

Tätigkeitsbericht

Personalrat der Universität Bremen
2012 bis 2016



Impressum

Herausgegeben vom

Personalrat der Universität Bremen
Bibliothekstr. 1, 28359 Bremen
Tel: +49 (0) 421 / 218-60060
personalrat@uni-bremen.de
www.personalrat.uni-bremen.de

An diesem Tätigkeitsbericht haben mitgearbeitet

Joachim Drews, Andrea Fenski, Malte Hesse, Jürgen Hubrich, Anette Masch, Ulrich Meseck, Holger Ruge, Petra Schumacher, Ralf Streibl, Riwana Tidow, Christel Wienrich (V.i.S.d.P.), Tina Zock

Druck & Auflage:

Druckerei der Universität Bremen, 500

Bildnachweise

Seite 7: N. Kluge | Seite 8: Photocase, behrendt.video | Seite 9: H. Rehling | Seite 10: Gesamtpersonalrat | Seite 11: Fotolia, contratwerkstatt | Seite 12: Gesamtpersonalrat | Seite 13: SuUB | Seite 13: Fotolia, fotogestoeber | Seite 14: Universität Bremen | Seite 15: Photocase, FritzDonath | Seite 15: Fotolia, SdelMo | Seite 16: Universität Bremen | Seite 19: N. Kluge | Seite 21: Gesamtpersonalrat

Inhalt

Mitglieder des Personalrats 2012 bis 2016	4
Vorwort	5
1 Personalrat der Universität Bremen – Arbeitsweise und Organisation	6
2 Tarifangelegenheiten	7
3 Organisations- und Personalentwicklung	8
4 Prekäre Arbeitsverhältnisse	9
5 Wissenschaftsbereich	10
6 Technischer Betrieb und Bauangelegenheiten	12
7 Staats- und Universitätsbibliothek	13
8 Ausbildung	14
9 Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	15
10 Öffentlichkeitsarbeit	16
11 Haushalt und Unterfinanzierung	19
12 Hochschulpolitik	21
Anhang	22

Personalratsmitglieder 2012 bis 2016 -alphabetisch-

Name	Bereich	Dauer
Arici, Fatma	Dezernat 1	2012-2016
Barth, Claudia	SuUB, WiWi Bibliothek	2012-2016
Dr. Drews, Joachim	SuUB	2012-2016
Enneking, Karsten	Fachbereich 5	bis 2013
Fano, Hans-Dieter	Dezernat 4	2012-2016
Fenski, Andrea	Personalrat	2012-2016
Gauck, Dieter	Fachbereich 2	ab 2015
Glüge, Silke	Fachbereich 1	ab 2013
Gregorek, Daniel	Fachbereich 1	ab 2014
Grellmann, Christine	Dezernat 3	2012-2016
Dr. Hesse, Malte	Fachbereich 2	2012-2016
Hubrich, Jürgen	Dezernat 5	2012-2016
Hilken, Nathalie	Fachbereich 3	2012-2016
Langhans, Brigitte	Fachbereich 1	2012-2016
Lisowenko, Anatol	Dezernat 4	ab 2013
Masch, Anette	Personalrat	2012-2016
Dr. Meseck, Ulrich	Fachbereich 9	2012-2016
Obornik, Karina	Dezernat 4	bis 2013
Rodewald, Christine	Fremdsprachenzentrum	2012-2016
Ruge, Holger	Dezernat 1	2012-2016
Scheil, Silke	Fachbereich 1	2012-2016
Prof. Dr. Schraven, Martin	Fachbereich 9	bis 2014
Schumacher, Petra	Personalrat	2012-2016
Seiterich, Eugen	SuUB	2012-2016
Streibl, Ralf	Fachbereich 3	2012-2016
Tidow, Riwana	Fachbereich 1	2012-2016
Wienrich, Christel	Personalrat	2012-2016
Zock, Tina	Fachbereich 2	2012-2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Bericht gibt der Personalrat einen Überblick über die Schwerpunkte seiner Tätigkeiten der letzten vier Jahre. Die Beschäftigtenzahl insgesamt hat sich in diesem Zeitraum durch ein weiter gestiegenes Drittmittelaufkommen insbesondere auch auf Grund der Exzellenzmittel weiter erhöht. Allerdings hat sich dieser Anstieg nur im wissenschaftlichen Bereich mit ca. 200 zusätzlichen Kolleginnen und Kollegen niedergeschlagen. In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ausgedrückt, gibt es im wissenschaftlichen Bereich einen Zuwachs von etwa 100, im nichtwissenschaftlichen von etwa 20 VZÄ. Dies hat zur Folge, dass sich die Relation zwischen wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Personal, die im Bundesdurchschnitt bei 1:1 liegt, immer stärker zu Ungunsten der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen verschiebt und an der Universität Bremen bei immer noch ansteigendem Drittmittelaufkommen nunmehr 1:1,9 beträgt. Hier liegt eine der Hauptursachen für die immer weiter steigende Arbeitsverdichtung und deren gesundheitlichen Folgen sowie der Zunahme von befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen. Die Anzahl der Studierenden ist im Berichtszeitraum mit knapp 20.000 stabil geblieben. Die Rahmenbedingungen der Universität waren darüber hinaus durch knapper werdende Ressourcen und insbesondere durch einen real sinkenden Grundhaushalt geprägt. Ausgenommen waren hiervon lediglich die mit Exzellenzmitteln ausgestatteten Wissenschaftsbereiche.

Immer neue „Einsparungskampagnen“ durch die senatorische Behörde und durch die Universitätsleitung haben den Widerstand von Beschäftigten, dem Personalrat und anderen Gremien hervorgerufen. Der Wissenschaftsplan hat schlussendlich die unzureichende Grundfinanzierung zementiert und keine Auswege für die von hoher Arbeitsverdichtung betroffenen Kolleginnen und Kollegen aufgezeigt. Im Gegenteil wurden neue Aufgabenfelder rund um Studium und Lehre eingefordert und generiert, immer mit Zweit- oder Drittmitteln finanziert und personell mager ausgestattet. Viele haben das Gefühl, dass das Hamsterrad sich immer schneller dreht und ein Anhalten nicht möglich erscheint.

Durchschlagend hat sich auch der Führungswechsel in der Universitätsleitung Ende 2012 mit dem neuen Rektor Bernd Scholz-Reiter und dem neuen (zunächst kommissarischen) Kanzler Martin Mehrstens ausgewirkt. Mit den neuen Personen in der Universitätsleitung hat es deutlich sichtbare und spürbare Veränderungen in der Organisation, der Kultur und in der Politik der Universität gegeben.

Trotz negativer Rahmenbedingungen freuen wir uns darüber, dass es viele gute und interessante Arbeitsplätze in Wissenschaft, Verwaltung und Technik mit zufriedenen und gut gelaunten Kolleginnen und Kollegen gibt. In vielen Bereichen gibt es eine wertschätzende und anregende Zusammenarbeit. Naturgemäß hat der Personalrat mehr mit problematischen Arbeitssituationen und Konflikten zu tun. Ein Hauptaugenmerk liegt deshalb auch auf dem persönlichen Kontakt unserer PR-Mitglieder mit Kolleg*innen und der vertraulichen Beratung in sachlichen und persönlichen Fragen. Gleichzeitig haben wir weiter daran gearbeitet, Rahmenbedingungen für eine gute und gesunde Arbeit an der Universität zu schaffen. Beispielhaft seien hier unsere Initiative für ein Gesundheitsmanagement und unsere Beteiligung an dem Rahmenkodex für gute Arbeit in der Wissenschaft genannt. Im Tätigkeitsbericht werden die erwähnten Punkte differenzierter ausgeführt. Es lohnt sich auf jeden Fall kreuz und quer zu lesen, denn unsere Themen sind stark vernetzt.

Für den Personalrat möchte ich mich bei den vielen Kolleginnen und Kollegen für die stets solidarische Unterstützung und die kritische Begleitung unserer Arbeit ganz herzlich bedanken. Dank gilt auch den Personalratsmitgliedern, die aus persönlichen oder beruflichen Gründen bereits während der Amtszeit aus dem Personalrat ausgeschieden sind oder jetzt ausscheiden. Alle haben in ihrer Zeit und auf ihre persönliche Art die Personalratsarbeit bereichert und vorangebracht und mit viel Engagement ihre Kolleginnen und Kollegen in schwierigen Situationen unterstützt. Besonders lange hat Ingo Tebbe dem Personalrat angehört. In neuer Funktion als Gewerkschaftssekretär bei ver.di ist er seinem Anliegen, die Arbeitnehmer*innenrechte standhaft zu vertreten, treu geblieben.

Zuletzt darf der Dank an unsere Kollegin Anja Schwioger keinesfalls fehlen, die kompetent und aufmerksam die Geschäftsstelle des Personalrats führt und uns den Rücken für unsere Personalratsarbeit frei hält.

Christel Wienrich

Christel Wienrich
Vorsitzende des Personalrats

1 Personalrat der Universität Bremen – Arbeitsweise & Organisation

Persönlicher Kontakt und Beratung

Der persönliche Kontakt mit den Kolleg*innen ist das Kernstück der Personalratsarbeit. Oft sind wir erste Anlaufstelle bei vielfältigen Fragen und in schwierigen oder konflikthaften Situationen. Wir sichern stets ein vertrauliches Gespräch zu und werden nur im Einverständnis mit den Betroffenen tätig. Wir treffen keine Entscheidungen über die Köpfe der Kolleg*innen hinweg. Diese Verlässlichkeit ist für uns ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit und Einstellung.

Einen erheblichen Teil unserer Beratungsarbeit machen die Themen

- Tarif- und Eingruppierungsfragen,
- Arbeitsvertragsgestaltung,
- Aufgabenbeschreibungen,
- Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes,
- Arbeitszeit und
- Arbeitsschutz

aus.

Experten*innen für eure Angelegenheiten, liebe Kolleginnen und Kollegen, seid letztlich ihr. Wir können euch dabei unterstützen.

Zuständigkeiten und Arbeitsweise des Personalrats

Die Zusammensetzung und die Aufgaben des Personalrats sind im Bremischen Personalvertretungsgesetz geregelt. Der Personalrat hat sich in regelmäßig tagende Arbeitsgruppen (AG) organisiert, um so Fachkompetenzen zu bündeln und kompetente Ansprechpartner*innen für die Kolleg*innen in vielen Fragen zur Verfügung zu stellen.

Organisationsbezogene Arbeitsgruppen

- AG Zentrale: Zentralverwaltung und zentrale Betriebseinheiten
- AG Dezentrale: Fachbereiche und andere wissenschaftliche Einrichtungen
- AG Staats- und Universitätsbibliothek

Diese Arbeitsgruppen treffen sich wöchentlich und bereiten das „Tagesgeschäft“ zur Entscheidungsfähigkeit im Plenum auf. Dazu gehört vor allem die sorgfältige Prüfung der Anträge der Universitätsleitung die täglich beim Personalrat eingehen. Hierbei handelt es sich insbesondere um Personalanträge, also Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Umsetzungen, Eingruppierungen, Aufgabenübertragungen oder Stellenausschreibungen.

Fachbezogene Arbeitsgruppen

- AG Arbeits- und Umweltschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Suchtprävention
- AG Wissenschaft

Diese Arbeitsgruppen bearbeiten regelmäßig Themen und Initiativen aus den genannten Bereichen, weil sie Schwerpunkte der Personalratsaktivitäten bilden.

Interne temporäre Projektgruppen bilden sich im Personalrat zudem für einzelne Sachthemen oder Projekte, wie z. B. Anwendung der Tarifverträge oder Einführung des Campusmanagementsystems.

Erweiterter Vorstand

Der (erweiterte) Vorstand des Personalrats koordiniert die gesamte Personalratsarbeit. Inhaltliche Themen und Initiativen werden vom Vorstand angeregt und inhaltlich vorbereitet sowie die Öffentlichkeitsarbeit verantwortet.

Plenum

Das Plenum ist das Entscheidungsgremium des Personalrats und setzt sich aus den 21 gewählten Mitglieder*innen sowie zwei Nachrücker*innen zusammen. Die Arbeit erfordert eine gründliche Auseinandersetzung mit allen zur Entscheidung anstehenden Themen. Durch eine gut strukturierte Vorbereitung der Plenumsitzungen durch die Arbeitsgruppen ist das wöchentliche Pensum an Entscheidungen zwischen 60 und 120 Anträgen zu bewältigen. Vorstand und Plenum tagen jeweils einmal wöchentlich.

Neben der internen Organisation nehmen die Mitglieder des Personalrats an zahlreichen Projekt- und Arbeitsgruppen innerhalb der Universität und der Staats- und Universitätsbibliothek teil, z. B. in den Lenkungsgruppen „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, „Konfliktmanagement“, „CaMS“ oder „Prüfungswesen“. Wir nehmen damit unseren Gestaltungs- und Mitwirkungsauftrag nach Bremischem Personalvertretungsgesetz umfassend und verantwortlich wahr.

Mit der Universitätsleitung befinden wir uns durch wöchentliche Gespräche in kleiner Runde mit dem Kanzler und zweimal jährlich im sogenannten Uni-Leitungsgespräch in großer Besetzung auf beiden Seiten im regelmäßigen Austausch. Leider hat bei letzterem die Qualität des Austausches in den letzten zwei Jahren aus unserer Sicht deutlich abgenommen. An den Sitzungen des Akademischen Senats nimmt der Personalrat zudem als beratendes Mitglied teil.

Außerhalb der Universität stehen wir in einem vielfältigen Austausch und sind gut vernetzt mit dem Gesamtpersonalrat, anderen Personalräten im Wissenschaftsbereich, den Gewerkschaften und der Arbeitnehmerkammer.

Auf politischer Ebene nehmen wir regelmäßig als Gast an den Sitzungen des Wissenschaftsausschusses teil und führen zu bestimmten Themen Gespräche mit den wissenschaftspolitischen Sprecher*innen der Bürgerschaftsfraktionen.

Dieser Personalrat arbeitet in einem von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung geprägten Klima miteinander, was die Arbeit meist mit viel Freude und persönlichem Engagement verbunden hat. Fachliche Kompetenz und gute Zusammenarbeit sind auch in einem Personalrat keine Selbstverständlichkeit. Schulungen z. B. im Tarif- und Arbeitsrecht, in den vielfältigen Fragen der Arbeitssicherheit oder den Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse des Akademischen Personals sind genauso notwendig wie die Erweiterung der sozialen Kompetenzen z. B. durch Seminare zu den Grundlagen der Kommunikation zur kollegialer Beratung sowie zu Problemlösungsmethoden. Dafür und für die Reflexion der Personalratsarbeit müssen sich Personalratsmitglieder Zeit nehmen, um erfolgreich für die Kolleg*innen eintreten zu können.

2 Tarifangelegenheiten

Insgesamt hat es in der letzten Wahlperiode vier Tarifverhandlungen gegeben – zwei zum Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen (TVöD) und zwei zum Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Dabei fanden Warnstreiks statt, an denen sich auch Uni-Mitarbeiter*innen beteiligt haben. Ein großes Problem ist immer wieder die Übernahme der Tarifergebnisse für die Beamten. In der Besoldungsrunde 2013/2014 gab es für Beamte nur geringfügige bis keine Erhöhungen. Gegen diese Praxis wurde ein Gerichtsverfahren angestrengt. Um den Anspruch bis zur endgültigen Entscheidung zu wahren, haben wir einen Musterwiderrspruch auf unserer Personalratsseite zur Verfügung gestellt.

Eingruppierungsfragen

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit war die persönliche Beratung der Kolleg*innen bei Eingruppierungsfragen, meistens bei Höhergruppierungsanträgen bzw. bei der Überprüfung der Eingruppierung. Um diese Beratung noch zu verbessern, haben einige Mitglieder des Personalrats an Schulungen zu dem Thema teilgenommen.

Die Überprüfung der tariflichen Eingruppierung bei Neueinstellungen, Höhergruppierungen und Versetzungen in jedem Einzelfall sind Tagesgeschäft in unserer Personalratsarbeit. Bei der Neueinstellung von Kolleg*innen gab es bei der Stufenzuordnung immer wieder unterschiedliche Auffassungen. Um zukünftig besser nachvollziehbare Zuordnungen zu erlan-



gen, wollen wir mit der Unileitung zunächst Grundsätze für die Stufenzuordnung für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Angestellte vereinbaren. Als Ergebnis eines Schlichtungsverfahrens in einer Personalangelegenheit ist uns eine Vereinbarung zu diesem Thema zugesichert worden.

Wir haben auch erreicht, dass aufgrund unserer sehr hochwertigen Laborant*innen -Ausbildung eine Gleichstellung mit den Technischen Assistent*innen erfolgt und so eine bessere Eingruppierung umgesetzt werden konnte. Dies wurde in einer schriftlichen Absprache mit der Unileitung festgehalten.

Jubiläumszeiten

Zum Thema Jubiläumszeiten haben wir alle Beschäftigten darüber informiert, dass sie diese Zeiten unbedingt selber überprüfen und ihren Anspruch auf Zahlung des Jubiläumsgeldes und des zusätzlichen Urlaubstages selbst geltend machen müssen, da dies nicht immer automatisch durch die Personalabteilung veranlasst wird.

Leistungsprämien bei Expeditionen

Für die Abrechnung von Überstunden bei Expeditionen auf See haben wir darüber hinaus mit der Unileitung eine Vereinbarung über Leistungsprämien als Alternative zu Überstundenabrechnung bzw. Freizeitausgleich getroffen. Diese Möglichkeit wird mittlerweile von vielen Kolleg*innen wegen der einfacheren Handhabung genutzt.

► www.uni-bremen.de/personalrat/personalrat/pr-info

3 Organisations- und Personalentwicklung

Einführung eines Campus Management Systems

Die Universität hat im Jahr 2015 ein Projekt zur Einführung eines neuen, umfassenden Campusmanagementsystems (CaMS) gestartet. Die Software soll künftig nahezu alle Abläufe des sogenannten „Student Lifecycle“ von der Einschreibung bis zur Alumniverwaltung erfassen. Das sehr umfangreiche Projekt mit der Software „CampusNet“ ist zunächst bis Ende 2017 geplant und wird die Bereiche Bewerbung und Zulassung, Studierendenmanagement und Studiengangmanagement betreffen und verändern.



Das neue Campus Management System soll in den kommenden Jahren viele Abläufe vereinfachen

Eine dritte Phase könnte das gesamte Jahr 2018 u. a. mit dem Lehrveranstaltungs- und Prüfungsmanagement umfassen. Da sehr viele Kolleg*innen in verschiedensten Arbeitszusammenhängen aus Fachbereichen und der zentralen Verwaltung mit diesem System zukünftig arbeiten müssen, haben Personalrat und Unileitung mit Projektstart eine Vereinbarung geschlossen, in der die Mitarbeiter*innenbeteiligung im Fokus steht und die datenschutzrechtlichen, ergonomischen sowie arbeitsorganisatorischen Vorgaben sichergestellt werden. Ein Lenkungskreis – unter Mitwirkung des Personalrats - steuert und verantwortet das Projekt. Der Personalrat begleitet die Workshops und führt mit der Projektleitung regelmäßige Gespräche.

► www.uni-bremen.de/personalrat/personalrat/pr-info

Weitere Informationen zum CaMS sind in den Ausgaben Juli 2015 und Februar 2015 zu finden.

Organisationsentwicklungs-Projekt „Prüfungswesen“

Zur Jahreswende 2012/13 wurde ein Organisationsentwicklungsprojekt zur Neugestaltung der Prozesse im Zentralen Prüfungswesen gestartet. Ziele waren u. a., Prozessabläufe und Strukturen darzustellen und eindeutige Verantwortlichkeiten in den Fachbereichen, im Zentralen Prüfungsamt (ZPA) und im Referat 13 (Studium und Lehre) zu klären. Unterstützt von einer externen Beratungsagentur wurden die Prozesse in Gesprächen mit den Kolleg*innen des ZPA und des Referats 13, den Dekanaten und den Kolleg*innen der Fachbereiche 6 bis 12 sowie den Studierenden dieser Fachbereiche analysiert, bewertet und überarbeitet. Verantwortlich für dieses Projekt ist ein Lenkungskreis, dem auch der Personalrat angehört. Als Ergebnis liegt nun eine abgestimmte Soll-Konzeption zur Gestaltung der Kernprozesse des Prüfungswesens vor.

In diesem Projekt ist es das Anliegen des Personalrats, die Neugestaltung der Prozesse im Prüfungswesen mit einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen der beteiligten Kolleg*innen zu verbinden. Dies ist bei den komplexen Zusammenhängen im Prüfungswesen nicht immer einfach. Eine Entlastung in einem Bereich kann leicht zur Belastung eines anderen führen.

Insbesondere wurden zunächst die Arbeitsbedingungen und Arbeitsmittel der Kolleg*innen im ZPA verbessert: Die Büro- und Warteräume wurden 2014 gründlich renoviert, gesundheitsschädigende Baumängel beseitigt und die technische Ausstattung endlich erneuert. In der Binnenorganisation wurden Zuständigkeiten nach Geschäftsbereichen erfolgreich eingeführt. Trotz dieser Anstrengungen gibt es im ZPA immer noch eine hohe Personalfuktuation, sodass nie eine vollständige Personalbesetzung gegeben ist. Der Personalrat hat mit seinen Möglichkeiten die Kolleg*innen unterstützt, indem er sich für Entfristungen und Nachbesetzungen in diesem Bereich eingesetzt hat.

Projekt „Gut führen – gemeinsam Zukunft gestalten“

Bereits seit 2011 gibt es an der Universität dieses Projekt, das zum Ziel hat, Führungskultur, Führungshandeln und die Zusammenarbeit in Wissenschaft, Technik und Verwaltung auf eine gemeinsame Basis zu stellen. Diese Basis soll durch Werte wie Vertrauen, Wertschätzung und Verlässlichkeit begründet sein. Das Projekt besteht aus den Teilprojekten Jahresgespräche, Führungsleitlinien und Konfliktmanagement. Ein damals gegründeter Projektbeirat hat das letzte Mal im Januar 2014 getagt. Seitdem ist das Gesamtprojekt zum Stillstand gekommen.

Prekäre Arbeitsverhältnisse



Foto: Harald Rehling

Ein Ergebnis aus dem Projekt „Gut führen“ war die Einführung von Jahresgesprächen an der Universität

Im Zentrum stehen bisher die Jahresgespräche für alle Beschäftigten. Sie sind mittlerweile als dauerhaftes Instrument der Personalentwicklung an der Universität etabliert.

Konfliktmanagement

Der Personalrat hat sich besonders für den Aufbau eines Konfliktmanagements an der Universität Bremen engagiert, weil wir häufig mit der Not von Kolleg*innen in unseren Beratungsgesprächen konfrontiert sind, die unter Konflikten und Diskri-

4 Prekäre Arbeitsverhältnisse

Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungen

Die „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungen“ ist im Herbst 2014 vom Gesamtpersonalrat und dem Bremer Bürgermeister unterzeichnet worden. Sie hat den Charakter einer Dienstvereinbarung. Inhalt der Erklärung ist vor allem die Stärkung fairer und die Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Die Dienstvereinbarung unterstützt die Arbeit des Personalrats.

Auch in der Vergangenheit konnten durch unsere Arbeit sachgrundlose Befristungen reduziert und Vertragslaufzeiten von Drittmittel-Beschäftigten weitestgehend an die jeweilige Projektlaufzeit angepasst werden. In Einzelfällen ist es uns sogar gelungen auf Entfristungen bei Daueraufgaben hinzuwirken.

Die Bremer Erklärung hat der Personalrat zum Anlass genommen, auch für geringfügig Beschäftigte bessere Vertragsbedingungen zu fordern. Darunter verstehen wir zum Beispiel eine an den Tarifvertrag (TV-L) angelehnte Bezahlung sowie

minierung am Arbeitsplatz leiden. Immer wieder erfahren wir, dass Konflikte und Diskriminierung nicht ausschließlich individuelle Ursachen haben, sondern in den Arbeitsstrukturen der Universität begründet sind. Neben der konsequenten Anwendung der geltenden Bremer Dienstvereinbarung zum Konfliktmanagement wollen wir ein systematisches und vernetztes Konfliktmanagement aufbauen. Die Unileitung hat auf diesem Gebiet bisher nur sehr zögerlich gehandelt. Inzwischen wurde eine Projektgruppe unter Beteiligung des Personalrats zu diesem Thema eingerichtet.

Familie und Beruf

Den beruflichen und familiären Anforderungen gerecht werden in einer Atmosphäre des Vertrauens – dies muss für Männer und Frauen in Voll- und Teilzeit möglich sein. Viele familienfreundliche Rahmenbedingungen sind bereits geschaffen worden. Bei der Arbeitsvertragsgestaltung, Arbeitszeitflexibilisierung und der Vollzeitbeschäftigung im Anschluss an die Familienphase werden die Möglichkeiten bisher noch nicht voll ausgeschöpft. Auch bei der Pflege von Angehörigen gibt es noch ein Defizit. Durch Vorträge und die Einrichtung eines Pflegestammtisches soll hier eine Lücke geschlossen werden. Diese und ähnliche Maßnahmen werden im Lenkungskreis Gender Mainstreaming im Projekt „audit familiengerechte hochschule“ entwickelt und gesteuert, in dem Vertreter*innen des Personalrats mitarbeiten. Er tagt ca. dreimal jährlich.

entsprechende Urlaubsansprüche. Unser Ziel ist es, hierüber eine Vereinbarung mit der Unileitung abzuschließen.

Die „Bremer Erklärung“ ist auf der Personalratsseite unter „Aktuelles“ zu finden:

► www.uni-bremen.de/personalrat/aktuelles-uebersicht

Leitwarte wieder mit festem Personal

Die Reorganisation des Dezernats 4 brachte vor 10 Jahren für die Leitwarte ein „Schichtassistenten-Modell“ mit sich, wonach nicht speziell qualifizierte Mitarbeiter einer Fremdfirma (Arbeitnehmerüberlassung) den Wechselschichtdienst mit den unbefristeten Technikern in der Leitwarte ergänzten. Geraume Zeit verweigerte die Fremdfirma sogar ihren Mitarbeitern den Mindestlohn. Durch den Einsatz des Personalrats musste der Mindestlohn gezahlt werden und seit dem 1. Januar 2014 ein dem TV-L angepasster Tariflohn.

Die Praxis des Einsatzes einer Fremdfirma widerspricht den Regelungen im Öffentlichen Dienst, wonach eine Arbeitnehmerüberlassung nur zur Abdeckung einer kurzfristigen Vakanz, längstens für sechs Monate zulässig ist. Der Personalrat hatte deshalb im März 2014 den Kanzler aufgefordert, die bisherige Praxis prekärer Beschäftigung aufzugeben und durch den Einsatz von vier unbefristet beschäftigten Mitarbeitern zu ersetzen.

Vom Leiter und Mitarbeiter*innen der Leitwarte wurde daraufhin unter Beteiligung des Personalrats ein Konzept entworfen, wonach die Leitwarte künftig mit Technikern und ausgebildeten Handwerkern besetzt wird. Vier qualifizierte Handwerker*innen wurden bis Sommer 2015 neu eingestellt.

Befristete Ausschreibungen von Assistenzkräften und Aufstockung von „Spagatstellen“

Nachdem bis in das Jahr 2013 viele Stellen für Assistenzkräfte befristet nach Teilzeitbefristungsgesetz ausgeschrieben wurden, ist es uns gelungen, diese Praxis wieder zu ändern. Durch kontinuierliches Einwirken des PR werden Stellenausschreibungen für Assistenzkräfte nunmehr überwiegend unbefristet besetzt. Der Personalrat hat weiterhin darauf hingewirkt, dass Stellen, die zuvor extern nur befristet besetzt werden konnten, mittlerweile fast alle entfristet wurden.

Dazu gab es das Problem, dass viele Kolleginnen aus diesem Bereich auf sogenannten „Spagatstellen“ – zwei halbe Stellen in unterschiedlichen Bereichen – tätig waren. Der Personalrat hat vor diesem Hintergrund eine Befragung unter den unbefristeten Assistenzkräften durchgeführt, wer von solchen „Spagatstellen“ betroffen ist und welche Kolleginnen aufsto-

5 Wissenschaftsbereich

Aus den Themen, die vom Personalrat im Wissenschaftsbereich initiiert, bearbeitet und in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen begleitet wurden, sollen hier die Schwerpunkte im zeitlichen Verlauf geordnet dargestellt werden:

Dienstvereinbarung zur Dauer von befristeten Arbeitsverträgen von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

Die Dienstvereinbarung zu Mindestlaufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wurde vom Personalrat noch mit dem vormaligen Rektor Wilfried Müller 2012 abgeschlossen und war seinerzeit bundesweit richtungsweisend für den Hochschulbereich. Kern der Vereinbarung sind Vertragslaufzeiten (Erstvertrag) von min-



Unterzeichneten die Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen (v.l.): Bürgermeister Böhrens, Gesamtpersonalratsvorsitzende Hülsmeier und Bürgermeisterin Linnert

cken möchten. Diese Kolleginnen wurden ermutigt sich dann auf entsprechende Ausschreibungen zu bewerben und konnten so die Gelegenheit nutzen, um ihr Arbeitsumfeld positiv zu verändern.

Allerdings besteht weiter das Problem, dass immer wenn eine Kollegin innerhalb der Universität wechselt, die vorherige Stelle neu besetzt werden muss. Dies bedeutet, dass wir „ein Loch stopfen, indem wir ein neues reißen“. Eine unendliche Geschichte von Personalauswahlverfahren. Daher sieht der Personalrat unbefristete Vollzeitstellen als einzige Lösung, um das oben genannte „Stellenhopping“ zu vermeiden.

destens drei Jahren bei Stellen, die aus dem Grundhaushalt der Universität finanziert werden, bzw. für die Dauer der gesamten Projektlaufzeit bei Drittmittelstellen. Abweichungen davon sind nur mit Begründung möglich. Diese Vereinbarung ist weiterhin tragfähig, der Personalrat achtet regelmäßig bei Neueinstellungen auf ihre Einhaltung und versucht auch für Vertragsverlängerungen auf weitere Verbesserungen hinzuwirken.

Die „Dienstvereinbarung über die Dauer der Arbeitsverträge von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen“ ist auf der Personalratsseite unter „Wissenschaft“ zu finden:

► www.uni-bremen.de/personalrat/wissenschaft

Erfolgreiche Abschaffung des sogenannten „Stipendienmodells“

Bereits in der letzten Legislaturperiode (2008-2012) war der Personalrat mit dieser Thematik intensiv beschäftigt. Das sogenannte Stipendienmodell – die Umwandlung haushaltsfinanzierter Qualifikationsstellen in Stipendien – beinhaltet für die Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen eine Reihe von Nachteilen (keine Sozialversicherungsanteile; keine Anerkennung als Vorbeschäftigungszeit bei Arbeitsverträgen). Das Ziel, das Stipendienmodell endgültig zu beenden, wurde in diesem Jahr erreicht. Die neuen Kolleg*innen in den betreffenden Fachbereichen erhalten mittlerweile von Beginn an reguläre Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, in der Regel mit der Mindestlaufzeit für Erstverträge von drei Jahren.



Einen Schwerpunkt des Personalrats im Wissenschaftsbereich bildeten die Arbeitsbedingungen für Lehrende

Dienstvereinbarung zur Evaluation von Lehrveranstaltungen

Die Einführung einer neuen Evaluationssoftware wurde vom Personalrat aktiv begleitet und hinsichtlich des Datenschutzes mitgestaltet. Ziel von Lehrevaluation und Befragungen ist die Sicherung und Steigerung der Qualität der Studienprogramme. Da in diesem Zusammenhang möglicherweise auch Daten oder auch Meinungsäußerungen erhoben werden, die sich auf einzelne Beschäftigte beziehen lassen, war dem Personalrat wichtig, mit der Universitätsleitung verbindli-

che Regelungen hinsichtlich der Erhebung, Speicherung und Verwendung dieser Daten zu vereinbaren. Nach intensiven Gesprächen wurde schließlich im November 2013 die Vereinbarung „Evaluation von Lehre und Studium und Nutzung von Evaluationssoftware“ mit der Universitätsleitung abgeschlossen, die nach Verlängerung durch die Universitätsleitung aktuell bis Ende des Wintersemesters 2015/16 gilt. Aufbauend auf den bisherigen Erfahrungen soll dann eine unbefristete Anschlussvereinbarung abgeschlossen werden.

Die „Dienstvereinbarung über die Evaluation von Lehre und Studium und die Nutzung von Evaluationssoftware“ ist auf der Personalratsseite unter „Wissenschaft“ zu finden:

► www.uni-bremen.de/personalrat/wissenschaft

Dienstvereinbarung Auswahlverfahren Universitätslektor*innen

Auswahlverfahren bei den Universitätslektor*innen werden je nach Fachbereich und Fachkultur hinsichtlich des Verfahrens und der Zusammensetzung der Auswahlkommission äußerst unterschiedlich gehandhabt. Lediglich für die sogenannten HEP V Lektorate gibt es verbindliche Vorgaben.

Diverse Rückmeldungen von Kolleg*innen über unterschiedlich ablaufende Auswahlverfahren haben den Personalrat veranlasst, transparente und verlässliche Rahmenbedingungen für ein Auswahlverfahren mit der Unileitung zu vereinbaren. Nach bisher nicht zielführenden Gesprächen hat der Personalrat der Unileitung einen Initiativantrag gemäß Personalvertretungsgesetz zur Regelung des Verfahrens vorgelegt, der von der Leitung jedoch abgelehnt wurde. Daraufhin hat der PR die Nichteinigung festgestellt und Ende Dezember 2015 entsprechend dem im BremPersVG vorgesehenen Weg die senatorische Behörde als Schlichtungsstelle angerufen. Bei Redaktionsschluss für den Tätigkeitsbericht war das Verfahren noch nicht abgeschlossen.

Weitere aktuelle Themen:

Eingruppierung Universitätslektor*innen TV-L E 13/E 14

Die Praxis der Eingruppierung bei Lektor*innen hat in den letzten Jahren immer wieder zu Unklarheiten bei den Kolleg*innen und zu unterschiedlichen Einschätzungen geführt. Auf Initiative des Personalrats sollen nun verbindliche, transparente und universitätsweit geltende Regelungen für die Ein- und Höhergruppierung vereinbart werden. Dazu gibt es seit Oktober 2015 Arbeitstreffen mit der Universitätsleitung und Vertreter*innen der beteiligten Dezentrate. Der Abschluss einer Vereinbarung soll 2016 erfolgen.

Jahresarbeitszeitregelung von Lehrkräften für besondere Aufgaben

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) arbeiten – wie Universitätslektor*innen – nach einer Jahresarbeitszeitregelung, in der die unterschiedlichen Tätigkeiten quantifiziert werden. Bei steigenden Teilnehmer*innenzahlen in Lehrveranstaltungen und entsprechend zunehmenden Beratungs- und Prüfungsvorgängen, sind die dafür vorgesehenen Jahresarbeitszeiteile nicht mehr ausreichend und führen zu Mehrarbeit. Beschlusslagen von Fachbereichen zur Erhöhung von Teilnehmer*innenzahlen in Lehrveranstaltungen können daher zu erheblichen Problemen für die Kolleg*innen führen. Die eindeutige Klärung mit den Fachbereichen auf Dekanat- und Verwaltungsleiter*innen Ebene wurde seitens der Universitätsleitung zugesagt, war aber bei Redaktionsschluss noch nicht erfolgt.

Lehrverpflichtung von unbefristeten Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Unstrittig ist, dass unbefristete Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMi) auf grundfinanzierten Vollzeitstellen bis zu acht Semesterwochenstunden (SWS) Lehrverpflichtung pro Semester haben. In vielen Aufgabenbeschreibungen steht, dass diese acht SWS einem Drittel der Jahresarbeitszeit entsprechen. Der Personalrat hält diese Umrechnung für falsch, da bei befristet beschäftigten WiMi vier SWS einem Drittel der Jahresarbeitszeit entsprechen. Dies wurde gegenüber



Auch in der Bremer Hochschulpolitik hat sich der Personalrat immer wieder zu Wort gemeldet – hier: Personalratsvorsitzende Christel Wienrich

der Unileitung thematisiert, die den Sachverhalt aktuell prüft. Bis zur Klärung wird der Personalrat keine neuen Aufgabenbeschreibungen akzeptieren, die die strittige Formulierung enthalten.

Bremisches Hochschulgesetz und Hochschulpolitik

Insbesondere für den Wissenschaftsbereich sind viele der hochschulpolitischen Debatten relevant, in die sich der Personalrat regelmäßig mit Fragen, Diskussionsbeiträgen, Aktionen und Stellungnahmen einschaltet.

Eine Übersicht zu den wichtigsten Aktivitäten dieser Amtsperiode findet sich in ► Kapitel 12 „Hochschulpolitik“.

6 Technischer Betrieb und Bauangelegenheiten**Ticketsysteme für die Universität Bremen**

Der Personalrat der Universität Bremen war in den letzten Jahren an der Einführung von mehreren Ticketsystemen in verschiedenen universitären Einrichtungen beteiligt. Die Einführung und der Einsatz solcher Softwaresysteme unterliegen der Mitbestimmung und werden durch eine Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Universitätsleitung geregelt.

Die Bezeichnung „Ticketsysteme“ kommt ursprünglich aus der Verwaltung und bedeutet symbolisch „eine Nummer ziehen“. Anhand dieser Nummer wird ein Vorgang dann abgearbeitet.

Ein problematischer Punkt für den Personalrat ist, dass mit einem solchen System ein starkes Kontrollwerkzeug und damit verbunden eine effiziente Leistungserfassung zur Verfügung steht.

Hierbei besteht die Gefahr, dass über die erfassten Daten

Leistungskontrollen möglich werden. Deshalb wurde eine Dienstvereinbarung mit der Universitätsleitung vereinbart, in der die Funktionen zur Leistungskontrolle gesperrt oder deren Anwendung verboten wurde.

Bei der Einführung von Ticketsystemen an der Universität wurden die Belange der Mitarbeiter*innen stets mit einbezogen und durch den Personalrat unterstützt, so dass alle Systeme im Sinne der Mitarbeiter*innen der Universität betrieben werden.

Leitung Gebäudebetriebstechnik

Im Bereich der Gebäudebetriebstechnik (GBT) wurde im Zuge der Reorganisation 2005 u. a. die Stelle der GBT-Leitung als eigenständige Position gestrichen. Dies führte insbesondere zu erheblichen Mehrbelastungen der Funktionsmeister. 2013 wurde die Stelle auf Initiative des Personalrats und der Einsicht des Kanzlers wieder nachbesetzt.

7 Staats- und Universitätsbibliothek

Die Staats- und Universitätsbibliothek nimmt unter den Bereichen der Universität eine Sonderstellung ein, da sie als selbständige Dienststelle mit eigenem Personal- und Sachhaushalt rechtlich ein eigenständiger Partner des Personalrats ist. Zuständig für den Bereich der Bibliothek ist im Personalrat die Arbeitsgruppe Bibliothek, die in den letzten vier Jahren aus vier Kolleg*innen bestand. Die „Arbeitsgruppe“ ist in der Bibliothek präsent, führt die Verhandlungen mit der Bibliotheksdirektorin und bereitet alle Entscheidungen für das Personalratsplenum vor.



Eines der brisantesten Themen in der Legislaturperiode: Soll die SuUB auch sonntags geöffnet haben?

Zahlreiche Einzelgespräche

In den vergangenen Jahren haben sich viele Kolleg*innen an den Personalrat gewandt. In zahlreichen Einzelgesprächen haben wir diese individuell beraten und manche Kolleg*innen in schwierigen Situationen begleitet. Bei Konflikten haben wir zusammen mit den Mitarbeiter*innen nach Lösungen gesucht und Konflikte gegebenenfalls gemeinsam bearbeitet.

Sonntagsöffnung

Das sicherlich brisanteste Thema in dieser Legislaturperiode war die Frage nach einer möglichen Sonntagsöffnung der Bibliothek. Im Frühjahr 2014 schlug die Direktion die Durchführung eines Modellprojektes vor, in dem die Bibliothek an zehn ausgewählten Sonntagen im Jahr testweise geöffnet werden sollte. Als Personalrat haben wir uns dagegen ausgesprochen. Auch wenn nach dem damaligen Stand kein Stammpersonal eingesetzt werden sollte, befürchten wir, dass über kurz oder lang Kolleg*innen zur Arbeit auch am Sonntag herangezogen werden. Wir wenden uns grundsätzlich gegen eine weitere Ausbeulung der Regelarbeitszeit, gegen die zunehmende

Flexibilisierung und Entgrenzung sowie die Aushöhlung des Sonntags als Familien- und Ruhetag. Um das Thema auch mit den Kolleg*innen zu besprechen, haben wir dann im Oktober 2014 eine gut besuchte Teilpersonalversammlung durchgeführt. Eine große Mehrheit sprach sich gegen die (auch testweise) Durchführung einer Sonntagsöffnung aus. Die offiziellen Anträge für das Projekt (im Dezember 2014 und ein im Wesentlichen gleicher Antrag im November 2015) wurden vom Personalrat abgelehnt.

Pilotprojekt zur Telearbeit

2014 haben wir mit der Direktion eine Vereinbarung über ein zweijähriges Pilotprojekt zur Einführung von Telearbeit unterzeichnet. Für einen ausgewählten Personenkreis (Kolleg*innen mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) besteht nun seit Anfang 2015 die Möglichkeit der Telearbeit. Wird das Projekt nach zwei Jahren positiv evaluiert, soll die Telearbeit als Mittel zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Regelbetrieb übernommen werden.

Umorganisation

In den letzten vier Jahren gab es zudem ein größeres Umorganisationsprojekt in der Bibliothek. Die bisherige so genannte Spezialabteilung auf der Ebene 4 wurde aufgelöst und die einzelnen Bereiche (Handschriftenlesesaal, Mikrofilmarchiv und der Standortkatalog der deutschen Presse, Mediathek, Fachreferate und Buchaufstellung) anderen Abteilungen zugeordnet. Besonders für die Mediathek wurden verschiedene Möglichkeiten bis hin zur Auflösung des Bereiches diskutiert. Letztlich blieb sie aber als eigene Organisationseinheit bestehen. Der Personalrat hat dieses Umorganisationsprojekt kontinuierlich begleitet und darauf geachtet, dass die Interessen der betroffenen Kolleg*innen berücksichtigt wurden.

Vereinbarung zum Datenschutz

Ein Schwerpunkt der vierjährigen Tätigkeit wurde von uns auf das Thema Datenschutz gelegt. Seit Herbst 2012 existiert eine Arbeitsgruppe gemeinsam mit der Direktion und später auch



Umsetzung von Dienstplänen mit Online-Kalendern – datenschutzrechtlich erlaubt?

mit einem externen Berater, in der die datenschutzrechtlich unbedenkliche Erstellung, Bearbeitung und Archivierung von elektronisch geführten Urlaubs- und Dienstplänen in der Bibliothek erörtert wurde. Obwohl die Diskussion seitens der Direktion immer wieder verzögert wurde, hat sich der Einsatz gelohnt. Im Sommer 2014 konnten endlich die rechtlich vorgesehenen Verfahrensbeschreibungen erstellt und im Oktober 2015 schließlich eine Vereinbarung unterzeichnet werden.

Ein weiteres Thema war und ist die Gestaltung von Dienstplänen an den Auskunftsplätzen und im Zeitschriften-Lesesaal. Der Personalrat setzt sich für eine klare, gerechte und transparente Verteilung dieser Schichten in den jeweiligen Bereichen ein.

2015 wurde in der Bibliothek – analog zu dem Verfahren an der Uni – mit der Einführung von Jahresgesprächen begonnen. An der Vorbereitung und Durchführung dieses Projektes war der Personalrat kontinuierlich beteiligt.

Die Zusammenarbeit mit der Direktion in den vergangenen Jahren war zeitweise schwierig und belastend. Im Juni 2014

8 Ausbildung

Neuorganisation der Biologielaborantenausbildung im Ausbildungszentrum für Laboranten

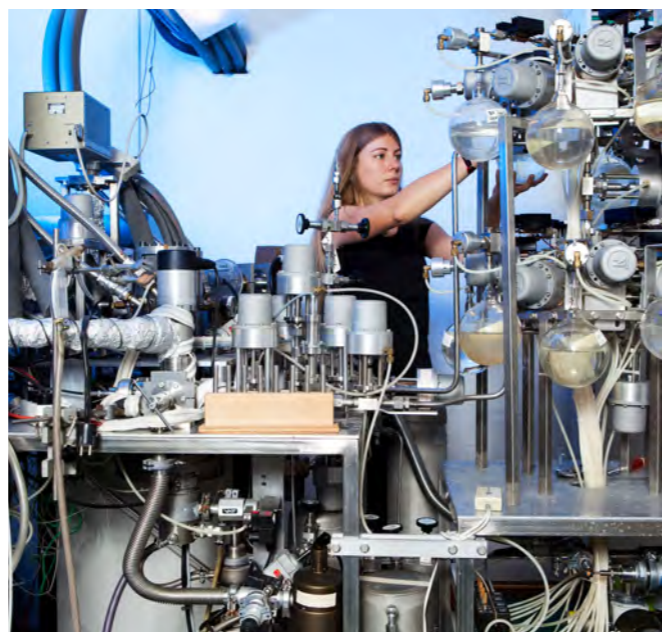
Anfang 2014 sollte an der Universität eine Neuorganisation der Laborantenausbildung erfolgen. Im Zuge dieser Veränderung wurde die Biologielaborant*innenausbildung vom Zentrum für Humangenetik in das Ausbildungszentrum für Chemielaborant*innen verlagert.

Der Personalrat hat vor diesem Hintergrund viele Gespräche mit den Ausbilder*innen des Ausbildungszentrums und der Universitätsleitung geführt. Dabei hat er vor allem darauf geachtet, dass das Ausbildungszentrum die zusätzlichen Aufgaben nicht ohne zusätzliche Ressourcen und Fachkompetenz durchzuführen hat. Auch durch das Hinwirken des Personalrats ist es gelungen, eine weitere Ausbilder*innenstelle aus dem Bereich Biologie im Ausbildungszentrum zu verorten. Darüber hinaus wurden auch auf Grund der entstandenen Mehrarbeit, Aufgaben der Ausbilder*innen, die nicht der Ausbildung dienen, reduziert beziehungsweise anderweitig vergeben. Zudem gab es eine einmalige Mittelzuweisung für das Ausbildungszentrum, um notwendige Ausstattungen abzudecken, die aber gemessen an den zusätzlich entstanden Kosten für die Biologielaborant*innenausbildung im Ausbildungszentrum, viel zu gering ausgefallen ist.



Joachim Drews: Mitglied des Personalrats aus der Staats- und Universitätsbibliothek

wurde ein Workshop zur Verbesserung der Zusammenarbeit durchgeführt.



Die Universität ist mit über 100 Auszubildenden in 14 Berufen die größte Ausbildungsdienststelle im Bremischen Öffentlichen Dienst

9 Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist gemäß der 2009 abgeschlossenen Dienstvereinbarung (DV BGM) für den gesamten bremischen öffentlichen Dienst von allen Dienststellen zu etablieren und als Daueraufgabe durchzuführen.



Der Personalrat möchte im Rahmen des BGM Maßnahmen anstoßen, die Gesundheitsgefährdungen vermeiden und Gesundheit fördern

BGM steht in enger Verbindung mit dem gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutz und zielt vor allem auf vorbeugende Maßnahmen (Prävention) und Gesundheitsförderung ab. Das BGM soll auch der Personal- und Organisationsentwicklung dienen, die laut DV BGM nicht ohne Mitarbeiter*innenbeteiligung denkbar ist, da sie Experten*innen ihrer eigenen Arbeitssituation und möglicher Belastungen und Gefährdungen sind. BGM ist aber zugleich ein Thema für Führungskräfte, die in ihren Bereichen Gesundheitsgefährdungen erkennen und abstellen sowie gesundheitsfördernde Bedingungen stärken sollen.

Im Herbst 2015 wurde die Steuergruppe für das BGM (Kanzler, PR, Personaldezernat, Arbeitsschutz, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte, Personalentwicklung) neu konstituiert und wird im Januar 2016 die Arbeit im Rahmen eines Zielfindungsworkshops aufnehmen.

Der Personalrat möchte seine Mitarbeit dazu nutzen, um die gesundheitlichen Belange der Mitarbeiter*innen zu vertreten und besonders Maßnahmen anstoßen, die Gesundheitsgefährdungen vermeiden helfen und Gesundheit fördern. Damit eine umfassende Analyse der Gesundheitssituation möglich wird, halten wir eine uniweite Mitarbeiter*innenbefragung mit dem Index „Gute Arbeit“ für erforderlich. Mit diesem Fragebogeninstrument wurde bereits an verschiedenen Universitäten erfolgreich gearbeitet.

PCB-Belastungen

Im Zuge der Gebäudesanierung des GW1 wurden im April 2015 Belastungen mit polychlorierten Biphenylen (PCB) gefunden. Die Universitätsleitung hat daraufhin eine Arbeitsgruppe PCB mit Beteiligung des Personalrats einberufen.

Der Personalrat hat den Prozess der systematischen Untersuchung aller in Frage kommenden Gebäude auf PCB und die sich teilweise daraus ergebenden Sanierungsarbeiten intensiv begleitet und regelmäßig auf den Personalversammlungen und in seinem PR-Info darüber berichtet.

► www.uni-bremen.de/personalrat/personalrat/pr-info
Weitere Informationen zum CaMS sind in den Ausgaben Juli 2015 und Mai 2015 zu finden.

Brandschutz

Bei einem Fehlalarm in einem Universitätsgebäude zeigten sich einige gravierende Probleme. Deshalb wurde auf Initiative des Personalrats und des Betriebsarztes vom Kanzler eine AG eingerichtet, die sich seither regelmäßig mit dem Thema befasst und die Probleme und den Ist-Stand analysiert. Gemeinsam mit dem Referat 23 – Arbeitsschutz –, dem Baudezernat und der Gebäudebetriebstechnik sowie mit anderen Akteuren wird jeweils versucht, brauchbare Lösungen zu finden und offene Fragen hinsichtlich Evakuierung und Brandschutz zu klären. U.a. ist geplant, nach und nach alle Gebäude der Universität im Rahmen von detaillierten Begehungen mit einem Brandschutzsachverständigen auf Mängel hin zu untersuchen und eine Prioritätenliste zur Beseitigung dieser Mängel aufzustellen. Bis 2015 fanden bislang solche Begehungen im GW2 und MZH statt. Die sich daraus ergebenden Arbeiten sind zum Teil bereits abgeschlossen, zum Teil in die Wege geleitet. Weitere Maßnahmen sind vorgemerkt, um bei zukünftigen Umbau- oder Renovierungsarbeiten mit berücksichtigt



In 23 Schulungen wurden im Berichtszeitraum 128 Brandschutzhelfer*innen ausgebildet

zu werden. Im Falle des aktuell im Umbau befindlichen MZH hat der Wissenschaftsausschuss zusätzliche 350.000 Euro für notwendige Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Die Begehungen werden in 2016 in weiteren Gebäuden fortgesetzt. Der PR setzt sich dafür ein, dass der aktuelle Stand künftig regelmäßig im Arbeitssicherheitsausschuss vorgestellt und diskutiert wird.

Neben den baulichen Maßnahmen soll auch der organisatorische Brandschutz verbessert werden. Alle Bereiche wurden aufgefordert, Brandschutz- und Evakuierungshelfer*innen zu benennen. In den letzten Monaten wurden 128 Uni-Mitarbeiter*innen von einem Brandschutzunternehmen hierfür theoretisch und praktisch geschult.

Dienstvereinbarung Sucht

Die „Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ (DV-Sucht) ist im Herbst 2013 in Kraft getreten. Sie gilt für den gesamten öffentlichen Dienst. Einen hohen Stellenwert in der DV Sucht wird der Prävention und der Förderung eines bewussten Umgangs mit Suchtmitteln eingeräumt.

Der Personalrat hat seit Inkrafttreten regelmäßig bei der Universitätsleitung auf eine Umsetzung der Dienstvereinbarung gedrängt. U. a. durch die Umorganisation der Suchtberatung ist es zu Verzögerungen gekommen. Die vormals durch eine externe Beraterfirma betreute „Arbeitsstelle für Suchtprävention“ wurde mittlerweile mit einer dafür qualifizierten Mitarbeiterin der Universität besetzt.

Ein wichtiger Punkt der DV-Sucht ist die Einrichtung der „AG Suchtprävention“. Diese hat im November 2015 das erste Mal getagt und setzt sich zusammen aus dem Kanzler, der Mitarbeiterin der Arbeitsstelle für Suchtprävention, der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenbeauftragten, dem Personalrat und dem Betriebsarzt. Aufgaben der AG sind die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Da die Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) aus Sicht des Personalrats nicht zufriedenstel-

10 Öffentlichkeitsarbeit

**Unterschriftenübergabe an Bürgermeister
Jens Böhrnsen**

Mehr als 2.700 Unterschriften von Kolleg*innen übergab der Personalrat am 24. September 2013 im Bremer Rathaus an Bürgermeister Jens Böhrnsen, der stellvertretend für den



10.000 Euro für die betriebliche Eingliederung. Das Preisgeld soll weitere Hilfsangebote sichern. (Von links) Senator Martin Günthner, Uni-Kanzler Martin Mehrrens und BEM-Teamleiterin Karin Weitz.

lend verliefen, hat er in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 2 (Personalangelegenheiten), der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung ein neues Verfahren entwickelt. Ende 2012 hat der Personalrat mit der Unileitung dazu eine Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Seit 2014 kümmert sich ein vierköpfiges, speziell geschultes Team um die Kolleginnen und Kollegen und ihre individuellen Bedürfnisse. Die Beratungen werden seitdem mehr in Anspruch genommen und werden von Vorgesetzten sowie Mitarbeiter*innen positiv bewertet. Die Verfahren kommen zu soliden und pragmatischen Lösungen und Ergebnissen, so dass die Kolleginnen und Kollegen gesund und erfolgreich arbeiten können.

Als Lohn der Bemühungen hat das Integrationsamt das Verfahren der Universität im Jahr 2015 als besonders wirkungsvoll und herausragend ausgezeichnet.

Bremer Senat das mit einer rot-grünen Schleife gezielte Paket entgegennahm. Die Unterschriften bezogen sich auf einen offenen Brief des Personalrats, in dem auf Missstände und Folgen durch die strukturelle Unterfinanzierung der Universität Bremen aufmerksam gemacht wurde. Senat und Bürger-

schaftsabgeordnete wurden darin aufgefordert, die Universität arbeits- und zukunftsfähig zu erhalten. Die Fortsetzung und Verschärfung der Unterfinanzierung – so die unmissverständliche Warnung in dem Brief – würde unweigerlich gra-



2.700 Unterschriften gegen die Unterfinanzierung der Universität Bremen übergab der Personalrat 2013 dem damaligen Bürgermeister Jens Böhrnsen

vierende negative Auswirkungen auch für den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Bremen nach sich ziehen.

Dem Anliegen wurde einen Tag später mit einer eindrucksvollen Beteiligung vieler Universitätsbeschäftigter Nachdruck verliehen. Diese gaben bei einer Kundgebung des öffentlichen Dienstes Bremen vor der Bürgerschaft in einer Aktion die angekündigten Stellenkürzungen an die Politik symbolisch zurück.

Aktuelles aus dem Personalrat: PR INFO

Seit Dezember 2013 informiert der Personalrat in unregelmäßigen Abständen die Beschäftigten der Universität und der Staats- und Universitätsbibliothek mit einem vierseitigen „PR-INFO“ jeweils zu aktuellen Themen und Entwicklungen. Das PR-INFO wird nach Erscheinen weiträumig in die Postfächer verteilt und ist darüber hinaus auf den Web-Seiten des Personalrats abrufbar. Das neue Format – so der Eindruck aus den Rückmeldungen – wird als informativ und ansprechend wahrgenommen.

► www.uni-bremen.de/personalrat/pr-info
Alle Ausgaben sind unter diesem Link zu finden.



Auswahl von Pressemitteilungen des Personalrats

Pressemitteilung vom 23. September 2013 | Personalrat der Universität Bremen

Universitätsangehörige appellieren an Senat und Bürgerschaft: Nachhaltige Grundfinanzierung statt Stellenkürzungen

Mehr als 2.700 Unterschriften und zukunftsweisend am Dienstag im Rathaus Bünde und den aktuellen Haushalt über 130 Vollzeitstellen in „Neben individuellen Folgen werden, wird die in vielen weiter ausbreiten und anst erklärt Petra Schumacher: heit gibt es aufgrund der in die dort Beschäftigten.“

Unterfinanzierung d
Die strukturelle Unterfinanzierung der Politik ein Hochschulvorschlag. Seltener stagniert di während im Zuge der allgewachsen.

Anstatt diese Situation wal werden einige der Finanzl Gleichzeitigt erhöht die Poli

Appell an die Bremer
Mit einem offenen Brief we die Beschäftigten der Univ Sie machen deutlich, dass v hinnehmbar sind. „Eine Un Beschäftigungsbedingunge Bremer Politik aufgeforder und Verschärfung der Unte Wirtschaftsstandort Bremer Die Angehörigen der Univ langfristige Erhöhung der (lohrende Investition in Bili

Ergänzend zu dem offenen i des Öffentlichen Dienstes i Senats vor der Bremischen i

Übergabetermin der Uni
Hintergrundmaterial (An Kontaktpersonen des Per Petra Schumacher Holger Ruge

Personalrat der Univ

Pressemitteilung vom 24. Februar 2015 | Personalrat der Universität Bremen

Änderungen im Bremischen Hochschulgesetz

Personalrat d und Zivilklau

Der Personalrat der Universität zeigt s BremHG die Verpflichtung der Hoch um werden sehr positiv nach der Bürgerschaft: tige Themenbereiche i prekärer Beschäftigung schulen sowie eine bei

§ 4 und § 7b „Friedl
Der Personalrat zeigt s BremHG die Verpflichtung festgeschrieben wird. I Bestandteil einer reflex sollen daher unter Bet Umsetzung der Zivilkl nicht zu ersetzen. Um i machen, regt der Pers jährlich im Akademisch

§ 75 „Regelungen z
Der Personalrat begrüß ner öffentlich zugänglic stärkere der Universität v auch für Transparenz, vorwärts gehen, der au und insb. der Dritte ziert dem Generalverdi men werde oder proble sehenen Angaben orie Bundes und der Lände bung der Ziele, hält der Konkurrenzfähigkeit fü onen übrigens bereits i

Kontaktpersonen d
Christel Wiernich
Holger Ruge
Ralf E. Streibl

Personalrat der Univ

Pressemitteilung vom 24.6.2015 | Personalrat der Universität Bremen

Schließung des ZHG beschlossen

Akademischer Sen ohne vorliegendes

Der Akademische Senat triebseinheit „Zentrum fü schlossen.

Für 16 Mitarbeiter*innen, netik, bedeutet dies das –diagnostik. De facto we auf Staatskosten gezwur

In der AS-Sitzung erklärt und Kollegen des ZHG n zept, das von allen Betei tet.“

Einen zeitlichen Umsetz Rechnungshof Bremen i

Kontaktpersonen des Per
Christel Wiernich
Ralf E. Streibl

Personalrat der Univ

Pressemitteilung vom 10.6.2014 | Personalrat der Universität Bremen

Psycholo

Stellungnahme d schaftsplans 202

Der Personalrat der Ur mulierte Ziel, die Unive plans 2020 erlütterten gie lehrt der Personal einer Weiterführung de Universität und den vo

So muss die Psycholo, sieben Eckprofessurer traktiv auf potenzielle i Stiftungsprofessur vakt, Ressourcen und Si personellen Unterauss den Studienprogramm

Des Weiteren bleibt au, chologie an der Univ aller Problemlagen in a solventen auf dem Arb Fachs auf Seiten der E bungen für einen Studi 2010/2011 bis heute r

Legt man die Kriterien werden.

- die nicht in
- die keinen i
- die über ein
- denen ein a
- sammeln i

Personalrat der Univ

Pressemitteilung vom 6. November 2013 | Personalrat der Universität Bremen

„Welche Universität wollen wir?“

Personalversammlung fordert deutliche Erhöhung der Grundfinanzierung Beschäftigte der Universität Bremen lehnen Stellenstreichungen entschieden ab

Einstimmig votierten die Beschäftigten der Universität Bremen heute in einer Personalversammlung gegen weitere Einschnitte. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwürfe des Landeshaushalts sollen an der Universität mehr als 130 Stellen in Wissenschaft, Verwaltung und Technik wegfallen. Angesichts der bereits bestehenden Überlast und immer weiter ansteigender Arbeitsverdichtung fordern die Beschäftigten eine Abkehr von der Kürzungspolitik und deutliche Schritte zur Verbesserung der aktuellen Situation. Der Zuschuss des Landes für die Universität soll deutlich und dauerhaft aufgestockt werden – kurzfristige Zuschüsse und Sonderprogramme geben nicht die Planungssicherheit, die für qualitativ hochwertige Lehre und Forschung notwendige Voraussetzung ist.

Die Universitätsleitung und insbesondere auch die Dekanate der zwölf Fachbereiche werden aufgefordert, die Beschäftigten und Studierenden frühzeitig und kontinuierlich über den aktuellen Stand der Diskussionen und Planungen zu informieren und sie an Planungen und Entscheidungsfindung zu beteiligen. Darüber hinaus wird eine offene Debatte über die weitere Entwicklung der Universität eingefordert.

Der Beschluss im Wortlaut:

Die Personalversammlung der Universität Bremen lehnt die Streichung grundfinanzierter Stellen sowie jegliche Kürzungen von Sach- oder Personalmitteln entschieden ab und fordert statt dessen eine deutliche und nachhaltige Erhöhung der Grundfinanzierung der Universität durch das Land Bremen.

Die Personalversammlung fordert das Rektorat und die Dekanate auf,

- sich gemeinsam mit den Gremien, den Beschäftigten und den Studierenden gegen Kürzungen und für eine ausreichende Grundfinanzierung zu engagieren;
- für einen frühzeitigen, transparenten und kontinuierlichen Informationsaustausch innerhalb der Universität Sorge zu tragen;
- eine offene Debatte zum Thema „Welche Universität wollen wir?“ unter der Beteiligung aller Universitätsangehörigen (fort) zu führen und zielführende Strategien zu entwickeln.

Kontaktpersonen des Personalrats für Presseanfragen:
Christel Wiernich Tel.: 0421 - 218-60051 / -60060 E-Mail: wiernich@uni-bremen.de
Ralf E. Streibl Tel.: 0421 - 218-60052 E-Mail: res@uni-bremen.de

Personalrat der Universität Bremen Bibliothekstr. 1, 28334 Bremen
Tel. (0421) 218-60050 – personalrat@uni-bremen.de

11 Haushalt und Unterfinanzierung

In den letzten Jahren hat es keine Steigerung der Grundfinanzierung der Hochschulen im Land Bremen gegeben. Zudem ist das Haushaltsdefizit gestiegen und der Umgang damit hat sich seitens der Universitätsleitung verändert. Das Thema war für den Personalrat in seiner Legislaturperiode daher ständig präsent und wurde mit zahlreichen und vielfältigen Aktivitäten begleitet.

Kommunikation nach Innen und Außen

In mehreren Personalversammlungen waren Unterfinanzierung und Stellenstreichungen das Hauptthema. Der Personalrat hat dadurch dazu beigetragen, dass das Thema transparenter mit der Unileitung kommuniziert werden konnte. Die daraus resultierende Willensbildung der Kolleg*innen führte zu Widerständen und Aktionen (Aktionsbündnis), die Kolleg*innen konnten die spezifischen Belange ihrer Bereiche ansprechen und die Unileitung konnte die angekündigten Stellenstreichungen in Folge nicht wie ursprünglich angekündigt durchsetzen.



2013 fand auf dem Marktplatz eine große Kundgebung gegen den geplanten Stellenabbau an der Universität statt

Zugleich hat der Personalrat die Spardebatte auch in die Öffentlichkeit getragen und sich über das PR-INFO, verschiedene Pressemitteilungen und der Beteiligung an öffentlichen Protestaktionen zu Wort gemeldet.

Auswirkungen auf Uni-Alltag

Auch in der täglichen Personalratsarbeit waren die Auswirkungen der uniinternen Sparvorgaben deutlich zu spüren. Der Personalrat hat häufiger als zuvor Anträge der Universitätsleitung zu Vertragslaufzeiten bei Einstellungen und Weiterbeschäftigungen, bei Be- bzw. Entfristungen und Stufenzuordnungen nachverhandelt oder zurückgewiesen, weil vereinbarte Standards nicht eingehalten wurden. Ebenso wurden und werden organisationsbezogene Veränderungen

(zum Beispiel Schließung des Zentrums für Humangenetik) intensiv begleitet, um die Interessen der betroffenen Kolleg*innen zu wahren.

Auflösung Zentraler Betriebseinheiten

Nachdem 2014 die Zentrale Betriebseinheit „Hochschulsport“ fast im Verborgenen aufgelöst und deren Tätigkeit im „Verein für Hochschulsport“ privatisiert wurde, traf es 2015 das „Zentrum für Humangenetik“ (ZHG).

Die Uni-Leitung setzte das ZHG an die erste Stelle ihrer Einsparliste. Von Anfang an konnte die dort angegebene Einsparung über 1 Mio. nicht begründet werden. Die meisten Mitarbeiter*innen des ZHG sind unbefristet beschäftigt.

Eine in der Universität und in der Öffentlichkeit geführte Diskussion über den Bestand des ZHG und den Erhalt ihrer wichtigen Aufgaben in der Tumorforschung hatte nicht verhindern können, dass der AS im Juli das Ende des ZHG beschlossen hat.

Der Personalrat hatte diesen Beschluss kritisiert, weil es in den nächsten Jahren gar keine Einsparungen geben wird und keine Perspektiven für die Mitarbeiter*innen aufgezeigt wurden. Erst im Nachgang wurde die Forderung des Personalrats aufgegriffen, mit den betroffenen Mitarbeiter*innen und einigen Hochschullehrer*innen des FB 2 gemeinsam Tätigkeits- und Forschungsfelder zu entwickeln. Der bemerkenswerten Initiative von ZHG-Mitarbeiter*innen ist es zu verdanken, dass sich die Beteiligten schon bald auf ein Personalkonzept verständigen werden. Der Personalrat hat die Kolleg*innen in den letzten eineinhalb Jahren intensiv begleitet und unterstützt.



Personalratsmitglied Ralf Streibl 2013 als Redner auf dem Marktplatz

Chronologie zu Aktivitäten (Ausschnittsweise)

Datum	Aktivität
23. September 2013	<ul style="list-style-type: none"> Pressemitteilung des Personalrats: Universitätsangehörige appellieren an Senat und Bürgerschaft: Nachhaltige Grundfinanzierung statt Stellenkürzungen ▶ www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/personalrat/PE-Personalrat_20130923_d.pdf
6. November 2013	<ul style="list-style-type: none"> Beschluss der Personalversammlung: Ablehnung von Stellenstreichungen und Aufforderung an Rektorat und Dekanate, sich gegen Kürzungen und für eine ausreichende Grundfinanzierung einzusetzen. ▶ PRINFO_No1_Dezember2013.pdf ▶ Pressemitteilung „Welche Universität wollen wir?“ vom 6.11.2013
21. November 2013	<ul style="list-style-type: none"> Stellungnahme des Personalrats im Wissenschaftsausschuss der Bremischen Bürgerschaft zum Gutachten des Wissenschaftsrats
6. Juni 2014	<ul style="list-style-type: none"> Stellungnahme des Personalrats zum Ende Mai 2014 veröffentlichten Entwurf des Wissenschaftsplans 2020: Der Personalrat fordert das Rektorat und den Akademischen Senat auf, den Prüfauftrag zur Schließung des Faches Psychologie abzulehnen!
9. Juli 2014	<ul style="list-style-type: none"> Der Personalrat nimmt bei einer Anhörung im Wissenschaftsausschuss der Bürgerschaft Stellung zum Wissenschaftsplan 2020 ▶ Pressemitteilung „Personalrat kritisiert Wissenschaftsplan“ vom 8.7.2014
3. März 2015	<ul style="list-style-type: none"> Eilentscheid des Rektors in Sachen „Haushaltskonsolidierung“ und „Abbau des Haushaltsdefizits“ ▶ PR-INFO vom Mai 2015, S.2
24. Juni 2015	<ul style="list-style-type: none"> Pressemitteilung des Personalrats: Schließung des Zentrum für Humangenetik: Akademischer Senat der Universität verabschiedet Schließungsbeschluss ohne vorliegendes Personalkonzept für Beschäftigte

12 Hochschulpolitik

Die bisherigen Ausführungen im Tätigkeitsbericht haben bereits deutlich gemacht, dass der Personalrat nicht nur in Fragen der Mitbestimmung im engeren Sinne gefragt ist, sondern sich auch auf vielen anderen Ebenen als Interessenvertretung der Beschäftigten einbringt und auch entsprechend Position bezieht. Dies gilt auch für die hochschulpolitische Ebene. Der Personalrat verfolgt regelmäßig die Diskussionen und Erörterungen zu Belangen der Universität und allgemein zu Fragen der Wissenschaftspolitik im Ausschuss für Wissenschaft, Medien, Datenschutz und Informationsfreiheit der Bremischen Bürgerschaft. Ebenso sondiert er die einschlägigen Aktivitäten, Anfragen und Debattenbeiträge der verschiedenen in der Bürgerschaft vertretenen Parteien. Viele Mitglieder des Personalrats sind auch in verschiedenen hochschulpolitischen Gremien der Gewerkschaften aktiv und tauschen sich auf diesem Weg innerhalb Bremens sowie länderübergreifend mit Mitgliedern anderer Hochschulen und anderen Hochschulpersonalräten aus.

Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes

Der Personalrat beteiligt sich in Anhörungen und Diskussionen sowie mit eigenen Stellungnahmen an der Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG). Ein erster Teil der Novellierung wurde bereits 2014 abgeschlossen. Neben vielen kleinen Anpassungen gab es vor allem zu den Punkten Studienkontengesetz, Ombudsperson, Zivilklausel und Transparenz von Drittmittelforschung teilweise kontroverse Diskussionen. Im Jahr 2016 soll dann ein zweiter Teil der Novellierung erfolgen – dann mit dem Schwerpunkt im Bereich der Personalkategorien. Der Personalrat wird sich in die diesbezüglichen Diskussionsprozesse einschalten, Vorschläge und Anregungen einbringen sowie Änderungsentwürfe vor dem Licht der alltäglichen Praxiserfahrungen an der Universität bewerten. Weitere Informationen zu diesem Thema sind in der Mai-Ausgabe 2015 des PR INFO zu finden unter:

▶ www.uni-bremen.de/personalrat/personalrat/pr-info

Rahmenkodex „Beschäftigungsbedingungen an den Bremer Hochschulen“

Seit April 2015 arbeitet der Personalrat in einer hochschulübergreifenden Arbeitsgruppe mit, zu der die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz eingeladen hat. Beteiligt sind neben den Hochschulleitungen und den Personalräten der vier öffentlichen Hochschulen Bremens u.ner anderem auch der Arbeitskreis Hochschulpolitik des DGB, der in Anlehnung an vergleichbare Prozesse in Hamburg die Einrichtung solch einer Arbeitsgruppe vorschlug, sowie die Gewerkschaften GEW und ver.di.

Ziel der regelmäßig stattfindenden und von intensiver und durchaus auch kontroverser Diskussion geprägten Arbeits-

sitzungen ist es, einen Rahmenkodex zur Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen an den Bremer Hochschulen zu entwickeln und auf diesem Weg zu deren Verbesserung beizutragen.

Ausgehend von einer Analyse des Ist-Zustandes und der Betrachtung typischer Problemlagen sollen hochschulübergreifend Ziele und Rahmenbedingungen von Beschäftigten im Wissenschaftsbereich sowie in Verwaltung und Technik konkretisiert werden. Hierzu werden nacheinander die einzelnen Personalkategorien in den Blick genommen. Sicherlich werden sich dabei nicht alle Probleme lösen bzw. Kontroversen aufheben lassen. Die Diskussionen zeigen jedoch, dass an vielen Stellen gemeinsame Sichtweisen oder zumindest Kompromisse möglich sind. Der fertige Rahmenkodex soll in diesem Sinne auch Orientierung für Vereinbarungen innerhalb der Hochschulen geben. Aus den Diskussionen und Ergebnissen mögen sich weiterhin Impulse entwickeln, die die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz bei der weiteren Überarbeitung des Bremischen Hochschulgesetzes in den politischen und parlamentarischen Prozess einbringen kann. Weitere Informationen zu diesem Thema sind in der Mai-Ausgabe 2015 und der Januar-Ausgabe 2016 des PR INFO zu finden unter:

▶ www.uni-bremen.de/personalrat/personalrat/pr-info

Personalrätekonferenzen

Neben den beschriebenen Aktivitäten beteiligt sich der Personalrat zudem an Veranstaltungen des Gesamtpersonalrats. So sichert er den aktiven Austausch mit den anderen Personalräten in Bremen und vertritt bei Personalrätekonferenzen die Interessen der Universität gegenüber eingeladenen Politiker*innen. So konnten Mitte April 2015 anlässlich der Bremer Bürgerschaftswahl gezielt Fragen zu Problemfeldern von Beschäftigten aus dem Hochschulbereich an ausgewählte Vertreter*innen der Bremer Politik und im Oktober 2015 an den neuen Bürgermeister Carsten Sieling gestellt werden.



Personalratsmitglied Holger Ruge 2015 mit Fragen an Carsten Sieling

Personal- und Teilpersonalversammlungen 2012 bis 2016

Datum	Thema	Gäste
6. Februar 2013	<ul style="list-style-type: none"> Aktuelle Informationen zur Tarifrunde Verbesserung der Bedingungen für geringfügig Beschäftigte angestrebt 	Uwe Liebe, ver.di
8. Mai 2013	<ul style="list-style-type: none"> Stelleneinsparungen: Aktuelles und Perspektiven Interessenvertretungen für akademische Mitarbeiter*innen, Gremienwahlen und Wahlen zum KRAM Konsequenzen aus der Befragung der akademischen Mitarbeiter*innen 	Dr. Martin Mehrtens
4. Juli 2013	<ul style="list-style-type: none"> Geplante Stellenstreichungen 	Dr. Martin Mehrtens
6. November 2013	<ul style="list-style-type: none"> Stellenstreichungen – wie geht es weiter? Neuorganisation von Arbeitssicherheit und betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) Strukturausgleich (TV-L) beantragen/erhalten 	
12. Februar 2014	<ul style="list-style-type: none"> Finanzsituation und Stellenstreichungen Vorstellung des Betriebsarztes Neuaufstellung des Verfahrens zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) 	Dr. Martin Mehrtens Dr. Jan K. Neumann
9. Juli 2014	<ul style="list-style-type: none"> „Gut, dass Sie da sind – Wertschätzung im Beruf“ 	Bärbel Schumacher
30. Oktober 2014	<ul style="list-style-type: none"> TV-L oder TVöD? 	Uwe Liebe, ver.di
26. November 2014	<ul style="list-style-type: none"> Haushaltssituation, Wissenschaftsplan, Stellenstreichungen und andere Einsparungen Brandschutz 	Dr. Martin Mehrtens
19. Januar 2015	<ul style="list-style-type: none"> Umstrukturierungen im Fremdsprachenzentrum 	Dr. Petra Schierholz
3. Februar 2015	<ul style="list-style-type: none"> Aktuelle Informationen zur Tarifrunde Stellenstreichungen, Zusammenlegung und Schließung von Organisationseinheiten im Rahmen der Sparmaßnahmen 	Uwe Liebe, ver.di
19. Mai 2015	<ul style="list-style-type: none"> Betriebliches Gesundheitsmanagement: Erfahrungen der Uni Göttingen PCB-Belastungen 	Dr. Johannes Hippe, Universität Göttingen
14. Juli 2015	<ul style="list-style-type: none"> Veränderungen und Entwicklung im Rahmen der Sparmaßnahmen PCB-Belastungen „Bremer Erklärung für faire Beschäftigung“ 	
19. Januar 2016	<ul style="list-style-type: none"> Haushaltssituation und Perspektiven der Uni Tätigkeitsbericht des Personalrats 2012-2016 9. März 2016: Wahl der Interessenvertretungen 	Dr. Martin Mehrtens

Auszüge von Presseartikeln 2012 bis 2016

Personalrat stützt Fach Psychologie

Forderung: Professuren entfristen

Bremen (wig). Der Personalrat der Universität lehnt Planungen zur Einstellung der Studiengänge im Fach Psychologie ab. In einer Erklärung der Belegschaftsvertretung heißt es unter anderem, es bleibe „auch aus außeruniversitärer Sicht unverständlich, warum gerade das Studium der Psychologie abgeschafft werden sollte“. Angesichts ständig wachsender psychosozialer Probleme, so der Personalrat in seiner Stellungnahme, gebe es einerseits einen hohen Bedarf an entsprechenden Absolventen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. „Gleichzeitig erfreuen sich die Angebote des Faches auf Seiten der Studienanfänger einer ständig steigenden Beliebtheit,“ heißt es in der Erklärung. Die Zahl der Bewerbungen für einen Studienplatz in Psychologie sei stetig gestiegen und habe sich seit dem Wintersemester 2010/2011 mehr als verdoppelt. Der Personalrat der Universität betont, er unterstütze die Forderung der Vollversammlung des Studiengangs, wonach alle regulären Professuren des Faches umgehend entfristet und durch rechtzeitige Ausschreibungen sowie Besetzungen freierwerdender Professuren das Fach Psychologie und seine Studiengänge abgesichert werden müssten.

befristete Stelle an die andere zu reißen. Zwölf Jahre lang ist das an Universitäten ganz regulär erlaubt. Man geht davon aus,

AN DER UNI: BREMEN WILL VERLÄSSLICHERE KARRIEREWEGE SCHAFFEN

Befristet ohne Ende

von Personalrat der Uni. Streibl erzählt, dass manche Wissenschaftler auch mit Mitte 50 noch immer von einer befristeten Stelle zum nächsten leben – von einem Drittmittel-Projekt zum nächsten. „Und manche fallen dann plötzlich raus: Die Gelder für ein Folgeprojekt werden nicht bewilligt, man wird arbeitslos und kann damit auch keine Anträge für neue Forschungsprojekte mehr stellen, denn das dürfen nur Hochschulmitarbeiter“, erklärt Streibl. Wer nach der Promotion noch weitere



Uni-Angehörige protestieren

Demonstration vor der Bürgerschaft

Bremen (wk). Beschäftigte im öffentlichen Dienst wollen morgen auf dem Marktplatz gegen geplante Stellenstreichungen im Rahmen der Sanierung des Bremer Haushalts demonstrieren. Die Gewerkschaften Verdi, GEW und CdP haben angekündigt, mit einer Menschenkette das Haus der Bürgerschaft zu umrunden. Zudem sollen mehrere Tausend Unterschriften gegen Schuldenbremse und Sozialabbau an SPD- und Grünen-Fraktion übergeben werden. Anlass ist der Beginn der Haushaltsberatungen in der Bürgerschaft. Zu den Protestierenden gehören auch Beschäftigte und Studierende der Uni Bremen, die sich zu einem Aktionsbündnis zusammengeschlossen haben und auf Folgen der geplanten Kürzungen aufmerksam machen wollen.

„Die Lage unsicher – wenn man F

Protest gegen Kürzungen

Personalrat der Uni übergibt Unterschriftenliste im Rathaus

Bremen (akn). Der Personalrat der Universität Bremen fordert vom Bremer Senat und den Bürgerschaftsabgeordneten eine Erhöhung der Grundfinanzierung sowie einen Stopp des geplanten Stellenabbaus. Vorgelesen ist, in den nächsten zwei Jahren über 130 Stellen im wissenschaftlichen Bereich sowie in der Verwaltung und der Technik zu kürzen. „Die Mitarbeiter sind schon jetzt völlig überlastet, und es kommt zunehmend zu krankheitsbedingten Ausfällen“, sagte Ralf Streibl, Mitglied des Personalratvorstands. „Die Grenze der Zumutbarkeit ist erreicht.“ Mehr als 2700 Unterschriften von Studierenden und Mitarbeitern hat der Personalrat gesammelt, um auf die schlechter werdenden Verhältnisse an der Uni Bremen aufmerksam zu machen. Vorstandsmitglieder des Personalrats überreichten die Unterschriften gestern zusammen mit einem offenen Brief zu den Forderungen

an Jens Böhrnsen und die Senatorin für Bildung und Wissenschaft, Eva Quante-Brandt. „Die Unterfinanzierung der Universität hat gravierende Auswirkungen auf die Arbeit der Angestellten und die Betreuung der Studierenden“, sagte Streibl gestern im Rathaus. Bereits in der Vergangenheit kam es zu Stellen- und Sachmittelkürzungen. „Sollte es zu weiteren Kürzungen kommen, wird die Qualität zunehmend darunter leiden, und es können nicht mehr alle Aufgaben erfüllt werden“, so Streibl. Heute beginnen die Haushaltsberatungen in der Bürgerschaft. Der Personalrat hofft, mit den Unterschriften ein Signal gesetzt zu haben, damit die geplanten Einsparungen neu durchdacht werden. Bürgermeister Böhrnsen zeigte Verständnis für die Forderungen und versprach mit dem Personalrat im Gespräch zu bleiben. Der hofft auf eine baldige Reaktion, um das weitere Vorgehen planen zu können.



Der Personalrat der Universität Bremen überreichte einen offenen Brief an Bürgermeister Jens Böhrnsen (links). Rechts die stellvertretende Personalratsvorsitzende Andrea Fenski. FOTO: KUHAUPT

Zentrum für Humangenetik schließt

Bremen (akl). Trotz öffentlicher Proteste hat der Akademische Senat der Universität mit 11 zu 9 Stimmen beschlossen: Das Zentrum für Humangenetik soll es ab Oktober nicht mehr geben. Studierende und Mitarbeiter forderten den Kanzler der Universität auf, bis Ende Oktober berufliche Perspektiven für die 16 teils hoch qualifizierten Mitarbeiter aufzuzeigen. Das hatte im April bereits der Rechnungshof gefordert. Die Vorsitzende des Personalrates, Christel Wienrich, kritisierte: Der Beschluss verhindere, dass mit den Betroffenen gemeinsam über deren Zukunft entschieden werde.

Kontakt

Personalrat der Universität Bremen
Bibliothekstr. 1, 28359 Bremen
Tel: +49 (0) 421 / 218-60060
personalrat@uni-bremen.de
www.personalrat.uni-bremen.de