmann, F. (2015). [Affiliative and aggressive humour in leadership and their relationship to leader-member exchange \[PDF\]](#). Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88 (1), 108-125.

Berufe und Funktionen an der Universität Würzburg

Funktions-/Berufsbezeichnung

**Dr. Iris Zwirner-Baier
Saschan Korder**

SFT/ Patente und Lizenzen



Dr. I. Zwirner-Baier,

S. Korder (Fotos: privat)

1. Auf welchem Gebiet, in welcher Funktion oder in welchem Beruf sind Sie an der Universität Würzburg tätig? Wo arbeiten Sie?

Im Büro für Patente und Lizenzen im Servicezentrum Forschung und Technologietransfer SFT sind wir als Erfinderberater und Patentmanager für alle Belange des „Geistigen Eigentums (*Intellectual Property*)“ und der „gewerblichen Schutzrechte“ der Universität zuständig

2. Welche Tätigkeiten und Aufgaben gehören zu diesem Beruf / zu dieser Funktion?

Wir beraten nicht nur Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, sondern alle Beschäftigten der Universität bzw. des Klinikums, die Ihre Erfindungen oder Entwicklungen schützen lassen wollen, beurteilen die Erfindungen auf ihre Patentfähigkeit und wirtschaftliche Verwertbarkeit, leiten den Anmeldeprozess beim Patentamt ein und begleiten die Verwertung bzw. Lizenzierung der Erfindung. Fragen und Formalien zum Arbeitnehmererfindungsgesetz und IP-Regelungen in Forschungs- und Kooperationsverträgen werden von uns in Zusammenarbeit mit dem Justizariat bearbeitet. Neben dieser Tätigkeit sind wir häufig auch in andere Belange des SFT eingebunden.

3. Seit wann arbeiten Sie in dieser Funktion an der Universität Würzburg?

Frau Dr. Zwirner-Baier hat diese Funktion seit 2002 inne und ist nach Herrn Professor Worschech auch stellvertretende Leiterin des gesamten SFT, Herr Korder ist im Jahr 2004 zur Patentstelle gewechselt.

4. Welche Schulbildung, Ausbildung oder welches Studium sind für diese Tätigkeiten / Funktion notwendig?

Ein Naturwissenschaftliches Studium ist im Patentwesen zur objektiven Beurteilung von Erfindungen sicher notwendig. Frau Dr. Zwirner-Baier als Lebensmittelchemikerin und Toxikologin ist für Fragen des medizinisch-biologischen Bereichs zuständig, Herr Korder ist Physiker und bearbeitet Erfindungen aus dem physikalisch-technischen Bereich der Universität.

5. Was macht Ihnen an Ihrer Arbeit Freude, was gefällt Ihnen weniger? Warum haben Sie diesen Berufsweg gewählt?

In unserer Funktion befassen wir uns ständig mit den neuesten Entwicklungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen, was extrem spannend ist. Nach den Vorgaben des Patentgesetzes können Erfindungen nur vor jeglicher Veröffentlichung oder Bekanntmachung zum Patent angemeldet werden. Die Beratungen und Verwaltungsvorgänge hierzu sind absolut vertraulich und bedürfen strikter Geheimhaltung. Administrative Vorgänge sind oft sehr zeitaufwendig, dies müssen wir aber auch als ausgebildete Naturwissenschaftler in Kauf nehmen.

6. Was könnte besser sein? Welche Wünsche oder Ideen haben Sie?

In vielen Fällen würden wir uns wünschen, dass wir früher kontaktiert werden, um Erfindungen im Angesicht einer Veröffentlichung besser schützen zu können. Wünschenswert ist die Integration des gewerblichen Rechtsschutzes in naturwissenschaftliche Studiengänge und die regelmäßige Schulung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im medizinisch/naturwissenschaftlichen Bereich.

Zum Schluss

*Die beiden Wörter Information und Kommunikation
werden oftmals synonym verwendet,
aber sie bedeuten vollkommen verschiedene Dinge:
Information ist austeilen, Kommunikation ist durchdringen.*

Sydney J. Harris (Journalist)

Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir darauf verzichtet, die weibliche und männliche Form durchgängig zu unterscheiden.

Quellen: Wenn nicht anders angegeben, sind die Artikel vom Arbeitskreis Kommunikation des Personalrates erstellt. Über ein Feedback zur PR Aktuell würden wir uns freuen und nehmen ebenfalls gerne Anregungen und Wünsche entgegen.

Personalrat der Universität, Mensanebengebäude, Am Hubland, 97074 Würzburg
Internet: www.personalrat.uni-wuerzburg.de/
E-Mail AK Kommunikation: pr-kommunikation@lists.uni-wuerzburg.de