

PR-Info, Ausgabe 25, April 2025

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

Inhalt

Editorial:	2
Personalrat seit Ende Januar 2025 in neuen Räumen.....	4
Uni-Standort am Domshof macht Thema aktuell Dienstgang oder doch Dienstreise?	5
Fahrradleasing-Paragraph im TV-L – und die Realität im Land Bremen	6
Gut besuchte Personalversammlung zum Schwerpunktthema Nachhaltigkeit.....	7
Änderungen bei der Durchführung von Flexi-Urlaub.....	8
Aktuelles zu den Tarifrunden, Forderungsaufstellung und Beteiligungsmöglichkeiten	9
Neues Bibliothekssystem FOLIO.....	11
Was den Personalrat freut	12
Altes und Neues vom Rahmenkodex	16
Stand zur Dienstvereinbarung Ortsflexibles Arbeiten - Home Office	21
Impressum:.....	22

[Editorial:](#)

Sanierungspläne verschärfen Schieflage an Uni

Bremen muss sparen! Das ist leider nichts Neues. Neben anderen finanziellen Herausforderungen kommt ab diesem Jahr mit dem Sanierungsprogramm des Senats allerdings zusätzlicher Spandruck auf – auch auf die Personalausgaben unserer Universität.

Laut des „Sanierungskonzepts Personal“ soll eine quotale Einsparung im Kernbereich (Beschäftigungszielzahl) in Höhe von 1,45% p.a. bei allen Personalbereichen mit Ausnahme der Polizei, des Schulpersonals, des nichtverwaltenden Justizbereichs sowie der Steuerverwaltung erreicht werden. Ausgenommen sind im Land Bremen wegen der überregionalen Bedeutung und der positiven finanzwirtschaftlichen Wirkungen zudem die Nichtverwaltungsbereiche der Hochschulen und in der Stadt Bremen die Kindertagesbetreuung.

Für die Universität bedeutet das konkret, dass die Einsparquote von 1,45 % zunächst ausschließlich auf das Personal in Technik und Verwaltung zu erbringen ist. Die Relation von Wissenschaftspersonal zu Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) ist allerdings schon heute schlecht. Im Vergleich zu anderen Hochschulen belegt die Universität bei diesem Kennwert hintere Plätze und auf eine Stelle in Technik und Verwaltung. Grund dafür ist u. a., dass die Beschäftigtenanzahl in der Wissenschaft seit 2000 aufgrund hoher eingeworbener Drittmittel deutlich angestiegen ist. Das wissenschaftsunterstützende Personal im selben Zeitraum relativ konstant blieb. Infolge des Sanierungsprogramms wird sich die bestehende „Schieflage“ also weiter verstärken!

Anfang Februar 2025 hagelte es im Rahmen einer Personalräteversammlung seitens der Personalvertretungen des bremischen öffentlichen Dienstes massive Kritik am Sanierungsprogramm. Sowohl der Präsident des Senats, Andreas Bovenschulte, als auch der Senator für Finanzen, Bürgermeister Björn Fecker, waren als Gäste geladen. Beiden Senatsvertretern wurde vermittelt, welche Auswirkungen durch die Einsparungen in den verschiedenen Dienststellen drohen.

Für den Personalrat der Universität Bremen sprach der Vorsitzende Holger Ruge die Folgen von Personaleinsparungen auf die Universität an. Der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats (GPR), Lars Hartwig, fasste die Beiträge der unterschiedlichen Bereiche zusammen: Er stellte fest, dass es angesichts wachsender und immer komplexerer Aufgaben keine Spielräume für den vom Senat angestrebten pauschalen Personalabbau gibt. „Das gilt durch die Bank für alle Dienststellen. Und wir lassen uns nicht spalten in Bereiche, die Kürzungen abliefern und solche, bei denen noch ein bisschen Zuwachs ermöglicht wird.“ Die beabsichtigten Kürzungen verschlechtern absehbar nicht nur die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, sondern beeinträchtigen seine Leistungsfähigkeit und damit auch die Lebensbedingungen in Bremen.

Abrufbar ist der Sanierungsplan des Bremer Senats hier:
<http://unihb.eu/sanierung2025>.



Bild: Holger Ruge, Björn Fecker und Andreas Bovenschulte beim Besuch einer Versammlung des Gesamtpersonalrat

Personalrat seit Ende Januar 2025 in neuen Räumen

Seit dem 27. Januar 2025 sitzt der Personalrat in neuen Räumen: Ihr findet uns nun im Gebäude FVG in der Celsiusstraße 2 in der ersten Etage. Unsere Telefonnummern und E-Mailadressen sind unverändert geblieben.

Maßgebend für den Auszug aus dem Verwaltungsgebäude war laut Universitätsleitung der Wunsch, die Kolleginnen und Kollegen aus dem angewachsenen Personaldezernat zusammen in einem Bereich unterzubringen. So musste Bürofläche von einer Einheit freigemacht werden. Die Wahl der Leitung fiel auf den Personalrat.

Obwohl wir den Wunsch der Leitung, das Personaldezernat nicht an verschiedenen Orten zu verorten, grundsätzlich gut nachvollziehen können, haben wir sowohl der Rektorin als auch der Kanzlerin im Vorfeld unsere großen Bedenken zu dem Schritt den Personalrat „umzusiedeln“ mitgeteilt. In unseren Augen ist die gemeinsame Verortung von Rektorat und Personalrat in einem Gebäude eine gute Voraussetzung für eine enge und gelingende Kommunikation und ein wichtiges Signal für die Beschäftigten für ein Miteinander auf Augenhöhe.

Des Weiteren geht aus unserer Sicht künftig ein entscheidender Vorteil bei der Bearbeitung von Personalvorgängen verloren: In der Vergangenheit hat die räumliche Nähe zwischen Personalrat und Personaldezernat dazu geführt, dass viele Anliegen auf dem kurzen Dienstweg zügig geklärt werden konnten, bevor aus ihnen ein „Vorgang“ geworden ist. Dieser Vorteil fällt nun weg.

Am Ende dieses Beitrags möchten wir uns ganz herzlich bei den Kolleginnen und Kollegen bedanken, die dafür gesorgt haben, dass unser Umzug reibungslos von Statten ging – das waren vor allem die Kolleginnen und Kollegen des Raummanagements, die Zuständigen aus dem Dezernat 4 sowie von der IT!

Uni-Standort am Domshof macht Thema aktuell Dienstgang oder doch Dienstreise?

Der Unterschied zwischen einem Dienstgang und einer Dienstreise ist vielen Beschäftigten unklar. Auf den Seiten der Reisekostenstelle gibt es dafür eine sich einfach zu merkende Definition. Für alle Beschäftigte, deren Dienstort in Bremen liegt, gilt: Dienstgänge sind Gänge oder Fahrten zur Erledigung von Dienstgeschäften im Stadtgebiet Bremen. Im Umkehrschluss sind alle Reisen, deren Ziel außerhalb des Stadtgebiets von Bremen liegen, Dienstreisen.

Was muss für einen Dienstgang alles beachtet werden? Generell gilt, dass jeder Dienstgang beantragt werden muss. Der Antrag bedarf keiner bestimmten Form und kann auch mündlich bei der vorgesetzten Person erfolgen. Ohne vorherige Beantragung besteht kein Versicherungsschutz auf dem Dienstgang. Sofern Fahrtkosten anfallen, die erstattet werden sollen, muss hinterher eine Abrechnung erfolgen. Hierfür muss die vorgesetzte Person den Dienstgang nachträglich direkt auf dem Formular für die Reisekostenabrechnung schriftlich genehmigen.

Wer also dienstlich z. B. vom Universitätscampus in die Innenstadt zum Domshof oder umgekehrt fahren muss, braucht die Fahrkarten für die Straßenbahn nicht aus eigener Tasche zu zahlen. Für weitere Auskünfte finden sich im Beschäftigtenportal auf der Seite der Reisekostenstelle ausführliche Erläuterungen:

<http://unihb.eu/reiserichtlinie>

Fahrradleasing-Paragraph im TV-L – und die Realität im Land Bremen

Am 01. Januar 2024 ist der §19b TV-L (Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing) in Kraft getreten. Dort heißt es im Absatz 1: "Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige monatliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für das Leasing eines Fahrrades verwendet werden, wenn und soweit

- die Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing auch Beamten des jeweiligen Landes angeboten wird und
- der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing auch den Tarifbeschäftigte anbietet.“

Der Arbeitgeber kann somit die Entgeltumwandlung zum Leasing eines Fahrrads oder E-Bikes anbieten, er muss es aber nicht tun. Allerdings kann er das Angebot zum Fahrradleasing nicht nur ausgewählten Beschäftigten machen – wenn, dann muss er dies allen Beschäftigten anbieten.

Als Personalrat wissen wir, dass es zahlreiche Beschäftigte an unserer Universität gibt, die ein großes Interesse an einem solchen Leasing-Angebot haben.

Leider kommt es im Land Bremen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst nicht zu einer entsprechenden Anwendung des Paragraphen. Der Grund dafür wird in einem Rundschreiben des Senators für Finanzen genannt.

Dort wird festgestellt, „dass die Voraussetzungen zur Anwendung des §19b derzeit nicht erfüllt werden, da den Beamten der Freien Hansestadt Bremen keine Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing angeboten wird“.

Weitere Infos:

<http://unihb.eu/gpr112024>

Es wird nur noch einmal auf das bestehende Modell des Fahrradvorschusses hingewiesen:

<http://unihb.eu/fahrradvorschuss>

Bei der Bremischen Fahrradvorschussrichtlinie handelt es sich jedoch um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, auf die Mitarbeitende keinen Rechtsanspruch haben. Leider profitieren Beschäftigte der Universität auch von diesem Angebot nicht, da unsere Leitung diese Form der Mobilitätswende nicht unterstützt.

Laut Angaben des Gesamtpersonalrat (GPR) wurde unmittelbar nach dem Tarifabschluss Ende 2023 und seither immer wieder der Senator für Finanzen aufgefordert, eine entsprechende besoldungsrechtliche Regelung für die Beamt:innen auf den Weg zu bringen und damit das Dienstradleasing für alle Kolleg:innen zu ermöglichen – leider ohne Erfolg.

Bremen wird dem selbst ernannten Status als Fahrradhauptstadt unter den Großstädten Deutschlands in keiner Weise gerecht!

Gut besuchte Personalversammlung zum Schwerpunktthema Nachhaltigkeit

Mehr als 270 Beschäftigte sind am 19.3.2025 unserer Einladung zur Personalversammlung gefolgt. In der Keksdose haben wir – wie gewohnt – über aktuelle Entwicklungen aus unserer Arbeit berichtet. Zudem hatten wir zum Themen-Schwerpunkt Nachhaltigkeit Expert:innen aus unserer Universität eingeladen. Es entstand ein interessanter Austausch darüber, wie wir uns als Beschäftigte gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit einbringen können, wo am meisten Bedarfe an der Universität dafür bestehen und ob die neue Nachhaltigkeitsstrategie der Universität einen Einfluss auf unsere Tätigkeit hat. Mit dem Befragungstool „Participify“ haben wir zu verschiedenen Punkten Meinungsbilder eingeholt. Die neben stehende Wortwolke zeigt, an welchen Stellen aus Sicht der anwesenden Beschäftigten großer Handlungsbedarf besteht.

Welche Themen fallen euch zur Nachhaltigkeit ein, die ihr bearbeitet haben möchtet?



Bild: Wortwolke aus den Antworten der Beschäftigten auf der Personalversammlung zu der Frage:
„Welche Themen fallen euch zur Nachhaltigkeit ein, die ihr bearbeitet haben möchten?“

Änderungen bei der Durchführung von Flexi-Urlaub

Flexi-Urlaub wurde und wird von vielen Mitarbeitenden an der Universität genutzt, um ihre jährliche Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Flexi-Urlaub ist eine Form des tariflichen, unbezahlten Sonderurlaubs bzw. Arbeitsbefreiung, bei dem das Entgelt nicht direkt während des Flexi-Urlaubs einbehalten wird, sondern mit der Gehaltszahlung im November verrechnet wird. Das ist für viele Beschäftigte von Vorteil, da mit dem Novembergehalt auch die Jahressonderzahlung gezahlt wird. Neu ist jetzt, dass das Dezernat 2 in der Regel nur noch einen Flexi-Urlaub pro Kalenderjahr genehmigt. Dabei müssen mindestens 7 Tage und können maximal 28 Tage genommen werden. Die Wochenenden zählen beim Flexi-Urlaub - anders als beim Erholungsurlaub - mit. Es ist allerdings nicht mehr möglich, einen weiteren Flexi-Urlaub im selben Kalenderjahr zu beantragen, nachdem bereits ein Flexi-Urlaub genehmigt und durchgeführt wurde.

Auf den Seiten des Personaldezernats werden Merkblätter mit allen Infos zum Flexi-Urlaub bereitgestellt.

Aktuelles zu den Tarifrunden, Forderungsaufstellung und Beteiligungsmöglichkeiten

In der kürzlich abgeschlossenen Tarifauseinandersetzung zum TVöD (für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen) hat es nach vier Verhandlungsrunden und einer Schlichtung ein Ergebnis gegeben.

Zwar betrifft dieser Tarifvertrag an der Universität Bremen nur ganz wenige Beschäftigte, aber die Ergebnisse der TVöD-Runde sind erfahrungsgemäß ein wichtiger Referenzpunkt für die nächste TV-L-Runde (Tarifvertrag der Länder), die dann fast alle an der Universität Beschäftigten betrifft.

TVöD-Ergebnisse

Lange hatte die Arbeitgeberseite gemauert und auf zu hohe Kosten verwiesen. Durch Warnstreiks wurde der Druck erhöht. Die wichtigsten Ergebnisse:

Entgelterhöhung 3 % (min. € 110,-) und ab Mai 2026 um weitere 2,8 % ab 2027: ein Urlaubstag zusätzlich ab 2026: Erhöhung der Jahressonderzahlung Möglichkeit zur Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage und weiteres mehr ...

Blick auf die nächste TV-L-Runde

Viele haben es hoffentlich bemerkt: zum 1. Februar 2025 wurde eine Gehalts-erhöhung von 5,5 % wirksam. Damit wurde der letzte Bestandteil des Tarif-abschlusses aus der TV-L-Runde 2023 umgesetzt. Die 2023 geschlossene Tarifeinigung läuft zum 31.10.2025 aus. Im Vorfeld wird von den beteiligten Gewerkschaften (ver.di, GEW, GdP, IG Bau) eine Forderungsbefragung unter ihren Mitgliedern initiiert, die i. d. R. auch Nicht-Mitgliedern offensteht. Die Befragung wird bundesweit spätestens im Juli starten, wegen der zeitlichen Lage von Sommerferien und veranstaltungsfreier Zeit wird sie möglicherweise an der Uni Bremen bereits in den Mai vorgezogen. Die Verhandlungsführung fällt ver.di als größter der beteiligten Gewerkschaften zu. An der Uni Bremen sind ver.di und die GEW aktiv vertreten.

Für die Forderungsaufstellung werden die meist vielfältigen Einzelforderungen zusammengetragen, zu einem verhandelbaren Paket zusammengeschnürt und von den zuständigen Kommissionen beschlossen. (Eine hohe Beteiligung bei Forderungsbefragung hilft, unsere Themen wirksam einzubringen). Generell können die Gewerkschaften nur für ihre Mitglieder verhandeln, denn nur von diesen haben sie einen Auftrag dazu – ein Verhandlungsergebnis wird von der Arbeitgeberseite i.a.R. vollständig auf alle Beschäftigten übertragen, was aber nicht zwingend so sein muss.

Die effektivste Form der Beteiligung steht den Beschäftigten durch eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft vor Ort offen. Aber auch eine Teilnahme aller an den Aktionen ist erwünscht, denn je sichtbarer die Beschäftigten gemeinsam auftreten, desto stärker ist die Verhandlungsposition.

Wie und wann ihr Euch bei der Forderungsaufstellung an unserer Universität einbringen könnt, erfahrt ihr am besten, wenn ihr euch bei den beiden Betriebsgruppen von ver.di und GEW an der Universität auf dem Laufenden hältet.

Informationen und Kontaktdaten sind hier abrufbar:

Betriebsgruppe ver.di:

<https://sites.google.com/view/verdi-uni-bremen/startseite>

Betriebsgruppe GEW:

<http://unihb.eu/gew>



Bild: Demonstration im Dezember 2024 auf dem Uni-Campus

Neues Bibliothekssystem FOLIO

Mit der Einführung des letzten Moduls von FOLIO Anfang 2025 hat die Staats- und Universitätsbibliothek Bremen (SuUB) das komplette System in Betrieb genommen. Bremen ist die erste Bibliothek im Gemeinsamen Bibliotheksverbund (GBV), die vollumfänglich auf das neue Bibliotheksmanagementsystem umgestellt hat – und leistet damit Pionierarbeit für viele weitere Einrichtungen, die in Zukunft folgen werden.

FOLIO hat eine moderne Systemarchitektur und ist flexibel: Es ersetzt das bisherige System und sorgt für effizientere und zukunftssichere Abläufe rund um die Medienverwaltung, Ausleihe und digitale Angebote. Als Open-Source-Software bietet es zudem mehr Flexibilität, da es unabhängig von kommerziellen Anbietern ist und individuell an die Bedürfnisse der jeweiligen Bibliothek angepasst werden kann. Die Entscheidung für FOLIO fiel bereits 2022. Von Beginn an war klar: Eine so weitreichende Umstellung braucht eine sorgfältige Planung und eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten. Besonders wichtig war dabei die Einbindung des Personalrats. Durch eine gemeinsam erarbeitete Prozessvereinbarung, die klare Regelungen für die Umstellung festlegte, konnten Transparenz geschaffen und die Interessen der Beschäftigten sichergestellt werden.

Natürlich bringt ein neues System auch Veränderungen mit sich. Neue Abläufe und technische Herausforderungen gehören dazu – doch langfristig bietet FOLIO viele Vorteile. Es erleichtert die Verwaltung, schafft flexiblere Prozesse in der Ausleihe und kann kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert werden. Alle mit dem System arbeitenden Kolleginnen und Kollegen wurden in mehreren Veranstaltungen geschult.

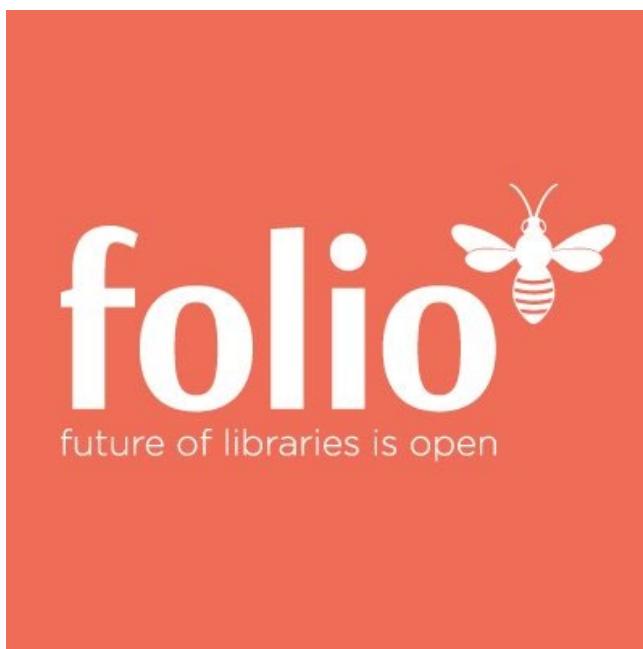


Bild: folio-Logo: future of libraries is open

Was den Personalrat freut ...

In dieser neuen Kolumne werden wir exemplarisch über positive Entwicklungen oder Vorgänge berichten, die uns in unserer Arbeit begegnen. Diese können sich auf ganz unterschiedliche Aspekte beziehen: Vertragsgestaltung, engagierte Vorgesetzte, bauliche Verbesserungen, gelebte Wertschätzung oder ganz anderes. Vielleicht mag die ein oder andere Information auch an anderer Stelle nützlich sein oder als Beispiel wirken...

Mindestvertragslaufzeit ≠ Obergrenze

Für Qualifizierungsstellen im Wissenschaftsbereich hatte der Personalrat bereits 2012 mit der damaligen Universitätsleitung eine Mindestvertragslaufzeit für Erstverträge von drei Jahren vereinbart. Dies wird an der Universität auch in der Regel gut umgesetzt. Doch es ist ja bekannt und durch Statistik auch nachvollziehbar, dass ein Zeitraum von drei Jahren meist nicht zum Abschluss einer Promotion oder gar einer Habilitation reicht. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fordert, die Befristungsdauer so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Wir freuen uns daher, wenn bei einer geplanten Einstellung der Vertrag gleich über einen längeren Zeitraum geschlossen wird, weil der/die Vorgesetzte direkt absehen konnte, dass das Qualifikationsziel in drei Jahren nicht erreicht werden kann.

Für die Beschäftigten sind längere Vertragslaufzeiten nicht nur allgemein im Sinne besserer Planbarkeit wichtig, sie haben oft direkte Auswirkungen, beispielsweise wenn es um den Abschluss von Mietverträgen, Finanzierungen, familiäre Planungen und vieles andere mehr geht. Wenn also aufgrund längerer Erstverträge dann weniger Verlängerungen erfolgen müssen, spart dies den Beschäftigten und vielen Verwaltungsbereichen eine Menge Zeit und Aufwand – und vor allem reduziert es völlig unnötigen Stress!

Merke: Eine Mindestvertragslaufzeit stellt keine Beschränkung nach oben dar.

Enddatum bei Vertragsauflösung

Der Personalrat wird regelmäßig informiert, wenn Mitarbeitende ihren Vertrag auflösen, weil sie die Universität verlassen möchten. Wir begrüßen es, dass die Universität dabei in der Regel flexibel den Wechselwünschen von Beschäftigten folgt. In Einzelfällen kann das Datum aber auch einen gravierenden Unterschied ausmachen: Letztes Jahr erhielten wir beispielsweise Kenntnis, dass ein Kollege zum 30. November seinen Vertrag auflösen wollte. Nach einem entsprechenden Hinweis seitens des Personalrats erhielten wir von der Vorgesetzten folgende Nachricht:
„Ich wollte mich bei Ihnen bedanken, dass Sie uns darauf aufmerksam gemacht hatten, dass bei Vertragsende 30.11. der Anspruch auf die komplette Jahressonderzahlung entfällt. Das war weder mir noch meinem Mitarbeiter bewusst gewesen (...).“ – Der Vertrag wurde daraufhin zum Ende Dezember aufgelöst.

Dauer von Verlängerungsverträgen

In der letzten Ausgabe des PR INFO (Juli 2024) berichteten wir, dass der Personalrat systematisch nachfragt, wenn eine WiMi-Stelle, auf der eine Qualifizierung angestrebt wird, ohne nachvollziehbaren Grund kürzer befristet wird, als zum voraussichtlichen Erreichen des Qualifikationsziels (z.B. Promotion) nötig wäre.

Mehrfach wurde im Zuge solcher Anfragen deutlich, dass irrtümlich „Weiterführung“ statt „Abschluss“ des Promotionsvorhabens angekreuzt war, obwohl sich Promovierende*r und Vorgesetzte*r in der Prognose einig sind, dass der geplante Vertragszeitraum ausreichend lang gewählt ist.

Durch unsere systematischen Nachfragen und die damit verbundenen Erklärungen ist offenbar auch ein besseres Verständnis für die Problematik entstanden. Nicht selten erhalten wir mit der Antwort sehr positive Rückmeldungen: „*Vielen herzlichen Dank und ich freue mich sehr über die engagierte Befassung des Personalrates mit diesen Fragen im Interesse der wiss. Beschäftigten*“, schrieb beispielsweise kürzlich ein Hochschullehrer.

Der Personalrat freut sich darüber, dass offenbar viele Hochschullehrer*innen den Wunsch nach länger laufenden und besser planbaren Verträgen für ihre Mitarbeiter*innen durchaus teilen und im Rahmen der Möglichkeiten umzusetzen versuchen. Manchmal sehen wir im Zuge unserer Mitbestimmung, dass durch vorausschauende Personalplanung und kreative Kombination unterschiedlicher Finanzierungen (Projekt, Ausstattungsstelle, Restmittel, ...) versucht wird, längere Vertragslaufzeiten umzusetzen. Obgleich es offenbar vereinzelt immer noch Bereiche oder Vorgesetzte gibt, die die Problematik noch nicht erkannt oder verstanden haben, verfestigt sich bei uns insgesamt der Eindruck, dass die Zahl willkürlich kurzer Vertragsverlängerungen abnimmt. Wir bleiben dran.

Personalgewinnung und Erfahrungsstufen

Engagement zeigten und zeigen manche Vorgesetzte erfreulicherweise auch im Hinblick auf eine angemessene und gerechte Einstufung bei der Neueinstellung von Mitarbeiter*innen: Ein bekanntes Problem des Tarifvertrags (TV-L) ist, dass nur „einschlägige Berufserfahrung“ aus vorherigen Arbeitsverhältnissen bei der Stufenzuordnung automatisch anzuerkennen ist – dies wird im Einstellungsprozess regelhaft durch das Personaldezernat geprüft. Vorherige Tätigkeiten, die bei der Prüfung nicht als „gleichartig“ (Aufgaben) oder „gleichwertig“ (Gehalt) angesehen werden, bleiben dabei unberücksichtigt. Dies kann beispielsweise zur Folge haben, dass Vorkenntnisse und Vorerfahrungen aus früheren Tätigkeiten, die letztendlich relevant dafür waren, warum eine Person für eine Stelle an der Uni Bremen ausgewählt wurde, bei der Stufenzuordnung nicht angerechnet werden. Im Einzelfall kann das dann auch dazu führen, dass Beschäftigte nach einem Wechsel an die Universität Bremen deutlich weniger verdienen als an einer früheren Stelle.

Als KANN-Regelung bietet der Tarifvertrag (TV-L § 16 Abs. 2 Satz 4) dem Arbeitgeber deswegen die Möglichkeit, „zur Deckung des Personalbedarfs“ bei Neueinstellungen Vorzeiten ganz oder teilweise zu berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Es besteht hierauf allerdings kein rechtlicher Anspruch, sondern es handelt sich um eine an Voraussetzungen geknüpfte Ermessensentscheidung in jedem Einzelfall, bei der sowohl die Vorerfahrungen der einzustellenden Person als auch der Bedarf des Bereichs an dieser Person eine Rolle spielen. Final entscheidet an der Universität Bremen über die Gewährung förderlicher Zeiten die Kanzlerin. Die Prüfung auf die Möglichkeit der Anerkennung „förderlicher Zeiten“ erfolgt im Personaldezernat dabei allerdings nicht regelhaft, sondern nur auf expliziten Antrag. Voraussetzung ist, dass die Gefahr besteht, dass eine einzustellende Person aufgrund der Einstufung die Stelle nicht

annimmt und zugleich muss der Bereich einen begründeten Bedarf haben, diese ausgewählte Person mit ihren Vorerfahrungen für die zu besetzende Stelle zu gewinnen. In der Regel geht es dabei vor allem um fachliche Einschätzungen. Entsprechende Stellungnahmen von Vorgesetzten aus den Bereichen sind sehr wichtig.

Den Personalrat freut es (auch im Sinne von Entgeltgerechtigkeit an der Uni Bremen), wenn wir im ein oder anderen Einstellungsprozess erleben, dass Vorgesetzte engagiert die Frage der Anerkennung von Vorzeiten im Blick haben, Bewerber*innen aktiv über die Sachlage und die Rahmenbedingungen der Stufenzuordnung gemäß TV-L informieren sowie sich mit gut nachvollziehbaren Begründungen für eine Prüfung und Anerkennung förderlicher Zeiten einsetzen. Angesichts der bekannten und oft kritisierten Unzulänglichkeiten des Tarifvertrags ist dies derzeit oft der einzige Weg, dass die bestehenden Kompetenzen und Erfahrungen in der Stufenzuordnung Berücksichtigung finden. Dies führt am Ende bei den Beschäftigten zu höherer Arbeitszufriedenheit und hat für die Universität eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber zur Folge.

Positive Unfallfolgen

Schnellen Schrittes vor dem SFG unterwegs, auf der Betonkante abgeknickt und beim Versuch sich abzufangen an den verworfenen Gehwegplatten hängengeblieben und in der Folge schmerhaft auf dem Boden aufgeschlagen ... sicherlich nichts, worüber man sich freut.

Die Unfallanzeige führte aber inzwischen offenbar dazu, dass an dem Wegstück ein wenig nachgebessert wurde. Vielen Dank dafür!

PS: Arbeitsunfälle sind sicherlich *kein* empfehlenswerter Weg, Baumaßnahmen und Schadensbehebungen zu beschleunigen. Leider haben wir ja einen sehr großen Sanierungsstau an der Universität. Aber zum Glück erfolgen Reparaturen nicht nur nach Personenschäden.



Bild links: Verlegte Bodenplatten mit Stolperkante, Bild rechts: reparierte Bodenplatte mit glatter Kante wie benachbarte Bodenebene



Bild: 5 Smily-Klötzchen

Altes und Neues vom Rahmenkodex

Vor zwei Jahren – siehe PR INFO März 2023 [1] – und zwischenzeitlich auf Personalversammlungen berichteten wir von dem seit 2022 laufenden Verhandlungsprozess zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex »*Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremer Hochschulen*«.

Regelmäßig treffen auf Einladung der Senatorin für Wissenschaft Vertreter*innen der Personalräte und Hochschulleitungen der vier staatlichen Bremer Hochschulen, Gewerkschaften, Arbeitnehmerkammer und weitere Interessenvertretungen gemeinsam mit Vertreter*innen der Bremer Wissenschaftsbehörde zusammen, um ausgehend von den Ergebnissen der Evaluation eine überarbeitete Neufassung des Rahmenkodex zu erstellen. Ziel ist, dass neben redaktioneller Arbeit auch substanziale Verbesserungen Eingang finden – ein bloßes „weiter so“ wäre zu wenig. Erklärtes Ziel der Wissenschaftssenatorin ist es, diesen Prozess jetzt im Sommer erfolgreich abzuschließen.

Die Verhandlungen sind – auch vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltsslage in Bremen, die natürlich auch den Wissenschaftshaushalt und damit die Grundfinanzierung der Bremischen Hochschulen betrifft – teilweise schwierig. Dabei besteht Einigkeit unter allen Beteiligten, dass eine Verbesserung der Finanzlage der bremischen Hochschulen dringend notwendig ist – erst recht nachdem die eigentlich im Wissenschaftsplan 2025 vorgesehene Annäherung an den Bundesdurchschnitt nicht gelungen ist. Doch Haushaltsverhandlungen im engeren Sinn sind nicht Gegenstand der Rahmenkodexrunde. Die Personalräte und die anderen Beschäftigtenvertretungen stellen daher immer wieder klar, dass längst nicht jede Maßnahme zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Prozessen Geld kostet, sondern dass auch veränderte Zielsetzungen, verbesserte Rahmenbedingungen, Wertschätzung und ein besseres Verständnis für die Perspektive und Bedürfnisse der Beschäftigten konkrete positive Veränderungen zur Folge haben können. Ziel des Prozesses muss weiterhin sein, erkannten Problemen entgegenzuwirken und die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in allen Personalkategorien systematisch weiter zu verbessern. Denn dies hilft den Bremischen Hochschulen, Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten und so die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Bremen zu sichern.

Weiterhin steht für uns als wesentlicher Punkt die vertragliche Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen sowie eine möglichst gute Planbarkeit auch bei befristeten Verträgen als Ziel im Vordergrund. Im Einklang mit der Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen [2] sehen wir die Vollzeitbeschäftigung für alle Stellenkategorien als grundsätzlichen Standard (unbenommen die gesetzlichen und tarifrechtlichen Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur Reduzierung und Wieder-Aufstockung der Arbeitszeit). Wir nehmen wahr, dass es im Drittmittelbereich (DFG) erfreuliche Entwicklungen zu größeren Stellenumfängen und längeren Vertragslaufzeiten gibt, während bei uns in vielen Bereichen immer noch halbe Stellen als normal angesehen werden und Vertragslaufzeiten für Qualifikationsstellen vereinbart werden, die in klarem Widerspruch zur statistischen Wirklichkeit der Dauer einer Promotion stehen. Auch und gerade zu diesen Themen besteht also deutlicher Nachholbedarf im Hinblick auf den Rahmenkodex.

Ein wesentliches Ziel des Rahmenkodex ist es, bei der konkreten Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen Orientierung zu geben und im Zusammenspiel zwischen der Hochschulleitung und den Interessenvertretungen und Mitbestimmungsorganen im Sinne einer gemeinsamen Selbstverpflichtung regelhaft leitend zu wirken. Dies verbessert die Gesamtsituation und vereinfacht Abläufe und Verfahren. Nicht auszuschließen ist, dass in begründeten Einzelfällen eine Einigung erzielt werden kann, die von den Leitlinien des Rahmenkodex abweicht, insbesondere wenn dies im Interesse der Beschäftigten erfolgt.

Problematik WissZeitVG

Selbstverständlich kann ein Rahmenkodex auf Landesebene gesetzliche Regelungen wie zum Beispiel das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) nicht aushebeln. Doch da jedes Gesetz in der konkreten Umsetzung immer ein gewisses Spektrum an Ausgestaltungsmöglichkeiten bietet, können über den Rahmenkodex durchaus wichtige Weichen gestellt werden.

Der laufende Diskussionsprozess zur Weiterentwicklung des Bremer Rahmenkodex stand jetzt lange unter dem Eindruck der bundespolitischen Debatte zur Reform des WissZeitVG. Es besteht wohl in der Wissenschaftsgemeinschaft große Einigkeit, dass das Gesetz in seiner bisherigen Form an vielen Stellen schlecht und verbesserungsbedürftig ist. Nicht erst seit dem unsäglichen „Erklärvideo“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter der damaligen Ministerin Anja Karliczek (CDU) zum Thema Befristung in der Wissenschaft, welches 2021 die Protestwelle unter dem Hashtag *#IchbinHanna* auslöste besteht ein deutlicher Reformdruck hinsichtlich dieses in der Praxis dysfunktionalen Regelwerks. Zeitweise bestand die Hoffnung, dass in der laufenden Legislaturperiode noch ein Verbesserungsentwurf den Weg in den Bundestag findet. Aber das bis vor Kurzem von Bettina Stark-Watzinger (FDP) geführte BMBF – in ihre Ära fiel die Idee zu prüfen, ob Wissenschaftler:innen wegen deren Eintreten für Versammlungs- und Meinungsfreiheit über den Entzug von Fördermitteln bestraft werden können – schaffte auch nur verunglückte und breit kritisierte Entwürfe zur Reform des WissZeitVG, die eher Verschlechterungen beinhalteten und dann „zurück in die Montagehalle“ mussten. Insofern kann man am Ende fast froh sein, dass es aktuell dann keine Gesetzesnovelle des WissZeitVG gab, obwohl weiterhin ein dringlicher Bedarf besteht.

Für unseren Rahmenkodexprozess hatte dieses Hin und Her allerdings die ärgerliche Folge, dass die Erörterung mancher Themen (z.B. zur zeitlichen Gestaltung der Postdoc-Phase) in Erwartung von Gesetzesänderungen zunächst mehrfach verschoben wurden und erst jetzt wieder aufgenommen werden.

Besondere Bedeutung von Jahresgesprächen bei befristet Beschäftigten

Eine wichtige Verabredung des ersten Rahmenkodex von 2016 [3] war, dass bei befristet Beschäftigten spätestens ein halbes Jahr vor Vertragsende ein Gespräch stattfindet, in dem konkret über die weiteren beruflichen Perspektiven gesprochen werden soll. Dies hat insbesondere das Ziel, frühzeitig eine Entscheidung über eine potentielle Vertragsverlängerung zu treffen, die dann schnellstmöglich umgesetzt werden soll – auch um die leidige Pflichtmeldung bei der Agentur für Arbeit drei Monate vor Vertragsende zu vermeiden. Die Praxis – so steht es auch im Evaluationsbericht zum Rahmenkodex [4] – hat jedoch leider gezeigt, dass diese

vereinbarten Status- oder Karrieregespräche in den vergangenen Jahren in den meisten Bereichen nur selten bis gar nicht stattgefunden haben.

Da vor diesem Hintergrund die Notwendigkeit einer Verbesserung dieser Prozesse ungebrochen weiterbesteht, hat sich im Zuge der Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex bereits frühzeitig abgezeichnet, dass hinsichtlich dieser Themen und Inhalte die Jahresgespräche von befristet Beschäftigten weiter ausgebaut und damit als explizite Entwicklungsgespräche ausgestaltet werden sollen. Spätestens sechs Monate vor Vertragsende soll klar sein, ob ein Anschlussvertrag geschlossen werden soll, so dass bei gegebener Finanzierung auch umgehend der Vertrag unterzeichnet werden kann. Gleichzeitig sollen bei Promovierenden auch die beiderseitige Einhaltung und die Fortschreibung der Promotionsvereinbarung thematisiert werden. Es ist zu wünschen, dass die solcherart weiterentwickelten Jahresgespräche zukünftig nun regelmäßig flächendeckend stattfinden.

Wir hoffen, dass künftig alle Vorgesetzten dieser Aufgabe nachkommen, mit dem Ziel, frühzeitig bessere Transparenz und Klarheit zu schaffen.

Wir ermuntern alle Beschäftigten diese Gespräche – im Hinblick auf eine klare, gemeinsame Erörterung der Weiterbeschäftigungsperspektiven – wahrzunehmen und aktiv mitzugestalten. Falls solche Gespräche bisher nicht regelmäßig angeboten werden, fordert sie explizit ein!

Weitere Informationen zu Jahresgesprächen gibt es bei der [Personalentwicklung](#) [5]. Und selbstverständlich steht auch der Personalrat gerne für Nachfragen zur Verfügung.

Ausblick:

Der Rahmenkodex als Prozess

Bei genauerer Betrachtung erkennt man, dass die Beschäftigung mit dem Rahmenkodex am „runden“ Tisch mit Hochschulleitungen, Wissenschaftsbehörde, Personalräten, Gewerkschaften etc. nicht nur im Hinblick auf das entstehende „Produkt“ wichtig und richtig ist. Ein starkes Augenmerk muss auch auf den Prozess gerichtet werden: Die lange Latenz und Verzögerung zwischen der Erstaushandlung des Rahmenkodex 2016 und der Verabschiedung einer weiterentwickelten Fassung ist aus unserer Sicht sehr unbefriedigend – inzwischen haben sich sowohl Personalkategorien im Hochschulgesetz als auch andere Rahmenbedingungen geändert, ohne dass dies im Rahmenkodex nachvollzogen wurde.

Eine inhaltliche Forderung an den weiterentwickelten Rahmenkodex muss daher sein, auch kleinere Veränderungszyklen zuzulassen und aktiv zu fördern. Positiv am Prozess ist sicherlich – bei allen Kontroversen – das grundlegende Format, in dem sich hochschulübergreifend im Land Bremen die Leitungen, Arbeitnehmendenvertretungen und Wissenschaftsbehörde regelmäßig treffen, um über erkannte Problemlagen in den Austausch zu treten. In Ergänzung zu einer zyklischen Weiterentwicklung des Rahmenkodex sollte aus unserer Sicht dieses Format des hochschulübergreifenden Austauschs – weiterhin unter Einbeziehung der Wissenschaftsbehörde – daher auf jeden Fall bestehen bleiben und bei Bedarf intensiviert werden. Zugleich kann und muss es natürlich durch konkrete Verabredungen zu Umsetzungen an den einzelnen Hochschulen ergänzt werden.

Quellen:

- [1] <http://unihb.eu/PRINFO202303>
- [2] <http://unihb.eu/BremerErklaerung>
- [3] <http://unihb.eu/Rahmenkodex2016>
- [4] <http://unihb.eu/RahmenkodexEval2022>
- [5] <http://unihb.eu/Jahresgespraech>



Bild: Gruppenbild, hinten: Thomas Hardwig (Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Uni Göttingen), Frauке Meyer (Kanzlerin Uni Bremen), Jessica Heibült (Arbeitnehmerkammer Bremen), Ralf E. Streibl (Personalrat Uni Bremen) / vorne: Josephine Schulz (Deutschlandradio), Franziska Tell (Bündnis90/Die Grünen Bremen), Sina Dertwinkel (CDU Bremen), Andreas Keller (Stv. Vorsitzender der GEW)



Bild: Buchcover „#IchBinHanna, Prekäre Wissenschaft in Deutschland



Bild: Bedruckte Holzklötzchen mit verschiedenen Icons

Stand zur Dienstvereinbarung Ortsflexibles Arbeiten - Home Office

Die Dienstvereinbarung (DV) zum Ortsflexiblen Arbeiten des Senators für Finanzen und dem Gesamtpersonalrat gilt seit September 2023 auch für die Universität Bremen. Viele Kolleginnen und Kollegen waren davon noch nicht direkt betroffen, da ihre Vereinbarungen nach der alten DV zum Büro Mobil einen Bestandsschutz bis zum August dieses Jahres haben und so weiterhin gültig sind. Allerdings kann und wird das Mobile Arbeiten nach der neuen DV bereits genutzt. Anders sieht es bei der zweiten Säule des Ortsflexiblen Arbeitens dem Homeoffice aus.

Mitarbeitende können seit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung Anträge auf Home Office stellen, wir waren aber mit der Universitätsleitung in Abstimmung, welche Aufgaben und Tätigkeiten nicht für das Homeoffice geeignet sind. Diese sogenannte „Negativliste“ muss für jede Dienststelle gesondert festgelegt werden und unterliegt der Mitbestimmung. Mittlerweile ist die Liste einvernehmlich unterschrieben und auch über das Antragsverfahren und den Antrag haben wir uns inzwischen mit der Unileitung verständigt.

Beides – also der neue Antrag auf Homeoffice sowie die Liste mit den nicht geeigneten Aufgaben und Tätigkeiten – soll nach Ostern online verfügbar sein. Ganz wichtig ist, dass die Anträge vollständig eingereicht werden, erst dann werden diese durch das Personaldezernat bearbeitet. Dazu gehört unter anderem auch die Teilnahmebestätigung an der Unterweisung „ortsflexibles Arbeiten“ als auch Fotos des Arbeitsplatzes im Homeoffice. Die Unterweisungen zum ortsflexiblen Arbeiten werden demnächst wieder regelhaft angeboten und perspektivisch in ein Videoformat überführt werden, so dass Kolleginnen und Kollegen jederzeit auf die Unterweisung zugreifen können.



Bild: Frau am Schreibtisch mit Notebook

Impressum:

Redaktion:

Personalrat der Universität Bremen

Geschäftsstelle des Personalrats:

Tel: +49 (0) 421 / 218 – 60060, Anja Schwieger

Tel: +49 (0) 421 / 218 – 60053, Cordula Boschen

E-Mailadresse Geschäftsstelle: personalrat@uni-bremen.de

Internetseite des Personalrats: www.personalrat.uni-bremen.de

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