

PR-Info, Ausgabe 26, Dezember 2025

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

Inhalt

| | |
|---|----|
| Editorial: | 2 |
| Wechsel im Personalrat..... | 3 |
| Portrait André Bödecker..... | 4 |
| Bildschirmarbeit Richtig gestalten - gesund bleiben..... | 6 |
| Einladung zum Personalgespräch: Was Beschäftigte wissen sollten!..... | 8 |
| Ich habe bald das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet und mein Arbeitsverhältnis endet somit automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Trotzdem möchte ich weiterarbeiten. Ist das möglich? | 10 |
| Ortsflexibles Arbeiten und Desk Sharing an der Universität Bremen | 12 |
| Entwurf des Wissenschaftsplan 2030 des Landes Bremen – Auszüge aus der Stellungnahme des Personalrats –..... | 14 |
| Ausscheiden aus der Uni - Aufhebungsvertrag oder Kündigung?..... | 17 |
| Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Überstundenzuschläge – ab der ersten Überstunde | 19 |
| Was den Personalrat freut | 20 |
| Erste Schließzeit zwischen den Jahren an der Universität Bremen | 22 |
| Impressum:..... | 24 |

Editorial:

„Nichts ist so beständig wie der Wandel,“ hat schon Heraklit gesagt. Wer bei der Personalversammlung dabei war, hat es bereits aus erster Hand gehört: Zum 1. Oktober wurde ich zum Vorsitzenden des Personalrats gewählt. Auch wenn bereits im Vorfeld im Raume stand, diese Funktion mittelfristig zu übernehmen, war es für mich doch etwas überraschend, als mich ein Anruf von meinem lieben Kollegen Holger Ruge, dem bisherigen Vorsitzenden, mit der Bitte erreichte, mich früher zur Wahl zu stellen. Dem bin ich natürlich gerne nachgekommen.

Die Übernahme des Vorsitzes fällt in eine Zeit, in der der öffentliche Dienst und insbesondere auch die Hochschulen einem Sparzwang und in Teilen auch einem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt sind. Tarifliche Errungenschaften werden von bestimmter politischer Seite in Frage gestellt, ebenso die Rechte von Gewerkschaften und Interessenvertretungen. Auch wenn sich das in anderen Bundesländern sowie auf Bundesebene stärker ausprägen mag als in Bremen, werden wir uns verstärkt der einen oder anderen Kontroverse stellen müssen.

Ich sehe die neue Aufgabe dennoch im positiven Sinne für mich als Herausforderung und insbesondere auch als Chance zugleich. Nicht zuletzt habe ich durch den Eintritt in den Vorstand tolle Kolleg:innen hinzugewonnen, die mich in jeder Hinsicht und bei den vielen Fragen, die ich noch habe, immer unterstützen! Insofern muss ich dem eingangs zitierten griechischen Philosophen widersprechen: Auch wenn sich der Vorsitz geändert hat, so könnt Ihr Euch weiterhin darauf verlassen, dass der Personalrat wie gewohnt für Euch da ist und immer versucht, für die Beschäftigten an der Universität Bremen das Beste zu erreichen.

Euer

André Bödecker

Wechsel im Personalrat

Im August 2025 ist mit Silke Glüge eine langjährige und geschätzte Personalrätin in den Ruhestand gewechselt. Silke war seit 2013 im Personalrat aktiv – ab Sommer 2019 mit einer Freistellung in Höhe von 24 Wochenstunden.

Von Beginn an verstärkte sie als Expertin im Bereich Arbeitsschutz und -sicherheit die Kompetenz des Personalrats. Im weiteren Verlauf arbeitete sie sich darüber hinaus tiefer in den Tarifvertrag der Länder (TV-L) ein und stand insbesondere Kolleginnen und Kollegen aus der Technik und der Informationstechnologie zahlreich bei Fragestellungen der Eingruppierung zur Seite. Im Anschluss an die Corona-Zeit wirkte sie zudem maßgeblich an der Entwicklung der universitätseigenen Regelung „Büro mobil“ zum Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten mit. Silke wird uns nicht nur inhaltlich, sondern auch menschlich als Kollegin fehlen. Wir danken ihr für ihr großes Engagement und wünschen ihr alles Gute!

Froh sind wir, infolge von Silkes Ausscheiden mit Dietmar Grotheer einen Nachrücker im Personalrat begrüßen zu können. Dietmar ist seit vielen Jahren technischer Angestellter im Zentrum für Umweltforschung und nachhaltige Technologien.



Bild: Silke Glüge

Bildquelle: Personalrat

Portrait André Bödecker

Wir wollen im Rahmen des PR INFO künftig einzelne PR-Mitglieder kurz vorstellen. Dies soll dazu beitragen, dass Ihr uns besser kennenlernt sowie unsere Interessen und Ziele nachvollziehen könnt. Den Anfang machen wir mit einem Portrait unseres neuen Vorsitzenden André Bödecker.

Seit wann bist du im Personalrat und was ist deine ursprüngliche Aufgabe an der Universität Bremen?

Im Juni 2021, also noch in der Pandemiezeit, bin ich als Nachrücker in den Personalrat gekommen. Bis vor kurzem, nämlich vom 01.07.97 bis zum 30.09.25, war ich am Institut für Mikrosensoren, -aktoren und -systeme im Fachbereich 01 als technischer Angestellter tätig.

Was hat dich motiviert für den Personalrat zu kandidieren?

Die Interessenvertretung der Beschäftigten hat die wichtige Aufgabe, die Vertrags- und Arbeitsbedingungen durch ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten mitzugestalten. Grundvoraussetzung dafür ist die Bereitschaft einiger, sich zu engagieren. Es ist für mich eine Frage der Solidarität, mich gewerkschaftlich zu organisieren und in der Konsequenz bei den PR-Wahlen zu kandidieren.

Welche Aufgaben nimmst du im Personalrat wahr?

Als frischgebackener Vorsitzender habe ich vielfältige Aufgaben. Neben Regelterminen, der Leitung der Plenumsitzung und formalen Vorgängen zählen dazu auch die Beteiligung an Mitbestimmungsvorgängen sowie individuelle Beratungen.

Was ist deine Lieblingsbeschäftigung außerhalb der Arbeit, und wie hilft sie Dir, Stress abzubauen?

Das sind zwei Dinge: Zum einen nutze ich körperliche Aktivität (Wandern, Radfahren und Paddeln), zum anderen kreative Betätigung (Musik und Videofilmen), um einen Ausgleich zur Arbeit zu finden, was mir auch recht gut gelingt.

Welcher Wert ist Dir als Mensch besonders wichtig und welche Rolle spielt er bei deiner Arbeit als Personalrat?

Tatsächlich habe ich ihn oben schon genannt: Solidarität. Nur, wenn wir Beschäftigte zusammenhalten und uns auf Augenhöhe begegnen, können wir unsere Interessen schützen bzw. durchsetzen. Von dieser Überzeugung lasse ich mich so gut ich kann bei meiner Tätigkeit leiten.

Wenn Du einen Tag lang eine Rolle in der Universität ausprobieren könntest, welche würdest Du wählen, und warum?

Da denke ich an eine Schicht in der Energiezentrale. Die von meinem Arbeitsalltag so verschiedene Tätigkeit der Kolleginnen und Kollegen dort ist enorm wichtig für den

Betrieb der Universität, bleibt aber meist unsichtbar. Das kennenzulernen fände ich spannend!

Was ist Deine größte Herausforderung als Mitglied des Personalrats, und wie gehst Du damit um?

Die neue Rolle als Vorsitzender kam auf mich recht kurzfristig und ohne Vorlauf zu. Das ist jetzt am Anfang doch manchmal recht anstrengend. Zum Glück habe ich liebe und erfahrene Kolleg:innen im Vorstand und in der Geschäftsstelle, die mich super unterstützen.

Wenn Du ein Projekt oder eine Initiative an der Universität starten könntest, was wäre es, und warum?

Eine spontane Idee ist, dass wir beim nächsten Stadtradeln in 2026 als großes Team Uni Bremen antreten und ordentlich Kilometer mit dem Fahrrad sammeln.

Gibt es etwas, auf das Du als Personalrat mit einem besonders guten Gefühl zurückblickst?

Da denke ich gleich an mehrere konkrete Fälle, wo wir Kolleginnen und Kollegen bei Problemen helfen und deren Situation nachhaltig verbessern konnten. In der individuellen Beratung erlebt man unmittelbar die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit.



Bild: André Bödecker
Bildquelle: Oliver Peters

Bildschirmarbeit Richtig gestalten - gesund bleiben

Bildschirmarbeitsplätze sind für fast alle Beschäftigten an der Uni Bremen der Normalfall. Dementsprechend verbringen wir sehr viel Zeit am Schreibtisch, oder vielleicht sogar zu viel.

Um Fehlbelastungen zu vermeiden, ist es also wichtig, auf die richtige Gestaltung dieser Arbeitsplätze zu achten. Bei den sicherheitstechnischen Begehungen zeigt sich allerdings ein breites Spektrum an Büroeinrichtungen, von hervorragend gut bis leider manchmal mangelhaft.

Deshalb möchten wir an dieser Stelle noch einmal auf die wesentlichen Punkte hinweisen, wie Arbeitsplatz und -umfeld gesundheitsförderlich eingerichtet werden können.

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A6 „Bildschirmarbeit“ und ASR A1.2 „Raumabmessungen und Bewegungsflächen“ konkretisieren die Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze. Im Kern zielt sie darauf ab, Gesundheitsgefährdungen wie Augenbelastung, Haltungsschäden oder psychische Belastungen zu minimieren.

Die wichtigsten Anforderungen umfassen:

Arbeitsplatzgestaltung: Ausreichend große Arbeitsfläche (mind. 1600 mm breit, 800 mm tief), die eine flexible Anordnung der Arbeitsmittel ermöglicht. Bewegungsfreiheit: mind. 1 m in Tiefe und Breite. Mindestens 8m² Bürofläche, für jede weitere Person mindestens 6m² zusätzlich.

Bildschirm: Die richtige Aufstellung und der Sehabstand sind entscheidend.
Arbeitsmittel: Die Anordnung von Tastatur, Maus und Bildschirm muss eine ergonomische Körperhaltung unterstützen.

Beleuchtung: Sie muss blendfrei sein, Reflexionen auf dem Bildschirm sind zu vermeiden und man sollte eine angenehme Arbeitsumgebung schaffen. Der Mindestwert für die Beleuchtungsstärke ist 500 Lux.

Sitzmöbel: Der Arbeitsstuhl muss eine dynamische Sitzhaltung ermöglichen und an die individuellen Körpermaße anpassbar (verstellbar) sein.

Arbeitsorganisation: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, regelmäßige Unterbrechungen der Bildschirmarbeit und/oder einen Tätigkeitswechsel zu ermöglichen, um einseitige Belastungen zu verringern.

Gefährdungsbeurteilung: Eine umfassende Beurteilung der Gefährdungen am Bildschirmarbeitsplatz ist durchzuführen und die Beschäftigten müssen entsprechend unterwiesen werden.

Gerade bei diesem zentralen Grundbaustein Gefährdungsbeurteilung offenbaren sich Schwächen, wenn sie entweder ganz fehlt, inhaltlich unzureichend ist oder nötige Maßnahmen schlicht nicht getroffen werden.

Unsere Gesundheit ist unser wichtigstes Gut. Ein ergonomischer Arbeitsplatz ist kein Luxus, sondern die Grundlage für Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit. Wir wollen schließlich jeden Tag so gesund die Arbeit beenden, wie wir sie morgens begonnen haben!

Weitere Informationen:

<https://tinyurl.com/444eukf9>

<https://tinyurl.com/5xtps4n6>

<https://tinyurl.com/mrhfbwnr>



Bild: Ein nahezu idealtypischer Homeoffice-Arbeitsplatz laut DGUV

Bildquelle: DGUV

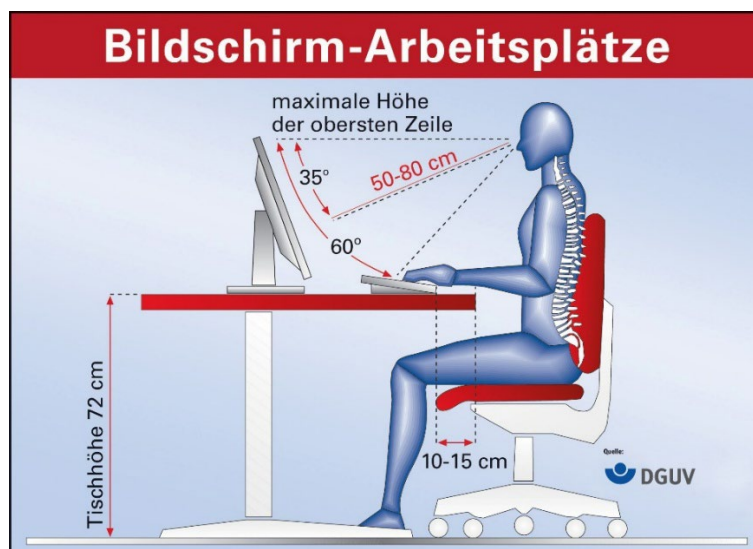


Bild: Ergonomische Einstellungen am Arbeitsplatz

Bildquelle: DGUV

Einladung zum Personalgespräch: Was Beschäftigte wissen sollten!

Beschäftigte können aus den unterschiedlichsten Gründen zu einem Gespräch mit der Personalstelle oder ihrer/m Vorgesetzten* eingeladen werden. Für die Betroffenen ist dies meist unvermeidlich mit einer größeren Anspannung verbunden. Da wir als Personalrat im Vorfeld solcher Gespräche vermehrt Unsicherheiten seitens der Mitarbeitenden wahrgenommen haben, fasst dieser Beitrag zusammen, was aus unserer Sicht zu dem Thema wissenswert ist.

Warum wird ein Gespräch anberaumt und welchen Charakter hat es?

Wichtig ist zunächst, den Anlass für ein Personalgespräch zu kennen. Davon hängt mitunter ab, ob Beschäftigte zur Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet sind. An unserer Universität gilt in der Regel: Lädt die bzw. der Vorgesetzte ein und zieht das Personaldezernat als weiteren Gesprächspartner hinzu, handelt es sich meist nicht um ein Dienstgespräch, sondern eher um einen klärenden Austausch mit der Expertise der Personalabteilung. Anders sieht es aus, wenn die Einladung direkt vom Personaldezernat ausgesprochen worden ist. Um den Zweck im Vorhinein unzweifelhaft zu klären, empfiehlt es sich, entsprechend bei der einladenden Stelle nachzufragen.

Ein Gespräch kann aus verschiedenen Gründen anberaumt werden, etwa um:

- Leistung und Verhalten von Beschäftigten zu besprechen,
- Ziele und Aufgaben zu klären,
- Probleme bzw. Konflikte anzusprechen oder
- Personalmaßnahmen wie Umsetzungen zu thematisieren etc.!

Grundsätzlich herrscht also eine große Vielfalt an möglichen Themen. Trotzdem darf der Arbeitgeber nicht alles zum Inhalt eines solchen Gesprächs machen. Voraussetzung ist immer ein sachlicher Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis. Nicht erlaubt ist dagegen der Einsatz des Personalgesprächs als Mittel zur Schikane oder Maßregelung von Beschäftigten. Themen, die nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, dürfen ebenfalls nicht im Personalgespräch besprochen werden (z. B. Persönliches).

Fordert der Arbeitgeber Beschäftigte auf, an einem Personalgespräch teilzunehmen, übt er sein arbeitsrechtliches Weisungsrecht aus. Personalgespräche sind deshalb Arbeitszeit und müssen grundsätzlich auch in dieser stattfinden. Der Arbeitgeber muss Personalgespräche also so terminieren, dass sie innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegen – andernfalls handelt es sich um Überstunden.

Rechte und Pflichten von Beschäftigten

Ist ein Personalgespräch anberaumt, gilt es verschiedene Dinge zu beachten sowie Rechte und Pflichten zu kennen.

So bestehen in der Regel folgende Rechte:

- Den Zweck und den Inhalt des Gesprächs im Vorfeld zu erfahren.
- Sich bei dem Gespräch vom Personalrat begleiten zu lassen, wenn dieses gewünscht wird.
- Auf schriftliche Protokollierung des Gesprächs, wenn dieses gewünscht wird.
- Auf Wahrung der eigenen Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre.

Übrigens dürfen betriebsfremde Personen – etwa eine Rechtsanwältin oder ein Rechtsanwalt – grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers hinzugezogen werden. Ausnahmen bestehen bei der Anhörung vor einer Verdachtskündigung bzw. falls der Arbeitgeber selbst eine/n Anwältin/Anwalt hinzuzieht.

Gleichzeitig sind folgende Pflichten zu beachten:

- Geht es um ein Thema, das in den Bereich des Weisungsrechts des Arbeitgebers fällt, besteht Teilnahmepflicht für Beschäftigte.
- Bei Widersetzung einer berechtigten Weisung zur Teilnahme kann es zum Ausspruch einer Abmahnung kommen.
- Die Teilnahme an einem Personalgespräch während einer Erkrankung von Beschäftigten ist möglich, kann aber nur in Ausnahmefällen angewiesen werden.
- Es sind wahrheitsgemäße Angaben zu machen.

Unterstützung nutzen

Wenn Unsicherheiten oder Fragen bestehen – egal, ob vor oder nach einem Gespräch, ist der Personalrat ansprechbar. Wir unterstützen bei der Wahrung von Rechten und Interessen bzw. begleiten in der Zeugenfunktion oder um das Erlebte gemeinsam zu reflektieren. Eine rechtliche Individualberatung findet nicht beim Personalrat statt – hierfür empfiehlt sich eine kostenfreie Beratung durch die Arbeitnehmerkammer Bremen.

Tipps für das Gespräch

- Sicherstellen, dass Zweck und Inhalt des Gesprächs verstanden worden sind!
- Gut vorbereitet in das Gespräch gehen und dafür zuvor alle relevanten Informationen und Dokumente sammeln!
- Fragen stellen, wenn Unsicherheiten bestehen!
- Eine schriftliche Protokollierung des Gesprächs erbitten!
- Die Begleitung durch die Interessenvertretung nutzen!
- Bedenkzeit zu Vorschlägen oder Maßnahmen vereinbaren!

Der Artikel bezieht sich ausdrücklich nicht auf Treffen für den regelhaften Arbeitsaustausch oder das Jahresgespräch!



Bild: Personalgespräche sollten von beiden Seiten gut vorbereitet sein.
Bildquelle: © kapinon.adobe.stock

Ich habe bald das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet und mein Arbeitsverhältnis endet somit automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Trotzdem möchte ich weiterarbeiten. Ist das möglich?

Ja, das ist möglich. Seit einiger Zeit erreichen uns immer wieder Mitbestimmungsanträge, in denen für Beschäftigte ein Weiterarbeiten beantragt wird. Gleichzeitig stellen wir einen steigenden Informationsbedarf in Bezug auf dieses Thema fest.

Wir möchten euch nachstehend über die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung informieren:

1. Antrag auf *Verlängerung des bestehenden Vertrages* gem. § 41 Satz 3 SGB VI

Voraussetzung hierfür ist, dass

a) eine tarifvertragliche Vereinbarung bestehen muss, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht. Diese Vereinbarung ist im TV-L § 33 geregelt,

und dass,

b) der Weiterbeschäftigungsvertrag vor Erreichen der Regelaltersgrenze geschlossen werden muss und sich somit nahtlos an das bestehende Arbeitsverhältnis anschließt.

2. Antrag auf *ein rechtlich neues Arbeitsverhältnis* gem. § 33 Abs. 5 TVöD bzw. TV-L

Voraussetzung hierfür ist, dass

es für dieses zeitlich befristete Arbeitsverhältnis einen sachlichen Grund (Bsp. Projektarbeit) gem. § 14 Abs. 1 TzBfG (Teilzeitbefristungsgesetz) gibt.

Nachzulesen im Rundschreiben Nr. 14 aus 2018 der Senatorin für Finanzen:

<https://tinyurl.com/49czt7k7>

Der formlose Antrag muss ausnahmslos von dem/ der Vorgesetzten gestellt werden. Unabhängig für welche der beiden Möglichkeiten sich entschieden wird, ist der Antrag, mit entsprechender Begründung über die Fach- und Dienstvorgesetzten, an das Dezernat 2 zu richten.



Bild: Eine Personengruppe, unterschiedlichen Alters, am großen Tisch.
Bildquelle: © Kay A/peopleimages.com.adobe.stock

Ortsflexibles Arbeiten und Desk Sharing an der Universität Bremen

Seit Ende August 2025 ist die universitätseigene Vereinbarung „büro mobil – mobile office“ endgültig ausgelaufen. Seit dem 1. September 2025 gilt damit ausschließlich die Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ an unserer Universität. Sie ermöglicht ortsflexibles Arbeiten in zwei Säulen:

- Mobiles Arbeiten – unregelmäßiges und sporadisches orts- und zeitflexibles Arbeiten sowie
- Homeoffice – regelmäßiges und wiederkehrend planbares Arbeiten von zu Hause mit einem vorherigen Antragsverfahren.

Generell ist keine Statusgruppe der Beschäftigten von der Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens ausgenommen. Der Personalrat und die Universitätsleitung haben allerdings gemeinsam Aufgaben und Tätigkeiten abgestimmt, die eine Präsenz auf dem Campus erfordern und damit für ortsflexibles Arbeiten ungeeignet sind. Diese sogenannte „Negativliste“ findet sich zusammen mit den Antragsformularen sowie weiteren Informationen im Beschäftigtenportal. Die Entscheidung, in welchem Umfang zeit- und ortsflexibel gearbeitet werden kann, ist in jedem Fall in enger Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft zu treffen.

Desk Sharing zunächst lediglich in Pilotprojekten

Mit der Homeoffice-Beantragung erklären Beschäftigte automatisch ihre Bereitschaft, am sogenannten Desk Sharing teilzunehmen. Desk Sharing bezeichnet die Mehrfachbenutzung eines Büroarbeitsplatzes durch mehrere Mitarbeitende infolge unterschiedlicher Anwesenheitszeiten. Die Beschäftigten haben dabei in der Regel keinen festgelegten Arbeitsplatz, sondern wählen „ihren“ Platz täglich neu aus.

Bedeutet das nun, dass durch einen erfolgten Homeoffice-Antrag automatisch der persönliche Arbeitsplatz verloren geht?

Nein! Richtig ist, dass Beschäftigte mit einem Homeoffice-Antrag ihre grundsätzliche Bereitschaft erklären, am Desk Sharing teilzunehmen. Ein Verlust des festen persönlichen Arbeitsplatzes – zumal gegen den Willen der/s Beschäftigten – setzt jedoch einiges voraus, was an unserer Universität derzeit nicht gegeben ist. So ist zum einen eine verbindliche Vereinbarung für ein Desk Sharing-Konzept erforderlich, das vom Personalrat mitzubestimmen ist – dies ist bisher nicht der Fall. Zum anderen werden spezielle Anforderungen an die Ausstattung dieses geteilten Arbeitsplatzes gestellt. So sind etwa höhenverstellbare Schreibtische sowie Hygiene-Regelungen (u .a. persönliche Maus und Tastatur) erforderlich. Entsprechende Buchungssysteme und ein hoher Digitalisierungsgrad im Arbeitsbereich werden in der Praxis ebenfalls ein wesentlicher Faktor für das Gelingen von Desk Sharing sein – beides ist an der Uni derzeit flächendeckend nicht gegeben!

Wie sich Desk Sharing künftig erfolgreich und ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen umsetzen lässt, ist die Fragestellung einer neu installierten Arbeitsgruppe der Kanzlerin und des Personalrats. Darin haben wir uns mit der Kanzlerin darauf verständigt, dass Desk Sharing zunächst ausschließlich in Pilotprojekten Anwendung finden wird. Im Zeitraum von ca. zwei Jahren sollen so

Erfahrungen gesammelt werden, die sich auf die gesamte Uni übertragen werden können.

Entwurf des Wissenschaftsplan 2030 des Landes Bremen – Auszüge aus der Stellungnahme des Personalrats –

Die ersten Vorarbeiten zum Wissenschaftsplan 2030 hatten im Ressort der Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft schon Ende 2023 begonnen. Es heißt, der Plan stelle eine „strategische Leitplanke für die kommenden fünf Jahre“ dar und diene als Grundlage für weitere Zielvereinbarungen mit den Wissenschaftseinrichtungen. Nach verschiedenen Gesprächen, Stellungnahmen und Austauschrunden fand am 1. Oktober 2025 im Wissenschaftsausschuss der Bremischen Bürgerschaft eine Anhörung zu einem überarbeiteten Entwurf statt. Hochschulleitungen, Personalräte, Asten, Gewerkschaften, Arbeitnehmerkammer und weitere Interessenvertretungen und -verbände waren eingeladen, den Entwurf zu kommentieren.

Nachstehend fassen wir die wichtigsten Inhalte aus unserer schriftlichen und mündlichen Stellungnahme kurz zusammen, bei denen wir uns auf das Thema **Arbeitsbedingungen an der Universität konzentriert haben**.

Ein für uns ganz zentraler Satz im Wissenschaftsplan 2030 lautet: *„Gute Arbeitsbedingungen sind entscheidend, damit sich Studierende, Wissenschaftler:innen und alle Mitarbeitenden motiviert fühlen und engagieren können. (...)“* – das ist korrekt!

Weiter heißt es da: „Das Land setzt sich gemeinsam mit den Hochschulen ausdrücklich dafür ein, bestmögliche Beschäftigungsbedingungen für alle Mitglieder der Wissenschaftseinrichtungen zu schaffen“ – dies mag gute Absicht sein, entspricht aber leider nicht der Realität.

Unterfinanzierung und Überlastung

Die anhaltende Unterfinanzierung der Universität schlägt zwangsläufig an vielen Stellen negativ auf die Arbeitsbedingungen durch – insbesondere, wenn mit dem vorhandenen Personal immer mehr Aufgaben erledigt werden sollen. Studienangebote, Studierendenzahlen sowie Promotionen sollen laut Wissenschaftsplan gesteigert werden. Dies setzt allerdings voraus, dass die notwendigen Ressourcen (personell, baulich und Infrastruktur) bereitgestellt werden und langfristig gesichert sind!

Die Überlastung der Beschäftigten in vielen Bereichen steht in eklatantem Widerspruch zu der in der Nachhaltigkeitsstrategie der Universität bekundeten Zielsetzung, dass Personalplanung langfristig und zukunftsfähig gestaltet wird. Es heißt dort: *„Die zu erledigenden Aufgaben und die vorhandenen Personalressourcen stehen dabei im Gleichgewicht, so dass ein gesundes Arbeiten für alle Beschäftigten ermöglicht wird.“*

Der vorliegende Entwurf des Wissenschaftsplans löst jedoch den Widerspruch von erweiterten Aufgaben bei im Wesentlichen konstanten Personalressourcen nicht auf – im Gegenteil: die Sorge wächst, dass das bestehende, massive Ungleichgewicht noch weiter zunimmt.

Starke Drittmittelquote schafft Schieflage

Die Universität Bremen hofft in der anstehenden Entscheidung zur Exzellenzinitiative erfolgreich zu sein und auch die starke Drittmittelquote weiter aufrechtzuerhalten. Erfolge bei der Einwerbung von Drittmitteln kompensieren zwar scheinbar einen Teil der unzureichenden Landesfinanzierung, verstärken jedoch die lang schon bestehende Schieflage: Die Beschäftigtenanzahl in der Wissenschaft ist seit dem Jahr 2000 deutlich angestiegen, während das wissenschaftsunterstützende Personal im selben Zeitraum relativ konstant geblieben ist. Folge ist seit langem eine immens hohe Belastung bei den Kolleg:innen in Verwaltung und Technik. Zugleich führt die Situation dazu, dass Wissenschaftler:innen vermehrt Aufgaben aus Verwaltung und Technik übernehmen, was wiederum zu Lasten ihrer wissenschaftlichen Aufgaben geht.

Arbeits- und Rahmenbedingungen für Promovierende

Der Wissenschaftsplan formuliert auch das Ziel steigender Promotionszahlen. Für erfolgreich abgeschlossene Promotionen sind jedoch gute Arbeits- und Rahmenbedingungen für Promovierende unabdingbare Voraussetzung.

Zu den zentralen Rahmenbedingungen, die den Promotionserfolg erhöhen, gehören hin-reichend langfristig ausgelegte Verträge. Eine Erhöhung der Mindestvertragslaufzeit für landesfinanzierte Promotionsstellen von bislang drei auf mindestens vier Jahre ist schon lange überfällig: dieser Schritt würde zum einen den Promovierenden mehr Planbarkeit und Stellensicherheit geben und gleichzeitig viele überflüssige Verwaltungsvorgänge einsparen.

Ein zweiter Punkt ist der Stellenumfang: Während Drittmittelgeber (wie beispielsweise die DFG) dazu übergegangen sind, oft ganze Stellen, mindestens aber 2/3- oder 3/4-Stellen zu fördern, werden aus dem Landeshaushalt finanzierte Qualifizierungsstellen an der Universität in vielen Fächern weiterhin nur als halbe Stellen besetzt. Weniger Netto-Arbeitszeit für die eigene Forschung führt zwangsläufig zu längeren Promotionszeiten. Die unbefriedigende und unsichere Arbeitssituation aufgrund kleiner und kurzer Arbeitsverträge hat mit Sicherheit ihren Anteil an abgebrochenen Promotionsvorhaben. Die Rechnung, mit halben Stellen mehr Leute zur Promotion zu bringen, geht nicht auf!

Schon im Rahmenkodex von 2016 hieß es, dass Doktorandenverhältnisse zur Sicherung der Rahmenbedingungen in der Regel von Betreuungsvereinbarungen flankiert werden sollen, die in einem lebendigen Prozess regelmäßig fortgeschrieben und weiterentwickelt werden müssen. Dies ist jedoch längst noch nicht überall üblich ... und wird leider manchmal auch betreuungsseitig nur als Instrument missverstanden, einseitig festzuhalten, wozu sich Promovierende „verpflichten“.

Wir vermissen im Wissenschaftsplan jenseits bzw. ergänzend zur Thematisierung der Promotionszahlen eine klare und deutliche Auseinandersetzung mit der Stellen- und Betreuungssituation von Promovierenden und ein klares Bekenntnis zur Verbesserung des Status Quo!

Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin leidet

Schon jetzt ist es für die Universität sehr schwer, mit den vorhandenen Rahmenbedingungen Fachkräfte zu gewinnen. Unattraktive und belastende

Arbeitsbedingungen, die bestehende hohe Arbeitsbelastung und weitere Arbeitsverdichtung verschärfen diese Lage. Vielfach erfolglos ausgeschriebene Stellen sind nur ein Beleg dafür.

Der endgültige Wissenschaftsplan 2030 wird sich daran messen lassen müssen, ob er dazu beiträgt, die im Bundesvergleich ungenügende Situation für Beschäftigte zu verbessern. Von der im Text genannten Schaffung „bestmöglicher Bedingungen für alle Mitglieder der Wissenschaftseinrichtungen“ sind wir bedauerlicherweise noch weit entfernt!

Ausscheiden aus der Uni - Aufhebungsvertrag oder Kündigung?

Im Zuge des Informationsrechts bekommen wir wöchentlich Anträge auf Aufhebung des Arbeitsvertrages oder Eigenkündigungen von Mitarbeiter:innen, die die Uni verlassen möchten. Das ist an einer Universität nichts Ungewöhnliches. Viele Mitarbeitende aus dem Wissenschaftsbereich haben befristete Verträge und müssen aktiv nach neuen beruflichen Perspektiven suchen. Oftmals stimmen das Ende eines bestehenden Vertrages und der Beginn eines neuen Vertrages nicht überein. In diesen Fällen stehen zwei Optionen zur Verfügung: die Eigenkündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder die Aufhebung des Arbeitsvertrags, mit sehr viel kürzeren Fristen.

Ordentliche Kündigungsfristen

Bei einer ordentlichen Kündigung ist die **Kündigungsfrist** gestaffelt, je nach Zugehörigkeit zur Uni. Diese Fristen können sich auch auf mehrere, aneinander gereihte Arbeitsverträge beziehen.

Bei einer Dauer von insgesamt bei mehr als **6 Monaten = 4 Wochen** zum Monatsende

Bei einer Dauer von insgesamt mehr als **1 Jahr = 6 Wochen** zum Monatsende

Bei einer Dauer von mindestens **5 Jahren = 3 Monate** zum Quartalsende

Bei einer Dauer von mindestens **8 Jahren = 4 Monate** zum Quartalsende

Bei einer Dauer von mindestens **10 Jahren = 5 Monate** zum Quartalsende

Bei einer Dauer von mindestens **12 Jahren = 6 Monate** zum Quartalsende

Während der Probezeit (in den **ersten 6 Monaten**) kann mit einer Frist von **zwei Wochen** zum Monatsende gekündigt werden.

Ein Kündigungsschreiben darf frei formuliert werden. Dabei muss das Kündigungsdatum eindeutig benannt werden und das Schriftstück eigenhändig unterschrieben sein. Eine Kündigung per E-Mail oder Telefon ist nicht wirksam.

Kürzere Fristen bei Aufhebungsverträgen möglich

Bei einer Aufhebung des Arbeitsvertrages ist ein beiderseitiges Einverständnis Voraussetzung. Hier kann mit sehr kurzer Frist um Aufhebung des Arbeitsvertrages gebeten werden und die Aufhebung muss nicht zum Monats- oder Quartalsende erfolgen. Für die Aufhebung des Arbeitsvertrags gibt es auf den Seiten des Dezernats 2 einen entsprechenden Vordruck.

Bei beiden Möglichkeiten sollte darauf geachtet werden, dass

- die Jahressonderzahlung nur zur Auszahlung kommt, wenn das Arbeitsverhältnis am 1.12. noch Bestand hat,
- das Vertragsende so weit in der Zukunft liegt, dass die verbleibenden Urlaubstage beantragt werden können.

In einigen, wenigen Fällen ist auch eine Beurlaubung möglich, so dass man evtl. gar nicht kündigen oder um Aufhebung bitten muss. Handelt es sich um einen begrenzten Zeitraum bei einem anderen Arbeitgeber und um eine Tätigkeit, die ggf. von dienstlichem Interesse ist, könnte evtl. eine Beurlaubung möglich sein. Das dienstliche Interesse muss von der vorgesetzten Person durch Unterschrift bestätigt

werden. Die Universität behält sich das Recht vor, das dienstliche Interesse zu bewerten und ggf. anzuerkennen oder abzulehnen.

Wir sind zuversichtlich, dass durch eine klare Kommunikation der Übergang zu neuen beruflichen Herausforderungen reibungslos gestaltet werden kann, und hoffen gleichzeitig, dass nur wenige Kolleginnen und Kollegen die Universität verlassen.



Bild: Zwei Personen mit Papieren in der Hand. Über ihnen befinden sich vier farbige leere Sprechblasen.

Bildquelle: © OneLineStock.adobe.stock

Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Überstundenzuschläge – ab der ersten Überstunde

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem wegweisenden Urteil klargestellt: Teilzeitkräfte haben ab der ersten Überstunde Anspruch auf einen Überstundenzuschlag – und zwar unabhängig davon, ob sie die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überschreiten.

Bislang galt, dass gemäß Tarifvertrag (TVöD/TV-L) erst dann ein Zuschlag in Höhe von 30 % gezahlt wurde, wenn die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überschritten wurde. Teilzeitkräfte mussten also erst „vollzeitgleich“ arbeiten, um Zuschläge zu erhalten.

Das BAG erklärt diese Regelung für unzulässig diskriminierend. Denn sie benachteiligt Teilzeitkräfte – insbesondere Frauen, die überwiegend in Teilzeit arbeiten – und verstößt gegen das europäische Recht sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Weil über 90 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, führt die „Vollzeit-Grenze“ dazu, dass Frauen systematisch benachteiligt werden – auch wenn die Regelung „neutral“ wirkt.

Was bedeutet das für eure Arbeit?

Sofern Überstunden angeordnet werden, habt ihr Anspruch auf Überstundenzuschläge ab der ersten Überstunde. Allerdings gibt es keine Rückwirkung, d. h. es wird nicht nachträglich für erbrachte Überstunden gezahlt. Ihr habt Anspruch auf faire Entlohnung für eure geleistete Arbeit. Wir beraten euch gerne bei Fragen zu Überstunden und Zuschlägen.

Diese Information basiert auf dem Urteil des BAG vom 5.12.2024 (Az. 8 AZR 370/20) und dem Urteil des EuGHs vom 29.7.2024 (C-184/22, C-185/22).

Was den Personalrat freut ...

In dieser Kolumne berichten wir exemplarisch über positive Entwicklungen oder Vorgänge, die uns in unserer Arbeit begegnen. Vielleicht mag die ein oder andere Information auch an anderer Stelle nützlich sein oder als Beispiel wirken...

Vertragslaufzeiten studentischer Hilfskräfte

Seit März 2023 enthält das Bremische Hochschulgesetz in § 27 die folgende Regelung: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für zwei Semester begründet.“ Und in einer schuldrechtlichen Vereinbarung im Kontext der TV-L-Tarifverhandlungen im Dezember 2023 wurde für studentische Hilfskräfte festgelegt: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für ein Jahr begründet; in begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden.“ *Während die Umsetzung dieser Regelungen an der Universität bislang noch ausgesprochen defizitär ist, freut den Personalrat, dass es einzelne Bereiche (beispielsweise die Staats- und Universitätsbibliothek) gibt, die erkennbar bestrebt sind, Jahresverträge abzuschließen.*

SuUB: Krankmeldung studentischer Hilfskräfte mit eAU

Ausdrücklich zu loben ist die Staats- und Universitätsbibliothek (SuUB) noch in anderer Hinsicht: Im Gegensatz zur Universität hat die *SuUB eine Verfahrensweise entwickelt und umgesetzt, die auch bei studentischen Hilfskräften im Krankheitsfall den Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) bei der Krankenkasse vorsieht.* Nach der Krankmeldung einer studentischen Hilfskraft ruft die Personalstelle der SuUB als Arbeitgeber dann die eAU-Daten dann bei der Krankenkasse ab, so wie es generell seit 2023 bei Krankmeldung gesetzlich Versicherter vorgesehen ist. Von studentischen Hilfskräften an der Universität wird hingegen weiterhin ausdrücklich die Vorlage einer papiernen AU-Bescheinigung verlangt.

Zum Hintergrund: Die Einführung der eAU stellt – auch aus Sicht von Arbeitgeberverbänden – „einen weiteren sinnvollen Schritt zur Digitalisierung von Papierprozessen im Personalwesen“ dar. Der Ausdruck für den Arbeitgeber entfällt, was den Prozess einfacher und schneller macht. Der digitale Abruf durch den Arbeitgeber entlastet insbesondere auch die erkrankten Beschäftigten, da sie den Druck erspart, die papierne Krankschreibung pünktlich beim Arbeitgeber einreichen zu müssen. Auch das Risiko, dass eine Krankschreibung auf dem Postweg verloren geht oder zu spät ankommt, wird eliminiert.

Wichtig: Unabhängig von der Frage der Übermittlung einer AU-Bescheinigung ist selbstverständlich in jedem Fall immer die unverzügliche Krankmeldung (z.B. formlos per E-Mail oder telefonisch) bei dem/der Vorgesetzten bzw. im jeweiligen Arbeitsbereich notwendig! Und bitte auch die Gesundmeldung nicht vergessen!

Laufzeit von Postdoc-Verträgen

Im letzten PR-Info hatten wir in der Kolumne „Was den Personalrat freut ...“ vor allem mit Blick auf Promotionsstellen berichtet, dass offenbar zunehmend verstanden wird, dass ein Vertrag mit Qualifizierungsbefristung nach WissZeitVG § 2 (1) durchaus über einen längeren Zeitraum geschlossen werden kann, wenn bereits absehbar ist, dass das Qualifikationsziel in der Mindestvertragslaufzeit nicht erreicht werden kann

(bei landesfinanzierten Promotionsstellen beträgt diese aktuell noch drei Jahre, was in der Regel nicht ausreicht).

Diesmal möchten wir den Blick auf sogenannte Postdocstellen werfen. *Wir freuen uns, wenn uns Mitbestimmungsanträge oder Anfragen von Vorgesetzten erreichen, die durch Laufzeiten von mehr als vier Jahren vom Verständnis zeugen, dass eine kleinteilige Zergliederung und Vertragsstückelung in dieser zweiten Phase wissenschaftlicher Qualifizierung kontraproduktiv ist, sondern dass es sinnvoll ist, einer bzw. einem promovierten Mitarbeiter:in eine längere Perspektive zu bieten, in der dann eigenständig die Qualifizierungsvorhaben geplant und vorangetrieben werden kann.* Egal ob eine Habilitation oder andere Ziele angestrebt werden: Klar ist, dass regelhaft die Planung und Durchführung größerer Forschungsvorhaben sowie die anschließende Veröffentlichung der Ergebnisse (sei es als Publikation in qualitativ hochwertigen Organen oder auf Tagungen) hinreichend Zeit braucht. Sollten sich während dieser Vertragslaufzeit dann positive Entwicklungen ergeben (wie z.B. die Bewilligung eines längeren Projekts mit eigener Stelle, eine Nachwuchsgruppenleitung oder das Angebot einer besseren (z.B. unbefristeten) Stelle hier oder andernorts, so ist das ja regelmäßig kein Problem, den bestehenden Vertrag entweder fristgerecht zu kündigen oder in gegenseitigem Einvernehmen vorzeitig aufzulösen. Das manchmal vorgetragene Argument, Mitarbeiter*innen wollten sich nicht so langfristig binden, um sich Karrierewege offen zu halten, ist haltlos.

Interne Stellenwechsel

Wenn sich Kolleg:innen erfolgreich auf eine andere Stelle in der Universität beworben haben, gibt es eine klare Perspektive für den Wechsel: maximal sechs Wochen später erfolgt die interne Umsetzung auf die neue Stelle. Einen Anspruch der vorherigen Stelle, dass über diese Zeit hinaus noch dort Arbeit erbracht wird, gibt es nicht. Unbenommen ist natürlich, wenn sich alle Beteiligten – das bedeutet insbesondere auch die wechselnde Person – einig sind, einen kürzeren oder längeren Zeitraum für den Wechsel vorzusehen. Den Personalrat freut, dass es an dieser Stelle eine klare und belastbare Regelung an der Universität gibt.



Bild: Fünf aneinander gereihte lachende Smily-Würfel

Bildquelle: © Jo Panuwat D.adobe.stock

Erste Schließzeit zwischen den Jahren an der Universität Bremen

In diesem Jahr wird die gesamte Universität zum ersten Mal zwischen den Jahren geschlossen sein – und zwar vom 23.12.25 ab 22 Uhr bis zum 05.01.2026 bis 6 Uhr für insgesamt 12 Tage. Das Rektorat hofft damit, Betriebskosten zu sparen und einen Beitrag für die Nachhaltigkeit der Universität zu schaffen.

Die Idee einer Schließzeit der Universität wurde von der Universitätsleitung gegenüber dem Personalrat in den letzten Jahren schon häufiger geäußert, ohne dass es zur Umsetzung gekommen wäre. In diesem Jahr wurden wir im März wieder auf dieses Thema von der Kanzlerin angesprochen und der Mitbestimmungsantrag erreichte uns dann im Juni.

Als Personalrat ist uns die Entscheidung über diesen Mitbestimmungsantrag besonders schwer gefallen, da uns bewusst war, dass es bei den Beschäftigten der Universität sehr unterschiedliche Auffassungen und Meinungen zu dieser Schließzeit geben wird. Auch im Personalrat mit seinen 21 Mitgliedern wurde die Schließzeit sehr kontrovers diskutiert. Für uns stellte sich aber die Frage, was wir für die Mitarbeitenden erreichen können und was nicht. Nach Beratungen - auch mit der Arbeitnehmerkammer Bremen - sind wir zu dem Schluss gekommen, dass wir vielleicht die Schließzeit 2025/26 einmalig hätten verhindern können, aber spätestens zum Jahreswechsel 2026/27 diese dann umgesetzt worden wäre. Wir wollten stattdessen lieber mit der Kanzlerin über möglichst viele Varianten sprechen, wie diese Tage der Schließzeit bei den Beschäftigten abgebildet werden können, um einen reinen Zwangsurlaub, wie es ihn in vielen anderen Betrieben gibt, abzuwenden. Auch wenn ca. 80 % der Beschäftigten in dieser Zeit Urlaub nehmen, waren uns Alternativen für euch wichtig. Die Mitarbeitenden haben jetzt verschiedene Möglichkeiten die Arbeitstage auszugleichen:

- a) Sie nehmen Erholungsurlaub.
- b) Sie können – sofern sie ihre Arbeitszeit erfassen – Plusstunden abbauen oder Minusstunden aufbauen.
- c) In Fällen, in denen diese Möglichkeit nicht besteht, kann – soweit möglich und erforderlich – ortsflexibles Arbeiten gewährt werden. Dies muss mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten abgestimmt werden.
- d) Die Möglichkeiten a bis c können auch kombiniert werden.

Wir hoffen, dass wir alle mit diesen Möglichkeiten gute Erfahrungen machen und diese Regelungen dann auch in den Schließungen der Folgejahre bestehen bleiben.

Es haben uns schon viele Fragen und auch Meinungen zu diesem Thema von euch erreicht und wir haben deshalb auf unserer Internetseite

<https://tinyurl.com/m2z2v7xf>

ein kleines FAQ zur Schließzeit erstellt. Gerne spricht uns trotzdem an, wenn ihr Fragen oder Anregungen zu diesem Thema habt.



Bild: Die Uni wird zum Jahreswechsel erstmalig geschlossen. Eine Hand schließt auf dem Foto eine Tür ab.

Bildquelle: © Krakenimages.com.adobe.stock

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>