

# PR-Info, Ausgabe 15, Juni 2019

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

## Inhalt

Editorial: .....	2
Umstrukturierungspläne für das Dezernat 4 „Technischer Betrieb und Bauangelegenheiten“ Kanzler kündigt Veränderungen auf Teilbetriebsversammlung an .....	3
Was wir alles nicht erfahren...oder ab wann ist ein Antrag ein Antrag? .....	5
Teilpersonalversammlung für studentische Hilfskräfte .....	6
Alle Mitarbeiter*innen wählen den Personalrat Serie: Was heißt Personalvertretung in der Universität? Teil 5:.....	8
Lebenslanges Lernen auch für Beschäftigte.....	10
„Hitze im Büro" – Arbeitsstättenregel.....	11
SuUB - Tarifeinigung bringt endlich Aufwertung für Bibliotheken.....	13
Impressum:.....	15

## Editorial:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Ich bin ok, Du nicht!“ Dieser Aspekt eines bekannten Kommunikationsmodells prägt nach meinem Eindruck aus vielen Gesprächen mit Kolleg\*innen und Führungskräften zunehmend die Universitätskultur. Kolleg\*innen befürchten respektloses Verhalten ihrer (Fach-)Vorgesetzten oder anderen jenseits der Hierarchie, wenn sie nicht so „funktionieren“ wie erwartet und ziehen sich deshalb zurück bis hin zur „inneren Kündigung“.

Austausch, konstruktiver Streit, Ideen und Kreativität sind immer weniger gefragt. Fachexpert\*innen werden nur selten gehört, weil „man“ eh alles besser weiß. Die Universitätsleitung entscheidet im kleinen Kreis und verkündet ihre (einsamen) Entscheidungen häufig nur noch. Zeiten, wo Rektor Müller fachlich zuständige Kolleg\*innen besuchte um ihre Meinung zu hören, sind vorbei. Oder kann sich das heute jemand vorstellen?

Ich will der Unileitung nicht den Willen absprechen, die Uni gut und zukunftsfähig zu entwickeln. Aber hierbei Beschäftigte und Funktionsträger\*innen nicht einzubinden und mitzunehmen ist ein nachhaltiger Fehler für die Entwicklungsfähigkeit der Uni. Was alle Statusgruppen incl. Professor\*innen von der Kultur in der Uni halten, drückt die Aussage aus der Beschäftigtenbefragung, „In der Uni leben die Leitung und die Mitarbeiter\*innen in verschiedenen Welten“, aus. 46 – 68 % der Befragten empfinden dies als hohe Belastung. Bisher gibt es dazu keine Reaktion des Rektorats. Mit diesen Zeilen verabschiede ich mich von Euch allen mit der Botschaft: Ihr seid ok. Vergesst das nicht!

Christel Wienrich,  
Vorsitzende des Personalrats

## Umstrukturierungspläne für das Dezernat 4 „Technischer Betrieb und Bauangelegenheiten“

### Kanzler kündigt Veränderungen auf Teilbetriebsversammlung an

Der Kanzler der Universität hatte Mitte April alle Beschäftigten des Dezernats 4 zu einer Teilbetriebsversammlung eingeladen. Im Mittelpunkt standen dabei Umstrukturierungsplanungen, die er für den Bereich als notwendig erachtet. Direkt im Anschluss an den Termin nutzte der Personalrat die Gelegenheit, den Beschäftigten im Rahmen einer Teilpersonalversammlung die Möglichkeit zu geben, sich zu dem Gehörten auszutauschen.

In den kommenden zehn Jahren werden laut Kanzler ca. 250 Mio. EUR für die Sanierung und weitere ca. 250 Mio. EUR für Neubauten an der Uni ausgegeben. Infolgedessen wird der Personalbestand - insbesondere im Bereich Neubauten - anwachsen. Geht es nach der Unileitung, so sollen zuvor allerdings die vorhandenen Strukturen überprüft werden. Ziel ist es, die Transparenz bei der Aufgabenwahrnehmung zu erhöhen, die Reibungsverluste in der Schnittstelle Werkstätten-Gebäudebetrieb zu verringern sowie die Serviceleistung zu erhöhen. In den Augen des Kanzlers soll es dazu künftig zusätzlich zu den zwei aktuellen Referaten im Dezernat ein weiteres geben, um die wachsenden Anforderungen besser bewerkstelligen zu können. Die Referate würden sich inhaltlich in „Bauangelegenheiten“, „Gebäudebetrieb und -inspektion“ und „Leittechnik und Infrastruktur“ aufteilen. Des Weiteren favorisiert er eine Reduzierung von vier Großbereichen der Gebäudebetriebstechnik (GBT) auf drei sowie eine stärkere Trennung von personenbezogenen Serviceleistungen für die Nutzer\*innen einerseits und den Betrieb bzw. der Wartung von Anlagen andererseits. Im Falle einer Neuordnung der Aufgabenbereiche sicherte der Kanzler umfängliche Besitzstandregelungen und keine finanziellen Nachteile für die jetzigen Beschäftigten zu.

In der anschließenden Teilpersonalversammlung - ohne Kanzler - sammelte der Personalrat Kritikpunkte und Bedenken der Beschäftigten. Eine Frage war etwa, wie durch die Neuorganisation die Zusammenarbeit konkret besser werden soll. Zu bedenken sei auch, dass die GBT-Bereiche zum Teil umfängliches Spezialwissen erfordern, was klare Zuständigkeiten für Gebäude im jetzigen Maße sinnvoll macht. Außerdem solle genauer analysiert werden, warum Aufträge zum Teil länger bearbeitet werden, da die Gründe durchaus nicht in der Hand der GBT liegen (Teile nicht da, Fremdfirmen, ...).

Insgesamt wurde deutlich, dass ein konstruktiver Änderungsprozess nur in einem stark beteiligungsorientierten Verfahren sinnvoll ist, da die Beschäftigten über das Expertenwissen für die Ausübung der erforderlichen Aufgaben verfügen.



Bild: Konferenzszene mit Sprecher am Rednerpult.  
Bildquelle: © kasto/adobe stock.com

## Was wir alles nicht erfahren...oder ab wann ist ein Antrag ein Antrag?

Ein Kollege kam neulich zu uns und schilderte Folgendes: Er wolle gerne Bildungszeit nach dem Bremischen Bildungszeitgesetz in Anspruch nehmen und hatte sich eine entsprechende Veranstaltung herausgesucht. Im Gespräch mit seiner Vorgesetzten reagierte diese abweisend darauf, meinte, dass es ihr nicht passe und der Titel ja so gar nichts mit der täglichen Arbeit zu tun hätte. Als er sich daraufhin bei der Verwaltungsleitung erkundigte, wie er nun vorgehen solle, wurde ihm geantwortet, dass er dies mit seiner Vorgesetzten regeln müsse. Aha... Wie kann man so einem ablehnenden Kreislauf entrinnen? Wir empfehlen in solchen Fällen, einen schriftlichen Antrag zu stellen.

Anträge finden sich auf der Homepage des Dezernats 2 (Personaldezernat). In einem Begleitschreiben kann man höflich darauf hinweisen, dass eine Rückmeldung innerhalb von 14 Tagen erbeten wird. Nun ist der Antrag raus und sollte bearbeitet werden. Übrigens sind Ablehnungen zu begründen und schriftlich zu formulieren.

Dies gilt auch für Anträge auf Teilnahme an Fortbildungen, Gewährung von Sabbaticals, Höhergruppierung und Wünsche nach Arbeitszeitreduzierung und -erhöhung.

Sollte der Antrag nicht bearbeitet werden, keine Rückmeldung erfolgen oder die Ablehnung erscheint nicht nachvollziehbar, könnt ihr gerne zu uns in den Personalrat kommen, die Angelegenheit mit uns besprechen und gemeinsam überlegen wir dann, wie es weitergehen könnte.

Leider werden wir über Ablehnungen nicht informiert. Wir sind in diesen Fällen auf eure Information angewiesen.

P.S. Die Bildungszeit des Kollegen wurde genehmigt, und er tritt sie im Juni an. Viel Spaß dabei!

## Teilpersonalversammlung für studentische Hilfskräfte

### Häufig gestellte Fragen und ein angestrebter Tarifvertrag

Mitte Mai lud der Personalrat zu einer Teilpersonalversammlung (TPV) für studentische Hilfskräfte ein. Mehr als 200 Studierende der Universität und der Staats- und Universitätsbibliothek folgten der Einladung, um sich über häufig gestellte Fragen zu Krankheit, Urlaub oder Vertragsstückelung zu informieren. Einen weiteren Schwerpunkt bildete das Thema Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte. Die studentische Initiative „TV Stud Bremen“ führte dazu Ende des Jahres eine Umfrage durch. Vertreter\*innen der Initiative stellten auf der TPV ihr Fazit vor.

### Unsicherheit zu Rechten und Pflichten

„Kann ich Feiertage als Arbeitszeit anrechnen, wenn diese auf meine festen Arbeitstage fallen?“ „Wie hoch ist mein Anspruch auf Urlaub?“ „Und was passiert im Falle einer Krankheit?“ Obwohl zu den Rechten und Pflichten von studentischen Hilfskräften gute Quellen existieren – wie etwa die Handreichung des Referates 05 –, wurde im Rahmen der TPV schnell deutlich, dass eine große Verunsicherung auf Seiten der beschäftigten Studierenden vorhanden ist. Das Angebot während und nach der Versammlung Fragen an den Personalrat zu richten, wurde daher umfassend genutzt.

Informationen des Referates 05:

<https://www.uni-bremen.de/finanzcontrolling>

### Ein Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte

Seit Mai 2018 engagieren sich Studierende in der Initiative „TV Stud Bremen“ für einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte in Bremen. Nachdrücklich machten die Mitglieder in ihrer Präsentation auf der TPV deutlich, dass durch einen Tarifvertrag – wie er bisher lediglich in Berlin existiert – eine gerechtere Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen sowie verlässliche Beschäftigung möglich würden und für alle Seiten mehr Klarheit und weniger Willkür gewährleistet wären. Ziel der Initiative ist es, bis zum November genügend gewerkschaftliche Mitglieder zu sammeln, um auf dieser Basis die Arbeitgeberseite zu Tarifverhandlungen aufzufordern. Eine wichtige Neuigkeit war in diesem Zusammenhang auch die Anhebung des Mindestlohns im Land Bremen zum 1. Juli 2019 auf 11,13 € (brutto/Stunde) aufgrund des Landesmindestlohngesetzes.

Informationen zur Initiative TV Stud:

<https://tvstud-bremen.de>



Bild: Hörsaal mit voll besetzten Plätzen: „Über 200 SHKs und Interessierte folgten unserer Einladung“, Bildquelle: TV Stud

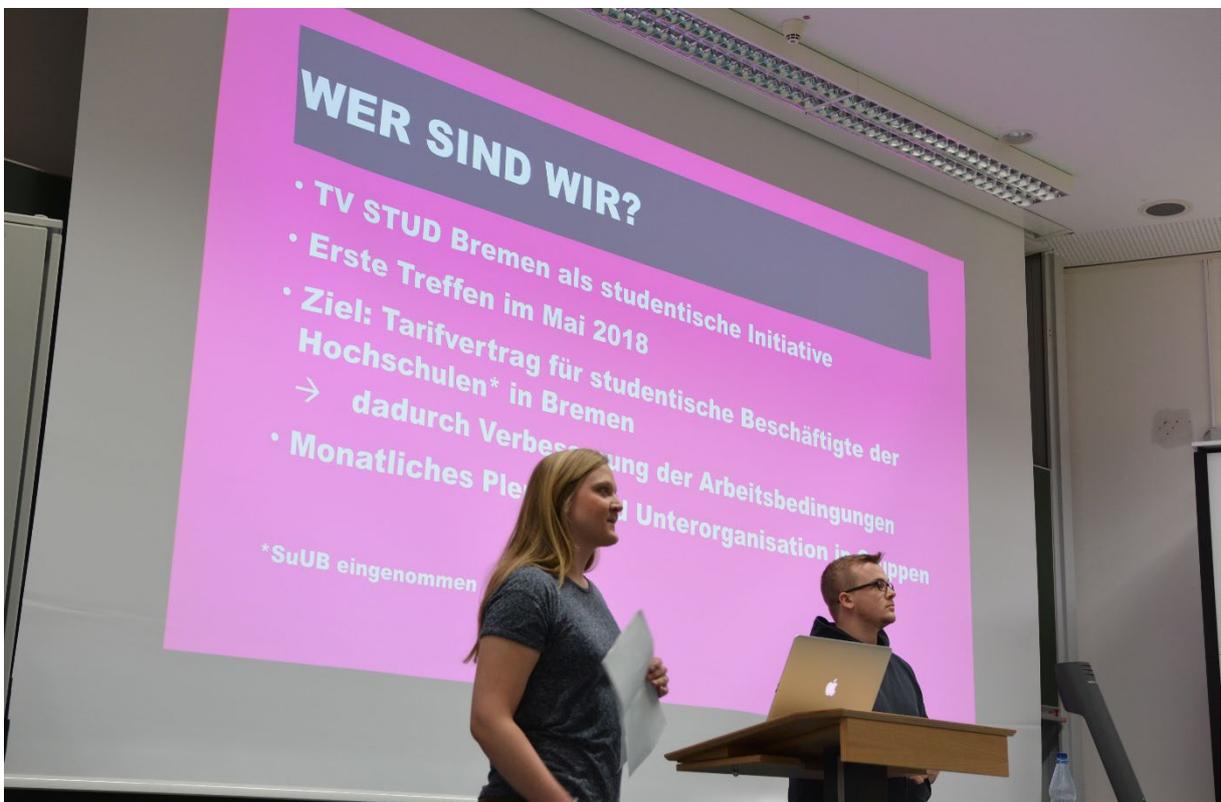


Bild: Studierende der Initiative TV Stud stellen sich vor, Bildquelle: TV Stud

## Alle Mitarbeiter\*innen wählen den Personalrat

### Serie: Was heißt Personalvertretung in der Universität? Teil 5:

Nachdem wir in den letzten PR-Infos die verschiedenen Seiten der Personalvertretung beleuchtet haben, schließen wir unsere Serie mit dem Thema „Wahlen und Zusammensetzung des Personalrats (PR)“ ab. Dies wird bald aktuell, im März 2020 werden ein neuer PR und weitere Interessenvertretungen gewählt. Die Wahlen finden alle 4 Jahre statt.

#### Wahlordnung

Alle Vorschriften zur Wahl sind in der Wahlordnung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz geregelt. Sie ist die Grundlage der Arbeit des Wahlvorstands.

#### Wahlvorstand

Für den Wahlvorstand werden Mitarbeiter\*innen der Universität/SuUB durch den PR benannt. Die Mitglieder des Wahlvorstands nehmen ihre verantwortungsvolle, rechtsgenaue und komplexe Aufgabe als Team wahr.

#### Wahlberechtigte

Eine Aufgabe des Wahlvorstandes ist die Erstellung des Wähler\*innenverzeichnisses. Hierzu wird in Zusammenarbeit mit den Personalabteilungen zu einem Stichtag die Anzahl der Beschäftigten festgestellt. Dazu gehören auch die studentischen Hilfskräfte. Bei den letzten Wahlen waren es über 4000 Beschäftigte.

#### Zusammensetzung

Aus der Anzahl der Beschäftigten und ihrer Verteilung auf die Gruppen „Arbeitnehmer\*innen“ und „Beamt\*innen“ ergibt sich die Anzahl der zu wählenden Personalratsmitglieder in den beiden Gruppen. Momentan besteht der PR aus 21 Mitgliedern (plus 2 Jugendvertreter\*innen), wovon 3 Mitglieder Beamt\*innen sind.

#### Listenwahl

In der Universität fand bisher immer eine „Listenwahl“ statt. Die Gewerkschaften ver.di und GEW reichten ihre jeweiligen Listenvorschläge mit Kandidat\*innen (auch Nichtmitglieder) beim Wahlvorstand ein. Jede\*r Wahlberechtigte (Arbeitnehmer\*in) konnte mit einer Stimme eine Liste wählen. Die Kandidat\*innen der Beamt\*innengruppe wurden als Personen gewählt.

#### Jugend- und Auszubildendenvertretung

An der Universität/SuUB werden zwei Jugend- und Auszubildendenvertreter\*innen gewählt. Sie sind Mitglieder des PR.

#### Frauenbeauftragte LGG

Auch die Frauenbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz wird gewählt. Sie ist zuständig für die Frauen im Verwaltungs- und Technikbereich und in der SuUB.

## Gesamtpersonalrat

Von großer Bedeutung für die Beschäftigten der Universität ist auch die Wahl des Gesamtpersonalrates für die Stadtgemeinde und das Land Bremen (GPR). Der GPR arbeitet näher an der Politik und verhandelt Rahmenbedingungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Von der Universität sind Riwana Tidow und Ralf Streibl im GPR und bringen die Perspektive unserer Kolleg\*innen ein.



Bild: Auszählung der Stimmen

Bildquelle: Personalrat

## Lebenslanges Lernen auch für Beschäftigte

Alljährlich im Frühsommer veröffentlicht das Aus- und Fortbildungszentrum (AfZ) sein neues Kursprogramm. In diesem Zusammenhang erreichen uns regelmäßig viele Fragen. Wir werden versuchen, an dieser Stelle ein wenig Licht ins Dunkel zu bringen.

Grundsätzlich habt ihr alle Anspruch auf berufliche Weiterbildung und eure Vorgesetzten haben die Aufgabe, euch zur Weiterbildung zu motivieren und eure Teilnahme zu gewährleisten. Natürlich vor dem Hintergrund, dass dienstliche Belange (z. B. Urlaubssperre, längerfristige Krankheitsvertretung) dem nicht entgegenstehen und freie Kursplätze vorhanden sind. Idealerweise besprecht ihr im Vorfeld euren Weiterbildungsbedarf und meldet euch dann mit dem entsprechenden Formular an.

Üblicherweise sollte die Zustimmung oder Ablehnung eures/eurer Vorgesetzten innerhalb von 14 Tagen erfolgen. Der Personalrat hat hier ein Mitbestimmungsrecht, d. h. alle Anträge – egal, ob zugestimmt oder nicht – müssen uns vorgelegt werden. Wenn euer Antrag abgelehnt oder nicht weiterbearbeitet wird, kontaktiert uns bitte. Wir können dann gemeinsam schauen, ob die Ablehnungsgründe zutreffend bzw. nachvollziehbar sind.

Bei Ganztagesveranstaltungen (länger als sechs Stunden) gilt die Arbeitszeit als erbracht. Umfasst die Maßnahme weniger als sechs Stunden, ist die tatsächliche Dauer auf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit anzurechnen. Im Hinblick auf das mittelbare Diskriminierungsverbot nach der EG-Rechtsprechung für Teilzeitbeschäftigte, ist die tatsächliche Dauer der Fortbildungsveranstaltung zuzüglich eventueller Wegezeiten zwischen dem Veranstaltungsort und der Dienststelle auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Wird die regelmäßige Arbeitszeit überschritten, ist ein Freizeitausgleich zu gewähren. Es besteht allerdings kein Anspruch darauf, den Freizeitausgleich unmittelbar an das Seminar anzuschließen. Dieser ist vielmehr nach der Verträglichkeit mit dem Dienstbetrieb individuell abzusprechen.

Die Anzahl der jährlich beantragten Maßnahmen hängt von eurem Weiterbildungsbedarf ab. Manchmal ist es ratsam, einen längerfristigen Plan im Rahmen der Jahresgespräche mit euren Vorgesetzten abzusprechen. Das Programm des AfZ und die Anmeldebögen findet ihr im Beschäftigtenportal der Uni im Bereich Personalentwicklung.

## „Hitze im Büro" – Arbeitsstättenregel

Der Sommer steht vor der Tür. Aufgrund der hohen Temperaturen des letzten Jahres stellen wir hier einen Auszug aus der Technischen Regel für Arbeitsstätten, ASR A3.5 Raumtemperatur vor. Diese sieht folgendes Stufenmodell vor, das Arbeitgeber entsprechend der Außentemperatur und der Temperatur im Büro umsetzen sollen.

Temperaturen im Büro:

Lufttemperatur im Arbeitsraum über +35 oC:

Wird die Lufttemperatur im Raum von +35 oC überschritten, so ist der Raum für die Zeit der Überschreitung ohne entsprechende Maßnahmen nicht als Arbeitsraum geeignet.

Lufttemperatur im Arbeitsraum über +30 oC bis +35 oC:

Der Arbeitgeber muss wirksame Maßnahmen nach ASR A3.5 ergreifen, siehe "Maßnahmen im Betrieb". Dabei sind technische und organisatorische Maßnahmen (z. B. Entwärmungsphasen) gegenüber personenbezogenen (z. B. geeignete Kleidung) zu bevorzugen.

Lufttemperatur im Arbeitsraum von über +26 oC bis +30 oC:

Wenn die Außenlufttemperatur über +26 o C liegt und geeigneter Sonnenschutz bereits verwendet wird, soll der Arbeitgeber Maßnahmen nach ASR A3.5 ergreifen.

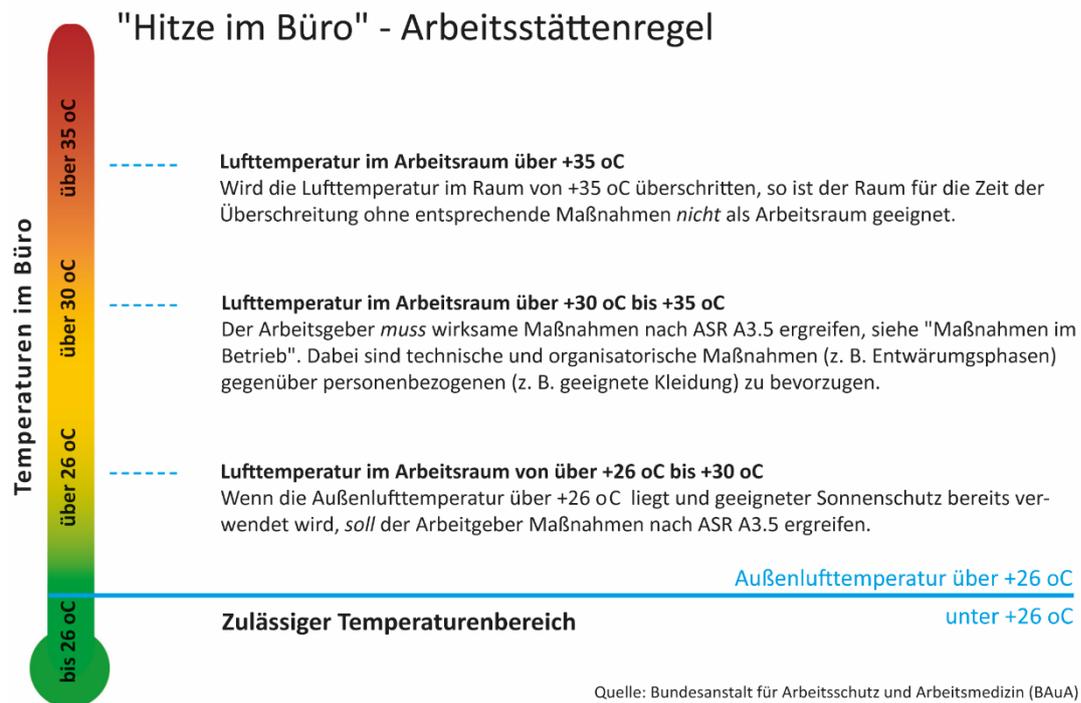


Bild: Übersicht der Temperaturen im Büro

Bildquelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

## SuUB - Tarifeinigung bringt endlich Aufwertung für Bibliotheken

Mit der Tarifeinigung der Länder gibt es zukünftig nicht nur mehr Gehalt für alle, sondern auch eine lange geforderte und verbesserte Eingruppierung für einige Kolleg\*innen aus der SuUB. Denn wie wohl nur die wenigsten wissen, waren die Beschäftigten der Bibliotheken im TV-L bisher benachteiligt. In den Entgeltordnungen waren ihre Tätigkeiten noch immer im so genannten „speziellen Teil“ beschrieben und entsprechenden Entgeltgruppen zugeordnet. Dies bedeutete deutliche Nachteile gegenüber den „allgemeinen“ Merkmalen für den Verwaltungsdienst. So wurde dieselbe Tätigkeit bisher oft mit einer oder sogar zwei Entgeltgruppen niedriger bezahlt. Ab dem 1. Januar 2020 ist das nun vorbei.

Konkret kommen die Kolleg\*innen aus der EG 5 zukünftig leichter in die EG 6. Und auch die Kolleg\*innen mit der EG 6 können in die EG 8 kommen, sofern sie „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ besitzen und zu einem Drittel „selbständige Leistungen erbringen“. Die EG 11 und EG 12 gab es für Bibliotheksangestellte bisher noch überhaupt nicht. Beide Entgeltgruppen stehen zukünftig auch ihnen offen. Wie die genaue Umsetzung der neuen Bestimmungen erfolgen soll wird im Laufe des Sommers auf Bundesebene von Verdi verhandelt. Im Herbst werden wir dann eine Teilpersonalversammlung für alle Beschäftigten der SuUB durchführen auf der wir über den aktuellen Stand sowie ggf. erforderliche Schritte für eine Höhergruppierung informieren werden.



Bild: Eine Studentin sitzt am Tisch in der Bibliothek mit einem Buch und liest.  
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](mailto:personalrat@uni-bremen.de)

Internetseite des Personalrats: [www.personalrat.uni-bremen.de](http://www.personalrat.uni-bremen.de)

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