

Schließzeit über den Jahreswechsel

► **Beim Personalrat wurde ein Mitbestimmungsantrag für die Schließung der Universität Bremen über den Jahreswechsel 26/27 eingereicht. Auf den ersten Blick ist der Antrag ähnlich dem zum vergangenen Jahreswechsel, bei genauer Betrachtung aber mit deutlichen inhaltlichen Unterschieden, die der Personalrat inhaltlich ablehnt.**

Wir haben Euch zu Eurer Meinung über die vergangene Schließzeit gefragt und ein sehr differenziertes Bild erhalten: Von sehr positiven Rückmeldungen bis zu klarer Ablehnung, vielfach auch mit sachlichen Begründungen und ganz unterschiedlichen Bedarfen. Wir haben uns die Entscheidung daher nicht leicht gemacht und vergeblich auf Änderungen gedrungen. Am Ende hat der Personalrat dem entsprechenden Mitbestimmungsantrag der Kanzlerin in seiner aktuellen Form nicht zugestimmt, die beschlossene Ablehnung war aber aufgrund eines Formfehlers leider ungültig.

Worauf basiert unsere Entscheidung?

In einem entscheidenden Punkt unterscheidet sich der Antrag für die geplante Schließzeit vom letzten: Die Möglichkeit zum ortsflexiblen (mobilen) Arbeiten während der Schließzeit wurde komplett gestrichen. Aus unserer Sicht verkennt das massiv Realitäten des Universitätsbetriebs und drückt auch ein Misstrauen gegenüber Beschäftigten und Vorgesetzten aus.

Wir sind davon überzeugt, dass die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Statusgruppen selbst am besten wissen, welche dringlichen Aufgaben anfallen und wie diese organisiert werden können und sollen. Im Regelbetrieb wird das ganze Jahr über – in Absprache mit den Vorgesetzten – dann ggf. auch ortsflexibles Arbeiten genutzt. Einen generellen Aus-

schluss von mobiler Arbeit während der Schließtage halten wir weder für sachlich gerechtfertigt noch für sinnvoll, nicht zuletzt da es Aufgaben gibt, die trotzdem erledigt werden müssen und ein kontinuierliches Arbeiten oder einen kurzfristigen Einsatz erfordern. Beispielhaft seien die Sicherstellung der Betreuung von Studierenden, laufende Fristen für notwendige Bestellungen und Buchungen, für Einreichungen von Tagungsbeiträgen oder Publikationen u.v.a.m. – aus unserer Sicht sollte die Universitätsleitung hier den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten vertrauen!



Wir haben mehrfach im Austausch mit der Kanzlerin versucht, diese Option für Euch zu erhalten, sind jedoch auf eine kategorische Ablehnung gestoßen. Wir bedauern diese Entscheidung sehr und wünschen uns weiterhin, dass es im Verlauf des Jahres doch noch ein Umdenken der Universitätsleitung gibt.

Der Personalrat kann eine Reihe der Gründe für eine Schließzeit nachvollziehen – aus unserer Sicht muss es aber in einem so heterogenen und vielfältigen Betrieb wie der Universität Möglichkeiten geben, dass bei Bedarf Beschäftigte hinsichtlich dieser Zeit ebenso selbstverständlich mit ihren direkten Vorgesetzten Ausnahmen für mobile Arbeit absprechen können, wie sie es das ganze Jahr über tun.

Euer Personalrat



Inhalt dieser Ausgabe

Seite 1

- Schließzeit der Uni 2026

Seite 2

- Wechsel im Personalrat
- PR-Mitglieder im Überblick

Seite 3

- Portrait Tim Schardelmann

Seite 4

- Tarifeinigung – Was für uns drin ist

Seite 5

- Sicher zur Arbeit und zurück: Wichtige zu Wegeunfällen

Seite 6

- Was muss ich beachten, wenn ich eine Nebentätigkeit ausüben möchte?
- Sprechstunde Domshof

Seite 7

- Studentische Hilfskräfte: Update zum Mitbestimmungsverfahren

Seite 8 und 9

- Gute Arbeit: Vertragssituation von WiMis auf Landesstellen

Seite 10

- Was den Personalrat freut

Seite 11 und 12

- Generative KI an der Uni: Chancen und Risiken, was dem PR wichtig ist und aktueller Stand

Wechsel im Personalrat

► Am 1. April 2026 ist mit Andrea Fenski eine langjährige und sehr geschätzte Personalrätin in den Ruhestand gewechselt. Andrea war ursprünglich als 1. Sachbearbeitung im Fachbereich tätig und über 25 Jahre im Personalrat aktiv – lange Zeit davon als erste Gruppenvertreterin der Beamten sowie als stellvertretende Vorsitzende des Personalrats.

Neben Fragen des Beamtenrechts hat sie sich unter anderem mit Themen der Eingruppierung und des Tarifrechts, der Personalentwicklung sowie den Arbeits-

bedingungen von studentischen Hilfskräften beschäftigt. Aufgrund ihrer hohen Fachkompetenz, ihres großen Erfahrungswissens und ihrer umsichtigen und zugewandten Art war Andrea Fenski eine sehr gefragte Ansprechpartnerin bei vielen Kolleginnen und Kollegen.

Wir danken Andrea herzlich für ihr großes Engagement sowie die tolle Zusammenarbeit und wünschen ihr für ihren neuen Lebensabschnitt alles erdenklich Gute! ■



Im Ruhestand: Andrea Fenski

Der aktuelle Personalrat 2024-2028



Fatma Arici
Tel. 218-60334



Simon Arnold
Tel. 218-61207



María Artés Valero
Tel. 218-68061



Claudia Barth
Tel. 17845-4105



André Bödecker
Tel. 218-60056



Birgit Bruns
Tel. 218-60162



Michaela Enders
Tel. 218-60613



Anne Gadow
Tel. 218-68216



Christine Grellmann
Tel. 218-60062



Dietmar Grothier
Tel. 218-63379



Malte Hesse
Tel. 218-60051



Jens Tammo Lossau
Tel. 218-67832



Anette Masch
Tel. 218-60057



Gabriele Richter
Tel. 218-67925



Swenja Robinus
Tel. 218-64601



Bárbara Roviró
Tel. 218-68402



Holger Ruge
Tel. 218-60059



Tim Schardelmann
Tel. 218-60055



Celina Schreiber
Tel. 218-62964



Eugen Seiterich
Tel. 218-59516



Sibylle Seyferth
Tel. 218-68251



Ralf Streibl
Tel. 218-60052



Michael Thiele
Tel. 218-67001



Riwana Tidow
Tel. 218-62706

KONTAKT / CONTACT

Tel: +49 (0) 421 / 218 - 60060
Anja Schwiäger

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

personalrat@uni-bremen.de

www.personalrat.uni-bremen.de



Anja Schwiäger



Burak Göksu
jav@uni-bremen.de

JUGEND- UND AUSZUBILDENDEN- VERTRETUNG (JAV)

Für die Auszubildenden und Jugendlichen ist die JAV zuständig, deren zwei Mitglieder auch an den PR-Sitzungen teilnehmen.

YOUTH AND TRAINEES' REPRESENTATION

We have two members for the apprentices and young people who also attend the staff council meetings.



Amin Wali
jav@uni-bremen.de

Portrait Tim Schardelmann

► Damit ihr uns besser kennenlernt sowie unsere Interessen und Ziele nachvollziehen könnt, stellen wir an dieser Stelle regelmäßig einzelne PR-Mitglieder vor. In dieser Ausgabe steht Tim Schardelmann im Mittelpunkt.

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

Seit 2019 bin ich im Personalrat. Zuerst als Nachrücker, dann als ordentliches Mitglied. Beschäftigt bin ich seit vielen Jahren an der SuUB. Ich bin dort Fachreferent für Ethnologie und Politikwissenschaft. Letzteres habe ich studiert und bin Diplom-Politikwissenschaftler.

Was hat dich motiviert für den Personalrat zu kandidieren?

Seit den späten 90ern arbeite ich an der Universität und habe erlebt, dass die Interessen von Kolleg:innen und Vorgesetzten oft auseinandergehen, was gelegentlich zu Konflikten führt. Dank des umfassenden Bremischen Personalvertretungsgesetzes sind Beschäftigte jedoch nicht machtlos: Die dort verankerte Mitbestimmung stärkt ihre Beteiligung und sorgt dafür, dass ihre Anliegen gehört werden. Für mich ist diese Mitbestimmung ein zentrales Element gelebter Demokratie im Arbeitsumfeld.

Welche Aufgaben nimmst du im Personalrat wahr?

Zusätzlich zu meinen bisherigen Personalratsaufgaben im Bereich der SuUB werde ich mich nun intensiver mit Themen wie Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz (KI) auseinandersetzen und mich in universitäre Mitbestimmungsprozesse einbringen.

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

Meine freie Zeit verbringe ich am liebsten mit meiner Familie und guten Freunden. Außerdem fahre ich gerne Motorrad. Dabei kann ich wunderbar die Landschaft genießen und wirklich sehr gut abschalten.



Personalratsmitglied Tim Schardelmann

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

Aufrichtigkeit, Berechenbarkeit und Verlässlichkeit, nach dem Motto: „Ein Mensch, ein Wort.“

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

Ich würde gerne einen Tag lang in einem „Zukunftslabor“ der Universität arbeiten, wo Forschung, Technik und Kreativität aufeinandertreffen und dabei zu erleben, wie Ideen in die Praxis umgesetzt werden und Zukunft aktiv mitgestaltet wird. Ein Tag in diesem Labor wäre für mich ein Experimentierfeld für Innovation, voller Möglichkeiten und Überraschungen. Ich weiß allerdings nicht, ob es so etwas bereits gibt.

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

Meine größte Herausforderung als Mitglied des Personalrats besteht darin, die verschiedenen Interessen und Perspektiven der Beschäftigten abzuwägen und gleichzeitig die organisatorischen Rahmenbedingungen der Universität und der SuUB im Blick

zu behalten. Oft liegen Anliegen und institutionelle Anforderungen nicht auf derselben Linie. Ich gehe damit um, indem ich aufmerksam zuhöre, nach gemeinsamen Lösungen suche und transparent kommuniziere. So gelingt es meist, tragfähige Kompromisse und gegenseitiges Verständnis zu erreichen.

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

Die energetische Sanierung der alten Bestandsbauten, weil dadurch nicht nur die nachhaltige Ausrichtung der Uni gestärkt würde, sondern auch der Haushalt nachhaltig entlastet werden würde.

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

Mit einem besonders guten Gefühl blicke ich auf Situationen zurück, in denen es gelungen ist, echte Verbesserungen für Kolleginnen und Kollegen zu erreichen – sei es durch faire Lösungen in Konfliktfällen, die Unterstützung in schwierigen persönlichen Situationen oder die Umsetzung transparenterer Verfahren. Es ist sehr motivierend zu sehen, dass sich damit engagierte, konstruktive Personalratsarbeit lohnt. ■

Tarifeinigung – Was für uns drin ist

► **Nach harten Verhandlungen in schwierigen Zeiten gibt es ein konkretes Ergebnis: Am 14. Februar 2026 konnten sich die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern einigen.**

Auch wenn nicht jede Forderung – wie die laut Arbeitgeberseite „astronomischen“ 7 Prozent Entgelterhöhung – eins zu eins durchgesetzt werden konnte, zeigt dieser Abschluss doch deutlich, dass Druck und Solidarität von der Basis wirken. Das Paket bringt spürbare Verbesserungen, stärkt durch einen Mindestbetrag insbesondere die unteren Einkommen.

Was bedeutet das konkret für das Portemonnaie?

Die Gehälter steigen in drei Stufen, was für eine planbare Einkommensentwicklung sorgt:

- 2,8 % ab dem 1. April 2026
- 2,0 % ab dem 1. März 2027
- 1,0 % ab dem 1. Januar 2028

Besonders wichtig für den sozialen Ausgleich: Ab April 2026 gibt es einen Mindestbetrag von monatlich 100 Euro,

was die unteren Entgeltgruppen besser stellt, als eine rein prozentuale Erhöhung. Die Gesamtlaufzeit des Vertrages beträgt 27 Monate (31. Januar 2028).

Starke Signale für den Nachwuchs

Für Azubis, Studierende und Praktikant*innen steigt die Vergütung insgesamt um 150 Euro, verteilt auf drei Schritte (60 € ab April 2026, 60 € ab März 2027 und 30 € ab Januar 2028). Wer die Ausbildung mit „Sehr gut“ oder „Gut“ abschließt, erhält eine Prämie von 500 Euro. Wer mindestens ein „Befriedigend“ erreicht, steigt künftig schon nach einem halben Jahr in die Entgeltstufe 2 auf. Das soll den Anreiz erhöhen die Ausbildung möglichst gut abzuschließen.

Arbeitszeiten und Zulagen

Die Sätze für Schicht- und Wechselschichtarbeit werden deutlich angehoben. Für studentische Hilfskräfte gibt es zwar leider immer noch keinen vollen Tarifvertrag, da hier die Arbeitgeberseite total blockiert. Es konnten aber wenigstens höhere Entgelte von 15,20 Euro ab Sommer 2026 erreicht werden.

Trotz der Erfolge ist dieser Abschluss ein Kompromiss. Bei Themen wie zusätzlichen freien Tagen für Gewerkschaftsmitglieder, Zeitzuschlägen oder der Reform der Entgeltordnung stieß die Verhandlungsführung der Gewerkschaften bei den Arbeitgebern auf große Gegenwehr.

Wie geht es jetzt weiter?

Dieser Abschluss ist ein wichtiger Etappensieg, aber kein Endpunkt. Es hat sich auch in dieser Tarifrunde gezeigt, dass die Mobilisierung zu Streikaktionen im Bereich Hochschulen und Forschung über die letzten Jahre besser geworden ist. Im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen und Tarifverträgen ist aber auch mehr als deutlich, dass im öffentlichen Dienst „viel Luft nach oben“ ist. Ein Tarifergebnis ist eben kein Ausdruck von guten Argumenten oder gar Gerechtigkeit, sondern allein von Mobilisierungsstärke. ■

Weitere Informationen:

- <http://unihb.eu/tvl2026verdi>
- <http://unihb.eu/tvl2026gew>



Aktionstag anlässlich der Tarifverhandlungen vor dem MZH

Sicher zur Arbeit und zurück: Was ihr über Wegeunfälle wissen solltet!

► **Ein kurzer Moment der Unachtsamkeit auf dem Weg ins Büro oder nach Hause – und schon ist es passiert. Damit ihr im Ernstfall optimal abgesichert seid und keine Ansprüche verliert, haben wir für euch die wichtigsten Infos zum Thema Wegeunfall zusammengestellt.**

Was ist eigentlich ein Wegeunfall?

Ein Wegeunfall ist rechtlich gesehen ein Arbeitsunfall. Er passiert auf dem direkten Weg zwischen eurer Wohnung und der Arbeit (oder umgekehrt). Euer Versicherungsschutz beginnt dabei genau in dem Moment, in dem ihr durch die Außenhaustür eures Wohngebäudes nach draußen tretet.

Wann wird der Unfall nicht als Wegeunfall anerkannt?

Der Schutz gilt grundsätzlich nur für den direkten Weg. Sobald ihr diesen für private Erledigungen verlasst – zum Beispiel für einen schnellen Einkauf beim Bäcker, einen Bankbesuch oder das Abholen von Paketen –, seid ihr in dieser Zeit privat unterwegs und nicht über die Unfallkasse, sondern nur über eure normale Krankenversicherung versichert.

- **Wichtig:** Auch das Tanken des privaten Autos gilt nach aktueller Rechtsprechung als private Angelegenheit und ist normalerweise nicht mehr versichert.
- **Die 2-Stunden-Regel:** Wenn ihr euren Weg für maximal zwei Stunden privat unterbricht, lebt der Versicherungsschutz wieder auf, sobald ihr euch wieder auf der direkten Route zum Ziel befindet. Nach mehr als zwei Stunden Pause erlischt der Schutz für diesen Weg jedoch endgültig.

Erlaubte „Umwege“

Keine Sorge, nicht jede Abweichung führt sofort zum Verlust des Schutzes. Versichert seid ihr auch bei:

- Umwegen für Fahrgemeinschaften.
- Wegen, um eure Kinder zur Betreuung (Kita/Tagesmutter) zu bringen.
- verkehrsbedingten Umleitungen wie Stau oder Baustellen.

Warum ist die Meldung so wichtig?

Bitte meldet jeden Unfall, auch wenn er euch erst einmal harmlos erscheint. Nur so sind spätere Ansprüche auf Rehabilitation, Renten oder Entschädigungen gesichert, falls doch noch Folgeschäden auftreten. Kleinere Blessuren solltet ihr unbedingt auf dem Meldebogen dokumentieren – das dient als Beweis für den Unfallzeitpunkt und -ort.



Was tun bei einem Wegeunfall?

Fristen und Vorgehen

- **Meldung:** Informiert euren Vorgesetzten umgehend.
- **Meldebogen:** An das Ref. 02 schicken
- **Meldefrist Unfallversicherung:** Der Arbeitgeber muss Unfälle, die zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen führen, innerhalb von drei Tagen der Unfallkasse melden.

Der entscheidende Vorteil: Die medizinische Versorgung

Bei einem Wegeunfall genießt ihr eine sehr gute Versorgung. Wenn die Verletzung dazu führt, dass ihr länger als eine Woche behandelt werden müsst oder über den Unfalltag hinaus arbeitsunfähig seid, müsst ihr einen Durchgangsarzt (D-Arzt) aufsuchen.

Das Beste für euch:

Die Unfallversicherung übernimmt die Kosten zu 100 Prozent. Es fallen für euch im Gegensatz zu eurer normalen

(gesetzlichen oder privaten) Krankenversicherung keine Zuzahlungen für Medikamente, Heilmittel (wie Physio) oder den Krankenhausaufenthalt an.

Besonderheiten: Home-Office und Dienstreisen

- **Home-Office:** Hier seid ihr seit 2021 genauso geschützt wie im Betrieb. Sogar der Weg zur Kaffeemaschine oder zur Toilette gilt in der eigenen Wohnung als versicherter Betriebsweg. Auch der Weg zur Kita ist für Beschäftigte im Home-Office versichert.
- **Dienstgänge/Reisen:** Diese gelten als direkte berufliche Tätigkeit. Hier ist der Schutz oft noch umfassender, beispielsweise auf Wegen zwischen Hotel und Einsatzort oder bei notwendigen Besorgungen für den täglichen Bedarf. ■

► Merkgeln

Dauer:

War die Unterbrechung kurz (typisch: Minuten bis unter 2 Stunden)?

→ **eher versichert**

Richtung/Ziel:

Führte die Abweichung in entgegengesetzte Richtung zur Arbeit?

→ **Risiko des Wegfalls**

Zweck:

Diente die Abweichung einem arbeitsbezogenen Zweck (z. B. Betreuung, Mitnahme)?

→ **eher versichert**

Notwendigkeit:

War die Handlung unmittelbar notwendig für das Fortsetzen des Weges (z. B. Tor schließen, Fahrzeug sichern)?

→ **kann als geringfügig gelten**

Weitere Informationen:

► <http://unihb.eu/wegeunfall>

Worauf muss ich achten, wenn ich eine Nebentätigkeit ausüben möchte?

► **Das Ausüben einer Nebentätigkeit ist innerhalb des Berufslebens für nicht wenige Beschäftigte eine interessante und überlegenswerte Option. Was aber ist dabei aus Sicht unbedingt zu beachten, um die Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten?**

Sofern ihr Tarifbeschäftigte seid, gilt für euch die Berufsfreiheit aus Art. 12 GG, wonach ihr grundsätzlich einen Zweit- oder Nebenjob ausüben dürft. Das Grundrecht der Berufsfreiheit nach Art 12 Abs 1 GG gewährt euch das Recht, jede Tätigkeit, für die ihr euch geeignet glaubt, als „Beruf“ zu ergreifen. Die Berufsfreiheit konkretisiert das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit im Bereich der individuellen Leistung und Existenzhaltung und zielt auf eine möglichst unreglementierte berufliche Betätigung ab. Eine Nebentätigkeit setzt eine Haupttätigkeit voraus. Es geht also um Tätigkeiten, die außerhalb eines schon bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden.

Pflicht zur Anzeige

Die Nebentätigkeit muss bei der Universität (Dezernat 2) angezeigt werden. Sie kann nur in Ausnahmefällen untersagt

werden – wenn sie objektiv geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder das berechnete Interesse des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

Beispiele für Untersagungsgründe:

- Starke körperliche Beanspruchung, die vermehrt zu Fehlern (die dem Beschäftigten vorher nie unterlaufen sind) oder zu häufigeren krankheitsbedingten Ausfällen führen.
- Die Wahrnehmung des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit wirkt sich negativ aus (Rufschädigung).
- Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot.
- Nutzung von Arbeitsgeräten, Maschinen o. ä. des Arbeitgebers für die Nebentätigkeit.

Ausübung während Krankschreibung

Ein generelles Verbot, während einer Krankschreibung eine Nebentätigkeit auszuüben, existiert nicht. Im Einzelfall kommt es aber darauf an, ob die Nebentätigkeit negative Auswirkungen auf euren Gesundheitszustand haben kann, wenn also der Heilungsprozess verzögert werden könnte. Allerdings ist eine

„Restarbeitsfähigkeit“ der Uni anzubieten, sie darf nicht für eine Nebentätigkeit verwendet werden.

Nebentätigkeit während des Urlaubs

Während eures Urlaubs dürft ihr eine angezeigte entgeltliche Nebentätigkeit wahrnehmen. Das Bundesurlaubsgesetz steht dem nicht entgegen. Auch hierbei gilt, dass die Nebentätigkeit nicht mit den berechtigten Interessen der Uni kollidieren darf.

Gemäß Arbeitszeitgesetz sind die Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen. Sie dürfen zusammen die werktägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden nicht überschreiten. Wird sie erheblich überschritten, so ist das zweite Arbeitsverhältnis (die Nebentätigkeit) nichtig. Wird die Arbeitszeit lediglich geringfügig überschritten, führt dies nicht zur Nichtigkeit des zweiten Arbeitsverhältnisses.

Für Beamte und Beamtinnen gibt es gesonderte und strengere Regelungen und Vorgaben. ■

Weitere Informationen des Dezernats 2:

► <http://unihb.eu/nebentaetigkeit>

PR INFO & Podcast: Aktuelles aus der Uni!

Der Kontakt zu euch ist wesentlich für unsere Arbeit als Personalrat! Seit 2021 erstellt der Personalrat daher zusätzlich zum PR INFO regelmäßig einen eigenen Podcast. Darin sprechen wir über aktuelle Themen und beantworten Fragen, die uns in der Beratungspraxis auf dem Campus oft begegnen.

Unter dem Titel „Ein Jahr Forum am Domshof“ haben Fatma Arici und Claudia Barth in der neuesten Folge ein Zwischenfazit zum neuen Standort der Universität in der Innenstadt gezogen. Das Reinhören lohnt sich!

Alle Podcast-Folgen und die vorigen PR-Info-Ausgaben sind auf unserer Homepage unter dem Punkt „Podcast & PR-Info“ abrufbar:

► <http://unihb.eu/PRinfosPodcast>



Infoblatt des Personalrats der Universität Bremen

▶ PR-INFO

Sprechstunde Domshof

► Der Personalrat der Universität lädt alle Beschäftigten herzlich zu unserer regelmäßigen Sprechstunde im Forum am Domshof ein. Wir bieten die Gelegenheit, Anliegen, Fragen und Probleme in einem vertraulichen Rahmen zu besprechen. Das Angebot richtet sich in erster Linie an die Beschäftigten vor Ort.

Die Sprechstunde findet 14-tägig abwechselnd dienstags und freitags von 9:00 bis 11:30 Uhr im Raum R 60022 statt. Jeweils ein Mitglied des Personalrats steht für die Gespräche zur Verfügung. Gesprächsanfragen außerhalb der Sprechstunde können jederzeit zusätzlich gern gestellt werden!

Weitere Informationen:

► <https://unihb.eu/domshof>

Studentische Hilfskräfte: Update zum veränderten Verfahren

► Zum Jahresanfang hatten wir in einer Sonderausgabe des PR INFO zum Thema „Studentische Beschäftigte“ ausführlich informiert, dass mit Studentischen Hilfskräften i.d.R. mindestens Jahresverträge geschlossen werden müssen bzw. bei Abweichungen nachvollziehbare Begründungen beim Einstellungsantrag erforderlich sind. Hintergrund ist sowohl die seit 2023 im Bremischen Hochschulgesetz vorgesehene Regelvertragslaufzeit als auch die diesbezüglichen Vereinbarungen im Kontext der letzten TV-L-Tarifverhandlungen.

Neues Verfahren seit April

Inzwischen – alle Beschäftigten und Studierenden wurden per InfoMail darüber informiert – hat es zwischen Arbeitgeberin und Personalrat eine Einigung gegeben, die diesbezüglich eine Veränderung der Formulare zur Folge hatte. Die Vorlagen sind auf der Homepage des Referats 05 im internen Bereich zu finden. Das neue Verfahren gilt seit Anfang April. Anträge nach dem alten Muster, die bereits auf den Weg gebracht wurden, hat der Personalrat natürlich trotzdem mitbestimmt und mit einem entsprechenden Informationshinweis versehen.

Guter erster Eindruck

Das neue Verfahren zeigt (positive) Wirkung. Im Ergebnis kommen im Personalrat aktuell deutlich mehr Anträge mit einer Laufzeit von mindestens einem Jahr an. Kürzere Verträge sind in begründeten Fällen möglich – über eine entsprechende Anlage können diese mitgeliefert werden. Es gibt einige Gründe, bei denen dies durch Ankreuzen bzw. einen kurzen erläuternden Hinweis möglich ist. Diese sind i.d.R. gut nachvollziehbar und unstrittig.

In anderen Fällen muss jedoch ggf. ausführlich der Hintergrund beschrieben werden. Ein Beispiel: Wenn eine SHK unterjährig in einem aus Drittmitteln finanzierten Projekt einen Vertrag bekommen soll und dieser Vertrag bis Projektende geht, dann kann das ein gut nachvollziehbarer Grund sein. Wenn allerdings der Eindruck entsteht, dass in einem Bereich gehäuft durch simple Deklaration „kurzer Projekte“ aus länger laufenden Mitteln systematisch das Ziel längerer Vertragslaufzeiten unterschritten werden soll, mag es im Wiederholungsfall auch zu Ablehnungen bzw.

zur Notwendigkeit deutlich ausführlicher Begründungen kommen. Die neuen Regelungen erfordern daher auch eine weiträumigere Haushaltsplanung in den Bereichen.

Profilanträge erleichtern Ablauf

Neben der Vertragslaufzeit gab es auch Änderungen hinsichtlich des Einsatzes von SHK jenseits der für die eigene Qualifizierung förderlichen Kernaufgaben in Forschung und Lehre. Andere Tätigkeiten müssen künftig im Einzelfall inhaltlich beschrieben werden – auch im Hinblick darauf, dass keine tariflichen Beschäftigungsverhältnisse hierdurch ausgehebelt werden. Nun gibt es einige Bereiche der Universität, in denen spezifische Tätigkeiten wiederholt durch SHK bearbeitet werden: Um hier den Verwaltungsaufwand zu reduzieren, wurde bei der Einigung der Vorschlag aufgegriffen, solche Tätigkeiten einmalig in Form



eines Profils zu beschreiben. Dieses wird einmalig mitbestimmt und mit einer Kennziffer versehen. Wenn dann zu einem späteren Zeitpunkt erneut eine SHK hierfür eingestellt werden soll, genügt ein Hinweis auf die mitbestimmte Kennziffer – die Detailbeschreibung der Tätigkeiten muss nicht erneut erfolgen.

Wir denken, dass das zum April veränderte Verfahren insgesamt zu besseren Arbeitsverhältnissen für SHK führt und durch längere Verträge auch die Zahl der Vorgänge in der Verwaltung reduziert. Die vom Referat 05 zur Verfügung gestellten Excel-Formulare sind in diesem Kontext eine gute Weiterentwicklung – vorstellbar ist, dass in einiger Zeit die Entwicklung zu noch stärker digitalisierten Abläufen weiter gehen wird. Gleichzeitig beobachten wir die Abläufe natürlich in den nächsten Wochen in der Praxis be-

sonders genau, um im Laufe der Zeit bei Unklarheiten oder systematischen Missverständnissen nachzusteuern und das Verfahren weiter zu verbessern.

Ausblick

Neben der von Studierenden, Gewerkschaften und Interessenvertretungen weiterhin deutlich vorgetragenen und berechtigten Forderung, SHK künftig tarifvertraglich abzusichern (um z.B. regelmäßige Tarifsteigerungen, einen angemessenen Urlaubsanspruch, einen Anspruch auf Jahressonderzahlung u.a.m. zu erreichen), bleiben auch im eigenen Hause durchaus noch weitere Themen im Fokus.

So besteht weiterhin für SHK das Ärgernis und die Zusatzbelastung, dass sie – anders als andere Beschäftigte bei Krankheit ab dem ersten Tag eine ärztliche AU-Bescheinigung benötigen, die dann auch explizit in Papierform gefordert wird. Es ist ein (ungesunder!) Mehraufwand für die Erkrankten, sich aus der Praxis solch eine Bescheinigung zu besorgen und diese zeitnah vorzulegen (während andere Arbeitnehmende im Krankheitsfall ggf. telefonisch um die Bereitstellung einer elektronischen AU-Bescheinigung ersuchen können, die vom Arbeitgeber digital abgerufen wird).

Auch erreichen uns immer wieder Hinweise, dass Tätigkeiten, die i.d.R. durch bezahlte SHK erbracht werden, in einigen Bereichen „auf CP-Basis abgegolten“ werden. Ein solcher systematischer Ersatz bezahlter Arbeitsverhältnisse durch faktischen Lohnverzicht (z.B. bei ganz oder teilweiser Anrechnung als Prüfungsleistung) ist aus Sicht des PR i.S. von Arbeitsentwertung bzw. Vernichtung von Arbeitsplätzen kritisch und inakzeptabel. Modelle, in denen durch zusätzliche Qualifizierungen, begleitend zu einer voll bezahlten Tätigkeit Studienleistungen erbracht werden, sind hingegen akzeptabel. Ein Beispiel hierfür wäre, wenn – zusätzlich zu einer bezahlten Tätigkeit als Tutor:in – ein ergänzender Besuch einer Fortbildung oder eines Coachings für studentische Tutor:innen dann noch mit CPs hinterlegt wird).

Die Themen gehen also nicht aus und der PR wird sich weiterhin für die Belange aller Beschäftigten – inklusive der Studentischen Hilfskräfte – einsetzen. ■

Wissenschaftliche Qualifizierung – gute Arbeit

Anmerkungen und Gedanken zur Vertragssituation von WiMis auf Landesstellen

► **An der Universität gibt es verschiedene Stellenkonstruktionen im Bereich des akademischen Mittelbaus. In diesem Artikel konzentrieren wir uns diesmal auf die Situation der Kolleg:innen auf den in den Arbeitsgruppen angesiedelten „Planstellen“.**

An der Universität gibt es viele wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die auf landesfinanzierten Stellen, den sogenannten „Ausstattungsstellen“ beschäftigt sind. Bei der Erstberufung und dann in regelmäßigen Abständen handeln Professor:innen und die Universitätsleitung aus, um wie viele Stellen es sich dabei handelt. Das dann zugebilligte Stellenvolumen ist von Bereich zu Bereich und Professur zu Professur unterschiedlich. Die Stellen werden nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz § 2 (1) befristet besetzt – Befristungsgrund ist die Qualifizierung.

Dort ist geregelt, dass die Befristung von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichem Personal vor und nach der Promotion jeweils bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt (ergänzend gibt es einige Sonderumstände, die diese Fristen verlängern).

Stellenanteil für eigene Qualifizierung

Landesfinanzierte Stellen dieser Art haben drei verschiedene Aufgaben:

- die eigene Qualifizierung,
- Lehre sowie
- weitere Tätigkeiten im Kontext der Arbeitsgruppe.

Bis 2017 hieß es im BremHG, dass den Beschäftigten auf solchen Stellen „bis zu einem Drittel“ ihrer Arbeitszeit für selbstbestimmte Forschung zur Verfügung gestellt werden kann. Mit Blick darauf, dass der Grund für die Befristung der Stelle in der Qualifizierung liegt, wurde diese unzureichende Formulierung im Hochschulgesetz dann geändert. Dies stand auch in Zusammenhang mit dem 2016 unterzeichneten Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“,

der zwischen Wissenschaftssenatorin, Hochschulleitungen, Personalräten, Gewerkschaften, Arbeitnehmerkammer und anderen ausgehandelt worden war.

Ab 2017 war der Zeitanteil nicht mehr eine nach oben gedeckelte Kann-Regelung („bis zu einem Drittel“), sondern wurde als Untergrenze geregelt, dass den Beschäftigten für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung durch selbstbestimmte Forschung „*mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit zur Verfügung gestellt*“ wird.

Nachteilsausgleich bei Teilzeit

Schon damals wurde u. a. von unserem Personalrat die Forderung eingebracht, dass es eine Art Nachteilsausgleich für Teilzeitbeschäftigte geben müsse. Vor dem Hintergrund, dass in vielen Bereichen Ausstattungsstellen üblicherweise nur als halbe Stellen besetzt werden, reduziert sich faktisch der Arbeitszeitanteil für die eigene Qualifizierung (was skandalöserweise bei der Höchstbefristungsdauer im WissZeitVG in keiner Weise berücksichtigt wird!).

Es dauerte noch einige Jahre, bis dieser Sachverhalt dann ins BremHG Eingang fand. Seit März 2023 heißt es im § 23 des Bremischen Hochschulgesetzes zu Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Ziel der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung: „*Ihnen wird dafür mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit zur Verfügung gestellt, bei einer Teilzeitbeschäftigung mindestens die Hälfte der Arbeitszeit.*“ Damit wurde rechtlich ein wichtiger Schritt vollzogen, um dem Befristungsgrund „Qualifizierung“ im Hinblick auf die reale Arbeitszeit auch einen angemessenen Stellenwert einzuräumen. Da wir in alltäglichen Beratungsgesprächen allerdings merken, dass diese Änderungen nicht bis in alle

Bereiche und insbesondere das Bewusstsein der Vorgesetzten vordringen sind, haben wir uns entschieden, mit dem vorliegenden Beitrag die Genese und den aktuellen Stand der Rechtslage einmal zu dokumentieren.



Noch ein wichtiger Hinweis: „mindestens ein Drittel der Arbeitszeit“ bei Vollzeitstellen und „mindestens die Hälfte“ bei Teilzeitbeschäftigung sind jeweils Untergrenzen – die vorgesetzten Professor:innen können den sich qualifizierenden WiMis durchaus auch höhere Anteile der Arbeitszeit für selbstbestimmte Arbeit im Kontext der Qualifizierung zubilligen.

Was ist mit der Lehre?

Seitens der Hochschulleitungen waren hinsichtlich der Einführung des erhöhten Qualifizierungszeiten für teilzeitbeschäftigte Bedenken ins Feld geführt worden, dass diese Erhöhung des Qualifizierungsanteils dann ja zu Lasten der Lehre gehen würde. Eine einfache Ergänzung im Hochschulgesetz, die auf einen Vor-

„**Die Universität hat den Anspruch, allen Promovierenden gute Promotionsbedingungen zu bieten**“ – so heißt es in der Zielvereinbarung 2022 – 2025 der Universität mit der Senatorin. Unter anderem ist dort im Hinblick auf die Promotionsphase als Ziel formuliert, dass (auch außerhalb strukturierter Promotionsprogramme) in allen Fachdisziplinen Betreuungsvereinbarungen der Regelfall sein sollten, da diese eine Gewähr für ein hohes Maß an wechselseitiger Verbindlichkeit darstellen. – Der Personalrat fordert seit langem in diesem Sinn „lebendige Promotionsvereinbarungen“, die in regelmäßigen Gesprächen angepasst und weiterentwickelt werden. Nach Kenntnis des Personalrats muss dies in vielen Arbeitsgruppen noch umgesetzt werden!

schlag der Interessenvertretungen zurückging, löste dieses Problem jedoch elegant: „Ein Drittel ihrer Arbeitszeit ist für die Tätigkeiten im Kontext der mit der Stelle verbundenen Lehrverpflichtung abgedeckt“. Dies bedeutet, der erhöhte Anteil für Qualifizierung bei Teilzeitstellen geht eben nicht zu Lasten der Lehre, sondern reduziert ganz klar nur die sonstigen Dienstaufgaben im Kontext der Arbeitsgruppe.

Warum immer noch halbe Stellen?

In der Diskussion um Qualifizierungsstellen im wissenschaftlichen Mittelbau stößt man immer wieder auf das Phänomen, dass in diversen Bereichen nach wie vor regelhaft eher halbe Stellen vergeben werden. Dies ist in keiner Weise mehr zeitgemäß und skandalös. Wir wollen hier gar nicht alle möglichen Argumente ausbreiten, sondern nur exemplarisch darauf hinweisen, dass beispielsweise die DFG in ihren Hinweisen zur „Bezahlung von Promovierenden“ heute in keinem Fach mehr halbe Stellen vorsieht – der Mindestumfang liegt bei 65% und in vielen Fächern 75%.

Dies kann also regelhaft dazu führen, dass Beschäftigte auf DFG-Projekten einen höheren Stellenanteil haben als ihre auf landesfinanzierten Ausbildungsstellen befindlichen Kolleg:innen. Schon seit langem vertritt der Personalrat der Universität die Position, dass wir wegkommen müssen, von der diskriminierenden und archaischen Besetzung von halben Stellen (es sei denn, solch eine Stelle wird aus persönlichen Gründen explizit gewünscht – dann könnte natürlich eine umfassendere Stelle reduziert werden).

Der Weg in die Zukunft

Im laufenden Prozess zur Weiterentwicklung des Bremer Rahmenkodex ist

daher eine ganz klare Forderung des Personalrats und anderer Akteure auf Arbeitnehmer:innenseite, dass wir wegkommen müssen von dem Modell, durch halbe Stellen vorgeblich mehr Menschen zur Promotion zu führen. Dies kalkuliert zum einen bewusst mit ein, dass Inhaber:innen halber Stellen jenseits ihrer Arbeitszeit nicht nur ggf. an ihrer Qualifizierung weiterarbeiten – nein, die Praxis zeigt bedauerlicherweise, dass in vielen Bereichen auch darüber hinausgehende Arbeitsleistung z. B. im Kontext anderer Projekte oder Aufgaben in der Arbeitsgruppe erwartet wird. Und mit solch einer Einstellung kann man dann natürlich aus zwei halben Stellen definitiv mehr herausholen als aus einer ganzen. Ein seriöser und wertschätzender Umgang des Arbeitgebers mit seinen Beschäftigten auf Qualifizierungsstellen hingegen muss einen auskömmlichen Stellenumfang sicherstellen.

Die Umstellung von Ausstattungszusagen, die auf einem Vielfachen von halben Stellen basieren, hin zu einem neuen System, welches volle Stellen oder wenigstens die fachspezifischen Mindestempfehlungen der DFG berücksichtigt, ist sicherlich nicht einfach. Es erfordert ein Umdenken im Mindset, dass nicht die Menge der Promovierenden oder Promotionen, sondern die Qualität der Arbeitsbedingungen leitend sein sollte. Solange seitens des Landeshaushalts nicht mehr Geld ins System kommt, muss daher auch ein Umdenken bei den Zielzahlen für Promotionen erfolgen.

Diese Überlegung mag unpopulär erscheinen, wäre aber ein deutlich fairerer Ansatz – denn die Ist-Situation verlagert sämtliche Lasten einzig auf die teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in der Qualifizierung. Doch eine individualisierende Lastenverteilung angesichts eines strukturellen Problems



ist unsolidarisch und ethisch wohl nicht zu rechtfertigen.

Eine derartige Umstellung wird man nicht an einem Stichtag erreichen. Es handelt sich vielmehr um einen längeren Prozess – Ausstattungszusagen gelten üblicherweise ja für 5 Jahre. Je länger man jedoch mit der Einleitung von Veränderungsprozessen wartet, desto länger reproduziert man problematische Arbeitsverhältnisse in einem im Kern dysfunktionalen System.

Mut zur Veränderung gefragt

Seit ihrer Gründung als Reformuniversität und bis in die Gegenwart hat die Universität Bremen immer wieder Mut zu Veränderungen bewiesen – beispielsweise bei der ersten Vereinbarung über Mindestvertragslaufzeiten für Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (2012) oder bei der Entwicklung neuer unbefristeter Stellenkategorien im wissenschaftlichen Mittelbau. Die oben genannten Fragen und Probleme betreffen einen sehr hohen Anteil der Beschäftigten.

Wir erwarten von unserer Universität, dass sie sich jetzt auf den Weg macht. ■

Quellen zum Nach- und Weiterlesen:

Rahmenkodex „Vertragsbedingungen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“, 2016:

▶ <http://unihb.eu/Rahmenkodex2016>

DFG-Vordruck 55.02-10/24: Hinweise zur Bezahlung von Promovierenden.

▶ <https://www.dfg.de/resource/blob/168400/55-02-de.pdf>

Bremisches Hochschulgesetz – BremHG, § 23

▶ <http://unihb.eu/BremHG23>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft – WissZeitVG, § 2

▶ <http://unihb.eu/WissZeitVG2>

Universität Bremen: Zielvereinbarung 2022 – 2025

▶ <http://unihb.eu/zielvereinbarung2025>

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 stud. Hilfskräfte

Der Umstieg auf die neuen Formulare zur Mitbestimmung bei Einstellung von Studentischen Hilfskräften verläuft weitgehend ohne Probleme. Seit 1. April sind die neuen, beim Referat 05 als Excel-Tabelle abrufbaren Formulare verbindlich – gleichwohl hat der Personalrat natürlich in einer Übergangsphase Anträge auf alten Formularen für eine gewisse Zeit noch akzeptiert und ergänzend mit der Zustimmung nochmals auf die neuen Formulare hingewiesen.

Bei Sichtung der jetzt eintreffenden Anträge entsteht der Eindruck, dass der Anteil von Verträgen mit mindestens 12 Monaten Laufzeit sich klar erhöht hat. Es gibt sogar Verträge mit 24 Monaten Laufzeit. Die Information über die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie das neue Verfahren, welches impliziert, bei Antragstellung Abweichungen auch nachvollziehbar zu begründen, dürften zu dieser Wirkung beigetragen haben. Gleichwohl erreichen den Personalrat weiterhin Anträge, deren Begründung zumindest Fragezeichen aufkommen lässt. In manchen Fällen ist die Argumentation, dass die Mittel nicht langfristig genug bewilligt sind bzw. werden. Dies mag bei extern bestimmten Mitteln nachvollziehbar sein, bei Eigenmitteln der Fachbereiche muss die Forderung hingegen lauten, die Freigabepraxis anzupassen, um der gesetzlichen Forderung nach i. d. R. mindestens einjährigen Verträgen nach Möglichkeit nachzukommen. Der Personalrat wird die Entwicklung weiter beobachten. ■

Überbrückung bei Verlängerung

Immer wieder kommt es vor, dass sich Bewilligungsbescheide von Drittmittelgebern hinziehen. Falls hiervon der geplante Anschlussvertrag eines/einer an der Universität bereits beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiter:in abhängt, so kann dies gravierende Folgen haben: Wenn der Anschlussvertrag nicht nahtlos nach Ende des vorherigen Vertrages beginnt, rutscht die Person in die Arbeitslo-



sigkeit. Wenn sie es (im guten Glauben, dass der Anschlussvertrag rechtzeitig kommt) versäumt hat, sich spätestens drei Monate vor Vertragsende arbeits-suchend zu melden, hat sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Den Personalrat freut es daher zum einen, wenn wir mitbekommen, dass Vorgesetzte und Verwaltung betroffene Kolleg:innen frühzeitig darauf hinweisen, dass es zu ungewollten Verzögerungen kommen kann und die Meldung daher auf jeden Fall fristgerecht vorgenommen werden sollte.

Und es freut den Personalrat, wenn es erkennbar einen „Plan B“ gibt und rechtzeitig Möglichkeiten der Zwischenfinanzierung angedacht, ausgelotet und („für den Fall...“) auf den Weg gebracht werden. So erreichen uns ab und an Mitbestimmungsanträge, wo – unter Verweis auf den noch ausstehenden Mittelbescheid – dann einige Monate Vertrag aus Landesmitteln nahtlos an den auslaufenden Vertrag angeschlossen werden. Manchmal enthalten solche Anträge den Hinweis, dass die Mittelfreigabe dankenswerterweise im Vorgriff auf künftige Ausstattungszusagen oder durch andere Ausfallbürgschaften seitens der Kanzlerin genehmigt wurden. Sobald dann die eigentlichen Mittel für den Anschlussvertrag zur Verfügung stehen, kann wieder eine Änderung des Überbrückungsvertrags erfolgen. Wichtig ist natürlich, dass auch solch ein „Plan B“ Zeit benötigt, für Vorabgespräche hinsichtlich der Mittelfreigaben und für die erforderlichen Verwaltungsprozesse. Es ist also unabdingbar, auch dies sehr frühzeitig in die Wege zu leiten. ■

Alles blüht ...

... und so mag bei manchen der Wunsch aufkeimen, dass es doch häufiger Exzellenzstrategie-Begehungen geben möge. Nach dem Motto des Wettbewerbs „Unser Dorf soll schöner werden...“ verzeichneten viele Kolleg:innen

in den vergangenen Wochen plötzliche bauliche und ästhetische Maßnahmen in verschiedenen Teilen der Universität: Hier ein neuer Teppich, dort ein frischer Anstrich und andernorts ein paar Blümelein.



Welt der Widersprüche

Den Personalrat freut es, wenn die Universität sich aufpappelt. Aber die Wunschliste für Maßnahmen ist lang und manches scheint Kolleg*innen und Studierenden durchaus wichtiger als eine eher oberflächliche Verschönerung. Insofern bleibt zu hoffen, dass diesen Maßnahmen nun auch zeitnah viele andere, längst überfällige Arbeiten folgen. Hier ist naturgemäß auch das Land gefordert. Durch die Mittelknappheit und daraus resultierende zeitliche Verschleppung von Sanierungs- und Baumaßnahmen, wird der Gesamtzustand immer mehr leiden.

Oder um im Bild zu bleiben: An maroden Wänden platzt auch frische Farbe schnell wieder ab. ■

Einsatz von generativer KI an der Uni: Chancen und Risiken, was dem PR wichtig ist und aktueller Stand

► **Generative künstliche Intelligenz (KI)** hat in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht und findet heute in vielen Bereichen Anwendung. Von der Erzeugung von Texten und Bildern bis hin zur Unterstützung von Entscheidungsprozessen sind auch an unserer Universität die Einsatzmöglichkeiten sicher vielfältig. Viele sehen das Potenzial, repetitive Aufgaben zu automatisieren, administrative Prozesse zu beschleunigen und so Zeit für anspruchsvollere Tätigkeiten zu gewinnen. Doch neben den Chancen, gibt es auch eine Reihe von Problemen, die es zu beachten gilt.

Risiken beim Einsatz von KI-Systemen

Ein wichtiger Aspekt ist die Gefahr von **Halluzinationen**. Generative KI-Modelle können Informationen erzeugen, die nicht auf realen Daten basieren, sondern auf Annahmen und Vermutungen. Dies kann zu falschen Schlussfolgerungen und Entscheidungen führen.

Ein weiteres Problem ist ein **BIAS** in den Daten, auf denen die KI-Modelle trainiert werden. Wenn die Daten, die zur Ausbildung der KI verwendet werden, von vornherein voreingenommen sind, kann dies zu diskriminierenden Ergebnissen führen. Beispielsweise kann ein KI-Modell, das zur Bewertung von Bewerbungen eingesetzt wird, bestimmte Gruppen von Menschen unfair benachteiligen, wenn die Trainingsdaten von diesen Gruppen unterrepräsentiert sind.

Privacy Leakage ist ein weiteres Risiko, das bei der Verwendung von generativer KI auftreten kann. Wenn sensible Daten in die Trainingsdaten einfließen, kann dies zu ungewollten Offenlegungen von Informationen führen. Beispielsweise kann ein KI-Modell, das auf mit personenbezogenen Informationen trainiert wurde, diese in den generierten Texten oder Bildern wiedererkennen lassen.

Eine große Herausforderung ist zudem die **versteckte Verwendung von KI in bestehenden Software-Produkten**. Viele Software-Anwendungen nutzen schon heute KI-Technologien, ohne dass dies offensichtlich ist. Dies kann zu Problemen führen, wenn die Nutzer:innen

dann gar nicht wissen, dass bei der Verarbeitung ihrer Daten KI-Modelle eine Rolle spielen.



KI-Anwendungen sind nicht immer auf den ersten Blick sichtbar

Was für den PR wichtig ist?

Sicher spielt bei der Frage, worauf der PR beim Einsatz von generativer KI an unserer Uni achtet, der Einsatzkontext, eine wichtige Rolle. So sind experimentelle und zeitlich begrenzte Anwendungen in Forschung und Lehre anders zu beurteilen, als die dauerhafte Verwendung innerhalb der Verwaltung oder Technik. Aus Sicht des Personalrats sind gerade bei der kontinuierlichen Nutzung in der Verwaltung und Technik folgende Aspekte im Interesse der Beschäftigten besonders beachtenswert:

Transparenz und Nachvollziehbarkeit

KI-Systeme, insbesondere komplexe Anwendungen sind oft „Black Boxes“. Für einen verantwortbaren Einsatz ist es aus Sicht des Personalrats notwendig, dass die Funktionsweise der genutzten KI-Systeme transparent ist und dass die Ergebnisse nachvollziehbar und überprüfbar sind. Dies ist wichtig, um Fehler, Verzerrungen (Bias) oder Diskriminierungen zu erkennen und zu vermeiden. Des Weiteren sollte die Verwendung von KI bei Verwendung der Ergebnisse in der Regel offengelegt werden.

Schutz von Beschäftigten und Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Ein ganz besonderes Augenmerk hat der Personalrat naturgemäß, wenn es um die Nutzung oder Verarbeitung von personenbezogenen Daten und Informationen von Beschäftigten geht: Eine Verwendung von KI in diesem Zusammenhang muss in jedem Einzelfall kritisch geprüft und hinterfragt werden und unterliegt in jedem Fall natürlich auch der Mitbestimmung. Die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen (DSGVO) muss selbstverständlich sichergestellt sein. Des Weiteren liegt ein besonderes Augenmerk von uns darauf, Möglichkeiten von unerlaubter Leistungs- und Verhaltenskontrolle auszuschließen.

Urheberrecht und geistiges Eigentum

Wenn beim Training oder bei der Nutzung generativer KI-Systeme urheberrechtlich geschütztes Material eingebracht wurde oder wird, kann dies dazu führen, dass dieses im Output in der ein oder anderen Weise erkennbar durchschimmert. Zum Schutz der solche Systeme nutzenden Beschäftigten bedarf es daher intensiver Sensibilisierung und Aufklärung, um sicherzustellen, dass keine Urheberrechte Dritter verletzt werden. Dies könnte besonders relevant bei der Nutzung von KI zur Erstellung von Lehrmaterialien oder kreativen Inhalten sein.

Arbeitsbedingungen und Veränderungen des Arbeitsplatzes

Der Einsatz von generativer KI kann Arbeitsabläufe grundlegend verändern und möglicherweise neue Anforderungen an Arbeitsplätze schaffen. Der Personalrat wird hinsichtlich des Einsatzes und der Nutzung von KI immer die Auswirkungen auf die Beschäftigten im Blick haben, sich für eine faire Verteilung der durch KI entstehenden Änderungen einsetzen und sicherstellen, dass die Mitarbeitenden ausreichend geschult und unterstützt werden, um mit den neuen Technologien umzugehen. Zudem achten wir darauf, ob Änderungen der Tätigkeiten möglicherweise entgeltrelevante Auswirkungen haben.

Fortsetzung auf Seite 12

Einsatz von generativer KI an der Uni: Chancen und Risiken, was dem PR wichtig ist und aktueller Stand *Fortsetzung*

Qualitätssicherung und Verantwortlichkeit

KI-generierte Inhalte sind nicht immer fehlerfrei oder von hoher Qualität. Es muss klar geregelt sein, wer die Verantwortung für die von KI erstellten Inhalte und Entscheidungen trägt.

Aktueller Stand an unserer Universität

Die Universität Bremen hat einen datenschutzfreundlichen und sicheren Zugang für alle Mitarbeitenden geschaffen. Nach einem einjährigen Testlauf steht allen Angehörigen über die Academic Cloud der GWDG (Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung mbH), einer Einrichtung der Georg-August-Universität Göttingen und der Max-Planck-Gesellschaft, ein Zugang zu verschiedenen Modellen generativer KI zur Verfügung.

Zugang über Academic Cloud

Die GWDG verarbeitet eingegebene Daten DSGVO-konform und die eingegebenen Daten werden nicht zum Training von KI-Modellen genutzt. Zusätzlich sind eine Handreichung sowie eine Checkliste zur Nutzung von Chat-AI erstellt worden. Darin werden auch hilfreiche Beispiele zur Erkennung unzulässiger Nutzungen gegeben. Eine Nutzung anderer externer generativer KI-basierter Systeme (außerhalb von Chat-AI der GWDG) wird von der Universität nicht empfohlen. Ausnahmen können sich evtl. im Kontext von Forschung und Lehre ergeben.

Anders als in einer reinen Verwaltung ist es in diesem Bereich ja gerade auch Aufgabe der Universität, sich inhaltlich mit neuen und anderen Systemen auseinanderzusetzen (die ja gegebenenfalls auch von Studierenden oder von Kooperationspartner:innen im Kontext ihrer Arbeiten eingesetzt werden). Hier ist es zum einen eine zentrale Aufgabe der Universität, dafür zu sorgen, dass ihre Beschäftigten hinreichend sensibilisiert und qualifiziert werden, auch beim Einsatz fremder Systeme Risiken bzw. Grenzen des Einsatzes zu erkennen und zu berücksichtigen. Eine entsprechende Beratungsinfrastruktur in der Universität ist erforderlich. Denn ein Abschieben der Verantwortung alleine auf Seite der Beschäftigten wäre nicht akzeptabel.



Schulungen

Ein wesentlicher Faktor für die Nutzung von generativer KI in einer Organisation wie der Universität, ist die erfolgreiche Kompetenzentwicklung bei den Beschäftigten. Aktuell gibt es u.a. folgende Wege für Mitarbeitende:

- Angebote der Personalentwicklung zur Vermittlung von KI-Kompetenzen für den Arbeitsalltag für Verwaltung und Technik,
- Veranstaltungen und Workshops für den Bereich Lehre und Studium sowie
- das Kursangebot des Aus- und Fortbildungszentrums des Landes Bremen (AFZ).

Anlaufstellen

Das so genannte „Team KI“ steht Beschäftigten bei allen Fragen rund um das Thema KI-Nutzung im universitären Kontext beratend zur Seite.

► E-Mail: teamki@uni-bremen.de.

Rahmendienstvereinbarung

Derzeit bereitet die Freie Hansestadt Bremen die Einführung einer Rahmendienstvereinbarung KI vor. Darin wird u.a. der Einsatz des KI-Systems „LLMo-in“ in der Verwaltung geregelt. Formal gelten Vereinbarungen zwischen dem Senator für Finanzen einerseits und dem Gesamtpersonalrat andererseits für den gesamten Öffentlichen Dienst Bremens und für alle Dienststellen. Ob und in welcher Weise dies angesichts der teilweise abweichenden technischen Infrastruktur sowie deutlich anderer Rahmenbedingungen und Anforderungen im Kontext der Universität praktikabel ist, muss sich dann zeigen. ■

Weitere Informationen:

► <http://unihb.eu/ki>

Impressum

Herausgegeben vom
Personalrat der Universität Bremen
FVG (1. Etage, Mitteltrakt M)
Celsiusstraße 2
28359 Bremen
Tel: +49 (0) 421 / 218-60060

An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet:
André Bödecker, Cordula Boschen,
Malte Hesse, Anette Masch,
Holger Ruge, Tim Schardelmann,
Ralf E. Streibl

Bildnachweise:

Seite 1: Universität Bremen (editiert)
Seite 2: Personalrat Uni Bremen
Seite 3: Tim Schardelmann
Seite 4: verdi Bremen
Seite 5: Dominik Buschardt - DGUV
Seite 6: Personalrat Uni Bremen
Seite 7: adobe.stock 74727081
Seite 8/9: Ralf E. Streibl
Seite 10: adobe.stock 289950725 (editiert)
Seite 10: Holger Ruge
Seite 11: adobe.stock 555107356 (editiert)
Seite 12: adobe.stock 512485611 (editiert)

Geschäftsstelle des Personalrats

KONTAKT

Tel: +49 (0) 421 / 218 - 60060 | Anja Schwieger
Tel: +49 (0) 421 / 218 - 60053 | Cordula Boschen

personalrat@uni-bremen.de
www.personalrat.uni-bremen.de