



Nächste Personalversammlung:
Di., 26.6.2018, 10:00 Uhr
im Senatssaal des MZH

Infoblatt des Personalrats der Universität Bremen ▶ Mai 2018

 Universität Bremen

▶ **PR - INFO**

Mai '18



„Schwarze Listen“ bei schwierigen Vertragssituationen?
Seite 2



Serie: Was heißt Personalvertretung in der Universität?
Seite 3



Mitarbeit an Personalauswahlverfahren
Seite 4



Im Juni drei Informationsveranstaltungen zu Befragungsergebnissen

Hohe Beteiligung bei Befragung

Ein dickes Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen, die an der Beschäftigtenbefragung teilgenommen haben. Mit einer Beteiligungsquote von über 46 % haben wir ein Superergebnis erzielt – auch im Vergleich zu anderen Hochschulen.

Insgesamt haben 1635 Kolleginnen und Kollegen den Fragebogen beantwortet: 732 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 478 Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, 231 technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 105 Hochschullehrer*innen und – das ist Spitze – 89 Mitarbeiter*innen (62 %) in der SuUB.



Foto: Uni Bremen

Die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung laufen zurzeit auf Hochtouren

Die hohe Beteiligung ermöglicht aussagefähige Ergebnisse, die in alle weiteren Prozesse und Vorhaben im betrieblichen Gesundheitsmanagement einfließen werden.

Ende April sind die Ergebnisse der Befragung in der Uni eingetroffen. Eine erste Sichtung, Sortierung, Fragensammlung und Interpretation wurde durch das „Kernteam Beschäftigtenbefragung“, unterstützt durch einen externen Berater, vorgenommen. Der Prozess der Auswertung, Interpretation und Planung der darauf fußenden Maßnahmen benötigt nun viel Sorgfalt.

Im Juni sind für alle Mitarbeiter*innen drei Informationsveranstaltungen zur Ergebnispräsentation unter Beteiligung der Bielefelder Projektleitung vorgesehen:

- am 19.6.2018, 9-11 Uhr für Verwaltung und Technik,
- am 20.6.2018, 8:30-10 Uhr für die SuUB,
- am 20.6.2018, 15-17 Uhr für Wissenschaftler*innen und Professoren*innen.

Darüber hinaus bereitet das „Kernteam“ ein kompaktes Informationsblatt mit ausgewählten Ergebnissen je Statusgruppe zu Belastungen, Ressourcen und Handlungsbedarfen vor. Die gesamten Ergebnisse sollen zusätzlich in lesbarer und komprimierter Form im Intranet einsehbar sein.

Die Beschäftigtenbefragung ist ein wichtiger, aber nicht der einzige Baustein der Situationsanalyse im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Aus Sicht des Personalrats werden zusätzlich Gesundheitsworkshops in den einzelnen Bereichen notwendig sein, um Belastungen, Ressourcen und Handlungsbedarfe konkret zu erfassen, ändern oder stärken zu können.

▶ Kommentar

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Universität hat jetzt eine Strategie. Entstanden nach einem Aufschlag des Rektorats und – immerhin – einem inneruniversitären Diskussionsprozess. Der Rektor spricht in diesem Zusammenhang gerne vom „Bremen Spirit“, der sich dann wohl in dem Design der Broschüre ausgebreitet hat. Ansonsten wird eher auf Bekanntes gesetzt. Nun gut, eine Strategie ist keine Vision.

Der Rektor bezog sich auf einer Veranstaltung zum Strategiepapier auf einen römischen Philosophen, der das Bild vom Segelschiff schuf, dem keine Winde nutzen, wenn es den nächsten Hafen nicht kennt. Unter den gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen, so nahm eine Kollegin das Bild auf, nutzen weder Wind noch Hafen, wenn wir uns kein Segelboot leisten können.

Vom Rektorat wurde viel von Räumen gesprochen. Gemeint waren nicht die „Hühnerställe“, in denen manche mit zwei Mitarbeitern*innen und drei Studierenden oder mehr sitzen, sondern Räume für Lehrinnovationen, Freiräume, Räume der Möglichkeiten, Spielräume...

Woher weht denn nun dieser Wind? Wieso habe ich mit dem Strategiekonzept plötzlich Zeit – neben meiner Lehrtätigkeit, neben allen Prüfungen, neben meiner fristbesetzten und mit viel zu vielen Vorgängen belegten Arbeit – innovative Räume zu füllen? Das Tagesgeschäft, das viele Kolleg*innen ohne Aussicht auf Veränderung sehr belastet, kommt in der Strategie nicht vor. Leben Leitung und Beschäftigte in verschiedenen Welten?

Christel Wienrich
Christel Wienrich,
Vorsitzende des Personalrats

2016 - 2020

Personalrat

Risikobewertung von Vertragssituationen von befristet beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

„Schwarze Listen“ bei schwierigen Vertragssituationen?

► Die Universitätsleitung hat bezüglich der Vertragssituation von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sogenannte Risikobewertungen vorgenommen. Dabei wurden vor allem Verträge von Mitarbeiter*innen überprüft, die seit längerem an der Universität Bremen beschäftigt sind und bereits mehrere befristete Arbeitsverträge hatten. Davon sind vor allem auch drittmittelfinanzierte Kolleg*innen betroffen, deren Verträge nach dem WissZeitVG § 2 (2) befristet sind.

Kettenbefristungen im Blick

Hintergrund sind Urteile von Arbeitsgerichten zu sogenannten Kettenbefristungen, die es für die Universitätsleitung zu riskant erscheinen lassen, Mitarbeiter*innen über einen sehr langen Zeitraum oder gar bis zum Renteneintritt mit Drittmitteln zu beschäftigen. Dies gilt dann auch für den Fall, dass Kolleg*innen Drittmittel einwerben, um für sich selbst eine Projektstelle zu finanzieren.

Der Kanzler hat in den konkreten Fällen die jeweiligen Dekan*innen über Mitarbeiter*innen informiert, deren künftige Weiterbeschäftigung als kritisch angesehen wird.

Diese sollten dann für die weitere Information an die zuständigen Professor*innen der betroffenen Beschäftigten Sorge tragen, da für diese Mitarbeiter*innen keine befristeten Verträge mehr ausgestellt werden.

Im Einzelfall sind Entfristungen laut Kanzler – sofern der Bereich die langfristige Finanzierung sicherstellt – möglich.

Informationen zum Teil sehr spät

Dem Personalrat sind leider Fälle bekannt, in denen betroffene Kolleg*innen nicht rechtzeitig oder gar nicht informiert wurden. Stattdessen erfuhren sie erst kurz vor Ablauf des aktuellen Arbeitsvertrages durch das Personaldezernat davon, dass für sie eine neue Vertragsschließung nicht möglich ist.

Teilpersonalversammlung am 7.6.2018

Die Vertretung der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Akademischen Senat hat zu diesem Thema eine Anfrage gestellt, die der Kanzler inzwischen schriftlich beantwortet hat.

Vor diesem Hintergrund lädt der Personalrat alle Beschäftigten aus dem Wissenschaftsbereich zu einer Teilpersonalversammlung am 7.6.2018 um 16:15 Uhr (Raum GW2 B 3009) ein, in der es um das Thema Weiterbeschäftigungen gehen soll. Wir haben dazu den Kanzler Martin Mehrrens eingeladen, um dort einige grundlegende Informationen zur Weiterbeschäftigungspolitik und -praxis der Universität zu erhalten und diesbezügliche Fragen zu diskutieren.

Kinderbetreuung wird angeboten

► Wer während der Personalversammlung eine Kinderbetreuung benötigt, meldet sich bitte bis zum 28.5.2018 bei: Vanessa Klin, Referat 08, vanessa.klin@vw.uni-bremen.de

AS verabschiedet Satzungen für Senior Lecturer

► Mit dem vom Rektorat 2016 vorgestellten Konzept zu akademischen Karrierewegen wurde erstmals ein Tenure Track für die im akademischen Mittelbau verankerten Lektoratsstellen vorgeschlagen. Mit der Änderung des BremenHG im Juni 2017 wurden diese Stellen mit Tenure Track im BremenHG aufgenommen. Seit April 2017 gab es eine Arbeitsgruppe des Akademischen Senat (AS) unter Beteiligung des Personalrats, um die entsprechenden Satzungen für Auswahl- und Evaluationsverfahren zu erarbeiten. In der Januar-Sitzung des AS wurden beide Satzungen verabschiedet.

Als Personalrat war es für uns sehr wichtig, an den Verfahren mit beratender Stimme beteiligt zu werden, um die zukünftigen Lektor*innen angemessen vertreten zu können. Wir freuen uns daher sehr, dass dies gelungen ist.

In den (Un-)Ruhestand verabschiedet

► Seit April 2018 befindet sich unser langjähriges Personalratsmitglied Ulrich Meseck im wohlverdienten Ruhestand. Er gehörte unserem Gremium bereits seit Mitte 2008 an und war damit eines der erfahrensten Mitglieder der aktuellen Interessenvertretung. Von Beginn an nahm sich Ulrich Meseck mit Herzblut dem Themenschwerpunkt „Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft“ an. Einen Fokus setzte er dabei vor allem auf die Personalkategorie

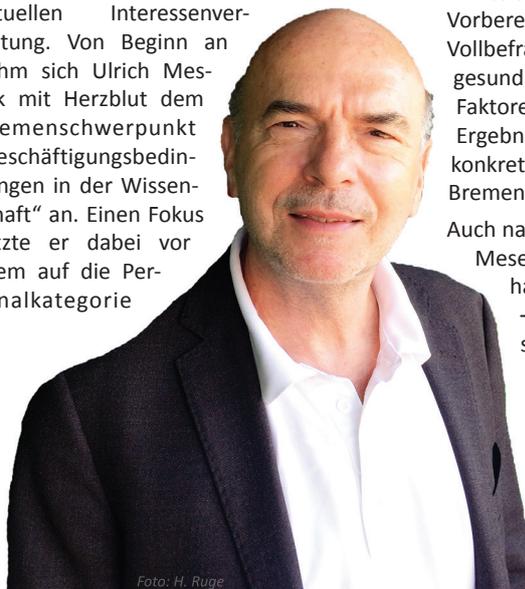


Foto: H. Ruge

Lektor*innen, der er als Senior Lecturer auch selbst angehörte.

Das zweite „Steckenpferd“ des Sportwissenschaftlers stellte das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) dar. Hier wirkte er unter anderem maßgeblich an der Vorbereitung der jüngst durchgeführten Vollbefragung unter allen Statusgruppen zu gesundheitsförderlichen und belastenden Faktoren am Arbeitsplatz mit, aus deren Ergebnissen zentrale Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen für die Universität Bremen abgeleitet werden sollen.

Auch nach dem Renteneintritt bleibt Ulrich Meseck dem Arbeitsumfeld der Uni erhalten: Im Verein für Hochschulsport – dessen Vorstandsvorsitzender er seit 2006 ist – lenkt er die Geschicke einer Organisation, mit der auch viele Beschäftigte in Kontakt kommen. Wer ihn kennt, weiß, dass dies nur eine von zahlreichen Aufgaben ist, die dem „Ruhestand“ in den kommenden Jahren entgegenwirken werden. Wir wünschen ihm dabei nur das Beste.

Serie: Was heißt Personalvertretung in der Universität?

Mitbestimmung sichert Mitwirkung der Beschäftigten

► Die bremischen Personalräte und damit auch der Personalrat der Universität (PR) hat nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz (BremPers-VG) eine sogenannte „Allzuständigkeit“. Auch wenn damit die Mitbestimmungsrechte des Personalrats weitergefasst sind als in vielen anderen Bundesländern, bedeutet die „Allzuständigkeit“ nicht, dass in allen Angelegenheiten die Zustimmung des Personalrats vorgesehen ist.

Was heißt Mitbestimmung konkret?

Zunächst steht die Frage zu beantworten, was heißt denn Mitbestimmung konkret? Grundsätzlich muss die Universitäts- bzw. Bibliotheksleitung für alle ihre Vorhaben (Maßnahmen), die die personellen und sozialen Belange der Universitäts- und Bibliotheksbeschäftigten betreffen, schriftlich die ausdrückliche Zustimmung des PR einholen (Mitbestimmungsanträge). Aber auch organisatorische Maßnahmen, die die Arbeitsplätze der Beschäftigten direkt oder indirekt betreffen, unterliegen dieser Mitbestimmung. Beispiele für mitbestimmungspflichtige Maßnahmen sind etwa: Stellenausschreibungen, Einstellungen, Aufgabenübertragungen, Geschäftsverteilungspläne, Weiterbeschäftigungen, Eingruppierungen, Beurlaubungen, Organisationsveränderungen, Lage der Arbeitszeiten, Schulungen.

Dienstvereinbarungen zur einheitlichen Regelung

Damit nicht jeder Einzelfall immer neu (und womöglich anders) bewertet und bearbeitet wird, gibt es in der Uni und in der SuUB für bestimmte Prozesse Dienstvereinbarungen zwischen der Leitung und dem Personalrat. Das sind z. B. Regelungen zur Vertragsdauer bei Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, zu Personalauswahlverfahren und zur Arbeitszeit in Technik und Verwaltung, zur Beteiligung der Beschäftigten bei Organisationsveränderungen. Es gibt solche Regelungen auch für den gesamten Öffentlichen Dienst, die dann zwischen dem/der Bürgermeister*in und dem Gesamtpersonalrat vereinbart wurden. Das sind z. B. Regelungen für faire Beschäftigung, zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, zur Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin.



Foto: Uni Bremen, Michael Hele

Trotz Allzuständigkeit des Personalrats hat die Mitbestimmung an der Uni Grenzen

Der PR ist gehalten, auf die Einhaltung dieser Regelungen – wie auch auf alle gesetzlichen Vorgaben zum Schutze der Arbeitnehmer*innen und Beamten*innen – zu achten. Daraus können sich wiederum eine Reihe von mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen ergeben.

Grenzen der Mitbestimmung

Insbesondere durch die Rechtsprechung gibt es auch Einschränkungen für Personal-

räte, die durchaus Nachteile für die Beschäftigten mit sich bringen können. So gibt es z. B. keine Mitbestimmung bei der Schaffung von Stellen, wenn befristete Arbeitsverträge nicht verlängert werden und bei der Ablehnung eines Höhergruppierungsantrages. Gleiches gilt bei Nichthandeln der Leitung, da es in diesem Fall auch zu keiner Maßnahme kommt, zu der sich der PR verhalten kann.

Wichtiges zum Flexi-Urlaub

► Die Jahressonderzahlung kann für zusätzliche Urlaubstage – den sogenannten Flexi-Urlaub – verrechnet werden. Flexi-Urlaub muss für mindestens sieben Tage beantragt werden. Das Verhältnis von Arbeitstagen zu Wochenentagen ist bei zwölf Tagen Flexi-Urlaub am günstigsten.

Flexi-Urlaub wird nur gewährt, sofern keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. Voraussetzung für die Gewährung ist, dass das Beschäftigungsverhältnis am 1. Dezember eines Jahres noch besteht.

Die Verrechnung erfolgt dann mit der Jahressonderzahlung und dem Novembergehalt. Pro Tag Flexi-Urlaub wird 1/28, 1/30

oder 1/31 des Gesamtbruttos abgezogen, auch für Wochenende und Feiertage.

Bei der Gewährung des Flexi-Urlaubs wird jedoch zwischen Arbeitsbefreiung (bis 14 Tage) und Sonderurlaub (über 14 Tage) unterschieden. Arbeitsbefreiung wirkt sich nicht auf die Beschäftigungszeit aus, während Sonderurlaub diese vermindert, das heißt, dass sich etwa die Jubiläumszeit nach hinten verschiebt. Vorsicht ist bei Flexi-Urlaub im Februar geboten: Wenn ein ganzer Monat Sonderurlaub genommen wird, verringert sich die Sonderzahlung um 1/12.

Mitarbeit an Personalauswahlverfahren als aufgabennaher Bereich ermöglicht neue Einblicke

„Über den Tellerrand schauen und mitgestalten“

► Im vergangenen Herbst hat Wiltrud Hoffmann – wissenschaftliche Angestellte aus dem Fachbereich 9 sowie dem Referat 16 – an der Schulung zum Personalauswahlverfahren der Universität teilgenommen. Seitdem ist sie in der Rolle als sogenannter „aufgabennaher Bereich“ Mitglied in verschiedenen Verfahren gewesen und sowohl um wertvolle Erfahrungen als auch um interessante Eindrücke reicher.

Einheitliches Verfahren an der Uni

Damit die Personalauswahl für freie Stellen an der Universität Bremen möglichst objektiv erfolgt, hat der Personalrat gemeinsam mit der Universitätsleitung schon im Jahre 2003 ein einheitliches Verfahren für den nicht-wissenschaftlichen Bereich entwickelt.

„Darin sind neben zwei Vertreter*innen der Arbeitgeberseite ebenso zwei Personen für die Auswahlkommission vorgesehen, die aus dem Kreise der Arbeitnehmer*innen stammen“, erläutert Anette Masch, die für den Personalrat den Bereich 'Personalauswahlverfahren' maßgeblich betreut. Zum einen ist das ein/e direkte/r Kollege/in aus dem Arbeitsbereich und zum anderen eine Person, die in einem ähnlichen Bereich an der Universität tätig ist, allerdings keinen Teil der Arbeitsgruppe darstellt – der sogenannte aufgabennahe Bereich.

Als aufgabennaher Bereich neue Arbeitsbereiche kennenlernen

„Für diese Rolle kann sich prinzipiell jede und jeder Beschäftigte schulen lassen“, erklärt Anette Masch. Die Schulungen dazu finden in der Regel einmal jährlich statt. Inhalte sind vor allem der Leitfaden zum bestehenden Auswahlverfahren an der Universität Bremen, sowie generelle wichtige Umgangsregeln innerhalb von Vorstellungsgesprächen. Ein Teil des Trainings findet innerhalb der Uni statt, die zweite Hälfte wird durch externe Referent*innen abgedeckt.

Eine von ca. 15 Teilnehmenden der letzten Schulung war Wiltrud Hoffmann. Die Leiterin des Praxisbüros im Fachbereich Kulturwissenschaften hatte dafür vor allem zwei Motivationen. „Zum einen wollte ich meine Erfahrungen weitergeben und ein Stück Zukunft der Uni mit-



Foto: Uni Bremen, H. Rehling

Wiltrud Hoffmann engagiert sich seit einem halben Jahr in Personalauswahlverfahren

gestalten. Zum anderen sah ich darin eine tolle Möglichkeit, neue Arbeitsbereiche und Personen kennenzulernen“, so Hoffmann.

Sie hat die Entscheidung bisher nicht bereut. „Obwohl es teilweise natürlich schwierig ist, im ohnehin schon vollen Kalender nun weitere Termine für die Auswahlgespräche zu finden, haben sich meine Vorstellungen erfüllt. Die Verfahren bieten trotz des Mehraufwands den erhofften Blick über den Tellerrand und neue Kontakte aus den Gesprächen mit Kommissionsmitgliedern lassen sich zum Teil sogar für meine originäre Tätigkeit nutzen“.

Weitere Kolleg*innen gesucht!

Wer sich ebenfalls als aufgabennaher Bereich in Personalauswahlverfahren an der Uni engagieren möchte, kann sich gern bei Anette Masch vom Personalrat melden. Gesucht werden momentan insbesondere Beschäftigte aus den Bereichen Verwaltung und Sekretariat sowie wissenschaftliche Angestellte.

► Kontakt: Anette Masch, Tel. 218 - 60057, E-Mail: amasch@uni-bremen.de

Kontakt & Impressum

Der Personalrat freut sich über Anregungen, Kritik und Fragen!

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

Malte Hesse, Anette Masch, Holger Ruge, Petra Schumacher, Ralf Streibl, Christel Wienrich (V.i.S.d.P.)

Druck & Auflage:

Druckerei der Universität Bremen, 3.500

Bildnachweise

Seite 1: A. Schwieger; Seite 1: Universität Bremen; Seite 2: H. Ruge; Seite 1+3: M. Ihle, Universität Bremen; Seite 1+4: H. Rehling, Universität Bremen

