



▶ P R - I N F O

Jan. '18

#malsogefragt

Beschäftigtenbefragung
in den Startlöchern
Seite 2



Serie: Was heißt Personal-
vertretung in der Universität?
Seite 3



Urlaubsberechnung bei
reduzierten Arbeitstagen
Seite 4



Studie belegt hohe Arbeitsintensität beim wissenschaftsunterstützenden Personal

Mehr Leistung für gleiches Geld

Die aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung „Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen“ untersucht die Veränderungen im deutschen Hochschulbereich in den letzten Jahrzehnten. Auch wenn nicht alle Daten auf die Uni Bremen übertragbar sind, sind die Trends mehr als eindeutig. Hier einige Fakten aus der Studie:

- ▶ Trotz deutlich steigender Studierendenzahlen und der Zunahme des wissenschaftlichen Personals ist das wissenschaftsunterstützende Personal fast gleichgeblieben.
- ▶ Jede*r Siebte geht regelmäßig an die Grenze der eigenen Leistungsfähigkeit ohne dafür eine ausreichende Anerkennung zu erhalten.
- ▶ Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg seit 1995 auf 38 %. 2014 wollten über ein Drittel aller Teilzeitbeschäftigten gern mehr arbeiten.

- ▶ 2014 war jeder vierte Arbeitsvertrag befristet.
- ▶ 69 % der genannten Beschäftigtengruppe gaben an, dass die fachlichen Anforderungen im Beruf erheblich gestiegen sind. Gesamtwirtschaftlich liegt dieser Anteil bei nur 48 %.
- ▶ Bürokratische Tätigkeiten, wie Berichts- und Dokumentationspflichten in vielen Tätigkeitsbereichen, haben zugenommen und stellen eine hohe zeitliche Belastung dar.
- ▶ Hochschulsekretärinnen sind schon lange keine „Schreibkräfte“ mehr, sondern verantwortlich für das Schnittstellenmanagement in den professoralen Arbeitseinheiten. Dafür gibt es keine bessere Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten sind ausgeschlossen.
- ▶ Die Digitalisierung der Bibliotheken hat das berufliche Umfeld der Bibliotheksmitarbeiter*innen sehr stark verändert.

▶ Kommentar

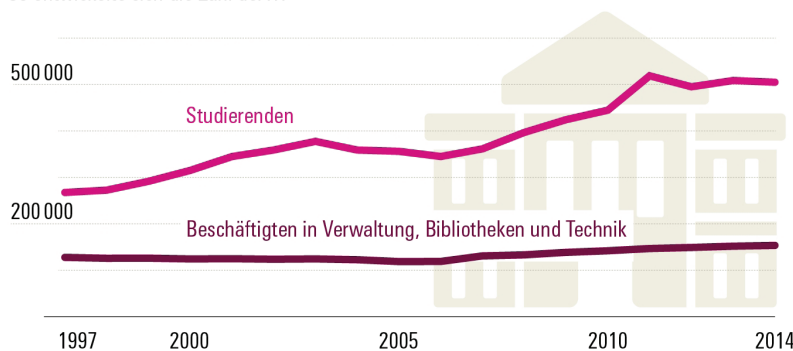
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die aktuell veröffentlichte Studie der Hans-Böckler-Stiftung „Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen“ belegt eindrucksvoll auch unsere Arbeitserfahrungen in der Uni Bremen. Wie oft haben Kolleginnen und Kollegen auf den steigenden Arbeitsdruck, die unzureichende Personalausstattung bei gleichzeitiger Zunahme von Aufgaben, Projekten und Berichten hingewiesen. Der Personalrat hat dieses Thema wiederholt aufgegriffen und auf die sich stetig öffnende Schere bei der Personalausstattung zwischen dem nichtwissenschaftlichem (MTV) und dem wissenschaftlichem Personal hingewiesen. Diese Diskrepanz ist eine Ursache für die steigende Arbeitsbelastung. Die hohe Drittmittelquote von über 50 % der Gesamtfinanzierung verursacht in der Uni ein Verhältnis von 1 MTV zu 1,9 Wissenschaftler*innen. Im Jahr 2000 lag das Verhältnis noch bei 1:1,6. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 1:1. Unileitung und senatorische Behörde leugnen diesen Umstand nicht, gehen aber auf die Forderungen von Personalrat und Gewerkschaften nicht ein. Zunehmender Arbeitsdruck und Stress wirken sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. In unserer täglichen Personalratspraxis hören wir oft davon. Bei der Mitarbeiter*innenbefragung Anfang dieses Jahres können wir zusammen die abstrakten Daten mit realem Leben füllen und Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen mehr Nachdruck verleihen.

Christel Wienrich
Christel Wienrich,
Vorsitzende des Personalrats

Hochschulen: Personalausstattung hält nicht Schritt

So entwickelte sich die Zahl der ...



Quelle: Bancherus u.a. 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0932 Daten: bit.do/impuls0933

Hans Böckler
Stiftung

2016 - 2020

Personalrat

Befragung zu Arbeitsbedingungen startet im Februar 2018

Beschäftigtenbefragung in den Startlöchern

► **Ab dem 1. Februar 2018 bietet sich allen Beschäftigten die Möglichkeit, konkreten Einfluss auf die Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen auszuüben. Denn: Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) startet an diesem Termin das erste Mal in der Geschichte der Universität eine Vollbefragung unter allen Statusgruppen zu belastenden und gesundheitsfördernden Faktoren am Arbeitsplatz. Aus den Ergebnissen sollen bereits in 2018 zentrale Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen abgeleitet werden.**

Änderungen durch Rückmeldungen auf Personalversammlung

Bereits auf der Personalversammlung im September 2017 hatte der PR grundlegende Eckdaten zu der geplanten Befragung vorgestellt. Durch die Rückmeldungen von Kolleg*innen wurden Fragen aufgeworfen und Kritikpunkte genannt. Die meisten vorgetragenen Punkte wurden vom PR aufgegriffen und im Vorbereitungsteam für die Befragung diskutiert und gelöst. Einzelne Vorschläge konnten aber aus zwingenden Gründen – wie dem Datenschutz – nicht umgesetzt werden.

Datenschutz muss Anonymisierung sicherstellen

Die Befragung erfolgt online. Sie ist anonym und die Teilhabe ist freiwillig. Bei kleinen Personenzahlen innerhalb einer Statusgruppe oder bei Organisationseinheiten mit geringer Personenzahl schränkt der Datenschutz vor diesem Hintergrund differenzierte Fragen z. B. nach Geschlecht, Alter, Fachbereich usw. ein. Die Frage nach dem Fachbereich

für die Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ist hingegen möglich, da die zahlenmäßige Voraussetzung für eine anonyme Befragung (größer als 30) gegeben ist.

Welche Maßnahmen folgen aus der Befragung?

Diese Frage stand im Rahmen der letzten Personalversammlung aus Mitarbeiter*innen-Sicht im Zentrum. An anderen Universitäten wurden im Anschluss an eine Beschäftigtenbefragung zum einen Maßnahmen zur weiteren Organisationsdiagnostik durchgeführt. Dazu zählen Fokusgruppen für die einzelnen Statusgruppen in allen Fachbereichen und zentralen Organisationseinheiten zu Themen, in denen Handlungsbedarfe bzw. hohe Belastungen ermittelt wurden, sowie Workshops zur Ableitung und Umsetzung von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen.

Zum anderen wurden aufgrund der ermittelten zentralen Handlungsbedarfe direkte Maßnahmen angestoßen. An der Universität Bremen werden ebenfalls diese beiden Wege eingeschlagen.

Ergebnispräsentation

Die Ergebnisse der Befragung werden voraussichtlich im Mai 2018 vorliegen. Im Anschluss folgt die Vorstellung und Diskussion in den Bereichen, um ab Herbst 2018 erste Maßnahmen im Rahmen des BGM zu entwickeln und umzusetzen. Je höher die Beteiligung an der Befragung ist, desto passgenauer können mögliche Maßnahmen sein.

► www.bgm.uni-bremen.de

Teilpersonalversammlung zur Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes



► Ende September 2017 hat der Personalrat in einer gut besuchten Teilpersonalversammlung Beschäftigten aus dem Wissenschaftsbereich den Verlauf der jüngsten Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes vorgestellt.

Manche Änderungen der Gesetzesentwürfe im Prozess der behördlichen und politischen Befassung erscheinen problematisch, andere blieben bis zum Schluss in ihrer Intention nicht nachvollziehbar. Der Personalrat hat mehrfach mit schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen auf Fehler und Probleme in den Entwürfen hingewiesen und darüber hinaus konkrete Verbesserungen vorgeschlagen. Bei einer Anhörung im Wissenschaftsausschuss eine Woche vor der endgültigen Beschlussfassung in der Bürgerschaft gelang es zuletzt noch, einige Probleme abzumildern und einige Verbesserungen zu erreichen. Seit Juni 2017 ist das geänderte Gesetz in Kraft. Eine Übersicht über Änderungen des BremHG sind auf der Web-Präsenz des Personalrats unter „Aktuelles“ abrufbar.

► www.uni-bremen.de/personalrat

Sicherheitstechnische Regelbegehungen



► Um Fragen der Arbeitssicherheit noch stärker im Bewusstsein der Beschäftigten zu verankern, führen die zuständigen Referate 02 und 09 neben anlassbezogenen auch regelhaft sicherheitstechnische Begehungen durch. Im Gegensatz zu den anlassbezogenen Besuchen – etwa bei einem Arbeitsunfall oder einer speziellen Fragestellung – erfordern regelhafte Begehungen längere Begehungsumfänge, beinhalten einen größeren Personenkreis und führen meist zu umfangreichen Protokollen und Maßnahmenkatalogen.

Es ist geplant, alle Bereiche der Universität innerhalb der nächsten drei Jahre zu begehnen. Begonnen wurde mit dem Marum, dem Betriebshof sowie dem Gebäude MZH. Betroffene Bereiche werden frühzeitig angesprochen.

#malsogefragt

Mit Postkarten wie dieser wird ab Januar auf die Befragung aufmerksam gemacht

Serie: Was heißt Personalvertretung in der Universität?

Mitbestimmung sichert Mitwirkung der Beschäftigten

► **Am 1.12.2017 wurde das Bremische Personalvertretungsgesetz 60 Jahre alt. Grund genug für uns, die neue Artikelreihe „Was heißt Personalvertretung in der Universität?“ mit dem Thema Mitbestimmung zu eröffnen.**

Aus der Geschichte

Der Entwurf Bremer Landesverfassung wurde von den Parteien in der Bremer Bürgerschaft 1947 einmütig verabschiedet. Nur in einem Punkt konnte man sich nicht einigen: Die Aufnahme der paritätischen Mitbestimmung in die Verfassung. So entschieden die Bremer*innen am 12.10.1947 in einer Volksabstimmung nicht nur über die Bremer Landesverfassung, sondern auch über die Aufnahme der Mitbestimmung darin. Danach sollte es noch 10 Jahre dauern bis die Mitbestimmung mit dem Bremischen Personalvertretungsgesetz (BremPersVG) auch in den Öffentlichen Dienst Einzug hielt. Großen Anteil daran hatte damals ein junger Abgeordneter (und Beamter), der ehemalige Bremer Bürgermeister Hans Koschnick. Sein Engagement diente dem Kampf gegen den Untertanengeist in den Amtsstuben.

Die heutige Fassung des BremPersVG entspricht in weiten Teil der „Runderneuerung“ von 1974. Immer wieder haben Politiker unterschiedlicher Couleur versucht, das Gesetz und seinen Geist einzudampfen. 1996 stieg Hans Koschnick noch persönlich in die Bütt des

Parlaments, um dem Angriff auf das BremPersVG aus den eigenen Reihen erfolgreich zu begegnen. Zuletzt haben die Grünen im Frühjahr 2017 versucht, mit angepassten Fakten das Gesetz zu diskreditieren.

Was ist Mitbestimmung im Öffentlichen Dienst?

Mitbestimmung sichert die Beteiligung der Beschäftigten an der Entwicklung ihrer Dienststellen und an ihren eigenen persönlichen und sozialen Angelegenheiten. Umgesetzt wird diese Beteiligung in jeder Dienststelle durch eine Kollektivvertretung, den Personalrat. Der Personalrat wird alle vier Jahre von allen Beschäftigten gewählt. Genauso auch der Gesamtpersonalrat in Bremen, der für übergeordnete Angelegenheiten zuständig ist und sich näher an der Politik befindet.

Wie wird Mitbestimmung in der Uni ausgeübt?

Das BremPersVG regelt das Verhältnis von Dienststellenleitung (hier: Rektor und Kanzler (Vertretung) und dem Personalrat. Das Verhältnis soll auf „Augenhöhe“ sein. Über die Interpretation von „Augenhöhe“ gab und gibt es immer wieder Auseinandersetzungen. Die unterschiedlichen Interpretationen beeinflussen selbstredend die Konsensbildung über organisatorische, personelle und soziale Angelegenheiten. Unileitung und PR bemühen sich um eine Konsenskultur, auch wenn diese aus Sicht des Personalrats in den letzten Jahren etwas gelitten hat.



Bürgermeister a. D. Hans Koschnick auf dem Festempfang 2007
Foto: GPR

«Wir wollten deutlich machen, wir sind Sachverwalter gemeinsamer Interessen und wollen eines nicht mehr sein, Teil des Obrigkeitsstaates. Wir wollen mit dem Bürger nicht umgehen als Untertanen, aber wir wollten auch keine Untertanen sein...»

► Hans Koschnick auf dem Festakt zum 50. Geburtstag des Bremischen Personalvertretungsgesetzes 2007

Präsidialstruktur an der Universität Bremen?

► Die 2015 befristet eingerichtete Stabsstelle „Strategische Projekte und Exzellenz“ (SPE), deren Aufgaben sich auf strategische Projekte im Rahmen der Exzellenz und auf die Entwicklung des (leider nicht erfolgreichen) Folgeantrags bezogen, soll auf Antrag der Universitätsleitung unbefristet und mit deutlich erweitertem Aufgabenspektrum fortbestehen. Die Ausstattung soll auf Dauer drei grundmittelfinanzierte Vollzeitstellen betragen.

Das erweiterte Aufgabenspektrum umfasst neben der Steuerung des Prozesses „Strategie 2018-2028“, zukünftige Bewerbungen in der Exzellenzstrategie,

andere dezentrale und zentrale „vielfältige“ Förderungsprogramme und z. B. das Strategiekonzept für den Clusterantrag „Tiefseeforschung“ (Marum). Dies sind unseres Erachtens Aufgaben der Hochschulplanung und -entwicklung, die seit Jahrzehnten im Bereich des Dezernats 1 - Akademische Angelegenheiten - liegen.

Die Universitätsleitung meint, dass „die Aufgaben so nicht von den Fachdezernaten erbracht werden können“ (Zitat Mitbestimmungsantrag SPE). Diese nicht weiter belegte Behauptung ist für den Personalrat kein Grund, dem Dezernat 1, das heute und in der Vergangenheit maßgeblich an den Erfolgen der Universität Anteil hatte, die

Aufgaben in der Hochschulplanung und -entwicklung zu entziehen. Daher hat der Personalrat die dauerhafte Einrichtung der SPE und die damit verbundene Aufgabenverschiebung vom Dezernat 1 zur SPE abgelehnt.

Durch die dauerhafte Einrichtung der SPE würde der Trend zur Zentralisierung im Rektorat verstärkt und Zukunftsentwicklung der Uni im engen Kreis des Rektors konträr zu einer Kommunikationsstruktur und -kultur in flachen Hierarchien unter Einbeziehung der Fachdezernate stehen. Haben wir bald einen Universitätspräsidenten?

Verschiedene Zeitabschnitte müssen gesondert berechnet werden

Anzahl der Wochenarbeitsstage hat Auswirkungen auf die Anzahl der Urlaubstage

► Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben sich mit der Berechnung der Urlaubstage bei veränderter Anzahl der Wochenarbeitsstage beschäftigt und sind zu dem Schluss gekommen, dass jeder Zeitabschnitt gesondert berechnet werden muss.

Diese neue Berechnung von Urlaubsansprüchen wird ausführlich im Rundschreiben Nr. 15/2016 der Senatorin für Finanzen erläutert. Wenn z. B. eine Kollegin oder ein Kollege die Anzahl der Arbeitstage von fünf auf vier Tage reduziert, verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend und muss für diesen Zeitabschnitt neu berechnet werden. Ebenso verhält es sich auch mit der Erhöhung von z. B. zwei auf vier Tage in der Woche.

Anspruch bleibt bestehen

Wurde ein Urlaubsanspruch bereits erworben (z. B. zehn Tage Resturlaub aus dem Vorjahr bei einer 5-Tage-Woche), so bleibt dieser Anspruch bestehen, auch wenn zukünftig an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird.

Es gibt in diesem Zusammenhang auch keine Verpflichtung, den erworbenen Urlaubsanspruch vor dem Wechsel in ein neues Arbeitszeitmodell in Anspruch zu nehmen. Diese Regelung gilt nur für die Tarifbeschäftigten.

Selbstverständlich wird bereits gewählter Urlaub in die Berechnung mit einfließen. Sollte allerdings zu viel Urlaub im laufenden Jahr gewährt worden sein, darf dieser nicht im Vorgriff auf erst in folgenden Jahren entstehenden Urlaubsanspruch angerechnet werden.



Reduzierte Wochenarbeitsstage erfordern Rechengeschick bei der Urlaubsberechnung

Anwendung für Beamte

Bei Beamtinnen und Beamten ist es vorrangiges Ziel, Urlaubsansprüche vor einer Reduzierung der Arbeitszeit und einer Verminderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage abzuwickeln. Der nicht verbrauchte Urlaub wird dann ggf. dem neuen Beschäftigungsumfang angerechnet. Näheres dazu findet sich im Rundschreiben Nr. 08/2017 der Senatorin für Finanzen.

Regelung für Schwerbehinderte

Auch Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen wird nach diesem Modell berechnet. Bei schwerbehinderten Beschäftigten sind Bruchteile von Zusatzurlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Zusatzurlaubstage aufzurunden. Geringere Bruchteile dagegen sind nicht abzurunden, sondern in dem errechneten Umfang zu gewähren.

Die Anwendungsformel zur zeitabschnittsweisen Berechnung von Urlaubsansprüchen lautet:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{\text{Arbeitstage pro Woche}}{5} \times (\text{ggf. anteilige}) \text{ Monate}$$



Kontakt & Impressum

Der Personalrat wünscht allen Kolleginnen und Kollegen ein gutes und gesundes Jahr 2018!

Herausgegeben vom

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

An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet

Andrea Fenski, Anette Masch, Ulrich Meseck, Holger Ruge, Ralf Streibl, Christel Wienrich (V.i.S.d.P.)

Druck & Auflage:

Druckerei der Universität Bremen, 3.500

Bildnachweise

Seite 1: Banscherus 2017/Hans Böckler Stiftung; Seite 1+2: Universität Bremen; Seite 1+3: GPR; Seite 1+4: Michael Ihle, Universität Bremen

