

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem vorliegenden Bericht gibt der Personalrat einen Überblick über seine Aktivitäten der letzten vier Jahre. Eine ereignisreiche Zeit liegt hinter uns und wir können auf Erreichtes und noch Offenes ebenso zurückschauen wie auf Positives und Negatives. Eine prägende Neuerung für die Personalratsarbeit war im Berichtszeitraum die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Die eher restriktive und risikominimierende Auslegung des Gesetzes seitens der Unileitung hat dazu geführt, dass ein großer Wandel insbesondere bei Weiterbeschäftigten stattgefunden hat – mit teils harten individuellen Auswirkungen für die „Nicht-Mehr-Beschäftigten“.

Zudem sind die in der Vergangenheit als Stärke herausgestellten flachen Hierarchien an unserer Universität in der Wahrnehmung vieler Kolleg*innen nicht mehr gelebte Praxis. Stattdessen kritisieren nicht wenige eine zunehmende Zentralisierung und Intransparenz von Entscheidungen – dies zeigte sich übrigens auch im Ergebnis der 2018 durchgeführten Beschäftigtenbefragung. Für diese Befragung hat sich der Personalrat bereits in der vorherigen Wahlperiode vehement eingesetzt und wir sind froh, durch die gute Beteiligung eine hervorragende Grundlage für das betriebliche Gesundheitsmanagement geschaffen zu haben.

Deutlich mehr als 1.000 Beratungen pro Jahr zeigen den hohen Bedarf nach den Angeboten des Personalrats. Die Themen sind breit gefächert und reichen von der Klärung von Tariffragen über die Entgegennahme von Beschwerden bis zu Gesprächen mit einem offenen Ohr für die Situation am Arbeitsplatz.

Für den Personalrat möchte ich mich bei den Kolleginnen und Kollegen sowohl für die stets solidarische Unterstützung als auch für die kritische Begleitung unserer Arbeit bedanken. Mein Dank gilt ebenso den Personalratsmitgliedern, die aus persönlichen oder beruflichen Gründen bereits während der Amtszeit ausgeschieden sind oder zum Ende dieser Wahlperiode ausscheiden. Hervorheben möchte ich dabei Christel Wienrich, Ulrich Meseck, Christine Rodewald und Joachim Drews, die alle zwei oder mehrere Wahlperioden Personalratsmitglied waren. Christel Wienrich hat als langjährige Vorsitzende mit ihrer Persönlichkeit, ihrer Erfahrung und ihrem ausdauerndem Engagement den Personalrat nachhaltig geprägt.

Zuletzt darf ein herzliches Dankeschön an Anja Schwiager und Cordula Boschen nicht fehlen. Zusammen führen sie kompetent und umsichtig unsere Geschäftsstelle und halten uns so den Rücken für unsere Arbeit frei.



Holger Ruge

Vorsitzender des Personalrats

Inhalt

Vorwort	1
Zur Arbeit des Personalrats	4
Übergreifende Themen	6
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	6
<i>Beschäftigtenbefragung 2018</i>	6
<i>Erste Maßnahmen im BGM</i>	8
Abschaffung sachgrundloser Befristungen	9
Tarifangelegenheiten und Eingruppierungen	10
<i>Bearbeitungszeiten von Höhergruppierungsanträgen</i>	10
<i>Anerkennung von förderlichen Zeiten</i>	10
<i>Tarifabschluss</i>	11
Personalausgleich	11
Themenfeld: Arbeitsschutz	11
Neuorganisation der Arbeitssicherheit.....	11
Brandschutz	12
Sicherheitsbegehungen	13
Sommerhitze – Maßnahmen für die Zukunft	13
Themenfeld: Ausbildung	14
JAV im Personalrat	14
Organisation zweier Bildungszeiten.....	15
Themenfeld: Staats- und Universitätsbibliothek	15
Sonntagsöffnung	15
Beschäftigtenumfrage und Personalentwicklung.....	16
Dienstvereinbarung „Auskunft Zeitschriften-Lesesaal“	16
Nachbesetzung Stelle Fachreferat	16
Neue Software <i>Timeos</i>	17
Umzug der Bereichsbibliothek Wirtschaftswissenschaften.....	17
Umsetzung von Personal	17

Neue Entgeltgruppen für Bibliotheksbeschäftigte im TV-L.....	17
Bibliothekssoftware <i>Folio</i>	18
Einzelgespräche	18
Themenfeld: Technik und Verwaltung	18
Fachkräfte gewinnen und halten.....	18
Personalauswahlverfahren.....	19
Umstrukturierungsplanungen im Dezernat 4.....	20
Überleitung von Beschäftigten des IWT.....	21
Einführung der E-Rechnung.....	21
Campus Management System – <i>moIn</i> (mein online informationsnetz).....	22
Themenfeld: Wissenschaft	22
Novellierung des Hochschulgesetzes	22
Teilpersonalversammlungen im Bereich „Wissenschaft“	23
Tenure Track Lektorate	24
Wissenschaftsplan 2025	25
Rahmenkodex für gute Arbeit an Bremischen Hochschulen.....	25
Auslegung WissZeitVG.....	26
Wissenschaftliche Angestellte.....	27
Förderprogramm Horizon 2020	28
Studentische Hilfskräfte	28
Dienstvereinbarung zur Evaluation von Lehrveranstaltungen.....	29
Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken	29
Themenfeld: Kommunikation	30
Personalversammlungen.....	30
Infoblatt „PR INFO“	32
Vernetzungsarbeit.....	32

Zur Arbeit des Personalrats

Mit 21 Mitgliedern gehört der Personalrat der Universität Bremen zu den größten Personalräten im Lande Bremen. Die Anzahl der Mitglieder ist – in Relation zur Beschäftigtenzahl der Dienststelle – im Bremischen Personalvertretungsgesetz (BremPersVG) festgelegt. Dieses Gesetz bildet auch die Grundlage unserer Arbeit sowie unserer Aufgaben.

Gemäß § 52 Abs. 1 BremPersVG hat der Personalrat die Aufgabe, für alle in der Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gleichberechtigt mitzubestimmen. Konkret heißt das:

- Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
- Beschwerden von Bediensteten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, auf ihre Abhilfe hinzuwirken,
- die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle zu fördern.

Um diese Aufgaben wahrzunehmen, ist der Personalrat mit einer Reihe von Rechten ausgestattet. Zum einen sind wir zur Durchführung unserer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und dazu mit einem so genannten *Informationsrecht* ausgestattet. Zum anderen besitzt der Personalrat in bestimmten Fällen ein *Mitwirkungsrecht*. Der Interessensvertretung werden hier Beratungsrechte gegeben, an die die Dienststellenleitung aber nicht gebunden ist.

+++ Ca. 70 bis 80 Mitbestimmungsanträge pro Woche +++ Mehr als 1.000 Beratungen pro Jahr +++

Die weitest gehende Möglichkeit der Durchsetzung von Beschäftigteninteressen besteht dort, wo das Gesetz die Mitbestimmung vorsieht. Das *Recht auf Mitbestimmung* bedeutet, dass die Dienststelle eine Maßnahme erst dann rechtswirksam durchführen kann, wenn der Personalrat seine Zustimmung erteilt hat. Im Personalrat gehen vor diesem Hintergrund pro Woche ca. 70 bis 80 Mitbestimmungsanträge des Kanzlers u. a. zu Einstellungen, Aufstockungen und Ausschreibungen ein. In den meisten Fällen benötigt der Personalrat hierfür nicht die ihm gesetzlich eingeräumte Frist von 14 Tagen, sondern die Bearbeitung erfolgt in der Regel innerhalb einer Woche.

Des Weiteren berät der Personalrat Kolleginnen und Kollegen zu ihren individuellen Anliegen. Das Themenspektrum ist dabei bunt und breit und reicht von Fragen zum Tarifrecht über die Entgegennahme von Beschwerden bis hin zur Begleitung in Konflikten. Oftmals geht es auch darum, den betroffenen Beschäftigten einfach ein offenes Ohr zu schenken und angespannte Situationen gemeinsam neu zu ordnen. Deutlich mehr als 1.000 solcher Beratungen pro Jahr zeigen den hohen Bedarf an unserer Universität. Um in den Gesprächen ein kompetenter Ansprechpartner zu sein, haben wir uns bereits zu Beginn der Wahlperiode im Jahr 2016 grundlegende Gedanken zu benötigten Schulungen gemacht. Neben Themen wie Konflikt- und Beratungskompetenz haben wir insbesondere einen Schwerpunkt auf das Eingruppierungsrecht gelegt.

Einen weiteren Schwerpunkt unserer Arbeit bildet die Interessenvertretung der Beschäftigten auf kollektiver Ebene gegenüber der Dienststellenleitung etwa in Form ausgehandelter Vereinbarungen. Dazu kommen u. a. noch die Mitarbeit an einer Vielzahl von Personalauswahlverfahren und Arbeitskreisen an der Universität, die Begleitung von Organisationsveränderungen und Softwareeinführungen sowie die Initiierung eigener neuer Themenschwerpunkte.

Datum	Thema	Teilnehmende
26. - 27.06.2017	Grundlagen Konfliktkompetenz	Gesamter Personalrat
27.09.2017	Grundlagen Beratungskompetenz	Gesamter Personalrat
31.01. - 01.02.2018	Die Rolle des PR in Auswahlverfahren	Gesamter Personalrat
19.09.2018	Kollegiale Beratung	Gesamter Personalrat
12.11.2018	Wie entstehen Konflikte?	Gesamter Personalrat
03. - 07.12.2018	TV-L Eingruppierungsrecht 1	Drei Mitglieder
25.02. - 01.03.2019	TV-L Eingruppierungsrecht 2	Zwei Mitglieder
2017 - 2020	Diverse Seminare zu speziellen Themen, wie Arbeitsschutz, Digitale Arbeit, Mobile Arbeit, Gesundheitsmanagement, Konfliktmanagement, Beamtenrecht, Wiss. ZeitVG, Qualifizierungsseminare für Hochschulpersonalräte etc.	Einzelne Mitglieder

Tabelle: Schulungen von Personalratsmitgliedern 2016 bis 2020

Im Rahmen unserer Personalratsarbeit war es uns auf der einen Seite stets wichtig, gemeinsam mit der Arbeitgeberseite nach möglichen konstruktiven Lösungen zu suchen. Auf der anderen Seite war es uns ein Anliegen, nicht von elementaren Standpunkten abzuweichen und – wenn notwendig – den Konflikt nicht zu scheuen. Beleg dafür sind u. a. diverse Schlichtungsverfahren, ein Einigungsverfahren sowie eine von uns eingereichte Klage beim Verwaltungsgericht.



Übergreifende Themen

Neben fachspezifischen Feldern hat sich der Personalrat auch in diversen übergreifenden Themenfeldern engagiert. Die erste Vollbefragung unter allen Beschäftigten im Jahr 2018 im Zusammenhang mit der Ist-Analyse im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist hier ebenso zu nennen, wie der Bereich Tarif- und Eingruppierungsrecht oder die Abwendung sachgrundloser Befristungen an der Universität. Nachfolgend skizzieren wir unsere Aktivitäten kurz.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist gemäß der 2009 abgeschlossenen Dienstvereinbarung für den gesamten bremischen öffentlichen Dienst von allen Dienststellen zu etablieren und als Daueraufgabe durchzuführen.

BGM steht in enger Verbindung mit dem gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutz und zielt vor allem auf vorbeugende Maßnahmen und Gesundheitsförderung ab. Das BGM soll auch der Personal- und Organisationsentwicklung dienen, die laut Dienstvereinbarung nicht ohne Mitarbeiter*innenbeteiligung denkbar ist, da sie Experten*innen ihrer eigenen Arbeitssituation und möglicher Belastungen und Gefährdungen sind. BGM ist aber zugleich ein Thema für Führungskräfte, die in ihren Bereichen Gesundheitsgefährdungen erkennen und abstellen sowie gesundheitsfördernde Bedingungen stärken sollen.

Vor diesem Hintergrund hat Anfang 2016 die Steuergruppe für das BGM (Kanzler, PR, Personaldezernat, Arbeitsschutz, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte, Personalentwicklung) ihre Arbeit im Rahmen eines Zielfindungsworkshops aufgenommen. Der Personalrat hat seine Mitarbeit dazu genutzt, um die gesundheitlichen Belange der Mitarbeiter*innen zu vertreten und insbesondere Maßnahmen anzustoßen, die Gesundheitsgefährdungen vermeiden helfen und Gesundheit fördern. Damit überhaupt eine umfassende Analyse der Gesundheitssituation möglich ist, hielten wir eine uniweite Beschäftigtenbefragung mit dem Bielefelder Fragebogen für notwendig. Mit diesem Fragebogeninstrument wurde bereits an verschiedenen Universitäten erfolgreich gearbeitet.

Beschäftigtenbefragung 2018

Im Februar 2018 bot sich allen Beschäftigten die Möglichkeit, konkreten Einfluss auf die Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen auszuüben. Im Rahmen des BGM startete das erste Mal in der Geschichte der Universität eine Vollbefragung unter allen Statusgruppen zu belastenden und gesundheitsfördernden Faktoren am Arbeitsplatz. Ziel war es, aus den Ergebnissen zentrale Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen abzuleiten.

Für die Durchführung wurde ein Fragebogen zur Erfassung von psychosozialen Belastungen und Ressourcen verwendet, der vom renommierten Gesundheitswissenschaftler Professor Badura (Universität Bielefeld) speziell für Universitäten und Hochschulen entwickelt wurde. Der Fragebogen wurde in einem Forschungsverbund über mehrere Jahre standardisiert und bereits bundesweit an einer Reihe von Universitäten mit Erfolg eingesetzt. Die Befragung erfolgte anonym unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben online. Die Daten wurden

uniextern ausgewertet und gelagert, Rückschlüsse auf einzelne Personen oder kleine Organisationseinheiten waren nicht möglich.

Der Fragebogen enthält allgemeine und spezielle Teile für die Beschäftigtengruppen in Verwaltung und Technik, die akademischen Mitarbeiter*innen und die Professor*innen. Abgefragt wurden Themenblöcke wie Arbeitsbedingungen, Führung, Zusammenarbeit und Arbeitskultur mit ihren Wirkungen auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit, Engagement für - und Bindung an die Universität. Es geht darum, welche gesundheitsrelevanten Belastungen in Arbeitszusammenhängen entstehen bzw. welche Ressourcen zur Bewältigung vorhanden sind oder fehlen. Am Ende jedes Themenblocks werden Handlungsbedarfe erfragt, so dass nach Auswertung der Daten klare Prioritäten für anschließende Maßnahmen abgeleitet werden können. Der Personalrat war in die Entscheidungsfindung und Planung der Befragung kontinuierlich eingebunden.

Besonders erfreulich war die hohe und im Vergleich zu anderen Universitäten überdurchschnittliche Beteiligung von 46,8% aller Beschäftigten an der Befragung. Durch die breite Beteiligung in Wissenschaft, Verwaltung und Technik über alle Statusgruppen können so

aussagefähige Ergebnisse zu allen befragten Themen festgestellt werden.

*+++ Hohe Beteiligung bei der Beschäftigtenbefragung +++
Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen
+++ Umsetzung erster Maßnahmen +++*

Der Personalrat hat sich u. a. stark bei der Aufbereitung der gelieferten Ergebnisse engagiert. Diese gaben einen ersten Eindruck, wurden allerdings innerhalb des sog. Kernteams an der Uni mit hohem Aufwand weiter aufbereitet, um eine noch aussagekräftigere Grundlage für kommende Maßnahmen im BGM zu erzielen. Das Ergebnis ist im Internet auf der Seite des BGM der Universität Bremen abrufbar.

Die Befragungsergebnisse sind bereits im Sommer im Rahmen von zwei Terminen allen Beschäftigten vorgestellt worden. Zudem waren sie Thema diverser Personalversammlungen. Die Ergebnisse zeigen eine Reihe von statusgruppenübergreifenden Ressourcen, Belastungen und Handlungsbedarfen und geben Auskunft über statusgruppenspezifische Besonderheiten. Ausgeprägte Ressourcen bei allen Beschäftigten sind u. a. die Klarheit der Arbeitsaufgabe, die Qualifizierung für die Aufgaben und die Arbeit mit Studierenden. Diese gesundheitsförderlichen Bedingungen wirken sich positiv auf die eigene Arbeitsqualität aus und steigern das Engagement für die Arbeit und den Arbeitsbereich.

Die Belastungen durch die allgemeine Arbeitssituation sind z. T. sehr hoch und korrespondieren häufig mit den angegebenen Handlungsbedarfen. Einige Werte beinhalten nachdrückliche Aufforderungen nach Veränderungen. Die Teilnehmenden der Beschäftigtenbefragung sehen übergreifend Bedarfe bei der Führungs-, Organisations- und Wertschätzungskultur innerhalb der Universität.

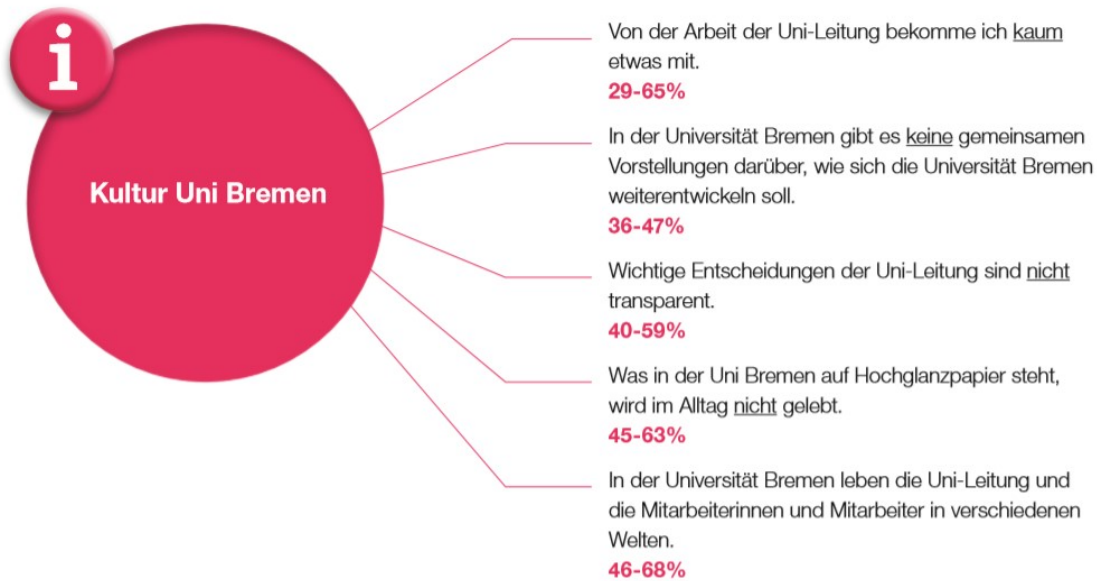


Abbildung: Ein beispielhaftes Ergebnis der Beschäftigtenbefragung 2018

Erste Maßnahmen im BGM

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse sind mit dem Kanzler im Oktober 2018 erste Maßnahmen im Rahmen des BGM abgestimmt worden:

- Vereinfachtes Verfahren für die Beschaffung ergonomischer Mäuse, Tastaturen und Armauflager,
- Beschaffung höhenverstellbarer Tische zur Überbrückung der Zeit bis zur fremdfinanzierten Beschaffung,
- Aufbau und Etablierung einer „Bewegten Pause am Arbeitsplatz“,
- Ca. 20 mobile Massagegeräte zur Selbstbehandlung für die Reduzierung von Nacken- und Rückenbeschwerden,
- ein Personalentwicklungsprogramm zur Weiterqualifizierung von Führungskräften, insbesondere im Gesundheitsbereich sowie
- Analyse-Workshops in den Bereichen zur weiteren Präzisierung der Ergebnisse.

Bis zum Ende des Berichtszeitraums ist es gelungen, die Mehrzahl dieser Maßnahmen umzusetzen. Insbesondere die Einführung der bewegten Pause war dabei sehr erfolgreich. Anders als an anderen Universitäten kommen an unserer Universität eigene Kolleg*innen als Leiter*innen der bewegten Pause zum Einsatz – auf diesem Wege konnten fast 50 Gruppen ins Leben gerufen werden. Mit dem Kanzler konnte zudem vereinbart werden, dass es sich bei diesem Angebot für die Beschäftigten um Arbeitszeit handelt.

Der Startschuss für ein Personalentwicklungsprogramm für Führungskräfte erfolgte ebenfalls in 2019. Eine feste Gruppe von Führungskräften findet sich dazu über einen Zeitraum von zwei Jahren zu Workshops zum Thema „Führung und Gesundheit“ zusammen.

Die Analyse-Workshops in den Bereichen zur weiteren Präzisierung der Ergebnisse benötigt leider mehr Zeit als zunächst erwartet.

Abschaffung sachgrundloser Befristungen

Das Normalarbeitsverhältnis in Deutschland ist ein unbefristeter Vollzeitvertrag. Die Gesetzgebung macht Teilzeit- und befristete Verträge möglich, letztere i. d. R. mit einem Befristungsgrund. Dies bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmer*innen eine prekäre Situation, die sich sehr negativ auf ihr Privatleben und letztendlich auf ihre Gesundheit auswirkt. Befristet Beschäftigte haben etwa Probleme, eine Wohnung zu mieten oder einen Kredit bei der Bank zu erhalten. Insbesondere die auf maximal zwei Jahre angelegte, einmalige sachgrundlose Befristung sticht hier negativ heraus.

Mit sachgrundlosen Befristungen wurden in der Vergangenheit an den Hochschulen oftmals interne Ressourcen durch das häufige Einarbeiten neuer Mitarbeiter*innen ebenso unnützlich gebunden wie durch sich wiederholende Auswahlverfahren aufgrund des Fachkräftemangels. Die befristete Besetzung von Dauerstellen mit Daueraufgaben machte die Unterfinanzierung des Hochschulbereichs deutlich und die Haushaltsrisiken Bremens wurden auf die Beschäftigten abgewälzt.

*+++ Umsetzung des Verzichts auf sachgrundlose Befristungen auch an Bremer Hochschulen
+++ Verringerung prekärer Beschäftigungen +++*

Daher waren wir sehr erfreut, als im September 2018 der Bremer Senat beschloss, künftig im Öffentlichen Dienst im Lande Bremen auf sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen zu verzichten. Allerdings wurden kurz darauf Überlegungen laut, den Hochschulbereich von diesem Beschluss komplett auszunehmen, weil sachgrundlose Befristungen hier angeblich weniger Relevanz hätten.

Da in den Augen des Personalrats gerade der Öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle für gute und gesunde Arbeit sowie faire Beschäftigungsverhältnisse einnehmen sollte, nahmen wir umgehend Kontakt zu den Personalräten der anderen Hochschulen im Land Bremen auf, um gemeinsam derartigen Überlegungen etwas entgegenzusetzen.

Dies gelang mit einem Brief an den Bürgermeister und die Senatorin, in dem wir zusammen mit den Personalräten der Hochschule Bremen, der Hochschule für Künste und der Hochschule Bremerhaven forderten, auch im Hochschulbereich auf sachgrundlose Befristungen zu verzichten und das Befristungsunwesen zu beschränken, indem für Daueraufgaben ausschließlich Dauerstellen zur Verfügung gestellt und die sogenannten Zweitmittel den Grundhaushalten der Hochschulen zugewiesen werden. Andernfalls müssten wir für die Umsetzung des Senatsbeschlusses an den Hochschulen im Rahmen unserer Mitbestimmungsrechte Sorge tragen.

Erfreulicherweise erfolgte daraufhin sehr schnell die Reaktion seitens der Regierung, dass der beschlossene Verzicht auf sachgrundlose Befristungen auch für den Hochschulbereich bindend ist.

Tarifangelegenheiten und Eingruppierungen

Schon lange ist die persönliche Beratung von Kolleg*innen bei Fragen zu Eingruppierung, Höhergruppierung und Versetzung sowie die Überprüfung der tariflichen Eingruppierung bei Neueinstellungen ein wichtiger Schwerpunkt unserer Arbeit.

In dieser Wahlperiode haben drei weitere Personalratsmitglieder Schulungen zum Tarif- und Eingruppierungsrecht besucht. Im Anschluss daran haben alle Personalratsmitglieder, die über vertiefte Kenntnisse in diesem Gebiet verfügen, eine fachbezogene Arbeitsgruppe innerhalb des Personalrats gebildet. In dieser Arbeitsgruppe haben wir uns intensiv mit Fragen zu diesem Themenkreis beschäftigt und folgende Ergebnisse dabei erzielt:

*+++ Kompetenzaufbau durch mehr geschulte PR-Mitglieder +++
Hohe Anzahl an Beratungen zu Ein- und Höhergruppierungen
+++*

Bearbeitungszeiten von Höhergruppierungsanträgen

In den vergangenen Jahren erreichten uns vermehrt Beschwerden von Kolleg*innen über die langen Bearbeitungszeiten von Höhergruppierungsanträgen. Die Entscheidungen über diese Anträge sind aufwendig, da in einem Höhergruppierungsverfahren beurteilt werden muss, welche Tätigkeiten nach der Entgeltordnung der Länder als höherwertig anzusehen sind. Die aktuelle Bearbeitungsdauer ist nicht befriedigend, sie liegt teilweise bei mehr als 18 Monaten. Der Personalrat hat die Universitätsleitung auf dieses Problem hingewiesen und erreicht, dass nun eine zusätzliche Stelle in einem Umfang von 75 % dauerhaft für die Bearbeitung zur Verfügung steht. Der neue Stelleninhaber hat im Januar seinen Dienst in der Universität angetreten und ist ausschließlich für die Durchführung von Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertungen zuständig. Gleichzeitig haben wir eingefordert, dass der Personalrat zeitnah über eingehende Höhergruppierungs- bzw. Beförderungersuchen informiert wird. Dies wurde uns mittlerweile schriftlich vom Kanzler zugesagt.

Anerkennung von förderlichen Zeiten

Das Eingruppierungsrecht des TV-L gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit im Zuge der Personalgewinnung in Ausnahmefällen neben der regulären Stufenzuordnung noch weitere Tätigkeiten als förderlich anzuerkennen. In der Vergangenheit kam es immer wieder zu unterschiedlichen Rechtsauffassungen zwischen dem Personalrat und der Universitätsleitung, die in einem Einzelfall sogar zu einem Schlichtungsverfahren führten.

Der Schlichtungsspruch aus dem Jahre 2015 beinhaltete die Zusage des Kanzlers, mit dem Personalrat Grundsätze für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten zu vereinbaren. Ende 2019 haben wir uns endlich auf ein gemeinsames Papier geeinigt.

+++ Abschluss einer Regelung zur Anerkennung förderlicher Zeiten +++

Die neue Regelung bietet innerhalb der Möglichkeiten des TV-L einen gerechteren Umgang und gilt für alle Beschäftigten an der Universität. Sie ist auf der Homepage des Personalrats veröffentlicht.

Tarifabschluss

In der Regel beinhalten die Tarifabschlüsse prozentuelle Lohnerhöhungen mit Sockelbeträgen, so dass ein Blick in die neuen Entgelttabellen reicht, um zu wissen, welches Gehalt man zukünftig bekommt. Der Tarifabschluss 2019 war in der Hinsicht besonders, dass neben den üblichen Lohnerhöhungen noch diverse Änderungen in den tariflichen Eingruppierungen vereinbart worden sind. Die Arbeitsgruppe TV-L im Personalrat hat sich intensiv mit dem dazu abgeschlossenen Änderungstarifvertrag befasst und darüber in einer Personalversammlung informiert. Um z. B. die Überleitungsregeln von der „kleinen“ Entgeltgruppe 9 in die 9a für die betroffenen Mitarbeiter*innen verständlich zu machen, haben wir die Regelungen grafisch dargestellt. Die neuen Eingruppierungsregeln für Bibliotheksbeschäftigte, Techniker*innen und IT-Beschäftigte (ab 2021) sind komplizierter und haben jeweils eine Einzelfallberatung erfordert. Die Beratungen dazu werden auch für den nächsten Personalrat eine wichtige Aufgabe sein.

Personalausgleich

Seit dem Jahre 2006 gibt es eine Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat und der Dienststellenleitung über die Umsetzung von Maßnahmen des Personalausgleichs. In dieser Vereinbarung sind sowohl die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe als auch deren Aufgaben geregelt. Die inhaltliche Ausrichtung hat sich in den letzten Jahren geändert. Waren es anfangs vermehrt Stellenausschreibungen und -besetzungen, die im Fokus standen, sind es jetzt notwendige Stellenwechsel aus unterschiedlichen Gründen innerhalb der Universität. Hierbei wurde deutlich, dass die Expertise der Personalentwicklung nötig ist. Eine Kollegin aus diesem Bereich verstärkt seit Anfang 2019 diese Arbeitsgruppe. Der Kanzler hat sich aus dieser Gruppe zurückgezogen und wird vom Referat 08 vertreten. Für 2020 ist eine Konkretisierung der Aufgaben dieser AG geplant, damit sowohl für alle Mitglieder als auch für die Beschäftigten in der Universität Transparenz über die Arbeitsweise der AG Personalausgleich hergestellt wird.

Themenfeld: Arbeitsschutz

Im Bereich des Arbeitsschutzes hat der Personalrat in den letzten vier Jahren viel erreicht. So finden z. B. endlich Brandschutz- und Sicherheitsbegehungen statt, die Brandschutzordnung ist überarbeitet und die Referate für Arbeitssicherheit sind umorganisiert worden. Dies sind alles Punkte, an denen wir schon lange gearbeitet hatten, es aber nicht so recht voran ging. Erst seitdem der Kanzler auf Drängen des Personalrates seine Arbeitgeberpflichten gemäß §11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wahrnimmt und regelmäßig an den ¼-jährlich stattfindenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) teilnimmt, ist es uns gelungen, die Unileitung von der Wichtigkeit dieser Themen zu überzeugen.

Neuorganisation der Arbeitssicherheit

Zu Beginn der Amtsperiode 2016 gab es noch das Referat 02 und das Referat 23, die mit thematisch unterschiedlichen Aufgabengebieten in der Arbeitssicherheit für alle Mitarbeiter*innen und Gebäude der Universität zuständig waren. Wie der Personalrat aus vielen Gesprächen erfahren hat, bestand eine große Verunsicherung und Unzufriedenheit unter den

Kolleg*innen, weil unklar war, an wen man sich mit welcher Frage zu wenden hatte. Der Personalrat hat sich daher intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt und der Unileitung einen Vorschlag zur Neuorganisation der Arbeitssicherheit unterbreitet, um die Situation zu verbessern.

In der Folge wurde das Referat 23 aus dem Dezernat 2 herausgelöst und ist zum dezernatsfreien Referat 09 geworden, das nun ebenso wie das Referat 02 direkt dem Kanzler zugeordnet ist. Jedes Gebäude wurde mitsamt der darin arbeitenden Kolleg*innen einem Referat fest zugeordnet. Gebäude mit hohen Technikinstallationen (Labore/Werkstätten) werden vom Referat 02 betreut, für die anderen Gebäude ist das Referat 09 zuständig. Eine Liste mit den Gebäudezuordnungen findet ihr auf der Homepage der Universität unter dem Stichwort Arbeitsschutz. Somit habt ihr für alle Fragen zur Arbeitssicherheit einen klar definierten Ansprechpartner, was wir als sehr positiv ansehen.

Der Personalrat sieht allerdings bei der personellen Ausstattung der beiden Referate noch Handlungsbedarf. Die erst seit der Neuorganisation der Arbeitssicherheit stattfindenden Sicherheitsbegehungen sind in den von dem Referat 02 betreuten Gebäuden wesentlich zeitaufwändiger und sind von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit alleine nicht zu bewältigen. Wir haben beim Kanzler schon mehrfach auf die ungleiche Personalausstattung der Referate hingewiesen und die Schaffung zusätzlicher Stellen gefordert, damit beide Referate ihre nach dem Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschriebenen Aufgaben auch erfüllen können. Momentan laufen Ausschreibungen für zwei zusätzliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Es tut sich also etwas. Der Bereich der Arbeitssicherheit wird auch in der nächsten Amtsperiode des Personalrates ein wichtiges Aufgabengebiet bleiben.

Brandschutz

Nach einem Fehlalarm im GW2 wurde festgestellt, dass schwerwiegende Mängel beim Brandschutz in der Universität bestehen. Seither begleitet wird aktiv den Prozess zur Verbesserung des Brandschutzes in der Universität.

So wurde Anfang 2017 ein externer Brandschutzbeauftragter bestellt. Eine neue Brandschutzordnung für die Universität wurde daraufhin 2018 erarbeitet. Außerdem finden regelmäßige Brandschutzbegehungen durch den Brandschutzbeauftragten unter Beteiligung der Interessensvertretungen statt. Bisher wurden das GW1, GW2, Sportturm, Unicom, Marum, MZH und das ZPA begangen. Die Mängelbeseitigung wird durch die Fachbereiche veranlasst. Das Thema Brandschutz ist mittlerweile auf Anregung des Personalrats hin dauerhaft in den ASA integriert worden. Hier wird regelmäßig über den Stand der Mängelbeseitigung berichtet. Die AG Brandschutz wurde in diesem Zuge aufgelöst. Um die erforderliche Anzahl an Brandschutzhelfer*innen/Evakuierungshelfer*innen zu erreichen, fanden und finden auch weiterhin Schulungen statt.

Wünschenswert wären regelmäßige Evakuierungsübungen – die bisherigen zeigten jedesmal noch Nachbesserungsbedarf. Der Personalrat wird sich auch in der kommenden Amtsperiode dafür einsetzen, hier die Lage kontinuierlich zu verbessern.

Sicherheitsbegehungen

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verpflichtet den Arbeitgeber dazu, regelmäßige Begehungen der ihm zugehörigen Gebäude und Arbeitsplätze durchzuführen, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

Im Zusammenhang mit der Umorganisation der Arbeitssicherheit wurde erstmalig ein Begehungsplan erarbeitet der die umfangreichen Gebäude der Universität erfasst. Die Umsetzung des Begehungsplans begann im November 2017. Bis dahin fanden nur anlassbezogene Begehungen statt z. B. bei Umbauten und Neubauten. Seither haben über 70

+++ Beginn flächendeckender Sicherheitsbegehungen über den gesamten Campus +++ mehr Transparenz zu Gefährdungen an Arbeitsplätzen +++

zeitintensive Begehungen stattgefunden, die vom Personalrat begleitet wurden. Sie dienen dazu der gesetzlichen Zielsetzung nachzukommen und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Neben der Sicherheit hat der PR ein besonderes Augenmerk darauf, dass auch die Mitarbeiter gehört werden und ihre Beschwerden und Einwände sich später im Protokoll wiederfinden.

Bei Sicherheitsbegehungen wird zunächst darauf geachtet, ob die Dokumentation über Sicherheitsunterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen vorliegt. Weiterhin wird kontrolliert, dass keine Gefährdungen durch Gefahrstoffe, Stolperfallen, Gesundheitsgefährdungen durch Zugluft (bei undichten Fenstern) oder durch falsches und veraltetes Mobiliar vorliegen. Auch auf die Anzahl der Arbeitsplätze pro Büro, die ausreichende Größe der Verkehrswege sowie gute Erreichbarkeit der Fenster und Heizungsventile wird geachtet.

In den Protokollen werden Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdung genannt. Diese Maßnahmen müssen von den Vorgesetzten umgesetzt werden. Geschieht dies nicht – und wird der PR darauf hingewiesen – kann er die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen bei der Unileitung einfordern. Auch wenn es wünschenswert wäre, kann sicherlich aus Kostengründen nicht jede Maßnahme sofort umgesetzt werden.

Wir werden auch weiterhin darauf drängen, dass durch regelmäßige Begehungen Gefährdungen für die Mitarbeiter erkannt und beseitigt werden. Durch den Einsatz des PR hat dieser Prozess sich gut entwickelt. Er muss weiterhin fortgeschrieben und kontinuierlich verbessert werden.

Sommerhitze – Maßnahmen für die Zukunft

Im Laufe des Sommers 2018 wurde deutlich, dass viele Gebäude der Universität nicht ausreichend isoliert sind. Bei wochenlang hohen Außentemperaturen mussten etliche Kolleg*innen in unerträglich aufgeheizten Räumen arbeiten. Wir haben euch über die zulässigen Grenzwerte gemäß Arbeitsstättenverordnung informiert und zugleich in Gesprächen mit der Unileitung auf Sofortmaßnahmen zur Erleichterung der Arbeitsbedingungen gedrängt. Außerdem haben wir gefordert, dass ein Konzept erstellt wird, wie bei einer solchen Extremwetterlage die Arbeitsbedingungen erträglich gehalten werden können.

Die Wiederholung erfolgte dann gleich im Sommer 2019. Die Anschaffung von 250 Ventilatoren ist aus unserer Sicht nur ein Tropfen auf den heißen Stein und eine seitens der Universitätsleitung verlangte vorherige Kontrollmessung mit geeichtem Thermometer findet

absolut nicht unsere Zustimmung. Für die Zukunft streben wir eine verbesserte Beschattungsmöglichkeit für die Fenster in bestehenden Gebäuden an. Ebenso werden wir bei Neubauten darauf achten, dass die Räume ausreichend vor der Sonne geschützt werden können.

Themenfeld: Ausbildung

Seit vielen Jahren werden an der Universität Bremen junge Leute in unterschiedlichen Berufssparten ausgebildet. Dazu zählen in erster Linie die gewerblichen Berufe. Die Ausbildung an der Universität ist in allen Bereichen sehr gut und effektiv aufgebaut. Fertig werdende Auszubildende werden überwiegend in den Arbeitsbetrieb der Uni mit festen Arbeitsverträgen übernommen.

Positiv zu bewerten ist die Tatsache, dass der Kanzler der Universität sich dazu entschieden hat, eine Ausfallbürgschaft für ausgewählte Bewerber*innen auf einen Ausbildungsplatz zu gewähren. Das hat zur Folge, dass feste Zusagen nach einem Bewerbungsgespräch gemacht werden können, die dem Bewerber und potenziellen Auszubildenden eine Sicherheit für die Zusage eines Ausbildungsplatzes gibt. Bisher war dies vom Bremer Senat abhängig, der erst immer sehr spät eine Entscheidung bezüglich der Menge an Ausbildungsplätzen bekanntgegeben hat, was dazu führte, dass Bewerber wegen fehlender Ausbildungszusage einen anderen Ausbildungsbetrieb gewählt haben.

*+++ Ausfallbürgschaft
des Kanzlers für
Ausbildungsplätze +++
Feste und schnellere
Zusagen nach
Bewerbungen +++*

Was sich im Moment besonders negativ für die Zukunft einstellt, ist die geringe Anzahl an Bewerbungen für zukünftige Ausbildungsjahre in allen Bereichen. Hier versuchen wir auch als Personalrat durch gezielte Werbung durch Präsentation der Universität mit ihren Ausbildungsberufen auf entsprechenden Job- und Azubimessen die jungen Leute für eine Ausbildung an der Universität Bremen zu gewinnen.

Da viele Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Jahren die Universität aus Altersgründen verlassen werden (demografischer Wandel), ist es zwingend notwendig sich weiterhin verstärkt mit dem Bereich Ausbildung zu beschäftigen. In Zeiten von Facharbeitermangel und sinkenden Bewerbungszahlen hat der Kampf um die Auszubildenden begonnen und die Universität sollte hier ganz vorne mit dabei sein.

JAV im Personalrat

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist, seit der Wahl 2016, ein fester Bestand des Personalrates an der Universität Bremen. Zum ersten Mal durften Auszubildende unter 25 Jahren sowie Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren ihre Interessensvertretung an der Universität Bremen wählen. Sie nimmt an den Personalratssitzungen teil und unterstützt den Ausbildungspersonalrat des Aus- und Fortbildungszentrums bei der Durchführung ihrer Jugend- und Auszubildendenversammlungen. Zusätzlich finden Vernetzungstreffen mit anderen JAV'en des öffentlichen Dienstes Bremen statt.

Dadurch, dass die Universität einen so großen Arbeitsbereich darstellt, wurde beschlossen eine eigene Interessenvertretung zu gründen. Die Jugendlichen und Auszubildenden können sich

somit bei Problemen oder Anregungen, bezüglich der Ausbildung, direkt vor Ort an ihre Interessensvertretung wenden. Auch jugendliche Arbeitnehmer, die nicht mehr durch den Ausbildungspersonalrates des Aus- und Fortbildungszentrums vertreten werden können, haben nun einen Ansprechpartner. Im Personalrat hat die JAV ein volles Stimmrecht, wenn es um Belange von Azubis und jugendlichen Arbeitnehmern geht. Durch die enge Anbindung an den Personalrat wurde festgelegt, dass die Amtszeit für die JAV an der Universität Bremen von zwei Jahre auf vier Jahre erhöht wurde. Als JAV wählbar sind alle Arbeitnehmer*innen, die unter 25 Jahre alt sind und dem Betrieb angehören. Wählen dürfen alle jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahre und alle Azubis unter 25 Jahre, die im Betrieb beschäftigt sind.

Organisation zweier Bildungszeiten

Mit Hilfe der Gewerkschaft ver.di konnte die Jugend- und Auszubildendenvertretung zwei Bildungszeiten für die Auszubildenden und Jugendlichen der Universität Bremen organisieren.

+++ Durchführung zweier Bildungszeiten für Azubis +++

Durch die hohe Anzahl der Interessenten war es möglich, die Bildungszeiten als „Uni Gruppe“ anzumelden. Somit konnten Themen, wie Rechtspopulismus und Rassismus im Betrieb, in einer vertrauten Atmosphäre bearbeitet werden. Zusätzlich war es möglich, die Bildungsstätte und den Zeitraum frei zu wählen.

Beide Bildungszeiten fanden in den Herbstferien, im Bildungs- und Tageszentrum Springe, statt. Zeitgleich veranstaltete ver.di dort einige andere Bildungszeiten sowie JAV Fortbildungen, sodass man ebenfalls Kontakte zu anderen Jugendlichen und Auszubildenden knüpfen konnte. Die Bildungszeiten waren eine tolle Möglichkeit zur Vernetzung der Auszubildenden untereinander, aber auch eine tolle Möglichkeit als JAV mit den Azubis in Kontakt zu bleiben.

Themenfeld: Staats- und Universitätsbibliothek

Die Staats- und Universitätsbibliothek nimmt unter den Bereichen der Universität eine Sonderstellung ein, da sie als selbständige Dienststelle mit eigenem Personal- und Sachhaushalt rechtlich ein eigenständiger Partner des Personalrats ist. Zuständig für den Bereich der Bibliothek ist im Personalrat die Arbeitsgruppe Bibliothek, die in den letzten vier Jahren aus vier Kolleg*innen bestand. Die „Arbeitsgruppe“ ist in der Bibliothek präsent, führt die Verhandlungen mit der Bibliotheksdirektorin und bereitet alle Entscheidungen für das Personalratsplenum vor.

Wie schon in der vorherigen Wahlperiode war die Zusammenarbeit mit der Direktion phasenweise schwierig und wenig vertrauensvoll. Dies zeigte sich u. a. daran, dass in den vergangenen vier Jahren mehrfach eine Einigung zwischen dem Personalrat und der Direktion nicht möglich war und eine Schlichtung durch die senatorische Behörde erfolgen musste.

Sonntagsöffnung

Ein bis heute andauerndes Thema, welches viele Kolleg*innen in der SuUB seit Jahren beschäftigt, ist das Thema Sonntagsöffnung. Die Direktion plant schon seit längerem eine testweise Öffnung der Bibliothek an Sonntagen, um dann ggf. eine dauerhafte Öffnung umzusetzen. Nach heutigem Stand soll hierfür kein bibliothekarisches Stammpersonal eingesetzt werden. Trotzdem befürchten viele Kolleg*innen, dass über kurz oder lang doch

Mitarbeiter*innen zur Arbeit am Sonntag herangezogen werden. Der Personalrat hat daher alle Vorstöße der Direktion abgelehnt.

Unabhängig von den berechtigten Sorgen der Kolleg*innen wenden wir uns auch gegen eine weitere Aushebelung der Regelarbeitszeit, gegen die zunehmende Flexibilisierung und Entgrenzung sowie die Aushöhlung des Sonntags als Familien- und Ruhetag. Im Frühjahr und Herbst 2016 gab es zu diesem Thema Schlichtungstermine bei der senatorischen Behörde. Die Auffassung des Personalrates wurde hier bestätigt und das Thema schien vom Tisch zu sein. Zwei Jahre später, im Sommer 2018, stellte die Direktion allerdings erneut einen Antrag. Dieses Mal war kein Einsatz von studentischen Hilfskräften oder der Gebäudebetriebstechnik geplant, sondern der Betrieb am Sonntag sollte durch eine externe Wachfirma sichergestellt werden. Da wir für den Einsatz von externem Personal formal nicht zuständig sind, wurde die Mitbestimmung so ausgehebelt. Das so genannte Modellprojekt zur Sonntagsöffnung läuft seit Januar 2019 und wird im Sommer 2020 beendet sein. Der Personalrat wird die Evaluation und die zukünftige Entwicklung natürlich weiterhin kritisch begleiten.

+++ Keine Sonntagsarbeit für Beschäftigte der SuUB +++

Beschäftigtenumfrage und Personalentwicklung

Wie an der Universität hat im Februar 2018 auch an der SuUB die Beschäftigtenumfrage mit vergleichbaren Resultaten stattgefunden. Als ein Ergebnis der Beschäftigtenumfrage wurde im Juni 2018 eine Arbeitsgruppe Personalentwicklung eingesetzt, die sich aus Vertreter*innen der Direktion und des Personalrates zusammensetzt. Seitdem konnten einzelne Maßnahmen abgeschlossen bzw. angestoßen werden wie die ohnehin geplante Renovierung einiger Büros, die Einrichtung neuer Teeküchen, die Neugestaltung des Sozialraumes, die vereinfachte Beantragung und Lieferung höhenverstellbarer Schreibtische oder die Einführung von mobilen Massagegeräten. Themen der eigentlichen Personalentwicklung wie z. B. ein Weiterqualifizierungskonzept sind noch nicht bearbeitet worden. Mit der Neubesetzung der lange vakanten Stelle „Personalentwicklung“ im Januar 2020 werden diese Themen angegangen. Somit hoffen wir auf eine Intensivierung und Verbesserung der Zusammenarbeit, die innerhalb der Arbeitsgruppe nicht immer einfach war.

*+++ Einrichtung einer AG Personalentwicklung +++
Umsetzung erster Maßnahmen aufgrund der Befragung +++*

Dienstvereinbarung „Auskunft Zeitschriften-Lesesaal“

Zur Regelung der Einsatzzeiten für den Auskunftsplatz wurde im Herbst 2019 eine Dienstvereinbarung erarbeitet. Als Personalrat haben wir uns dafür eingesetzt, dass es eine für alle Kolleg*innen (aus der ZS-Abteilung und den Vertreter*innen) transparente und faire Regelung zur Besetzung des Auskunftsplatzes gibt.

Nachbesetzung Stelle Fachreferat

Anlässlich der Nachbesetzung einer Stelle im Fachreferat kam es zu erheblichen Meinungsverschiedenheiten mit der Direktion, die am Ende nur durch ein Schlichtungsverfahren bei der senatorischen Behörde aufgelöst werden konnten. Es ging um die fachliche Qualifikation für die Betreuung eines wissenschaftlichen Faches an der Bibliothek. Die Direktion wollte

fachfremde Bewerber*innen zulassen. Der Personalrat teilte diese Auffassung nicht. Im Kern spiegelte dieser Konflikt die zum Teil unterschiedlichen Vorstellungen bei Personalrat und Direktion über die strategische Ausrichtung der Bibliothek wider. Im Schlichtungsspruch wurde schließlich ein Kompromiss gefunden.

Neue Software *Timeos*

Um die Planung des Dienstplanes für die Auskunftsplätze der Bibliothek zu erleichtern, wurde im Frühjahr 2018 eine neue Software namens *Timeos* eingeführt. Der Personalrat hat bei der Einführung der Software auf eine benutzerfreundliche und ergonomisch angepasste Software sowie den datenschutzrechtlich unbedenklichen Umgang mit den personenbezogenen Daten geachtet. *Timeos* scheint sich zu bewähren und wird seit Herbst 2019 auch im Juridicum eingesetzt. Im Laufe des Frühjahr 2020 soll sie auch für die Dienstpläne für die Auskunft im Zeitschriften-Lesesaal eingesetzt werden.

Umzug der Bereichsbibliothek Wirtschaftswissenschaften

Eine größere organisatorische Maßnahme war der Umzug der Bereichsbibliothek WiWi in das neue Gebäude im Haus am Fleet im September 2018. Kolleg*innen vor Ort und der Personalrat wurden hierbei nicht immer ausreichend in die Planungen einbezogen. Die Universität war nicht Bauherr des Gebäudes, sondern nur Nutzerin und hatte damit weniger Mitgestaltungsmöglichkeiten. Als ein Ergebnis dieser zum Teil mangelhaften Planungen sind nach dem Bezug des Gebäudes deutliche Mängel z. B. beim Schallschutz erkennbar geworden, die nun vermutlich kostenintensiv in den kommenden Jahren nachgebessert werden müssen.

Umsetzung von Personal

Im Sommer 2019 kam es zur Verlagerung einer unbefristeten Stelle von einer Abteilung in eine andere. Obwohl die „abgebende“ Abteilung nachweislich einen Bedarf für die erneute Besetzung der Stelle hatte, wurde seitens der Direktion eine Wiederbesetzung abgelehnt und die Verlagerung der unbefristeten Stelle in die andere Abteilung zur Mitbestimmung vorgelegt. Der Personalrat lehnte daraufhin diesen Antrag ab. Mit der wenige Wochen später erfolgten Umsetzung der Maßnahme und der Verankerung der unbefristeten Stelle in der neuen Abteilung seitens der Direktion wurde dieser Beschluss missachtet. Mittels eines Initiativantrags gelang es dem Personalrat in den kommenden Wochen schließlich, dass die vakante Stelle in der „abgebenden“ Abteilung wieder ausgeschrieben wurde. Unabhängig von der am Ende erzielten Einigung lässt der Personalrat die Missachtung der Mitbestimmung momentan von dem Verwaltungsgericht Bremen juristisch überprüfen.

Neue Entgeltgruppen für Bibliotheksbeschäftigte im TV-L

Ein wichtiges positives Ereignis in dieser Wahlperiode war der Abschluss der Tarifverhandlungen im Frühjahr 2019. Denn bei diesen wurde eine lange geforderte Verbesserung bei den Eingruppierungen für Bibliotheksbeschäftigte vereinbart. Diese waren bisher im TV-L benachteiligt. Im Vergleich zum allgemeinen Verwaltungsdienst wurden Beschäftigte in Bibliotheken teilweise ein bis zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert und schlechter bezahlt.

Seit dem 1. Januar 2020 gelten nun neue Entgeltgruppen, durch die Höhergruppierungen möglich werden. Im November 2019 haben wir auf einer gut besuchten Teilpersonalversammlung die Kolleg*innen über die neuen Bestimmungen informiert. Auch im Jahr 2020 wird uns dieses Thema sicherlich noch weiter beschäftigen.

+++ Neue Entgeltordnung für Bibliotheksbeschäftigte +++

Bibliothekssoftware Folio

Ein weiteres Thema, welches vor allem in der Zukunft noch interessant wird ist die Neueinführung einer neuen Bibliothekssoftware (*Folio*), welche die alte, in die Jahre gekommene PICA-Software ablösen soll. Seit Jahren gibt es Entwicklungen für diese open source Software, die dann in auch in großen Teilen Deutschlands eingesetzt werden soll. In Bremen wird ab dem Frühjahr 2020 ein Modul dieser Software testweise eingeführt. Wir als Personalrat begleiten diesen Prozess und achten hierbei auf die Einhaltung der ergonomischen Vorgaben sowie der datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Einzelgespräche

Neben den oben genannten Schwerpunktthemen haben wir uns in den vergangenen vier Jahren natürlich auch viel um kleinere und größere Angelegenheiten und Sorgen von Kolleg*innen gekümmert. In zahlreichen Einzelgesprächen haben wir diese individuell beraten und manche Kolleg*innen in schwierigen Situationen begleitet. Bei Konflikten haben wir zusammen mit den Mitarbeiter*innen nach Lösungen gesucht, sie gegebenenfalls gemeinsam bearbeitet oder an andere Stellen weitervermittelt.

Themenfeld: Technik und Verwaltung

Als Personalrat waren wir im Berichtszeitraum in Themengebieten aktiv, die speziell Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung betrafen. Hier ein Auszug unserer Tätigkeiten.

Fachkräfte gewinnen und halten

In den letzten Jahren konnte der Personalrat beobachten, dass der Personalwechsel in einigen Bereichen deutlich zugenommen hat und die Nachbesetzung der Stellen komplexer wird. Geeignete Bewerber*innen sind deutlich schwieriger zu finden und an die Universität dauerhaft zu binden. Wir sind der Meinung, dass es sich lohnt genauer hinzuschauen, was Menschen bewegt, an der Universität zu arbeiten bzw. sie zu verlassen. Im Frühjahr 2018 haben wir dem Kanzler dazu unsere Ideen, Vorstellungen und Bedenken mitgeteilt und so hat er auf unsere Initiative hin im August 2018 die Arbeitsgruppe „Fachkräfte gewinnen und halten“ eingerichtet.

In der Auftaktsitzung wurden fünf Themen identifiziert:

- Ausbildung
- Stellenausschreibungen
- Einarbeitung
- Moderne Arbeitsformen
- Ausstiege

Zum Thema Ausbildung ist zu sagen, dass die Bereiche an der Uni gerne mehr Ausbildungsstellen anbieten und auch den Bewerber*innen gern frühzeitig zusagen würden. Die senatorische Behörde limitiert die Ausbildungsstellen, obwohl eine hohe Nachfrage innerhalb der Uni besteht und den Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung häufig ein Arbeitsplatz angeboten

+++ Initiierung einer Arbeitsgruppe mit dem Kanzler +++
Umsetzung erster Maßnahmen +++

werden kann. Wir haben angeregt, dass sich alle Auszubildenden der Universität, die sich in der Endphase ihrer Ausbildung befinden, auf geeignete Stellen bewerben können, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Und der Kanzler hat, auf unsere Initiative in der Arbeitsgruppe hin, Ausfallbürgschaften zugesichert, damit die Zusagen frühzeitig bei den künftigen Auszubildenden ankommen.

Bei Stellenausschreibungen haben wir darauf hingewiesen, dass sich die Veröffentlichung in Tageszeitungen hin zu Stellen- und Bewerbungsportalen ebenso verändert hat wie hinsichtlich der Formulierungen. Verschiedene Kanäle für die Veröffentlichungen sind ausprobiert worden, und es wurde eine Schreibwerkstatt durchgeführt, um Mut zu machen für moderne, ansprechende Formulierungen.

Da eine unzureichende Einarbeitung zu Frust und Misserfolg und ggf. zu einem Weggang führen, wird dies eines der Themen sein, mit denen wir uns in der Zukunft befassen werden.

Moderne Arbeitsformen wie mobile Arbeit, Jobsharing, Digitalisierung oder Führung in Teilzeit sind weitere Themen, mit denen wir uns bereits befassen. Wir legen Wert darauf, dass bei diesen Themen alle Mitarbeiter*innen profitieren können und es nicht darum gehen kann, ob es sich ein Bereich „leisten“ kann, weil ggf. viele Drittmittel vorhanden sind oder eine Beschäftigten- oder Personengruppe bevorzugt oder benachteiligt wird.

Der Personalrat hat im Rahmen der Arbeitsgruppe vorgeschlagen, mit Beschäftigten, die die Universität verlassen oder den Bereich wechseln wollen, Ausstiegsgespräche zu führen. Aus den Antworten könnte die Universität lernen und ggf. Maßnahmen entwickeln, die helfen, Fachkräfte in der Universität zu halten. Diesen Vorschlag hat die Universitätsleitung bisher nicht aufgenommen.

In den Augen des Personalrats ist ein sehr erfolgreicher Weg zur Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen die persönliche Werbung im eigenen Familien- und Bekanntenkreis. Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht des Personalrats widersinnig, auf der einen Seite im Rahmen der Arbeitsgruppe Ideen zur Gewinnung und zum Verbleib von Fachkräften zu sammeln und gleichzeitig auf der anderen Seite bestehende attraktive Angebote, wie die des Sabbaticals – als einzige Dienststelle im Lande Bremen – generell nicht mehr zu genehmigen.

Personalauswahlverfahren

Seit 2003 gibt es eine Vereinbarung zwischen der Unileitung und dem Personalrat, wie an der Universität Personalauswahlverfahren für neue Mitarbeiter*innen in Verwaltung, Technik und Sekretariat gehandhabt werden. In den Jahren 2017 bis 2019 gab es knapp 130 solcher Verfahren jährlich.

Eine Besonderheit ist die paritätisch besetzte Auswahlkommission mit vier stimmberechtigten Kommissionsmitgliedern – davon zwei Arbeitgebervertretungen (Fach- und Dienstvorgesetzte/r) und zwei Arbeitnehmervertreter*innen (direkte/r Kollege/Kollegin und aufgabennaher Bereich). Ein besonderer Dank geht hierbei an die Kolleg*innen, die den aufgabennahen Bereich vertreten. Sie wirken mit viel Engagement an den Verfahren mit und bringen ihre Außensicht, ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen ein.

+++ Schulungen für Personalauswahlverfahren +++
Workshop für den aufgabennahen Bereich +++

Um den Ablauf und die Qualität unseres Verfahrens zu sichern, veranstalten wir in Zusammenarbeit mit dem Referat 08 Schulungen, an denen Arbeitgebervertretungen und Kolleg*innen, die den aufgabennahen Bereich vertreten, teilnehmen. In den Jahren 2016 bis 2019 gab es fünf solcher Schulungen, an denen 60 Personen teilnahmen. Das Schulungskonzept haben wir in 2018 angepasst und verändert und auf zwei Vormittage ausgedehnt, damit genügend Zeit für Nachfragen und Übungen bleibt.

Zusätzlich initiierten wir in 2019 eine Veranstaltung, in der sich Kolleg*innen des aufgabennahen Bereichs austauschen konnten sowie Themen und Punkte benannt haben, die verbesserungswürdig erscheinen. Für 2020 haben wir angeregt, einen Auffrischkurs für Mitarbeiter*innen anzubieten, die Kommissionen in diesem Bereich leiten. Auch diese Veranstaltung ist bereits in Planung.

Umstrukturierungsplanungen im Dezernat 4

Mitte April 2019 gab der Kanzler auf einer Teilbetriebsversammlung bekannt, dass er Umstrukturierungsplanungen für das Dezernat 4 als notwendig erachte. In den kommenden zehn Jahren werden laut Kanzler ca. 250 Mio. EUR für die Sanierung und weitere ca. 250 Mio. EUR für Neubauten an der Uni ausgegeben. Infolgedessen wird der Personalbestand – insbesondere im Bereich Neubauten – anwachsen. Geht es nach der Unileitung, so sollen zuvor allerdings die vorhandenen Strukturen überprüft werden. Ziel ist es, die Transparenz bei der Aufgabenwahrnehmung zu erhöhen, die Reibungsverluste in der Schnittstelle Werkstätten-Gebäudebetrieb zu verringern sowie die Serviceleistung zu erhöhen. Dazu soll es künftig zusätzlich zu den zwei aktuellen Referaten im Dezernat ein weiteres geben, um die wachsenden Anforderungen besser bewerkstelligen zu können. Die Referate würden sich inhaltlich in „Bauangelegenheiten“, „Gebäudebetrieb und -inspektion“ und „Leittechnik und Infrastruktur“ aufteilen. Des Weiteren favorisiert er eine Reduzierung von vier Großbereichen der Gebäudebetriebstechnik (GBT) auf drei sowie eine stärkere Trennung von personenbezogenen Serviceleistungen für die Nutzer*innen einerseits und den Betrieb bzw. der Wartung von Anlagen andererseits. Im Falle einer Neuordnung sicherte der Kanzler umfängliche Besitzstandregelungen und keine finanziellen Nachteile für die jetzigen Beschäftigten zu.

Im Rahmen von Teilpersonalversammlungen sammelte der Personalrat Kritikpunkte und Bedenken der Beschäftigten. Eine Frage war etwa, wie durch die Neuorganisation die Zusammenarbeit konkret besser werden solle. Zu bedenken sei auch, dass die GBT-Bereiche zum Teil umfängliches Spezialwissen erfordern, was klare Zuständigkeiten für Gebäude im jetzigen Maße sinnvoll macht. Außerdem solle genauer analysiert werden, warum Aufträge zum Teil länger bearbeitet werden, da die Gründe durchaus nicht in der Hand der GBT liegen (Teile nicht da, Fremdfirmen, ...).

Insgesamt hat sich der Personalrat mit Erfolg für einen stark beteiligungsorientierten Veränderungsprozess für die künftigen Umstrukturierungspläne eingesetzt. Dies ist aus unserer Sicht auch sehr sinnvoll, da insbesondere die Beschäftigten über das Experten*innenwissen für die Ausübung der erforderlichen Aufgaben und deren Abläufe verfügen.

Überleitung von Beschäftigten des IWT

Der Wunsch des IWT in die Leibnitz-Gesellschaft aufgenommen zu werden, hat dazu geführt, dass das LFM (Labor für Mikroerspannung) in das IWT überführt werden musste. Um die sogenannte Bagatellgrenze (5 Mio. € Grundfinanzierung) zu erreichen, sollten neben der Laborausstattung noch sieben Mitarbeiter*innen aus dem LFM in das IWT überführt werden. Für uns war es wichtig, dass für die Mitarbeiter*innen ähnliche Arbeitsbedingungen wie in der Universität erhalten bleiben. Zu diesem Zweck wurde vom Personalrat ein Struktur- und Personalkonzept mit der Universität verhandelt. Dadurch haben wir unter anderem erreichen können, dass ein Rückkehrrecht für die Mitarbeiter eingeräumt wurde. Außerdem konnte der Verbleib in der VBL erreicht werden. Da die weitere Nutzung der Mensa nicht möglich war, wurde die Leitung des IWT vertraglich verpflichtet, die finanziellen Nachteile der Mitarbeiter bei der Nutzung der Mensa, den Angeboten des Hochschulsportes sowie des Job-Tickets auszugleichen.

+++ Keine Verschlechterung für Beschäftigte durch Überleitung +++

Der Prozess wurde rechtlich von der Arbeitnehmerkammer begleitet und die Mitarbeiter*innen von dieser beraten.

Einführung der E-Rechnung

Gemäß einer EU-Richtlinie aus 2014 wurde der öffentliche Auftraggeber zur Annahme und Verarbeitung von E-Rechnungen gemäß Europäischer Norm verpflichtet. Durch eine Senatsverordnung wurde zudem festgehalten, dass u. a. die Universität und die Staats- und Universitätsbibliothek alle eingehenden Rechnungen elektronisch annehmen und verarbeiten müssen.

In 2018/2019 wurde der Personalrat an der Umsetzung dieses Vorhabens beteiligt und nahm aktiv an Treffen des Lenkungskreises, gemeinsam mit Vertreter*innen der anderen Hochschulen, der SuUB, der Senatorin für Finanzen, der Senatorin für Wissenschaft und der beauftragten Firma teil.

Da an der Universität jährlich ca. 35.000 Rechnungen eingehen, die zukünftig größtenteils digital verarbeitet werden müssen, sind von dieser Umstellung nicht nur die Kolleginnen und Kollegen des Dezernates für Haushalt und Finanzen betroffen, sondern alle tangieren, die mit Bestellvorgängen beauftragt sind.

Bisher konnte weder mit der beauftragten Firma noch mit der Senatorin für Finanzen eine Einigung der E-Rechnungen über die Durchführung erzielt werden. Der Personalrat wird weiterhin aktiv an dieser Prozessentwicklung teilnehmen.

Campus Management System – *moIn* (mein online informationsnetz)

Im Jahre 2015 hat die Universität damit begonnen, ein neues, umfassendes Campusmanagementsystem zu installieren. Ursprünglich sollten mit der Software „CampusNet“ alle Abläufe des sog. „Student Lifecycle“ von der Einschreibung bis zur Alumniverwaltung erfasst werden. Die Dezernate 5 und 6 waren hier besonders gefordert und hatten mit einigen Schwierigkeiten zu kämpfen. Teilweise lag dies an der technischen Umsetzung, z. B. mussten alte Systeme und Schnittstellen verbunden und integriert werden oder neue Anforderungen mit beachtet und eingeplant werden. Zum anderen gab es personelle Wechsel und ungenügende Ressourcen auf Seiten des Anbieters.

Die Projektphase 1 „Bewerbung und Zulassung“ konnte Ende 2019 erfolgreich abgeschlossen werden und mit *moIn* ging ein Informationsnetzwerk an den Start, in dem künftige Studierende alles finden, was für die Bewerbung und Zulassung nötig ist. Anfang 2020 wird entschieden, wie es mit der Projektphase 2 „Studierenden- und Studiengangmanagement“ und der Projektphase 3 „Lehrveranstaltungs- und Prüfungsmanagement“ weitergehen wird. Dies wird in einem Lenkungskreis gesteuert und verantwortet, in dem wir aktiv mitwirken.

Auch im weiteren Prozess werden wir die Beteiligung der Mitarbeiter*innen einfordern und ein Auge auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen, ergonomischen und arbeitsorganisatorischen Vorgaben haben.

Themenfeld: Wissenschaft

Aus den Themen, die vom Personalrat im Wissenschaftsbereich initiiert, bearbeitet und in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen begleitet wurden, sollen hier einige herausgegriffen und dargestellt werden.

Novellierung des Hochschulgesetzes

In der berichteten Wahlperiode gab es mehrere Änderungen des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG). Regelmäßig setzte sich der Personalrat mit den Änderungen auseinander und nahm dazu innerhalb der Universität aber auch gegenüber der Landespolitik Stellung dazu.

Ein Anstoß für die Novellierung des Bremer Hochschulgesetzes war das Mitte 2016 vorgestellte Personalkonzept „Universitärer akademischer Karrierewege“. Mit dieser Novelle des BremHG sollten vor allem die Personalkategorien an den Bremer Hochschulen angepasst werden. An der Uni waren der Personalrat sowie das Rektorat und der Akademische Senat aufgefordert, jeweils eine Stellungnahme abzugeben. Die größten Änderungen sah die Novelle bei den Stellenkategorien der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Lektor*innen vor. Wir haben Anfang 2017 zu einer Teilpersonalversammlung (TPV) eingeladen, auf der der Personalrat über die BremHG Novelle informiert, diskutiert und einen Beschluss zur Änderung gefasst hat.

+++ Änderungen
erfolgreich in die
BremHG-Novelle
eingebracht +++

So konnten einige der von uns Vorschlägen umgesetzt werden – wie etwa die Möglichkeit zur selbstständigen wissenschaftlichen Tätigkeit in § 23a oder die Umbenennung von „Sonstigen Mitarbeiter*innen“ in „Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung“.

Nicht zuletzt auf Drängen des Personalrats wurde im Gesetz die kleine, aber inhaltlich wichtige Anpassung an den vereinbarte Rahmenkodex für gute Arbeit an Bremischen Hochschulen vorgenommen, dass bei Qualifikationsstellen nicht mehr „bis zu einem Drittel ihrer Arbeitszeit“, sonder „mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit“ für die eigene Qualifikation zur Verfügung steht.

Teilpersonalversammlungen im Bereich „Wissenschaft“

Der Personalrat lud in dieser Amtsperiode mehrfach die in der Wissenschaft beschäftigten Kolleg*innen zu Teilpersonalversammlungen ein. Diese waren jedes Mal sehr gut besucht.

- **Teilpersonalversammlung Psychologie am 07.12.2016**
Der Personalrat lud alle im Bereich der Psychologie in Wissenschaft, Verwaltung und Technik tätigen Kolleg*innen ein, sich genauer über den Umbau des Faches und die Auswirkungen auf die eigenen beruflichen Perspektiven zu informieren. Hintergrund war die ab 2014 begonnen Diskussionen über eine Schließung des Studiengangs Psychologie. Nachdem diese erfolgreich abgewendet werden konnte – auch der Personalrat hatte sich für den Erhalt des Faches stark gemacht.
- **Teilpersonalversammlung Wissenschaft am 18.01.2017**
Anlass war die bevorstehende Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes. Der Personalrat informierte über den Stand der Änderungsentwürfe und die Personalversammlung stärkte die Positionen des Personalrats durch den Beschluss spezifischer Forderungen.
- **Teilpersonalversammlung Wissenschaft am 19.09.2017**
Im Nachgang zur Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes informierte der Personalrat über die Änderungen. Bei einer Anhörung im Wissenschaftsausschuss vor der endgültigen Beschlussfassung in der Bürgerschaft war es zuletzt noch gelungen, einige Probleme abzumildern und einige Verbesserungen zu erreichen. Der Personalrat hatte mehrfach mit Stellungnahmen auf Fehler und Probleme in den Entwürfen hingewiesen und darüber hinaus konkrete Verbesserungen vorgeschlagen.
- **Teilpersonalversammlung Wissenschaft am 07.06.2018**
In dieser Teilpersonalversammlung ging es um das Themenfeld „Weiterbeschäftigungen“. Hintergrund waren Irritationen vieler Kolleg*innen in Hinblick auf Entscheidungen der Universitätsleitung bzgl. Vertragsverlängerungen im Wissenschaftsbereich. Der Personalrat hatte den Kanzler eingeladen, damit Kolleg*innen aus erster Hand grundlegende Informationen zur Weiterbeschäftigungspolitik und -praxis der Uni erhalten und direkt Fragen stellen konnten. Der Kanzler unterstrich die auf Risikominimierung ausgelegte Weiterbeschäftigungspolitik und betonte, dass die Universität Bremen für die allermeisten Beschäftigten im Wissenschaftsbereich nur eine Anstellung auf Zeit bieten könne. Als direkte Konsequenz auf den deutlich gewordenen Unmut der Kolleg*innen hinsichtlich der Intransparenz wurde abgesprochen, dass

Wissenschaftler*innen im Dezernat 2 Auskunft zur Machbarkeit künftiger Verträge erhalten können.

- **Teilpersonalversammlung Wissenschaft am 23.10.2019**

Der Personalrat forderte eine nachhaltige, verantwortliche und vorausschauende Personalplanung und Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich. Zu diesem Thema referierte Stefani Sonntag (Referentin im Organisationsbereich Hochschule und Forschung beim GEW Hauptvorstand). Abschließend fasste die Teilpersonalversammlung einen Beschluss, der u. a. die Schaffung einer deutlichen Zahl dauerhafter Stellen an der Universität in Zusammenhang mit dem Zukunftsvertrag forderte und wandte sich damit an die Wissenschaftssenatorin sowie die wissenschaftspolitischen Sprecher*innen der Bürgerschaftsfraktionen.

Tenure Track Lektorate

Im Sommersemester 2016 hat das Rektorat erstmals eine Kurzfassung eines neuen Personalkonzeptes in der Uni zur Diskussion gestellt. Im Rahme dieses Konzeptes „Universitärer akademischer Karrierewege“ wollte die Universitätsleitung für die schon existierenden Lektoratsstellen einen echten Tenure Track ohne Außenkonkurrenz schaffen. Der Personalrat hat dieses Verfahren in den letzten Jahren sehr eng begleitet.

Zur Schaffung dieser Stellen mit einem Tenure Track zum *Senior Researcher* und *Senior Lecturer* musste das Hochschulgesetz geändert werden und eine Auswahl- und Evaluationsordnung im Akademischen Senat für diese Stellen verabschiedet werden. Als Personalrat haben wir an der Arbeitsgruppe des Akademischen Senats zur Erstellung dieser Ordnungen teilgenommen und uns konstruktiv eingebracht.

Leider wurde versäumt für bereits an der Universität beschäftigte, erfahrene Lektor*innen eine Möglichkeit zu schaffen, den Titel *Senior Researcher* bzw. *Senior Lecturer* erhalten zu können. Es ist aus Sicht des Personalrates sehr bedauerlich, dass auf diese Weise zwei Klassen von Lektoraten geschaffen wurden, die zu großen Teilen dieselben Aufgaben erfüllen. Verschärft wird dieser Konflikt in einigen Jahren noch dadurch, dass die Lektor*innen mit Tenure Track nach Evaluation zu den *Senior Researcher* und *Senior Lecturer* in die Entgeltgruppe TV-L E15 eingruppiert werden sollen, was den Lektor*innen, die vor der Einführung des Tenure Tracks eingestellt wurden, verwehrt wird.

Grundlage für diese Tenure Track Lektorate ist eine Freigabevereinbarung zwischen den Fächern und dem Rektorat, in der auch die Ausstattung dieser Stellen geregelt wird. Die Ausstattung einer Lektoratsstelle ist ein wesentlicher Punkt, um die selbständige Forschung und Lehre von Lektor*innen zu gewährleisten. Leider müssen die Fachbereiche die Ausstattung von Lektoratsstellen mit ihren vorhandenen Mitteln leisten, was oftmals zu sehr kleinen Budgets führt.

Wissenschaftsplan 2025

Der Wissenschaftsplan wurde Anfang 2019 – noch vor der Bürgerschaftswahl – vom Senat verabschiedet. Im Vorfeld wurde der Entwurf auch an den Personalrat gesandt und dieser um eine Stellungnahme gebeten. Sowohl unser Personalrat als auch die DGB-Gewerkschaften haben in der Folge ihre Sichtweisen der Behörde und dem Wissenschaftsausschuss des Landes zugeleitet.

Den Grundtenor des Wissenschaftsplan 2025 beurteilen wir wesentlich positiver, als den des vergangenen Wissenschaftsplans. Es lässt sich klar erkennen, dass die Universität Bremen und der Wissenschaftsstandort Bremen gestärkt werden sollen. Das klare Bekenntnis zu einer hohen Bedeutung von guten Beschäftigungsverhältnissen, was auch vermehrt zu dauerhaften Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs führen soll, ist positiv zu bewerten.

Problematisch ist das im Bundesvergleich sehr schlechte Zahlenverhältnis von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zum Wissenschaftlichen Personal. Dies wird durch das hohe Drittmittelvolumen real nochmals deutlich verschärft. Dieser Aspekt hat trotz vielseitig vorgetragener Kritik leider keine Berücksichtigung in der Endfassung des Wissenschaftsplans gefunden.

Generell stellt sich die Frage, wie groß der personelle Aufwuchs über alle Stellenkategorien tatsächlich ausfallen wird, wenn der jetzt schon vorhandene Überhang mit einberechnet wird. Es bleibt zu befürchten, wenn die jetzt schon im Überhang vorhandenen und die im Wissenschaftsplan schon vorgegebenen neuen Professuren wie z. B. durch die Wiedereinführung einer Sportpädagogik besetzt werden, dass der Aufwuchs an Stellen dann nur noch marginal ist.

Rahmenkodex für gute Arbeit an Bremischen Hochschulen

Noch in der vorangegangenen Amtsperiode des Personalrats hatten Verhandlungen stattgefunden, mit dem Ziel einen Rahmenkodex hinsichtlich guter Arbeit an den Bremischen Hochschulen zu formulieren. Beteiligt an der Arbeitsgruppe bei der Wissenschaftssenatorin waren neben den Personalräten und Hochschulleitungen der vier öffentlichen Hochschulen

Bremens u. a. die Gewerkschaften GEW und ver.di, der DGB sowie die Arbeitnehmerkammer.

Am 15. November 2016 wurde dann im Bremer Rathaus nach 15-monatiger Vorarbeit der Rahmenkodex für „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ unterzeichnet. Der Kodex soll für die Hochschulen eine Orientierung für die Entwicklung und Ausgestaltung eigener hochschulinterner Regelungen bieten. Während an manchen Stellen die Hochschulleitungen und die

Interessenvertretungen durchaus schnell Übereinstimmungen fanden, gab es an anderen Stellen starke Unterschiede. Insofern ist solch ein Kodex immer auch ein Kompromisspapier. Zum damaligen Zeitpunkt war es jedoch ein großer Erfolg und wichtiges Signal, dass solch ein Papier zu Stande gekommen ist. Inzwischen wurde der Rahmenkodex auch im Hochschulgesetz

+++ Öffentliche Aufmerksamkeit für das Thema „Gute Arbeit an Hochschulen“ +++
Aufnahme des Rahmenkodex ins Hochschulgesetz +++

verankert. Jedoch war von Anfang an klar, dass die Umsetzung des Rahmenkodex nach einer gewissen Zeit evaluiert werden muss und der Kodex sowohl im Hinblick auf das (Nicht-)Erreichte als auch in Bezug auf Veränderungen fortgeschrieben werden soll.

Nachdem sich die geplante Evaluierung des Rahmenkodex durch die Bürgerschaftswahl und die Regierungsbildung länger als geplant hingezogen hat, stehen nun bei Redaktionsschluss dieses Tätigkeitsberichts erste Terminvereinbarungen hierfür an. Der Personalrat wird sich dafür einsetzen, den Rahmenkodex zu aktualisieren und an verschiedenen Stellen zu präzisieren und weiterzuentwickeln – insbesondere natürlich auch in Hinblick auf Aspekte, zu denen sich seit der Vereinbarung keine Bewegung abgezeichnet hat.

Auslegung WissZeitVG

Eine Novellierung des „*Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft*“ (WissZeitVG) war angesichts des vielerorts betriebenen Missbrauchs mit diesem Sonderbefristungsrecht überfällig. Die geänderte Fassung trat am 17. März 2016 in Kraft. Allerdings ist bei der Kompromissfindung manches unkonkret geblieben und damit der Auslegung durch Arbeitgeber bzw. Gerichte überlassen. Z. B. bleibt unklar, welche Art von „Qualifizierung“ der Gesetzgeber als Befristungstatbestand ansehen möchte und welche Befristungsdauer für ein Qualifizierungsziel als angemessen gilt.

Leider hatte es unsere Universitätsleitung versäumt, sich auf die damals abzusehende Gesetzesänderung rechtzeitig einzustellen. Das hat dazu geführt, dass vielen Mitarbeiter*innen in Aussicht gestellte Verlängerungen ihrer Verträge nicht mehr gewährt wurden, was viele Kolleg*innen unerwartet ins berufliche Abseits katapultierte.

Viele Mitarbeiter*innen und auch Professor*innen haben seither den Eindruck, dass ihnen durch das neue Gesetz flexible Möglichkeiten der Vertragsgestaltung genommen werden. Dies ist teilweise richtig – in der Tat war ja ein Ziel der Gesetzesnovellierung, Fehlentwicklungen von immer mehr und kürzeren Befristungen einzudämmen. Ein Umdenken in der Personalplanung, mit dem Ziel, dass in einer Wissenschaftskarriere weniger und dafür längere Verträge eingegangen werden, war und ist notwendig.

Neben dem Gesetzestext selbst ist jedoch vor allem auch die Auslegung durch die Hochschulleitung wesentlich. Die Angst davor, dass der jeweilige Grund einer Vertragsbefristung im Falle einer Klage vor dem Arbeitsgericht als nicht rechtssicher genug angesehen wird, hat seit der Novellierung zur Folge, dass bei Weiterbeschäftigungen die bisherige Vertragshistorie von Beschäftigten sowie der konkrete neue Befristungsgrund sehr akribisch geprüft werden und aufgrund dieser sogenannten „Risikobewertung“ in Zweifelsfällen eher auf eine Weiterbeschäftigung verzichtet wird. Für den Personalrat waren und sind dabei manche dieser Entscheidungen nicht nachvollziehbar.

Um mehr Transparenz hinsichtlich der Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung herzustellen, hat der Personalrat frühzeitig die Hochschulleitung aufgefordert, ihre Entscheidungskriterien transparent zu machen. In einem ersten Schritt veröffentlichte dann der Kanzler gemeinsam mit dem Personaldezernat im April 2017 ein Papier „Vertragsgestaltung für den wissenschaftlichen

Mittelbau“, das zumindest erkennen ließ, welche Konstellationen als i. d. R. unkritisch angesehen werden und bei welchen Gegebenheiten es schwierig werden könnte.

Dennoch gab es für viele Kolleg*innen auch in der Folge große Unklarheit hinsichtlich ihrer Perspektiven auf Anschlussverträge. Das von der Hochschulleitung selbst als „Risikovermeidung“ beschriebene Verhalten wird weiterhin sowohl von vielen Hochschullehrer*innen als auch Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen skeptisch gesehen und als übertrieben kritisiert.

Eine aus Sicht des Personalrats überzogene „Risikominimierung“ zeigt sich in Zusammenhang mit der Aufstockung bestehender halber Stellen: Während bisher problemlos halbe unbefristete Stellen durch eine drittmittelfinanzierte halbe Stelle temporär aufgestockt werden konnten, ist heute – außer im Falle deutlich abgrenzbarer Tätigkeiten – nach Maßgabe der Universitätsleitung nur noch eine Aufstockung mit einem signifikant kleineren Stellenanteil möglich.

Der Personalrat sieht die sehr restriktive Auslegung der rechtlichen Grundlage mit Sorge. Um für die Beschäftigten angesichts dieser andauernden Situation bessere Klarheit hinsichtlich ihrer Weiterbeschäftigungsperspektiven zu erzielen, wurde auf Drängen des Personalrats mit Kanzler und Personaldezernat das folgende Verfahren abgesprochen: Beschäftigte, die angesichts eines bevorstehenden Vertragsendes Perspektiven bzgl. einer möglichen Weiterbeschäftigung erfahren wollen, können auf dem Dienstweg (d. h. über den jeweiligen Fachbereich) vom Personaldezernat Auskunft hierzu erhalten.

Wissenschaftliche Angestellte

Seit einigen Jahren nimmt die Zahl wissenschaftlich qualifizierter Personen an Hochschulen, die in ihrer beruflichen Tätigkeit Forschung, Lehre und Studium aktiv mitgestalten, ohne selbst primär in Forschung und Lehre tätig zu sein, deutlich zu. Als ein Beispiel hierfür können an der Universität Bremen u. a. die Studienzentren oder Funktionsstellen wie wissenschaftliche Geschäftsführer*innen in den Fachinstituten und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen genannt werden. In einer Studie des „International Centre for Higher Education Research Kassel“ (INCHER) werden die Inhaber*innen derartiger Stellen als „Hochschulprofessionelle“ bezeichnet. Gekennzeichnet sind derartige Stellen dadurch, dass sie in einem Rollen-Kontinuum zwischen Wissenschaft und Verwaltung angesiedelt sind. Je nach Aufgabenstellung und institutioneller Verankerung sind manche Stellen vom Selbstverständnis näher am Wissenschaftsbereich und andere näher an der Verwaltung angesiedelt.

In der Regel sind die auf derartigen Stellen Tätigen mit Daueraufgaben befasst. Nach Überzeugung des Personalrats sind diese Stellen daher dann unbefristet zu besetzen. Dies ist derzeit leider nicht durchgängig der Fall: Eine Reihe dieser Stellen wird aus temporär bewilligten Mitteln (z. B. Pakt-Mittel aus Bund-Länder-Vereinbarungen) finanziert, was seitens der Hochschulleitung als Argument herangezogen wird, die dort geleistete Arbeit als Projekte zu deklarieren. Der Personalrat hingegen vertritt die Überzeugung, dass spätestens wenn initialgeförderte Projekte verlängert werden, also ihr Erfolg konstatiert wurde, die Stellen dann entfristet werden müssten. Hier besteht ein offener Dissens zwischen Universitätsleitung und Personalrat.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Tätigkeitsberichts ist insbesondere die Zukunft der aus dem ForstAintegriert-Antrag finanzierten Stellen immer noch in der Diskussion. Der Personalrat kritisierte wiederholt, dass diese nicht zuletzt für die Beschäftigten existenziell wichtigen Planungsentscheidungen deutlich zu spät getroffen werden. In der Folge haben bereits mehrere erfahrene und kompetente Kolleg*innen angesichts der unsicheren Zukunftsperspektiven sich auf Stellen außerhalb der Universität wegbeworben.

Förderprogramm Horizon 2020

Horizont 2020 ist das Förderprogramm der Europäischen Union für Forschung und Innovation. Eine Förderlinie ist die Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen (MSCA), die gezielt zur Förderung von Graduiertenprogrammen (Doktorandenförderung) gedacht ist.

Auch Bereiche der Universität Bremen haben sich mit Erfolg um eine Förderung im MSCA-Programm beworben. Der Ausschreibung der Stellen, die mit diesen § 611 BGB Verträgen geschlossen werden sollten, hat der Personalrat nicht zugestimmt, weil es sich dabei um eine außertarifliche Beschäftigung handelt. Diese Ablehnung hatte ein Schlichtungsverfahren bei der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz zur Folge. Als Schlichtungsergebnis sind die folgenden Vereinbarungen getroffen worden:

+++ Künftig tarif-konforme Beschäftigung +++ Anteilige Ko-Finanzierung durch das Land +++

Weitere, bereits bewilligte Anträge und laufende Antragsverfahren dieser Art werden ermittelt und gestoppt oder in eine tarifgemäße Vertragsform überführt.

Alternativ ist auch eine Stipendienregelung möglich. Die Universität verzichtet auf die Beantragung von Drittmitteln aus Förderformaten, deren Bewilligungsaufgaben nicht mit den Rahmenbedingungen des deutschen Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts vereinbar sind. Förderformate für Stipendien sind hiervon ausgenommen. Die Universität stellt ausschließlich Arbeitsverträge nach dem TV-L aus, wie im Tarifvertrag und Tarifvertragsgesetz vorgesehen.

Im neuen Wissenschaftsplan 2025 heißt es jetzt zu diesem Thema: *Um die grenz- und sektorübergreifende Mobilität exzellenter Nachwuchsforscher*innen im Rahmen der Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen in Horizon 2020 bzw. dem nächsten europäischen Forschungsprogramm stärker zu unterstützen, wird das Land einen anteilige Ko-Finanzierung derjenigen Kosten übernehmen, die nicht durch die Pauschalförderung durch Horizon 2020 abgedeckt werden.*

Ein Erfolg, der u. a. auf das Wirken des Personalrats zurückzuführen ist.

Studentische Hilfskräfte

Im Mai 2019 und im Oktober 2019 lud der Personalrat studentische Hilfskräfte zu Teilpersonalversammlungen ein. Der Personalrat als Interessenvertretung aller Beschäftigten der Universität ist auch für diese Beschäftigtengruppen mit ihren spezifischen Vertragsbedingungen und Beschäftigungssituationen zuständig. Insb. hat der Personalrat seit langem die schlechte Bezahlung studentischer Hilfskräfte gegenüber Universitätsleitung und Landespolitik moniert. Trotz der Erhöhung des Landesmindestlohns kann von einer angemessenen Bezahlung der studentischen Hilfskräfte weiterhin nicht die Rede sein. Vor diesem Hintergrund begrüßt der

Personalrat der Universität Bremen ausdrücklich, dass sich seit längerer Zeit Studierende im Land Bremen organisieren und nachhaltig dafür eintreten, verbesserte Arbeitsbedingungen für studentische Hilfskräfte zu erreichen. Unterstützt von den Gewerkschaften GEW und ver.di streben sie einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte an. Der Personalrat hat vor diesem Hintergrund bei den Teilpersonalversammlungen die Initiative *TV Stud* eingeladen, um über den jeweiligen Stand ihres Vorhabens zu berichten.

Neben der Information über die Tarifvertragsinitiative nutzen die anwesenden studentischen Hilfskräfte die Teilpersonalversammlung, um zu häufig gestellten Fragen hinsichtlich Krankheit, Urlaub oder Vertragsstückelung zu informieren. Die bestehenden Informationsquellen zu Rechten und Pflichten von studentischen Hilfskräften reichen offenbar nicht aus. Dies nahm der Personalrat zum Anlass, der Universitätsleitung die Erstellung geeigneten Informationsmaterials vorzuschlagen, was auch zugesagt wurde. Bei Redaktionsschluss liegt uns jedoch leider noch nichts dergleichen vor.

Dienstvereinbarung zur Evaluation von Lehrveranstaltungen

Im November 2013 hatte der Personalrat mit der Universitätsleitung eine Vereinbarung „Evaluation von Lehre und Studium und Nutzung von Evaluationssoftware“ abgeschlossen – damals sehr kurzfristig, um den Start der angeschafften Softwarelösung nicht zu verzögern. Die Vereinbarung sollte zunächst nur befristet gelten, um nach Auswertung der Erfahrungen aus den ersten Evaluationsdurchläufen dann durch eine dauerhafte Vereinbarung ersetzt zu werden. In gegenseitigem Einvernehmen war die Laufzeit dann bis 31.03.2016 verlängert worden. Im April 2016 teilte der Rektor dem Personalrat dann mit, dass das Rektorat eine Weiterführung der bisherigen Dienstvereinbarung für nicht notwendig halte. Der Personalrat hingegen vertrat die Meinung, dass mit der Vereinbarung ein guter Ausgleich gefunden wurde zwischen den Anforderungen an Qualitätssicherung von Lehre bzw. Studium sowie den berechtigten Interessen der Beschäftigten in Bezug auf Datensparsamkeit, den Zugang zu personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Daten oder Auswertungen, die Zweckbindung (keine Nutzung der erhobenen Daten zur Leistungsmessung bzw. zum Leistungsvergleich oder der Verhaltenskontrolle von Beschäftigten), zu Speicherfristen und zur Transparenz des Verfahrens. Der Personalrat stellte daher im Mai 2016 einen Initiativantrag für eine neuerliche Vereinbarung. Im November 2016 wurde dann eine neue, in den wesentlichen Grundsätzen kaum veränderte Vereinbarung von Rektor und Personalrat unterschrieben, die nun unbefristet in Kraft ist.

Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken

Bund und Länder haben am 6. Juni 2019 den "Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken" als Nachfolge des Hochschulpakts 2020 beschlossen. Bei der Verwendung der Mittel sollen Schwerpunkte gesetzt werden „insbesondere beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen“. Ihre Schwerpunkte und Maßnahmen mussten die Länder bis Januar 2020 jeweils in Verpflichtungserklärungen festschreiben.

Der Personalrat fordert in diesem Zusammenhang – in Einklang mit der gemeinsam von den Gewerkschaften GEW und ver.di sowie der Initiative NGAwiss getragenen Kampagne „Frist ist Frust“, die aus diesen Mitteln finanzierten Stellen als dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse einzurichten. Die Verwendung der Mittel für Dauerstellen muss dabei überprüfbar gestaltet werden. Im Rahmen der im Oktober 2019 durchgeführten Teilpersonalversammlung Wissenschaft wurden ein Appell an die Wissenschaftssenatorin und die wissenschaftspolitischen Sprecher*innen der Bürgerschaftsfraktionen beschlossen, der die im Zukunftsvertrag "Studium und Lehre stärken" ausgedrückte Absicht dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen auszubauen ausdrücklich begrüßt. Die Adressat*innen werden gebeten, dafür zu sorgen dass die Schaffung dauerhafter Stellen an der Universität Bremen in sehr deutlichem Ausmaß festgeschrieben wird, dass die in diesem Sinne der Universität zufließenden Mittel dort ausschließlich dafür eingesetzt werden, bisher befristete Arbeitsverhältnisse zu entfristen bzw. neue unbefristete Stellen auszuschreiben. Auch über den Zukunftsvertrag hinaus sollen sich die Adressat*innen dafür einsetzen, dass Stellen mit Daueraufgaben bzw. auf Langfristigkeit angelegten Tätigkeiten an der Universität grundsätzlich unbefristet besetzt werden und dass derartige Stellen in der Regel als Vollzeitstellen angelegt werden sollen.

Nach ihren bisherigen Aussagen zum Thema steht bislang nicht zu erwarten, dass die Universitätsleitung auf Basis dieses Zukunftsvertrages von sich aus eine spürbare Initiative zur Entfristung von Stellen einleiten wird. Der Personalrat wird vor diesem Hintergrund die weitere Entwicklung kritisch beobachten und insb. bei der Ausschreibung befristeter Stellen sehr genau prüfen, ob die angeführten Befristungsgründe stichhaltig sind.

Themenfeld: Kommunikation

Die Kommunikation nach Innen und Außen war ein wichtiger Baustein der Personalratsarbeit der letzten vier Jahre. Hier ein Auszug unsererer Aktivitäten.

Personalversammlungen

Uns war es dabei wichtig, die Personalversammlungen sowohl informativ als auch abwechslungsreich zu gestalten. Vor diesem Hintergrund haben wir eine Reihe neuer Formate entwickelt und ausprobiert – eines davon war „meine Frage an den Kanzler“. Dazu haben wir anlässlich einer Personalversammlung, zu der wir den Kanzler eingeladen hatten, im Vorfeld Fragen der Beschäftigten gesammelt. Eine Auswahl der Fragen wurde dann anonym von uns an dem Termin gestellt und vom Kanzler beantwortet. Eine weitere Neuerung war die Einführung des Themenblocks „Rechte und Pflichten von Beschäftigten“, bei dem wir u. a. zu Sonderurlaub sowie Bildungszeit informiert haben. Zudem wurden von uns – immer dort, wo es uns sinnvoll erschien – Gäste mit Fachexpertise eingeladen.

+++ Zahlreiche
Beschlüsse auf
Versammlungen +++
Generelle Ablehnung
von Sabbaticals
abgewendet +++

Abschließend soll nicht unerwähnt bleiben, dass die Position des Personalrats durch diverse auf Personalversammlungen gefasste Beschlüssen gegenüber der Unileitung gestärkt werden konnten. Beispielhaft sei hier die Position des Kanzlers zu Sabbaticals genannt.

Nach dem einstimmigen Votum der Personalversammlung pro Sabbaticals änderte dieser seine Haltung und nahm die Aussage zur generellen Ablehnung des Angebots an der Uni zurück.

Im Berichtszeitraum wurden folgende Personal- bzw. Teilpersonalversammlungen abgehalten:

Datum	Thema	Gäste
15.06.2016	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenlegung der Referate 41 und 42 im Dezernat 4 	
29.06.2016	<ul style="list-style-type: none"> Veränderungen für befristet Beschäftigte durch das neue WissZeitVG Rahmenkodex für gute Beschäftigung Hochschulen PCB-Sanierung in Gebäuden der Universität 	Inge Kleemann, GEW
15.11.2016	<ul style="list-style-type: none"> Campus-Management-System Brandschutz an der Uni und Sicherheitsprobleme im GW2 Kodex für gute Arbeit - was bringt uns das? 	
07.12.2016	<ul style="list-style-type: none"> Neuaufstellung des Fachs Psychologie 	
18.01.2017	<ul style="list-style-type: none"> Novellierung des Brem. Hochschulgesetzes 	
07.02.2017	<ul style="list-style-type: none"> Perspektiven für die Universität in 2017 Novellierung des Brem. Hochschulgesetzes Tarifrunde TV-L – von Nichts kommt nichts! 	Dr. Martin Mehrstens Ulrike Schilling, ver.di
06.09.2017	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigtenbefragung im Winter 2017/18 Vorstellung der Schwerbehindertenvertretung 	Kirstin Hoppe
25.04.2017	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsbedingungen für stud. Hilfskräfte 	
17.01.2018	<ul style="list-style-type: none"> Perspektiven für die Universität in 2018 Startschuss zur Beschäftigtenbefragung 	Dr. Martin Mehrstens Bettina Donnermann
07.06.2018	<ul style="list-style-type: none"> Weiterbeschäftigungen 	Dr. Martin Mehrstens
26.06.2018	<ul style="list-style-type: none"> Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung Informationen zu Arbeitsplatzbegehungen 	Karsten Enneking
07.11.2018	<ul style="list-style-type: none"> Wie geht es weiter mit den Befragungsergebnissen? Personalauswahlverfahren, aufgabennaher Bereich 	
05.02.2019	<ul style="list-style-type: none"> Perspektiven für die Universität in 2019, „Meine Frage an den Kanzler“ TV-L Tarifrunde 2019 Forderungen und Verhandlungen 	Dr. Martin Mehrstens Ulrike Schilling, ver.di
26.06.2019	<ul style="list-style-type: none"> Urlaub und Flexi-Urlaub Vorstellung der Koordinatorin des BGM Rückblick Tarifabschluss 2019 	Alexandra Baumkötter
08.08.2019	<ul style="list-style-type: none"> Umstrukturierung Dezernat 4 	
21.10.2019	<ul style="list-style-type: none"> Initiative Tarifvertrag für stud. Hilfskräfte 	
23.10.2019	<ul style="list-style-type: none"> Befristung in der Wissenschaft Verstetigung von Paktmitteln 	Stefani Sonntag, GEW
19.11.2019	<ul style="list-style-type: none"> Besonderheiten des Tarifabschlusses 2019 Bildungszeit 	
20.11.2019	<ul style="list-style-type: none"> Neue Entgeltordnung für Bibliotheken im TV-L Bericht aus der aktuellen Arbeit der AG Bibliothek 	Ulrike Schilling, ver.di
26.02.2020	<ul style="list-style-type: none"> Dienstvereinbarung Konfliktmanagement Tätigkeitsbericht des Personalrats 2016-2020 18. März: Wahl der Interessenvertretungen 	Vertreter des GPR

Tabelle: Personal- und Teilpersonalversammlungen im Berichtszeitraum

Infoblatt „PR INFO“

Dem Personalrat war es wichtig, seine Arbeit nachvollziehbar und transparent darzustellen. Neben persönlichen Gesprächen, regelmäßigen Personalversammlungen und einem Internetauftritt haben wir dazu alle Kolleginnen und Kollegen mit unserem mehrmals im Jahr erscheinenden Infoblatt "PR INFO" über unsere Aktivitäten informiert. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt zehn Ausgaben mit einer großen Anzahl verschiedenen Themen veröffentlicht.

Vernetzungsarbeit

Die bisherigen Ausführungen im Tätigkeitsbericht haben bereits deutlich gemacht, dass der Personalrat nicht nur in Fragen der Mitbestimmung im engeren Sinne gefragt ist, sondern sich auch auf vielen anderen Ebenen als Interessenvertretung der Beschäftigten einbringt – auch über die Grenzen unserer Universität hinaus.

Dies gilt auch für die hochschulpolitische Ebene. Der Personalrat verfolgt regelmäßig die Diskussionen zu Angelegenheiten der Universität und allgemein zu Fragen der Wissenschaftspolitik im Ausschuss für Wissenschaft, Medien, Datenschutz und Informationsfreiheit der Bremischen Bürgerschaft. Ebenso sondiert er die für die Universität wichtigen Aktivitäten, Anfragen und Debattenbeiträge in der Bürgerschaft. Viele Mitglieder des Personalrats sind zudem in verschiedenen hochschulpolitischen Gremien der Gewerkschaften aktiv und tauschen sich auf diesem Weg innerhalb Bremens sowie länderübergreifend mit Mitgliedern anderer Hochschulen und anderen Hochschulpersonalräten aus.

Neben den beschriebenen Aktivitäten beteiligt sich der Personalrat zudem an Veranstaltungen des Gesamtpersonalrats. So sichert er den aktiven Austausch mit den anderen Personalräten in Bremen und vertritt bei Personalrätekonferenzen die Interessen der Universität gegenüber eingeladenen Politiker*innen. Diese Verzahnung hat sich beispielsweise für die Durchsetzung des Verzichts auf sachgrundlose Befristungen ausgezahlt. In diesem Fall haben wir schnell und eng mit den Personalratsvorsitzenden der Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven sowie der Hochschule für Künste kooperieren können und in kürzester Zeit gemeinsam einen Brief an Bürgermeister und Senatorin verfasst.

+++ Enge Vernetzung mit GPR und Gewerkschaften +++ Regelmäßige Teilnahme an Wissenschaftsausschusssitzungen +++

Des Weiteren arbeitet der Personalrat seit April 2015 in einer hochschulübergreifenden Arbeitsgruppe „Rahmenkodex: Beschäftigungsbedingungen an den Bremer Hochschulen“ mit, zu der die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz eingeladen hat. Beteiligt waren neben den Hochschulleitungen und den Personalräten der vier öffentlichen Hochschulen Bremens unter anderem auch der Arbeitskreis Hochschulpolitik des DGB, der in Anlehnung an vergleichbare Prozesse in Hamburg die Einrichtung solch einer Arbeitsgruppe vorschlug, sowie die Gewerkschaften GEW und ver.di. In dieser Zusammensetzung trifft sich die Arbeitsgruppe zum Ende der Wahlperiode des aktuellen Personalrats zu der längst überfälligen Evaluation des Rahmenkodex.

Alle Ausgaben sind zu finden unter: www.uni-bremen.de/personalrat/infoblatt



Abbildung: Ausgewählte Titelblätter von PR INFO-Ausgaben

www.personalrat.uni-bremen.de

Kontakt:

Personalrat der Universität Bremen
Bibliothekstraße 1 | 28359 Bremen
Tel. +49 (0) 421 / 218-60060
personalrat@uni-bremen.de
www.personalrat.uni-bremen.de