



Zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz  
Seite 2



Aktueller Stand zum Thema Brandschutz  
Seite 3



Urlaubsantritt direkt nach Krankheit möglich?  
Seite 4



## Beschäftigungsbedingungen an Bremer Hochschulen

# Rahmenkodex für Beschäftigung an Bremer Hochschulen in Arbeit

Im vergangenen Mai hatten wir in unserem ▶ PR-INFO vom Start einer hochschulübergreifenden Arbeitsgruppe berichtet, zu der die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz eingeladen hat. Ziel ist es, einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen zu entwickeln, der deutliche Leitlinien und Orientierungen gibt. Dies soll helfen, „den Erfolg der Bremer Hochschulen zu verstetigen und weiterhin zu verbessern“. Gleichzeitig muss dieser Kodex dafür aber auch ein klares Bekenntnis zur Verantwortung hinsichtlich der Ausgestaltung sozialverträglicher Arbeitsverhältnisse enthalten. Beteiligt an der Arbeitsgruppe sind neben den Hochschulleitungen und den Personalräten der vier öffentlichen Hochschulen Bremens u. a. 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.

Inzwischen fanden mehrere inhaltliche Arbeitsgruppensitzungen statt. Dabei zeigt sich, dass zu manchen Themen und Problemfeldern Lösungen oder zumindest Schritte in deren Richtung zu finden und ein gemeinsames Verständnis zu erzielen ist. An anderen Stellen sind die Arbeitssitzungen jedoch durchaus auch von kontroversen Diskussionen geprägt. So wird die Suche nach Kompromissen auch im Jahr 2016 weitergehen. Da die Verhältnisse an den Bremischen

Hochschulen sich teilweise recht deutlich unterscheiden, können nicht alle Aspekte direkt in dem Kodex geregelt werden. Allerdings sollen sich aus dem Kodex deutliche Impulse ergeben, um bestimmte Fragen und Rahmenbedingungen in konkreten Vereinbarungen an den einzelnen Hochschulen anzugehen. Dem Koalitionsvertrag sowie diversen Verlautbarungen der Senatorin für Wissenschaft, Gesund-



Der Rahmenkodex legt auch Leitlinien für die Beschäftigungsbedingungen in der Lehre fest

heit und Verbraucherschutz ist jedenfalls zu entnehmen, dass seitens der Politik der geplante Rahmenkodex als Bekenntnis zu guten und gesicherten Beschäftigungsbedingungen im Hochschulbereich für sinnvoll und notwendig erachtet wird und der aktuell stattfindende Dialog dort als konstruktiv bewertet wird. Der Personalrat wird sich weiter dafür einsetzen, dass die Belange der verschiedenen Beschäftigtengruppen Berücksichtigung finden und der Kodex nach seinem Abschluss eine wirksame Umsetzung erfährt.

## Kommentar

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Mitglieder des Personalrats wünschen Euch allen ein gesundes und friedliches neues Jahr! Die politischen Ereignisse des letzten Jahres haben einmal mehr deutlich gemacht, dass die Universität nicht der Nabel der Welt ist. Gleichwohl verbringen wir in unserem Mikrokosmos viel Lebenszeit und engagieren uns, um gute Lehre und Forschung mit guten Arbeits- und Vertragsbedingungen zu verbinden.

Am 9. März dieses Jahres werden ein neuer Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertreter\*innen und die Frauenbeauftragte gewählt sowie der Gesamtpersonalrat des Landes Bremen. Eine hohe Wahlbeteiligung ist von wirklicher Bedeutung, weil sie die Position des Personalrats gegenüber der Uni-Leitung deutlich stärkt. Wir alle wissen, dass der Wind kälter geworden ist. Deshalb braucht der Personalrat eine starke Unterstützung durch eine hohe Wahlbeteiligung!

Die nächste Personalversammlung findet am 19. Januar statt. Zu Beginn wird der Kanzler zur finanziellen Situation und den Perspektiven der Uni sprechen und es besteht die Gelegenheit, ihn alles zu fragen. Im zweiten Teil legt der Personalrat seinen Tätigkeitsbericht für den Zeitraum von 2012 bis 2016 vor (vorab im Internet: ▶ [www.uni-bremen.de/personalrat](http://www.uni-bremen.de/personalrat)). Wir denken, dass ein Rückblick auf die vielen Ereignisse der letzten Jahre ein interessantes Bild der Entwicklung der Universität zeichnet.

*Christel Wienrich*

Christel Wienrich,  
Vorsitzende des Personalrats

2012 - 2016

Chance vertan

## Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Leider will die Bundesregierung mit der in 2015 noch anstehenden Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) dem Befristungsunwesen an Universitäten, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland kein Ende setzen. Dies erstaunt angesichts der vom Bundestag in Auftrag gegebene Studie zu Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses (2013), in der festgestellt wird, dass der Anteil der Befristungen und die Kurzfristigkeit von Verträgen ein Maß erreicht haben, welches weder gewollt noch vertretbar erscheint! So sind neun von zehn Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen inzwischen befristet beschäftigt. Über 50 % der befristet Beschäftigten haben Verträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr.

Mit dem WissZeitVG wurde für die Hochschulen 2007 die im internationalen Vergleich einmalige Möglichkeit geschaffen, im Wissenschaftssector sachgrundlos zu befristeten. Damit war für die Hochschulen ein hoher Vertrauensvorsprung verbunden, den sie angesichts des oben dargestellten Befristungsunwesens seit der



Neun von zehn Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sind befristet beschäftigt

Einführung des WissZeitVG systematisch missbraucht haben.

Durch die Novellierung werden dennoch nur marginale Verbesserungen für die Beschäftigten im Wissenschaftsbereich festzuschreiben.

Zu nennen ist vor allem, dass es bei Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung künftig keine Befristung mehr geben darf. Geplant ist ferner, eine dem Qualifikationsziel angemessene Mindestvertragslaufzeit (nicht festgeschrieben) sicherzustellen. Die familienpoliti-

sche Komponente soll auf die Betreuung von Stief- und Pflegekindern ausgeweitet werden. Bei Drittmittelfinanzierungen soll die Laufzeit an den Mittelbewilligungszeitraum gekoppelt werden – nicht aber an die Projektlaufzeit. Beschäftigungszeiten aus studentischen Hilfskraftverträgen können zukünftig nicht mehr auf die Höchstbefristungsdauer nach dem WissZeitVG angerechnet werden.

Auch nach einer Novellierung wird es so weiterhin vielfältige Befristungsmöglichkeiten für Daueraufgaben in Forschung und Lehre geben. In keinem anderen Land der Welt gibt es eine ähnlich ausufernde Befristungspraxis wie in Deutschland. Ziel muss es daher sein, die Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG für Daueraufgaben abzuschaffen, damit bei anhaltend hohen Studierendenzahlen Kontinuität und Qualität in Forschung und Lehre nicht weiter gefährdet werden.

Weiterführende Information zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist den Stellungnahmen der Gewerkschaften (GEW, Ver.di) zu entnehmen:

► [www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz](http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz)

► [biwifo.verdi.de/themen/nachrichten](http://biwifo.verdi.de/themen/nachrichten)

## Übrigens ...

### ► Aldi Nord-Baumaßnahme Universitätsalle/Enrique-Schmidt-Str.

Viel diskutiert und zum Teil lange erwartet wurde der geplante Neubau von Aldi Nord an der Enrique-Schmidt-Straße/Ecke Universitätsallee. Das Unternehmen wollte mit dem Bau eines multifunktionalen Gebäudes beginnen, das neben einem Supermarkt weitere Laden- sowie Büroflächen bietet.

Zum jetzigen Stand muss weiter gewartet werden: Das Unternehmen, das ein Grundstück im Technologiepark erworben hat, erarbeitet zurzeit ein neues Konzept aus, da die zunächst geplante Einzelhandelsfläche mit 800 m<sup>2</sup> deutlich den zulässigen Rahmen überschritt.

### ► Beförderungstermine 2016

Wieder wird an den Beamtinnen und Beamten gespart. Ihre Beförderungen

sollen erst verzögert zum 1. Juli 2016 wirksam werden. Anders als bei ihren angestellten Kolleginnen und Kollegen müssen Beamtinnen und Beamte für mindestens ein Jahr höherwertige Tätigkeiten ausüben (ohne entsprechende Bezahlung), um befördert zu werden. Als Grund für die Verschiebung gibt der Senat die derzeitige Haushaltssperre und die haushaltslose Zeit in 2016 an.

Wir sind der Meinung, mit Wertschätzung und Anerkennung hat diese Entscheidung nichts zu tun!

### ► Personalräteversammlung mit Bürgermeister Sieling

Im Rahmen einer Personalräteversammlung diskutierte Bürgermeister Carsten Sieling im Konsul-Hackfeld-Haus mit rund 200 Personalräten, Frauenbeauftragten und Schwerbehinderten-

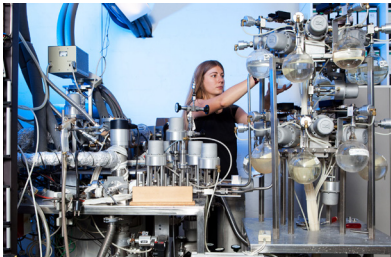


vertretungen über Ausgaben und Aufgaben für öffentliche Dienstleistungen. Holger Ruge machte für den Personalrat der Universität Bremen in seinem Redebeitrag auf die teilweise weiterhin anhaltende Befristungspraxis trotz Daueraufgaben sowie die Notwendigkeit für den Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen an Bremer Hochschulen aufmerksam. Personalräte aus unterschiedlichsten Bereichen machten zudem deutlich, dass die Kürzungspolitik schon jetzt die Grenzen des Zumutbaren überschritten habe.

Ein Projekt des öffentlichen Dienstes für junge Flüchtlinge

## Zukunftschance Ausbildung

Mit einem speziellen Programm möchte Bremen jungen Flüchtlingen eine nachhaltige berufliche Perspektive schaffen. Darin können bis zu 25 junge Menschen, die als Flüchtlinge seit 2009 der Freien Hansestadt Bremen zugewiesen wurden und die in Bremen ihren Wohnsitz haben, einen Ausbildungsberuf erlernen.



An der Universität wird u. a. im Beruf Chemielaborant\*in ausgebildet

Eine Grundidee des Projektes ist die einjährige Einstiegsqualifikation. Dabei beginnen die Jugendlichen regulär mit dem ersten Lehrjahr in der von ihnen gewählten Ausbildung, was auch den Berufsschulunterricht beinhaltet. Dieses

eine Jahr entspricht einem Probejahr, in dem sie sich mit dem Berufsbild vertraut machen und durch zusätzlich angebotene Deutschkurse ihre Sprachkenntnisse verbessern können.

Läuft die Einstiegsqualifikation zur Zufriedenheit aller, erhalten die Jugendlichen einen regulären Ausbildungsvertrag. Sie haben dann die Möglichkeit mit dem ersten Lehrjahr aufzunehmen oder bei sehr guter Qualifikation mit dem zweiten Lehrjahr die Ausbildung fortzuführen.

Im öffentlichen Dienst Bremens bekamen im Modellprojekt 23 junge Flüchtlinge die Chance der Einstiegsqualifikation – neun davon an der Universität. Nach dem Einstiegsjahr wurde 19 Teilnehmer\*innen ein Ausbildungsvertrag angeboten. Acht von ihnen werden an der Universität in den Berufen Chemielaborant\*in, Fachinformatiker\*in, Elektroniker\*in, Fachlagerist\*in, Industriemechaniker\*in und Tischler\*in ausgebildet. Zum heutigen Zeitpunkt kann man eine positive Bilanz ziehen. Die Ausbilder\*innen sind von der großen Motivation und der hohen Lernbereitschaft der jungen Flücht-

linge beeindruckt. Diese wiederum fühlen sich an der Universität sehr wohl. Sie wer-



Teilnehmer\*innen aus der Einstiegsqualifikation

den von ihren Mitauszubildenden freundlich aufgenommen, akzeptiert und gut integriert. Bemerkenswert ist, dass die hohe Leistungsbereitschaft während der Qualifizierungsphase gleichbleibend war, obwohl das Arbeitspensum der jungen Flüchtlinge sehr groß ist. Den Lernstoff der Berufsschule müssen sie sich mühsam erarbeiten und zusätzlich finden samstags Deutschintensivkurse statt – gute Voraussetzungen, damit die Ausbildung am Ende erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Aktueller Stand

## Brandschutz an der Universität

Bei einem Fehlalarm in einem Universitätsgebäude zeigten sich Anfang 2015 einige gravierende Probleme. Deshalb wurde auf Initiative des Personalrats und des Betriebsarztes vom Kanzler eine Arbeitsgruppe (AG) eingerichtet, die sich seither regelmäßig mit dem Thema „Brandschutz“ befasst und die Probleme und den Ist-Stand analysiert. Gemeinsam mit dem Referat 23 – Arbeitsschutz –, dem Baudezernat und der Gebäudebetriebstechnik sowie mit anderen Akteuren wird jeweils versucht, brauchbare Lösungen zu finden und offene Fragen hinsichtlich Evakuierung und Brandschutz zu klären. Vor diesem Hintergrund sind im vergangenen Jahr eine Reihe von Aktivitäten erfolgt.

So fanden im Jahr 2015 Brandschutzbegehungen mit einem externen Brandschutzsachverständigen im GW2 und MZH statt. Die festgestellten Mängel wurden in einem Protokoll festgehalten und von der AG priorisiert. Die Beseitigung der fest-



In 23 Schulungen wurden 128 Beschäftigte als Brandschutzhelfer\*innen ausgebildet

gestellten baulichen Mängel erfolgt durch das Dezernat 4. Der Stand der Abarbeitung der Mängelliste wird regelmäßig in der Brandschutz-AG berichtet.

Im Falle des aktuell im Umbau befindlichen MZH hat der Wissenschaftsausschuss zusätzliche 350.000 Euro für not-

wendige Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Neben den baulichen gibt es auch organisatorische Mängel. So fehlen zum Beispiel in der Universität in allen Gebäuden Brandschutz- und Evakuierungshelfer\*innen. Deshalb wurden vom Referat 23 Schulungen durch externe Brandschutzexperten organisiert. Bis heute wurden bereits 128 Mitarbeiter\*innen ausgebildet, und es gibt viele positive Rückmeldungen zu den Schulungen. Da der Bedarf an Brandschutzhelfer\*innen höher ist, wird es ab Januar 2016 weitere Kurse geben. Interessierte Kolleg\*innen wenden sich bitte an das Referat 23.

In der Arbeitsgruppe wurden bereits die nächsten Termine für weitere Gebäudebegehungen im Jahr 2016 festgelegt, damit es auch in Zukunft im Brandschutz weitere Verbesserungen gibt. Der Personalrat setzt sich dafür ein, dass der aktuelle Stand künftig regelmäßig im Arbeitssicherheitsausschuss vorgestellt und diskutiert wird.



Vereinbarung in der Staats- und Universitätsbibliothek abgeschlossen

## Sicherstellung des Datenschutzes in der Bibliothek

Nach nunmehr dreijähriger Diskussionsphase hat der Personalrat mit der Direktorin der Staats- und Universitätsbibliothek (SuUB) eine Vereinbarung über die Sicherstellung des Datenschutzes bei elektronischen Urlaubs- und Dienstplänen unterzeichnet.

Worum geht es konkret? Im Jahr 2012 hatte uns eine Kollegin angesprochen, dass der Dienstplan in ihrem Bereich seit kurzem über den Online-Dienst „Google Calendar“ erstellt wurde. Um sich in den Kalender eintragen zu können, hätte sie sich mit einem Konto bei Google anmelden müssen, was sie aus datenschutzrechtlichen Bedenken nicht wollte. Dieser Vorfall war für uns der Anlass, die Frage nach dem Umgang mit allen elektronischen Urlaubs- und Dienstplänen grundlegend zu regeln. Kurzfristig erwirkten wir, dass „Google Calendar“

in dem betroffenen Bereich nicht mehr genutzt wurde. Eine Nutzung von Google-



Umsetzung von Dienstplänen mit Online-Kalendern – datenschutzrechtlich erlaubt?

Software im dienstlichen Kontext sehen wir auf Grund der allgemein bekannten datenschutzrechtlichen Bedenken kritisch

– zumal es vielfältige Alternativen gibt.

Für die Ausarbeitung der Vereinbarung fand sich eine Arbeitsgruppe bestehend aus SuUB-Direktion, Personalrat und externer Unterstützung zusammen. In den Regelungen sind nun die genutzten Software-Systeme festgehalten.

Außerdem sind erstmals Fragen der Zugriffsrechte, der Speicherung und des Löschens der Daten geregelt. Konkret wird zum Beispiel ausgeschlossen, dass die Daten zur Überwachung von Leistung und Verhalten einzelner Kolleg\*innen verwendet werden dürfen. Allein schon die dreijährige Diskussionsphase hat bewirkt, dass bei allen Beteiligten die Sensibilität für das Thema Datenschutz deutlich gewachsen ist. Die Vereinbarung kann auf der Website des Personalrats heruntergeladen werden.

► [www.uni-bremen.de/personalrat.html](http://www.uni-bremen.de/personalrat.html)

Direkter Urlaubsantritt nach vorheriger Krankheit?

## Der nächste Urlaub kommt bestimmt

Es kursieren an der Universität immer wieder Aussagen, dass nach einer Krankheit nicht unmittelbar Urlaub angetreten werden dürfe. Dem ist nicht so. Sobald ein Urlaubsantrag vom Personaldezernat genehmigt wurde, ist er zum genehmigten Zeitpunkt und für die genehmigte Dauer anzutreten. Eine nachträgliche Änderung ist nur mit beiderseitigem Einverständnis möglich.



Nach der Krankheit direkt in den Urlaub?

Das Landesarbeitsgericht Bremen urteilte dazu am 18. März 2009 (AK: 2 Sa 111/08): „...nach der Konstruktion des Bundesurlaubsgesetzes wird der Urlaub

nach § 7 durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festgesetzt. (...) Mit der Festlegung des Urlaubs ist eine Konkretisierung des Urlaubsanspruchs des Klägers auf den festgesetzten Zeitraum eingetreten. Dieser kann nur noch durch eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien geändert werden. Einen Anspruch des Arbeitgebers auf Änderung bereits festgesetzten Urlaubs kennt das Bundesurlaubsgesetz nicht. (...) Da das Bundesurlaubsgesetz eine Rücknahme gewährten Urlaubs nicht kennt, bedarf es keiner besonderen Rechtfertigung dafür, auf dem gewährten Urlaub zu bestehen. Eine Unternehmenskultur, die den Verzicht auf gesetzliche Rechte einfordert, kann rechtlich nicht geschützt werden.“

Wird man während des Urlaubs krank und legt eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, dürfen die Krankentage nicht eigenmächtig an den Urlaub angehängt werden. Auch hier ist wieder ein Urlaubsantrag nötig, der wiederum vom Personaldezernat genehmigt werden muss. In diesem Sinne... gute Erholung!

### Impressum

**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, Malte Hesse, Anette Masch,  
Ulrich Meseck, Holger Ruge, Petra Schumacher,  
Christel Wienrich (V.i.S.d.P.), Tina Zock

**Druck & Auflage:**  
Druckerei der Universität Bremen, 3.500

**Bildnachweise**  
Seite 1: Fotolia, contrastwerkstatt  
Seite 2: Universität Bremen und GPR  
Seite 1+3: Fotolia, SdelMo  
Seite 1+3: Fotolia, SdelMo  
Seite 1+4: Fotolia, fotogestoeber  
Seite 1+4: Fotolia, AfricaStudio

