



Welche Bereiche sind von Sparmaßnahmen betroffen?
Seite 2



„Bremer Erklärung“ für faire Arbeitsbedingungen
Seite 3



Sonntagsarbeit in der Bibliothek?
Seite 4



Geplanter Sparkurs trifft vielfach befristet Beschäftigte

Die persönliche Facette der Sparmaßnahmen

Wenn über die Sparmaßnahmen in der Universität gesprochen wird, z. B. im Akademischen Senat oder auf der letzten Personalversammlung, werden wir mit Stellenabbau oder X-Tsd. Euro-Beträgen konfrontiert. Und wir diskutieren über Sinn und Unsinn der Schließung ganzer Forschungsbereiche, ihrer Zusammenlegung oder über den Wahrheitsgehalt „doppelter“ Verwaltungsstrukturen.



Ein gutes Beispiel dafür was passiert, wenn „am falschen Ende“ gespart wird.

Diese Diskussion hat auch persönliche Facetten. Die Universitätsleitung ist dazu übergegangen, jeden befristeten Arbeitsvertrag fast ausschließlich unter

dem Gesichtspunkt eines arbeitsrechtlichen Risikos zu betrachten und weniger die mit dem Vertrag verbundenen Aufgaben. Es fällt ihr offenbar sehr schwer, zeitlich angemessene Entscheidungen zu treffen, die für die persönliche Lebensplanung von MitarbeiterInnen zumutbar ist. Das führt dazu, dass befristet Beschäftigte häufig erst extrem kurzfristig eine Verlängerung, eine Entfristung oder das „Aus“ erhalten.

Gleichzeitig müssen immer öfter befristet Beschäftigte, deren rechtlicher Anspruch auf Weiterbeschäftigung relativ deutlich ist, eine Klage auf Weiterbeschäftigung bzw. Entfristung einreichen. Eine mögliche Absicht dahinter könnte sein, dass sich Einsparungen durch die Spekulation darauf erzielen lassen, dass nicht alle Betroffenen, die die Möglichkeit zu einer erfolgreichen Entfristungsklage haben, diese nutzen. Auch ein schneller gerichtlicher Vergleich im Güutetermin beinhaltet zumeist keine Entfristung und bis zum ersten Prozesstermin vergeht wenigstens ein halbes Jahr. Solange steht die Kollegin/der Kollege erst einmal für Monate vor der Tür. Und ein Prozess kostet nicht nur Nerven, sondern auch viel Geld (da haben Gewerkschaftsmitglieder schon mal einen großen Vorteil).

Anfang des Jahres hat der Personalrat von dem Ergebnis einer besonderen Güuterverhandlung Kenntnis erhalten: eine Mitarbeiterin musste für ihre Weiterbeschäftigung für die letzten anderthalb Jahre vor ihrer Rente Klage einreichen.

Kommentar

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Haushaltskommission des Akademischen Senats hat seine „Streichliste“ zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Liste beinhaltet Prognosen über Einsparpotenziale. Die Kolleginnen und Kollegen in den angesprochenen Bereichen sind stark verunsichert: Denn nichts Genaues weiß man nicht!

Obwohl die Kürzungen noch nicht beschlossen sind, bereitet der Kanzler ihre Umsetzung bereits vor. In der Sitzung des Fachbereichsrates FB 2 kam heraus, dass das Dekanat eine Liste mit den MitarbeiterInnen des ZHG erhält, um diese auf „Übernahmefähigkeit“ zu prüfen. Mit den MitarbeiterInnen wurde nicht darüber gesprochen.

In einigen dieser Bereiche schließen sich die KollegInnen zusammen, um gemeinsam eine Position zu den Absichten der Universitätsleitung zu finden und über Alternativen auch gemeinsam mit dem Personalrat zu beraten. Die geplanten Stellenkürzungen verschärfen die Problematiken befristeter Arbeitsverträge. Der Kurs der Unileitung hat im letzten Jahr zum Auslaufen von Arbeitsverträgen geführt, obwohl den MitarbeiterInnen zuvor die Weiterbeschäftigung in Aussicht gestellt wurde.

Gerne vermelden wir auch Positives: Mit der „Bremer Erklärung für faire Beschäftigung“ werden sachgrundlose Befristungen für zwei Jahre, die nicht selten als verlängerte Probezeiten angesehen wurden, künftig ausgeschlossen. Zudem wird in der Universität in 2015 eine zehn Jahre währende Leiharbeit im Niedriglohnsegment abgeschafft. Zwei Schritte zur Vermeidung prekärer Beschäftigung.

Christel Wienrich

Christel Wienrich,
Vorsitzende des Personalrats

2012 - 2016

Einsparvorschläge der Haushaltskommission des Akademischen Senats bis 2020

Über 5 Mio. € Einsparungen durch Konsolidierung und Schließung?

Seit Herbst 2014 arbeitet die Haushaltskommission des Akademischen Senats (AS) daran, Vorschläge für Einsparpotenziale zu entwickeln. Ziel ist es, das jährliche Defizit, das die Uni-Leitung auf acht bis zehn Millionen Euro beziffert, auszugleichen. Für die kommende Sitzung liegt dem AS nun eine Beschlussfassung vor, in der 15 – mehr oder weniger – konkrete Maßnahmen genannt werden, mit deren Umsetzung ein Sparvolumen von ca. 5,7 Millionen Euro bis zum Jahr 2020 erreicht werden soll. Nachdem der letzte AS-Termin im Dezember 2014 von den Studierenden verhindert wurde, wird es Ende Januar 2015 einen neuen Versuch zur Abstimmung geben.

Neben den Vorschlägen zur Einsparung soll zudem die Verwaltungsgebühr für Studierende von derzeit 50 Euro auf 90 Euro angehoben werden. So könnten zusätzliche 1,5 Millionen Euro in die

leere Uni-Kasse fließen. Im Gegensatz zu dieser eher globalen Maßnahme zur Steigerung der Einnahmen beziehen sich die Vorschläge zur Reduzierung der Ausgaben auf konkrete Einrichtungen.



Wichtig für die Transparenz: Informationen zu den konkreten Sparvorschlägen, die zum Beschluss dem Akademischen Senat vorliegen

Auffällig ist dabei, dass die „Fächer“ (Fachbereiche) im Gegensatz zu den aufgeführten Instituten relativ geringe Sparmaßnahmen zu befürchten haben. Mit einigen dieser Institute besteht seit längerem ein Dialog mit der Uni-Leitung. Andere, die auf der „Streichliste“ stehen, haben allerdings nichts davon gewusst

Auswahl von Einsparvorschlägen der Haushaltskommission:

- Schließung des Zentrums für Humangenetik (ZHG),
- Konsolidierung des Zentrums für Europäische Rechtspolitik (ZERP),
- Konsolidierung des Instituts Technik und Bildung (ITB),
- Konsolidierung des Zentrums für Umweltforschung und nachhaltige Technologien (UFT),
- Konsolidierung des Instituts Arbeit und Wirtschaft (IAW) und des Zentrums Arbeit und Politik (ZAP),
- Konsolidierung des Zentrums für Kognitionswissenschaften,
- Abbau von Doppelstrukturen in den Fachbereichen 5, 8 und 9,
- Konsolidierung der Förderformate der Zentralen Forschungsförderung,
- Konsolidierung der Landesmessstelle für Radioaktivität (LMR) sowie
- Konsolidierung des Hochschulsports.

Ab April 2015 soll ein neues Modell Anwendung finden

Leitwarte wieder mit festem Personal

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

Die Praxis des Einsatzes einer Fremdfirma widerspricht den Regelungen im Öffentlichen Dienst, wonach eine Arbeitnehmerüberlassung nur zur Abdeckung einer kurzfristigen Vakanz, längstens für sechs Monate zulässig ist.

Der Personalrat hatte deshalb im März 2014 den Kanzler aufgefordert, die bisherige Praxis prekärer Beschäftigung aufzugeben und durch den Einsatz von vier unbefristet beschäftigten Mitarbeitern

zu ersetzen.

Von dem Leiter und den Mitarbeitern der Leitwarte wurde daraufhin unter Beteiligung des Personalrats ein Konzept entworfen, wonach die Leitwarte künftig mit Technikern und ausgebildeten Handwerkern besetzt wird. Perspektivisch soll dies in einem Verhältnis von fünf Technikern zu acht Handwerkern erfolgen.

Dies bedeutet neben der Abschaffung prekärer Arbeit auch eine Anhebung des Qualifikationsniveaus in der Leitwarte, was auch den anspruchsvollen Aufgaben in der „Schaltzentrale der Universität“ entspricht.

Von den vier Stellen konnte im Januar 2015 bereits eine durch interne Ausschreibung besetzt werden. Die weiteren drei Stellen sind jetzt ausgeschrieben und sollen spätestens bis zur Jahresmitte besetzt werden.

Das neue Modell wird voraussichtlich ab dem 1. April 2015 umgesetzt.

und erst durch Dritte davon erfahren, wie bspw. das ZERP und die LMR.

Betrachtet man die betroffenen Bereiche genauer oder spricht mit KollegInnen aus diesen Einrichtungen, kommen einem zum Teil große Zweifel hinsichtlich der Höhe der genannten Einsparvolumen.

Allen voran die im Zusammenhang mit der Schließung des Zentrums für Humangenetik genannte monetäre Entlastung von einer Million Euro scheint fraglich. „Schließung“ beinhaltet laut Logik der Haushaltskommission, den entsprechenden Wegfall der Stellen, Sachmittel und Raumnutzungen der Einrichtung.

Da es sich bei den Kosten des ZHG aber überwiegend um Personalausgaben handelt – und zwar meist für hochspezialisierte MitarbeiterInnen mit unbefristeten Verträgen, bleibt abzuwarten, welche Perspektiven den Betroffenen in Aussicht gestellt werden – und zwar unter Beibehaltung ihrer arbeitsvertraglichen Ansprüche z. B. auf qualifizierte Forschungsaufgaben.

Neue Vereinbarung zwischen Gesamtpersonalrat und dem Land Bremen

Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen

Seit einigen Jahren schon möchte der Gesamtpersonalrat (GPR) mit dem Senat eine Vereinbarung schließen, in der es um die Vermeidung prekärer Beschäftigung geht. In Form der „Bremer Erklärung“ liegt seit Herbst 2014 nun eine solche Vereinbarung vor.



Die Unterzeichnenden der Bremer Erklärung: Bürgermeister Böhrens, Gesamtpersonalratsvorsitzende Hülsmeier und Bürgermeisterin Linnert

Nachdem auch die Politik erkannt hat, dass faire Arbeitsbedingungen ein Zeichen der Wertschätzung sind und gute Arbeit eine verlässliche Grundlage braucht, konnte endlich am 7. Oktober 2014 die „Bremer Erklärung“ von

Bürgermeister Jens Böhrens, Bürgermeisterin Karoline Linnert und Doris Hülsmeier, Vorsitzende des GPR, unterzeichnet werden.

Mit der „Bremer Erklärung“ haben wir ein hilfreiches Mittel an die Hand bekommen, um dem Wunsch nach Existenzsicherung der Kolleginnen und Kollegen mehr Nachdruck zu verleihen.

Worum geht es bei der „Bremer Erklärung“?

In der Erklärung heißt es, dass faire Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten ein „Auskommen mit dem Einkommen“, soziale Absicherung und sichere Zukunftsperspektiven im Beruf und im Alter sicherstellen sollen. Das bedeutet unter anderem, dass die Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig und in der Regel unbefristet sein sollen, eine Vollzeitbeschäftigung sollte ebenfalls ermöglicht werden. Darüber hinaus freuen wir uns, dass künftig Befristungen ohne Sachgrund wegfallen werden.

Auf die besonderen Beschäftigungsbedingungen für Qualifikationsstellen im

Wissenschaftsbereich geht die „Bremer Erklärung“ nicht explizit ein. Hier wäre es im Sinne der „Bremer Erklärung“ aber wünschenswert auf jeden Fall klare Mindeststandards, wie beispielsweise

- hinsichtlich der Vertragslaufzeiten,
- der tatsächlich für die Qualifikation zur Verfügung stehenden Arbeitszeit sowie
- für verlässliche Kriterien bezüglich Verlängerungen

zu vereinbaren und einzuhalten.

Für Daueraufgaben sind auch im Wissenschaftsbereich selbstverständlich Dauerstellen vorzusehen.

Wir begrüßen die deutliche Positionierung des Bremer Senats zum Ziel fairer Beschäftigungsbedingungen. Wir werden die Umsetzung und Wirkung der „Bremer Erklärung“ in der Universität aktiv verfolgen und begleiten. Im Konfliktfall sollen Einzelfälle in einer gemeinsamen, noch einzurichtenden Clearingstelle von Gesamtpersonalrat und der Freien Hansestadt Bremen gelöst werden.

Mit neuer Softwareeinführung sollen Abläufe der Uni in einem System abgebildet werden

Uni will ein umfassendes CampusManagementSystem (CMS) einführen

Aktuell läuft das Auswahlverfahren zu einem neuen DV-System unter Leitung von Frau Brendt. Da die bisher genutzten HIS-Systeme seitens des Herstellers nicht weiterentwickelt und unterstützt werden und die derzeit genutzten Programme (StudIP, SOS, FlexNow, CNA, ...) zur Studierenden-, Lehrveranstaltungs- und Prüfungsverwaltung teilweise veraltet sind und die technischen Voraussetzungen für die Verbesserung der Bedienerfreundlichkeit fehlen, soll es den sogenannten „Student-Life-Cycle“ von der Studienplatzbewerbung bis zum Alumni optimieren.

Derzeit lassen sich die einzelnen Programme nur schwer oder gar nicht automatisch miteinander verbinden, so dass z. B. bei der Zulassung von Master-Bewerbungen die Leistungen vom Prüfungsamt nicht automatisch mit

einfließen oder die Modul- und Lehrveranstaltungstitel von StudIP nicht automatisch für die Prüfungsverwal-



Ob die Einführung des geplanten neuen CMS den erhofften Schritt nach vorne bringt?

tung übernommen werden können.

Das CMS soll z. B. sicherstellen, dass es nur noch eine Datensammlung

gibt, auf die die anderen Module zugreifen. So wird eine doppelte – und damit fehleranfällige – Datenhaltung vermieden. Das ist sicherlich eine Herausforderung für den Datenschutz und wir werden ein besonderes Augenmerk darauf haben.

Da es an der Uni viele Kolleginnen und Kollegen geben wird, die zukünftig mit diesem System arbeiten werden, sind an dem Auswahlverfahren verschiedene zentrale und dezentrale (Fach-) Bereiche beteiligt, die ihre jeweiligen Aspekte, Fragen und Anregungen einbringen werden.

Die Auswahl, Planung und Implementierung wird uns für die folgenden Jahre begleiten. Wir werden von Zeit zu Zeit weiter darüber berichten.

Auch noch sonntags in die Bibliothek?

SuUB statt Frühstück im Bett: Sonntagsarbeit in der Bibliothek?

Die Universitäts- und die Bibliotheksleitungen planen, die Bibliothek zukünftig am Samstag zwei Stunden länger (bis 20 Uhr) und sonntags von 10 bis 18 Uhr zu öffnen. Als Begründung wird ein vermeintlich großer Bedarf der Studierenden angegeben, die auch am Wochenende einen Ort zum Lernen und Lesen wünschen. Als Personalrat haben wir uns dagegen ausgesprochen. Auch wenn nach jetzigem Stand kein Stammpersonal eingesetzt werden soll, sehen wir doch die große Gefahr, dass über kurz oder lang Kolleginnen und Kollegen auch am Sonntag zur Arbeit herangezogen werden.

Selbst die Direktion der Bibliothek hat nicht ausgeschlossen, dass es zukünftig an Sonntagen eine Erweiterung der Serviceangebote geben könnte, für die dann auch festangestelltes Personal eingesetzt werden müsste. Wir wenden uns grundsätzlich gegen eine weitere Ausbebelung der Regelarbeitszeit, gegen die zunehmende Flexibilisierung und Entgrenzung sowie die Aushöhlung des Sonntags als

Familien- und Ruhetag. Aus diesen Gründen verbietet das Arbeitszeitgesetz (§9 (1)) die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

Im digitalen Zeitalter sind ohnehin viele Angebote der Bibliothek online verfügbar, also auch ohne Bibliotheksbesuch nutzbar. Weiter soll nach den bisherigen Planungen



Auf den Blick in die Bücherregale der SuUB wollen die meisten Angestellten sonntags gern verzichten.

die Eingangskontrolle in der Bibliothek durch einen externen Wachdienst durchgeführt werden. Hier wird offenbar erneut versucht, einen Dauerarbeitsplatz durch Leiharbeit zu besetzen. Dies ist jedoch nur vorübergehend erlaubt.

In einer Teilpersonalversammlung mit den Kolleginnen und Kollegen der Bibliothek haben wir dieses Thema ausführlich diskutiert. Das abschließende Meinungsbild war eindeutig: die große Mehrheit hat sich gegen die Sonntagsöffnung ausgesprochen.

Den Antrag der Universitätsleitung, die Bibliothek im Rahmen eines Modellprojektes an zehn Sonntagen zu öffnen, hat der Personalrat deshalb im Dezember 2014 abgelehnt. Natürlich sehen wir auch, dass es zu wenig Arbeitsplätze für Studierende in der Universität gibt. Der Personalrat ist jedoch die Interessenvertretung für die Belange der Kolleginnen und Kollegen. Mit Sicherheit gäbe es auch andere und bessere Möglichkeiten, den Studierenden mehr Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

Tarifvertrag der Länder ist Ende 2014 ausgelaufen

Tarifrunde 2015 / TVL – Es geht um mehr als nur Entgelterhöhung

Mit Ablauf des Jahres 2014 ist auch der Tarifvertrag der Länder ausgelaufen. Beide Vertragsparteien werden ab Mitte Februar 2015 die Verhandlungen aufnehmen.

Seit Jahren wachsen die Aufgaben bei gleichzeitigem Stellenabbau immer mehr an. Dies führt dazu, dass Kolleginnen und Kollegen schon jetzt oftmals über Ihrer



Neben mehr Lohn geht es in den kommenden Tarifverhandlungen auch um den Erhalt der betrieblichen Altersversorgung

persönlichen Belastungsgrenze arbeiten. Befristungen und nicht sachgemäße Bezahlung machen es häufig immer schwerer, qualifiziertes Personal und

Nachwuchskräfte zu finden.

Die Tariff Kommission der Gewerkschaft ver.di hat eine Erhöhung der Gehälter um 5,5 %, mindestens aber um 175 Euro, beschlossen. Darüber hinaus wird gefordert:

- die Eindämmung der Befristungspraxis,
- der Ausschluss sachgrundloser Befristungen,
- die verbindliche Übernahmeregulungen, 100 Euro mehr Ausbildungsvergütung und drei Tage mehr Urlaub für Auszubildende,
- die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfänger/innen der Länder und Kommunen sowie
- die Ablehnung von Kürzungen der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Die konkreten Verhandlungstermine sind von Mitte Februar bis Mitte März 2015 geplant.

Impressum

Herausgegeben vom
Personalrat der Universität Bremen
Bibliothekstr. 1, 28359 Bremen
Tel: +49 (0) 421 / 218-60060
Fax: +49 (0) 421 / 218-9860060
personalrat@uni-bremen.de
www.personalrat.uni-bremen.de

An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
Joachim Drews, Anette Masch, Ulrich Meseck,
Holger Ruge, Ralf E. Streibl, Riwana Tidow,
Christel Wienrich (V.i.S.d.P.)

Druck & Auflage:
Druckerei der Universität Bremen, 3.500

Bildnachweise
Seite 1: Photocase/trepavica | Seite 1+2: Photocase/rotwild | Seite 1+3: Senatspressestelle | Seite 3: Photocase/behrendt.video | Seite 1+4: Photocase/ChristophePapke | Seite 4: Personalrat

