

PR-Info, Ausgabe 14, März 2019

Barrierefreie Version: Infoblatt des Personalrats
Herausgeber: Personalrat der Universität Bremen

Inhalt

Kommentar:.....	2
Wissenschaftsplan 2025 beschlossen	3
Fragen der Beschäftigten an den Kanzler – und seine Antworten.....	4
Serie: Was heißt Personalvertretung in der Universität? Teil 4: Vielfalt, Sorgfalt und Vertraulichkeit sind Attribute der PR-Arbeit	9
Wie hoch ist die Bezahlung, wenn ich vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übernehme?.....	10
Sonntagsöffnung SuUB.....	11
Impressum:.....	12

Kommentar:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Wissenschaftsbehörde hat den Wissenschaftsplan 2025 (WSP) mit einer deutlichen Budgetsteigerung für den Hochschulbereich im Land Bremen vorgelegt. Das Gesamtbudget steigt um 1/3 von 446 Mio. in 2019 auf 594 Mio. Euro in 2025. Stehen uns jetzt wirklich bessere Zeiten ins Haus?

Folgt man dem Ressourcenplan 2019 - 2025 (s. Tabelle links unten), sieht es so aus, als hätten wir einen ordentlichen Personalzuwachs zu erwarten. Die Anzahl der landesfinanzierten Professuren soll um 32 auf 267 steigen, die „Vollzeitäquivalente“ im akademischen Mittelbau um 205 auf 667. Die Personalaufstockung im akademischen Bereich ist leider nur vordergründig und lediglich eine Buchungsgröße, weil das „mehr“ an Personal in erheblicher Anzahl längst an Bord ist. So zählte die Uni 2017 schon 296 Professuren.

Die großen Verlierer dieser Zahlentrickserei sind schon lange die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV). Zwar nimmt auch hier das aus Landesmitteln finanzierte Personal um 144 auf 841 Stellen in 2025 zu, aber das Verhältnis von MTV zu Wissenschaftler*innen (1:1,1) verschlechtert sich weiter gegenüber heute (1:1). Die ganze Wahrheit der steigenden Arbeitsintensivierung und Überlastung der MTV liegt jedoch in der hohen Drittmittelquote. Sie erhöht das Verhältnis real schon lange auf 1:2 und der neue WSP 2025 ändert daran gar nichts, im Gegenteil.

Christel Wienrich,
Vorsitzende des Personalrats

Wissenschaftsplan 2025 beschlossen

Nachdem im letzten Jahr den Hochschulen, Interessenvertretungen und Gewerkschaften ein Entwurf für den Wissenschaftsplan 2025 zugeleitet wurde, gab es hierzu von verschiedenen Seiten schriftliche Stellungnahmen und Beiträge bei der Anhörung im Wissenschaftsausschuss der Bürgerschaft am 6.12.2018. Der Bremer Senat hat den Wissenschaftsplan am 12.2.2019 beschlossen.

Der Personalrat hat diese Möglichkeit genutzt und in seiner Stellungnahme insbesondere auf das im Plan vorgesehene kritische Zahlenverhältnis von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zum wissenschaftlichen Personal hingewiesen, welches durch das hohe Drittmittelvolumen real nochmals deutlich ungünstiger ausfällt. Dieser Aspekt hat trotz vielseitig vorgetragener Kritik leider keinen Eingang in die Endfassung gefunden.

Weiter kritisierte der Personalrat, dass für die in der neuen Personalstruktur vorgesehenen Tenure-Track-Lecturer- und -Researcher deutlich zu wenige Stellen geplant sind. In ihrer Bewertung der eingereichten Stellungnahmen fordert die senatorische Behörde die Universität auf, den im Wissenschaftsplan vorgesehenen erheblichen Personalaufwuchs im Bereich des Akademischen Mittelbaus auch für die Begründung von Stellen in der neuen Personalstruktur zu nutzen.

Entfristungsnotwendigkeit reklamierte der Personalrat auch hinsichtlich diverser Pakt- bzw. Drittmittel-finanzierter Stellen wissenschaftlicher Angestellter, deren Tätigkeiten für die Universität strukturelle Bedeutung haben. In der nun beschlossenen Endfassung des Wissenschaftsplans ist dieser Punkt insbesondere in Hinblick auf Chancengerechtigkeit und Gleichstellung aufgegriffen worden: Das Land erwartet von den Hochschulen erfolgreich aufgebaute Strukturen durch die Umwandlung von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu verstetigen.

Der Personalrat bekräftigte seine Auffassung, dass die Bezahlung studentischer Hilfskräfte auf Basis des Mindestlohns in keiner Weise hinreichend ist. Immerhin steht nun im Wissenschaftsplan die Aussage, dass das Land eine Anhebung der Bezahlung der studentischen Hilfskräfte für geboten hält.

Vieles hängt nun davon ab, in welcher Weise die Umsetzung des Wissenschaftsplans in den nächsten Jahren erfolgt und was die Landesregierung in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen besonders in den Fokus nimmt. Der Personalrat wird dies weiter sorgfältig beobachten und kritisch begleiten.

Fragen der Beschäftigten an den Kanzler – und seine Antworten

Der Personalrat (PR) hatte im Vorfeld der letzten Personalversammlung aufgerufen, Fragen an den Kanzler zu formulieren. Als Ergebnis sind über 40 Fragen eingegangen. Alle sind Herrn Mehrtens vollständig und anonymisiert übergeben worden. Da auf der Personalversammlung der zeitliche Rahmen beschränkt war, wurde die Fragensammlung seitens des PR für diesen Tagesordnungspunkt redaktionell zusammengefasst und inhaltlich gebündelt.

Im Folgenden findet sich eine Auswahl wichtiger Antworten des Kanzlers.

Welche Erfahrung hat die Uni-Leitung aus den heißen Tagen des letzten Sommers gezogen?

Im Laufe des Frühsommers wird es einen Austausch mit dem PR zu organisatorischen Maßnahmen geben. Auf Nachfrage erläutert der Kanzler, dass Bestellungen z. B. von Ventilatoren nicht als Selbstbeschaffung vorgenommen werden sollen (sondern zentral), da u. a. Sicherheitsstandards eingehalten werden müssen. Grundsätzlich gilt laut Arbeitsstättenverordnung, dass ein Raum ab 35 Grad nicht mehr für die reguläre Arbeit geeignet ist.

Gibt es für Drittmittelbeschäftigte Möglichkeiten eine (belegte) gesundheitlich notwendige Arbeitsplatzausstattung (z. B. höhenverstellbare Schreibtische) anzuschaffen?

Die Rechte und Ansprüche von Drittmittelbeschäftigten sind identisch mit denen von Beschäftigten, die aus Landesmitteln finanziert werden. Es gibt bei dieser Fragestellung laut Kanzler also keine Zwei-Klassen-Gesellschaft. Die Finanzierung der entsprechenden Arbeitsplatzausstattung erfolgt in den Bereichen.

Wann wird es einen Haltepunkt der Bahn aus Richtung Hamburg im Technologiepark geben?

Laut Kanzler besteht Konsens über eine Einrichtung der Haltestelle, mit der allerdings nicht vor Mitte der 2020er Jahre zu rechnen ist.

Was kann passieren, wenn im Bereich keine Jahresgespräche stattfinden?

(Anmerkung: Stimmungsbild per Handzeichen zeigt, dass unter den Anwesenden wenige innerhalb des letzten Jahres ein solches Gespräch geführt haben). Der Kanzler betont die Bedeutung der Jahresgespräche und empfiehlt Beschäftigten, bei denen keine geführt werden, die Kontaktaufnahme zu Bettina Donnermann aus der Personalentwicklung.

Die Bearbeitung von Höhergruppierungsanträgen dauert teilweise über zwei Jahre. Was muss passieren, damit Anträge künftig zeitnah bearbeitet werden können?

Eine Alternative könnte laut Kanzler eine externe Bewertung sein. Allerdings gibt er zu bedenken, dass wissenschaftliche Stellen nur in der Uni bewertet werden können und befürwortet zudem weiterhin die uniinterne Bewertung der gesamten Stellen. Er kündigt an, eine Lösung im Laufe des Jahres zu erarbeiten. Zurzeit werden bereits Gespräche geführt.

Warum wird bei der Beantragung von Drittmitteln nicht ausreichend berücksichtigt, dass auch administrative Unterstützung erforderlich ist?

Bei großen Projekten wird darauf geachtet, dass entsprechende Ressourcen eingeplant werden, aber in kleineren Projekten kann dies u. U. schwierig sein. Herr Mehrtens bestätigt, dass dies dann mit Mehrarbeit für Beschäftigte in Technik und Verwaltung verbunden ist.

Das Dezernat 4 verfügt nicht über ausreichend Personal, um alle Aufgaben zu erfüllen. Es werden immer mehr Arbeiten an Externe vergeben. Wie kann sich dieser Zustand ändern?

Der Kanzler führt an, dass die Betriebsbereiche vergleichsweise stabil sind, da auch die zu betreuende Fläche nicht wesentlich angewachsen ist. Probleme bereiten der technische Zustand und die Bausubstanz auf dem Campus. Hier werden gemeinsam mit dem Dezernat 4 Lösungen angestrebt. In den Planungsbereichen für zahlreiche Neubauvorhaben ist weiteres Personal geplant.

Nach welchen Kriterien werden – vorausgesetzt Bedarf und Finanzierung sind gegeben – Be- und Entfristungen vorgenommen?

Der Kanzler unterstreicht, dass die Aufgabe einer Stelle das einzige Kriterium darstellt. Er kündigt an, dass zurzeit Gespräche über die bis Ende 2020 befristeten ForstA-Stellen geführt werden. Ziel ist es, Mitte des Jahres Aussagen darüber zu treffen, welche davon aus Sicht der Leitung für eine Entfristung in Frage kommen. Projektstellen mit einem klaren Anfang und einem definierten Ende fallen für ihn nicht in diese Kategorie.

In der Vergangenheit gab es das Beschäftigungsmodell einer ½-unbefristeten Stelle in Kombination mit einer ½-befristeten Stelle, die durch „eigene“ Drittmittel finanziert wurde. Die Verlängerung dieser drittmittelfinanzierten Stellenhälfte soll nun wiederholt nicht möglich sein.

Diese Stellenkonstruktion birgt laut Kanzler erhebliche Entfristungsrisiken. Dem Vorschlag, den Grundsockel der unbefristeten Stelle höher aufzustellen – sprich deutlich über 50 % – steht er in Einzelfällen grundsätzlich offen gegenüber. Der jeweils eingeworbene Drittmittelanteil würde dann einen unerheblicheren Teil ausmachen und die Konstruktion wäre rechtlich abbildbarer.



Bild: Holger Ruge und Kanzler am Rednerpult.
Bildquelle: Personalrat



Bild: Der Kanzler am Rednerpult mit Mikrofon.
Bildquelle: Personalrat



Bild: Frau Ulrike Schilling von ver.di - Gewerkschaftssekretärin.
Bildquelle: Personalrat

Serie: Was heißt Personalvertretung in der Universität? Teil 4: Vielfalt, Sorgfalt und Vertraulichkeit sind Attribute der PR-Arbeit

Unsere kleine Serie befasste sich bisher mit rechtlichen Aspekten der Personalratsarbeit. Mit was konkret beschäftigen sich die freigestellten Personalratsmitglieder nun?

Ausgewählte Beispiele einer Januarwoche:

- Vorbereitung der Personalversammlung: Beiträge, Sammeln und Aufbereiten der Fragen an K (Kanzler), Absprachen mit K und der verdi-Referentin, Organisatorisches.
- Artikel schreiben fürs PR-Info.
- Begleitung von Auswahlverfahren und Begehungen.
- Verhandlungsunterlagen erstellen, um bessere Regelungen für die Anerkennung förderlicher Zeiten für WiMi und Wissenschaftliche Angestellte zu erreichen.
- Gespräche mit Mitarbeitern*innen, die die Kommunikation mit ihren Vorgesetzten kritisieren.
- Gespräche mit Kollegen*innen, die vor Überlastung krank geworden sind oder befürchten, es zu werden.
- Gespräch mit dem Dez. 2 über einzelne Personalfälle und Regelungen zur Arbeitszeit.
- Gespräch mit Kollege*innen, die nicht weiterbeschäftigt werden sollen, obwohl ihre Aufgaben fortbestehen. Danach Brief an die Senatorin zur Verstetigung der Aufgaben im Bereich Gendergerechtigkeit.
- Datenschutzfragen bei der Promovierenden-Erfassung im Referat 12 sammeln.
- Verabschiedung eines langjährigen Kollegen und Gewerkschaftsaktivisten.
- Gespräche mit der Bibliotheksleitung über die Durchführung eines Workshops.
- Ein Hochschullehrer verfügt widerrechtlich „Kernarbeitszeit“ für WiMis. Beschwerde an K formulieren und Rücknahme fordern.
- Unzureichende Personalausstattung in der Arbeitssicherheit analysieren.
- Kontakt zur Arbeitnehmerkammer zur Klärung von Mitbestimmung bei individuellen Zielvereinbarungen.
- Vorstands-, Plenums- und AG-Sitzungen.

- Alle Gespräche, ob mit einzelnen Kollegen*innen oder in Arbeitsgruppen, müssen sorgfältig vor- und nachbereitet werden.
Es besteht absolute Vertraulichkeit in Gesprächen, der PR handelt immer in Abstimmung mit den betroffenen Kollegen*innen. Für erfolgreiche Verhandlungen mit der Unileitung muss die Argumentation des PR sachlich fundiert, klar und zielgerichtet sein.
- Neben der Bearbeitung bestimmter Themen gehen beim PR im Schnitt ca. 70 Anträge wöchentlich ein. Sie beinhalten hauptsächlich personelle Maßnahmen und Stellenausschreibungen. Jeder Antrag wird geprüft, ob für die betroffenen Kollegen*innen die vorteilhafteste Regelung beantragt wird. Hierzu sind oft Rücksprachen mit den Kollegen*innen und dem Dez. 2 notwendig. Langweilig wird es bei uns nie.

Wie hoch ist die Bezahlung, wenn ich vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übernehme?

Immer wieder kommt es zu Irritationen und Nachfragen, wenn Kolleg*innen vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übernehmen und dann erstaunt auf ihrer Abrechnung feststellen, dass ihnen keine Vergütung entsprechend der neuen Entgeltgruppe ausgezahlt wurde, sondern in Form einer persönlichen Zulage gem. § 14 Abs. 3 TV-L.

Hiernach erhalten Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 den Differenzbetrag von ihrer aktuellen Eingruppierung und dem Betrag, der sich bei einer dauerhaften Höhergruppierung in die höhere Entgeltgruppe ergeben würde.

Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 erhalten nicht diesen Unterschiedsbetrag, sondern eine persönliche Zulage in Höhe von 4,5 % ihres aktuellen Entgeltbetrages. Sollte die höherwertige Tätigkeit jedoch mehr als eine Entgeltgruppe überspringen, wird die persönliche Zulage wie bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen 9 bis 15 berechnet.

Das gleiche Prinzip gilt, wenn teilzeitbeschäftigte Kolleg*innen, die ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, sich auf eine Stelle mit einer höheren Entgeltgruppe als ihre bisherige bewerben. Denn sollte diese höherwertige Stelle nur befristet übernommen werden, erfolgt die Bezahlung nicht nach der ausgeschriebenen Entgeltgruppe, es wird ebenfalls nur eine persönliche Zulage gezahlt.

Bei Fragen zu diesem Thema können sich Kolleginnen und Kollegen gerne an den Personalrat wenden.

Sonntagsöffnung SuUB

Mitte Januar ist an der Staats- und Universitätsbibliothek Bremen (SuUB) ein zweijähriges Modellprojekt zur Sonntagsöffnung gestartet. Diesem Projekt ist eine jahrelange Diskussion innerhalb der SuUB vorangegangen, in der sich auf einer Teilpersonalversammlung die große Mehrheit der Beschäftigten gegen die Sonntagsöffnung ausgesprochen hat. Die Anträge der Direktion der SuUB wurden daher vom Personalrat abgelehnt. Die Mitbestimmung wurde aber nun ausgehebelt, da die Bibliothek sonntags ausschließlich mit einer externen Wachfirma geöffnet wird. Viele Beschäftigte befürchten aber, dass es hierbei nicht bleiben wird. Sollte das Projekt erfolgreich verlaufen, wird auch der Wunsch nach bibliothekarischen Services zunehmen. Diese können aber nur von bibliothekarisch qualifiziertem Personal durchgeführt werden und somit würde der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen steigen.

Darüber hinaus halten wir die Sonntagsöffnung für juristisch nicht zulässig. Im Deutschland verbietet das Arbeitszeitgesetz die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen an Sonn- und Feiertagen. Ausnahmen gelten lediglich für wissenschaftliche Präsenzbibliotheken, in denen keine Ausleihen stattfinden. Davon kann allerdings in der SuUB mit ihren rund 1,8 Millionen Ausleihen pro Jahr keine Rede sein.



Bild: Drei Studierende in einer Sitzgruppe in der Staats- und Universitätsbibliothek.
Bildquelle: M. Meza, Universität Bremen

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>