

Tarifrunde TVöD – für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen

Anfang des Jahres hat die Tarifrunde im TVöD stattgefunden und nach einem zähen Ringen und sogar der Anrufung der Schlichtung konnten sich die Gewerkschaften und die Arbeitgeber am 2. April auf ein Tarifergebnis einigen.

Für die aller meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität hat dieser Tarifabschluss keine unmittelbaren Auswirkungen, da geschätzt 99 % im Tarifvertrag TV-L für die Bundesländer beschäftigt sind.

Die Ergebnisse des TVöD im Überblick:

- Juni 2023: Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 1.240 Euro;
- Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024: monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro;
- Ab dem 1. März 2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro (Sockelbetrag) und anschließend 5,5 Prozent erhöht;
- Es gilt ein Mindestbetrag von 340 Euro, d.h. wenn in der Summe Sockel und 5,5 Prozent dieser Betrag nicht erreicht wird, werden die Tabellenentgelte stattdessen um 340 Euro erhöht;
- Azubis und Praktikant*innen erhalten im Juni 2023 eine Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 620 Euro, die monatliche Sonderzahlung von Juli 2023 bis Februar 2024 von 110 Euro sowie ab dem 1. März 2024 eine Gehaltssteigerung von 150 Euro monatlich;
- Die Übernahmeregelungen für Auszubildende werden verlängert;
- Die Laufzeit des Abschlusses beträgt 24 Monate vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember

Auch wenn dieser Abschluss gerade durch das Inflationsausgleichsgeld die Gehälter nicht dauerhaft steigert und damit auch keinen kompletten Inflationsausgleich schafft, ist dieser Tarifabschluss mit Gehaltssteigerungen gerade in den unteren Lohngruppen mit bis zu 16 % beachtlich.

==> *ver.di*-Infos zum TVöD-Abschluss: <http://unihb.eu/TVoeD2023verdi>

==> *GEW*-Infos zum TVöD-Abschluss: <http://unihb.eu/TVoeD2023GEW>

Was folgt nun für TV-L-Beschäftigte?

Für uns bedeutet das leider nicht automatisch, dass wir uns nur bis zum Herbst gedulden müssen und dann eine Tarifeinigung im TV-L genau so kommen wird. Es zeichnet sich schon jetzt ab, dass wir dem Arbeitgeber TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) in einer ähnlich harten Tarifrunde einen guten Abschluss abringen müssen. Dafür müssen auch viele, möglichst natürlich alle, Beschäftigten im TV-L sich in der anstehenden Tarifrunde engagieren. Das bedeutet auch auf die Kundgebungen und Demonstrationen zu kommen und – wenn es dazu kommt – auch für einen guten Abschluss zu streiken. Auch für den TV-L, der zum 30. September 2023 ausläuft, gilt:

Ein guter Tarifabschluss kommt nicht vom Zuschauen, sondern nur vom Mitmachen!



Inhalt dieser Ausgabe

- *Tarifabschluss TVöD* Seite 1
- *Schwerpunktthema „Urlaub“* Seite 2
- *Arbeitsbefreiung oder Sonderurlaub? Wo liegt der Unterschied?* Seite 3
- *Elektronische AU-Bescheinigung, was ändert sich, was bleibt bestehen?* Seite 4
- *Umgang mit AU-Sachverhalten an Wochenenden* Seite 4
- *Chance verpasst – (noch) kein Deutschlandticket als Jobicket* Seite 5
- *Grundlagen der Personalratsarbeit Partizipation bei Organisationsentwicklungsprozessen* Seite 6
- *Problemlagen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes - aus Perspektive des Personalrats* Seite 7
- *Aktion Rest-Cent: Warum ich schon seit Jahren bei der Aktion des GPR mitmache* Seite 9
- *Impressum* Seite 9

Der Urlaub steht vor der Tür und jedes Jahr gibt es dazu Fragen. Wir wollen auf die häufigsten einmal eingehen

► 1. Darf ich direkt nach einer Krankheit in den Urlaub gehen?

Es kursieren immer wieder Aussagen, dass nach 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.

Das Landesarbeitsgericht Bremen urteilte dazu am 18.3.2009 (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.“

2. Wenn ich während meines Urlaubs krank werde, darf ich die fehlenden Tage an meinem Urlaub anhängen?

Wird man während des Urlaubs krank und legt eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, sind diese Tage dem Urlaubskonto wieder gutzuschreiben. Allerdings dürfen die Krankentage nicht eigenmächtig an den Urlaub angehängt werden. Auch hier ist wieder ein Urlaubsantrag nötig, der wiederum vom Personaldezernat genehmigt werden muss.

3. Ich möchte meinen genehmigten Urlaub nicht antreten. Darf die Uni eine Stornierung ablehnen?

Um eine Planungssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigten zu gewährleisten, kennt das Bundesurlaubsgesetz keine Änderung eines einmal gewährten Urlaubs. Eine nachträgliche Änderung ist nur mit beiderseitigem Einverständnis möglich. Solange keine Genehmigung der Stornierung durch das Personaldezernat vorliegt, ist der Urlaub anzutreten.

4. Mein Vorgesetzter verlangt, dass ich meinen genehmigten Urlaub verkürze. Muss ich das hinnehmen?

Da der Arbeitgeber mit der Urlaubserteilung eine Willenserklärung vorgenommen hat, kann er diese nicht mehr einseitig zurücknehmen. Er kann daher den/die Arbeitnehmer*in nicht aus dem Urlaub zurückrufen oder die Zeiten ändern. Der einmal erteilte Urlaub ist für den Arbeitgeber unwiderruflich. Selbstverständlich gilt auch hier, dass eine nachträgliche Änderung lediglich mit beiderseitigem Einverständnis möglich ist. Dies ebenfalls muss über das Personaldezernat erfolgen.

5. Können Urlaubstage verfallen?

Leider ja. Übrige Urlaubstage aus dem Vorjahr können bis zum 30.9. des Folgejahres übertragen werden, danach verfallen sie. Konnte Urlaub im Falle von Krankheit nicht angetreten werden, sollte dies mit dem Personaldezernat besprochen werden.

6. Kann Urlaub ausgezahlt werden?

Grundsätzlich nein. Das Bundesurlaubsgesetz spricht von Erholungsurlaub, d. h. diese Zeit sollte auch zu diesem Zweck genutzt werden. ■

Ich brauche mehr Urlaub, was kann ich tun?

► Für alle, die mehr freie Tage benötigen als der Urlaubsanspruch hergibt, bietet sich der sogenannte „Flexi-Urlaub“ an.

Hierbei kann ein Teil oder die gesamte Jahressonderzahlung in freie Tage umgewandelt, bzw. verrechnet werden. Voraussetzung ist hierbei, dass der Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht. Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember bestehen muss. Der Anspruch entfällt z. B. bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages, bei Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsvertrages und auch bei Erreichen des Rentenalters vor diesem Stichtag. Besteht also ein Anspruch auf Jahressonderzahlung kann diese für zusätzliche Urlaubstage verrechnet werden. Dafür werden die entfallenen Bezüge bis zum Novembergehalt (in dem die Jahressonderzahlung gezahlt wird) ge-

stundet und erst dann verrechnet. Wird also Flexi-Urlaub innerhalb des Sommers beantragt, wird das normale Gehalt weitergezahlt und im November verrechnet. So entstehen während der zusätzlichen Urlaubstage keine Gehaltseinbußen in dem jeweiligen Monat. Ausnahme hierbei ist der Dezember. Liegt der Flexi-Urlaub im letzten Monat des Jahres, werden diese Tage direkt mit den Bezügen für den Dezember verrechnet. Ab Januar startet das Jahr neu und diese Tage werden wie gewohnt gestundet und erst im November mit der Jahressonderzahlung verrechnet.

Bei der Berechnung der Dauer sind **sämtliche** Kalendertage, auch **Feiertage** und **Wochenenden**, zu berücksichtigen. Der Flexi-Urlaub muss mindestens sieben Tage und kann maximal 28 Tage betragen, diese 28 Tage dürfen im Urlaubsjahr nicht überschritten werden.



Wenn es Fragen dazu gibt könnt ihr Euch gerne an uns wenden. Das Dezernat 2 stellt im internen Bereich der Uni-Homepage ebenfalls Infos zur Verfügung:

<http://unihb.eu/FlexiUrlaub>

Jetzt dürfte den „schönsten Wochen“ des Jahres nichts mehr entgegenstehen und wir wünschen euch gute Erholung.

Arbeitsbefreiung oder Sonderurlaub? Wo liegt der Unterschied?

Sonderurlaub kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes *unter Verzicht auf die Entgeltfortzahlung* beantragt werden. Bei **Arbeitsbefreiung** wird der/die Beschäftigte *unter Fortzahlung der Bezüge* freigestellt. Dies gilt für die folgenden Fälle:

Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
Tod der Ehefrau/des Ehemannes, des/der Lebenspartner(s):in im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund	1 Arbeitstag
25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag
Schwere Erkrankung eines Angehörigen, soweit sie/er im gleichen Haushalt lebt*	1 Arbeitstag
Schwere Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren*	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
Schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes (unter 8 Jahren) oder welches wegen Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen*	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschl. erforderlicher Wegezeiten

* Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Auch bei der Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht (z. B. Unterstützung bei der Durchführung von Wahlen, Tätigkeit als Schöffin/Schöffe) besteht ein Anspruch auf Fortzahlung.

Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit, bei sonstigen dringenden Fällen eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für bis zu drei Arbeitstage zu gewähren.

Elektronische AU-Bescheinigung, was ändert sich, was bleibt bestehen?

► Auf unserer letzten Personalversammlung hat sich eine Diskussion rund um das Thema der elektronischen AU-Bescheinigung entsponnen. Wir möchten dies gerne zum Anlass nehmen und Euch die wichtigsten Rahmenbedingungen kurz vorstellen.

- Für alle Beschäftigten besteht weiterhin die Verpflichtung sich vor Dienstantritt (10:00 Uhr) im Bereich krankzumelden.
- Die Krankmeldung ist telefonisch oder per E-Mail möglich und ausreichend.
- Nach drei Tagen muss eine Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt und AU-Bescheinigung vorgelegt werden und der

Bereich muss darüber und über die voraussichtliche Dauer der Erkrankung informiert werden.

- Für privat Versicherte ändert sich grundsätzlich nichts, hier gibt es weiterhin eine AU-Bescheinigung in Papierform, die von den Beschäftigten entsprechend weitergeleitet werden muss.
- Bei gesetzlich Versicherten gibt es diese Version in Papierform nicht mehr. Die AU-Bescheinigung wird elektronisch an die Krankenkasse weitergeleitet und der Arbeitgeber kann die Daten dort abfragen.
- Die Bereiche füllen im Anschluss ein

Formular aus, welches an das Personaldezernat zur weiteren Bearbeitung übermittelt wird. Dies liegt nicht in der Pflicht der erkrankten Beschäftigten!

- Dabei bitte beachten, sich wieder gesund (bis 10.00 Uhr) zu melden und zwar auch dann, wenn der Dienstantritt auf arbeitsfreie Tage, Urlaubstage, mobile office Tage oder womöglich hintereinander fallende Kinderkrankentage fällt. Auch hier ist die Gesundheitsmeldung per E-Mail oder Telefon ausreichend.

Wir hoffen, dass alle Rechte und Pflichten nun geklärt sind. Jetzt müsst ihr nur noch gesund bleiben! ■

Umgang mit AU-Sachverhalten an Wochenenden

► Anfang 2023 wurde der Personalrat über den Umgang der SuUB-Personalstelle mit der Berechnung der Arbeitsunfähigkeit (AU) über das Wochenende - ab vier Tagen Ausfall - informiert. Normalerweise muss ab dem vierten Tag der AU eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. Fällt dieser vierte Tag auf einen Sonntag oder Feiertag, so zählt nach Einschätzung und Umgang seitens der Personalstelle auch dieser Tag, basierend auf der „Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien“, § 5, Abs. 5.

Im vorliegenden Fall teilte die Personalstelle den nicht bescheinigten Tag mit und empfahl rückwirkende Attestierung, alternativ die Inanspruchnahme von Urlaub oder Überstundenausgleich, da ansonsten die Entgeltfortzahlung für einen Tag wegfallen würde. Im konkreten Fall kam es jedoch zu keiner Kürzung des Entgeltes, aber auch keinem Zeit- bzw. Urlaubsausgleich.

Der Personalrat beriet sich daraufhin mit Fachkollegen aus dem Arbeitsrechtsbereich, der Arbeitnehmerkammer und einem Fachanwalt für Arbeitsrecht. Arbeitnehmerkammer wie Fachanwalt erstellten schriftliche Begutachtungen. Beide bestätigten die Einschätzung des Personalrats, dass in diesem Fall die AU am vierten Arbeitstag zu bescheinigen ist. Da der Sonntag kein Arbeitstag im Bereich der SuUB ist, wäre hiermit der Montag der vierte Arbeitstag (vgl. Entgeltfortzahlungsgesetz EFZG §5, Abs. 1, Satz2). Damit sind weder Zeit- oder Urlaubsausgleich erforder-

lich noch kommt es zu einer Kürzung des Entgeltes.

Die Einschätzung der SuUB dagegen beruft sich auf die „Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien“, die allerdings Basis zur Festlegung der Arbeitsunfähigkeiten für die Ärzte sind. Sie folgt damit einer Empfehlung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV). Im Übrigen gilt im Personaldezernat der Universität die von unseren Fachleuten belegte Verfahrenspraxis.

Der Sachverhalt ist nicht abschließend geklärt, aber von grundsätzlicher Bedeu-

tung. Die SuUB-Personalstelle bleibt bei ihrer Einschätzung. Der Personalrat sieht hier eine falsche Rechtsauffassung des EFZG. Außerdem sind die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien ein Leitfaden für die ärztliche Attestierung. Daher wird der Personalrat entsprechende Sachverhalte weiterhin mit Aufmerksamkeit begleiten, wie es seinem gesetzlichen Auftrag aus § 53 Abs. 3 BremPersVG entspricht, darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach geltendem Recht und Billigkeit behandelt werden. Dies schließt eine mögliche gerichtliche Klärung des Sachverhalts ein. ■



Chance verpasst – (noch) kein Deutschlandticket als Jobticket

► Im Land Bremen waren vor der Pandemie etwa 5.000 Beschäftigte des öffentlichen Diensts Besitzer*innen eines Jobtickets. Mehr als ein Drittel der Kund*innen haben im Laufe der Pandemie ihr Ticket gekündigt. Im Gegensatz zu den Behauptungen in vielen Stellenausschreibungen handelt es sich nicht um ein gefördertes Angebot, sondern um ein normales Jahresabo mit Großkundenrabatt, den es für alle Firmen und Gemeinden (vor seinem Antritt als Bürgermeister in Bremen hatte Andreas Bovenschulte an seiner alten Wirkungsstätte Weyhe das Pilotprojekt umgesetzt, den Großkundenrabatt über die Gemeinde allen Bürger*innen anzubieten) ohne Zuschüsse gab und gibt.

Im öffentlichen Dienst Bremens gibt es nur die Besonderheit, dass der landeseigene Betrieb „Performa Nord“ die Tickets ausstellt und dafür im Jahr den Beschäftigten knapp 18 Euro Gebühren in Rechnung stellt.

Es ging und geht aber auch anders: Öffentlich Beschäftigte in Hessen erhalten seit einigen Jahren ein kostenloses Landesticket für den gesamten Nahverkehr im Bundesland. Das Land Berlin zahlt den meisten Beschäftigten eine sogenannte Hauptstadtzulage, die mit einem Zuschuss zu einem Firmenticket verknüpft ist. Die Beschäftigten können so zwischen steuerpflichtigen 150 Euro (monatlich) oder einem steuerfreien Zuschuss zum Ticket sowie einem zu versteuernden Differenzbetrag wählen.

Den Arbeitgeber*innen-Zuschuss für das Deutschlandticket (D-Ticket) zum Jobticket gibt es jetzt auch in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein. Hier werden – anders als in Bremen – keine Hürden im Tarifvertrag gesehen. In Bremerhaven werden alle VBN-Jobtickets von der Stadt mit 20 Euro bezuschusst.

Die scheidende Grüne Bremer Verkehrs-senatorin Maike Schäfer hatte bei den Verhandlungen zur Einführung des D-Tickets eine Jobticketregelung durchgesetzt: Es gibt einen 5-prozentigen Rabatt auf das Ticket, wenn Arbeitgeber*innen es zu mindestens 25% bezuschussen. In den in der letzten Legislaturperiode beschlossenen Verkehrsentwicklungsplä-



nen forderte ihr Ressort und nach Beschlussnahme damit der gesamte Senat explizit, von den Arbeitgeber*innen geförderte Jobtickets einzuführen. Nur die eigene (ebenfalls Grüne) Finanzverwaltung hat diese Forderung bei uns nicht umgesetzt.

Beschäftigte der Universität erhielten so Anfang April eine Infomail mit der Ansage, dass sie weiterhin ein Jobticket inklusive Performa-Gebühr zu mindestens 49,99 Euro monatlich beziehen dürfen oder mit einer kurzen Frist ausnahmsweise unterjährig kündigen und auf ein D-Ticket-Abo der BSAG zu 49 Euro umsteigen können. Vorteile wie die Mitnah-

meregelung gibt es beim D-Ticket zwar nicht, die bundesweite Gültigkeit dürfte aber viele Kolleg*innen zum Wechsel bewegt haben.

Das D-Ticket ist ein attraktives Angebot für die Nutzung des ÖPNV in ganz Deutschland. Es ist unverständlich, wenn Bremen für seine Beschäftigten diese Regelung – die die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau auf Bundesebene ausgehandelt hat – nicht nutzt. Mit Blick auf dringend benötigte Fachkräfte geht es hier um ein deutliches Signal in Richtung Arbeitgeber:innenattraktivität der Freien Hansestadt Bremen. ■



Infoblatt des Personalrats der Universität Bremen

▶ PR-INFO

PR mit Podcast zu aktuellen Themen

Der Kontakt zu euch ist wesentlich für unsere Arbeit als Personalrat. Seit 2021 bietet der PR einen Podcast an. Darin sprechen wir über aktuelle Themen und beantworten eure Fragen.

Unser schon seit 2013 existierendes Infoblatt PR-INFO enthält schriftliche Beiträge zu Aspekten unserer Arbeit.

Alle Podcast-Folgen und alle früheren Ausgaben des PR-INFO sind auf der Homepage des Personalrats unter dem Punkt „Infothek“ abrufbar.

<https://www.uni-bremen.de/personalrat/infothek>

Grundlagen der Personalratsarbeit

Partizipation bei Organisationsentwicklungsprozessen

► In einer lebendigen Struktur kann und wird es immer wieder zu Veränderungen in der Organisation kommen. Dem Personalrat als Schnittstelle zwischen der Dienststellenleitung und den Beschäftigten kommt hierbei eine hohe Bedeutung zu. Gemäß dem Bremischen Personalvertretungsgesetz hat der Personalrat die Aufgabe, in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gleichberechtigt mitzubestimmen. Das bedeutet insbesondere, dass jede organisationsverändernde Maßnahme dem Personalrat als Mitbestimmungsantrag vorgelegt werden muss. Durch organisatorische Maßnahmen werden darüber hinaus oft Vorentscheidungen in personellen Angelegenheiten getroffen, die – wenn sie umgesetzt werden sollen – dann ebenfalls im Einzelnen mitbestimmungspflichtig sind. Üblicherweise sucht der Personalrat vor seiner Entscheidung den Kontakt zu den von der Maßnahme betroffenen Kolleginnen und Kollegen, um deren Sicht zu erfahren.

Insbesondere bei weitergehenden, größeren Organisationsentwicklungsprozessen mit einer Fülle von Auswirkungen für mehrere oder viele Beschäftigte hat sich daher das Verfahren bewährt, zu Beginn eine sogenannte Prozessvereinbarung abzuschließen: Dienststellenleitung und Personalrat gliedern damit den Gesamtprozess in verschiedene Phasen auf. Deren jeweiliges Ende ist üblicherweise charakterisiert durch die

Einigung auf das Erreichen bestimmter Meilensteine. Prototypisch steht dabei am Anfang die Analyse eines Istzustandes (ggf. inkl. Identifikation von Änderungsbedarfen und Zielen). Anschließend werden Ziele sowie mögliche Strukturen und Wege identifiziert, bevor in einer weiteren Phase dann Schritt für Schritt die konkrete Umsetzung der Veränderung geplant wird. Am Ende jeder dieser Phasen stellen Personalrat und Leitung die Einigung über das Ergebnis jeder Phase her – erst danach beginnt üblicherweise die nächste Phase.

Die umfassende Einbeziehung der Betroffenen durch die Dienststellenleitung ist ein wesentliches Charakteristikum eines guten Organisationsentwicklungsprozesses. Das Partizipationsprinzip – Betroffene zu Beteiligten machen – muss aus Sicht des Personalrats daher zentraler Teil einer Prozessvereinbarung sein. Neben individuellen Sichtweisen wird hierbei auch das kollektive Erfahrungswissen aus bestehenden Strukturen einfließen. Unabdingbar ist, in Partizipationsprozessen die Beschäftigten als Expert*innen in eigener Sache zu verstehen, ernst zu nehmen und aktiv bei der Suche nach Lösungen und Ergebnissen einzubeziehen. Eine gelungene Partizipation der Beschäftigten wirkt sich positiv auf deren Gesundheit aus sowie auf ihre Motivation und Einstellung gegenüber geplanten Veränderungen. Ein Organisationsentwicklungsprozess hingegen, der über die Köpfe der betroffenen Beschäftigten hinweg erfolgt, wird diese in der Regel nicht mitnehmen.

Auswirkung sind dann in der Regel Frustration und Widerstand – keine guten Voraussetzungen für eine Veränderung in einer Organisation, mit der in der Regel eine Verbesserung der bestehenden Situation erreicht werden soll.

Im Idealfall werden im Zuge eines beteiligungsorientierten Prozesses alle offenen Fragen unter Einbeziehung aller Betroffenen geklärt. Als positive Folge sind dann die aus der Organisationsveränderung resultierenden Mitbestimmungsanträge zu den individuellen personellen Maßnahmen (beispielsweise die Veränderung der Aufgabenbeschreibung oder eine veränderte Zuordnung innerhalb der Organisation) am Ende reine Formsache. ■

Was sagt die Wissenschaft?

„Veränderungen, die trotz starker Widerstände in der Organisation durchgesetzt werden sollen, scheitern in aller Regel. Es gilt daher, die Mitarbeiter (bzw. zumindest einen überwiegenden Teil) für das Veränderungsvorhaben zu gewinnen.“

aus: Klaus J. Zink (2007): Mitarbeiterbeteiligung bei Verbesserungs- und Veränderungsprozessen. München: Hanser, S.9



Problemlagen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Ausgewählte Schlaglichter aus Perspektive des Personalrats

In der bundesdeutschen Wissenschaft rumort es seit langem hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und des bestehenden Befristungsunwesens. Für Mitte Juni hatten daher die Gewerkschaften GEW und ver.di, der BDWI, NGAWiss, FZS und andere Organisationen zu einer bundesweiten Aktionswoche aufgerufen – auch an der Universität Bremen fanden Aktionen und Veranstaltungen statt.

Befristete Verträge im Wissenschaftsbereich leiten sich in den allermeisten Fällen vom *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* (WissZeitVG) ab. Dieses 2007 erlassene Gesetz formuliert ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft. Das Gesetz regelt sowohl die Befristung zu Qualifikationszwecken (§ 2 (1)), als auch die Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (§ 2 (2)). Das Gesetz enthält nur wenige Rechte für die Beschäftigten (was eine Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren erschwert bis verhindert). Darüber hinaus ist es strukturell diskriminierend, da darin je nach formalem Befristungsgrund unterschiedliche soziale Rahmenbedingungen festgelegt sind: beispielsweise haben die aufgrund von Drittmittelfinanzierung Beschäftigten keinen Rechtsanspruch auf das Nachholen von Zeiten (Mutterschutz, Elternzeit). An vielen Stellen bleibt das Gesetz unklar und wird von verschiedenen Seiten unterschiedlich interpretiert. Diese Rechtsunsicherheit führt dazu, dass finale Auslegungen teilweise erst im Zuge von Rechtsstreitigkeiten durch Gerichte erfolgen. In der Sorge, verklagt werden zu können (und zu unterliegen), interpretieren Arbeitgeber das Gesetz teilweise extrem scharf und lehnen es ab, einen Arbeitsvertrag zu schließen, wenn dessen Befristung nicht 150-prozentig rechtssicher erscheint.

Novellierungsstückwerk

Eine Novellierung des WissZeitVG im Jahr 2016 brachte keine wesentlichen Verbesserungen – aufgrund kurzfristiger Änderungen ohne Übergangsregelungen wurden stattdessen viele schon länger befristete Beschäftigte ohne Vorwarnung nach Ablauf ihres Vertrages aus dem Wissenschaftssystem herauskatapultiert. Die Lage hat sich seitdem nicht verbessert, wie auch die umfassende Protest-

welle *#IchbinHannah* in Reaktion auf ein ignorant Video des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Thema Befristung in der Wissenschaft zeigte. Als am 17. März 2023 das BMBF dann Eckpunkte für eine Gesetzesreform veröffentlichte, gab es erneut einen Sturm der Entrüstung. Nach nicht einmal 51 Stunden ging es „zurück in die Montagehalle“.

Am 06. Juni 2023 wurde nun seitens des BMBF ein neuer Entwurf vorgelegt, der ein weiteres Mal an den Bedarfen der Wissenschaftler*innen vorbeigeht und der bestehende Probleme weiterhin ignoriert.

- Die vordergründig positiv erscheinende Idee, dass für Promovierte eine Qualifizierungsbefristung über vier Jahre hinaus nur mit einer Anschlussgarantie möglich sein soll, kann anders herum als beliebige sachgrundlose Befristung bis vier Jahre nach der Promotion gelesen werden. Denn faktisch würden wohl die meisten Hochschulen über diese vier Jahre hinaus keinen weiteren Vertrag eingehen.
- Der Entwurf schafft die strukturelle Diskriminierung hinsichtlich des „Nachholens von Zeiten“ weiterhin nicht ab, sondern versucht diese nur vordergründig zu kaschieren und reklamiert dabei fadenscheinig, dass „die Reichweite der familien- und inklusionspolitischen Instrumente des WissZeitVG deutlich erhöht“ würde.
- In keiner Weise wird das grundsätzliche Problem angegangen, dass im Falle von Drittmittelfinanzierung eine potentiell lebenslange, endlose Kettenbefristung von Beschäftigten möglich wird – mit einseitigem Risiko auf Seiten der Beschäftigten, ob ein Anschlussprojekt und damit ein Anschlussvertrag kommen wird.

Forderungen im Hinblick auf Promotionsstellen

Oftmals wird kolportiert, Personalräte und Gewerkschaften würden jegliche Befristung im Wissenschaftsbereich ablehnen. Dies ist aber nicht der Fall. Für viele Interessensvertretungen ist es durchaus akzeptabel, dass Verträge, die im Hinblick auf das Qualifikationsziel

§§ WissZeitVG

„Promotion“ geschlossen werden (eine Qualifikation, die auch außerhalb des Wissenschaftssystems nützlich sein kann), befristet geschlossen werden können. Aus Sicht des Personalrats muss jedoch dabei eine hinreichend lange Vertragslaufzeit gewährleistet sein (4 bis 6 Jahre), ein Stellenumfang, von dem man auskömmlich leben kann (in der Regel also volle Stellen, mindestens aber 2/3 Stellen, so wie es auch viele Drittmittelgeber schon vorsehen) sowie die Sicherstellung, dass ein wesentlicher Anteil der vertraglichen Arbeitszeit (mind. 50%) für das eigene Qualifikationsvorhaben genutzt werden kann.

Mit der an der Universität Bremen zwischen Personalrat und Universitätsleitung 2012 geschlossenen Vereinbarung über Mindestvertragslaufzeiten (mind. 3 Jahre bei Qualifikationsstellen) war damals ein großer und bundesweit beachteter Schritt erreicht worden – aus heutiger Sicht und mit Blick auf die aktuelle Debatte muss hier aber inzwischen nachgelegt werden.

Forderungen im Hinblick auf Stellen nach der Promotion

Weitere Qualifikationen nach der Promotion sind vor allem für eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb relevant. Für Menschen, die viele Jahre befristet im Wissenschaftssystem gearbeitet haben und dann eine Stelle außerhalb suchen, kann solch eine zusätzlich Qualifizierungsphase sogar kontraproduktiv wirken: sie werden teilweise als überqualifiziert angesehen und ihnen wird die Praxiserfahrung abgesprochen. Insofern hat – aus Sicht des Personalrats – der Arbeitgeber durchaus eine Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass Beschäftigte relativ wenige Jahre nach der Promotion entweder in verlässliche Beschäftigungsverhältnisse überführt werden oder das klare Signal erhalten, dass sie in der Wissenschaft keine Dauerperspektive haben.

Der bisherige Status quo ist hingegen, die Arbeitskraft promovierter Wissenschaftler*innen oft viele Jahre lang stillschweigend entgegenzunehmen, ohne diesen als Gegenleistung einen gesicherten Arbeitsplatz zu bieten. Diesen Be-



Gemeinsamer Infostand von ver.di, GEW und Personalrat auf dem Uni-Boulevard im Rahmen der Aktionswoche zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

beschäftigten endlos Hoffnung auf die vage Möglichkeit einer unbefristeten Stelle zu machen und gleichzeitig ohne Anschlussgarantie das Befristungsrisiko voll und ganz auf die Beschäftigten zu verlagern, mag nach derzeitiger Rechtslage möglich sein – moralisch hingegen ist es verwerflich.

*An der Universität Bremen wurde mit der Einführung der Lektoratstellen und später der Tenure-Track-Modelle für Lecturer und Researcher bereits vor einigen Jahren ein wichtiger Schritt in Richtung auf verlässlichere Stellen nach der Promotion unternommen. Hinzu kommt, dass – vor allem in Bereichen mit regelmäßigem Erfolg bei der Einwerbung von Drittmittelprojekten – auch eine Reihe von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Form von Einzelfallentscheidungen entfristet wurden. Im Rahmen der Akademischen Senatssitzung im Juni wurde berichtet, dass rund zwei Drittel der promovierten Beschäftigten im Wissenschaftsbereich an der Universität Bremen entfristete Verträge haben – dies ist ein im Bundesvergleich erfreulich hoher Anteil. – Perspektivisch muss darauf aufgebaut werden. Auch für die Inhaber*innen der anderen Stellen muss grundsätzlich transparent sein, für wie lange sie eine Perspektive an der Universität haben und ob und nach welchen nachvollziehbaren Kriterien eine Entfristung möglich ist.*

Forderungen im Hinblick auf Drittmittelbefristung

Es ist nicht akzeptabel, dass Menschen über viele Jahre (teilweise Jahrzehnte!) in befristeten Arbeitsverhältnissen gehalten werden, obgleich sie regelmäßig für den Arbeitgeber erfolgreich Drittmittelprojekte akquirieren und durchführen. Hier braucht es die Rechtsverbindlichkeit, dass nach einer gewissen Beschäftigungszeit eine Entfristung erfolgt. Die Problematik in diesem Bereich ist durch die hohe Drittmittelabhängigkeit im deutschen Wissenschaftssystem massiv verschärft.

Regelhafte Projektstätigkeit muss als Dauertätigkeit an der Hochschule angesehen werden und mit unbefristeten Stellen hinterlegt werden. Grundsätzlich muss der Bund daher deutlich und dauerhaft die Grundfinanzierung der Hochschulen durch eine verlässliche direkte Mittelzuweisung unterstützen (und stattdessen weniger Gelder für Drittmittelforschung bereitstellen). Eine deutlich höhere Grundfinanzierung der Hochschulen, würde eine gesündere und sozial verträgliche Stellenstruktur erlauben, sowie den immensen Aufwand für die Erzeugung der Textsorten „Antrag“ und „Bericht an Drittmittelgeber“ zugunsten echter Forschungsarbeit reduzieren und damit gesellschaftlich einen besseren „Output“ erzeugen.

Fazit und Kommentar

Gesetze stellen einen Rahmen dar: dort wo sie handwerklich schlecht sind, müssen diese öffentlich kritisiert werden. Der aktuelle Entwurf für eine Novelle des WissZeitVG stellt keine Verbesserung dar, vielmehr wird nur an Details herumgedoktert. Es braucht endlich eine grundlegende strukturelle Reform des Wissenschaftssystems, in dem Dauerstellenkonzepte nach dem Bedarf der Hochschulen die Grundlage sind und in dem systematische Personalentwicklung, planbare Karrierewege und sozial verantwortliche Beschäftigungsbedingungen fest verankert im Vordergrund stehen. Wichtig dabei ist, dass jede Umstellung über einen gewissen Zeitraum erfolgen muss (d.h. insb. geeignete Übergangsregelungen bei Gesetzesänderungen), um zu verhindern, dass es verlorene Generationen gibt.

Gute Arbeitsbedingungen sind eine unabdingbare Voraussetzung für leistungsfähige Hochschulen.

Das bestehende Wissenschaftszeitvertragsgesetz und auch der aktuelle Entwurf zu seiner Änderung sind in dieser Hinsicht untauglich und kontraproduktiv.



Aktion Rest-Cent: Warum ich schon seit Jahren bei der Aktion des GPR mitmache.

► „Das Kleine hinter'm Komma für einen guten Zweck“ – so wirbt der Gesamtpersonalrat für eine Aktion, die ursprünglich der GPR, der Bürgermeister und mehrere Gewerkschaften ins Leben gerufen haben. Den Slogan kennen bestimmt schon viele von Euch und dieser „Erfahrungsbericht“ soll Euch zeigen, dass mit dieser Aktion auf einfache Weise viel erreicht werden kann.

Hm – wie schreibt man einen Erfahrungsbericht, wenn man gar nichts merkt? Ich fand die Idee gleich klasse, als ich davon gehört habe und habe mich sofort angemeldet. Gemerkt habe ich nur, dass der Auszahlungsbetrag nun immer glatt ist, die Centbeträge hinterm Komma wer-

den von der Performa Nord abgezogen und gespendet. Das ergibt sich ja schon aus dem Namen der Aktion. Ganz einfach!

Die 11,98 €, auf die ich so - im Höchstfall - pro Jahr verzichte, tun mir finanziell nicht weh, sie summieren sich aber durch die vielen Beiträge von Bremer Kolleginnen und Kollegen auf mehrere Zehntausend Euro im Jahr.

Mit so einer Summe kann doch was bewegt werden!
Die geförderten Projekte werden von einem Vergabeausschuss ausgewählt und dann für bis zu 3 Jahre unterstützt. Die Projekte arbeiten gegen Armut und

Umweltzerstörung in Entwicklungs- und Schwellenländern und sind nachhaltig angelegt. Auch auf einen Bezug zu Bremen wird geachtet.

Auf der Homepage des GPR sind ausführliche Berichte über die Projekte veröffentlicht, oft mit vielen Fotos. Ich informiere mich in regelmäßigen Abständen über die Fortschritte und freue mich darüber.

Auf der GPR-Homepage sind alle oben beschriebenen Informationen enthalten, auch Anmeldeformulare sind dort verfügbar. Schaut Euch um, es lohnt sich!
Weitere Informationen:
<https://www.gpr.bremen.de/rest-cent-1327> ■

Impressum

Herausgegeben vom
Personalrat der Universität Bremen
Bibliothekstraße 1, 28359 Bremen
Tel: +49 (0) 421 / 218-60060

An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet:
Malte Hesse, Anette Masch, Holger Ruge (V.i.S.d.P.), Tim Schardelmann, Björn Oliver Schmidt, Anja Schwieger, Eugen Seiterich, Sibylle Seyferth, Ralf E. Streibl, Michael Thiele

Bildnachweise:

Seite 2: © nmann77.stock.adobe
Seite 4: © fizkes.stock.adobe
Seite 5: © Kzenon.stock.adobe
Seite 6: © Blue-Planet-Studio.stock.adobe
Seite 8: © Inge Kleemann
Seite 9: © lstudio.stock.adobe

Geschäftsstelle des Personalrats



Anja Schwieger

KONTAKT

Tel: +49 (0) 421 / 218 - 60060 | Anja Schwieger

Tel: +49 (0) 421 / 218 - 60053 | Cordula Boschen

personalrat@uni-bremen.de

www.personalrat.uni-bremen.de

