

▶ P R - I N F O

Feb. '17



Teilpersonalversammlung zur
BremHG-Novellierung
Seite 2



Dauerthema:
Arbeitszeugnisse
Seite 3



Mitarbeiter*innen- Befragung
Ende 2017 geplant
Seite 4



Erste Verhandlungen ohne Ergebnis

Länder-Tarifrunde 2017 gestartet

▶ In Berlin haben sich am 18. Januar 2017 Arbeitgeber und Gewerkschaften zum Auftakt der Länder-Tarifrunde getroffen. Die Gewerkschaften haben dort ihre Forderungen präsentiert. Betroffen davon sind ca. 650.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder plus 1,2 Millionen Beamte, auf die der Tarifabschluss zeit- und inhaltsgleich übertragen werden soll.

Im Mittelpunkt der Forderungen steht die **Entgeltsteigerung im Gesamtvolumen von 6%**. Darin ist eine sogenannte „soziale Komponente“ enthalten, die in Form eines Sockel- und Mindestbetrags zu höheren Gehaltssteigerungen in niedrigeren Entgeltgruppen und geringeren Gehaltssteigerungen in höheren Entgeltgruppen führen soll.

Verbunden mit der Lohnerhöhung wollen die Gewerkschaften strukturelle Verbesserungen erreichen. Für die Beschäftigten der Uni ist dabei sowohl die Einführung einer **Stufe 6 für die Entgelt-**

gruppen 9 bis 15 als auch die Anerkennung von Berufserfahrungen bei der **Stufenzuordnung** von besonderem Interesse.

Mit der Forderung eines **Ausschlusses von sachgrundlosen Befristungen** im öffentlichen Dienst soll zudem der Berufseinstieg von jüngeren Menschen – insbesondere an den Hochschulen – verbessert werden. Weiterhin fordern die Gewerkschaften einen Anstieg der **Ausbildungsvergütung um 90 €** sowie eine Laufzeit des Tarifabschlusses für 12 Monate.

Weitere Verhandlungsrunden sind für den 30./31.1. und den 16./17.2.2017 angesetzt. Die durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder vertretenen Arbeitgeber unter Vorsitz des niedersächsischen Finanzministers Peter-Jürgen Schneider (SPD) haben bisher kein Angebot vorgelegt. Auch in dieser Tarifrunde ist davon auszugehen, dass die Beschäftigten in diesem Zeitraum durch die Gewerkschaften zum Streik aufgerufen werden, um den Forderungen Nachdruck zu verleihen.



Kundgebung zur Tarifrunde 2015 auf dem Bremer Marktplatz

▶ Kommentar

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jeden Monat aufs Neue sind Kolleginnen und Kollegen betroffen von zum Teil extrem späten Entscheidungen über Vertragsverlängerungen. Das ist nicht nur ärgerlich, sondern hat auch erhebliche soziale Auswirkungen.

Wer kann sich in die Situation der Betroffenen nicht hineinendenken: Habe ich nächsten Monat noch ein Einkommen, kann ich meine Miete bezahlen, muss ich mich bewerben und womöglich umziehen? Betroffen sind zumeist die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lektoren*innen, denen von ihren Vorgesetzten eine Weiterbeschäftigung in fester Überzeugung oder oft auch leichtsinnig „versprochen“ wurde. Selbst Zusagen des Kanzlers oder des Personaldezernats werden zum Teil nur wenige Tage vor Auslaufen des Vertrages zurückgenommen. Tritt dann die Arbeitslosigkeit ein, droht auch noch eine Sperrfrist beim Arbeitslosengeld.

Auch wenn der Bereich rechtzeitig die Weiterbeschäftigung beantragt hat (was nicht immer der Fall ist), verhindert die von vielen Kolleginnen und Kollegen kritisierte Struktur von Mehrfachbefassung und -kontrolle in der Verwaltung eine angemessen frühzeitige Entscheidung.

Ende Januar haben Kanzler und Personalrat Gespräche zum Thema faire Beschäftigung im Zusammenhang mit dem Rahmenkodex aufgenommen. Die Probleme mit verspäteten Entscheidungen über Weiterbeschäftigungen sind dabei ein wichtiges Thema.

Christel Wienrich

Christel Wienrich,
Vorsitzende des Personalrats

2016 - 2020

Was bringt die Gesetzesänderung?

BremHG Novelle im Überblick: Fortschritt oder Verschlechterung?

► **Um eines vorweg zu nehmen: Die BremHG Novelle enthält richtungweisende Änderungen, ist aber so offen angelegt, dass die Umsetzung zur Stärkung aber auch zur Schwächung des Wissenschaftssystems in Bremen führen kann. Geplante Änderungen der Personalkategorien für den Akademischen Mittelbau haben Konsequenzen für alle befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMi) und Lektor*innen.**

Bei WiMi wird zukünftig nur noch zwischen denen in Qualifikationsphasen (§ 23) und in der Dienstleistung (§ 23a; keine Promotion erforderlich, keine Übertragung selbstständiger Aufgaben in Forschung und Lehre) unterschieden. Die vorhandenen WiMi sind – unabhängig von Qualifikation und Aufgaben – ein Auslaufmodell und werden zu WiMi nach altem Recht (§ 21). Eine Überleitung auf senior researcher-Stellen (§ 24) ist nicht vorgesehen. Insgesamt sind ca. 200 WiMi auf Dauerstellen betroffen und alle zukünftigen Postdocs.

Mit dem § 24 wird die neue Stellenkategorie „Lektorinnen und Lektoren in Funktion als lecturer (senior lecturer) oder researcher (senior researcher)“ eingeführt. Diese Stellen sollen Entfristungsmöglichkeiten nach einer erfolgreichen Evaluation beinhalten und ermöglichen Karrierewege neben der Professur. Dies ist begrüßenswert und greift bundes-

weite hochschulpolitische Initiativen zur Stärkung des akademischen Mittelbaus auf. Allerdings werden auch hier bereits beschäftigte Lektor*innen (incl. der sog. HEP 5 Lektor*innen) nicht berücksichtigt (keine Funktionsübertragung). Ihre Zuordnung und weitere Verwendung ist aus der BremHG Novelle nicht zweifelsfrei ersichtlich. Betroffen sind ca. 50 entfristete und ca. 50 befristete Lektor*innen. An der Universität sind also zurzeit ca. 250 Dauerstellen (WiMi und Lektor*innen) verankert, die Berufs- und Karrierewege an der Universität ermöglichen.

Entscheidend wird zukünftig folgendes sein: was passiert, wenn WiMi-Stellen nach altem Recht und Lektor*innen-Stellen auslaufen? Wie werden diese Stellen wieder besetzt? Eröffnen sich dadurch mehr oder weniger Karriereoptionen für WiMi und Lektor*innen?

Bei dem uns bekannten – von Seiten der Universitätsleitung kommunizierten – Mengengerüst von zukünftig lediglich ca. 40 geplanten tenure-track-Stellen für senior lecturer und senior researcher im Mittelbau würde es u. E. zu einem fortschreitenden quantitativen und qualitativen Verlust in Forschung und Lehre mit weniger Dauerstellen und entsprechenden Entfristungsoptionen kommen. Das würde eine Schwächung des Wissenschaftssystems in Bremen nach sich ziehen.

Beschluss der TPV vom 18.1.2017

Im Rahmen der Teilpersonalversammlung (TPV) vom 18.1.2017 mit rund 150 Teilnehmer*innen wurden folgende Forderungen beschlossen:

- Der Begriff „Dienstleistung“ soll im § 23a gestrichen und die Möglichkeit zur selbstständigen wissenschaftlichen Tätigkeit eingeräumt werden.
- Im § 23 soll die Dienstaufgabe der selbstbestimmten Forschung in den Qualifizierungsphasen gemäß Rahmenkodex mindestens 1/3 der Arbeitszeit betragen.
- Für alle Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lektor*innen mit Promotion und weiteren Qualifikationen sollen Übergangsmöglichkeiten zu den Funktionen senior lecturer/senior researcher gemäß § 24 geschaffen werden.
- In § 4 LVNV soll die Lehrverpflichtung der senior researcher von derzeit 10 SWS auf 6 SWS maximal 8 SWS geändert werden.
- Der § 75 (3) soll so geändert werden, dass auch unbefristet tätige Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Stellen in Drittmittelprojekten besetzen können.
- Universität und senatorische Behörde sichern ein verbindliches Mengengerüst von Dauerstellen zu, mit dem wenigstens der Bestand der derzeit ca. 250 unbefristeten Stellen für WiMi und Lektor*innen erhalten bleibt.



Fast 150 Teilnehmer*innen der Teilpersonalversammlung der Akademischen Mitarbeiter*innen diskutierten intensiv die Gesetzesnovelle

Änderungen in der BremHG Novelle

Auf einen Blick

Wichtiges der Novelle in Kürze

► § 5 - Mitglieder

Wir meinen, dass der Begriff „sonstige“ Mitarbeiter*innen endlich durch Mitarbeiter*innen „in Technik und Verwaltung“ ersetzt werden sollte.

► **NEU** § 18 a - Verfahren zur verbindlichen Zusage (tenure track) zur Übertragung einer unbefristeten Professur

Diese Regelungen sind für W2-Professuren (Ausnahme W3) gedacht und bedienen vor allem die Förderrichtlinien des „1000-Professuren-Programms“ und der Exzellenzstrategie.

► § 21 - Mitarbeiter*innen nach altem Recht

Alle Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die nicht in die neuen Personalkategorien passen, also jene mit Promotion und selbstständigen Aufgaben in der Forschung, werden hier geparkt. Es sind keine Übergangsmöglichkeiten in die senior researcher-Stellen geplant.

► § 23 - Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung

Die bisherige Festschreibung von **bis zu** einem Drittel Arbeitszeitanteilen für die Qualifizierung (z. B. Promotion) ist ersatzlos gestrichen worden. Im Rahmenkodex wurden Zeitanteile von **mindestens** einem Drittel vereinbart.

► **NEU** § 23a - Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung

Hier finden sich Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen wieder, denen – befristet und unbefristet – ausschließlich unselbständig auszuführende Aufgaben in Forschung und Lehre zugewiesen werden. Promotion und weitere Qualifikationen sind nicht vorgesehen. Die bisherige Möglichkeit einer Reduzierung der Lehrverpflichtung bei Übertragung anderer Aufgaben wird gestrichen.

► **NEU** § 24 - Tenure track im Mittelbau

Die erste Phase der tenure-track-Stellen im Mittelbau sieht eine Befristung von 2 - 4 Jahren als „lecturer“ oder „researcher“ vor. Nach erfolgreicher Evaluation wird die Stelle mit der Funktion „senior lecturer“ oder „senior researcher“ entfristet. Unklar ist insbesondere die Anzahl der dafür vorgesehenen Stellen.

Vielfältige Anforderungen

Dauerthema: Arbeitszeugnisse

► **Den Personalrat erreichen regelmäßig Beschwerden zu Zeugnissen, die inhaltlich oder formal fehlerhaft sind. Zudem können sie teilweise erst Wochen nach Vertragsende von den Kolleg*innen in Empfang genommen werden.**

Ein Grund für die verspätete Ausstellung ist, dass aus den Bereichen die Zeugnistexte unvollständig und erst sehr spät an das Dezernat 2 geliefert werden. Aufgaben sowie die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens sind nicht immer mit den Mitarbeiter*innen abgestimmt. Solche Situationen führen stets zu Konflikten. Der Personalrat bietet den betroffenen Kolleg*innen seine Unterstützung an.

Was sollte man nun tun und was muss ein Zeugnis enthalten?

Es empfiehlt sich, ein Zeugnis oder Zwischenzeugnis frühzeitig schriftlich über den Vorgesetzten und das Dezernat 2 anzufordern. Zeugnisse sind gemäß § 35 TV-L unverzüglich auszustellen, d. h. nicht sofort, aber ohne schuldhaftes Zögern. Zeugnisse werden grundsätzlich von der Dienststelle erstellt. Das bedeutet, sie enthalten die Unterschriften vom Personaldezernat und vom Vorgesetzten. Zudem müssen Zeugnisse wohlwollend formuliert werden und in

einwandfreiem Zustand sein – d. h. ohne Rechtschreibfehler, Knicke, Klammern. Sie müssen die Personalien, den genauen Beginn und das Ende der Beschäftigung, den Arbeitsbereich und die Aufgabenbeschreibung, die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie ein Gesamturteil und die Gründe für das Ausscheiden enthalten. Das Datum darf natürlich auch nicht fehlen. Hilfreiche Infos dazu befinden sich auf den Seiten des Personaldezernats.

Für alle bremischen Arbeitnehmer*innen gibt es übrigens die Möglichkeit, das Zeugnis durch die Arbeitnehmerkammer kostenfrei prüfen zu lassen.



Auch die Form spielt eine Rolle

SuUB: Telearbeit in Regelbetrieb überführt

► **Nach dem Ende des zweijährigen Pilotprojektes zur Telearbeit erfolgte in den vergangenen Monaten eine Evaluation. Hierzu wurden die beteiligten Kolleg*innen, die Vorgesetzten und Kolleginnen aus dem betroffenen Bereich befragt. Die Erfahrungen waren fast ausnahmslos positiv, so dass die Telearbeit nun in den Regelbetrieb übergehen kann.**

Die Anfang Januar unterzeichnete Dienstvereinbarung regelt im Detail den Ablauf des Verfahrens, die Kriterien für Telearbeit sowie die Beteiligung des Personalrates.

Wie schon in der zweijährigen Projektphase gilt das Angebot für Telearbeit allerdings nur für einen bestimmten Kreis

von Personen. Dies sind Kolleg*innen mit jüngeren Kindern oder einen pflegebedürftigen Angehörigen. An dieser Stelle gibt es zukünftig eine Erweiterung der Kriterien. Wurden bisher nur Kinder bis maximal zum Grundschulalter berücksichtigt, so können nun Kinder bis einschließlich 12 Jahren geltend gemacht werden.

Eine weitere Voraussetzung ist zudem, dass die Tätigkeiten generell für Telearbeit geeignet sind. So sind z. B. Führungsaufgaben oder Tätigkeiten im Publikumsbereich der Bibliothek ausgeschlossen. Nach zwei Jahren werden die weiteren Erfahrungen erneut evaluiert. Wir freuen uns, dass für die Kolleg*innen in der Bibliothek nun weiterhin die Möglichkeit besteht, Beruf und Familie besser als bisher zu vereinbaren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement nimmt Fahrt auf

Universität will Befragung der Mitarbeiter*innen durchführen

► Im Jahr 2015 wurde mit der Einrichtung eines Steuerkreises das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) an der Universität neu gestartet (wir berichteten darüber im PR INFO Mai 2015). Nach intensiver Beratung und Vorbereitung im Lenkungskreis BGM, ist als erstes wichtiges Ergebnis die Durchführung einer Mitarbeiter*innen-Befragung für Ende 2017 beschlossen worden

Die Befragung soll anonym und mit einem Online-Fragebogen für alle Beschäftigtengruppen erfolgen. Die Daten werden extern ausgewertet und gelagert, so dass die datenschutzrechtlichen Vorgaben vollständig berücksichtigt werden und keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

Für die Durchführung soll ein Fragebogen verwendet werden, der von renommierten Gesundheitswissenschaftlern der Universität Bielefeld speziell für Universitäten entwickelt – und bereits an einer Reihe von Universitäten bundesweit eingesetzt wurde. Mit Hilfe des Fragebo-

gens soll ermittelt werden, welche gesundheitsrelevanten Belastungen in Arbeitszusammenhängen entstehen und welche Ressourcen zur Bewältigung vorhanden sind oder fehlen. Kurz: Es geht um Themenblöcke wie Arbeitsbedingungen, Führung, Zusammenarbeit und Arbeitskultur mit ihren Wirkungen auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit, Engagement für und Bindung an die Universität, sowie Qualität der Arbeit und Gesundheit.

Der Fragebogen enthält differenzierte Fragen für die Beschäftigtengruppen in Verwaltung und Technik, die akademischen Mitarbeiter*innen und die Professor*innen. Nach jedem Themenblock wird zudem abgefragt, wie hoch der Handlungsbedarf für Änderungen ist, so dass mit der Auswertung der Daten klare Hinweise und Prioritäten für anschließende Maßnahmen abgeleitet werden können.

Die Interessensvertretungen waren in die Entscheidungsfindung und Planung der Befragung kontinuierlich eingebunden und begrüßen diese ausdrücklich. Durch die Beteiligungsmöglichkeit aller



Für Ende 2017 ist eine Befragung der Mitarbeiter*innen der Uni geplant

Mitarbeiter*innen im Rahmen einer Befragung entsteht eine realistische und verlässliche Datenbasis, auf deren Grundlage ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut werden kann. So kann sichergestellt werden, dass alle weiteren Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement nicht mehr im luftleeren Raum stehen und zielgenauer auf ermittelte Bedarfe hin gesteuert werden.

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

Rahmenkodex für gute Beschäftigung an Bremer Hochschulen unterschrieben

► Am 15. November 2016 wurde im Bremer Rathaus nach 15-monatiger Vorarbeit der Rahmenkodex für „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ unterzeichnet.

Der Kodex soll für die Hochschulen eine Orientierung für die Entwicklung und Ausgestaltung eigener hochschulinterner Regelungen bieten. Der Personalrat wird dazu im Februar erste Gespräche mit der Hochschulleitung führen.



Unterzeichnung des Rahmenkodex im Bremer Rathaus: (v.r.n.l.): Senatorin Eva Quante-Brandt, Ingo Schierenbeck (Hauptgeschäftsführer Arbeitnehmerkammer), Anette Düring (Vorsitzende des DGB Bremen-Elbe-Weser), Barbara Rinken (Vorsitzende LaKof), Bernd Scholz-Reiter (Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz Bremen)

Kontakt & 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
Joachim Drews, Malte Hesse, Anette Masch, Ulrich Meseck, Holger Ruge, Petra Schumacher, Christel Wienrich (V.i.S.d.P.)

Druck & Auflage:
Druckerei der Universität Bremen, 3.500

Bildnachweise
Seite 1+2: H. Ruge; Seite 1+3: Photocase.de/cassio; Seite 1+4: Universität Bremen; Seite 4: R. Streibl

