

# PR-Info, Ausgabe 19, März 2022

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

## Inhalt

Editorial .....	2
Willkommen in der Uni .....	4
Wechsel im Personalrat .....	4
EUER Personalrat 2020 – 2024.....	4
Reorganisationsprozesse in Dezernat 4 und 5 .....	5
Uni am Brill – Bekommt die Campus-Uni einen Innenstadtableger? .....	8
Neuregelung bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen und –entgelten .....	11
Wo steht die Universität bei der Einführung der E-Rechnung? Eine kurze Chronik.....	12
Höhergruppierungen der Beschäftigten in der SuUB .....	14
Ein Vorschuss zum Kauf eines Fahrrades? .....	15
Unterfinanzierte Schieflage bei Beschäftigten in Technik und Verwaltung .....	16
Schritt für Schritt: Rahmenkodex für gute Arbeit geht in die nächste Runde .....	18
Der Kodex wirkt. Langsam. Beispiel: „Nachholen von Zeiten“.....	20
Videoaufzeichnung von Lehre in Veranstaltungsräumen .....	21
Auslandsreisen, Schiffsexpeditionen.....	22
Tarifrunde TV-L 2021 – Mehr ging nicht – Kompromiss in Pandemiezeiten .....	25
Impressum.....	27

## Editorial

Anfang Dezember 2021 hatten wir euch zu einer Personalversammlung in Präsenz eingeladen. Wir bedauern sehr, dass wir sie aufgrund der Omikron-Variante nicht durchführen konnten. In der Hoffnung, dass wir dies in Kürze nachholen können, versuchen wir in der Zwischenzeit weiterhin auf verschiedenen Wegen mit euch in Kontakt zu bleiben. Neben unserem Podcast, bei dem wir im März die Gelegenheit haben, ausführlich mit der Kanzlerin zu sprechen, regelmäßigen Infomails, unserer Internetseite sowie Kontakten per Telefonat und E-Mail mit euch, freuen wir uns sehr, ein neues PR INFO vorlegen zu können. Wie gewohnt stehen vielfältige Themen aus allen Bereichen unserer Universität im Mittelpunkt.

Das 51ste Jahr der Universität wird ein wichtiges und besonderes Jahr, in dem bedeutsame Weichenstellungen erfolgen werden. Die Position des Rektors wird neu besetzt und zum ersten Mal in der Geschichte wird mit Frau Günther eine Frau Rektorin der Universität.

Viele Beschäftigte verbinden mit dieser personellen Änderung an der Spitze den Wunsch, dass wieder ein stärkeres „Wir-Gefühl“ an die Universität zurückkehrt und die viel beschriebenen und gelobten flachen Hierarchien im Alltag auch gelebt werden.

Zudem steht ein Teilumzug zum Brill in der Diskussion. Ob die Idee mehr Chancen als Risiken bietet, sehen Beschäftigte zum Teil sehr kritisch. Zum Stand der Diskussion erfahrt ihr in diesem PR INFO ebenso etwas, wie zu den Reorganisationsprozessen in den Dezernaten 4 und 5 sowie der Evaluation des Rahmenkodex. Neben einer Reihe anderer Themen beschäftigen wir uns in dieser Ausgabe außerdem mit der Relation von Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung zum wissenschaftlichen Personal. Es fällt auf, dass wir hier in Bremen zu Ungunsten der MTV-Kolleg:innen besonders schlecht aufgestellt sind.

Das herausragende Thema der Gegenwart und der Zukunft ist auch für unsere Universität die Umsetzung nachhaltiger Entwicklungen. Auf diesem Weg - mit vielen kleinen und großen Schritten - ist auch die Umsetzung von intelligenten Mobilitätskonzepten entscheidend. Umso erstaunlicher, dass die Bremer Fahrradvorschuss-Richtlinie an unserer Universität weiterhin keine Umsetzung findet. Auch hierzu findet ihr in diesem PR INFO einen Beitrag. Abschließend möchten wir euch allen an dieser Stelle unseren herzlichen Dank aussprechen! Ohne euren Einsatz in diesen besonderen Zeiten wäre es in den letzten zwei Jahren nicht möglich gewesen, den Betrieb aufrecht zu halten. Über die gesamte Institution und alle Statusgruppen hinweg habt ihr in Lehre, Forschung, Verwaltung und Technik das Rad am Laufen gehalten - zum großen Teil unter erschwerten Bedingungen im Homeoffice oder durchgehend trotz hoher Inzidenzen in der Universität. Besonderen Dank möchten wir den Kolleg:innen aussprechen, die im Corona-Testcenter bereits seit einiger Zeit auf freiwilliger Basis ihre Mitarbeit einbringen und uns allen so durchgehend ermöglichen, regelmäßig oder anlassbezogen getestet die Gebäude zu betreten.

Wir hoffen auf baldmöglichst zurückkehrende Normalität mit mehr Begegnungen und einem engeren Miteinander.

Euer Personalrat

## Willkommen in der Uni

Gute Nachrichten gibt es aus dem Personaldezernat: Seit dem 1. Februar ist das Dezernat 2 wieder vollständig besetzt. Die neue Personaldezernentin Frau Anna Janning hat zu diesem Zeitpunkt ihren Dienst angetreten. Außerdem ist bereits seit Dezember 2021 Frau Christine Dreher als Referatsleitung für die Tarifbeschäftigten an der Universität tätig.

Wir wünschen beiden Kolleginnen viel Erfolg! Bedanken möchten wir uns ganz herzlich bei allen Kolleginnen und Kollegen im Dezernat 2, die während der Stellenvakanzen unter schwierigsten Bedingungen mit viel Einsatz dafür gesorgt haben, dass der Betrieb aufrechterhalten werden konnte.

## Wechsel im Personalrat

Ende 2021 sind mit Hannes Fano und Jürgen Hubrich zwei langjährige und allseits geschätzte Personalräte in den Ruhestand gewechselt. Hannes kümmerte sich seit über zehn Jahren im Personalrat vor allem um die Belange der Beschäftigten im Dezernat 4. Jürgen war der Ansprechpartner im Personalrat, wenn es um IT-Fragen ging und zudem in Sachen Ausbildung an der Universität sehr engagiert. Beide werden nicht nur inhaltlich, sondern auch menschlich als Kollegen sehr fehlen. Wir wünschen ihnen alles Gute.

Froh sind wir, mit André Bödecker und Philipp Gies zwei Nachrücker im Personalrat begrüßen zu können, die neue Expertise in unser Gremium bringen. André ist langjähriger technischer Angestellter im FB 1 und verstärkt uns u. a. rund um das Thema Arbeitsschutz. Philipp ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen tätig und forscht u. a. zu neuen Formaten gesellschaftlicher Teilhabe und Partizipation.

## EUER Personalrat 2020 – 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.

Die aktuellen Personalrats-Mitglieder sind unter:

<https://www.uni-bremen.de/personalrat/unsere-mitglieder>

einsehbar.

## Reorganisationsprozesse in Dezernat 4 und 5

Sowohl im Dezernat 4 „Gebäudemanagement“ als auch im Dezernat 5 „IT, medientechnische Infrastruktur und zentrale Dienste“ finden auf Initiative der Leitung zurzeit Reorganisationsprozesse statt. Obwohl in der Ausgangslage zwischen den beiden Dezernaten Unterschiede bestehen, gibt es bei den Zielen große Überschneidungen: Abläufe sollen mit dem Ziel überdacht werden, die Kommunikation, Transparenz und Servicequalität in den Bereichen zu verbessern. Dies kann nur durch eine starke Beteiligung aller betroffenen Beschäftigten am Prozess der Neuausrichtung gelingen.

Festgelegt ist diese entsprechende Beteiligung in der Dienstvereinbarung „Grundsätze und Verfahren der Beschäftigtenbeteiligung bei Organisationsentwicklungsprozessen“ des Gesamtpersonalrats und des Landes Bremen. Die Vereinbarung soll sicherstellen, dass Wissen und Erfahrungen der Mitarbeiter:innen eingebunden werden und so bessere Entscheidungen und Lösungen für zukünftige Arbeitsprozesse entstehen können. Der Personalrat hat sowohl für das Dezernat 4 als auch für das Dezernat 5 Vereinbarungen mit der Leitung getroffen, die einen solchen partizipativen Prozess sichern.

### Neuorganisation des Dezernats 4

Bereits im Herbst 2019 wurde mit der Neuorganisation des Dezernats 4 begonnen. Hintergrund dieser Maßnahme war der stark wachsende Gebäudebestand, die Durchführung großer Sanierungsmaßnahmen sowie veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen (Brandschutz, Arbeitssicherheit) und eigene Regelungen der Hausordnung. Hinzu kam die Notwendigkeit, die Ausrichtung des Dezernates für die Nutzer:innen am Campus dienstleistungsorientierter auszugestalten.

Aus den genannten Punkten ergab sich der Bedarf einer Neuordnung der Aufbauorganisation des Dezernats 4, die im 1. Schritt mit der Schaffung eines 3. Referats und der Ausschreibung der Stelle einer neuen Referatsleitung begonnen wurde. Gleichzeitig wurde beschlossen, im Rahmen eines Gestaltungsprojekts die Binnenorganisation des neu geschaffenen Referates „Gebäudebetrieb/Instandhaltung“ zu ordnen.

Nach Schaffung des zusätzlichen dritten Referates und Einstellung der neuen Referatsleitung wurden im Juni 2020 die 40 (Energieversorgung/Infrastruktur), 41 (Bauangelegenheiten) und 42 (Technischer Betrieb/Instandhaltung) sowie die binnenstrukturelle Verschiebung mit Veränderung der Organisationskennziffern ein- bzw. durchgeführt. Gleichzeitig wurde die Bezeichnung des Dezernats von „Technischer Betrieb, Bauangelegenheiten“ zu „Gebäudemanagement“ gerändert.

Parallel dazu wurde eine Projektgruppe eingerichtet, die sich mit der weiteren Umsetzung der Zusammenarbeit der Gebäudebetriebstechnik (GBT) und Werkstattdienste im neuen Referat 42 befassen sollte. Es wurde festgelegt, dass an dieser Arbeitsgruppe neben dem damaligen Kanzler, dem Dezernatsleiter, und den Referatsleitungen zusätzlich je zwei Personen aus den Fachgruppen Heizung-/Lüftung-/Klima-/Sanitärtechnik und Elektrotechnik (Meister) sowie zwei Personen aus der GBT zwei Funktionsmeister, Vertreter:innen des Personalrats, die Frauenbeauftragte, die Schwerbehindertenbeauftragte und das Referat 08 teilnehmen. Unter der neuen Kanzlerin Meyer fand Ende September 2021 die Auftaktveranstaltung zur Reorganisation des Referats 42 „Gebäudetechnik/Instandhaltung“ statt. Aus dieser Veranstaltung kristallisierten sich

fünf Themenfelder heraus, die in Form von Arbeitsgruppen mit Moderation inhaltlich vertieft und bearbeitet werden:

- „Unsere Lebensräume“: In dieser AG geht es um die Sozial- und Umkleideräume.
- „...und täglich grüßt das Murmetier!“: Hierbei geht es um Routineaufgaben wie Inspektion, Prüfung und Wartung.
- „Unser Nachwuchs für heute und morgen“: In dieser AG wird über die Sicherstellung der Ausbildungsinhalte, Vernetzungsmöglichkeiten und Wissenserhalt und -transfer gesprochen.
- „Unser Materialfluss“: In dieser AG wird über die Bestellabläufe von Waren und Wegezeiten gesprochen.
- „Unser dickes Brett“: In dieser AG geht es um die Klärung von Zuständigkeiten, den Servicegedanken und die Kommunikation untereinander.

Die Arbeitsgruppentreffen finden in Präsenz statt und wurden aufgrund der steigenden Corona-Infektionszahlen bis auf Weiteres ausgesetzt.

#### Servicecenter IT in der Diskussion

Im September 2021 hat der Personalrat erstmalig von konkreten Plänen der Leitung erfahren, eine neue zentrale IT-Einheit aufzubauen. Betroffen davon sind das Dezernat 5, das ZfN und das ZMML. Diese Bereiche sollen ganz oder teilweise in einem neuen Servicecenter zusammengeführt werden. Teile aus dem bisherigen Dezernat 5, die keinen vorrangigen IT-Bezug haben, sollen in thematisch und strukturell passende Dezernate integriert werden.

Im weiteren Verlauf hat der Personalrat zur Sicherstellung der Beschäftigtenbeteiligung zunächst mit der Leitung eine Prozessvereinbarung abgeschlossen. Zum einen sind darin verschiedene Projektphasen definiert. Eine neue Phase kann erst beginnen, wenn Personalrat und Kanzlerin Einvernehmen über den Abschluss der vorherigen Phase hergestellt haben. Zum anderen sind verschiedene Ebenen und Abläufe der Zusammenarbeit festgelegt, damit alle Beteiligten ihre Interessen und Anliegen in den Prozess einbringen können.

Ein Auftakt dafür bildete ein Analyse-Workshop Mitte Dezember 2021. Aufgrund der Rückmeldungen der Beschäftigten im Anschluss sowie vielfältigen Äußerungen gegenüber dem Personalrat wurde deutlich, dass auf Seiten der betroffenen Mitarbeiter:innen noch deutlicher Klärungsbedarf besteht, bevor ein Wechsel von der Analyse- in die Konzeptionsphase erfolgen kann. Im Steuerkreis hat sich der Personalrat daher erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Analysephase gegenüber den ursprünglichen Planungen ausgeweitet wird und zudem eine Anpassung des Projekttempos erfolgt, da es viele Mitarbeitende als zu hoch empfanden. Ziel ist es nun, mithilfe extern moderierter Workshops zu einer fundierteren Prozessanalyse zu gelangen und so eine gute Basis für die weiteren Schritte zu erhalten.



Bild: Ansicht eines Stecksystems am Server, Quelle: © Matej Meza / Universität

## Uni am Brill – Bekommt die Campus-Uni einen Innenstadtableger?

Seit geraumer Zeit werden in der Presse Überlegungen und Planspiele zu einem Umzug von Teilen der Universität in das ehemalige Sparkassengebäude an der Brill-Kreuzung berichtet.

Der Bremer Senat sieht dies als große Chance an, einen „zweiten Campus der Uni mitten in der Stadt“ zu errichten. Wissenschaftssenatorin Claudia Schilling sprach im September gegenüber buten un binnen davon, dass dann perspektivisch etwa 9000 Studierende und 1000 Mitarbeiter:innen in der Stadt tätig sein und Impulse für das städtische Leben bringen können. Bereits im Mai wurde unter Verweis auf Rektor Bernd Scholz-Reiter im Weser-Kurier berichtet, dass dort für ein Drittel der Uni „ein zweiter Standort samt eigener Mensa“ entstehen solle. Nach Umbau- und Renovierungsarbeiten könne es in zwei Jahren soweit sein. Er denke an Sozial- und Geisteswissenschaften, da diese nicht auf Labore angewiesen seien. Im Akademischen Senat der Universität wurde daraufhin deutliche Irritation laut, dass man von solchen Überlegungen eher aus der Presse erfahre als direkt von der Universitätsleitung. Auch der AStA hat eine mangelnde Einbindung in die Umzugsplanungen der Universitätsleitung beklagt.

Aktuell wird eine von der Wissenschaftssenatorin bei einem Architekturbüro beauftragte Machbarkeitsstudie erstellt, die im Sommer vorliegen soll. Dem Vernehmen nach wird es darin vor allem um die Beurteilung der Gebäudesubstanz gehen, daneben sollen ein „Raumprogramm“ für die Universität erstellt und im Rahmen einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung Kosten und die mögliche Realisierungsdauer betrachtet werden.

In den meisten Medienberichten geht es bislang vor allem um die „Wiederbelebung der Innenstadt“ als Motiv für die Planungsgedanken. Beispielsweise sagte Bausenatorin Maike Schaefer – ebenfalls gegenüber buten un binnen: „Es kommen wieder viele in die Innenstadt, die dann aber dort nicht nur zur Uni gehen, sondern nebenbei eben auch noch die Gelegenheit haben, einzukaufen oder die Gastro zu nutzen.“

Ein guter Grund für einen Umzug ist nach Meinung des Rektors die räumliche Beschränktheit des Uni-Campus. Die Uni stoße dort absehbar in ihrer Entwicklung bald an Grenzen, weshalb es – so wurde er im Weser-Kurier zitiert – sinnvoll sei, beizeiten an einen zweiten Standort zu denken. Doch genau dieser Gedanke einer Aufteilung auf zwei Standorte macht manchen Studierenden und Beschäftigten Sorgen. Sie betonen die großen Vorteile einer Campus-Universität mit kurzen Wegen, die Studium, Forschung, Lehre und Administration sowie Kooperationen erleichtern. War es nicht schon bei der Gründung der Universität ein zentrales Anliegen, interdisziplinäre Zusammenarbeit zu fördern? Betrachtet man andere Universitäten mit verteilten Standorten, so erlebt man häufig, dass sich räumliche Distanz eher schädlich auf die gegenseitige Wahrnehmung, Zusammenarbeit und den Zusammenhalt auswirke. In diesem Sinne wird kritisiert, dass bislang in der Diskussion zu wenig über Auswirkungen und auch negative Folgen für die Universität und ihre Angehörigen nachgedacht werde.

Im Rahmen einer Anhörung zum Thema Klimaschutz und Nachhaltigkeit hatte der Personalrat schon im vergangenen September im Wissenschaftsausschuss der Bürgerschaft darauf Bezug genommen, dass der marode Zustand und die hohen Kosten einer Sanierung ihres alten Standortes für die Sparkasse wichtige Argumente



für den Umzug in den Neubau an der Uni waren. Vor diesem Hintergrund nehmen wir sowohl von Beschäftigten- als auch von Studierendenseite eine Irritation wahr, dass in der Folge nun Uni-Teile weg vom Campus in das alte Sparkassengebäude ausgelagert werden sollen. Es besteht dabei die große Sorge, entweder in eine suboptimale Umgebung umziehen zu müssen, oder – falls das Gebäude angemessen saniert und umgebaut werde – dann diese Kosten langfristig im Hinblick auf den Wissenschaftshaushalt des Landes als Last mittragen zu müssen. Da sich die Universität jetzt verstärkt den Themen Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Klimagerechtigkeit verschreiben will, müsse eine Umgestaltung des Brill-Gebäudes sowohl den Ansprüchen heutigen universitären Arbeitens als auch harten Kriterien der Nachhaltigkeit und des Klimaschutzes entsprechen und dürfe weder jetzt noch in Zukunft den laut Wissenschaftsplan dringend erforderlichen Ausbau der Grundfinanzierung der Universität gefährden.

Ein Teilumzug der Universität an den Brill wird sicherlich auch zu veränderten Verkehrsbedingungen führen, die bei der Gesamtbetrachtung berücksichtigt werden müssen. Dies gilt nicht nur für die Infrastruktur für durch notwendige Wechsel zwischen den Standorten resultierende Verkehrsströme von Beschäftigten und Studierenden. Auch auf die Arbeit wird dies Auswirkungen haben: Wegezeiten zwischen den beiden Standorten gehen zwangsläufig zu Lasten der Arbeitszeit. Auswirkungen dürften auch auf die Lehrveranstaltungsplanung zu erwarten sein, da ein nahtloser Wechsel zwischen Veranstaltungsräumen beider Standorte unmöglich ist.

Was ist eure Meinung dazu?

Vertreter:innen der politischen Parteien heben seit geraumer Zeit vor allem die Vorteile für die Belebung der Innenstadt hervor. Eine inhaltliche Auseinandersetzung innerhalb der Universität zu dieser Frage wurde bisher versäumt. In der Januar-Sitzung des Akademischen Senats hat Kanzlerin Frauke Meyer nun erfreulicherweise angekündigt, dass es Anfang des Sommersemesters einen „strukturierten Diskussionsprozess“ zu dem Thema in der Uni geben soll. Die genaue Form werde noch erarbeitet.

Der Personalrat ist der Überzeugung, dass sich bei der Entscheidung über einen möglichen Umzug das Hauptaugenmerk auf die Beschäftigten und die Studierenden richten sollte: Bedürfnisse, Anforderungen, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen im Hinblick auf eine solch gravierende Veränderung müssen dabei fundiert betrachtet und in Ruhe bewertet werden. In diesem Sinne begrüßt der Personalrat die Ankündigung der Kanzlerin.

Wir möchten euch aber schon jetzt einladen, uns eure Gedanken, Überlegungen, Hoffnungen und Sorgen zu diesem Thema direkt mitzuteilen, damit wir als Personalrat ein besseres Gespür dafür bekommen, was euch diesbezüglich bewegt. Wir freuen uns sehr auf eure Nachrichten!

Kontakt:

[personalrat@uni-bremen.de](mailto:personalrat@uni-bremen.de)



Bild: Außenansicht der Sparkasse Am Brill in Bremen, Quelle: © WFB – Tarnowski

## Neuregelung bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen und – entgelten

Um eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten zu verhindern, ist die Berechnung von Urlaubsansprüchen und -entgelten geändert worden.

Infolgedessen muss bei Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit der Urlaubsanspruch zeitabschnittsweise genau berechnet werden. Urlaubsanspruch aus Zeiträumen mit höherer wöchentlicher Arbeitszeit muss auch so vergütet werden. Das bedeutet, dass einem beispielsweise für Urlaubstage aus einem Zeitraum, in dem man Vollzeit gearbeitet hat, das Entgelt für eine Vollzeitstelle zusteht, auch wenn der Urlaub erst nach einer Reduzierung der Arbeitszeit genommen wird. Im umgekehrten Fall, in dem der Urlaubsanspruch aus einem Zeitraum mit niedriger wöchentlicher Arbeitszeit stammt, kommt die tarifliche Regelung zum Tragen, nach der Beschäftigte gemäß Tarifvertrag § 26 Abs. 1 TV-L während des Erholungsurlaubes Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts haben.

Es braucht somit niemand Sorge zu haben, dass die Neuregelung zu einem geringeren Urlaubsanspruch oder finanziellen Nachteilen führt.

Nach unserer Kenntnis gibt es seitens der Verwaltung (Dez. 2, Perfoma Nord) noch kein geregelteres Verfahren, wie die Neuregelung umgesetzt werden soll. Wer also davon betroffen sein könnte, sollte sich aktiv an das Dez. 2 wenden.

Auf unserer Homepage findet ihr ausführlichere Informationen zu der Neuregelung und das dazugehörige Rundschreiben mit den Durchführungshinweisen des Senators für Finanzen.

Fragen dazu beantwortet euch gerne Silke Glüge, Tel. 60056,  
E-Mail: [s.gluege-pr@uni-bremen.de](mailto:s.gluege-pr@uni-bremen.de)

## Wo steht die Universität bei der Einführung der E-Rechnung?

### Eine kurze Chronik

Im Februar 2018 wurde eine Projektgruppe gegründet, die die in 2014 erlassene EU-Richtlinie (Verpflichtung des öffentlichen Auftraggebers zur Annahme und Verarbeitung von E-Rechnungen) für die Universität Bremen umsetzen sollte. Darüber in Kenntnis gesetzt wurde der Personalrat erstmals im Dezember 2018.

Von Januar bis April 2019 war der Personalrat insgesamt vier Mal an Besprechungen und Workshops beteiligt. Es gab in 2019 keine weiteren Einladungen, so dass davon auszugehen war, dass das Projekt E-Rechnung vorerst nicht weiter umgesetzt wurde.

Im November 2020 wurde der Personalrat auf eine Stellenausschreibung aufmerksam, in der es u.a. hieß, dass es zu Änderungen des dort genannten Aufgabengebietes aufgrund der Einführung der E-Rechnung kommen kann. Diese Stellenausschreibung zum Anlass nehmend haben wir Kanzler Mehrtens aufgefordert, uns umgehend über den Organisationsprozess zu informieren und in diesen einzubinden.

Vor allem in Hinblick auf Änderungen im Aufgabenprofil durch die Einführung einer neuen Buchungssoftware war und ist unser Mitbestimmungsrecht von besonderer Bedeutung.

Im Februar und März 2021 wurde der Personalrat mit weiteren Prozessbeteiligten über den Sachstand informiert und in einem Workshop konnten wir an der Präsentation einer Buchungssoftware durch eine Firma teilnehmen. Dass sich die Universität bereits einen Monat später im Installationsprozess der neuen Software befindet, haben wir nebenbei erfahren.

Bis zu diesem Zeitpunkt wurde der Personalrat an diesem Prozess beteiligt. Eine Beteiligung ersetzt jedoch keinen Mitbestimmungsantrag, der uns von der Dienststellenleitung zugehen muss und dessen gesetzliche Grundlage § 58 Bremisches Personalvertretungsgesetz ist.

Im Mai 2021 haben wir Kanzlerin Meyer aufgefordert, uns schnellstmöglich einen Mitbestimmungsantrag über den Projektstart und die Konstituierung eines Lenkungskreises vorzulegen.

In diesem Schreiben haben wir ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ohne Mitbestimmung des Personalrats die Einführung neuer Software nicht erfolgen darf. Der uns daraufhin im Juni 2021 übersandte Mitbestimmungsantrag der Kanzlerin entsprach nicht den formalen und inhaltlichen Anforderungen und wurde, nach einem ausführlichen Gespräch, von der Kanzlerin zurückgenommen. In diesem Gespräch hatte der Personalrat seine ausdrückliche Unterstützung zur Erstellung des Antrages betont; in Anspruch genommen wurde diese nicht. Da uns nach zwei Monaten noch immer kein aktualisierter Antrag vorlag, haben wir die Kanzlerin in einem weiteren Schreiben darüber in Kenntnis gesetzt, dass die bisher beteiligten Personalratsvertreterinnen ihre Teilnahme am Lenkungskreis bis auf weiteres aussetzen und wir uns nunmehr gezwungen sehen, eine Rechtsauskunft bei einer Anwältin bzw. einem Anwalt einzuholen.

Weiter ging es im Herbst 2021. Wie wir zufällig erfuhren, war eine Firma mit der universitätsweiten Umsetzung der E-Rechnung bereits beauftragt worden. Zum Ende des Jahres wurde das Go-Live der neuen Software für einzelne Bereiche angekündigt.

Bis zu diesem Zeitpunkt lag uns nach wie vor kein Mitbestimmungsantrag vor, so dass wir der Kanzlerin mit Schreiben vom 01. Oktober 2021 mitteilten, dass die Maßnahme der Umsetzung der E-Rechnung nicht fortgeführt werden kann, solange der Personalrat dieser nicht zugestimmt hat.

Anfang Dezember 2021 haben wir einen Rechtsanwalt beauftragt, uns juristisch zu vertreten.

Seit dem 20. Januar 2022 liegt uns nunmehr ein Mitbestimmungsantrag zur Umsetzung der E-Rechnung an der Universität Bremen vor.

Da die neue Software von rund 1000 Beschäftigten genutzt werden soll, gibt es in einigen Punkten noch Abstimmungsbedarf mit der Kanzlerin. So ist es uns wichtig, mit Unterstützung eines Experten einen Test auf Ergonomie und Barrierefreiheit mit der neuen Software durchzuführen. Der Datenschutz und die konkreten Aufgabenänderungen aller Betroffenen sollen in einem gesonderten Mitbestimmungsantrag vor der endgültigen Einführung abgeklärt werden.

Zwei Personalratsvertreterinnen nehmen wieder an allen Informationsveranstaltungen teil.

## Höhergruppierungen der Beschäftigten in der SuUB

Die Eingruppierung bibliothekarischer Beschäftigter war bisher in Anlage A, Teil II des TV-L („spezielle Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen“) gesondert geregelt.

Hiernach war die Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 8 und 10 nur übertariflich und in die EG 11 und 12 gar nicht möglich. Dies bedeutete eine Schlechterstellung der Bibliotheksbeschäftigten gegenüber dem restlichen Verwaltungsdienst, der schon immer über allgemeine Tätigkeitsmerkmale (Teil I) eingruppiert wurde.

Mit der Anwendung des allgemeinen Teils des TV-L (Teil I) für bibliothekarische Beschäftigte seit dem 01.01.2020 gelten nun auch diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale. Dies bedeutet zugleich die lange von den Berufsverbänden und den Gewerkschaften geforderte Möglichkeit von Höhergruppierungen, die so zuvor nicht möglich waren.

In der Überleitungsphase konnten dadurch die Bibliotheksbeschäftigten in 2020 - rückwirkend zum 01.01.2020 - einen Antrag auf Höhergruppierung stellen. Über 40 Anträge von Kolleg:innen sind in 2020 eingegangen. In 2021 wurde der TV-L für Beschäftigte der IT geöffnet und die Höhergruppierung wurde dadurch erleichtert. Auch hier wurden Höhergruppierungsanträge gestellt.

Ursprünglich sollten die Höhergruppierungsanträge durch die zuständige Stelle der Universität bearbeitet werden. Da dort für diese große Anzahl gleichzeitiger Anträge keine personellen Ressourcen verfügbar sind, wurde inzwischen eine paritätisch besetzte Stellenbewertungskommission gebildet, um diese Aufgabe zu übernehmen. Der Kommission gehören je drei Vertreter:innen der Leitung der SuUB und des Personalrates sowie die Frauenbeauftragte als beratendes Mitglied an. Eine externe Expertin in Fragen der Stellenbewertung und des Tarifrechts steht dieser Kommission mittlerweile beratend zur Seite.

Ziel ist die Schaffung eines transparenten Verfahrens zur Bearbeitung der gestellten Anträge auf Höhergruppierung. Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst stellen die Grundlage für die Eingruppierung dar. Von zentraler Bedeutung sind hierbei die „unbestimmten Rechtsbegriffe“. Es werden nun schrittweise die Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigten der SuUB gesammelt und zu Arbeitspaketen gebündelt. Hieraus können dann Arbeitsvorgänge gebildet werden. Dabei steckt der sprichwörtliche Teufel im Detail. Die Anträge sollen bis Mitte des Jahres 2022 bearbeitet worden sein. Aus den dann erfolgten Höhergruppierungen könnten sich weitere ableiten für diejenigen, die keinen Antrag gestellt haben. Dies gilt dann jedoch nicht rückwirkend, sondern ab dem Zeitpunkt des Antrags.

## Ein Vorschuss zum Kauf eines Fahrrades?

Der Gesamtpersonalrat hat in seinem Rundschreiben Nr. 10 vom 8. Juni 2021 darauf aufmerksam gemacht, dass Beschäftigte des Bremischen öffentlichen Dienstes ab sofort einen Gehaltsvorschuss von bis zu 2.600 Euro für die Anschaffung eines Fahrrades beantragen können.

Grundlage dieser Mitteilung ist die im Mai 2021 vom Senator für Finanzen verkündete „Richtlinie über die Gewährung eines Vorschusses zum Erwerb eines Fahrrades für Bedienstete des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (BremFahrradvorschuss-RL) im Amtsblatt Nr. 90.

[https://www.amtsblatt.bremen.de/fastmedia/233/2021\\_05\\_07\\_ABI\\_Nr\\_0090\\_signed.pdf](https://www.amtsblatt.bremen.de/fastmedia/233/2021_05_07_ABI_Nr_0090_signed.pdf)

Wir haben daraufhin die Richtlinie als auch das Rundschreiben des Gesamtpersonalrats auf unsere Homepage gesetzt, um Euch zu informieren.

Dieses Angebot wurde von mehreren Beschäftigten aufgegriffen, die entsprechende Anträge stellten. Durch eure Rückmeldungen haben wir erfahren, dass die Universität an dieser Umsetzung nicht teilnimmt. Wichtig zu wissen ist, dass der Vorschuss eine freiwillige Leistung ist und kein Rechtsanspruch auf Gewährung besteht. Das heißt: Die Dienststellenleitung entscheidet über die Umsetzung der Richtlinie.

Wir haben daraufhin die Kanzlerin bei verschiedenen Gelegenheiten auf diese ablehnende Haltung angesprochen und erfahren, dass das für die Umsetzung zuständige Dezernat diese zusätzliche Aufgabe aufgrund Personalmangels nicht übernehmen kann.

Um diese Thematik öffentlich zu machen, haben wir, im Rahmen unserer Stellungnahme zur Anhörung zum „Thema Klimaschutz und Umweltschutz an Bremischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ im Rahmen der Sitzung des WDMI (Bürgerschaftsausschuss für Wissenschaft, Medien, Datenschutz und Informationsfreiheit) am 22. September 2021 in der Bremischen Bürgerschaft u. a. zu dem TOP Mobilität die Gelegenheit genutzt, auf die ablehnende Haltung der Unileitung hinzuweisen. In der Sitzung zeigten sich dann auch Abgeordnete über die mangelnde Umsetzungsbereitschaft an der Uni irritiert.

Parallel haben wir die Personalräte der anderen Hochschulen im Land Bremen befragt: Die Hochschule Bremerhaven hat kurz nach Bekanntgabe in 2021 die Umsetzung durchgeführt; in der Hochschule für Künste wurde Anfang 2022 der Beschluss zur Umsetzung gefasst; in der Hochschule Bremen wird die Richtlinie zumindest nicht proaktiv umgesetzt.

Wir als Personalrat vertreten die Position, dass im Sinne der Unterstützung eines nachhaltigen und umweltverträglichen Fahrradverkehrs allen interessierten Beschäftigten der Universität grundsätzlich die Möglichkeit eines solchen Vorschusses gewährt werden sollte.

Wir werden uns weiterhin für die Umsetzung dieser Richtlinie an der Universität stark machen und halten euch auf dem Laufenden.

## Unterfinanzierte Schieflage bei Beschäftigten in Technik und Verwaltung

Die Kernaufgaben von Hochschulen sind Forschung und Lehre. Damit diese Aufgaben erfolgreich wahrgenommen werden können, braucht es selbstverständlich eine entsprechende Infrastruktur. Neben leistungsfähigen Laboren oder gut ausgestatteten Hörsälen gehören dazu vor allem Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV), die die Anforderungen der Wissenschaft erfüllen können. In Bremen existiert an dieser Stelle eine immer stärker werdende Schieflage – auf Kosten der Beschäftigten.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen beleuchtete jüngst in ihrer Publikation „KammerKompakt“ den Wissenschaftsstandort Bremen. Was dabei u. a. auffiel: Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigtenzahl an den Hochschulen im Land Bremen zwischen 2008/2009 und 2018/2019 stieg diese um fast 500 an – mit entsprechenden Steigerungen bei Professor:innen und dem wissenschaftlichen Personal. Die Anzahl der MTV ist den zehn Jahren genau um acht (!) Personen gewachsen (Grafik 1). Auch wenn man genauer auf die Universität Bremen schaut, bestätigt sich: Eine konstante Zahl nicht-wissenschaftlich Beschäftigter steht einer immer größer werdenden Anzahl von wissenschaftlichem Personal gegenüber (Grafik 2).

Die Entwicklung ist leicht zu erklären. Aufgrund der bescheidenen finanziellen Grundausstattung der Universität Bremen ist die Abhängigkeit von Drittmitteln stark. Die Drittmittelquote im Haushalt liegt bei deutlich über 50 %. Das erfolgreiche Einwerben solcher Drittmittel bringt wiederum mehr Stellen in der Wissenschaft mit sich. Zusätzliche Stellen im Bereich Technik und Verwaltung sind in der Regel bestenfalls in einem relativ geringen Maße mitgedacht und beantragt. Auch die so genannten Overheadkosten für Drittmittelprojekte, die zur Abdeckung von indirekten Kosten bestimmt sind, können nicht ansatzweise den Bedarf an Mehrarbeit in Technik und Verwaltung decken. Auf diese Weise wird – überspitzt gesagt – mit jedem eingeworbenen Drittmittelleuro die „Schieflage“ für die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung größer.

Verstärkend kommt hinzu, dass neben der nicht entsprechend mitwachsenden Anzahl des nicht-wissenschaftlichen Personals auch die Anforderungen an die Kolleg:innen in diesen Bereichen in den letzten Jahrzehnten immens gewachsen sind. Beispiele dafür sind:

- Die Beschäftigten im Dezernat 4 betreuen nicht nur deutlich mehr Gebäude, sondern auch viel komplexere Anlagen.
- Die Beschäftigten im Dezernat 7 bearbeiten nicht nur größere Finanzvolumina, sondern müssen dabei auch wesentlich anspruchsvollere Regelkataloge beachten.
- Die Beschäftigten im Dezernat 5 bieten nicht nur den Service für eine rasant gestiegene Anzahl von IT-Infrastruktur, sondern müssen sich auch kontinuierlich mit neuen Technologien und Anforderungen auseinandersetzen.

Die Aufzählung könnte noch leicht weiter auf die anderen Bereiche in Technik und Verwaltung ausgeweitet werden, und es fällt schwer nachzuvollziehen, wie vor



diesem Hintergrund statt Lob für das (mit den überschaubaren Voraussetzungen) Geleistete oftmals wuchtige Kritik gegenüber „der“ Verwaltung und „der“ Technik geäußert wird. Stattdessen sollte dringend ein Umdenken stattfinden!

Wenn man als Universität Bremen tatsächlich gute Fachkräfte halten und neue gewinnen will und es ernst meint mit der Absicht, den Beschäftigten ein gesundes Arbeiten zu ermöglichen, muss die Entwicklung der MTV endlich an das Wachstum des wissenschaftlichen Personals gekoppelt sein. Alles andere schafft Frustration in der gesamten Universität und macht Beschäftigte in Technik und Verwaltung auf Dauer krank.

## Schritt für Schritt: Rahmenkodex für gute Arbeit geht in die nächste Runde

Vertragssituationen und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern, ist das erklärte Ziel des im November 2016 unterschriebenen Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremer Hochschulen“.

Im Juli 2014 war die Idee solch eines Kodex bei einer Diskussion in der Arbeitnehmerkammer von Gewerkschaftsseite an die damalige Wissenschaftssenatorin Eva Quante-Brandt herangetragen worden. Unter Moderation des Staatsrats und ehemaligen Uni-Kanzlers Gerd-Rüdiger Kück diskutierten in der Folge Hochschulleitungen, Personalräte, Gewerkschaften und weitere Interessenvertretungen 15 Monate lang über die einzelnen Kapitel. Am Ende stand dann ein Text mit allgemeinen Grundzügen sowie mit Kapiteln zu einzelnen Personalkategorien. Trotz vieler Kompromisse war dies ein erster guter und wichtiger Schritt, ein gemeinsames Selbstverständnis und Zielsetzungen im Hinblick auf gute Arbeit an den Bremer Hochschulen festzuhalten.

An manchen Stellen des Kodex findet man eher allgemeine Absichten beschrieben, die – so lautete die Absprache – dann an den einzelnen Hochschulen weiter konkretisiert werden sollten. Daneben sind aber auch ganz konkrete Vorhaben im Rahmenkodex enthalten. Ein Beispiel war die im Rahmenkodex festgehaltene Absicht, dass Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in der Qualifikation anstelle von „bis zu 1/3 der Arbeitszeit“ nunmehr „mindestens 1/3 der Arbeitszeit“ für die eigene selbstbestimmte Forschung zur Verfügung haben sollen. Diese sprachlich kleine, in der Bedeutung aber große Änderung wurde dann im Sommer 2017 auch im Bremischen Hochschulgesetz entsprechend nachvollzogen.

### Der Kodex lebt

Schon am Beginn der Kodex-Verhandlungen war klar, dass die Umsetzung der darin festgehaltenen Ziele und Vereinbarungen nach einer gewissen Zeit evaluiert werden muss. Sowohl im Hinblick auf Erreichtes bzw. noch nicht Erreichtes als auch in Bezug auf gesetzliche Veränderungen der Personalkategorien oder anderer Rahmenbedingungen muss der Kodex fortgeschrieben werden. Durch Einfügung eines neuen Paragraphen (siehe Kasten) in das Bremische Hochschulgesetz wurde der Rahmenkodex und seine Weiterentwicklung 2017 gesetzlich verankert.

Eine erste Evaluation des Rahmenkodex war noch von der alten Landesregierung beabsichtigt, konnte dann jedoch nicht mehr vor der Bürgerschaftswahl 2019 stattfinden. Doch seit einigen Monaten ist es endlich soweit: Die Wissenschaftsbehörde ruft regelmäßig die Vertreter:innen der am Rahmenkodex beteiligten Akteure zusammen und diese Arbeitsgruppe hat inzwischen das weitere Vorgehen verabredet. In den nächsten Wochen werden alle beteiligten Akteure detailliert aus ihrer Sicht zusammentragen, was im Hinblick auf den Rahmenkodex seit 2016 an positiven Wirkungen zu verzeichnen ist, wo wichtige Aspekte nicht oder nicht hinreichend angegangen wurden und welche Weiterentwicklungen anzustreben sind. Auf Basis der Auswertung dieser Rückmeldungen wird dann im nächsten Schritt die Weiterentwicklung des Kodex beraten werden.

Aus Sicht des Uni-Personalrats ist trotz einiger punktueller Erfolge bei der Umsetzung des Rahmenkodex 2016 noch deutlich Luft nach oben. Im Rahmen der notwendigen Fortschreibung und Weiterentwicklung sollten hierfür insb. mehr

konkrete Ziele formuliert und möglichst auch mit einem Zeithorizont hinterlegt werden. Es ist wichtig, dass sich alle Beschäftigten im Kodex wiederfinden und die konkrete Absicht zur Sicherstellung und Verbesserung ihrer Beschäftigungsbedingungen an der Universität im Kodex und in den daraus resultierenden Handlungen erkennen können. Auch wenn das Ganze ein – wie dieser Artikel zeigt – langfristiger und manchmal vielleicht auch langwieriger Prozess ist, haben wir den Eindruck, dass er insgesamt zu konkreten Verbesserungen führt. Das Format des „runden Tisches“ mit allen Beteiligten fördert den Austausch und die Identifikation gemeinsamer Ziele, die dann Schritt für Schritt realistisch angegangen werden müssen. Nicht der Kodex ist das Ergebnis, sondern das, was wir in dem andauernden, lebendigen Prozess daraus machen.

Weiterführende Informationen unter:

<http://unihb.eu/Rahmenkodex2016>

## Der Kodex wirkt. Langsam. Beispiel: „Nachholen von Zeiten“

Das Nachholen von Zeiten (Mutterschutz/Elternzeit) wird im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ärgerlicherweise nur für einen Teil der Beschäftigten ermöglicht – entscheidend ist dabei der formale Befristungsgrund des Vertrags. Da solch eine Ungleichbehandlung aber nicht im Sinne einer familienfreundlichen Universität sein kann, war 2016 im Rahmenkodex vorgesehen, dass die Hochschulen Wege finden, dies auszugleichen.

Fünf Jahre später, im Mai 2021, hat der akademische Senat beschlossen, dass die Universität für die grundsätzliche Ermöglichung von Nachholzeiten für befristet Beschäftigte aus Drittmittelprojekten eintritt und sofern nicht anderweitig gedeckt die Finanzierung sicherstellt. Ein später aber für die Betroffenen immens wichtiger Schritt in die richtige Richtung!

Inzwischen wurde leider deutlich, dass in Einzelfällen die vertragliche Umsetzung dieses Ziels Befristungsprobleme mit sich bringen kann. Das zugrundeliegende Problem muss daher unbedingt weiterhin politisch adressiert werden und wir werden das Thema im Zuge der Evaluation des Rahmenkodex erneut aufgreifen.

## Videoaufzeichnung von Lehre in Veranstaltungsräumen

Schon 2018, also lange vor der Corona-Pandemie, hatte unser Zentrum für Multimedia in der Lehre (ZMML) die Idee, dass es sinnvoll wäre, eine Reihe von Veranstaltungsräumen in der Universität so auszustatten, dass Lehrende ihre dort stattfindenden Veranstaltungen aufzeichnen und diese Aufnahmen den Studierenden zur Verfügung stellen können.

Ein entsprechender Testbetrieb war angedacht. Die Umsetzung dieser vorausschauenden Idee der Kolleg:innen stockte dann allerdings längere Zeit – die Universitätsleitung leitete die notwendigen Mitbestimmungsprozesse nicht ein. Nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz ist es klar, dass jede technische Einrichtung, die objektiv geeignet wäre, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu überwachen, grundsätzlich der Mitbestimmung durch den Personalrat unterliegt – unabhängig davon, ob eine konkrete Absicht der Überwachung besteht.

Mit der notwendigen Umstellung auf digitale Lehrformate mit Beginn der Corona-Pandemie bestand aber plötzlich der dringende Bedarf für Lehrende, technisch gute Aufzeichnungen herstellen und bereitstellen zu können. In kürzester Zeit wurden mit großem Engagement Veranstaltungsräume technisch entsprechend vorbereitet und ausgestattet. Die seinerzeit nicht realisierten Vorüberlegungen der Kolleg:innen des ZMML erwiesen sich plötzlich als ungemein wertvoll und erlaubten eine schnelle technische Realisierung sowie eine erste Konkretisierung von Abläufen.

Mit der seit diesem Semester erfolgten Rückkehr zu Präsenzlehre hat der Personalrat die Universitätsleitung erneut aufgefordert, jetzt im Sinne der Mitbestimmung eine Vereinbarung zur Videoaufzeichnung von Lehrveranstaltungen abzuschließen. Die soll Regelungen und Rahmenbedingungen der Aufzeichnung sowie den Umgang mit den gespeicherten Daten konkretisieren. Insbesondere soll auch Transparenz hinsichtlich Rechten, Pflichten, Rollen und Zuständigkeiten für alle Beteiligten hergestellt werden.

Es besteht grundsätzlich Einigkeit zwischen Universitätsleitung und Personalrat darüber, dass die Lehrenden (sowie weitere von der Aufzeichnung betroffene Personen) selbst über die Aufzeichnung von Veranstaltungen, etwaige Freigabe bzw. Veröffentlichung sowie über Sperrung oder Löschung entscheiden sollen. Eine Nutzung zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist unzulässig. Und es muss für Lehrende und Teilnehmende einer Veranstaltung Transparenz darüber bestehen, dass aufgezeichnet wird und was dabei genau erfasst wird.

Die Details der geplanten Vereinbarung müssen allerdings noch in weiteren Gesprächen zwischen Personalrat und Universitätsleitung abschließend geklärt werden. Sobald die fertige Vereinbarung vorliegt, werden wir darüber informieren und den Text auf unserer Website bereitstellen.

## Auslandsreisen, Schiffsexpeditionen

Wenn im Personalrat Anträge zur Teilnahme an Expeditionen eingehen, beneiden wir die Kolleg:innen oft, weil sich die Reiseziele so spannend anhören. Welche Problematiken sich aber dabei für die einzelnen Kolleg:innen ergeben können, erschließt sich auf den ersten Blick oft nicht.

Gehörten zu einer Schiffsexpedition bisher An- und Abreise und die Zeit auf dem Schiff, ist jetzt durch Corona eine zwingende Quarantänezeit hinzugekommen. Diese Quarantäne darf in der Regel nicht zu Hause erfolgen, sondern die Kolleg:innen müssen dafür alleine in einem Hotelzimmer sitzen. Um die Zeit sinnvoll zu nutzen, werden während dieser Zeit Vorbereitungen für die Expedition, wie z.B. Sicherheitsbelehrungen, Einsatzplanungen, ... per Videokonferenzen durchgeführt.

Aber wie wird die Zeit in der Arbeitsquarantäne eigentlich vergütet? Eine Nachfrage beim Personaldezernat ergab, dass die Zeit in der Arbeitsquarantäne wie die Zeiträume von An- und Abreise abzugelten ist. Da für ganztägige Reisetage die Arbeitszeit als erfüllt gilt, können die zusätzlichen Stunden bis zur Grenze der Rahmenzeit, also auch an Wochenenden, als Plusstunden auf dem Arbeitszeiterfassungsbogen eingetragen werden.

Durch diese Regelung kann sich besonders für teilzeitbeschäftigte Kolleg:innen, die für die Expeditionen aus vertraglichen Gründen keine Aufstockung erhalten können, eine große Anzahl an Plusstunden ansammeln.

Es ist oft schwierig so viele Stunden wieder abzubauen, besonders wenn der Vertrag befristet ist. Laut Auskunft des Personaldezernates soll in Fällen, in denen ein Abbau der durch die Arbeitsquarantäne entstandenen Stunden bis Vertragsende nicht möglich ist, eine Auszahlung erfolgen. Wie die Zeit der Arbeitsquarantäne vergütet wird, ist aber nur ein Aspekt. Die Expeditionen verlängern sich dadurch natürlich auch und die Kolleg:innen sind länger von zu Hause weg. Das heißt, dass alle, die in ihrem Privatleben die Sorge für andere Menschen tragen, für einen längeren Zeitraum die Betreuung sicherstellen müssen. Zudem ist nicht immer klar, wann man wieder zu Hause ist, denn falls während der Expedition, der Quarantäne vor Ort oder der Hin- und Rückreise ein positiver Coronatest vorliegt, muss man vielleicht länger oder erneut in Quarantäne. Wer übernimmt dann die Betreuung der Menschen, für die man für einen geplanten Zeitraum alles organisiert hat, aber nun leider irgendwo festsitzt?

Und wer kümmert sich eigentlich um die erkrankte Kolleg:in, organisiert die Rückreise? Was ist bei einer schweren Erkrankung, gerade auch in Ländern, in denen die Gesundheitsversorgung nicht auf dem neuesten Stand ist, oder wenn man nicht mehr für sich selber sprechen kann? Wird man notfalls ausgeflogen? Viele Fragen, auf die nicht so leicht eine Antwort zu geben ist. Natürlich sind solche oder ähnliche Reiserisiken auch ohne Corona immer vorhanden, aber gerade momentan ist die Wahrscheinlichkeit noch zusätzlich stark erhöht.

Wir nehmen aktuell eine größere Verunsicherung und eine zunehmende Besorgnis unter den Kolleg:innen wahr. Vor jeder Auslandsreise ist eine Gefährdungsbeurteilung nötig. Darin ist auch der Punkt Notfallorganisation aufgeführt, worunter eigentlich all diese Fragen behandelt und geklärt werden müssten. Doch der Druck auf die Kolleg:innen, besonders auf die befristet

Beschäftigten, ist groß mit ihrer Unterschrift die Klärung all dieser Fragen zu bestätigen, obwohl noch Fragen offen geblieben sind. Wir können euch leider noch keine Lösung anbieten, werden uns aber weiter mit der Thematik befassen.



Bild: Mann am Balkon, eine medizinische Maske tragend, Quelle: © TheVisualsYouNeed.stock.adobe



## Tarifrunde TV-L 2021 – Mehr ging nicht – Kompromiss in Pandemiezeiten

Wir hätten uns ein besseres Ergebnis für die im öffentlichen Dienst der Länder Beschäftigten gewünscht. Es gibt eine zwar ordentliche Einmalzahlung, die aber nicht dauerhaft wirkt und außerdem eine niedrige tabellenwirksame Gehaltserhöhung von 2,8 % am 1. Dezember 2022 nach einem Jahr Nullrunde. Der Angriff der TdL auf den im Tarifvertrag verankerten „Arbeitsvorgang“, der zu massiven Verschlechterungen in vielen Entgeltgruppen geführt hätte, konnte abgewehrt werden und es gibt ein Gesprächsangebot der TdL an die studentischen Hilfskräfte vom TVStud. Das sind leider schon alle kleinen Erfolge dieser Tarifrunde.

Ebenfalls gilt jedoch: Ohne die starken Warnstreiks und Aktionen hätte sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) überhaupt nicht bewegt. Auch bei uns an der Uni hatten wir eine mit rund 200 Beschäftigten gut besuchte Kundgebung beim GW3. Mehr ging in Pandemiezeiten nicht, und die TdL, unter der Führung des niedersächsischen Finanzministers Reinhold Hilbers (CDU), hat sich ihrer Verantwortung nicht gestellt, die in dieser Situation erforderlich gewesen wäre.

Wir können aus dieser Verhandlungsrunde lernen, dass gute Tarifabschlüsse nur über eine größtmögliche Beteiligung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst erreicht werden.

Wir haben jetzt noch ca. 21 Monate Zeit uns für die nächsten Tarifverhandlungen vorzubereiten und zu rüsten, um ein deutlich besseres Ergebnis zu erkämpfen. Weitere Infos zur Tarifrunde 2021 erhaltet ihr auf den Gewerkschaftsseiten von ver.di und GEW:

Weiterführende Informationen:

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/kompromiss-in-pandemiezeiten>

<https://unverzichtbar.verdi.de/++co++3d54b03c-5f39-11ec-806c-001a4a16012a>



Bild: Demo-Stand der GEW, Quelle: Personalrat

## Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:  
Holger Ruge

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>