



PR Aktuell

Informationsblatt Ihres Personalrats

Ausgabe 1/22

Veröffentl.: 27.01.2022

Die Mitglieder des Personalrats wünschen Ihnen auf diesem Wege ein gutes und erfolgreiches neues Jahr 2022! Wir hoffen, dass Sie alle einen guten Start hatten und vor allem: bleiben Sie gesund! Sie liegen uns am Herzen!

Ihr aktueller Personalrat



hintere Reihe (vlnr): Karlheinz Rentzsch, Thomas Barth, Anette Krug, Hendrik Beierstettel (Nachf. Wilma Kreßmann), Karl-Heinz Putz, Andreas Tropschuh, Sandra Schmidt, Joachim Gödel

Mitte (vlnr): Anja Heigl, Andreas Kreiner, Elke Stahl, Imke Ostermeier-Kittel, Michael Tscherner, Bernd Mölter, Johannes Vähjunker

Vorne (vlnr): Tim Ehrenfels, Sandra Mölter, Sven Winzenhörlein, Elisabeth Timm (JAV), Sabine Stahl
(Es fehlen: Sven Giller (Nachf. Claudia Lang), Martina Lehrmann)

Wechsel im Personarat

In den letzten Monaten in den wohlverdienten Ruhestand eingetreten sind unsere Personalrätinnen Wilma Kreßmann und Claudia Lang. Für die Kolleginnen rückten Sven Giller vom Rechenzentrum und Hendrik Beierstettel, Leiter des Referates 2.4 (Studienberatung), nach.



Frau Wilma Kreßmann war ab 2011 Ersatzmitglied und ab 2016 reguläres und teilfreigestelltes Mitglied im Personalratsgremium und 40 Jahre für die Universität am Lehrstuhl für Botanik II tätig. Die von allen geschätzte und äußerst engagierte Kollegin arbeitete seit 2014 auch im Team der Schwerbehindertenvertretung tatkräftig mit. Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung bedanken sich bei Frau Kreßmann herzlichst für die langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit.



Frau Claudia Lang war ab 2016 Ersatzmitglied und ab 2019 regulär im Gremium vertreten. Sie war als Sekretärin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht tätig und vom 2012 bis 2015 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Wir danken Frau Lang ebenfalls für Ihr großes Engagement und Ihren Einsatz für Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Wir wünschen beiden ehemaligen Kolleginnen, dass sie ihren Ruhestand in vollen Zügen genießen können, gesund bleiben und genug Zeit und Muße haben, all die Dinge in Angriff zu nehmen, die sie sich vorgenommen haben!

Quelle: AK Kommunikation

Eure aktuelle Jugendausbildungsververtretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Universität Würzburg ist ein dem Personalrat zugeordnetes Gremium, welches sich speziell um die Belange und Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden der Universität Würzburg kümmert. Bei Fragen, Problemen oder Anregungen sind wir gerne Eure Ansprechpartner und stehen natürlich unter Schweigepflicht.



Eure JAV (von links):
Elisabeth Timm (Vorsitzende), Jennifer Endres (stellv. Vorsitzende) und Emily Baur

Wir geben euch gern...

- Informationen rund um Eure Ausbildung
- Informationen über die Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Hilfestellung bei Problemen, Rechten und Pflichten
- Hinweise zu AnsprechpartnerInnen rund um Eure Ausbildung

Quelle: JAV

Dienstjubiläen

Der Personalrat gratuliert sehr herzlich zum:

Dienstjubiläum 40 Jahre:

Ute Wolf, Lehrstuhl für Hygiene und Mikrobiologie

Michael Christof, Lehrstuhl für Anatomie und Zellbiologie II

Klaus-Peter Endres, Institut für Virologie und Immunbiologie

Rita Prell, Universitätsbibliothek

Rainer Brauner, Fakultät für Physik und Astronomie, wissenschaftl. Werkstatt für Forschung und Lehre

Ria Stadtel, Zentralverwaltung, Referat 5.4: Flächenmanagement

Barbara Dierich, Lehrstuhl für Pharmazeutische Biologie

Robert Pfeiffer, Lehrstuhl für Neuere und Neueste Kunstgeschichte

Dienstjubiläum 25 Jahre:

Prof. Dr. Anja Amend-Traut, Institut für Rechtsgeschichte

Prof. Toker Doganoglu, Ph.D., Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbes. Industrieökon.

Prof. Dr. Johanna Erdmenger, Institut für Theoretische Physik und Astrophysik

Sabine Walther, Lehrstuhl für Physikalische Chemie II

Matthias Dziony, Lehrstuhl für Botanik 1

Christiane Kleespies, Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik und Systementwicklung

Andreas Marussow, Zentralverwaltung, Kaufmännisches Gebäudemanagement

Prof. Dr. Matthias Eyrich, Kinderklinik und Poliklinik

Prof. Dr. Dominik Burkard, Institut für Historische Theologie

Gertrud Beuerlein, Zentralverwaltung, Referat 2.3: Prüfungsamt

PD Dr. Thomas Hovestadt, Lehrstuhl für Zoologie III

Ruth Edeltraud Bärtlein, Universitätsbibliothek

Johann Reiß, Zentralverwaltung, Referat 5.2: Kaufmännisches Gebäudemanagement

Daniela Zehnder, Lehrstuhl für Orthopädie

Quelle: einBLICK

Covid-19 – Hinweise für Beschäftigte

Aufgrund der aktuell angespannten Infektionslage hier ein Überblick über die Anweisungen mit dem Umgang von Beschäftigten bei einem positiven Test auf SARS-CoV-2 und anschließend vom Gesundheitsamt angeordneter Isolation oder Quarantäne als Kontakt- oder Verdachtsperson oder Reiserückkehrer aus Risikogebieten.

Erkrankt und/oder positiver Test und vom Gesundheitsamt angeordnete **Isolation**:

- Sich bis zur endgültigen Abklärung durch weitere Testergebnisse (PCR-Test) sofort isolieren. Bitte erscheinen Sie NICHT mehr zum Dienst!
- Sollte sich der Verdacht bestätigen, erhalten Sie in der Regel eine Mail des Gesundheitsamtes mit der Anordnung der Isolation und weiteren Anweisungen. Diese Mail bitte umgehend nach Erhalt an Ihre Vorgesetzten mit der Bitte um Weiterleitung an **gesundheitsschutz.corona@uni-wuerzburg.de** senden. In dieser Mail erwähnen Sie bitte auch, ob und wie lange Sie erkrankt und dienst-/arbeitsunfähig sind bzw. ob und wann Sie Ihren Dienst im Homeoffice ableisten können.

WICHTIG: die Mail des Gesundheitsamtes ersetzt keine AU-Bescheinigung, daher:

- Haben Sie Symptome und sind somit nicht dienst- bzw. arbeitsfähig, bemühen Sie sich um eine Krankmeldung bei Ihrem Hausarzt, informieren Ihre Vorgesetzten über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit und reichen nach offiziell bestätigter beendeter Isolation die AU-Bescheinigung(en) im Original nach. Wie bei jeder anderen Erkrankung wird hier Lohnfortzahlung bzw. Besoldung gewährt.
- Bei besonders milden Verläufen müssen Beschäftigte wie bei einer Quarantäne primär Telearbeit wahrnehmen, soweit sie nicht dienst- oder arbeitsunfähig sind.

Kontaktperson oder ReiserückkehrerIn und vom Gesundheitsamt unter **Quarantäne** gestellt:

Beschäftigte in Quarantäne dürfen selbstverständlich ebenfalls nicht mehr zum Dienst erscheinen. Wer selbst an Corona erkrankt und krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, erhält unabhängig vom Infektionsschutzgesetz Entgeltfortzahlung nach den entsprechenden gesetzlichen Regelungen. Hier muss die Arbeitsunfähigkeit im Gegensatz zur Isolation jedoch verpflichtend ab dem **ersten Tag** durch ein ärztliches Attest nachgewiesen werden.

Die nachfolgenden Informationen gelten nur für den Arbeitnehmerbereich. Bei verbeamteten Personal gelten aufgrund des Alimentationsprinzips spezielle Regelungen:

In Umsetzung des Beschlusses der Gesundheitsministerkonferenz vom 22. September 2021 wird ab 1. November 2021 **bei nicht vollständig geimpften ArbeitnehmerInnen**, die als Kontaktpersonen oder als ReiserückkehrerInnen aus einem Risikogebiet einer wegen COVID-19 behördlich angeordneten Quarantäne unterliegen und **keine** Möglichkeit zur Tele- oder Heimarbeit haben, für die Dauer der Quarantäne die Entgeltzahlung eingestellt.

Da der Impfstatus nicht abgefragt werden darf, ist der Impfstatus der Personalabteilung unbekannt und somit wäre im Arbeitnehmerbereich generell auf Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung umzustellen. Die Personalabteilung ist angewiesen, die zuständige Bezügestelle unverzüglich zu informieren.

Sofern die Betroffenen einen Nachweis über Ihren Status als "Geimpft" oder durch ein entsprechendes ärztliches Attest eine sonstige Ausnahme vom Grundsatz "Kein Lohn ohne Arbeit" belegen, besteht weiterhin der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne.

Sollten sie einen solchen Nachweis bzw. ein solches Attest einreichen wollen, ist es in Ihrem Interesse, dies möglichst zusammen mit der Quarantänemitteilung des Gesundheitsamt zu tun, um einen unnötigen Lohn-Einbehalt zu vermeiden. **Für nachweislich Geimpfte bleibt es somit bei der Lohnfortzahlung.**

Bei Ungeimpften sind folgende Fälle denkbar, die eine Lohnfortzahlung rechtfertigen:

- Eine Impfung ist aus medizinischen Gründen nicht angezeigt und dies wird durch ein ärztliches Attest nachgewiesen.
- Es besteht keine allgemeine Impfpflicht und der Grund wird, sofern nicht öffentlich bekannt (z.B. bestehende Schwangerschaft), durch ein ärztliches Attest nachgewiesen.

Es wird gebeten, dass Sie sich als Beschäftigte/r weiterhin regelmäßig auf der universitätseigenen [Corona-Homepage](#) über aktuelle Änderungen informieren. Hier finden Sie auch weitere detaillierte Anweisungen zur Teilnahme am Dienst. Bei weiteren Fragen nehmen Sie bitte Kontakt zu gesundheitschutz.corona@uni-wuerzburg.de oder Ihrer für Sie zuständigen Personalsachbearbeitung auf.

Aktualisierung der lokalen Einkaufsmöglichkeiten

Der Personalrat hat die [lokale Liste](#) der rabattierten Einkaufsmöglichkeiten für Uni-MitarbeiterInnen überarbeitet, diese wird in Kürze noch erweitert. Wir sind weiterhin bemüht, für Sie eine möglichst breite Auswahl an lokalen Unternehmen für Mitarbeitererrabatte zu gewinnen. Für Vorschläge sind wir gerne jederzeit offen. Kommen Sie hier bitte auf den Personalrat zu.

Um in diesen Geschäften mit Rabatt einkaufen zu können, müssen Sie sich mit Ihrer JMU-Card als Beschäftigte*r ausweisen. Der frühere Einkaufsausweis des PR in Papierform wird nicht mehr benötigt.

Auch die Neuigkeiten und Angebote von [Corporate Benefits](#) werden unter „Service / Einkaufsmöglichkeiten online“ regelmäßig aktualisiert. [Hier](#) können Sie sich registrieren bzw. einloggen. Über besondere Rabattaktionen werden Sie vom Personalrat informiert, wenn Sie sich in die [Mailingliste](#) „Rabattaktionen/Einkaufsliste“ eintragen.

Alle Einkaufsmöglichkeiten und die Mailinglisten des Personalrates finden Sie auch auf der Startseite der Personalrats-Homepage rechts unten unter „Services“.

Quelle: AK Einkaufsliste

Tarifabschluss 2021

Nach äußerst zähen Verhandlungen der Gewerkschaften mit der Arbeitgeberseite (TdL) erhalten Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder bald 2,8 Prozent mehr Gehalt bei einer Laufzeit von 24 Monaten. In der dritten Verhandlungsrunde der TV-L-Tarifverhandlungen wurde am 29. November 2021 ein Ergebnis erzielt.

Zentrale Ergebnisse der Tarifverhandlungen im Überblick

- 2,8 Prozent Entgelterhöhung (zum 01.12.2022 – daher Nullrunde vom 01.10.2021 bis 30.11.2022)
- 1.300 Euro Corona-Sonderzahlung (steuer- und abgabenfrei und spätestens im März 2022 auszuzahlen)
- Zulagenerhöhungen zum 1.1.2022:
 - Erhöhung der Pflegezulage von 125 auf 140 Euro,
 - der Infektionszulage von 90 auf 150 Euro,
 - der Intensivzulage von 90 auf 150 Euro,
 - der Schichtzulage von 40 auf 60 Euro,
 - der Wechselschichtzulage von 105 auf 150 Euro
- Auszubildende erhalten 650 Euro Corona-Sonderzahlung und eine Entgelterhöhung zwischen 50 und 70 Euro im Gesundheitswesen, die Übernahmeregelung wurde für die Laufzeit dieses Vertrages verlängert
- Vertragslaufzeit 24 Monate

Von dem Tarifabschluss sind etwa 3,5 Millionen Beschäftigte betroffen. Ca. 1,1 Millionen Tarifbeschäftigte der Länder (ohne Hessen, das nicht Mitglied der TdL ist und gesondert Verhandlungen führt), für die der TV-L direkte Auswirkungen hat, sowie rund 2,4 Millionen Beamte und Versorgungsempfänger in Ländern und Kommunen, auf die der Tarifabschluss übertragen werden soll, um den Gleichklang der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung im öffentlichen Dienst zu gewährleisten.

Quelle: AK Kommunikation

Elternzeit für Beamte und Beamtinnen – Änderung

Seit dem 1. September 2021 ist eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im Umfang von **32 statt bislang 30 Stunden** möglich. Dies gilt unabhängig vom Geburtszeitpunkt des Kindes, für welches eine Elternzeit in Anspruch genommen wird. Es ergeben sich jedoch möglicherweise Folgen für den Bezug des Elterngeldes, wenn von dieser Möglichkeit während der Elternzeit für ein vor dem 1. September 2021 geborenes Kind Gebrauch gemacht wird.

Für Fragen zu Elternzeit und Teilzeit in Elternzeit für Beamte und Beamtinnen steht Ihnen das Referat 4.2 des Servicezentrums Personal gerne zur Verfügung. Bei Fragen zum Elterngeld wenden Sie sich bitte an das für Sie zuständige Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Quelle: Referat 4.2

Neues in 2022



(Foto: DGB)

Beitragsbemessungsgrenzen Renten- und Krankenversicherung

Bei der gesetzlichen Rentenversicherung ändern sich die Beitragsbemessungsgrenzen, also die Grenzen, bis zu denen das Einkommen beitragspflichtig ist. Im Osten steigt die Grenze von 6.700 auf 6.750 Euro im Monat. Im Westen sinkt sie von 7.100 auf 7.050 Euro im Monat.

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die bundeseinheitliche Beitragsbemessungsgrenze dieselbe wie 2021 und liegt weiter bei 58.050 Euro im Jahr. Auch die sogenannte Versicherungspflichtgrenze, bis zu der man gesetzlich krankenversichert sein muss, bleibt gleich und liegt bei 64.350 Euro im Jahr.

Grundfreibetrag

Der Grundfreibetrag, also der Einkommensbetrag, bis zu dem keine Einkommensteuer gezahlt werden muss, wird für Ledige von 9.744 Euro auf 9.984 Euro pro Jahr angehoben. Bei Verheirateten liegt die Grenze bei 19.968 Euro. Der Grundfreibetrag gilt als das Existenzminimum.

Entlastungsbeitrag für Alleinerziehende gilt nun dauerhaft

Der Entlastungsbeitrag räumt Alleinerziehenden einen Freibetrag bei der Lohn- und Einkommensteuer ein. Im Zuge der besonderen Belastungen durch die Pandemie wurde er 2020 und 2021 von 1.908 Euro auf nun 4.008 Euro angehoben. Ab 2022 wird der Betrag dauerhaft gewährt.

Kinderkrankengeld

Die pandemiebedingte Sonderregelung für Kinderkrankengeld wird verlängert: Das Kinderkrankengeld zur Betreuung Ihres erkrankten Kindes bis 12 Jahren kann auch 2022 je versichertem Kind grundsätzlich für 30 statt 10 Tage (bei Alleinerziehenden 60 statt 20 Tage) in Anspruch genommen werden. Bei mehr als zwei Kindern gibt es allerdings eine Höchstgrenze: Jeder Elternteil kann insgesamt höchstens 65 Arbeitstage pro Jahr Kinderkrankengeld beziehen, also zusammen bis zu 130 Tage. Das gilt auch für Alleinerziehende mit mehr als zwei Kindern. Bis vorerst 19.03.2022 wird auch weiter die Sonderregelung gelten, diese Entgelterstattleistung aus pandemiebedingten Gründen zu erhalten, z. B. wenn Kita oder Schule geschlossen sind oder das Kind sich in Quarantäne befindet.

Kinderzuschlag

Seit dem 1. Januar 2022 beträgt der Höchstbetrag für den Kinderzuschlag 209 Euro pro Kind und Monat. Das sind vier Euro mehr als 2021. Die Erhöhung wird automatisch gezahlt und muss nicht beantragt werden. Sie wird unter bestimmten Voraussetzungen Familien mit einem geringem Einkommen gewährt.

Mindestlohn

Arbeitnehmer, die nach Mindestlohn bezahlt werden, dürfen sich 2022 über mehr Geld freuen. Der Mindestlohn ist zum 1. Januar auf 9,82 Euro pro Stunde gestiegen. Zuvor waren es 9,60 Euro. Zum 1. Juli winkt dann planmäßig eine weitere Erhöhung auf 10,45 Euro pro Stunde, wie das Bundesarbeitsministeriums (BAMS) mitteilt. Die neue Bundesregierung möchte den Mindestlohn jedoch schon bald auf 12 Euro erhöhen.

Mehr Teilhabe für Menschen mit Behinderung

Ab Januar 2022 soll das Budget für Ausbildung, das Menschen mit Behinderungen eine reguläre Berufsausbildung ermöglicht, ausgeweitet werden. So steht es im [Teilhabebestärkungsgesetz](#). Außerdem wurde eine einheitliche Ansprechstelle für ArbeitgeberInnen zur Information, Beratung und Unterstützung bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen eingerichtet.

Impfpflicht für Medizinische Einrichtungen

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Medizinischen Einrichtungen müssen sich künftig verpflichtend gegen das Coronavirus impfen lassen. Das gilt neben Klinikbeschäftigten für das sämtliche Personal in Einrichtungen für behinderte Menschen, Arztpraxen, Therapiepraxen, bei Rettungs- und Fahrdiensten oder in Entbindungseinrichtungen. Betroffen sind auch freiberufliche humanmedizinische Berufe, wie z.B. Heilpraktiker, Physiotherapeuten, Podologen oder Diätassistenten. Bis 15. März 2022 muss eine vollständige Impfung oder Genesung nachgewiesen werden. Wer aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden kann, muss ein ärztliches Attest vorlegen.

Elektronische Patientenakte und elektronische AU-Bescheinigung

In Arztpraxen wurde sie schon Anfang 2021 eingeführt, ab Januar 2022 gilt die elektronische Patientenakte (ePA) auch in Krankenhäusern. Außerdem können Versicherte ab Januar 2022 die Datenschutz-Regeln für ihre ePA deutlich präziser einstellen. Der einzelne Versicherte entscheidet dann, wer auf welche Daten zugreifen darf.

Auch bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verschwindet ein Zettel, in dem Fall ein gelber: Ab 1. Juli 2022 geht die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) von Ärzten und

Kassen direkt an die Arbeitgeber. Bereits seit Oktober 2021 bekommen gesetzlich Versicherte bei Krankschreibung keinen Durchschlag mehr für die Krankenkasse, um diese dort einzureichen. Stattdessen geht die eAU digital direkt von der Arztpraxis an die Krankenkasse.

Pflegereform

Im Rahmen der Pflegereform wird der Beitrag für Kinderlose ab dem vollendeten 23. Lebensjahr in der gesetzlichen Pflegeversicherung von 0,25 Prozent des Bruttogehalts um 0,1 Punkte auf 0,35 Prozent angehoben. Zusätzlich beteiligt sich der Bund ab 2022 jährlich mit einer Milliarde Euro an den Aufwendungen der sozialen Pflegeversicherung. Ab September 2022 dürfen nur noch die Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen werden, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif vergüten.

Künftig zahlt die Pflegeversicherung für Menschen, die in Altenpflegeeinrichtungen stationär betreut werden, einen Zuschuss zum Eigenanteil, die mit der Dauer der Pflege von Jahr zu Jahr steigt. Dieser bewegt sich je nach Aufenthaltsdauer bei 5 Prozent bis 70 Prozent des Eigenanteils pro Jahr.

Rentenerhöhung

Nach der Nullrunde 2021 können RentnerInnen ab Juli 2022 mit höheren Rentenbezügen rechnen. Nach Schätzungen der alten Bundesregierung liegt das Plus wohl zwischen vier und sechs Prozent, wobei es im Osten etwas höher ausfallen dürfte als in Westdeutschland. Die endgültigen Zahlen sollen im März feststehen.

Rentner dürfen weiter mehr dazuverdienen

Wer bei vorgezogener Altersrente weiterhin oder wieder arbeiten möchte, darf auch 2022 Jahreseinkünfte von bis zu 46.060 Euro haben, ohne dass deswegen die Rente gekürzt wird. Das ist Teil des aktualisierten Infektionsschutzgesetzes und zielt vor allem darauf ab, Personalengpässe durch die Corona-Pandemie abzumildern. Die Hinzuverdienstgrenze war bereits für 2020 und 2021 deutlich angehoben worden – zuvor hatte sie bei 6.300 Euro gelegen.

Neue Verträge schneller kündbar

Aktuell müssen Laufzeitverträge meistens drei Monate vor Ablauf der Vertragslaufzeit gekündigt werden: Ist die Frist verpasst, verlängern sie sich um ein Jahr. Ab 1. März 2022 ändert sich das. Dann gilt: Verträge dürfen nur noch eine Kündigungsfrist von einem Monat haben. Ist die Frist verpasst, verlängern sich die Verträge nur noch um einen Monat, bis sie gekündigt werden. Ab Juli 2022 müssen Unternehmen gut sichtbar und leicht erreichbar einen "Kündigungsbutton" platzieren, damit Verträge dort genauso einfach beendet werden können, wie sie geschlossen wurden.

Online arbeitslos melden

Ab 1. Januar 2022 besteht die Möglichkeit der elektronischen Arbeitslosmeldung. Eine persönliche Meldung in der zuständigen Agentur für Arbeit ist dann nicht mehr zwingend nötig, aber weiterhin möglich. Wer sich online arbeitslos meldet, muss einen gültigen elektronischen Identitätsnachweis wie die "Online-Ausweisfunktion" des Personalausweises erbringen.

Garantiezins sinkt – Nachteile für neue Verträge

Nach Beschluss des Bundestags sinkt ab Januar der so genannte Garantiezins für Versicherungen von 0,9 auf 0,25 Prozent. Das gilt jedoch nur für Verträge, die ab dem 1. Januar 2022 abgeschlossen werden. Durch die Absenkung wird der Anteil der eingezahlten Versicherungsprämien, der angespart wird, schlechter verzinst und bringt so weniger Erträge. Das bedeutet: weniger Leistungen und/oder höhere Beiträge bei kapitalbildenden Lebens-, Renten-, Berufsunfähigkeits-, Risikolebens- und Sterbegeldversicherung sowie für die Riester-Rente.

Masken in Verbandskästen Pflicht

2022 soll dem ADAC zufolge in der DIN-Norm Nr. 13164, die den Inhalt von Verbandskästen regelt, die Maskenpflicht aufgenommen werden. Konkret sollen dann zwei medizinische Mund-Nasen-Bedeckungen im Verbandskasten ein Muss sein. Festgeschrieben werden soll das im Zuge der Änderung der Straßenverkehrszulassung (StVZO), somit ist noch kein konkreter Zeitpunkt gemeldet. Unklar ist aktuell noch, ob es medizinische Masken oder FFP2-Masken sein müssen.

Porto für Briefe und Postkarten wird teurer

Ob Standardbrief, Postkarte oder Bücher- und Warensendungen: Ab Januar erhöht sich bei der Deutschen Post das Porto. Das Porto für einen Standardbrief wird um fünf Cent auf 85 Cent angehoben. Das Verschicken einer Postkarte kostet künftig nicht mehr 60, sondern 70 Cent. Der Kompaktbrief kostet ab Januar einen Euro, der Großbrief 1,60 Euro und der Maxibrief 2,75 Euro. Die Deutsche Post erhöht zudem die Preise für Bücher- und Warensendungen um jeweils fünf Cent. Bei bis zu 500 Gramm Gewicht und entsprechender Größe werden dann 1,95 Euro fällig, für bis zu einem Kilogramm sind es 2,25 Euro.

Mehr Rechte bei Reklamationen von Waren

Lagen bislang Mängel bei einer Ware vor, galt bisher ein Zeitraum von sechs Monaten, in dem per Gesetz davon auszugehen war, dass der Mangel bereits beim Verkauf vorhanden war – es sei denn, der Händler konnte das eindeutig auf einen unsachgemäßen Gebrauch zurückführen. Juristen sprechen hier von der "Beweislastumkehr". Dieser Zeitraum wird seit ab 1. Januar 2022 gekaufte Produkte auf zwölf Monate verlängert. Dies betrifft auch die Gewährleistung von Gebrauchtwagen, die über Händler gekauft werden. Hier gilt es allerdings beim Kaufvertrag einiges zu [beachten](#).

Händler müssen gegenüber Verbrauchern ab 2022 für digitale Produkte (wie Software und E-Books) oder Dienstleistungen (wie Videostreamings, Soziale Netzwerke und Clouds) die gleichen Gewährleistungsrechte erbringen wie für andere Kaufverträge. Ist die Ware mangelhaft, kann der Käufer auch hier eine Nachbesserung oder den Austausch verlangen. Bleibt die Ware mangelhaft, besteht das Recht der Minderung oder Vertragskündigung wie bei nicht-digitalen Produkten. Als Gewährleistungsfrist sind zwei Jahre vorgesehen. Desweiteren sind Händler ab 2022 verpflichtet, bei Waren mit digitalen Elementen wie Tablets, Smartwatches und Co. Updates zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen sowohl funktionserhaltende Updates als auch Sicherheitsupdates und betrifft auch z.B. Navigationssoftware von Neuwagen.

Quelle: AK Kommunikation

Veranstaltung zur Chancengleichheit

Für Frauen und Männer an der Universität Würzburg gleiche Chancen zu schaffen, ist erklärtes Ziel der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsunterstützende Personal und der Universitätsfrauenbeauftragten für das wissenschaftliche Personal.

Diese möchten Sie auf die [Online-Veranstaltung](#) am **27.01.2022 um 17.00 Uhr** hinweisen:

Vortrag von Frau Prof.in Dr. Doris Aschenbrenner:

Chancengleichheit: Wie weiblich ist unsere digitale Welt?

Vor dem Vortrag stellen sich die Universitätsfrauenbeauftragte Frau Prof.in Dr. Burrichter und die Gleichstellungsbeauftragte Frau Sabine Stahl vor und geben einen Einblick in ihre Aufgaben. Alle weiteren Informationen können Sie dem [Flyer](#) entnehmen.

Quelle: Büro der Univ.beauftragten

Veranstaltungen der KIS

Die Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung und Chronischen Erkrankungen (KIS) bietet allen Beschäftigten in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen an.

Psychisch fit studieren -ein interaktives Online Forum am 16.02.2022 von 10.00 bis 12.00 Uhr



Was Sie erwartet:

- Daten & Fakten zur psychischen Gesundheit,
- Warnsignale (er)kennen und ansprechen,
- Stigmatisierung und Vorurteile reflektieren,
- Schutzfaktoren stärken, Risikofaktoren minimieren - bei den Studierenden, aber auch bei Ihnen selbst.
- Hilfsangebote an der Hochschule kennenlernen.
- Diskutieren, wie Sie in Ihrer Universität ein Klima schaffen können, das für die psychische Gesundheit Ihrer Studierenden förderlich ist.

Psychische Erkrankungen bei Studierenden- wie erkenne ich sie und wie gehe ich damit um? am 21.02.2022 von 10.00 bis 16.00 Uhr

(anrechenbar auf das Themenzertifikat Inklusive Hochschullehre; ProfiLehre: Für das Seminar sind 4 AE für Bereich D (im Rahmen der Aufbaustufe) anrechenbar.)

Worum es im Seminar geht

- Einordnung psychische Auffälligkeiten-was ist normal? Was ist pathologisch?
- Grundlegende Einführung zu psychischen Erkrankungen wie Depression
- Grundlegende Strategieentwicklung bei akuten psychischen Krisen
- Vorstellung des H-I-L-F-E-Konzepts als Anleitung bei psychisch auffälligen Studierenden

Die Hochschulmitarbeitenden lernen

- psychische Erkrankungen laut ICD-10 anhand von Fallbeispielen kennen
- lernen Frühwarnzeichen und Auswirkungen psychischer Erkrankungen auf das Studium
- erkennen und respektieren der eigenen Grenzen
- Wie gehe ich damit um, wenn Studierende Suizidgedanken äußern?
- Kenntnisse von externen Hilfsangeboten und Reflexion der eigenen Haltung

[Weitere Details](#)

Schulungen für Hochschulmitarbeitende zum Thema Digitale Barrierefreiheit

Teil 1 - Schulung zu barrierefreien Dokumenten (PDF aus Word)
am 10.03.2022 von 9.00 bis 16.00 Uhr

Teil 2 - Schulung zu barrierefreien Dokumenten (Bearbeitung von PDF mit Acrobat)
am 15.03.2022 von 9.00 bis 16.00 Uhr

[Details zu den Inhalten und technischen Voraussetzungen](#)

Die KIS bittet Interessierte um Anmeldung unter **sekretariat.kis@uni-wuerzburg.de**

Die Teilnahme an allen Seminaren ist für Mitglieder an Bayerischen Hochschulen kostenlos.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll Beschäftigten nach längerer Arbeitsunfähigkeit die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern. Nun hat dieses wichtige Instrument einen neuen öffentlichen Auftritt erhalten.

Nicht immer ist es „nur“ eine hartnäckige Erkältung – erkrankten Beschäftigte in einem Jahr für mehr als sechs Wochen, haben sie bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz oft einen längeren Weg hinter sich. Hinzu kommt häufig Unsicherheit: Werde ich wieder so leistungsfähig sein wie vorher? Wie reagieren die Kolleginnen und Kollegen? Wie kann ich meinen Arbeitsplatz und Prozesse möglichst gesundheitsförderlich gestalten? Was passiert, wenn ich nicht gleich alles wieder schaffe?

Beschäftigte werden mit diesen Fragen nicht alleine gelassen. Wer innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, wird vom BEM-Beauftragten zu einem Gespräch geladen. Hierzu besteht ein Rechtsanspruch – egal ob der Mitarbeitende in Teil- oder Vollzeit beschäftigt oder ob der Arbeitsvertrag zeitlich befristet ist. Dann werden individuelle Lösungen und Perspektiven für die Unterstützung und eventuell eine (Neu-) Gestaltung des Arbeitsplatzes gesucht, damit dieser langfristig erhalten werden und einer neuen Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Im Rahmen des Projektes Gesunde Hochschule hat der BEM-Beauftragte Thorsten Voll gemeinsam mit weiteren Partnerinnen und Partnern aus der Sucht- und Konfliktberatungsstelle, dem Personalrat, des betriebsärztlichen Dienstes und der Schwerbehindertenvertretung die BEM-Prozesse optimiert.

„Der Universität Würzburg liegt viel an der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten. Ich freue mich daher sehr, dass wir gemeinsam die Möglichkeiten des BEM für die Beschäftigten stetig verbessern“, sagt Voll. Für eine verständliche Information der Beschäftigten wurde ein neuer [BEM-Flyer](#) erarbeitet und seit Anfang des Jahres 2022 gibt es eine [neue Website](#) eigens für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Hier finden BEM-Berechtigte, Führungskräfte und Mitarbeitende Informationen zu den Zielen des BEM, dem Ablauf, den beteiligten Personen sowie zu den möglichen Maßnahmen und Antworten auf häufig gestellte Fragen.



(Foto: Gesunde Hochschule)

Alle Informationen finden Beschäftigte auf der neuen [Homepage](#) des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Gerne können Sie sich bei Fragen an alle beteiligten BEM-Partner oder den BEM-Beauftragten wenden:

Thorsten Voll
 Ottostraße 16
 97070 Würzburg,
 Telefon: 0931/31-82401
 Email: bem@uni-wuerzburg.de

Ferienprogramm – Campus Camp

Der Familienservice der JMU bietet in allen bayerischen Schulferien (außer Weihnachten) ein abwechslungsreiches und spannendes Ferienprogramm an - das Campus Camp.

Kinder zwischen 6 und 12 Jahren werden pro Ferienwoche in Gruppen mit bis zu 25 TeilnehmerInnen betreut. In den Sommerferien können auch Kinder, die noch nicht 6 Jahre alt sind, aber unmittelbar vor der Einschulung stehen, angemeldet werden.

Das Campus Camp steht allen Kindern von Mitarbeitenden und Studierenden der Julius-Maximilians-Universität sowie des Universitätsklinikums Würzburg zur Verfügung.

Zur [Anmeldung](#) Ihres Kindes/Kinder lesen Sie bitte die Mitteilung zum Datenschutz gem. Art. 13 DSGVO und füllen Sie das **Online-Formular** unter dem Reiter **Anmeldung** aus.

[Ferienprogramm 2022](#)

Anmerkungen des Familienservices: *Anmeldungen für die Osterferien I und II sowie für die Sommerferien I und II werden ab sofort automatisch auf die Warteliste umgeleitet, da keine freien Plätze für diesen Wochen mehr vorhanden sind. Insofern Sie Ihr/e Kind/er nicht auf die Warteliste setzen möchten, bitten wir Sie uns Bescheid zu geben. Sobald ein Platz frei werden sollte, werden Sie von uns darüber per Mail informiert.*

Quelle: Familienservice

Der Öffentliche Dienst – Auswertung des „Bleibebarmeters“

Laut dem „Bleibebarmeter“ von Next:Public und Hertie School of Governance können sich 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln.

Von einem möglichen Wechsel in die Privatwirtschaft erhoffen sie sich vor allem auf eine bessere Bezahlung, mehr Flexibilität, bessere Ausstattung und Wertschätzung der Arbeit. „Dass sich die Kolleginnen und Kollegen nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen – finanziell und anderweitig – ist ein absolutes No-Go. Wenn die öffentlichen Arbeitgeber nicht riskieren wollen, dass sich neben den demografiebedingten Abgängen auch noch ein Trend zum freiwilligen Wechsel in die Privatwirtschaft herausbildet, müssen sie schnell gegensteuern“, kommentierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 5. Januar 2022 die Untersuchungsergebnisse. Gemeinsam mit Next:Public hatte der dbb im Frühjahr 2021 zu der Befragung aufgerufen, um ein Stimmungsbild zur Arbeitsplatzzufriedenheit der öffentlich Bediensteten zu gewinnen. Neben Wechselbereitschaft, Zufriedenheit und Weiterempfehlungsrates ging es in der Studie auch um Führungskultur sowie Werte und Ziele der Behörde.

Das „Bleibebarmeter“ hat zwar gezeigt, dass die Mehrheit der öffentlich Bediensteten zufrieden mit ihrer eigenen Arbeit ist, jedoch die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber deutlich geringer ausfällt. Hierzu tragen verschiedene Aspekte, zum Beispiel eine fehlende Feedbackkultur oder mangelnde Weiterentwicklungsmöglichkeiten, bei. Die Studie zeigt außerdem wie wichtig es ist, die Personalbindung bereits bei der Einstellung anzugehen. Nur die Hälfte der Befragten gab an, dass ihre Einarbeitung gut oder eher gut war. Ähnlich mittelmäßig wird die Feedbackkultur in Behörden bewertet: Lediglich 43 Prozent geben an, dass sie regelmäßig Lob oder Kritik von ihren direkten Vorgesetzten bekommen.

Silberbach: „Bund, Länder und Gemeinden sollten massiv und dauerhaft in die Aus- und Fortbildung, vor allem auch ihrer Führungskräfte investieren. Die Führungskultur in Betrieben und Dienststellen muss dringend verbessert werden. Neben der überfälligen Investition in technische Ausstattung zeigt uns das Bleibebarmeter, dass auch Investitionen in Personal und Organisationsentwicklung dringend geboten sind. Bei der Bezahlung kann der öffentliche Dienst oft schon nicht mit der Privatwirtschaft konkurrieren. Umso wichtiger, dass wir Mitarbeitendenbindung über positive Führungskultur und Jobzufriedenheit herstellen.“

Quelle: dbb

Berufe und Funktionen an der Universität Würzburg

Funktions-/Berufsbezeichnung

Dr. habil. Stephan Zimmermann
Persönlicher Referent des Präsidenten



Dr. habil. Stephan Zimmermann (Foto: Präsidialbüro)

1. **Auf welchem Gebiet, in welcher Funktion oder in welchem Beruf sind Sie an der Universität Würzburg tätig? Wo arbeiten Sie?**
Als der persönliche Referent des Präsidenten bin ich im Präsidialbüro tätig.
2. **Welche Tätigkeiten und Aufgaben gehören zu diesem Beruf / zu dieser Funktion?**
Ich unterstütze den Präsidenten bei der Erfüllung seiner vielfältigen Aufgaben. Dazu gehören u.a. die Entwurfserstellung von Reden, Grußworten, Präsentationen und Briefen, Recherchetätigkeiten zu hochschul- und wissenschaftspolitischen Themen sowie Netzwerkarbeit innerhalb und außerhalb der Universität.
3. **Seit wann arbeiten Sie in dieser Funktion an der Universität Würzburg?**
Seit Juni 2021, davor war ich eineinhalb Jahre als wissenschaftlicher Referent des vorherigen Präsidenten tätig.
4. **Welche Schulbildung, Ausbildung oder welches Studium sind für diese Tätigkeiten / Funktion notwendig?**
Studiert habe ich Philosophie, Soziologie und Politologie, promoviert und habilitiert bin ich im Fach Philosophie. Aber das ist ganz sicher kein Muss.
5. **Was macht Ihnen an Ihrer Arbeit Freude, was gefällt Ihnen weniger? Warum haben Sie diesen Berufsweg gewählt?**
Neben der Arbeit im tollen Team des Präsidialbüros mag ich die Arbeit an der Schnittstelle zwischen Universitätsleitung, den Stabstellen, der Zentralverwaltung und den Fakultäten.
6. **Was könnte besser sein? Welche Wünsche oder Ideen haben Sie?**
Ich freue mich darauf, wenn Corona nicht mehr unseren Arbeitsalltag bestimmt.

Zum Schluss



*Respektiere dich selbst,
respektiere andere und übernimm
Verantwortung für das, was du tust
(Dalai Lama)*

(Foto: Sabine Müller)

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/
 AK Kommunikation: pr-kommunikation@lists.uni-wuerzburg.de