

▶ P R - I N F O

Juni '16



Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz
Seite 2



Weitreichende Änderungen
Seite 3



Halbierung der Ausbildungsplätze in 2016
Seite 4



Seit Mitte April 2016 ist der neu gewählte Personalrat im Amt

Frisch ans Werk

Am 9. März 2016 stand der Uni-Campus ganz im Zeichen der Personalratswahl und mehr als 1.000 Beschäftigte fanden den Weg zu den Wahlurnen. Damit sorgten sie für eine um rund 10 Prozent höhere Wahlbeteiligung als noch vor vier Jahren. Die insgesamt 21 zu vergebenen Plätze verteilen sich nach der Wahl für die Amtszeit bis 2020 wie folgt: 11 Sitze stellt die Liste „ver.di – gemeinsam mehr bewegen“, sieben entfallen auf die Liste GEW: Offene Liste Wissenschaft“ und drei auf die Beamtenvertreter*innen.



Viel zu tun bei der Stimmauszählung

Der neu gewählte Personalrat spiegelt mit seinen Vertreter*innen somit nicht nur eine umfassende Mischung aus den verschiedensten Bereichen und Arbeitsfeldern der Universität wider, sondern setzt sich darüber hinaus sowohl aus erfahrenen Mitgliedern als auch aus neuen Personalräten zusammen.

Erstmalig werden in der neuen Amtsperiode mit Celina Schreiber und Daniel Eggers auch die gewählten Jugend- und Ausbildungsvertreter*innen an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen und



Der neue Personalrat 2016-2020

sind bei Anträgen, die ihr Themenfeld direkt betreffen, stimmberechtigt.

Weitere vier Jahre im Amt bestätigt wurde Monica Wehaus als Frauenbeauftragte für den Dienstleistungsbereich. Zudem wurde im Frühjahr Kirstin Hoppe als Nachfolgerin von Karin Weitz zur Vertrauensfrau der Schwerbehinderten gewählt. Das Ziel einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Interessensvertretungen bleibt unverändert.

Mitglieder des aktuellen Personalrats (inklusive Nachrücker*innen) sind: Christel Wienrich (Vorsitzende), Petra Schumacher, Holger Ruge, Anette Masch, Joachim Drews, Riwana Tidow, Jürgen Hubrich, Hannes Fano, Christine Grellmann, Silke Glüge, Claudia Barth, Tina Tock, Fatma Arici, Ralf Streibl, Christine Rodewald, Malte Hesse, Ulrich Meseck, Simone Schmidt, Daniel Gregorek, Marc Partetzke, Sibylle Seyferth, Andrea Fenksi, Nadine Banse, Lorenz Schütte und Eugen Seiterich.

Fragen an und Kontakt zum Personalrat bitte an:

▶ **telefonisch unter 218-60060 oder per E-Mail an pruni@uni-bremen.de**

Kommentar

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nun ist es schon fast ein Vierteljahr her, dass ein neuer Personalrat gewählt wurde. An dem gewerkschaftlich orientierten Selbstverständnis hat sich auch nach der Wahl nichts geändert. Der Vorstand und die Vorsitzende wurden in ihren Ämtern bestätigt – bleibt also alles beim Alten?

Über Stillstand müssen wir uns nur wenig Sorgen machen. Die Dynamik der zahlreichen Veränderungsprozesse, an denen auch der Personalrat beteiligt ist, nimmt weiter zu. Zum einen liegt das an äußeren Einflüssen, wie der Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), zum anderen an verschiedenen Projekten mit hohem Veränderungspotenzial wie etwa dem Campus-Management-System. Nicht zuletzt ergreift auch der Personalrat Initiativen wie beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Wir müssen uns dazu in kurzer Folge auf neue Themen einstellen und wollen dabei unserem Anspruch, eine fachlich kompetente und engagierte Interessenvertretung zu sein, weiterhin gerecht werden.

Die „Baustellen“ im Personalrat nehmen zu, nicht aber unsere personellen Ressourcen. Denn die Personalratsmitglieder sind genauso wie alle anderen Kolleginnen und Kollegen einer zunehmenden Arbeitsverdichtung am „eigentlichen“ Arbeitsplatz ausgesetzt.

Am 29.6.2016 wollen wir euch auf der nächsten Personalversammlung zum einen von diesen aktuellen „Baustellen“ als auch über Veränderungen durch das WissZeitVG berichten.

Christel Wienrich

Christel Wienrich,
Vorsitzende des Personalrats

2016 - 2020

Große Veränderungen durch neue Fassung des Gesetzes

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

► Seit Mitte März 2016 ist die Novellierung des WissZeitVG in Kraft – mit weitreichenden Folgen für Befristungen von Arbeitsverträgen an deutschen Universitäten. Das von der Bundesregierung 2007 eingeführte Gesetz sollte ursprünglich den öffentlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz eine weitere Möglichkeit geben, im Wissenschaftsbereich sachgrundlos zu befristeten. Allerdings hat sich der gewünschte Effekt eines verantwortungsbewussten Umgangs mit diesen Befristungsmöglichkeiten nicht eingestellt, sondern eher zu einer immer größer werdenden prekären Beschäftigung an wissenschaftlichen Einrichtungen geführt.

Mit der Novellierung des WissZeitVG soll dieser Fehlentwicklung nun entgegenge wirkt werden.



Kann durch die Novellierung des WissZeitVG der Hebel zu mehr unbefristeten Arbeitsverträgen in der Wissenschaft umgelegt werden?

Was ändert sich für uns an der Universität Bremen?

► **Qualifizierungsbefristung**

Bisher konnten Mitarbeiter*innen, die überwiegend wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren, bis zu 12 Jahre sachgrundlos nach § 2 Abs. 1 befristet werden.

Neu ist, dass diese sachgrundlose Befristung für Mitarbeiter*innen, die aus Landesmitteln finanziert werden, an eine Qualifizierung gebunden wird. Im § 2 Abs. 1 heißt es jetzt: „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.“

Diese Änderung hat direkte Folgen für das Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsverfahren der Uni Bremen. Seit dem 17.03.2016 muss bei allen Verträgen, die nach § 2 Abs.1 WissZeitVG befristet werden sollen, ein Qualifizierungsziel angegeben werden.

Neu ist laut § 2 Abs. 1 auch, dass „die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“

Der Gesetzgeber macht aber bewusst keine Aussagen dazu, welche Maßnahme als Qualifizierung geeignet ist. Des Weiteren ist die Angemessenheit der Befristungsdauer ebenfalls nicht klar geregelt. Beides führt zu großer Unsicherheit. In der ersten Qualifikationsphase wird in der Regel die Promotion als Qualifikationsziel angestrebt, was einer Qualifizierung nach dem neuen WissZeitVG entspricht und so bis zu sechs Jahre befristet werden kann.

Hier ist die Angemessenheit der Befristungsdauer ein wesentlicher Punkt. Es hat sich schon jetzt gezeigt, dass die Universität die Verträge von Mitarbeiter*innen mit dem Qualifikationsziel Promotion in der Regel nur noch einmal verlängert.

In der zweiten Qualifikationsphase (Postdoc) ist die Auslegung des Qualifizierungsbegriffs wesentlich komplizierter, da hier ein einschlägiges Qualifikationsziel, wie die Promotion, in den meisten Fällen fehlt.

► **Drittmittelbefristung**

Es wird weiterhin möglich sein bei überwiegend aus Drittmitteln finanzierten Stellen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristete Verträge zu schließen.

Neu ist hier, dass die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll. Diese Neuregelung wird an der Uni Bremen bereits dank der Vereinbarung über die Dauer von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen praktiziert.

Neu für die Uni ist, dass das sogenannte nicht-wissenschaftliche Personal (Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung) künftig nicht mehr dem Geltungsbereich des WissZeitVG unterliegt. Ihre Arbeitsverträge müssen neuerdings auch bei Drittmitteln unbefristet oder nach den Maßgaben anderer Rechtsvorschriften, insbesondere des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, befristet geschlossen werden.

► www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz

► biwifo.verdi.de/themen/nachrichten

Weitere Änderungen durch das WissZeitVG

Neue familien- und behindertenpolitische Komponente

► Familienpolitische Komponente

In der familienpolitischen Komponente des Gesetzes gilt künftig ein erweiterter „Kindbegriff“, der auch Stief- und Pflegekinder einschließt. Weiter werden Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit sowie der Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung bei Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen (aber auch bei einer Freistellung für die Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte sowie künftig bei einer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung) auch im Falle eines Arbeitgeberwechsel nicht auf die Höchstbefristungsdauer von zwölf Jahren angerechnet.

► Behindertenpolitische Komponente

Nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente wurde in das Gesetz eine behindertenpolitische Komponente aufgenommen. Für Wissenschaftler*innen mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit erhöht sich die Höchstbefristungsdauer von zwölf Jahren um zwei Jahre.

► Keine Anrechnung von studentischer Beschäftigung im Master auf Höchstbefristungsdauer

Neu ist, dass studentische Beschäftigungsverhältnisse nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion angerechnet werden – dies gilt künftig auch für Tätigkeiten während des Master-Studiums. Allerdings

fallen nur studentische Beschäftigungsverhältnisse zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten unter diese Regelung. Für diese Beschäftigungen enthält das WissZeitVG nun außerdem eine rechtssichere Befristungsgrundlage. Die Höchstbefristungsdauer für diese Arbeitsverhältnisse beträgt insgesamt sechs Jahre und wird in einem eigenen §6 des WissZeitVG geregelt.



Neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind befristet beschäftigt

Fazit zur Novellierung: Ein erster Schritt in die richtige Richtung

► Die Novellierung des WissZeitVG ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Allerdings wird er nicht ausreichen, um das Befristungsunwesen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beenden. Begrüßenswert ist, dass die sachgrundlose Befristung durch die Bindung an eine Qualifizierung aufgehoben wurde. Leider hat der Gesetzgeber hier mit der „Qualifizierung“ einen rechtsunsicheren Begriff gewählt. Die Folge ist, dass sich wohl erst in den nächsten Jahren, vor allem bezogen auf die Postdoc-Phase, durch Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zeigen wird, welche Qualifizierungen dem Befristungsstatbestand entsprechen.

Die Änderung zur „angemessenen Befristungsdauer“ ist ebenfalls ein rechtsunsicherer Begriff, der noch durch die Arbeitsgerichte geklärt werden muss. Hier sind wir an der Uni Bremen durch

die Vereinbarung über die Dauer von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die eine Vertragslaufzeit von mindestens drei Jahren vorsieht, schon einen Schritt weiter. Das gilt auch für den Drittmittelbereich, für den durch diese Vereinbarung nur Verträge bis zum bewilligten Projektende geschlossen werden können.

Leider hat es unsere Universitätsleitung versäumt, sich wie andere Universitäten in Deutschland auf die abzusehende Gesetzesänderung rechtzeitig einzustellen. Das hat in vielen Fällen dazu geführt, dass Mitarbeiter*innen in Aussicht gestellte Verlängerungen ihrer Verträge nach dem 16.03.2016 nicht mehr gewährt wurden und werden. Durch eine rechtzeitige Auseinandersetzung mit der Novellierung – wie spätestens seit Oktober 2015 möglich – wäre dies zum Teil vermeidbar gewesen.

Viele Mitarbeiter*innen und auch Professor*innen sind besorgt, dass ihnen durch das neue Gesetz flexible Möglichkeiten der Vertragsgestaltung genommen werden.

Tatsächlich ist es ein Ziel dieser Novellierung, dass die Fehlentwicklung von immer mehr und kürzeren Befristungen eingedämmt werden soll. Bei Stellen aus Haushaltsmitteln wird die Uni Bremen lernen müssen, mit den Arbeitsverträgen realistische Qualifizierungsziele mit einer angemessenen Befristung zu verbinden. Es wird also weniger und längere Verträge geben – was zu einem Umdenken in der Personalplanung auch an der Uni Bremen führen muss.

Wenn es aber um Zwischenfinanzierungen zwischen zwei Drittmittelprojekten oder um Verlängerungen geht, muss eine Diskussion geführt werden, wie Weiterbeschäftigungen ermöglicht werden können. Das Gesetz hat nämlich nicht das Ziel, sinnvolle Verlängerungen oder Brückenfinanzierungen zu verbieten.

Trotz gleichbleibender Bedarfe große Abnahme von Azubistellen an der Uni

Halbierung der Ausbildungsplätze

► **Aufgrund von Sparmaßnahmen wurde die Anzahl der Ausbildungsplätze an der Universität durch die Senatorische Behörde halbiert. Somit werden anstatt 32 Azubis dieses Jahr nur noch maximal 16 eingestellt werden – obgleich die Bedarfe in allen Bereichen unverändert geblieben sind. Dem Anspruch der Universität Bremen Rechnung zu tragen, dass die betriebliche Ausbildung junger Menschen einen herausgehobenen Stellenwert genießt, wird vor diesem Hintergrund künftig immer schwerer.**

Aussagen zur Wichtigkeit von Nachwuchsförderung im öffentlichen Dienst kann man vor diesem Hintergrund nur noch schwer ernst nehmen. Vor allem, wenn man bedenkt, dass mit viel Aufwand auf Ausbildungsbörsen Werbung für künftige Auszubildende betrieben wird.

Bei den Ausbilder*innen an der Uni sinkt gleichzeitig die Motivation, Ausbildung in dem bisherigen engagierten Maße weiter zu betreiben. Es mehren sich Stimmen, die den Aufwand einer hochwertigen Ausbildung für nur noch wenige Auszubildende



Die Universität Bremen ist eine der größten Ausbildungsstellen im Bremischen Öffentlichen Dienst und bildet aktuell in 18 Berufen aus.

Ob die Kürzung in Zeiten des Fachkräftemangels das richtige Zeichen für die Ausbildung im Öffentlichen Dienst ist, bleibt fraglich. Zumal der demografische Wandel auch an der Universität angekommen ist und in den nächsten Jahren viele Stellen mit jungen Kolleg*innen zu besetzen wären. Deshalb brauchen wir zukünftig eher mehr Ausbildungsplätze, um gut ausgebildete Nachfolger*innen anzulernen.

Natürlich gibt es in Bremen erheblichen Personalmangel im öffentlichen Dienst – z.B. bei der Polizei – das ist unstrittig. Diese Lücken jedoch zu beseitigen, indem man durch Umschichtung in anderen Bereichen – wie der Universität – neue „Löcher“ schafft, zeugt nicht von planvollem Handeln und darf keine Lösung bei Engpässen darstellen.

in einem Bereich in Frage stellen. Es droht die Gefahr, dass durch diese Entwicklung gut funktionierende Ausbildungsstrukturen wegbrechen.

Der Personalrat der Universität Bremen fordert die Universitätsleitung auf, sich für den Erhalt unserer Ausbildungsplätze weiter einzusetzen. Vielleicht sollte auch darüber nachgedacht werden, ob die Universität zukünftig die betriebliche Ausbildung in Eigenregie zuverlässiger gestalten kann. Das würde der Universität gut stehen und es würde wieder zu dem Satz „als bedeutender Arbeitgeber ist sie sich ihrer Verantwortung für die regionale Wirtschaft bewusst“ auf der Uni-Ausbildungsseite passen.

Konzept zu akademischen Karrierewegen

Aktuell wird die seit Jahren in der Hochschulpolitik geführte Diskussion um Karrierewege in Forschung und Lehre neben der Professur von der Universität Bremen aufgegriffen. Der Personalrat begrüßt die Initiative der Universitätsleitung in Form eines entsprechenden Strukturkonzepts. Die Weiterentwicklung der Personalkategorien im Wissenschaftsbereich ist auch aus unserer Sicht nur unter Einbeziehung des akademischen Mittelbaus möglich.

Die für die Bedarfsermittlung vorgesehene Strukturplanung der Fächer hält der Personalrat für unabdingbar, da nur ein ausgewiesener Stellenplan eine belastbare Grundlage für ein Mengengerüst bietet. Das uns vorliegende „Kurzkonzept“ der Universitätsleitung lässt jedoch wesentliche Fragen offen und ist in einzelnen Punkten kritisch zu sehen, die auf unserer Internetseite abrufbar sind:

► www.uni-bremen.de/personalrat

Impressum & Kontakt

Bei Fragen, Anregungen, Kritik oder Themenwünschen meldet euch gern...

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, Jürgen Hubrich, Ulrich Meseck, Holger Ruge, Eugen Seiterich, Christel Wienrich (V.i.S.d.P.), Tina Zock

Druck & Auflage:
Druckerei der Universität Bremen, 3.500

Bildnachweise
Seite 1: C. Schreiber, C. Wienrich
Seite 1+2: Fotolia, Thomas Reimer
Seite 1+3: Fotolia, kasto
Seite 1+4: Fotolia, highwaystarz

