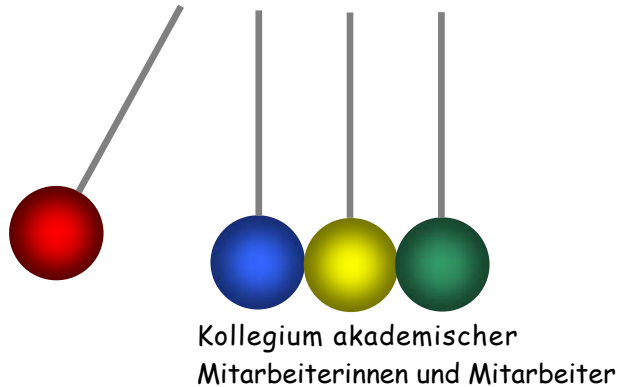


## KRAM-Newsletter Nr. 3 (September 2004)

Die elektronische Zeitung  
des Kollegiums akademischer MitarbeiterInnen



Liebes Kollegiums-Mitglied,

von uns aus ist die Sommerpause vorbei und wir lassen als erstes unseren KRAM-Newsletter mit der dritten Ausgabe wieder aufleben. Erläuterungen dazu gibt es unten im Brief des KRAM zur Lage. Themenschwerpunkte sind diesmal der aktuelle Stand des Hochschulrahmengesetzes und die große KAM-Versammlung am 18. Oktober. Solltet Ihr Eurerseits auf interessante Informationen stoßen, meldet sie uns bitte weiter:

<mailto:kram@uni-bremen.de>

Viel Spaß beim Lesen und ein schönes und erfolgreiches Semester!

Eure KRAM´ler

### Diesmal informieren wir Euch über

- Die Lage im KAM – einleitender Brief des KRAM
- Das aktuell gültige Hochschulrahmengesetz HRG nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts
- Die Auswirkungen des zurückgesetzten HRG und Teil-Personalversammlung „Mittelbau“ der Uni-Bremen am 1.10.2004
- Die Mitgliederversammlung des KAM am 18.10., 16:00
- Weiterbildung
- Neu-Angestellte im bremischen Öffentlichen Dienst werden schlechter gestellt.

## 1. Die Lage im KAM – einleitender Brief des KRAM

Liebes Kollegiums-Mitglied,

zunächst begrüßen wir alle neu hinzugekommen Mitglieder im Kollegium und wünschen Euch für Eure Arbeit viel Spaß und Erfolg sowie gute Problemlösungen.

Mit dieser dritten Ausgabe lassen wir unseren vor vier Jahren begonnen KRAM-Newsletter wieder aufleben, weil wir in den kommenden stürmischen Zeiten ein direktes Informationsmedium im KAM brauchen.

Dabei übernimmt die „KRAM-Executive“ genannt Vorstand zunächst die Arbeit der Redaktions-AG, die Anfang 2002 relativ überraschend auseinander ging. Wegen eines dringenden Dissertationsabschlusses, eines plötzlichen Forschungsaufenthaltes in Berlin und anderem – wie das WiMi-Leben so spielt. Die Gründe sind immer verständlich, viel zu tun haben wir alle – Tendenz steigend, und trotzdem würden wir uns über eine verstärkte Mitarbeit von Eurer Seite und im Rahmen Eurer Möglichkeiten sehr freuen.

Wenngleich einige KRAM-AGs wegen Überlastung der jeweiligen Mitglieder „relativ lautlos einschließen“ konnten wir „Kern-KRAMler“ während der letzten Jahre doch vermehrt Früchte ernten und als Mittelbauvertretung noch weiter an Einfluss gewinnen. Und es zeigt sich, dass ein starkes Kollegium aus folgenden Gründen notwendiger ist denn je:

- Obwohl die Uni-Bremen national und international stark anerkannt und ausgezeichnet ist bzw. wird und sie von neuen Studierenden teilweise sogar überrannt wird, müssen wir in den nächsten Jahren mit noch weniger Geldmitteln auskommen.
- Das bedeutet in der Regel weniger Mittelbaustellen und längere Wiederbesetzungssperren bei WiMi-Stellen sowie gleichzeitige Mehrarbeit des/der einzelnen.
- Überdies droht im Frühjahr 2005 ein neuer Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst, der voraussichtlich spürbare Einkommenseinbußen mit sich bringt.

Darum: Werdet aktiv – im FB-Rat oder entsprechendes, in AS-Arbeitsgruppen, im KRAM, in den KRAM-AG. Wirbt KAM-Mitglieder zur Verstärkung. Zumindest teilt uns mit, wo was läuft oder nicht läuft hier in unserem „Lern- und Forsch-Laden“, auch falls wir es schon wissen. Und solltet Ihr Eurerseits auf interessante Informationen stoßen, meldet sie uns bitte weiter:

**<mailto:kram@uni-bremen.de>**

Zum ersten Schwung holen für die nächsten Monate laden wir herzlich ein zu einer

**großen Mitgliederversammlung des  
Kollegiums Akademischer MitarbeiterInnen KAM,  
und zwar  
am 18. Oktober 2004 um 15:30 Uhr im Saal der SuUB, Raum 1490.**

Weitere Infos unten und im nächsten Newsletter.

Eure KRAM´ler

Birgitt Lutz-Kunisch (FB 4, Tel. 2737) und  
Joachim Schalthöfer (FB 3, Tel. 2410) für den KRAM-Vorstand

## **2. Das aktuell gültige Hochschulrahmengesetz HRG nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts**

Hier als aktuelle Neufassung autorisiert vom BMBF mit Stand vom 28.7.2004:

HRG als pdf-file [aus BMBF-Archiv](#) oder [aus lokalem KRAM-Archiv](#).

Das BVerfG hatte am 27.7.2004 wg. Unvereinbarkeit mit dem GG die Nichtigkeit des 5. HRGÄndG vom 16.2.2002 festgestellt. Schwerpunkt der Argumentation: Kompetenzüberschreitung des Bundes gegenüber den Bundesländern bei der Einführung der Juniorprofessur und Fehlinterpretationen entsprechender GG-Artikel. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts mit Begründung und diverse Stellungnahmen finden sich im Archiv unter [ausgewählte Gesetze](#).

## **3. Die Auswirkungen des zurückgesetzten HRG und Teil- Personalversammlung „Mittelbau“ der Uni-Bremen am 1.10.2004**

Es gelten also die jeweiligen Landeshochschulgesetze, welche in der Mehrzahl schon an das neue Hochschulrahmengesetz von 2002 angepasst waren. Demnach ist die Juniorprofessur in den meisten Ländern wie auch in Bremen schon eingeführt. Um aber zukünftig auch in den Bundesländern, die nicht auf die Habilitation verzichten wollen, für Professorenstellen geeignet zu sein, muss einE JunioprofessorIn parallel eben doch diese Habilitation durchlaufen. Mit allen Belastungen einer „2. Doktorarbeit“.

Auf Bundesebene gilt also das Hochschulrahmengesetz in der Fassung des 4. HRGÄndG von 1998 einschließlich der Änderungen aus Artikel 1 des Gesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3138). Links zu den pdf-files s.o. Das bedeutet auch, dass nun nicht mehr die harten Befristungsregelungen für Wissenschaftliche MitarbeiterInnen z.B. vor, während und nach der Promotion gelten. Also nicht mehr 6 Jahre insgesamt bis zur Promotion und nicht mehr 12 Jahre Beschäftigungszeit als WiMi insgesamt in Deutschland (bezogen im nichtmedizinischen Bereich auf Hochschulstellen außerhalb des Teilzeitbeschäftigungsgesetzes). Wie früher können momentan also wieder bis zu 5 Jahre WiMi-Verträge pro Einrichtung erfüllt werden.

Das ist unser Informationsstand „vom Hörensagen“. Weitere detaillierte Informationen folgen in den nächsten Newslettern und Mittelbau-Sitzungen. Insbesondere wohl auf der gestern bekannt gegebenen

[Teil-Personalversammlung der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität am 1.10.2004, 11:00 Uhr, GW2 B3770](#)

Thema: Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zum HRG: Die Folgen für die Zeitverträge Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Refertent: Gerd Rethmeier, GEW-Rechtsschutzstelle.

Weitere interessantere Themen sollten wir auch im Blick behalten:

- Wie sieht das bald kommende neue HRG aus?
- Wie werden die neuen einzelnen Landes-HG gemacht? Wird es jeweils unterschiedliche Befristungsregelungen und Qualifizierungsstellen nach der Promotion geben?

[4. Die Mitgliederversammlung des KAM am 18.10., 16:00](#)

Wir laden herzlich ein zu einer Mitgliederversammlung des Kollegiums Akademischer MitarbeiterInnen

am 18. September 2004 um 15:30 im Raum SuUB 1490.

Voraussichtlich wird der Rektor Prof. Dr. Wilfried Müller für Stellungnahmen und eine halbe Fragestunde da sein.

Die genaue Tagesordnung kommt Anfang Oktober, welche wir aus den Themen der letzten Monate entwickeln. Unsere Hauptschwerpunkte waren:

- Doktoranden-Kontrakte in der Uni-Bremen
- Die frisch eingeführten Lektoren-Stellen
- Vermehrte Einrichtung von Funktions-Dauerstellen
- Weiterbildungsangebote für den Mittelbau
- Völlige Neustrukturierung der Tarifverträge im Öffentlichen Dienst ab 2005
- Stand des HRG und abhängige Gesetze

[5. Weiterbildung](#)

Die Anfang 2003 gestartete uni-eigene Weiterbildung im nichtdidaktischen Bereich für den Mittelbau wird im Wintersemester 2004/05 als Dauereinrichtung etabliert und um weitere Kurs-Themen erweitert. Weitere Informationen auf den Webseiten dazu aus dem Dezernat 5, Personalentwicklung: [Link](#)

[6. Neu-Angestellte im bremischen Öffentlichen Dienst werden schlechter gestellt](#)

Nach einem Beschluss des bremischen Senats vom 7.9.2004 (siehe Anhang) werden neuangestellte MitarbeiterInnen im bremischen öffentlichen Dienst und

somit auch in der Uni-Bremen spürbar schlechter gestellt als vorhandene Angestellte:

- Arbeitszeitvorschriften wie bei Beamten, also momentan 40 Std./Woche
- Keine Zahlung von Sonderzuwendungen (so genanntes Weihnachts- und Urlaubsgeld)

Auch bei Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse und Höhergruppierungen wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten folgt:

- Arbeitszeitvorschriften wie bei Beamten, also momentan 40 Std./Woche
- Eingeschränkte Zahlung von Sonderzuwendungen: Weihnachtsgeld wie für bremische Beamten (momentan ca. 50%), kein Urlaubsgeld

Aktuelle Empfehlung des Personalrates aus der Personalversammlung vom 28.9.2004 dazu: Bei aktuell anliegender Entscheidung, einen neuen oder verlängerten oder „höhergruppierten“ Arbeitsvertrag zu unterschreiben, unbedingt individuelle Beratung beim Personalrat einholen.

## 7. Zusätzliche Informationen

Zusätzliche Informationen findet Ihr bald unter:

<http://www.kram.uni-bremen.de/>

## Anhang:

(auf folgenden Seiten)

Beschluss des bremischen Senats vom 7.9.2004 zu

“Personalwirtschaftliche Rahmenseetzungen 2004/2005“

Spitzname im bremischen Volksmund: Plan B (nach Ablehnung durch ver.di Bremen des vom Senat im Juli vorgelegten so genannten Solidarpaktes)

## **Vorlage**

### **für die Sitzung des Senats am 7. September 2004 (in der vom Senat beschlossenen Fassung)**

#### **Personalwirtschaftliche Rahmenseetzungen 2004/2005**

##### **A. Problem**

Tarifpolitisch gibt es z.Z. folgende Baustellen, die unmittelbare Wirkungen auf die Personalhaushalte haben:

##### **Verhandlungen über Urlaubs- und Weihnachtsgeld**

Die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gekündigten Tarifverträge zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld der Angestellten wirken in Ermangelung neuer Tarifverträge für die Mehrzahl der Angestellten noch nach. Für den Kreis der Arbeiter sind die Tarifverträge noch nicht von der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gekündigt worden. Die TdL verhandelt z.Z. mit der Gewerkschaft Ver.di zentral auf Bundesebene. Auch in der letzten Verhandlungsrunde am Freitag, den 27.8.2004 in Berlin wurde noch kein Ergebnis erzielt. In der Folge entstehen für Sonderzahlungen an Arbeitnehmer gegenüber den Anschlägen um 8,2 Mio. € höhere Aufwendungen in den bremischen Personalhaushalten.

##### **Ausbildungsvergütungen**

Im Zusammenhang mit der Einrichtung der AusbildungsGmbH Bremen wurden die Ausbildungsvergütungen für die neu eingestellten Auszubildenden an den Durchschnittswerten der jeweiligen Branchen ausgerichtet, die von den Kammern empfohlen worden sind.

##### **Verhandlungen über einen Solidarpakt**

Hierbei geht es um zusätzliche Einsparmöglichkeiten zur Sanierung der bremischen Personalhaushalte, wobei gleichzeitig Bestandsgarantien für die Beschäftigten und die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in die Verhandlungen einbezogen werden. Die Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion haben das vom Senator für Finanzen am 14.07.2004 unterbreitete schriftliche Angebot zu Tarifverhandlungen über einen Solidarpakt Bremen abgelehnt. Damit können die zunächst als globale Minderausgabe von 4,2 Mio. € (2004) bzw. 17,2 Mio. € (2005) in die Haushalte 2004/2005 ausgewiesenen Einsparungen bei den Personalausgaben nicht mehr einvernehmlich mit den Gewerkschaften realisiert werden.

Die Verweigerung der Gewerkschaften zum konsensorientierten Handeln in den zentralen Verhandlungen und den Solidarpaktverhandlungen in Bremen führt dazu, dass entsprechende Beiträge zur Realisierung der konsumtiven Kürzungsquoten in den Sachhaushalten bzw. in den ausgegliederten Einrichtungen ebenfalls nicht erzielt werden.

## B. Lösung

Für das Jahr 2004 müssen deshalb kurzfristig wirksame und einseitige Maßnahmen der Freien Hansestadt Bremen getroffen werden, um die vorgesehenen Einsparungen bzw. die Mehrausgaben zu erwirtschaften.

Durch die vom Senat beschlossene Verschiebung des Zahltermins bei Arbeitnehmern vom 15. auf das Ende eines Monats verschiebt sich die **Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge** auf den Folgemonat. Nach Realisierung der technischen Voraussetzungen im Herbst 2004 kann die Verbuchung im Dezember 2004 umgestellt werden. In der Folge reduzieren sich die Aufwendungen für Sozialversicherungsbeiträge in den Personalhaushalten 2004 einmalig um 6,9 Mio. €. In den ausgegliederten Einrichtungen werden die Mehraufwendungen für Sonderzahlungen an Arbeitnehmer entsprechend anteilig kompensiert.

Zum Ausgleich bzw. zur Darstellung der verbleibenden Differenz werden zunächst die nachfolgenden Umsetzungsschritte vorgeschlagen:

### 1. Verfahren bei Neueinstellungen und Vertragsänderungen

Die Freie Hansestadt Bremen zieht entsprechend der Empfehlungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder die Konsequenzen aus der Kündigung der Zuwendungs- und Urlaubsgeldtarifverträge sowie der Arbeitszeitvorschriften für die Angestellten im öffentlichen Dienst.

#### 1.1 Bei

- a) Neueingestellten
- b) Auszubildenden, die nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zur FHB übernommen werden,

wird die TdL-Richtlinie **uneingeschränkt umgesetzt**.

Das bedeutet:

- Es gelten die Arbeitszeitvorschriften wie bei Beamten.
- Es wird kein Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld gezahlt.

#### 1.2 Bei

- a) Statusänderungen (z.B. Wechsel vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis),
- b) Höhergruppierungen wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie
- c) der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse

gilt folgendes:

- Es gelten die Arbeitszeitvorschriften wie bei brem. Beamten, d.h. 40 Std./wöchentl;
- sie erhalten Weihnachtsgeld wie die brem. Beamten,
- sie erhalten – wie die brem. Beamten - kein Urlaubsgeld.

Bezogen auf die 226 Neueinstellungen im Angestelltenverhältnis seit dem 1.8.2003 werden in der Kernverwaltung Mehrausgaben für Zuwendungen von rd. 0,6 Mio. € (gegenüber dem Vergütungsniveau) bzw. 0,34 Mio. € (gegenüber dem Besoldungsniveau) vermieden. In beiden Jahren zusammen ergibt sich unter Berücksichtigung weiterer Neueinstellungen ein Deckungsbeitrag von ca. 1,6 Mio. €.

## 2. Reduzierung der Personalbudgets

Um die globale Minderausgabe von 4,2 Mio. € und die verbleibende Differenz bei den Sonderzahlungen zu decken sowie gleichzeitig Vorsorge für das verstärkte Risiko 2005 zu treffen, wird die Minderausgabe zu Lasten der dezentralen Personalbudgets 2004 wie folgt aufgelöst.

Produktplan		Dienstbezüge (in €)
01	Bürgerschaft	16.100
02	Rechnungshof	14.700
03	Senat und Senatskanzlei	23.100
05	Bund u. Europa	15.300
06	Datenschutz	3.800
07	Inneres	841.800
08	Gleichberechtigung der Frau	4.300
11	Justiz	302.000
12	Sport	6.900
21	Bildung	1.615.000
22	Kultur	26.100
24	Hochschulen und Forschung	14.000
31	Arbeit	75.600
41	Jugend und Soziales	510.000
51	Gesundheit	69.700
68	Bau	212.600
71	Wirtschaft	28.300
81	Häfen	44.600
91	Finanzen / Personal	368.000
<b>Gesamt</b>		<b>4.191.900</b>

Die Ressorts werden aufgefordert, die Kürzung 2004 durch Steuerung des Beschäftigungsumfangs sicherzustellen. In der Anlage sind die Auswirkungen dieser Kürzungen nach Produktplänen dargestellt.



In den ausgegliederten Einrichtungen ist die Einhaltung der Wirtschaftspläne durch entsprechende Maßnahmen sicherzustellen. Der Magistrat Bremerhaven wird gebeten entsprechend zu verfahren, um insbesondere die Einhaltung der Anschläge bei den Personalkostenzuschüssen zu gewährleisten.

### **3. Übernahme des Beschäftigungspakts Uni-Klinikum Schleswig-Holstein**

Am 27.08.2004 haben sich – für die Arbeitgeberseite – der Vorstand des Uni-Klinikums Schleswig-Holstein und das Land Schleswig-Holstein (für das wissenschaftliche Personal) – mit ver.di, Marburger Bund und dbb-tarifunion – für die Arbeitnehmerseite – auf einen „Beschäftigungspakt UKSH“ und folgende Punkte verständigt:

- Innerhalb der Laufzeit von 3 Jahren (1.1.2005 bis 31.12.2007) verzichten alle Beschäftigten, also auch das ärztliche (Landes-)Personal auf das Urlaubsgeld, die Beschäftigten in den Servicebereichen (Reinigung, Küche/Kasino, Transportdienste, Lager, Gärtnerei, Zentralsterilisation, Pforte, Abfallentsorgung) darüber hinaus zusätzlich auf 2,5 % Lohn.
- Gleichzeitig werden im Bereich der Arbeitszeit notwendige Anpassungen an die Beschäftigungssituation im Uni-Klinikum vorgenommen.
- Dem Klinikum bleibt es ferner unbenommen, eine Servicegesellschaft zu gründen, in die die fremd vergebenen Aufgaben unter Einsparung insbesondere der Umsatzsteuer rückgeführt werden können; für Neueinstellungen in der Servicegesellschaft werden brangenübliche Tarife angestrebt.
- Im Gegenzug wird auf betriebsbedingte Kündigungen bis zum 30.06.2008 verzichtet; betriebsbedingte Änderungskündigungen bleiben hiervon unberührt.

Die bremischen Krankenhausbetriebe sind zum 01.01.2004 verselbständigt worden. Der Tarifabschluss in Schleswig-Holstein enthält tarifpolitische Elemente eines Solidarpaktes, der für Bremen umgesetzt werden könnten. Hierzu soll dem kommunalen Arbeitbeverbund Bremen ein Verhandlungsauftrag erteilt werden.

Die Fortgeltung der o. g. Sofortmaßnahmen für das Jahr 2005 sowie das Erfordernis weiterer Einsparmaßnahmen ist im Einzelnen vom Ergebnis der Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen 2005 abhängig. Dabei wird Bremen sich an den jetzt schon beschlossenen oder angekündigten Maßnahmen in anderen Bundesländern zu orientieren haben.

#### **C. Alternativen**

Alternativen werden nicht vorgeschlagen.

#### **D. Finanzielle/Personalwirtschaftliche Auswirkungen**

Die vorgeschlagenen Maßnahmen führen zu den unter B dargestellten Einsparungen und dienen zur Sicherstellung der (Personal-)Haushalte und Wirtschaftspläne.

#### **E. Beteiligung/Abstimmung**

Mit den Ressorts für Inneres und Sport wurde die Vorlage erörtert.

## F. Öffentlichkeitsarbeit

Nach Beschlussfassung

## G. Beschlussvorschlag

Der Senat beschließt die folgenden Maßnahmen:

1. Die Freie Hansestadt Bremen zieht entsprechend der Empfehlungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder die Konsequenzen aus der Kündigung der Zuwendungs- und Urlaubsgeldtarifverträge sowie der Arbeitszeitvorschriften für die Angestellten im öffentlichen Dienst und bittet den Senator für Finanzen einen entsprechenden Durchführungserlass den Ressorts zuzuleiten.

### 1.1 Bei

c) Neueingestellten

d) Auszubildenden, die nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zur FHB übernommen werden,

wird die TdL-Richtlinie **uneingeschränkt umgesetzt**.

Das bedeutet:

- Es gelten die Arbeitszeitvorschriften wie bei Beamten.
- Es wird kein Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld gezahlt.

### 1.2 Bei

d) Statusänderungen (z.B. Wechsel vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis),

e) Höhergruppierungen wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie

f) der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse

gilt folgendes:

- Es gelten die Arbeitszeitvorschriften wie bei Brem. Beamten, d.h. 40 Std./wöchentl;
- sie erhalten Weihnachtsgeld wie die Brem. Beamten,
- sie erhalten – wie die Brem. Beamten - kein Urlaubsgeld.

2. Die globale Minderausgabe für die Effekte aus dem Solidarpakt wird anteilig zu Lasten der Personalbudgets der Ressorts aufgelöst. Diese stellen die Kürzung durch Steuerung des Beschäftigungsumfangs sicher. Der Senator für Finanzen wird gebeten, die entsprechenden Beschlüsse der Haushalts- und Finanzausschüsse zu erwirken.
3. Die vorgenannten personalwirtschaftlichen Maßnahmen gelten im rechtlichen Rahmen auch für die als Sonderhaushalt, Betrieb nach § 26 LHO, Stiftung des öffentlichen Rechts oder bremische Beteiligungsgesellschaft ausgegliederten Einrichtungen. Die Einhaltung der Wirtschaftspläne ist entsprechend sicherzustellen.
4. Der Magistrat der Stadt Bremerhaven wird gebeten, den Intentionen der vorstehenden Maßnahmen – soweit noch nicht geschehen - entsprechend zu beschließen.
5. Der Senat beschließt, die Entscheidung über die Bewertung von Arbeitsplätzen und Dienstposten auf die Ressorts und den Hochschulbereich zu übertragen. Der Senator für Finanzen wird gebeten, dem Senat unverzüglich eine Verfahrensregelung zur Beschlussfassung vorzulegen.
6. Der Senat bittet den Kommunalen Arbeitsgeberverband Bremen zu prüfen, ob im Rahmen der vom Verband der Kommunalen Arbeitgeber Deutschland erteilten Öffnungsklausel der Tarifabschluss in Schleswig-Holstein analog auch für die Krankenhausbetriebe in Bremen und Bremerhaven ein geeignetes Instrument zur Weiterentwicklung der geltenden Tarifstruktur darstellt.