

13.01.2016

Stellungnahme des PRD

Im Personalblatt 06/2015 vom 11.12.2015 hat das Präsidium der FU Berlin seinen Beschluss bekanntgegeben, den Betriebsurlaub für die Jahreswechsel 2017/2018, 2018/2019 sowie 2019/2020 fortzuführen (der Betriebsurlaub 2016/2017 wurde bereits 2014 vom Präsidium beschlossen). Eine Begründung wird nicht gegeben.

Der Personalrat Dahlem stellt fest, dass diese Maßnahme ohne Rücksprache mit den Personalvertretungen geschweige denn mit den Beschäftigten erfolgt ist. Im Nachhaltigkeitsleitbild der FU heißt es, dass „mit **allen** Universitätsangehörigen systematische Lern- und Erfahrungsräume zur Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung“ geschaffen werden sollen. Aber hier mag man von einer Partizipation der Beschäftigten nichts wissen.

Immerhin stellt ein Betriebsurlaub, der in Gänze mit den Urlaubstagen der Beschäftigten verrechnet wird, einen erheblichen Eingriff in die individuellen Urlaubsplanungen der Beschäftigten (und ihrer Familien, PartnerInnen etc.) dar. In den beschlossenen Betriebsurlauben werden den Beschäftigten 4 Urlaubstage (2017/2018) bzw. 5 Urlaubstage (2018/2019 und 2019/2020) der freien Verfügung entzogen. Das entspricht einer ganzen Urlaubswoche! Für das Urlaubsjahr 2019 müssen die Beschäftigten sogar 6 Urlaubstage für den Betriebsurlaub ‚reservieren‘.

Es würde der Freien Universität gut anstehen, nach dem demokratischen Vorbild anderer Hochschulen vorab eine Befragung der Beschäftigten durchzuführen. Der PRD fordert deshalb das Präsidium auf, den Beschluss zurückzunehmen und einen Entscheidungsprozess einzuleiten, der die Beschäftigten einbezieht – unabhängig davon, ob und welche Mitbestimmungstatbestände der Personalvertretungen ggfs. berührt werden.

Mittlerweile haben sich folgende Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dem Betriebsurlaub als besonders belastend für die Beschäftigten herauskristallisiert:

- Bei vielen Beschäftigten ist die Arbeitsbelastung nach dem Betriebsurlaub enorm hoch, da die liegen gebliebene Arbeit bei auf Hochtouren laufendem Betrieb aufgearbeitet werden muss (z. B. Bibliotheken u.a.). Oder: die Zeit vor dem Betriebsurlaub ist enorm stressig, damit alles pünktlich vorher fertig wird (z. B. vorgezogener Rechnungsschluss u.a.)



- Das Wiederhochfahren der Heizung nach dem Betriebsurlaub ist beim mittlerweile dritten Durchlauf weiterhin so katastrophal wie beim ersten Mal. Testergebnis: leider mangelhaft!

Der Gesundheitsgewinn eines Betriebsurlaubs angesichts der damit verbundenen schwierigen Arbeitsbedingungen ist nicht allzu hoch anzusiedeln, ganz abgesehen von einem höchst fragwürdigen Energieeinspareffekt.