

PR-Info, Ausgabe 13, November 2018

Barrierefreie Version: Infoblatt des Personalrats

Herausgeber: Personalrat der Universität Bremen

Inhalt

Inhalt.....	1
Kommentar:.....	2
Initiativen gestartet.....	3
„Ich habe ja nichts gegen..., aber ...“	5
Teilpersonalversammlung zu schwierigen Vertragssituationen in der Wissenschaft.....	7
Serie: Was heißt Personalvertretung in der Universität? Rechtzeitige und umfassende Informationen sind (eigentlich) Pflicht!.....	9
Studiobad wieder in Betrieb.....	10
Studentische Hilfskräfte werden aktiv	11
Mögliche (und unmögliche) Urlaubsmodelle.....	12
Impressum:.....	14

Kommentar:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Bremer Senat hat am 25.9.18 beschlossen, ab sofort auf sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen zu verzichten. Diese Arbeitsverträge sind auf zwei Jahre beschränkt ohne Verlängerungsmöglichkeit und nur für Personen, die noch nie im Bremer Öffentlichen Dienst beschäftigt waren.

Personalräte und Gewerkschaften fordern die Abschaffung dieser Art von Befristungen, weil es unsozial und diskriminierend ist, Daueraufgaben mit befristeten Kollegen*innen zu besetzen und für die Arbeitsbereiche eine Zumutung, alle zwei Jahre neu einzuarbeiten. Das ist jetzt beim Bremer Senat angekommen. Nicht so in der Universität. Der Kanzler hat sich dafür eingesetzt, dass der Bremer Senat eine generelle Ausnahme für den Hochschulbereich beschließt. Das größte Ärgernis der bisherigen Praxis wird damit fortgeführt: Arbeitsbereiche werden unter Druck gesetzt, entweder eine Stelle sachgrundlos zu befristen – auch wenn es sich um Daueraufgaben handelt! – oder eben keine Stelle zu erhalten. An den Personalrat wird der Druck weitergegeben, weil die Arbeitsbereiche die Personalverstärkung dringend benötigen.

Die Personalräte der Bremer Hochschulen haben sich gemeinsam gegen sachgrundlose Befristungen im Hochschulbereich ausgesprochen und in einem Brief an den Präsidenten des Bremer Senats Sieling und die Senatorin Quante-Brandt gefordert, den Hochschulbereich nicht von dem Senatsbeschluss auszunehmen.

Christel Wienrich,
Vorsitzende des Personalrats

Initiativen gestartet

Das Alltagsgeschäft des Personalrats wird zu einem großen Teil durch Mitbestimmungsanträge, Teilnahmen an Personalauswahlverfahren, feste Arbeitsgruppentermine sowie Beratungsgespräche bestimmt. Um Arbeitsbedingungen an unserer Universität zu verbessern, ist es zusätzlich erforderlich, Problemfelder aktiv anzugehen.

Der PR hat dazu in jüngster Zeit u. a. Initiativen zu folgenden Themenfeldern gestartet:

- Bearbeitungszeiten von Höhergruppierungsanträgen,
- Fachkräfte in Technik und Verwaltung halten und gewinnen, sowie
- Anerkennung von förderlichen Zeiten.

Bearbeitungszeiten von Höhergruppierungsanträgen
Höhergruppierungen sind durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder gestiegene Anforderungen möglich. An der Universität werden pro Jahr meist über 30 Anträge gestellt. Die Frage, welche Tätigkeiten dabei als höherwertig anzusehen sind, ist durch die in der Entgeltordnung verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe in der Praxis aber nicht immer eindeutig zu beantworten. Dies macht die Entscheidungsprozesse aufwendig. Nichtsdestotrotz sind die aktuellen Bearbeitungszeiten von Höhergruppierungsanträgen – die zum Teil weit länger als ein Jahr andauern – nicht zufriedenstellend. Die Betroffenen nehmen diesen langwierigen Prozess oftmals als mangelnde Wertschätzung ihrer Arbeitsleistung wahr. Der Personalrat hat die Universitätsleitung auf dieses Problem hingewiesen, und der Kanzler teilt die Einschätzung, dass die derzeitige Bearbeitungsdauer verkürzt werden sollte. Hierfür hat er in 2019 Verbesserungen in Aussicht gestellt.

Fachkräfte in Technik und Verwaltung halten und gewinnen
Der steigende Wettbewerb um Fachkräfte ist auch an der Universität angekommen: In einigen Bereichen ist es schon heute schwierig, Stellen passend bzw. überhaupt zu besetzen – gleiches gilt für die Gewinnung von Auszubildenden. Zudem verbleiben neu gewonnene Mitarbeiter*innen auf manchen Stellen nur relativ kurz, da die Einsatzbereiche aufgrund von hoher Arbeitsbelastung, niedriger Vergütung oder mangelnden Entwicklungsmöglichkeiten im Vergleich zu anderen Positionen wenig attraktiv sind. Mit dem Anliegen, Fachkräfte in Technik und Verwaltung künftig leichter zu gewinnen und Beschäftigte besser halten zu können, ist der Personalrat auf die Uni-Leitung zugegangen. Als Ergebnis wird im Rahmen einer neuen Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Kanzlers das Thema zunächst unter folgenden fünf Schwerpunkten bearbeitet: Ausbildung, Ausschreibungen, Abgänge, Einarbeitung und moderne Arbeitsformen.

Anerkennung von förderlichen Zeiten

Bei Neueinstellungen können neben der Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung zusätzlich so genannte förderliche Zeiten bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe berücksichtigt werden. Im Rahmen einer Schlichtungsverhandlung sind der Personalrat und die Universitätsleitung aufgerufen worden, für die Berücksichtigung dieser förderlichen Zeiten an der Uni Grundsätze festzulegen. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich der PR derzeit mit einer Dienstvereinbarung, die eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherstellt und die Transparenz für alle Beteiligte erhöht.

„Ich habe ja nichts gegen..., aber ...“

Auszubildende der Universität Bremen berichten aus ihrem Bildungsurlaub

Diesen Satz hört man heutzutage aus vielen Mündern. Um uns über Rassismus zu informieren und um zu erfahren, wie man sich in solchen Situationen am besten verhält, besuchten wir ein ver.di Seminar zum Thema Rassismus im Alltag und Betrieb. Wir, das sind 15 Auszubildende der Universität Bremen und die Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) aus den Bereichen der Biologie/Chemie, Informatik und dem technischen Betrieb. Organisiert wurde der Bildungsurlaub über die JAV mithilfe eines Gewerkschafters vom ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen. So hatten wir die Möglichkeit, ein Thema zu wählen und den Bildungsurlaub in die Herbstferien zu legen. Grundsätzlich ging es in dem Seminar darum, sich in betroffene Personen hineinzuversetzen und das heutige Erscheinungsbild von rechten Gruppierungen zu erkennen. Dazu gab es viele verschiedene Methoden, wie z.B. den Refugee Chair, bei welchem wir die ungerechte Verteilung von finanziellen Mitteln im Gegensatz zur Bevölkerungsdichte verglichen und die Flüchtlingsaktivität zwischen den Kontinenten ersichtlich wurde. Hierbei wurde uns deutlich, dass eben nicht alle Flüchtlinge, wie meist angenommen wird, nach Europa kommen. Außerdem konnten wir in einem Rollenspiel eine rassistische Situation nachstellen und Lösungsansätze erarbeiten. In Gruppenarbeiten erschlossen wir uns die Geschichte des Rassismus und der heutigen Auslebung der rechten Szene. Dies war eines der beunruhigendsten Themen, da uns klar wurde, dass es heutzutage schwieriger ist rechte Gruppierungen zu erkennen. Die Mischung aus Videomaterial, Input und Selbsterarbeitung durch verschiedene Methoden machten das Seminar sehr lebendig. Dazu trugen auch unsere beiden Teamer bei, mit denen auch die Warm-up-Spiele sehr Spaßig waren. In der Bildungsstätte HVHS Springe mussten wir nichts missen. Das Essen war besonders lobenswert. An einem Tag gab es, passend zum Oktoberfest, einen bayerischen Grillabend. Zudem gab es gute Möglichkeiten seine Freizeit zu gestalten, wie z. B. eine Sauna, eine Kegelbahn und eine Bar, in der man Darts und auch Tischkicker spielen konnte. Nach fünf geselligen Tagen in der Bildungsstätte Springe fuhren wir mit neuem Wissen, vollen Mägen und neuen Freund*innen zurück nach Bremen. Wer Interesse an einem Bildungsurlaub mit uns hat, kann sich gerne unter den folgenden E-Mail-Adressen:

celina.schreiber@uni-bremen.de
oder jav@uni-bremen.de melden.

Teilnehmen dürfen alle Azubis der Universität Bremen und Mitarbeiter*innen bis 28 Jahren.



Bild: Ausschnitt einer diskutierenden Gruppe am Tisch.
Bildquelle: fotolia / Robert Kneschke.com

Teilpersonalversammlung zu schwierigen Vertragssituationen in der Wissenschaft

Gekommen, um zu bleiben

Bereits Anfang Juni hat der Personalrat eine Teilpersonalversammlung (TPV) „Wissenschaft“ zum Thema „Risikobewertungen bei schwierigen Vertragssituationen“ durchgeführt.

Dazu war auch der Kanzler Martin Mehrstens eingeladen. Herr Mehrstens bestätigte bei dieser Gelegenheit, dass die Universitätsleitung die Vertragshistorie von langjährig befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen im Postdoc-Bereich geprüft hat. Ziel dieser Prüfung war es, Historien herauszufiltern, die nach Einschätzung der Universitätsleitung nicht erneut rechtssicher zu befristen sind. Dazu wurde mit den jeweiligen Dekanaten gesprochen und sie aufgefordert, die entsprechenden Mitarbeiter*innen zu informieren. Die Bereiche sollten entscheiden, ob diese Mitarbeiter*innen unbefristet weiterbeschäftigt werden können oder aus der Universität ausscheiden müssen. Für eine unbefristete Anstellung müssen dem Kanzler entsprechende Finanzierungsvorschläge vorgelegt werden.

Dieses ist in einigen wenigen Fällen seit der TPV auch umgesetzt worden. Der Kanzler hat auf der TPV aber auch ganz klar verdeutlicht, dass die Universität Bremen für die allermeisten Beschäftigten im Wissenschaftsbereich nur eine Anstellung auf Zeit bieten kann, um sie für andere Tätigkeiten außerhalb der Universität zu qualifizieren. Eine befristete Anstellung – auch mit eigenen eingeworbenen Drittmitteln – bis zur Rente wird es an dieser Universität nicht geben. Anderen Aussagen, die diese Möglichkeit in Aussicht gestellt haben könnten, hat er klar widersprochen.

Dieses ist in einigen wenigen Fällen seit der TPV auch umgesetzt worden. Der Kanzler hat auf der TPV aber auch ganz klar verdeutlicht, dass die Universität Bremen für die allermeisten Beschäftigten im Wissenschaftsbereich nur eine Anstellung auf Zeit bieten kann, um sie für andere Tätigkeiten außerhalb der Universität zu qualifizieren. Eine befristete Anstellung – auch mit eigenen eingeworbenen Drittmitteln – bis zur Rente wird es an dieser Universität nicht geben. Anderen Aussagen, die diese Möglichkeit in Aussicht gestellt haben könnten, hat er klar widersprochen.

Zitat vom Kanzler: „Die Universität Bremen kann für die allermeisten Beschäftigten im Wissenschaftsbereich nur eine Anstellung auf Zeit bieten.“



Bild: Teilnehmende der Teilpersonalversammlung
Bildquelle: Holger Ruge

Serie: Was heißt Personalvertretung in der Universität? Rechtzeitige und umfassende Informationen sind (eigentlich) Pflicht!

Die rechtzeitige und umfassende Information und Beteiligung des Personalrats bei beabsichtigten Maßnahmen oder Vorhaben der Universitätsleitung ist Voraussetzung für ein sinnvolles Mitbestimmungsverfahren. Über den Inhalt von Mitbestimmungsverfahren haben wir in unserer letzten Ausgabe berichtet. Gerade bei der Vielfalt von komplexen Themen wie z. B. der Reorganisation von Bereichen, bei Organisationsuntersuchungen, Digitalisierungsvorhaben oder bei der Schaffung von allgemeingültigen Regelungen z. B. für den Brandschutz, ist eine rechtzeitige und umfassende Beteiligung des Personalrats sinnvoll, um die Interessen und Forderungen der betroffenen Beschäftigten frühzeitig in den Planungsprozess einzubringen. Würde dem Personalrat erst am Ende eines Planungsprozesses ein Antrag zur Stellungnahme vorgelegt werden, könnte sich der Personalrat erst dann mit den Themen beschäftigen, mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen in Kontakt treten und mit ihnen eigene Vorstellungen entwickeln. Dies würde zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen führen.

Die laufende Beteiligung des Personalrats im Planungsstadium bedeutet eine Vorverlegung der Mitwirkung in den Zeitraum, bevor die Leitung einer Dienststelle eine Maßnahmenplanung beginnt. Genauso sieht es das Personalvertretungsgesetz (§§52 und 66) vor und ist es durch geltende Rechtsprechung bestätigt. Eine gute Voraussetzung für diese Beteiligung sind regelmäßige, vielfach wöchentlich stattfindende, offene Gespräche zwischen Kanzler und Personalratsvertreter*innen. Auch wenn diese Gespräche nicht immer zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten geführt werden, finden sie in der Universität statt. Das unterscheidet uns durchaus positiv von anderen Dienststellen in Bremen. Allerdings müssen wir aus Sicht des Personalrats bemängeln, dass der Personalrat sehr häufig Informationen mit dem Verweis auf „Wir haben gehört“ und damit der rechtzeitigen Beteiligung hinterherlaufen muss.

Das Personalvertretungsgesetz geht davon aus, dass sich Dienststellenleitung und Personalrat auf „Augenhöhe“ begegnen und verhandeln. Dies setzt die rechtzeitige Information und Beteiligung wie auch den respektvollen Umgang miteinander und die Anerkennung der jeweiligen Positionen und Rollen im Mitbestimmungsgeflecht voraus.

Studiobad wieder in Betrieb



Bild: Kanutaucher während einer Rolle unter der Wasseroberfläche.
Bildquelle: Verein für Hochschulsport

Ende Juli musste das Studiobad aus betriebs- und gesundheitstechnischen Gründen geschlossen werden, da die Chlordosierungsanlage defekt war. Die Universität wollte zunächst die anstehenden Reparaturen nicht vornehmen lassen. Der Verein für Hochschulsport hatte daraufhin gegen die Schließung des Bades einen Antrag auf einstweilige Anordnung beim Verwaltungsgericht Bremen gestellt. In diesem Eilverfahren hat der Verein erfolgreich erwirkt, dass die aktuell anstehenden Sanierungen von der Universität vorgenommen werden müssen, so dass das Studiobad zum 8. Oktober 2018 wieder geöffnet werden konnte.

Studentische Hilfskräfte werden aktiv

Der Personalrat als Interessenvertretung aller Beschäftigten der Universität ist auch für studentische Hilfskräfte zuständig. Dies gilt für Beratung in Einzelfällen wie für die Gesamtsituation studentischer Hilfskräfte. In diesem Zusammenhang moniert der Personalrat die schlechte Bezahlung studentischer Hilfskräfte gegenüber Universitätsleitung und Landespolitik seit Jahren. Im Land Bremen arbeiten fast 3000 studentische Hilfskräfte – bezahlt werden sie nach Mindestlohn. Dieser erhöht sich zum kommenden Jahreswechsel zwar um wenige Cent – von einer angemessenen Bezahlung der studentischen Hilfskräfte kann aber weiterhin nicht die Rede sein.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der Personalrat der Universität Bremen ausdrücklich, dass sich aktuell Studierende im Land Bremen organisieren, um verbesserte Arbeitsbedingungen für studentische Hilfskräfte (z. B. in Hinblick auf Vertragslaufzeiten und Stundenumfang) und deutliche Lohnerhöhungen zu fordern. Ein Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte wäre hierfür ein geeigneter Weg. Die in der Initiative TV STUD BREMEN aktiven Studierenden stehen bei der Verfolgung ihre Ziele daher in engem Kontakt mit den Gewerkschaften. Informationen über den Stand der Aktivitäten, Mitwirkungsmöglichkeiten und Möglichkeiten der Kontaktaufnahme sind unter <http://tvstud-bremen.de> zu finden.

Mögliche (und unmögliche) Urlaubsmodelle

Alltagstipps zum Arbeitszeitkonto

Wenn es Schwierigkeiten gibt, Minusstunden im Arbeitszeitkonto auszugleichen, so besteht laut Dienstvereinbarung die Möglichkeit, Zeitschulden durch Erholungsurlaub auszugleichen. Dazu ist ein entsprechender Antrag beim Dezeranat 2 zu stellen. Da maximal Zeitschulden im Umfang von 40 Stunden auflaufen dürfen, hätte man mit einer Woche Urlaub wieder ein ausgeglichenes Arbeitszeitkonto – bei Teilzeitbeschäftigten gilt die vereinbarte Wochenarbeitszeit entsprechend.

Diese Regelung kann z. B. bei Schließzeiten von Kindergärten oder anderen Betreuungseinrichtungen für Betreuende von großem Nutzen sein.

Den kompletten Leitfaden für die Vereinbarung über die Arbeitszeit ist zu finden unter: www.uni-bremen.de/personalrat/themenbereiche/dienstvereinbarungen

Was tun, wenn der Urlaubsantrag abgelehnt wird?

Wenn der Arbeitgeber Urlaub genehmigt hat, ist er an seine Zustimmung gebunden und kann sie nicht ohne weiteres widerrufen. Eine Ausnahme von dieser Regel ist nur im absoluten Notfall möglich, d. h. bei einem unvorhersehbaren, existenzgefährdenden Ereignis. Und dann auch nur, wenn es zwingende betriebliche Gründe und keinen anderen Ausweg gibt. Bloßer Personalmangel rechtfertigt diese Maßnahme nicht. Zudem ist ein abgelehnter Antrag auf Erholungsurlaub mitbestimmungspflichtig. Sollte der Urlaubsantrag also abgelehnt werden, ist es ratsam, eine schriftliche Begründung und die Mitbestimmung durch den Personalrat einzufordern.



Bild: PC-Tastatur, Stifte und Brille auf dem Schreibtisch, daneben steht ein Liegestuhl im Miniaturformat
Bildquelle: © fotolia / PhotoSG.com

Impressum:

Redaktion:

Personalrat der Universität Bremen

Geschäftsstelle des Personalrats:

Tel: +49 (0) 421 / 218 – 60060, Anja Schwieger

Tel: +49 (0) 421 / 218 – 60053, Cordula Boschen

E-Mailadresse Geschäftsstelle: personalrat@uni-bremen.de

Internetseite des Personalrats: www.personalrat.uni-bremen.de

Die digitale Ausgabe des PR-Infos finden Sie hier: <https://www.uni-bremen.de/personalrat/infothek>