

PR-Info, Ausgabe 24, Juli 2024

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

Inhalt

Editorial:	2
Kostenerstattung Bildschirmarbeitsplatz-Brillen	3
Neuer Personalrat gewählt	4
Start in eine neue Amtsperiode – Gutes Miteinander als Grundlage für herausfordernde Tätigkeitsschwerpunkte	4
Begrüßung neuer Mitarbeiter*innen - jetzt für alle!	6
Gewählte Interessensvertretungen an der Universität.....	9
Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung bei internen Wechseln von Mitarbeitenden	10
Urlaub, die schönste Zeit des Jahres?! Verfall von Urlaubstagen	10
Ortsflexibles Arbeiten/ Homeoffice und SAP?	11
Teilpersonalversammlung für Studentische Hilfskräfte -Informationsbedarfe von Beschäftigten und Vorgesetzten sowie Defizite bei der Umsetzung gültiger Bestimmungen.....	12
Qualifizierungsbefristung ist kein Freibrief für Beliebigkeit - Warum der Personalrat bei Vertragsverlängerungen manchmal nachfragt	14
Stille Post an der Uni Bremen: Ausgewählte Gerüchte und Missverständnisse zum Thema Vertragsverlängerung.....	17
Impressum:.....	19

Editorial:

Liebe Kolleg:innen,

auf der letzten Personalversammlung im Februar 2024 haben sich die Kandidierenden für die Personalratswahl 2024 vorgestellt. Mittlerweile hat der neu gewählte Personalrat längst seine Arbeit aufgenommen, und wir möchten die Gelegenheit nutzen, uns auf den folgenden Seiten vorzustellen. Zu finden ist neben der Zusammensetzung des neuen Gremiums auch eine Auswahl an Tätigkeitsschwerpunkten, denen wir uns in den kommenden vier Jahren widmen wollen.

Die Rahmenbedingungen für die Personalratsarbeit sind zum Teil sehr herausfordernd: So verlangt der künftige Einsatz von Künstlicher Intelligenz in unseren Arbeitsalltag auch neue Blickwinkel in Mitbestimmungsprozessen, die leider fortschreitende Unterfinanzierung des Wissenschaftshaushalts stellt uns vor viele Probleme und die drohende Änderung des WissZeitVG schafft Unsicherheit. Es ist dennoch ein großes Anliegen, weiterhin als verlässlicher Ansprechpartner für individuelle Anliegen an eurer Seite zu stehen sowie uns mit hohem Engagement für die Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen an unserer Universität einzusetzen.

Im Rahmen der kommenden Personalversammlung am 11. September von 9 bis 11 Uhr wollen wir einen Überblick über gegenwärtige Vorhaben geben und mit euch darüber ins Gespräch kommen. Des Weiteren haben wir unsere Kanzlerin Frauke Meyer als Gast zu der Versammlung eingeladen. Mit ihr wollen wir uns zu aktuellen Entwicklungen und Projekten an der Universität austauschen und dazu ausreichend Raum für eure Fragen geben. Merkt euch den Termin daher bitte vor!

Euer Personalrat

Kostenerstattung Bildschirmarbeitsplatz-Brillen

Steter Tropfen höhlt den Stein.

Der Senator für Finanzen hat endlich ein neues Rundschreiben zur Kostenübernahme für Bildschirmarbeitsplatzbrillen erlassen. Für die Kostenerstattung wird nun auf die vom Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen 2021 festgelegten Beträge für Sehhilfen verwiesen.

Ein Schritt in die richtige Richtung, aber die Regularien sind immer noch kompliziert und für die Beschäftigten mit der Gefahr verbunden, auf einem Teil der Kosten sitzen zu bleiben.

Dies ist aber unzulässig, denn in § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz heißt es „Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.“.

Wir sind weiterhin im engen Kontakt mit dem GPR, um weitere Verbesserungen zu erreichen.

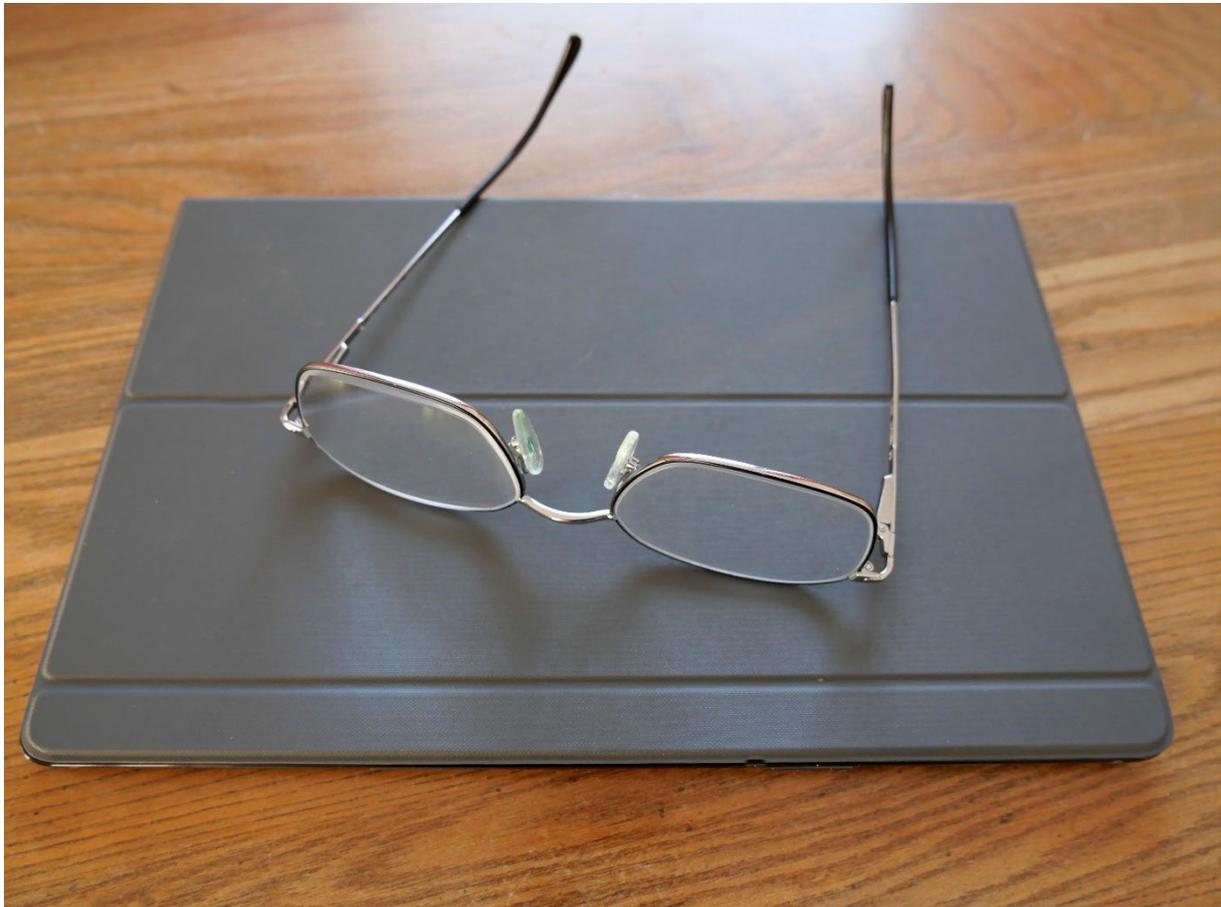


Bild: Brille liegt auf zugeklapptem Tablet

Bildquelle: © megakunstfoto.adobe.stock

Neuer Personalrat gewählt

Es ist schon etwas her, trotzdem werden sich die meisten noch erinnern: Anfang März 2024 standen die Wahlen für den neuen Personalrat der Universität Bremen und der Staats- und Universitätsbibliothek Bremen an. Fast 1.000 Beschäftigte gaben dabei ihre Stimme ab. Die Wahlbeteiligung lag damit bei ca. 18,4 % und war so deutlich höher als bei der letzten Wahl 2020 (ca. 13,9 %).

Als Ergebnis sind ab dem 16. April 2024 die insgesamt 21 zu vergebenden Sitze danach folgendermaßen verteilt: Bei den Listenwahlen der Gruppe der Arbeitnehmer:innen entfallen 11 Sitze auf die Liste „ver.di – gemeinsam mehr bewegen“ sowie 7 Sitze auf die Liste „GEW / offene Liste Wissenschaft“. Bei der Gruppe der Beamt:innen fand eine Personenwahl statt. Gewählt wurden Andrea Fenski, Simon Arnold sowie Eugen Seiterich.

In der konstituierenden Sitzung des Personalrats wurde Holger Ruge erneut zum Vorsitzenden gewählt. Zudem wurden Andrea Fenski (Vertreterin der Gruppe der Beamt*innen) und Malte Hesse (Vertreter der Gruppe der Arbeitnehmer*innen) in den Vorstand berufen. Letztgenannte fungieren gemeinsam mit Silke Glüge als stellvertretende Vorsitzende.

Wir möchten an dieser Stelle nochmals allen Personen herzlichst danken, die durch ihr Engagement die Durchführung der Wahlen gewährleistet haben – allen voran den Kolleginnen und Kollegen aus dem Wahlvorstand sowie den zahlreichen Wahlhelfer:innen.

Start in eine neue Amtsperiode – Gutes Miteinander als Grundlage für herausfordernde Tätigkeitsschwerpunkte

Infolge des Wahlergebnisses kann der Personalrat einerseits auf viel Kontinuität setzen, denn der Großteil der Mitglieder hat bereits Erfahrung in der Personalratsarbeit erworben und ist weiterhin im Gremium tätig. Andererseits sind unter den Gewählten auch fünf neue Beschäftigte.

Es hat sich bewährt, zu Beginn einer neuen Amtsperiode mit allen Personalratsmitglieder gemeinsam im Rahmen einer Klausurtagung zusammenzukommen. Unserer Erfahrung nach bildet gerade eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre untereinander die Basis für eine gute Zusammenarbeit im Gremium. Insbesondere da zu unserer Arbeit nicht selten kontroverse und zum Teil „hitzige“ Debatten gehören. Den Grundstein für diese notwendige Atmosphäre lässt sich leichter legen, wenn zum Start Raum und Zeit für ein gegenseitiges nachhaltiges Kennenlernen vorhanden ist.

Zusätzlich haben wir uns intensiv mit der bisherigen Arbeitsweise und dem Aufbau unserer Arbeit auseinandergesetzt. Wichtig ist uns weiterhin, dass alle Mitglieder einen transparenten Einblick in alle Vorgänge sowie Zugang zu allen notwendigen Informationen haben.

Neujustierung des Kompasses für Schwerpunktthemen

Mit jedem neuen Personalrat wird aufs Neue der Blick auf die kommenden vier Jahre geworfen. Welche Themen sind besonders wichtig für die Beschäftigten? Wo bündeln wir als Personalrat unseren Einsatz für Verbesserungen von

Beschäftigungsbedingungen? Welche neuen Themen verändern die Rahmenbedingungen für unser Handeln?
Mit diesen und weiteren Fragen haben wir uns grundlegend auseinandergesetzt.

Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung im Fokus

Ein Fazit ist, dass vor allem das Thema „Einsatz von künstlicher Intelligenz“ unsere Arbeit an der Universität sowie unsere Mitbestimmungsprozesse künftig stark beeinflussen wird. Aus diesem Grund hatten wir im Vorfeld Daniel Kühn, Berater bei der Arbeitnehmerkammer Bremen, zu einem einleitenden Fachvortrag eingeladen. Der Gastreferent hat uns über Grundlagen dieses Themas informiert, neue Einblicke gewährt und steht als potenzieller Experte auch über die Klausurtagung hinaus an unserer Seite. Ein Ziel könnte es im Weiteren sein, eine Dienstvereinbarung zum Einsatz von KI an der Universität abzuschließen. In vergleichbaren Dokumenten werden u. a. Aspekte zu Informations- und Mitbestimmungsrechten, Datenschutz, Arbeitsschutz, Qualifizierung oder Leistungs- und Verhaltenskontrolle im Sinne eines Handlungsrahmens geregelt.

Arbeitszeiterfassung, studentische Beschäftigte sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zwei weitere Schwerpunktthemen drängen sich aufgrund aktueller gesetzlicher Entwicklungen zusätzlich auf. Zum einen sind durch die jüngste Novellierung des BremHG Änderungen zur Beschäftigung von studentischen Hilfskräften zu beachten. Dies betrifft zum Beispiel eine regelhafte Mindestvertragslaufzeit von zwei Semestern. Zum anderen erfordert die aktuelle Rechtsprechung zur Dokumentation der Arbeitszeit aus Sicht des Personalrats eine Modifizierung unserer bisherigen Arbeitszeitregelung. Mit beiden Fragestellungen beschäftigt sich der neue Personalrat bereits in Arbeitsgruppen und plant, nach der Sommerpause Gespräche mit dem Arbeitgeber aufzunehmen.

Der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört seit jeher zu den wichtigsten Themengebiete des Personalrats. In der neuen Amtsperiode möchten wir u. a. zwei Felder davon besonders voranbringen: So gilt es die Suchtprävention an der Universität wieder auf ein stabiles Fundament zu stellen und sowohl klare Ansprechpartner:innen zu benennen als auch Transparenz in Verfahrensabläufe insbesondere für Vorgesetzte zu bringen. Des Weiteren will der Personalrat die Erstellung von gesetzlich vorgeschriebenen, sogenannten psychischen Gefährdungsbeurteilungen in den Fokus nehmen. Hier existieren ein großer Nachholbedarf und rechtlicher Handlungsdruck.

Dauerthemen bleiben

Die oben genannte Nennung von Themen ist keineswegs abschließend. Vielmehr ergänzen die Tätigkeitsschwerpunkte bestehende Vorhaben, wie etwa die Weiterentwicklung des Rahmenkodex zu den Vertragssituationen und Beschäftigungsbedingungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen, die strukturelle Begleitung des ortsflexiblen Arbeitens oder die Etablierung eines Risikomanagements an der Universität. Die Vielzahl und Breite der Inhalte verdeutlicht aber auch, die absolute Notwendigkeit, sich auf bestimmte Fragestellungen zu konzentrieren, um wichtige Fortschritte erreichen zu können.

Begrüßung neuer Mitarbeiter*innen - jetzt für alle!

Am 15. April 2024 fand eine Begrüßungsveranstaltung für Mitarbeitende der Universität statt. Sie richtete sich an alle Kolleg*innen, die in den letzten 6 (bis 12) Monaten davor ihren Vertragsbeginn hatten. Mit dieser umfassenden Zielgruppe war die Begrüßungsveranstaltung neu – die Idee und manch inhaltliche Impulse haben aber eine lang zurückreichende Vorgeschichte.

Schon mehr als zwei Jahrzehnte ist es her, dass der *Kollegiumsrat Akademischer Mitarbeiter*innen (KRAM)* das Konzept eines „Begrüßungsworkshops für neu eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen“ entwickelte, welches dann im Laufe der Jahre stetig weiterentwickelt und verfeinert wurde. Die Begrüßungsworkshops waren eine direkte Reaktion auf die von Mittelbau-Kolleg*innen bei Befragungen und in Gesprächen geäußerten Bedürfnisse. Insbesondere dienten sie dazu, Informationsdefiziten am Anfang der Tätigkeit abzuwehren, wesentliche Ansprechpartner* vorzustellen und einen Austausch und eine Vernetzung jenseits des direkten eigenen Arbeitsbereichs anzuregen. Zentrale Kerne dieser in der Regel halbjährlich angebotenen Termine waren eine offizielle Begrüßung durch Rektorat und Kanzlerin, eine Vorstellung der Interessenvertretungen (incl. Personalrat und Zentraler Frauenbeauftragter) und verschiedener Beratungsangebote, gefolgt von einem intensiven Austausch zu vielfältigen Fragen, die neue Kolleg*innen beschäftigen, die teilweise frisch aus dem Studium kommen, teilweise aber auch schon jahrelang im In- und Ausland mit der Arbeit im Wissenschaftsbereich Erfahrungen gemacht haben. Das inhaltliche Spektrum reichte hier üblicherweise von Aspekten des Rollenwechsels von Studierenden zu Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bis hin zu allgemein hochschulpolitischen, befristungsrechtlichen, gleichstellungs- und familienbezogenen Themen sowie alltagsbezogenen organisatorischen Fragestellungen aller Art. Ein gemeinsames Mittagessen und eine Campusführung rundeten dieses bewährte, als Mittelbau-Initiative entstandene und mit großem Engagement von KRAM-Aktiven organisierte und durchgeführte Konzept ab.

Nach ihrer Amtsübernahme war auch die jetzige Universitätsleitung mehrfach in solchen Begrüßungsveranstaltungen dabei und entwickelte dabei nach und nach die Idee, das Format zu einer Begrüßung für alle neuen Mitarbeiter*innen weiterzuentwickeln. Zurecht hatten Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung schon länger gefragt, warum es keine vergleichbare Begrüßungsveranstaltung für sie gab. In mehreren Runden und unter Einbeziehung verschiedener Akteur*innen wurde dann Anfang dieses Jahres ein neues Konzept entwickelt, welches nun erstmalig ausprobiert wurde. Hierzu wurden alle neu eingestellten Mitarbeiter*innen aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung eingeladen – vielleicht auch aufgrund der Kurzfristigkeit der Einladung waren vor allem aus dem Wissenschaftsbereich jedoch eher wenige bei diesem ersten Durchlauf des neuen Konzepts dabei.

Nach Begrüßung durch die Universitätsleitung und durch die gewählten Interessenvertretungen (Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach LGG, Zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG, Schwerbehindertenvertretung und KRAM) wurde in dem neuen (nun im Auftrag der Universitätsleitung zentral organisierten) Format zunächst Raum für ein gegenseitiges Kennenlernen und Austausch in wechselnden Gruppen gegeben. Hier bewährte sich die Idee der gemeinsamen Veranstaltung für alle Beschäftigten auf jeden Fall: durch die Zufälligkeit der mehrfach neu gemischten Kleingruppen ergaben sich jeweils

Gesprächspartner*innen aus ganz unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Arbeitsbereichen. Von den meisten Teilnehmer*innen wurde dieser Austausch als interessant und bereichernd wahrgenommen.

Integriert in die Begrüßungsveranstaltung war außerdem ein sogenannter „Info-Markt“: Für eine gewisse Zeit standen rund um den Veranstaltungsraum verschiedene Beratungsstellen und Organisationseinheiten der Universität an Tischen bereit, die neuen Kolleg*innen über ihre Aktivitäten und Angebote zu informieren. Anschließend teilte sich die Gruppe auf: Aufbauend auf den langjährigen Erfahrungen gibt es auch in dem neuen Format weiterhin einen zeitlichen Block, bei dem die Kolleg*innen aus der Wissenschaft mit Aktiven aus dem KRAM und dem Personalrat spezifische Aspekte besprechen und Fragen klären können und auch ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen einbringen können. Hier hat sich gezeigt, dass die zunächst dafür vorgesehene Zeit zu knapp war – diesbezüglich wird bei den kommenden Veranstaltungen nachgesteuert werden. Auf Anregung des Personalrats soll es solch einen gruppenspezifischen Block künftig auch für die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung geben. Die Möglichkeit der Campusführung (mit neuen und spannenden Informationen auch für Menschen, die schon etwas länger hier sind oder auch an der Uni studiert haben) sowie der weitere informelle Austausch mit Kolleg*innen beim gemeinsamen Mittagessen an reservierten Tischen in der Mensa wurde ebenfalls in Anlehnung an das frühere Konzept des KRAM in das neue Begrüßungsformat übernommen.

Alles in allem kann man sagen, dass die Ausweitung auf eine gemeinsame Begrüßung aller Beschäftigten sicherlich eine gute Idee ist und dass es gelungen ist, dabei die positiven Erfahrungen und Elemente aus den früheren KRAM-Begrüßungen aufzunehmen. Sicherlich wird man für die kommenden Termine an der ein oder anderen Stelle noch nachsteuern. Zu hoffen ist, dass künftig noch mehr neue Kolleg*innen teilnehmen. Das Konzept ist ja durchaus so gestrickt, dass auch diejenigen, die bereits einige Monate da sind oder auch vorher schon an anderen Orten oder in anderen Bereichen gearbeitet haben, aus diesem Termin vieles mitnehmen können – nicht zuletzt auch durch die Begegnungen und den Austausch.

In diesem Sinne ist es wünschenswert, dass Vorgesetzte und Beschäftigte, die schon länger da sind, neue Kolleg*innen auf diese etwa halbjährlich stattfindenden Begrüßungsveranstaltungen hinweisen und deutlich ermuntern, daran teilzunehmen. Und wenn man den Termin – z.B. wegen Krankheit oder Urlaub - partout nicht einrichten kann, ist man natürlich auch beim nächsten Mal herzlich willkommen.

Die nächste Begrüßung neuer Mitarbeiter*innen wird am 22. Oktober stattfinden.



Bild: Teilnehmende des Begrüßungs-Workshops

Bildquelle: Birgit Bruns

Gewählte Interessensvertretungen an der Universität

Der **Personalrat** wird auf Basis des Bremischen Personalvertretungsgesetzes gewählt und vertritt alle Beschäftigten der Universität.

Die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** gemäß LGG (Landesgleichstellungsgesetz) ist zuständig für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.

Die **Zentrale Frauenbeauftragte** ist gemäß BremHG (Bremisches Hochschulgesetz) als gewählte Sprecherin der Zentralen Kommission für Frauenfragen zuständig für den Wissenschaftsbereich.

Die **Schwerbehindertenvertretung** wird auf Basis des SGB IX (Sozialgesetzbuch Neuntes Buch) gewählt und vertritt die Interessen schwerbehinderter Menschen in der Universität

Der **Kollegiumsrat akademischer Mitarbeiter*innen** ist ein gewähltes Gremium, welches 1994 auf Basis einer Regelung des Bremischen Hochschulgesetzes gebildet wurde und sich als fachbereichsübergreifende Interessensvertretung für Belange der Beschäftigten im akademischen Mittelbau einsetzt. Seit Wegfall der Gesetzespassage zu Kollegialorganen im BremHG arbeitet der KRAM auf Basis einer an der Universität beschlossenen Satzung.

Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung bei internen Wechseln von Mitarbeitenden

Anfang dieses Jahres gab es unterschiedliche Auffassungen bzw. Interpretationen, wie interne Wechsel von Mitarbeitenden zu handhaben sind. Das betraf vor allem solche Wechsel, bei denen Mitarbeitende sich erfolgreich auf eine Stelle in einer höheren Entgeltgruppe (TV-L) beworben hatten.

Wir konnten hier mit dem Personaldezernat Einigkeit herstellen, dass diese internen Wechsel von Mitarbeitenden, als Weiterbeschäftigungen gelten und wie eine Höhergruppierung zu handhaben sind. Das gilt auch, wenn es dabei zu einem Statuswechsel kommt, wie z. B. von wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu wissenschaftlichen Angestellten. So ist es auch in dem Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 7/2012 geregelt.

In einem Fall konnte so eine Mitarbeiterin nachträglich eine höhere Stufe erhalten, weil ihr Wechsel auf eine neue Stelle an der Universität dann doch wie eine Höhergruppierung gehandhabt wurde.

Urlaub, die schönste Zeit des Jahres?! Verfall von Urlaubstagen

Leider ist es tatsächlich so, dass Urlaubstage verfallen können, wenn sie nicht beantragt werden. Der TV-L gesteht den Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausdrücklich eine Übertragung bis zum 30. September des Folgejahres zu. Im Falle einer Übertragung muss der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt genommen sein (TV-L § 40 Nr. 7).

Bitte fragt ggf. bei eurer Sachbearbeitung im Dezernat 2 nach, ob Urlaubstage zum 30.9. verfallen und beantragt diese rechtzeitig.

Wenn ihr einen befristeten Vertrag habt, so beantragt euren Erholungsurlaub rechtzeitig vor Beendigung des Vertrages. Bei einer Vertragsauflösung wird im Formular der Resturlaub abgefragt. Manchmal ist die Frist zum Auflösungsdatum sehr knapp, so dass ggf. Resturlaubstage nicht vollständig genommen werden können. Bei beiden Konstellationen können Urlaubstage verfallen – eine Auszahlung ist lediglich in Ausnahmefällen möglich.

Der Urlaubsantrag ist vom Vorgesetzten zu unterschreiben bzw. abzulehnen. Die bloße Zurückweisung des Antrages mit dem Hinweis, dass die gewünschten Urlaubszeiten wegen Projekt- oder Arbeitsplanung nicht passen, ist nicht zulässig. Der Antrag muss ordnungsgemäß eingereicht und entsprechend von allen beteiligten Personen bearbeitet werden.

Ein abgelehnter Antrag auf Erholungsurlaub ist mitbestimmungspflichtig. Sollte der Urlaubsantrag also abgelehnt werden, ist es unbedingt erforderlich, eine schriftliche Begründung und die Mitbestimmung durch den Personalrat einzufordern.

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.

Ein Beispiel aus unserer Praxis:

Ende 2021 erreichte uns eine Anfrage eines befristet beschäftigten Mitarbeiters: Sein Vertrag würde zum Ende des Monats auslaufen und Urlaubsanfragen für das laufende Jahr wurden mehrmals nicht gewährt. Aus genau dem gleichen Grund waren bei dem Kollegen bereits im Jahr zuvor Urlaubstage verfallen.

Mit seinem Einverständnis haben wir Kontakt zum Dezernat 2 aufgenommen. Dieses hat daraufhin ein klärendes Gespräch über die Gewährung bzw. Ablehnung von Urlaub mit dem/der Hochschullehrenden geführt.

Parallel haben wir uns einen Überblick verschafft, wie viele Resturlaubstage für 2021 bei den Mitarbeiter:innen der Arbeitsgruppe noch vorhanden waren. Da eine hohe Anzahl von Resturlaubstagen im Team bestand, nahmen wir Kontakt zum betroffenen Dekanat und der Fachbereichsleitung auf. Neben einem weiteren Gespräch mit dem/der Hochschullehrenden gab es zudem ein Informationsschreiben an alle Mitglieder der Arbeitsgruppe.

Im Folgejahr haben wir im Frühjahr im Bereich nachgefragt, in welchem Umfang noch Resturlaubstage aus dem Vorjahr vorhanden waren. Die Mitarbeiter:innen sind darauf hingewiesen worden, dass die Urlaubstage am 30.9. verfallen und sie sind ermutigt worden, einen Urlaubsantrag einzureichen. So konnte ein Verfallen von Urlaubstagen verhindert werden. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass seitdem keine Urlaubstage mehr verfallen sind.

Dem Kollegen, der den Stein ins Rollen brachte, wurden übrigens die entgangenen 25 Urlaubstage aus 2021 ausbezahlt. Ein schöner Erfolg für ihn und die betroffenen Kolleg:innen aus der Arbeitsgruppe.

Ortsflexibles Arbeiten/ Homeoffice und SAP?

Warum ist es nicht für alle Mitarbeitenden möglich, mit SAP im Homeoffice oder ortsflexibel zu arbeiten? Aufgrund eurer Anfragen haben wir uns mit dem verantwortlichen Dezernat 5 in Verbindung gesetzt und nachgefragt.

Der Testbetrieb für die Dezernate 3 und 7 ist abgeschlossen. Für beide Bereiche läuft das System stabil. Der Prozess der Umsetzung für alle weiteren Bereiche erfolgt nach und nach. Zum jetzigen Zeitpunkt kann aus Kapazitätsgründen leider nicht gesagt werden, wann welcher Bereich an der Reihe ist, da in diesem Sommer ebenfalls noch eine neue SAP-Version berücksichtigt, der Terminal-Server erweitert und ein SAP-Update durchgeführt werden muss.

Der Personalrat ist bei den Treffen zum Homeoffice/ ortsflexiblen Arbeiten vertreten und wird das Thema regelmäßig nachfragen.

Teilpersonalversammlung für Studentische Hilfskräfte - Informationsbedarfe von Beschäftigten und Vorgesetzten sowie Defizite bei der Umsetzung gültiger Bestimmungen

Der Personalrat der Universität Bremen ist gemäß des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG) zuständig für alle Beschäftigten an Universität und Staats- und Universitätsbibliothek. Dies schließt auch die studentischen Beschäftigten ein. Genau wie für andere Mitarbeiter*innen kümmert sich der Personalrat auch für diese Gruppe um **allgemeine und strukturelle Fragen** und steht gleichzeitig bei individuellen Problemen oder Schwierigkeiten im Arbeitskontext für **vertrauliche Beratungen** zur Verfügung. Seit mehreren Jahren lädt der Personalrat die studentischen Hilfskräfte zu Teilpersonalversammlungen ein – die letzte fand am 25. Juni 2024 statt. Eingeladen sind neben den aktuellen studentischen Hilfskräften regelmäßig auch Studierende, die solch eine Tätigkeit in der Zukunft anstreben.

Nicht nur Studentische Hilfskräfte, sondern auch viele Vorgesetzte haben Informationsdefizite

Einen wesentlichen Teil unserer Teilpersonalversammlungen für Studentische Hilfskräfte nimmt bislang üblicherweise die Vermittlung von Grundinformationen und die Beantwortung häufig gestellter Fragen ein: Zwar sind auf Verträgen studentischer Hilfskräfte eine Reihe rechtlicher Hintergründe zum Arbeitsverhältnis erwähnt, doch zeigt die Erfahrung, dass dieser mit vielen juristischen Querverweisen auf Gesetze und andere Quellen gespickte Text zwar vielleicht der rechtlichen Absicherung des Arbeitgebers dienen mag, jedoch in keiner Weise einer angemessenen Information der Beschäftigten dienlich ist. So verwundert es nicht, dass der Personalrat immer wieder feststellen muss, dass wesentliche Grundinformationen zu studentischen Beschäftigungsverhältnissen in der Universität nicht bekannt sind.

Schon vor längerer Zeit und wiederholt hat der Personalrat diesen unbefriedigenden Zustand gegenüber der Universitätsleitung beklagt – leider gibt es bis heute immer noch nicht das leitungsseitig zugesagte, gut lesbare und standardmäßig bei Vertragsabschluss ausgehändigte Infoblatt für studentische Hilfskräfte (und ihre Vorgesetzten!). In der Praxis zeigen sich daher immer wieder Fehl- und Falschinformationen hinsichtlich Urlaubsregelung, Umgang mit Krankheit, Arbeitszeitregelungen und vielem anderem mehr. Der Personalrat versucht mit seinen Teilpersonalversammlungen hier zwar aufzuklären – doch die weitere Forderung nach arbeitgeberseitiger Bereitstellung praktikabler Informationen bleibt natürlich unverändert bestehen.

Dringender Handlungsbedarf im Hinblick auf die Mindestvertragslaufzeit

Schon vor über einem Jahr wurde bei einer Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes festgelegt, dass Beschäftigungsverhältnisse studentischer Hilfskräfte „in der Regel für zwei Semester begründet“ werden. Im Kontext der Tarifeinigung zum Tarifvertrag der Länder (TV-L) im vergangenen Dezember wurde – nicht zuletzt aufgrund der bundesweiten Aktivitäten der Initiative *TV-Stud*, die sich für tarifvertragliche Regelungen für studentische Hilfskräfte einsetzt – auch auf dieser Ebene ebenfalls eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr festgehalten. Die Umsetzung dieser Vorgaben ist bislang an unserer Universität – nach Wahrnehmung

des Personalrats – allerdings noch extrem unbefriedigend. Dies hat der Personalrat schon vor längerer Zeit gegenüber der Universitätsleitung reklamiert. Um hier endlich voranzukommen ist der Personalrat aktuell in Gesprächen mit studentischen Vertreter*innen, um auszuloten, welche begründeten Ausnahmen zu einer regelhaft mindestens einjährigen Mindestlaufzeit in dieser Gruppe gegebenenfalls akzeptabel erscheinen und als Basis für eine Vereinbarung an der Universität dienen können. Doch Ausnahmen müssen gut begründet sein und auch Ausnahmen bleiben, denn klar ist auf jeden Fall: Auch studentische Beschäftigung ist kein rechtsfreier Raum und die Universität ist daher dringend gefordert, nun umgehend sicherzustellen, dass die gültigen rechtlichen Rahmenbedingungen umgesetzt und eingehalten werden.

Qualifizierungsbefristung ist kein Freibrief für Beliebigkeit - Warum der Personalrat bei Vertragsverlängerungen manchmal nachfragt ...

Man sollte sich immer wieder bewusst machen, dass als sogenanntes Normalarbeitsverhältnis die zeitlich unbefristete Tätigkeit in Vollzeitbeschäftigung (oder zumindest mehr als halbtags) für einen Arbeitgeber definiert ist. Für den Wissenschaftsbereich wurde – davon abweichend – ein Sonderbefristungsrecht geschaffen, welches befristete Arbeitsverhältnisse ermöglicht. Einer der danach zulässigen Gründe ist eine Befristung von Arbeitsverträgen mit dem Ziel der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung. Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), welches Befristungsausnahmen für die Wissenschaft regelt, heißt es dazu: „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“

An der Universität Bremen besteht Einigkeit darüber, dass bei aus Haushaltsmitteln finanzierten Qualifikationsstellen die Mindestvertragslaufzeit für Erstverträge mindestens drei Jahre (bei Promotionsstellen) bzw. mindestens drei bis vier Jahre (bei Postdoc-Stellen) betragen soll. Mindestvertragslaufzeit ist keine Obergrenze: Erfreulicherweise erreichen den Personalrat auch immer wieder Mitbestimmungsanträge für Ersteinstellungen mit einer längeren Laufzeit. Dies ist durchaus möglich (und aus Sicht des Personalrats konsequent!), wenn die Vorgesetzten/Betreuer*innen schon von Beginn an absehen können, dass drei Jahre für die geplante Qualifizierung nicht ausreichen werden.

Vertrag verlängern – wann und wie?

Bei den für die Dauer von drei Jahren abgeschlossenen Verträgen zeigt sich sehr häufig, dass das Qualifizierungsziel, die Promotion, nicht in dieser Zeit erreicht wird, sodass eine Verlängerung des Arbeitsvertrags angestrebt wird. Gemäß des Bremer Rahmenkodex' sollte die Entscheidung über die Verlängerung in einem gemeinsamen Gespräch zwischen WiMi und Betreuer*in spätestens ein halbes Jahr vor Ende der aktuellen Vertragslaufzeit getroffen werden. Darin soll der Sachstand erörtert und eine gemeinsame, seriöse Prognose über die noch erforderliche Zeit erstellt werden (sinnvollerweise auch mit einem gewissen Puffer für Unwägbarkeiten). Der Verlängerungsvertrag soll dann – spätestens drei Monate vor Vertragsende – unterschrieben sein, da sonst die obligatorische Meldung beim Arbeitsamt für die betroffenen Mitarbeiter*innen Stress und überflüssigen Zusatzaufwand erzeugt. Die Laufzeit der Verlängerung soll sich (bei gegebener Finanzierung) an der Prognose orientieren.

In vielen Fällen wird an der Universität entsprechend verfahren. Die beim Personalrat zur Mitbestimmung eingehenden Verlängerungsanträge bilden dabei das volle Spektrum ab, von wenigen Monaten bis hin zu drei Jahren Verlängerung (die Standardhöchstbefristungsdauer nach WissZeitVG beträgt 6 Jahre). In der Regel orientieren sich die Anträge an der Prognose, das heißt das Ziel des Verlängerungsvertrags ist „Abschluss der Promotion“ – so wie es das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorsieht. Doch es ist leider nicht immer so.

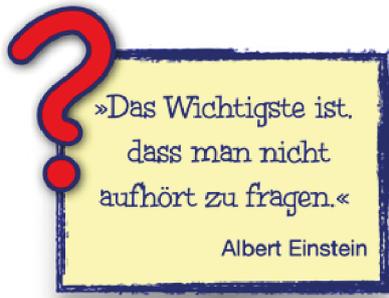
Problemfälle

Vereinzelt bekommt der Personalrat Verlängerungsanträge mit dem Ziel „Weiterführung der Promotion“. Das mag einleuchten, wenn der Verlängerungsvertrag aus zeitlich befristeten, begrenzten Drittmitteln finanziert wird, die nur bis zu einem festgelegten Datum zur Verfügung stehen, so dass die prognostizierte Zeit nicht erreicht werden kann. Wenn jedoch die Stelle aus Landesmitteln oder aus angesparten Restmitteln finanziert wird, sollte die Entscheidung über die Laufzeit der Verlängerung grundsätzlich entsprechend der Prognose erfolgen. Diesbezüglich besteht Einigkeit zwischen Personalrat und Rektorat. So werden Stückelbefristungen vermieden, die zum einen für die Betroffenen belastend sind, und die zum anderen an vielen Stellen der Universität massiven Verwaltungsaufwand verursachen.

Der Personalrat ist vor diesem Hintergrund inzwischen verstärkt dazu übergegangen, Verlängerungsanträge bei Unklarheiten hinsichtlich des Befristungsziels „Abschluss der Promotion“ zu hinterfragen.

Viele betroffene Kolleg*innen und Vorgesetzte verstehen dies und begrüßen ausdrücklich, dass der Personalrat die gesetzlich geforderte Angemessenheit der Befristungsdauer auf diese Weise hinterfragt. In einigen Fällen führten Nachfragen des Personalrats auch zu sehr spannenden „AHA“-Erlebnissen, wie der nebenstehende Kasten „Stille Post an der Uni Bremen“ exemplarisch illustriert. Doch bedauerlicherweise scheint es auch vereinzelt Widerstand gegen eine prognosebasierte und am Erreichen der Qualifizierung orientierte Abschätzung der Vertragslaufzeit zu geben. Manchmal werden hierfür sachliche Argumente ins Feld geführt, die sich oft schnell relativieren lassen. In einzelnen Fällen drängt sich dem Personalrat jedoch auch der Verdacht auf, dass das zugrundeliegende Motiv für kurze Befristung eher auf Paternalismus („ohne den zeitlichen Druck geht es nicht voran!“) basiert – dies ist dieser Universität, ihrem Selbstverständnis und ihrem Leitbild nicht angemessen.

Abschließend möchten wir noch auf einen schon mehrfach gegenüber dem Personalrat vorgetragenen Einwand eingehen: Gelegentlich wurde und wird von Seiten von Vorgesetzten mitgeteilt, dass die Beschäftigten selbst keine längeren Verträge wollten, sondern die Kurzvertragsstückelungen begrüßten, damit sie „flexibel“ und nach Abschluss der Qualifizierung frei wären, zeitnah die Universität zu verlassen. Dieses Argument ist nicht stichhaltig, denn ein vorzeitiges Beenden eines Arbeitsvertrags durch einen Aufhebungsvertrag in beiderseitigem Einvernehmen ist immer möglich und – angesichts der wissenschaftlichen Karrierewege und der gewünschten Mobilität im Wissenschaftsbereich – an unserer Universität keine Seltenheit: Nahezu jede Woche beenden Kolleg*innen ihr Arbeitsverhältnis an dieser Universität durch fristgerechte Eigenkündigung oder durch einen Aufhebungsvertrag.



Zitat als Bildgrafik: „Das Wichtigste ist, dass man nicht aufhört zu fragen“.
Textquelle: Albert Einstein

Stille Post an der Uni Bremen:

Ausgewählte Gerüchte und Missverständnisse zum Thema Vertragsverlängerung

Bei Nachfragen des Personalrats in den Bereichen kommen manchmal erstaunliche Antworten und Überzeugungen zu Tage, deren Ursprünge sich nicht immer rekonstruieren lassen. Es handelt sich um Falschinformationen und Gerüchte, unzulässige Verallgemeinerungen von Einzelfällen, bewusste Überinterpretationen oder einfach nur um Missverständnisse. Hier einige Beispiele:

„Qualifizierungsverträge müssen genau 3 Jahre lang sein (und dürfen/können nicht für einen längeren Zeitraum geschlossen werden).“

FALSCH. – Sofern das Qualifizierungsziel es angemessen erscheinen lässt und die Finanzierung geklärt ist, sind auch längere Verträge möglich. Drei Jahre ist die Mindestvertragslaufzeit, die an der Uni Bremen und im Rahmenkodex für landesfinanzierte Qualifizierungsstellen als Regel vereinbart wurde.

„Vertragsverlängerungen für Qualifizierungsverträge müssen genau ein Jahr lang sein und dürfen keinesfalls länger sein“ oder

„Vertragsverlängerungen für Qualifizierungsverträge müssen genau ein Jahr lang sein und dürfen keinesfalls kürzer sein“ oder

„Es sind maximal Vertragsverlängerungen von 6 Monaten möglich.“

FALSCH. – Die Vertragsdauer soll entsprechend der Prognose der noch erforderlichen Zeitdauer bis zum Abschluss der Qualifizierung erfolgen.

Möglicherweise entstand die Fokussierung auf „ein Jahr“ durch eine Information des früheren Kanzlers, dass eine erstmalige Vertragsverlängerung von einem Jahr Dauer „unkritisch“ sei und keine weitere Begründung erfordere.

„Es ist nur einmal möglich, einen Qualifizierungsvertrag mit dem Ziel ‚Abschluss der Promotion‘ zu verlängern.“

FALSCH. – Es ist zwar richtig, dass es in der Regel bei landesfinanzierten Qualifizierungsstellen maximal eine Verlängerung geben soll – daher ist es wichtig, hier zum Verlängerungszeitpunkt eine seriöse Prognose (ggf. mit etwas Puffer für in der Wissenschaft unwägbare Verzögerungen) aufzustellen. Sollte es aber im weiteren Verlauf tatsächlich aus triftigen, vorher nicht absehbaren Gründen zu Verzögerungen kommen, ist im Einzelfall auch eine weitere Verlängerung möglich. Zur Prüfung der Rechtssicherheit dieser weiteren Verlängerung wird voraussichtlich eine stichhaltige Begründung gefordert werden, warum die Verzögerung nicht bereits zum Verlängerungszeitpunkt absehbar war.

Hinweis: Bei drittmittelfinanzierten Stellen kann es hingegen vorkommen, dass die für eine Vertragsverlängerung genutzte Projektstelle zeitlich nicht bis zum prognostizierten Abschluss der Qualifizierung ausreicht. Dies ist schon zum Verlängerungszeitpunkt absehbar, weshalb in diesem Fall „Weiterführung der Promotion“ als Verlängerungsgrund angegeben werden sollte.

„Es ist nicht möglich, eine Stelle aus einem kürzeren Drittmittelprojekt mit Anteilen aus Landesmitteln (im Kontext einer Qualifizierungsbefristung) zu kombinieren, um eine Gesamtlaufzeit von drei Jahren oder länger zu erhalten.“

FALSCH. – Das ist sogar eine sehr gute Idee, um aus Drittmitteln finanzierten WiMis schon von Anfang an eine angemessene Vertragslaufzeit für ihre Qualifizierung zu

geben. Der Personalrat freut sich, dass in einigen Arbeitsbereichen so verfahren wird.

„Eine Person darf grundsätzlich nur einen Arbeitsvertrag mit der Universität haben“ (z.B. als Ausschluss der Kombination einer befristeten Teilzeit-Qualifizierungsstelle mit einer Teilzeit-Vertretungsstelle).

FALSCH. – Es ist immer im Einzelfall zu prüfen.

„Verlängerungen dürfen keinesfalls bis zur Höchstbefristungsgrenze gehen.“ – In einem Bereich gab es vor einiger Zeit das Gerücht, dass Verlängerungsverträge maximal 2 Jahre und 11 Monate umfassen dürften, damit es nicht danach aussähe, als solle nur die Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren ausgenutzt werden.

FALSCH. – Die Befristungsdauer muss dem Qualifizierungsziel angemessen sein. Bei einer angestrebten Promotion können jenseits des angestrebten Abgabedatums und der Verteidigung der Dissertation auch weitere Schritte der Veröffentlichung und der Verwertung im Kontext von Tagungen oder ggf. weiterführenden Anträgen Bestandteil der angestrebten Qualifizierung sein.

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>