

***Dieser Beitrag ist von Jörg Häfke erarbeitet worden und Uwe Schröder, dem stellv. Vorsitzenden des Personalrates für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten vorgetragen / vorgestellt worden.***

NPR- Teil-Personalversammlung / 24. Mai 2016 / 13:00 Uhr / AUF

Liebe Mitarbeiterinnen,  
liebe Mitarbeiter,  
liebe Gäste,

wir, der Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten, haben Sie eingeladen um über unsere Arbeit zu berichten. Neben meinen Tätigkeitsbericht, der wie immer nur einige Themenschwerpunkte enthält, halten wir einen Strauß an Informationen zu den Themen: „Rund um den Urlaub und Freistellungen“ für Sie bereit.

Damit heiße ich Sie zu unserer Teilpersonalversammlung herzlich willkommen.

Es ist schön Sie hier und heute begrüßen zu können.

Bitte beleben Sie diese Veranstaltung durch aktives Nachfragen. An einem Feedback sind wir selbstverständlich im Nachgang auch interessiert.

Folgende Referenten darf ich vorstellen und ebenfalls recht herzlich begrüßen:

Herrn Dr. Jan Tamm - Kanzler UR

Frau Gabriele Schmidt – Vorsitzende des Hauptpersonalrates (Kultus) am Bildungsministerium MV und Mitglied des NPR

Herrn Frank Richter - NPR-Ersatzmitglied

*Frau Jutta Türri – Vertrauensfrau der Schwerbehindertenvertretung (KRANK)*

Gäste:

Frau Sandra Vogt - GEW

Frau Karin Eckel - Ver.di

Herrn Prof. Manfred Krüger - Verband Hochschule und Wissenschaft - Landesverband MV

An dieser Stelle möchte ich bei alle Bedanken, die in der Vorbereitung, Organisation und Durchführung dieser TPV mitgewirkt haben und mitwirken werden.

zum Einstieg eine kleine Anekdote  
Rektor Prof. Schareck sprach diese Worte im Rahmen der  
Verabschiedung von Dr. Neukirchen, Mitte September 2014 im Konzil-  
Zimmer

Der Kanzler Neukirchen sagte immer, er habe kein Geld,  
weder für Stellen noch für Baumaßnahmen .  
Das klinge alles immer sehr hart.  
Deshalb hat unser Rektor für sich folgenden Slogan gewählt:  
"Wenn wir schon kein Geld haben müssen wir wenigstens gut dabei  
aussehen."

Ich glaube, an diesen Bedingungen hat sich wenig geändert.

Stellenabbau, vom Land verordnet und damit einhergehende  
Arbeitsverdichtung für die Mitarbeiter, das ist immer noch an der  
Tagesordnung.  
Dazu wollen wir später unseren Kanzler Dr. Tamm befragen.

Wir haben uns mit der Dst. gemeinsam darauf verständigt eine  
Arbeitsgruppe (Recht) zu bilden. Bestehend aus: Kanzler, Justiziar,  
Personaldezernat und einen Vertretern aus den drei PR-Gremien, um zu  
ausloten, welche gemeinsamen Schnittmengen es bei anstehenden  
wichtigen Fragen gibt.

Wie z.B. / unter anderem

- Novellierung des WissZeitVG
- Arbeiten über das Rentenalter hinaus (Termin: 20.05.2016)
- LVVO (WPR-Thema) (Termin: 20.05.2016)
- Befristungspolitik

**TOP 2 Gabriele Schmidt**  
**Vorsitzende des Hauptpersonalrates (Kultus) am**  
**Bildungsministerium MV**  
Grußwort

**TOP3 Jörg Häfke**  
NPR-Tätigkeitsbericht ausgewählte Themenschwerpunkte

## Personalratswahlen und Kandidatensuche

Das letzte Jahr unserer Legislaturperiode (2013-2017) ist „so gut wie“ angebrochen und im Mai 2017 stehen die nächsten Personalratswahlen an. Unsere Amtszeit beträgt lt. unserem Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern immer vier Jahre und dann haben Sie die Wahl über die künftige Besetzung, die künftige Ausrichtung bzw. Gestaltung der Arbeit des Gremiums und damit über den Fortbestand einer 26 jährigen Personalratsarbeit (inklusive PR-Amtszeit vor Erlass des PersVG MV) zu entscheiden.

Wir suchen Kandidatinnen und Kandidaten für das künftige PR-Gremium deren Tätigkeit nicht immer Vergnügungssteuerpflichtig ist, soll heißen:

- Sie werden sich in neue Arbeitsgebiete (Tarifrecht, Arbeitsrecht usw.) einarbeiten müssen
- Sie werden viel über universitätsinterne Verwaltungsabläufe erfahren im Rahmen des Mitbestimmungsrechtes
- Sie sollten über ein langes Durchhaltevermögen verfügen
- Sie sollten verbale Auseinandersetzungen nicht scheuen
- Sie werden nicht reich, denn das Personalratsamt wird unentgeltlich geführt, so will es das PersVG
- Sie sollten bereit sein Zeit zu investieren, denn Personalratsarbeit ist zeitintensiv

Mit diesem Anforderungsprofil suchen wir Kandidatinnen und Kandidaten für die anstehenden Personalratswahlen.

Ich lade Sie ein, ein Teil unseres Gremiums zu werden, trauen sie sich und stellen sich mit uns der inneruniversitären Verantwortung für die Wahrung der Kollektivinteressen der Beschäftigten unserer Universität.

Ich kann ihnen versprechen, wir sind alle keine Masochisten - wir suchen für unsere Arbeit im nichtwissenschaftlichen Personalrat eine tatkräftige Unterstützung.

Oder, wie hat es unseres Außenminister Frank-Walter Steinmeier einmal treffend formuliert:

„Wer Probleme lösen will, muss auch Widersprüche aushalten.“

Werden Sie Kandidat/in für die Personalratswahl im nächsten Jahr.

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz  
(ausschließlich aus NPR-Perspektive)

Was ist das WissZeitVG?

Das WissZeitVG regelt seit dem Jahr 2007, wie die Arbeitsverträge überwiegend für das wissenschaftliche Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zeitlich befristet werden können. Nichtwissenschaftler ließen sich nach diesem Gesetz auch befristen.

Warum wurde das WissZeitVG novelliert?

Der Anteil an kurzzeitigen befristeten Arbeitsverhältnissen hatte inzwischen ein Maß erreicht, das nicht mehr vertretbar war. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung die Reform des WissZeitVG vorangetrieben. Mit der Gesetzesnovelle soll Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen.

Was ändert sich für das nichtwiss. Personal?

Ein entsprechender Passus im WissZeitVG ist gestrichen worden, damit findet dieses Gesetz für die Befristung des nichtwissenschaftlichen Personals keine Anwendung mehr.

Das Änderungsgesetz ist zum 17.03.2016 in Kraft getreten.

Aus unseren Unterlagen geht hervor, dass im Zeitraum 2009 bis 2015 (6 Jahre) in 60 Fällen und für insgesamt 44 Personen Arbeitsverhältnisse für nichtwissenschaftliches Personal nach WissZeitVG befristet wurden.

Das klingt nicht viel, aber laut Aussagen der Fakultäten sind die Auswirkungen trotzdem enorm. Die Fakultäten suchen nach kreativen Lösungen.

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass es mehrheitlich um Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Fakultäten ging. In den Fakultäten gab es während dieser sechs Jahre einen Bedarf an insgesamt zehn Arbeitsverhältnissen im nichtwissenschaftlichen Bereich, verteilt auf sechs Fakultäten.

Die hitzige Diskussion in den ersten Monaten des Jahres ist angesichts dieser Zahlen nicht nachzuvollziehen.

Klar ist, die Universität braucht ausreichend Personal zur Sicherstellung der Infrastruktur für Drittmittelforschung. Klar ist auch, die UR muss ggf.

in weiter Qualifizierung bzw. Spezialisierung des niwi Personals investieren.

Zwei Dinge sollten nicht geschehen:

Dass erfahrene und bewährte Beschäftigte der Universität verloren gehen und dass bei der DM-Antragstellung von vorn herein auf nichtwissenschaftliches Personal verzichtet wird, so dass die anfallenden Arbeiten vom wissenschaftlichen Personal, sprich den Promovierenden, mit erledigt werden muss.

### Arbeiten über das Rentenalter hinaus (Termin: 20.05.2016 – AG Recht)

Auch dieses Jahr reichte die Dienststelle wieder Anträge für Mitarbeiter ein, die über den Eintritt in das Rentenalter hinaus (weiter-)beschäftigt werden sollten. Diese führten zu kontroversen Diskussionen im Gremium. Einerseits spricht nichts gegen eine solche Vorgehensweise. Andererseits sollten sich sowohl die Fachvorgesetzten, als auch das Dezernat für Personalentwicklung und Personalservice rechtzeitig mit dem Ausscheiden von Beschäftigten befassen und die entsprechenden Maßnahmen (Wissenstransfer, Einarbeitung anderer Mitarbeiter oder Schaffung von Ausbildungsplätzen) einleiten, um die kontinuierliche Erfüllung der Aufgaben zu gewährleisten.

Wie steht die Dienststelle zu dem Thema „Beschäftigung über das Rentenalter hinaus“?

Ist das eine Option und soll von ihr regelmäßig Gebrauch gemacht werden?

Mit dem SGB VI soll der TV-L nicht ausgehebelt werden

Mitbestimmung lt. § 68 Abs. 1 Nr. 11 (Hinausschieben) und Nr. 12 (Weiterbeschäftigung) PersVG ist in jedem Fall gegeben

NPR:

- Grundsatz der Beendigung des AV an der UR
- erneute Beschäftigung nur im Ausnahmefall (Einarbeitung Nachfolger, besondere familiäre / soziale Umstände)
- Ausschluss der Weiterbeschäftigung auf einer HH-Stelle ! und damit - kein blockieren der HH-Stelle für Nachfolger
- Nutzung alternative Finanzmöglichkeiten

Leiharbeit

In unserer TPV im September 2014 berichtete ich über das Ansinnen der Dst. mit dem NPR eine Vereinbarung zum Thema Leiharbeit zu verabreden.

Der NPR ließ sich nach einer schwierigen / kontroversen internen Diskussion auf Gespräche mit der Dst. dazu ein. Ich stellte ihnen auch unseren Siebenpunkte-Katalog zur Leiharbeit dazu vor.

Im Januar 2015 lehnte unser Gremium, nach über einjähriger Verhandlung, eine Vereinbarung zum Thema Leiharbeit mit der Dst. ab. Das bedeutet, dass uns die Dst. trotzdem mitbestimmungspflichtige Anträge zur Leiharbeit einreichen kann.

Und genau das passierte im Frühjahr 2015.

Die Dst. reichte einen Antrag zur Mitbestimmung beim NPR ein, in dem eine Leiharbeiterin Überlastspitzen im Dezernat 2 abarbeiten sollte. Das große Unbehagen aus den NPR-internen und mit der Dst. geführten Diskussionsrunden zu diesem Thema war wieder da. Nach einer erneut geführten Diskussion im Gremium haben wir diesem befristeten Einsatz zugestimmt.

Mit der Verabredung im Nachgang genau zu schauen, welche Risiken und Nebenwirkungen mit der Leiharbeit (am praktischen Beispiel) für die UR und für unsere Beschäftigten verbunden sind. Inklusiv der damit tatsächlich entstandenen Kosten für die LAN, da der NPR auf die gleiche Vergütung der LAN wie unsere eigenen MA bestanden hat.

In dieser Beratung erfuhren wir dann, dass die LAN über die beantragte Frist hinaus für die UR tätig war.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dst. und Mitarbeitervertretung, bei einem so brisanten und hochsensiblen Thema, stellt sich der NPR anders vor.

Bei einem weiteren mitbestimmungspflichtigen Antrag auf die Einsetzung von einem LAN am ITMZ sind sich Dst. und PR nicht einig geworden.

Ich hoffe und wünsche, dass dieses Thema für sehr lange Zeit nicht mehr auf die Agenda kommt.

Strukturelle Probleme der UR sollten grundsätzlich gelöst werden und nicht durch das Einkaufen von LAN.

Stichwort „strukturelle Probleme“  
(gute Überleitung zum nächsten Thema)

Die UR hat durch die Landesregierung im Jahr 2002 eine Stellenkürzung im Umfang von 298 Stellen verordnet bekommen. Über eine Laufzeit von

15 Jahren. Diese Laufzeit endet im kommenden Jahr, dann muss die letzte Abbaurate (60 Stellen) ans Land abgeführt werden bzw. sein. Wir haben dann 19% (in Buchstaben neunzehn Prozent) des Stellenvolumens von 2002 abgebaut.

Es fehlen rund 300 Mitarbeiter - Stellen im System UR.

Nun stellt sich natürlich die Frage, wenn niemand Aufgaben reduziert, im Gegenteil noch neue Aufgaben dazu gekommen sind, wie sollen die verbleibenden MA (300 weniger) die anstehenden Aufgaben bewältigen?

Ich will kurz zwei Beispiele benennen in denen ganz deutlich wird, was MA-Reduzierung und Aufgabenerweiterung bedeutet:

Beispiel 1:

Die Anzahl unserer Hausmeister ist natürlich auch von der Stellenkürzungen betroffen, die verbleibenden Hausmeister sind nicht mehr in der Lage alle 120 Liegenschaften der UR ordnungsgemäß zu betreuen.

Beispiel 2:

Verlängerung der Öffnungszeiten bis 24 Uhr in der Bibliothek Südstadt  
Hier werden in den letzten Stunden des Tages ab 20 Uhr zwar keine bibliothekarischen Dienstleistungen mehr vorgehalten und ein Wachdienst übernimmt die Überwachungs- und Schließfunktion

Es gibt Bereiche in der UR in denen die MA unter der zu stummenden Last ächzten, die einer dringend Entlastung bedürfen.

Aber, welche Antworten halten die Universitätsleitung auf diese ständig wachsenden Anforderungen für uns parat?

Ich hoffe und wünsche mir, dass Sie auskunftsfreudiger wie unsere Bundeskanzlerin Frau Merkel sind, die in schwierigen Situationen gerne

Mal (Raute) „**WIR SCHAFFEN DAS!**“ sagt.

Ich finde, Sie, unser Beschäftigten - nichtwissenschaftliches Personal machen jeden Tag einen großartigen Job!

Also: Wir dürfen gespannt sein auf die Ausführungen unseres Kanzlers, Dr. Tamm.

**TOP 4**

**Dr. Jan Tamm / Kanzler**

## **TOP 5 Schwerpunktthemen:**

### **5.1 Gabriele Schmidt**

Voraussetzungen und Möglichkeiten der Urlaubsübertragung

### **5.2 Frank Richter**

Tarifvertrag, welche Freistellungen kann ich beantragen?

### **5.3 Jutta Türr**

Pflegegesetz und Elternzeitgesetz  
krankheitsbedingt ausgefallen

### **5.4 Jörg Häfke**

Sabbatical – Eine Auszeit auf Zeit

Vortrag von Jörg Häfke erarbeitet und von Uwe Schröder vorgestellt.

## **Verschiedenes**