



# PR Aktuell

Informationsblatt Ihres Personalrats

Ausgabe 3/21

Veröffentl.: 29.09.2021

## Dienstjubiläen

*Der Personalrat gratuliert sehr herzlich zum:*

### **Dienstjubiläum 40 Jahre:**

**Wilma Kreßmann**, Lehrstuhl für Botanik II  
**Margit Scheiner**, Institut für Hygiene und Mikrobiologie  
**Prof. Dr. Reiner Kolla**, Lehrstuhl für Informatik V  
**Madlen Götz**, Pathologisches Institut,  
**Doris Lechner**, Sportzentrum  
**Karl-Heinz Putz**, Referat 2.3: Prüfungsamt, Zentralverwaltung  
**Petra Schödel**, Universitätsbibliothek  
**Anna Maria Wolz**, Physiologisches Institut

### **Dienstjubiläum 25 Jahre:**

**Dr. Hans-Günter Schmidt**, Universitätsbibliothek  
**Prof. Dr. Billy Sperlich**, Professur für Sportwissenschaft  
**Krista Dengel**, Juristische Fakultät  
**Ingo Ehrensberger**, Institut für Anorganische Chemie  
**Prof. Dr. Christof Kneisel**, Lehrstuhl für Geographie  
**Prof. Dr. Dr. Lorenz Meinel**, Lehrstuhl für Pharmaz. Technologie und Biopharmazie  
**Sylwia Febocolon**, Lehrstuhl für Neurobiologie und Genetik  
**Dr. Roland Völker**, Rechenzentrum  
**Prof. Dr. Peter Müller**, Lehrstuhl für Mathematik I, Algebra  
**Prof. Dr. Alexander Wolff**, Lehrstuhl für Informatik I – Algorithmen und Komplexität  
**Prof. Dr. Alexander Buchberger**, Professur für Biochemie  
**Waltraud Gierscher**, Servicezentrum Personal, Zentralverwaltung  
**Ralf Werner Müller**, Wissenschaftliche Werkstatt für Forschung und Lehre, Fakultät für Physik und Astronomie,  
**apl. Prof. Dr. Regina Ebert**, Lehrstuhl für Orthopädie  
**Prof. Dr. Matthias Lehmann**, Institut für Organische Chemie  
**apl. Prof. Dr. Angela Mally**, Institut für Pharmakologie und Toxikologie  
**Prof. Dr. Frank Würthner**, Institut für Organische Chemie  
**Yvonne Braun**, Pathologisches Institut  
**Dr. Monika Reininger-Hohenner**, Institut für Geschichte der Medizin

Quelle: einBLICK

## Amtsübergabe an die neue Gleichstellungsbeauftragte

**Sabine Stahl ist die neue Gleichstellungsbeauftragte der Universität Würzburg, ihr Vertreter ist Sven Winzenhörlein. Bei der feierlichen Amtsübergabe gab es viel Lob für Stahls Vorgängerin Adelgunde Wolpert.**

„Ich freue mich darauf, gemeinsam mit den Beschäftigten und der Dienststelle die Rahmenbedingungen für echte Chancengleichheit an der Universität zu gestalten.“ Das sagte Sabine Stahl, die seit 1. Juli 2021 für fünf Jahre neue Gleichstellungsbeauftragte der Julius-Maximilians-Universität (JMU) Würzburg ist, bei der feierlichen Amtsübergabe im Audimax.

An der JMU ist Sabine Stahl für die Gleichstellung der Wissenschaft stützenden Beschäftigten zuständig. Dazu gehören Angestellte in Sekretariaten, im Rechenzentrum, in den Bibliotheken, den Laboren ebenso wie Handwerker im Technischen Betrieb. Zu Stahls Dienstaufgaben gehört es, in Kooperation mit anderen Stellen der JMU das Bayerische Gleichstellungsgesetz und das Gleichstellungskonzept der Universität umzusetzen.

Sabine Stahl absolvierte ab 2007 eine Ausbildung zur Chemielaborantin an der JMU. Ab 2011 arbeitete sie im Institut für Physikalische Chemie. Von Anfang an war sie als Interessenvertreterin der Beschäftigten engagiert – zuerst in der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Personalrat, ab 2011 im Personalrat, ab 2018 dann auch im Hauptpersonalrat in München.

2015 wurde sie zur Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten Adelgunde Wolpert ernannt, deren Amt sie jetzt übernommen hat. „Danke, dass du deine Erfahrungen mit mir geteilt hast und mich so gut in die Aufgaben des Amtes eingeführt hast“, so Sabine Stahl zu ihrer Vorgängerin. Diese wurde bei der Feier im Audimax nach fast 21 Jahren im Amt in den Ruhestand verabschiedet.

Ihrer Nachfolgerin gab Adelgunde Wolpert in ihren Abschiedsworten eine positive Botschaft mit auf den Weg: In Sachen Gleichstellung habe sich an der JMU eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe entwickelt. Den ganzen Artikel können Sie [hier](#) einsehen.



Vor der Amtsübergabe (v.l.): Die scheidende Gleichstellungsbeauftragte Adelgunde Wolpert, Vizepräsidentin Anja Schlömerkemper, Kanzler Uwe Klug und die neue Gleichstellungsbeauftragte Sabine Stahl. (Bild: Esther Knemeyer Pereira / Universität Würzburg)

## Neue Tarifverhandlungen ab 08.10.2021

**Der bisher geltende Tarifvertrag TV-L endet am 30.09.2021. In der Tarifrunde 2021 haben die Gewerkschaften erste Forderungen bekanntgegeben. Es wird ein hartes Ringen erwartet.**

Am 8. Oktober 2021 starten in Berlin die Tarifverhandlungen für den Tarifvertrag der Länder (TV-L) zwischen der Arbeitgeberseite, der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL), und den Gewerkschaften ver.di und dbb. Davon sind etwa 3,5 Millionen Beschäftigte betroffen: Direkt ca. 1,1 Millionen Tarifbeschäftigte der Bundesländer (außer Hessen, das eigene Verhandlungen führt), indirekt noch ca. 1,4 Millionen Beamtinnen und Beamte der entsprechenden Länder und Kommunen, auf die in der Regel der neue Tarifvertrag ebenfalls angewandt wird. Die zweite und dritte Verhandlungsrunde findet am 1. und 2. November 2021 und am 27. und 28. November 2021 in Potsdam statt. Die Forderungen der Gewerkschaften beinhalten unter anderem:

- eine Erhöhung des Gehalts um 5 Prozent, mindestens aber um 150 Euro monatlich.
- Für Beschäftigte in der Pflege soll es mindestens 300 Euro mehr Gehalt geben.
- Die Ausbildungsvergütungen sollen um 100 Euro pro Monat erhöht werden. Außerdem sollen die Vorschriften zur Übernahme von Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung wieder in Kraft treten.
- Für das Gesundheitswesen soll separat verhandelt werden, z. B. über die Anhebung des Zeitzuschlags bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit in Krankenhäusern.
- Die Laufzeit des Tarifvertrags soll 12 Monate betragen.
- Des Weiteren werden weitere strukturelle Verbesserungen wie z.B. stufengleiche Höhergruppierung und ein kostenloses ÖPNV-Ticket für Auszubildende, Studierende und Praktikanten gefordert.

Bei der Vorstellung der gewerkschaftlichen Forderungen am 26. August 2021 in Berlin sagte der dbb-Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach: „In den vergangenen Monaten wurde uns erneut vor Augen geführt: Ein personell auf Kante genährter und schlecht ausgerüsteter öffentlicher Dienst kann verheerende Folgen haben. Ohne eine gut aufgestellte Verwaltung bleibt jede Gesetzgebung nur Stückwerk – ob bei Sicherheit, Bildung, Gesundheit, Umwelt, Finanzen oder einem der vielen anderen Politikfelder. Deshalb muss jetzt investiert werden, auch und gerade in die Bezahlung. Nicht nur, um die zahllosen offenen Stellen zu besetzen, um Nachwuchs- und Fachkräfte zu werben. Sondern auch, um den Kolleginnen und Kollegen, die dieses Land allen Widrigkeiten zum Trotz am Laufen halten, die verdiente Wertschätzung zu zeigen.“

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke argumentierte, dass sich gerade in der Corona-Pandemie gezeigt habe, wie wichtig die Daseinsvorsorge und die Arbeit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist. Exemplarisch nannte er die Beschäftigten der Polizei, der Schulen und den Unikliniken.

Silberbach betonte zudem, dass der dbb eine Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen erwarte. „In zu vielen Bundesländern müssen wir mittlerweile die Gerichte bemühen, um eine verfassungskonforme Besoldung durchzusetzen. Das ist ein Armutszeugnis für die betroffenen Landesregierungen. Ich erwarte daher, dass das Volumen des hoffentlich zügig erzielten Tarifabschlusses unverzüglich systemgerecht auf den Bereich der verbeamteten Kolleginnen und Kollegen übertragen wird.“

Die Gegenseite argumentiert – wie erwartet - mit der zusätzlichen Belastung der durch die Corona-Pandemie schwer angeschlagenen Landeshaushalte; es bestehe daher kein Gestaltungsspielraum für Tariferhöhungen. Des Weiteren will die TdL den Gewerkschaften das Ultimatum stellen, ohne die Neubewertungen von Arbeitsvorgängen keinen Tarifabschluss zu erzielen.

Der dbb-Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer warnte die Arbeitgeberseite vor einem harten Tarifkonflikt: „Es gibt Forderungen aus dem Arbeitgeberlager, durch Neubewertungen beim sogenannten „Arbeitsvorgang“ die Eingruppierung zu verändern. Die Folge wäre, dass für tausende Stellen zukünftig geringere Einkommen gezahlt würden. Das hat nichts mit Wertschätzung zu tun und verschlechtert die Position des öffentlichen Dienstes im Werben um Fach- und Nachwuchskräfte massiv. Diesen Angriff auf die Bezahlung der Beschäftigten werden wir auf keinen Fall hinnehmen.“

*Quelle: AK Kommunikation*

## **Der öffentliche Dienst – ein unattraktiver Arbeitgeber?**

**Im Wettbewerb um die besten Köpfe haben sich die Konditionen bei Behörden spürbar verschlechtert. Vor allem für junge Menschen.**

Bis zum Jahr 2030 wird mehr als jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Rente gehen. Da den Behörden zeitgleich Nachwuchs fehlt, klafft eine Personallücke von 731.000 Mitarbeitern. Davon entfallen ungefähr 400.000 auf die mittlere Führungsebene, die z. B. für die Umsetzung von Zukunftsstrategien wie Digitalisierung oder Klimaschutz verantwortlich sein sollen. Tausende von Stellen können nicht besetzt werden, weil der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber wohl immer unattraktiver wird und Fachkräfte lieber in der Freien Wirtschaft zu wesentlich besseren Konditionen arbeiten. Schlechtere Bezahlung, befristete Arbeitsverträge, fehlende Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Die Gründe sind vielschichtig. Und wenn Kolleg\*innen fehlen, bedeutet das eine ständig wachsende Arbeitsbelastung für das vorhandene Personal.

Eine Umfrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von 2019 unter Studierenden zeigt, dass nur jeder Zehnte im öffentlichen Dienst arbeiten möchte. Im Gegensatz dazu entscheidet sich jeder vierte Studierende für eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft. Vom zukünftigen Arbeitgeber erwarten Studierende, dass sie Familie und Beruf unter einen Hut bekommen. Danach folgt die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Nutzen für die Allgemeinheit - womit der öffentliche Dienst ja eigentlich bei den Studierenden punkten könnte. Doch von denjenigen, denen die Life-Work Balance so wichtig ist, würden sich nur 10 Prozent für den öffentlichen Dienst entscheiden. 22 Prozent würden lieber in die Privatwirtschaft gehen. Sogar beim Kriterium "Nutzen für die Allgemeinheit" kann der öffentliche Dienst nicht überzeugen. Selbst die Führungskräfte des öffentlichen Dienstes sehen ein großes Defizit: 72 Prozent der Befragten bemängeln, dass in ihrer Organisation ein Wertversprechen fehlt oder dieses bereits veraltet ist. 52 Prozent geben wenig attraktive Karrierepfade und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten als großes Defizit an.

35 Prozent der befragten Studierenden bemängeln, dass Führungskräfte fehlen, die inspirierende Vorbilder sind und die Mitarbeitendenentwicklung als Chefsache betreiben. So wünscht sich der Nachwuchs, dass er sich mit erfahrenen Vorgesetzten austauschen kann, um den beruflichen Werdegang in einem vertrauten Umfeld zu diskutieren.

31 Prozent äußern, dass auch Führungskräfte den öffentlichen Dienst verlassen, weil die Arbeitskultur nicht attraktiv genug ist - also beispielsweise das Arbeiten in wechselnden

Teams oder die flexible Zeiteinteilung. Und das, obwohl sich der öffentliche Dienst seit Jahren darum bemüht, in diesem Bereich aufzuholen: Immerhin geben 67 Prozent der Beschäftigten an, dass in ihrer Organisation auch Homeoffice möglich ist. Langsam wird im Bereich Familienfreundlichkeit gegenüber der Privatwirtschaft aufgeholt. Jedoch reicht dies wohl vielen Nachwuchskräften noch nicht aus.

Eine weitere Ursache für das sinkende Interesse an einer Anstellung im öffentlichen Dienst liegt laut den Befragten an fehlenden Weiterbildungsprogrammen. Obwohl immer mehr Behörden solche anbieten, zum Beispiel über Kooperationen mit Anbietern am freien Markt, finden 14 Prozent, dass das nicht genug sei. Es fehle an daraus resultierenden Aufstiegsmöglichkeiten und somit zukünftige langfristige Entwicklungsmöglichkeiten.

Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund für fehlenden Nachwuchs sind nicht erfüllte Gehaltsvorstellungen. Im Hinblick auf die kommenden Verhandlungen zu allen Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes ist daher ein Entgegenkommen der Arbeitgeberseite unabdingbar, um zukünftig Fachkräfte zu gewinnen oder im Dienst zu halten.

Ein weiterer sehr häufig genannter Grund: der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber ist einer der größten Befristungsvertragspartner aller Branchen. Vor allem junge Berufsanfänger\*innen trifft es: Der Anteil der befristeten Neueinstellungen im öffentlichen Dienst lag nach Angaben des Bundesinnenministeriums in den letzten Jahren bei durchschnittlich 57 Prozent, in der Privatwirtschaft nur bei 45 Prozent. Die Hälfte der befristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist 25 bis 34 Jahre alt, fast ein Fünftel unter 25 Jahre. Es trifft aber in den letzten Jahren vermehrt auch Ältere, da junger Nachwuchs schwer gewonnen werden kann. Zusätzlich hat sich die Dauer der Befristung in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt. Damit sind die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst im Durchschnitt fast fünf Jahre befristet und liegen so drei Jahre über der Befristungsdauer in der Privatwirtschaft. Besonders hoch ist der Anteil im Bereich der Länder und hier bei Bildung und Wissenschaft mit 72 Prozent bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen. Der Anteil an sachgrundlosen Befristungen von bis zu zwei Jahren hat sich ebenfalls mehr als verdoppelt. Der Staat begründet sachgrundlose Befristungen im Öffentlichen Dienst mit größerer Flexibilität und nur zeitlich begrenzt einsetzbaren Haushaltsmitteln. Da es sich aber bei den Tätigkeiten häufig um Daueraufgaben handelt, fordern die Gewerkschaften schon seit langem die Politik auf, sachgrundlose Befristungen abzuschaffen, derer sich gerade der Öffentliche Dienst nur zu gerne bedient.

***„Der Staat sollte dringend seine Vorbildfunktion erfüllen. Der Öffentliche Dienst hat soziale Verantwortung zu tragen.“ (Berliner Zeitung)***

Quelle: AK Kommunikation

## Gesundheitswochen „Fit in den Herbst 2021“

**Die Gesundheitstage der Universität Würzburg haben eine lange Tradition. In diesem Jahr bietet die „Gesunde Hochschule“ gleich sechs Wochen voller Aktionen, Vorträge und Workshops. Seit dem 14. September 2021 laufen die Gesundheitswochen „Fit in den Herbst“.**

*Etwas für das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden tun – für sich persönlich und für ein gesundes Miteinander an der Hochschule.*

Die Julius-Maximilians-Universität (JMU) Würzburg hat sich vorgenommen, ihre Beschäftigten dabei zu unterstützen und Raum für Gesundheit zu schaffen. Deshalb bietet das Team „Gesunde Hochschule“ in diesem Jahr die **Gesundheitswochen „Fit in den Herbst 2021“** an. Am 14. September ging es mit einer Eröffnungsveranstaltung am Hubland los und noch bis zum 26. Oktober 2021 laufen Aktionen, Vorträge und Workshops rund um die Themen gesunde Bewegung und Ernährung. Jede Woche findet mindestens eine Veranstaltung statt – manche digital, manche in Präsenz.

Alle, die nach Monaten im Homeoffice wieder Lust auf Teamgeist haben, können sechs Wochen lang in der Schritt-Challenge [Move Heroes](#) aktiv werden. Über 320 Beschäftigte aus verschiedenen Fakultäten und Einrichtungen der JMU haben sich angemeldet und treten in 35 Teams gegeneinander an. Das Team, das nach sechs Wochen Schritte sammeln und weiteren Aufgaben die meisten Punkte erzielt, gewinnt einen gemeinsamen Kochkurs im Restaurant „REISERS am Stein“. Das Gewinnerteam wird am 26. Oktober 2021 bei einer Abschlussveranstaltung gekürt.



### **Bewegung und Stressabbau**

Bewegungsübungen zur Vorbeugung von Verspannungen werden am 21. Oktober in dem **Workshop „Schmerz lass nach“** am Sportzentrum angeboten. Hier werden einfache aber effektive Übungen vermittelt, um im Arbeitsalltag beweglicher zu bleiben.

Beim **Stresspilot** am 28. und 30. September können Beschäftigte mit einer einfachen, optisch unterstützten Übung lernen, akuten Stress gezielt zu beeinflussen. Das anerkannte Biofeedback-Mess- und -Trainingssystem kann in 30-minütigen Einzelterminen telefonisch gebucht werden.

### **Ernährung im Fokus**

Zum Thema Ernährung und Genuss gibt es besondere Angebote in den Mensen, drei Vorträge, zwei Workshops und persönliche Beratung. Das Studentenwerk bietet in den Mensen eine **vegane Woche** vom 11. bis zum 15. Oktober 2021 an.

Ein Vortrag zu **Brainfood** – „Essen für den Kopf“ – zeigte am 23. September gesunde Alternativen zur Nervennahrung auf. Einen Schokoriegel für zwischendurch haben viele in der Schreibtischschublade. Die schnell verfügbaren Kohlehydrate geben Energie, sind aber lang-

fristig eher ungünstig. Deshalb lohnen sich neue Anregungen. Für alle, die den Vortrag verpasst haben, steht die Präsentation auf der Website der Gesunden Hochschule zum Download bereit.

Auch die Möglichkeit für eine **persönliche Ernährungsberatung** wird es am 5. und 6. Oktober in Einzelterminen von jeweils 30 Minuten geben. Auf Basis eines individuellen Screenings von Blutdruck, Blutzucker, Cholesterin und anderen Werten kann hier persönlich beraten werden.

Ganz praktisch wird es am 14. Oktober im **Kochstudio**. Hier werden ausgewogene Snacks und schnelle Gerichte gemeinsam zubereitet und genossen. Aufgrund der hohen Nachfrage für diesen Kochkurs bietet die Gesunde Hochschule noch einen **weiteren Termin am 09.12.2021 an. Hier sind noch Plätze frei!**

Und um das Genießen geht es auch in der **Genuss-Werkstatt** am 07. Oktober: Genuss kann Stress im Arbeitsalltag ausgleichen – ganz individuell oder gemeinsam im Team. Wie man bewusster, vielfältiger und genussvoller essen kann, wird im Workshop beleuchtet.

Besondere Highlights sind auch die Vorträge des Kochs Alfred Fahr zum Thema „**Vegane Ernährung**“ am 14. Oktober und vom Sternekoch Bernhard Reiser „**Gesund und lecker belohnen**“ am 26. Oktober zur Abschlussveranstaltung.



### **Das Programm**

Das [vollständige Programm](#) und den [Flyer](#) und weitere Informationen finden Beschäftigte auf der Website der Gesunden Hochschule. Dort können sich auch alle Beschäftigten für die zahlreichen Veranstaltungen anmelden.

**Alle Vorträge und Workshops können mit Zustimmung der/des Vorgesetzten im Rahmen der Arbeitszeit besucht werden.**

### **Kontakt**

Bei Fragen und Anregungen freut sich das Team „Gesunde Hochschule“ der Universität Würzburg, Telefonnummer +49 931 – 31 82020, [gesundheit@uni-wuerzburg.de](mailto:gesundheit@uni-wuerzburg.de) auf Sie.

*Quelle: Gesunde Hochschule*

## Verbesserungen im Öffentlichen Nahverkehr

Es ist für Würzburg eine der größten Fahrplanverbesserungen aller Zeiten: Das am 14. September gestartete BUSNETZ+ krepelt den gesamten Bus- und Strabaverkehr um und macht ihn **zukunftsfähig** – ein bedeutender Schritt hin zu einer nachhaltigen und noch mehr auf Bürger ausgerichteten Mobilität. Gemeinsam mit den Würzburgern wurden Ideen gesammelt, was sich ändern soll, damit mehr Menschen vom Auto auf Bus und Straßenbahn umsteigen.

**Das Ergebnis: Ein besserer Takt vor allem am Abend und am Wochenende, weniger Umstiege, verkürzte Wartezeiten, eine bessere Anbindung von Stadtteilen, zusätzliche Haltestellen sowie leichter zu merkende Abfahrtszeiten. Kurzum: das neue BUSNETZ+.**

### Das Plus an Mobilität

- + 66.000 km mehr Fahrtstrecke im Monat
- + 3.376 Stunden mehr Fahrzeit im Monat
- + 33 zusätzliche Fahrer
- + 16 neue Haltestellen

**Würzburgs Fahrplan in die Zukunft:** Damit Bürger\*innen noch einfacher von A nach B kommen, wurden Fahrten zudem noch besser aufeinander abgestimmt. Dazu wird der Takt um 25 Prozent verdichtet und die Weglänge um 20 Prozent erhöht. Für Fahrgäste heißt das: **weniger Umstiege, kürzere Wartezeiten** und früher am Ziel sein. Besonders wichtig war den Bürger\*innen, dass sie auch abends und am Wochenende mit dem ÖPNV flexibel sind. Dazu werden die Fahrpläne ordentlich aufgerüstet: Bürger\*innen können sich an Wochenenden und Feiertagen nun auf **50 Prozent mehr Fahrangebote auf vielen Linien** freuen.

So fährt beispielsweise die Linie 6 künftig sowohl werktags als auch samstags, sonntags und an Feiertagen bis 23 Uhr im 15-Minuten-Takt (anstatt alle 20 Minuten). Gleichzeitig werden mehrere Linien – darunter die Linien 12, 24 und 34 – deutlich verlängert und erhalten neue Haltestellen. Ungeliebte Wartezeiten auf den Anschlussbus verkürzen sich damit auf ein Minimum. Und dank neuer umsteigefreier Verbindungen **wie etwa der zwischen Uni Hubland und Uni-Klinikum (Linie 34 - Heidingsfeld/Reuterstraße - Sanderau - Frauenland - Uni-Zentrum - Gerbrunn - Wöllriederhof - Lengfeld - Lindleinsmühle - Grombühl und zurück)**, braucht man nicht mehr den Bus zu wechseln.

**Bessere Anbindung der Stadtteile:** Auch die Verbindungen zwischen einzelnen Stadtteilen werden stark erweitert. Noch nie war es so einfach, auf das Auto zu verzichten und bequem in die Stadt zu fahren – ganz ohne stundenlanges Warten im Stau oder lästiges Parkplatz-Suchen.

**Verbesserungen im Landkreis Würzburg:** Auch hier gibt es viele Verbesserungen. Schnellbuslinien nach Eisingen/Waldbrunn, Kürnach oder Helmstadt/Neubrunn bringen die Fahrgäste ohne große Umwege in die Gemeinden. Außerdem sorgen verbesserte Takte am Nachmittag für ein attraktives Angebot für Pendler\*innen von und nach Giebelstadt, Waldbüttelbrunn und Hettstadt/Greußenheim. Zudem erhalten Nachtschwärmer\*innen in der Nacht von Samstag auf Sonntag auf vielen Linien ein interessantes Angebot.

**Verbesserung im Landkreis Main-Spessart:** Hier dürfen sich Fahrgäste auf ein neues Angebot auf der Buslinie 643 im Sinngrund freuen.



**Ergänzend:** In vielen Bussen wurden Klimaanlage nachgerüstet und gehören bei Neufahrzeugen neben WLAN inzwischen zum Standard. + 7 neue Fahrzeuge

Alles Wissenswerte über das "BUSNETZ+" finden Sie unter [www.wvv.de/busnetzplus](http://www.wvv.de/busnetzplus)

Alle Neuerungen im Landkreis Würzburg unter [www.vvm-info.de](http://www.vvm-info.de)

*Quelle: VVM-info, AK Kommunikation*

## Das Mobil-Firmen-Abo (Jobticket)

Für Mitarbeiter\*innen der Uni Würzburg besteht die Möglichkeit ein günstiges Monatsticket, das Mobil-Firmen-Abo, abzuschließen. Das Mobil-Firmen-Abo ist ein Monatsticket für die jeweiligen Waben und gilt neben vielen anderen Extras nach 18 Uhr für eine weitere Person – sowie an Wochenenden und in den Schulferien im gesamten Verkehrsverbund als Fahrschein.

### Das Mobil Firmen-Abo

- gilt im Verkehrsverbund Mainfranken (VVM) in deren Bussen, Straßenbahnen und Zügen
- ist eine persönliche Jahreskarte und damit nicht übertragbar
- ist im gesamten Netz und in allen Waben im Tarifgebiet gültig
- Mitnahme eines Fahrrads inklusive
- beliebig viele Fahrten zwischen der angegebenen Start- und Zielwabe
- Sonderkonditionen und Ermäßigungen beim WVMmobil Carsharing

Außerdem kann die ganze Familie (ein weiterer Erwachsener sowie alle eigenen Kinder bis einschließlich 14 Jahren) im gesamten VVM-Netz (Stadt und Landkries Würzburg, Landkreis Kitzingen und Landkreis Main-Spessart) und in allen Waben im Tarifgebiet zu folgenden Zeiten kostenlos mitgenommen werden:

- Montag bis Freitag ab 18.00 Uhr (an Schultagen)
- ganztags an Samstagen, Sonn- und Feiertagen
- sowie ganztags von Montag bis Freitag ohne Schulbetrieb (z. B. bayerische Schulferien)

Das Mobil Firmen-Abo ist eine Jahresfahrkarte und kann nur bis zum 1. September eines jeden Jahres gekündigt werden. Die Kündigung muss in schriftlicher Form erfolgen. Wenn Sie diese Frist nicht einhalten, wird Ihr Job-Ticket automatisch um weitere 12 Monate verlängert. Der Jahresfahrpreis wird in Teilbeträgen zu einem Zwölftel monatlich von den Bezügen durch die Bezügestelle des Landesamtes für Finanzen zu Gunsten der VVM einbehalten. Wie sich der Fahrkartenpreis errechnet, entnehmen Sie bitte dem [Waben- und Tarifrechner](#).

Das Mobil Firmen-Abo kann nur über das [Landesamt für Finanzen, Dienststelle Würzburg](#) bezogen werden.

### [Hinweisblatt zum Mobil-Firmen-Abo](#)

**Wenn Sie Interesse am Mobil-Firmen-Abo oder vielleicht an einem DB-Job-Ticket haben, wenden Sie sich an Herrn Kaiser vom Referat 4.1 ([bernd.kaiser@uni-wuerzburg.de](mailto:bernd.kaiser@uni-wuerzburg.de), Tel. 0931-31-82446)**

*Quelle: VVM-info, AK Kommunikation*

## Betriebliches Eingliederungsmanagement – Änderung

Die gesetzliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß [§ 167 Abs.2 SGB IX](#) ist für alle Arbeitgeber verpflichtend vorgeschrieben. Dieses Gesetz wurde nun mit Änderung vom 10.06.2021 durch folgendem Satz ergänzt:

**...Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen...**

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit dem Betriebs- oder Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, und nur mit Zustimmung und Beteiligung des/der betroffenen Beschäftigten die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Dieser Klärungsprozess, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), ist somit gesetzlich vorgeschrieben und regelt, welche Stellen und Personen der Arbeitgeber von sich aus an dem BEM-Verfahren beteiligen muss, wobei nach der Rechtsprechung immer vorausgesetzt ist, dass der oder die betroffene Beschäftigte mit deren Teilnahme ausdrücklich einverstanden ist. Diese Stellen und Personen sind:

- ein vom Arbeitgeber benannter Vertreter
- der Betriebsrat bzw. Personalrat
- ggf. die Schwerbehindertenvertretung (SBV)
- ggf. der Betriebsarzt
- NEU: ggf. eine weitere Vertrauensperson eigener Wahl

Der Gesetzgeber wollte mit der Änderung dem Umstand Rechnung tragen, dass für ein erfolgreiches BEM vor allem die Schaffung einer Vertrauensbasis zwischen Arbeitgeber und der betroffenen Person wichtig ist. **Die Wahl der Vertrauensperson, bei der es sich auch um eine Person außerhalb des Betriebes handeln kann, steht dem/der Beschäftigten frei.**

Auch die Wahrnehmung einer Teilnahme an einem vom Arbeitgeber angebotenen BEM steht jeder/jedem Beschäftigten frei, eine Ablehnung hat keinerlei Konsequenzen. Der Personalrat der Universität hat jedoch in den vielen Jahren der geführten Gespräche grundsätzlich positive Ergebnisse erfahren und möchte hiermit nochmal ausdrücklich das Angebot befürworten.

Möchten Sie das BEM-Angebot annehmen, vermerken Sie bitte auf dem der Einladung beiliegenden Formular, wen Sie an dem Gespräch beteiligen oder nicht beteiligen möchten. Der Personalrat und bei schwerbehinderten Menschen die SBV nehmen grundsätzlich teil, es sei denn, es wird von Ihnen ausdrücklich nicht gewünscht. Sollten Sie aus diesen Interessenvertretungen bestimmte Mitglieder bevorzugen, vermerken Sie dies bitte. Auf Ihren Wunsch hin können noch der Betriebsarzt und nun zusätzlich noch Ihre persönliche Vertrauensperson teilnehmen.

## Berufe und Funktionen an der Universität Würzburg

### Dr. Stephan Schröder-Köhne

#### Funktions-/Berufsbezeichnung:

Geschäftsführer, University of Würzburg Graduate Schools



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

Ich arbeite im Wissenschaftsmanagement für die Graduiertenschulen der Universität Würzburg. 2018 haben wir das erste neue Uni-Gebäude auf dem Campus Hubland Nord bezogen, ein Resultat des Erfolgs der Graduate School of Life Sciences in der Exzellenzinitiative.

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

Strategische und operative Aufgaben im Bereich der Nachwuchsförderung, Förderung der Internationalisierung, Fördermittelakquise, beratende Tätigkeiten - für Betreuer, Promovierende und Studierende-, Lehre und Lehrorganisation, sowie Verwaltung und Monitoring von Promotionsprozessen.

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

Seit 2006

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

Eine Doktorarbeit abgeschlossen zu haben ist wg. der Beschäftigung mit dem Thema und dem entsprechenden Personenkreis wichtig, ein Hochschulstudium (egal welches) ist Voraussetzung.

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

Bei dem Versuch, die Wissenschaft zu unterstützen, habe ich mit Personen im In- und Ausland und in den verschiedensten Funktionen zu tun, weshalb ich häufig Interessantes erlebe - manchmal sogar bei einer der aktuell vielen Video-

Konferenzen (s. Bild), die ich ansonsten ambivalent sehe. Meine jetzige Profession habe ich nicht aktiv gesucht; wir sind uns eher zufällig begegnet und dann ein Paar geworden.

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

Ich würde gerne einmal darüber debattieren, was warum vorzuziehen ist: das historische Motto unserer Universität, „VERITATI“ (der Wahrheit verpflichtet), oder das neue, „Wissenschaft für die Gesellschaft“.

Quelle: AK Kommunikation

---

**Hinweis**

*Quellen: Die Artikel mit der Quellenangabe „AK Kommunikation“ sind vom Arbeitskreis Kommunikation des Personalrates zusammengestellt und mit dem Gremium abgestimmt. Die Artikel wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt und in gendergerechter Form formuliert. Bei Artikeln aus anderen Quellen wird der Text im Original übernommen, daher können wir nicht für die Richtigkeit der Angaben und die gendergerechte Form garantieren. Wir bitten hier um Ihr Verständnis. Über ein Feedback zur PR Aktuell würden wir uns freuen und nehmen gerne Kritik, Anregungen und Wünsche entgegen.*

Personalrat der Universität, Mensanebengebäude, Am Hubland, 97074 Würzburg  
Internet: [www.personalrat.uni-wuerzburg.de/](http://www.personalrat.uni-wuerzburg.de/)  
AK Kommunikation: [pr-kommunikation@lists.uni-wuerzburg.de](mailto:pr-kommunikation@lists.uni-wuerzburg.de)