

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf unserer letzten Personalversammlung Ende Februar 2020 haben sich euch die Kandidat*innen für die Personalratswahl 2020 vorgestellt – seitdem ist sehr viel passiert. So hat mittlerweile nicht nur der neu gewählte Personalrat längst seine Arbeit aufgenommen, vielmehr hat sich in den vergangenen Monaten sowohl unser aller berufliches als auch privates Leben grundlegend ändern müssen.

Aufgrund der Coronapandemie haben Video- und Telefonkonferenzen, Home-Schooling, Maskenpflicht und Hygienekonzepte in unseren Alltag Einzug gehalten.

Auch wir als neu gewählter Personalrat hatten uns den Start unserer Amtszeit anders vorgestellt. Unsere geplante Klausurtagung – die einen wichtigen Beitrag liefert, um sich als Gruppe zu finden, gemeinsam künftige Ziele abzustimmen und erste Schulungsinhalte zu vermitteln – konnte nicht stattfinden. Unsere wöchentlichen Plenumsitzungen mussten wir in zwei Räume verlegen, die mit einer Glasscheibe verbunden sind, um so die im Vorstand gewählte Teamteilung in zwei Hälften aufrecht zu erhalten. Außerdem musste unsere erste geplante Personalversammlung, die wir für Ende Juni terminiert hatten, ausfallen.

Neu gewählter Personalrat stellt sich vor

Mit diesem PR-INFO möchten wir uns euch daher einerseits vorstellen – auf Seite 2 und 3 findet ihr dazu einen Überblick über die neu gewählten Personalratsvertreter*innen und Informationen zu den Ausgängen der Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Gesamtpersonalrats sowie der Wahl der Frauenbeauftragten (LGG).

Andererseits ist es uns wichtig, einen

Überblick darüber zu geben, in welchen Bereichen wir in den vergangenen Monaten tätig waren – wenig überraschend hat dies schwerpunktmäßig mit den Auswirkungen der Coronapandemie auf unsere Arbeit an der Universität zu tun. Auf den Seiten 4 bis 9 findet ihr dazu eine Sammlung vielfältiger Aspekte.

Von Urlaubsstornierung bis Homeoffice

Ein Thema, was dabei viele Kolleginnen und Kollegen sehr bewegt hat, ist die Ablehnung von Urlaubsstornierungen. Wir haben uns in einem Gespräch mit dem Kanzler auf Grundsätze geeinigt, wie mit Stornierungswünschen umgegangen werden soll. Dies beinhaltet u. a., dass erfolgte und erforderliche Arbeit als Stornierungsgrund anerkannt werden soll. Zukünftiger Urlaub kann darüber hinaus storniert werden, wenn es die Urlaubsplanung im Bereich zulässt.

Pandemiebedingte Nachteile im Zusammenhang mit Vertragssituationen in der Wissenschaft bildeten einen weiteren Schwerpunkt. Wir haben sowohl eine Vielzahl von Zuschriften von betroffenen Kolleg*innen erhalten als auch Nachrichten von Hochschullehrer*innen bekommen, die sich besorgt hinsichtlich der Vertragssituation ihrer Mitarbeiter*innen äußerten. In einem Gespräch mit der Uni-Leitung haben wir hier wichtige Positionen abstimmen können.

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass wir für euch einige aus unserer Sicht besonders wichtige Informationsquellen zum Thema Corona und Arbeiten an der Universität zusammengestellt haben, die wir kontinuierlich aktualisieren. Ihr findet sie auf unserer [Homepage](#).

Bleibt gesund!

Euer Personalrat



Inhalt dieser Ausgabe

Personalrat der Uni für die kommenden vier Jahre gewählt	Seite 2
Die JAV stellt sich vor	Seite 3
Monica Wehaus im Amt der Frauenbeauftragten bestätigt	Seite 3
Ergebnis zur Wahl des Gesamtpersonalrats	Seite 3
Probleme bei der Stornierung von Erholungsurlaub	Seite 4
Pandemiefolgen auf Vertragssituationen im Wissenschaftsbereich	Seite 5
Digitale Lehre unter erschwerten Bedingungen	Seite 5
Auswahl und Einsatz von Videokonferenz-Systemen	Seite 6
Gesund arbeiten in Corona-Zeiten	Seite 6
Coronabedingte Umzüge in der Zentralverwaltung	Seite 7
Sonderurlaub in der Coronakrise	Seite 7
Regelungen zum Homeoffice	Seite 8
Hygienekonzept an Staats- und Universitätsbibliothek verabschiedet	Seite 9
Neuer Geschäftsverteilungsplan in der SuUB	Seite 9

Personalrat der Uni für die kommenden vier Jahre gewählt

► **Es ist doch schon etwas her, aufgrund der pandemiebedingten Situation in den Hintergrund getreten und daher umso berichtenswerter: Am 18. März 2020 fand an der Universität Bremen die Personalratswahl für die Interessenvertretung für die kommenden vier Jahre statt. Darüber hinaus hatten die Beschäftigten die Frauenbeauftragte (LGG), die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie den Gesamtpersonalrat zu wählen.**

In den Tagen vor den Wahlen gab es von einigen Seiten die Frage, ob nicht eine Verlegung bzw. Ausweitung des Wahlzeitraumes möglich wäre, da eine schwache Wahlbeteiligung in Folge der Coronakrise absehbar schien – ein Großteil der Fachbereiche hatte seine Mitarbeiter*innen schließlich bereits ins Homeoffice „geschickt“. U. a. aus rechtlichen Gründen kam aus der Behörde das Signal, dass

eine Durchführung der Wahl alternativlos sei. Trotz der widrigen Umstände haben an der Universität Bremen über 550 Kolleginnen und Kollegen ihre Stimme abgegeben – was gleichwohl in etwa eine Halbierung der Wahlbeteiligung im Vergleich zur vorherigen Wahl im Jahr 2016 bedeutet.

Drei Listen bei Arbeitnehmer*innen

Die Auszählung für die Gruppe der Arbeitnehmer*innen ergab folgende Sitzverteilung der 18 zu vergebenen Sitze:

- Elf Sitze werden im Personalrat von der Liste 1: „ver.di – gemeinsam mehr bewegen“ besetzt,
- fünf Sitze entfallen auf die Liste 3: „GEW – Offene Liste Wissenschaft“ und
- zwei Sitze stellt künftig die neue Liste 2: „Für euch“.

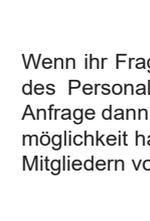
Im Gegensatz zu der Listenwahl bei den Arbeitnehmer*innen gab es bei der Gruppe der Beamt*innen eine Personenwahl. Dabei wurden Andrea Fenski, Eugen Seiterich und Lorenz Schütte als Vertreter*innen gewählt. Alle drei waren bereits Mitglieder des vorherigen Gremiums.

Vorstand des neuen Personalrats einstimmig gewählt

In der konstituierenden Sitzung des neuen Personalrats wählten die neu gewählten Mitglieder einstimmig erneut Holger Ruge zum Vorsitzenden. Ebenfalls einstimmig wurden Andrea Fenski (Vertreterin der Gruppe der Beamt*innen) und Ralf Streibl (Vertreter der Gruppe der Arbeitnehmer*innen) in den Vorstand berufen. Der neu formierte Personalrat hat am 16. April 2020 offiziell seine Arbeit aufgenommen. ■

Euer Personalrat 2020 bis 2024

Der Personalrat (PR) der Universität Bremen besteht zurzeit aus 21 Mitgliedern und Ersatzmitgliedern. Als Interessenvertretung der Beschäftigten der Universität und der SuUB sind wir Ansprechpartner*innen für alle in Wissenschaft, Technik und Verwaltung tätigen Arbeitnehmer*innen, Beamt*innen und studentischen Hilfskräfte.



Wenn ihr Fragen oder Probleme habt, könnt ihr euch an jedes Mitglied des Personalrats wenden oder an unsere Geschäftsstelle, die eure Anfrage dann an ein Personalratsmitglied weiterleitet. Als Orientierungsmöglichkeit haben wir eine Zuordnung von Bereichen zu einzelnen PR-Mitgliedern vorgenommen, die auf unserer Web-Präsenz zu finden ist.



Die JAV stellt sich vor



Celina Schreiber
jav@uni-bremen.de

JUGEND- UND AUSZUBILDENDEN- VERTRETUNG (JAV)

Für die Auszubildenden und Jugendlichen ist die JAV zuständig, deren zwei Mitglieder auch an den PR-Sitzungen teilnehmen.



Mohammed Amin Wali
jav@uni-bremen.de

► Wir sind die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung der Universität Bremen! „Wir“ sind Mohammed Amin Wali und Celina Schreiber. Unsere JAV besteht aus zwei Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen. Mohammed Amin ist in der Ausbildung, im 2. Lehrjahr, zum Elektroniker und arbeitet im Dezernat 4. Celina hat schon seit 2 Jahren ausgelernt, arbeitet als Biologielaborantin im Fachbereich 2 und wurde zum zweiten Mal in die JAV gewählt. Wir freuen uns für die Azubis und Jugendlichen da zu sein und euch beratend zur Seite zu stehen. Ihr könnt immer gerne zu uns kommen oder uns eine E-Mail schreiben.

Aber was genau war denn noch die JAV?

Die JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) ist die Interessenvertretung aller jugendlicher Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren sowie Auszubildenden unter 25 Jahre in einem Betrieb.

Wir sind zusätzliche Mitglieder des Personalrates der Uni Bremen und arbeiten eng mit dem Ausbildungspersonalrat (APR) des Aus- und Fortbildungszentrums (AFZ) zusammen. Wir nehmen unter anderem an den Personalratssitzungen teil und unterstützen den APR bei der Durchführung seiner Jugend- und Auszubildendenversammlungen. Zusätzlich finden Austauschtreffen der JAV'en des Öffentlichen Dienstes Bremen statt. Diese werden von der JAV des Gesamtpersonalrates (GPR) Bremen organisiert.

Aber warum gibt es überhaupt beides, einen APR und eine JAV?

Beide – APR und JAV – stehen euch während eurer Berufsausbildung mit Rat und Tat zur Seite. Wir setzen uns für all eure Belange im Rahmen der Ausbildung ein, z. B. wenn ihr Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung habt. Bei einem so gro-

ßen Betrieb wie der Universität Bremen, können wir viele Zusammenhänge besser verstehen als die Kolleg*innen vom APR. Zusätzlich können sich auch jugendliche Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren an uns wenden, die nicht mehr durch den Ausbildungspersonalrat vertreten werden. Im Namen der JAV möchten wir uns auch noch einmal ganz herzlich bei Daniel Eggers für die gute Zusammenarbeit in der letzten Wahlperiode bedanken! ■

Monica Wehaus im Amt der Frauenbeauftragten bestätigt

► Parallel zu den anderen Wahlen stand Mitte März ebenfalls die neue Frauenbeauftragte der Universität Bremen (LGG) zur Wahl.

Bei der Abstimmung setzte sich die bisherige Amtsinhaberin Monica Wehaus durch und wurde damit in ihrer Funktion bestätigt. In der neu beginnenden Periode hat sie von nun an mit Verica Laskaridis (Dezernat 5) eine Vertreterin an ihrer Seite. Der Personalrat wünscht beiden Frauen eine erfolgreiche Amtszeit.

Die [Arbeit der Frauenbeauftragten](#) setzt in vielen Teildisziplinen an. Neben der Familie, die Aspekte wie Kinderbetreuung und Mutterschutz beinhalten, sind das Pflegeangelegenheiten, aber auch rechtliche Grundlagen. In vielen Lenkungs- und Steuerkreisen, Gremien und Besprechungssitzungen vertritt sie die Belange der Beschäftigten. ■

Ergebnis zur Wahl des Gesamtpersonalrats

► Am 18. März 2020 waren wir nicht nur zur Wahl des Personalrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Frauenbeauftragten an der Universität Bremen aufgefordert, sondern hatten jeweils noch eine Stimme, um den Gesamtpersonalrat (GPR) zu wählen.

Der GPR ist für dienststellenübergreifende Angelegenheiten zuständig und besteht aus 25 Mitgliedern. Er vertritt etwa 33.000 Beschäftigte im bremischen öffentlichen Dienst, die in 75 Dienststellen arbeiten.

Durch die sich zuspitzende Corona-Krise Anfang März war lange Zeit unklar, ob die Wahlen überhaupt durchgeführt werden können. Wie erwartet, kam es aufgrund der schwierigen Bedingungen auch hier zu einer deutlich geringeren Wahlbeteiligung, die sich wie folgt darstellt:

- Insgesamt Wahlberechtigte für das Land und die Stadtgemeinde Bremen: 32.323
- Insgesamt abgegebene Stimmen: 12.944,
- Davon gültig: 12.455

Für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten lag die Wahlbeteiligung bei 42,85%. Von den gültigen Stimmen entfielen auf die Vorschlagsliste 1 (ver.di, GEW, GdP) 3.750, auf die Vorschlagsliste 2 (dbbbeamtenbund und tarifunion) 2.017 Stimmen.

Für die Gruppe der Arbeitnehmer*innen lag die Wahlbeteiligung bei 37,95%. Von den dort gültigen Stimmen entfielen auf die Vorschlagsliste 1 (ver.di, GEW, GdP) 5.698, auf die Vorschlagsliste 2 (dbbbeamtenbund und tarifunion) 990 Stimmen.

Zur Vorsitzenden des GPR wurde erneut Doris Hülsmeier gewählt, die sich vor dem Hintergrund der schwierigen Bedingungen bei allen bedankte, die mit ihrer Teilnahme an der Wahl die Bedeutung der Demokratie im Betrieb unterstrichen haben. Der Personalrat der Universität schließt sich diesem und ganz besonders dem Dank an die Wahlvorstände und Wahlhelfer*innen an, die mit ihrem Engagement eine ordnungsgemäße Wahl gewährleistet haben. ■

Probleme bei der Stornierung von Erholungsurlaub

► **Selten haben den Personalrat zu einem Thema mehr Anfragen erreicht als zum Umgang mit Urlaubsanträgen bzw. deren Stornierung zu Beginn der Corona-Krise.**

So führten beispielsweise die sehr langen Bearbeitungszeiten zu teils absurden Situationen: Manche Kolleg*innen erhielten die Bewilligung ihres Urlaubs zeitgleich mit der Ablehnung des Stornierungswunsches und das zu einem Zeitpunkt, an dem der ursprünglich beantragte Urlaubszeitraum schon vorbei war und sie im guten Glauben weitergearbeitet hatten.

Auch die Stornierung von noch in der Zukunft liegendem Urlaub wurde in der Regel ohne Prüfung der Gründe verwehrt.

Auf unsere Intervention hin wurden uns die Gründe für die langen Bearbeitungszeiten nachvollziehbar erklärt. Verständlich war, dass eine Einzelfallprüfung der Anträge mit dem vorhandenen Personal des Dezernats 2 nicht machbar war. Das

Zutritt zu ihrem Arbeitsplatz verwehrt. Es blieb somit nur die Möglichkeit des Homeoffice, in dem etliche Kolleg*innen etwa die Digitalisierung der Lehre unter erschwerten Bedingungen gewährleistet haben und ohne die es kaum Lehrangebote für die Studierenden im Sommersemester gegeben hätte.

Wir haben Anfang April den Kanzler in einem Brief auf die oben beschriebenen Problematiken hingewiesen und eine differenzierte Klärung der jeweiligen Einzelfälle gefordert. Mitte Mai haben wir dann in einem persönlichen Gespräch mit dem Kanzler nochmals eindringlich eure Beschwerden vorgetragen und um einen kulanteren Umgang mit den Stornierungsanträgen gebeten.

Letztendlich haben wir uns mit dem Kanzler auf einige Grundsätze geeinigt, wie mit den Stornierungswünschen umgegangen werden soll. Diese sind in einem Brief des Kanzlers zum Thema „Urlaubsplanung im Jahr 2020 und Stornierung

oder Dezernat. Zukünftiger Urlaub kann darüber hinaus storniert werden, wenn es die Urlaubsplanung in eurem Bereich zulässt.

Den Brief findet ihr auch auf unserer Homepage in der [Informationssammlung zur Corona-Lage](#). ■

► **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.

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

Wird man während des Urlaubs krank und liegt eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, sind diese Tage dem Urlaubskonto 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.

► **Darf die Uni eine Urlaubsstornierung ablehnen?**

Um eine Planungssicherheit für Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in 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.

► **Mein/e Vorgesetzte/r verlangt, dass ich meinen genehmigten Urlaub verkürze. Muss ich das hinnehmen?**

Da der Arbeitgeber mit der Urlaubsteilung 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.



Foto: AdobeStock_32907313

dies aber zu Lasten der Kolleg*innen gehen sollte, war für den Personalrat nicht hinnehmbar.

Nicht nachvollziehbar war für uns das Argument, dass eine Stornierung von Urlaub nur möglich wäre, wenn der Dienst auch vor Ort – sprich in der Uni – geleistet würde. Eben dies war für viele Kolleg*innen schlicht unmöglich, denn durch den Notbetrieb wurde ihnen der

von Erholungsurlaub“ enthalten, der an alle Vorgesetzte verschickt wurde. Bereits abgelehnte Anträge auf Urlaubsstornierung können erneut eingereicht werden, wenn die Arbeit erfolgt ist und erforderlich war. Die Arbeit im Homeoffice wird nun anerkannt, wenn es sich um Aufgaben handelt, die auch von zu Hause erbracht werden können. Dafür benötigt ihr eine Bestätigung aus eurem Bereich

Pandemiefolgen auf Vertragssituationen im Wissenschaftsbereich

► Die Pandemie hat direkte und indirekte Auswirkungen auf die Arbeit aller an der Universität. Besonders gravierend sind die Folgen für befristet Beschäftigte: So können u. a. Qualifizierungsprojekte nicht in der vorgesehenen Zeit beendet, wichtige Anschlussprojekte nicht rechtzeitig beantragt und Abgabetermine bei Drittmittelgebern nicht eingehalten werden.

Wir haben sowohl eine Vielzahl von Zuschriften von betroffenen Kolleg*innen erhalten als auch Nachrichten von Hochschullehrer*innen bekommen, die sich besorgt hinsichtlich der Vertragssituation ihrer Mitarbeiter*innen äußerten. Artikuliert wurde vor allem die Sorge zeitlicher Verzögerungen aufgrund der Arbeiterschwernisse (erschwerter Zugang zur Universität, erhöhte Sorgearbeit, Mehraufwand durch digitale Lehre, Hindernisse im Hinblick auf Feldstudien, erforderliche Reisen, Unklarheit bzgl. Maßnahmen des Drittmittelgebers, ne-

gative Auswirkungen auf das Erreichen von Zielvereinbarungen bei Tenure-Track-Stellen etc.).

Aber auch nicht sofort erkennbare, langfristige Belastungen für Produktivität und Karrierechancen wurden thematisiert.

In einem konstruktiven Gespräch mit der Universitätsleitung haben wir die Situation der Betroffenen sowie Handlungsspielräume und mögliche Maßnahmen erörtert. Maßnahmen müssen auf verschiedenen Ebenen ergriffen werden:

Auf Bundesebene hat der Gesetzgeber mit einer temporären Änderung der Höchstbefristungsdauer im Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Möglichkeit geschaffen, Qualifikationsverträge zu verlängern. Die Universitätsleitung hat zugesagt, dass es ein niederschwelliges Verfahren geben wird, um bei Bedarf pandemiebedingte Verlängerungen zu beantragen – erste Signale hierzu waren einer Rundmail des Kanzlers am 10.07.2020 zu entnehmen Hinsichtlich befristeter Pro-

jekte haben erste Drittmittelgeber Verlängerungsanträge zugelassen – dies gilt aber weder für alle Förderer, noch decken die ersten Hilfsstrukturen alle aufgetretenen Problemlagen ab. Es ist wesentlich, jetzt zeitnah und deutlich den Drittmittelgebern gegenüber zu dokumentieren, welche Verzögerungen entstanden sind und welche Gefährdungen des Projektziels hierdurch bestehen. Ziel muss sein, die Mittelgeber zu einer Aufstockung zu bewegen. Gleichwohl wird es Situationen geben, in denen keine Projektverlängerung erfolgt. Die Universitätsleitung bemüht sich derzeit beim Land um Mittelzusagen, um in Einzelfällen, in denen das Erreichen einer Qualifikation gefährdet ist, nach Möglichkeit eine Abschlussfinanzierung zu erreichen.

Die wichtigsten Ergebnisse unseres Gesprächs mit der Universitätsleitung werden wir in Kürze auf unserer [Homepage](#) veröffentlichen. ■

Digitale Lehre unter erschwerten Bedingungen

► Als sich Anfang April abzeichnete, dass es in diesem Semester keine Präsenzlehre geben wird, haben sich viele Lehrende an der Uni gefragt, wie das funktionieren soll. Gleichwohl haben sie sich dann sofort daran gemacht, digitale Hilfsmittel für ihre jeweiligen Lehrformate auszuprobieren und ihre Lehrveranstaltungen dahingehend umzustellen.

Hier gebühren dem ZMML, dem ZfN und der Medienstelle großer Dank, die alle sehr schnell Informationen und Werkzeuge bereitgestellt haben und auch hinsichtlich Unterstützung immer ansprechbar waren und sind.

Bereits im April haben sich viele Lehrende während ihres Osterurlaubs mit der Vorbereitung der digitalen Lehre beschäftigt und waren teilweise sogar bereit, ihre Urlaube zu stornieren. Leider haben immer noch nicht alle Lehrenden ihre Urlaubstage zurückerhalten.

Die nächste Schwierigkeit war, dass viele Lehrende im Homeoffice nicht über die notwendige digitale Infrastruktur und Ausstattung verfügen. Das hat es für viele – gerade in den ersten Wochen des Semesters – sehr erschwert, ihre Lehrformate umzusetzen. Ein Video-Meeting

mit einer schlechten Internetleitung kann eine echte Herausforderung werden. Aber auch die Erstellung eines asynchronen Lehrangebots, beispielsweise einem Opencast-Video, kann langwierig werden, wenn während der Aufnahme ständig eines der Kinder Mama oder Papa schreit und man die letzten 20 aufgenommenen Minuten „wegwerfen“ kann.

Trotz zahlreicher Schwierigkeiten, die ein plötzlich umzusetzendes digitales Semester mit sich bringt, zeigen die Lehrenden einen erheblichen Einsatz, um das Beste aus der momentanen Situation zu machen. Viele haben dadurch einen erheblichen Mehraufwand und fragen sich zurecht, ob dieser in irgendeiner Art anerkannt wird. Die Bürgerschaft hat inzwischen mit einer Änderung hochschulgesetzlicher Regelungen reagiert, die rückwirkend zum Sommersemester die Möglichkeit eröffnet, nachgewiesenen Mehraufwand für digitale Lehre durch einen höheren Anrechnungsfaktor bei der Lehrabrechnung zu berücksichtigen.

Es muss nun geklärt werden, in welcher Weise die Universität dies konkret umsetzen wird. Im Sommersemester wurden – trotz aller Probleme – letztendlich viele

Lehrveranstaltungen in digitaler Form angeboten und durchgeführt. Nun muss systematisch ausgewertet werden, welche Auswirkungen die digitale Durchführung auf Lehre und Studium, aber auch auf die Arbeitssituation hatte (u. a. zeitliche Belastungen, Entgrenzung, Verschiebung von Aufgaben zu Lasten eigener Qualifikationsvorhaben etc.). Der Akademische Senat hat in seiner Juni-Sitzung signalisiert, dass der große Wunsch besteht, im kommenden Wintersemester nach Möglichkeit und unter Berücksichtigung notwendiger Hygienekonzepte auch wieder Präsenzlehre durchzuführen. Doch – soviel ist klar – einen Regelbetrieb der alten Form wird es sicherlich im Wintersemester 2020/21 nicht geben.

Wir müssen daher dringlich die Erfahrungen der Lehrenden und Studierenden aus dem letzten Semester auswerten und darauf aufbauend dafür Sorge tragen, dass die Belastungen kleiner werden, die Qualität von Lehre und Studium gesichert und Mehraufwand adäquat anerkannt wird. Der Personalrat wird bei einer geplanten Anhörung im Wissenschaftsausschuss des Landes zu diesem Thema Stellung nehmen. ■

Auswahl und Einsatz von Videokonferenz-Systemen

► In Folge der Pandemie stand die Universität vor der Herausforderung, die bisher auf Präsenztermine ausgerichtete Lehre sowie Sitzungen von Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen auf Distanz durchzuführen. Mit dem Ziel, möglichst schnell eine zumindest eingeschränkte Arbeitsfähigkeit herzustellen, wurden parallel mehrere Videokonferenzlösungen mit jeweiligen Vor- und Nachteilen ausgebaut bzw. neu eingeführt.

Das Spektrum reicht von an der Uni Bremen selbst betriebenen Systemen („BigBlueButton“ und „JitsiMeet“) über Angebote des DFN-Vereins bis zu den kommerziellen Anbietern „StarLeaf“ und „Zoom“. Von Beginn an hat der Personalrat im Gespräch mit der Universitäts-

leitung die Haltung vertreten, dass der Freiwilligkeit bei der Nutzung solcher Systeme eine hohe Bedeutung zukommt. Es mag zwar Situationen geben, in denen (z. B. aufgrund von Außenkontakten) die Nutzung bestimmter Systeme erforderlich ist, so sollte doch nach Möglichkeit Einvernehmen über die verwendete Software hergestellt werden. Zusätzlich sind datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen zu beachten.

Vor diesem Hintergrund wurde auf Anregung des Personalrats von der Universitätsleitung im Mai eine [„Videokonferenz-Policy“](#) bereitgestellt, aus der die Einsatzmöglichkeiten und die Zulässigkeit der Systeme hervorgeht. So ist beispielsweise klar geregelt, dass für Auswahlgespräche und für Sitzungen oder Kommis-

sionen mit personenbezogenen Daten ausschließlich „StarLeaf“ zu verwenden ist.

Der Einsatz von „Zoom“ ist zunächst auf das Sommersemester 2020 beschränkt. Diverse Universitätsmitglieder haben – auch gegenüber dem Personalrat – auf den bis vor kurzem problematischen Umgang des „Zoom“-Herstellers mit Datenschutz und Datensicherheit hingewiesen. Auch wenn nach aktueller Einschätzung der Universitätsleitung und der universitären Datenschutzbeauftragten nach zuletzt erfolgten Nachbesserungen ein Einsatz von „Zoom“ rechtlich möglich sei, soll die Situation weiterhin beobachtet werden. Kritiker*innen verweisen ferner auf das grundsätzliche Manko, dass für Hersteller mit Sitz in den USA die dortige Gesetzeslage gilt. Danach ist US-Behörden Zugriff auf alle gespeicherten Daten zu garantieren – selbst, wenn diese auf europäischen Servern gespeichert sind.

Während im Sommersemester die Herstellung einer grundlegenden Arbeitsfähigkeit im Vordergrund stand, muss künftig der Fokus der Aufmerksamkeit darauf gerichtet werden, eine nachhaltige, datenschutzfreundliche und gut benutzbare Infrastruktur für Videokonferenzen bereitzustellen. Wünschenswert aus Sicht des Personalrats ist dabei insb. der weitere Ausbau der an der Universität selbst betriebenen Systeme. Grundsätzlich sollen bei Auswahl und Einsatz von Videokonferenzsystemen die Prinzipien der Datensparsamkeit und Datenminimierung berücksichtigt werden.

Der Personalrat bleibt mit der Universitätsleitung diesbezüglich weiter im Gespräch. ■



Foto: AdobeStock_265464251

Gesund Arbeiten in Corona-Zeiten

► Durch die Corona Pandemie hat sich für einen Großteil der Beschäftigten der Arbeitsalltag komplett verändert. Anstatt morgens ins Büro, geht es ins Home Office am Esstisch. Die Absprachen im Team in gemeinsamen Meetings, der Plausch mit den Kolleginnen und Kollegen beim Mittagessen in der Mensa und der Weg nach Hause nach dem Feierabend – all diese Alltäglichkeiten in unserem Arbeitsleben fallen weg.

Was bedeutet das für unsere Gesundheit? Und was können wir tun, um uns gut in dieser neuen Zeit einzurichten?

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bietet unter dem Titel „Gesund Arbeiten während der Pandemie“ eine Webseite mit vielen Informationen und Tipps, wie sich der Arbeitstag im heimischen Umfeld gut einrichten lässt.

Zentrales Thema ist eine gute Selbstorganisation. Aber natürlich spielen auch die

Schlagworte Ergonomie und Bewegung eine große Rolle.

Außerdem bietet das BGM im Juli erstmalig 90-minütige digitale Seminare zu den Themen Resilienz, Stressmanagement und Ergonomie an. Anmeldungen sind über die [Webseite www.uni-bremen.de/bgm](http://www.uni-bremen.de/bgm) möglich.

Ansprechpartnerin: Alexandra Baumkötter, BGM - Dezernat 2, alexandra.baumkoetter@vw.uni-bremen.de ■

Coronabedingte Umzüge in der Zentralverwaltung

► Seitdem sich die Universität coronabedingt im Notbetrieb befindet, arbeiten viele Kolleg*innen im Homeoffice. Für die Mitarbeiter*innen der Zentralverwaltung hat sich diese Lösung jedoch als nicht optimal herausgestellt, da die EDV-Ausstattung überwiegend nicht vorhanden ist und auf Ressourcen in der Universität von zu Hause nicht zugegriffen werden kann. Da der Dienstbetrieb für wichtige Teile der Zentralverwaltung unter diesen Bedingungen nicht mehr aufrechterhalten werden konnte, wurde der Personalrat Anfang Mai seitens der Unileitung über Pläne informiert, Teile der Zentralverwaltung umziehen zu lassen.

Da dem Personalrat nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht in sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten zusteht, haben wir unser Recht auf Mitbestimmung bei den Umzügen eingefordert. Zusammen mit der

Unileitung wurde vereinbart, dass es neben einem generellen Antrag zum temporären Umzug jeweils einzelne Mitbestimmungsanträge für die betroffenen Kolleg*innen mit namentlicher Nennung geben wird. Diese Anträge waren uns besonders wichtig, um persönlich mit den Mitarbeiter*innen in Kontakt treten zu können.

Von den Umzugsplänen betroffen waren 48 Kolleg*innen der Dezernate 2, 3 und 6. Mit allen haben wir Rücksprache gehalten. Dabei kam es zu intensiven Gesprächen. Wir möchten uns an dieser Stelle für die Offenheit und das Vertrauen bedanken. Die Bedenken und Sorgen haben wir an die Dienststellenleitung weitergegeben und um Bereitstellung geeigneter Räume ersucht. Wir haben außerdem darum gebeten, dass das Referat für Arbeitssicherheit zu beteiligen ist. Auch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Frauenbeauftragten mit beratender Stimme an der Planung

konnte durch unsere Anregung erreicht werden. Unter Mitwirkung aller Interessenvertretungen und der Stellungnahmen des Referates für Arbeitssicherheit wurden von der Unileitung abschließend Räume angeboten, die zwischenzeitlich bezogen wurden.

Da es sich bei den „Interimsbüros“ um nicht genutzte Lehrveranstaltungsräume handelt, konnte ebenfalls erreicht werden, dass von Seiten der Unileitung der Kauf von Kühlschränken zugesagt wurde.

Unsere Begleitung endet jedoch nicht mit den Umzügen. Wir werden noch im Juli eine erste Begehung vor Ort vornehmen, um mit allen Mitarbeiter*innen Rücksprache zu halten und notwendige Nachbesserungen gegenüber der Dienststellenleitung einzufordern. Natürlich sind wir aber auch unabhängig von diesen Terminen telefonisch oder per Email ansprechbar. ■

Sonderurlaub in der Coronakrise

► Zunächst war es nur ein Gerücht, dann wurde es schnell amtlich. Die Schulen und Kindertagesstätten wurden ab dem 16. März in Stadt und Land Bremen sowie in Niedersachsen zunächst bis zum 16. April geschlossen. In Anbetracht der außergewöhnlichen Umstände hatte der Bremer Senat bereits zuvor beschlossen, unter bestimmten Voraussetzungen den betroffenen Eltern Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung bzw. Besoldung zu gewähren. Von dieser Möglichkeit wurde in der Universität vielfach Gebrauch gemacht.

Aktuell findet wieder mehr Unterricht statt, die Notbetreuung an Schulen und Kindertagesstätten wird ausgeweitet. Sollten gerade jüngere Kinder nicht betreut werden können, besteht weiterhin die Möglichkeit, Sonderurlaub zu beantragen – auch während der Ferienzeiten. Dies ist in jedem Einzelfall beim Personaldezernat zu beantragen. Anträge dazu findet ihr auf den Seiten des Corona-Updates der Universität Bremen.

Kolleg*innen, die aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe stärker gefährdet sind, durch eine Covid 19-In-



Foto: AdobeStock_345195476

fektion schwer zu erkranken, müssen besonders geschützt werden. An der Universität sollen in Gesprächen mit den betroffenen Kolleg*innen Maßnahmen für den besonderen Schutz abgestimmt werden, z. B. Umzug in ein Einzelzimmer, Home-Office oder auch die Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung, falls erstgenannte Maßnahmen nicht möglich sind.

Des Weiteren wird den Beschäftigten an der Universität bei Isolierungs- und Quarantänemaßnahmen und für die Pflege von Angehörigen in bestimmten Fällen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung gewährt. Nachlesen könnt ihr alle Vorschriften in dem aktuellen Rundschreiben des Senators für Finanzen, das ihr auf der Homepage des Personalrats findet. ■

Regelungen zum Homeoffice

► Als die Universitätsleitung sich im März 2020 in Abstimmung mit der Wissenschaftssenatorin entschloss, die Universität ab sofort im Notbetrieb zu führen, bedeutete das für die meisten Beschäftigten von nun an im Homeoffice zu arbeiten. Nur einige systemrelevante Bereiche waren von dieser Regelung ausgenommen.

Das Arbeiten im Homeoffice kam für viele doch recht unvorbereitet – zumal es an der Universität keine Regelungen dazu gibt.

Seit dem 20. April arbeitet die Universität nicht mehr im Notbetrieb, allerdings bestehen nach jetzigem Stand bis zum 31.08.2020 weiterhin Zugangsbeschränkungen zu den einzelnen Gebäuden. Es wird dringend empfohlen, auch weiterhin im Homeoffice tätig zu sein, wenn die jeweiligen Aufgaben auch auf diese Weise erledigt werden können. Der Kanzler hat in den generellen Arbeitsschutzstandards festgelegt, dass diese Möglichkeit weiter besteht. Die Zahl der anwesenden Beschäftigten soll so verringert werden,

um das Ansteckungsrisiko zu reduzieren. Als Richtwert gilt, dass max. 50 % der Beschäftigten eines Bereiches gleichzeitig in der Universität anwesend sein sollten. Die 50 % sind laut Kanzler allerdings als Faustformel zu verstehen und nicht „in Stein gemeißelt“. Oberste Priorität hat, dass die Mindeststandards des Hygienekonzepts eingehalten werden.

Sonderregelungen bestehen zudem für die Arbeitsbereiche der Zentralverwaltung, der technischen Gebäudebetriebsbereiche sowie der Fachbereichsverwaltungen, wo dieser Anteil meist deutlich über 50 % liegt.

Probleme ergaben sich in der Umsetzung, da nicht alle Beschäftigten zu Hause über die entsprechende technische Ausstattung verfügen, um z. B. Videokonferenzen durchzuführen. Außerdem wurde der Zugriff auf notwendige Softwareprogramme wie PuMa und SAP von zu Hause behördlicherseits allen Beschäftigten untersagt, so dass in diesen Fällen nur ein eingeschränktes Arbeiten von zu Hause aus möglich war bzw. ist. Dieser Umstand führte zu der Frage, wann die Arbeitszeit im Homeoffice erfüllt ist. Der Kanzler hat dazu die klare Aussage getroffen, dass die Sollarbeitszeit im Homeoffice grundsätzlich erfüllt ist. Durch die Arbeit im Homeoffice dürfen allerdings weder Mehrarbeit noch Überstunden entstehen. ■



Foto: AdobeStock_31473777

Neuer Geschäftsverteilungsplan in der SuUB

► Ende Mai konnte der neue Geschäftsverteilungsplan (GVP) der SuUB durch den Personalrat mitbestimmt werden – und dies aufgrund eines aktuellen Anlasses: Nach der letzten Tarifrunde im TV-L wurde die Gruppe der Beschäftigten in Bibliotheken in den Bereich der allgemeinen Entgeltordnung für Verwaltungen übernommen.

Bisher hatten Bibliotheksbeschäftigte besondere tariflichen Merkmale und leider auch einige Entgeltgruppen weniger. So fehlten die Gruppen EG 7 und EG 8 sowie EG 11 und EG 12. Mit der Übernahme in den Bereich der Allgemeinen Verwaltung stehen den Kolleg*innen nun endlich auch diese Entgeltgruppen offen. Natürlich bedeutet dies, dass künftig vermehrt Höhergruppierungen beantragt und ge-

prüft werden. Eine Entscheidungsgrundlage dafür sind möglichst aktuelle Stellenbeschreibungen, die im GVP abgebildet sind.

Der vorhandene GVP in der SuUB war nicht mehr aktuell und bildete nicht alle Bereiche und Tätigkeiten ab. Außerdem lagen nicht für alle Kolleg*innen aktuelle Stellenbeschreibungen vor – teilweise fehlten sie ganz. Auch der SuUB-Leitung war dies bewusst, und sie fertigte Anfang März einen Entwurf eines neuen GVP an. Erste Korrekturen des GVP konnten schnell vorgenommen werden. Daraufhin wurden durch den Personalrat alle Bereiche um Rückmeldungen gebeten, ob der GVP-Entwurf Fehler enthielt oder schlicht etwas fehlte. Die so in einem Zeitraum von sechs Wochen gesammelten Ände-

rungen und Korrekturwünsche wurden von der Bibliotheksleitung eingearbeitet, so dass bis Ende Mai eine überarbeitete Fassung des GVP veröffentlicht werden konnte. Diese Version des GVP ist nicht in „Stein gemeißelt“. Er wird kontinuierlich fortgeschrieben, mitbestimmte Änderungen in den Stellenbeschreibungen werden eingearbeitet und alle sechs Monate dem Personalrat zur Information und Überprüfung vorgelegt.

Der Mitbestimmungsprozess ist auf die Erstellung und die Änderung von Stellenbeschreibungen fokussiert, der GVP stellt in diesem Kontext die Summe dieser Beschreibungen dar. Durch die regelmäßige Information ist gewährleistet, dass der PR die Übersicht über die Korrektheit und Aktualität des neuen GVP behält. ■

Hygienekonzept an Staats- und Universitätsbibliothek verabschiedet

► **Vom 23. März bis zum 17. April 2020 wurde die SuUB wegen der Corona-Pandemie sowohl für Mitarbeiter*innen wie Nutzer*innen geschlossen. Danach begann ein eingeschränkter Notbetrieb.**

Kolleg*innen vor allem der Servicebereiche – waren in Teams aufgeteilt und abwechselnd vor Ort und im Homeoffice. Um den Beschäftigten für die Arbeit in der SuUB Hilfen zu geben, veröffentlichte die Bibliotheksleitung „Hinweise zum kontaktlosen Arbeiten“. Ende April wurde die Wiederöffnung der Bibliothek für Nutzer*innen erörtert. Bei Gesprächen über das Vorgehen betonte der Personalrat die Notwendigkeit eines mitbestimmten Hygienekonzepts, was von der Bibliotheksleitung bestätigt wurde.

Die Leitung erstellte daraufhin basierend auf den Hinweisen sowie den Rundschreiben der senatorischen Behörde einen ersten Entwurf. In mehreren Gesprächen mit dem Personalrat wurde das Konzept weiter überarbeitet und entsprechend ergänzt. Am 10. Juni wurde das fertige Hygienekonzept dann vom Personalrat mitbestimmt und an alle Kolleg*innen der SuUB und der angeschlossenen Bibliotheken weitergeleitet.

Das Konzept basiert auf der Gefährdungsbeurteilung, die in Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheit erstellt wurde, und beinhaltet Vorgaben und Bedingun-

gen für Kolleg*innen, die bei der Arbeit im Kundenkontakt und der Organisation der Arbeitsbereiche einzuhalten sind. Eingeflossen sind auch die Vorgaben des Robert-Koch-Instituts. Grundlegend sind Abstandswahrung von mindestens zwei Metern, Raumbedarf für Kolleg*innen von 12 m² pro Person in Doppelbüros, das Tragen von Mundschutz, die Einrichtung von Schutzwänden in Publikumsbereichen sowie die Organisation von Laufwegen und Besucher*innenzahlen. Hygiene- und Klimalüftungsaspekte sind benannt, Raumkapazitäten für Pausenbereiche und Meetingräume festgelegt.

Insgesamt betrachtet war der Prozess der Erstellung, wie auch das Konzept selbst, aus Sicht des Personalrats gut gelungen. Es berücksichtigt die Bedarfe und Notwendigkeiten der Kolleg*innen

- in Teams,
- in Büros,
- im Kundenkontakt und
- im Homeoffice.

Wir hoffen, dass dadurch ein wichtiger Grundstein zur Minimierung des Infektionsrisikos vor Ort gelegt ist. ■



Foto: AdobeStock_33403526

Impressum

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

An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
Andrea Fenski, Silke Glüge, Christine Grellmann, Malte Hesse, Anette Masch, Holger Ruge (V.i.S.P.), Tim Schardelmann, Björn-Oliver Schmidt, Eugen Seiterich, Ralf Streibl

Bildnachweise
Seite 4: AdobeStock_329007313
Seite 6: AdobeStock_265464251
Seite 7: AdobeStock_345195476
Seite 8: AdobeStock_331473777
Seite 9: AdobeStock_33403526

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

Der
Personalrat freut
sich über Anregungen,
Kritik und Fragen!