



Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten  
Teilpersonalversammlung / 25. April 2017 / 13:30 Uhr / AUF/

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,  
liebe Gäste,

ich begrüße Sie zu unserer Teilpersonalversammlung und heiße Sie herzlich willkommen. Hier sind Sie richtig bei Ihrem Personalrat.  
Schön, dass Sie sich die Zeit genommen haben, heute dabei zu sein.

In weniger als zwei Wochen endet die Amtszeit der Personalräte und die Wahlvorstände haben beschlossen, dass in der 19. Kalenderwoche, also vom 08. bis 10. Mai die Personalratswahlen 2017 an der UR stattfinden werden.

Einmal jährlich laden wir Sie ein, um über die Personalratsarbeit im zurückliegenden Jahr oder wie dieses Mal über die Legislaturperiode zu berichten und versuchen desweiteren nützliche Informationen aus dem Tarif - und Arbeitsrecht an die Frau und den Mann zu bringen. So wollen wir es dieses Mal auch halten. Vorab konnten Sie bereits einen Auszug aus unserer Arbeit im Infoheft 1/2017 und im Netz einsehen.

Unser Tätigkeitsbericht soll kein kollektives Klagen über viel Arbeit sein. Ich kann mit gutem Gewissen für das ganze Gremium (meine Kolleginnen und Kollegen) und für mich sagen, dass wir die anspruchsvolle Arbeit gern machen bzw. gemacht haben.

Wie hat es Michael Kröll, der Fachanwalt für Arbeitsrecht und der verantwortliche Redakteur der Zeitschrift "Der Personalrat" in einem Interview im letzten Jahr gesagt: „Personalräte müssen lästig sein“

Selbstverständlich haben wir dabei immer die Normen des höflichen und wertschätzenden Umgangs beachtet bzw. eingehalten.

Ich möchte Ihnen unsere Referenten vorstellen und begrüßen:

- Gabriele Schmidt – Vorsitzende des Hauptpersonalrats Kultus / Bildungsministerium M-V
- Jutta Türr – Vertrauensfrau der Schwerbehinderten der UR
- Frank Richter – NPR
- Michael Müller – NPR
- Andreas Tesche – Personaldezernent
- Karin Eckel – ver.di Fachbereichs-Sekretärin FB5 „Bildung, Wissenschaft und Forschung“

Seien Sie uns alle herzlich willkommen.  
Wir freuen uns auf Ihre Beiträge.

An dieser Stelle meine Bitte an Sie, begrüßen Sie unsere Referenten mit einem herzlichen Applaus. Für uns Laien ist das Sprechen vor Publikum schon eine große Herausforderung und mit viel Aufregung verbunden. Da hilft ein Applaus schon über die erste Aufregung hinweg.

Dankeschön

Mein Name ist Jörg Häfke, ich bin noch der Vorsitzende des Personalrates für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten und habe die Aufgabe diese Teilpersonalversammlung zu leiten.

Unser Programm laut Einladung sieht folgenden Ablauf vor:

Es ist ein anspruchsvolles Programm und ich möchte alle Referenten bitten im angezeigten Rahmen zu bleiben

1. Eröffnung der Teilpersonalversammlung / Jörg Häfke
2. Grußwort des Hauptpersonalrates (K) / Gabriele Schmidt
3. Grußwort der Vertrauensfrau der Schwerbehinderten / Jutta Türr
4. Tätigkeitsbericht des NPR / Jörg Häfke  
Auszug aus vier Jahren Personalratsarbeit
5. Gleichbehandlung und Wertschätzung an der UR / Andreas Tesche
6. Schwerpunktthemen:
  - a. Arbeitszeitznachweis laut DV Gleitzeit / Frank Richter
  - b. Nebentätigkeit / Jörg Häfke
7. Nachfragen / Diskussion
8. Ergebnis der ver.di-Tarifrunde 2017 / Karin Eckel / ver.di
9. Personalratswahlen Mai 2017 aktuelle Informationen / Michael Müller

Es bestand die Möglichkeit Ihre Fragen vorab an uns schicken.

Es sind keine Fragen bei uns eingegangen.

Die PR-Mitglieder stehen nach der Teilpersonalversammlung für ihre Nachfragen persönlich zur Verfügung.

Damit ist unsere Teilpersonalversammlung eröffnet und wir fahren in unserer TO fort.

#### TOP2

Grußwort des Hauptpersonalrates (K) / Gabriele Schmidt

#### TOP3

Grußwort der Vertrauensfrau der Schwerbehinderten / Jutta Türr

## TOP 4 /Tätigkeitsbericht des NPR / Jörg Häfke

Eine Säule der Personalratsarbeit ist die Beratung von Mitarbeitern, hier haben wir rund 650 Beratungen getätigt.

Es werden alle Fachgebiete nachgefragt vom Tarif- und Arbeitsrecht, zum WissZeitVG - also Wissenschaftszeitvertragsgesetz  
Moment mal, das gilt doch nicht mehr für nichtwissenschaftlich Beschäftigte!  
Das ist schon richtig, aber bis zum Inkrafttreten des neuvonellierten WissZeitVG im Frühjahr 2016 galt das Gesetz auch für NiwiMis und nach der Novelle wurden viele befr. Verträge nicht mehr verlängert, da war der Beratungsbedarf riesig.

Beratungen zu Befristungen und hier ganz speziell zum TzBfG – also dem Teilzeit und Befristungsgesetz - sachgrundlose Befristung - gemäß §14 Abs. 2 (bis zu dreimal innerhalb von 2 Jahren verlängerbar).  
Nach zwei Jahren ist eine Weiter-Beschäftigung beim selben AG nach § 14/2 TzBfG unmöglich. Unbefristete Weiterbeschäftigung passiert nur in den seltensten Fällen.

Der DIHK – Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag - preist die sachgrundlose Befristung in einer Stellungnahme an den Deutschen Bundestag als ein wesentliches Instrument zur Flexibilisierung der Personalkapazität und damit der bedarfsgerechten Steuerung des Personalaufwandes an.  
Für den Betroffenen stellt sich das ganz anders dar. In den überwiegenden Fällen (bis zu 95%) ist der Mitarbeiter gut ins Team integriert und ausgezeichnet eingearbeitet.

Nun darf er nicht mehr weiterbeschäftigt werden, jedenfalls nicht nach § 14/2. Nun wird dem Mitarbeiter erklärt, dass sein befristeter Arbeitsvertrag ausläuft.

Existenzängste machen sich bei den Betroffenen breit.

Auf Nachfrage wurde uns erklärt, dass nicht jeder so ein ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis wie wir hat. Das ist ein Hohn für die Betroffenen.

Wenn es gut läuft für den Bereich erfolgt eine Ausschreibung (Sie ahnen es) nach § 14/2 TzBfG sachgrundlose Befristung. Der neue Mitarbeiter muss eingearbeitet werden, ein großen Kraftakt für die Kollegen vor Ort und für die Sachbearbeiter im Personaldezernat, die ebenfalls bei jeder Vertragsverlängerung Hand an legen müssen. Von der Ausschreibung der neu zu besetzenden Stelle und dem Sichten von Bewerbungsunterlagen einmal ganz zu schweigen.

356 Mal – In Worten - in den letzten vier Jahren sind befristete Verträge ausgereicht bzw. verlängert worden, an der UR.

### Einstellungen: (bis 16.03.2017)

Befristet:	356 -> 71%
Unbefristet:	67 -> 13%
Drittmittleinstellungen:	79 -> 15%
<b>Gesamt:</b>	<b>502</b>

Zudem höhlt diese Sorte von Befristungen den Kündigungsschutz aus.

Wir dürfen gespannt sein, was von dem Wahl-Versprechen die sachgrundlose Befristung abzuschaffen bzw. zu entschärfen übrigbleibt nach der Bundestagswahl im September dieses Jahres.

Weitere Beratungsthemen sind u.a:

Sucht,

Konflikte von Mitarbeitern untereinander und oder

Mitarbeiter-Vorgesetzten-Konflikte

Mitarbeiter die sich ungerecht behandelt fühlen usw.

Um gut beraten zu können müssen Personalräte gut qualifiziert sein:

#### Qualifizierung / Vernetzung

Das PersVG M-V (ist die Arbeitsgrundlage für Personalräte) sowie das Tarif- und Arbeitsrecht ist das Grund- oder Basiswissen für jeden Personalrat.

Tarifverträge und Gesetze werden regel- bzw. unregelmäßig veränderten

Bedingungen angepasst. z.B. durch Tarifverhandlungen oder Gesetzesnovellen

Die deutschen Arbeitsgerichte (alle drei Instanzen, die Arbeitsgerichte, die Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht) produzieren fast täglich neue Urteile, deshalb ist Weiterbildung für einen Personalrat unerlässlich. Wer von uns ein Seminar besucht gibt sein Wissen an die anderen PR-Kollegen weiter.

Ein Austausch mit anderen Personalräten kann sehr fruchtbringend sein, deshalb haben wir in der zurückliegenden Legislaturperiode mit dem Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten der Uni Greifswald engen Kontakt gepflegt und treffen uns einmal jährlich zu einem Gedanken-Austausch zu speziellen Schwerpunktthemen und beraten diese gemeinsam.

#### Bewerbungs- und Auswahlgespräche

Unser Personalrat hat ca. 350 Bewerbungs- und Auswahlgespräche begleitet.

Bis zu 170 Bewerbungen gehen bei einigen Ausschreibungen ein.

Im Vorfeld müssen durch uns auch alle Bewerbungsunterlagen gesichtet werden.

Dauer der Auswahlgespräche: von wenigen Stunden bis zu zwei Arbeitstagen.

Hier ist verdammt viel Frau und Man-Power gefragt, ohne die so eine Aufgabe nicht zu leisten ist.

#### Mitbestimmung:

In den letzten 4 Jahren hat unser Gremium 2000 Anträge der Dienststelle beraten und abgestimmt.

Unsere Personalrats-Sitzungen werden durch den 5 köpfigen Vorstand vorbereitet und eine interne gebildete Arbeitsgruppe stellt die zu beratenden Anträge der Dienststelle zusammen klärt vorab Nachfragen und stellt die Anträge dem Gremium zur Entscheidung vor.

Etwa 2,5 Prozent der Anträge (also 50 Anträge) haben nicht unsere Zustimmung erhalten.

Unsere Nichtzustimmung betrifft wirklich alle Antragsinhalte und nicht nur die der Kündigungen, wie uns nachgesagt wird. Die Nichtzustimmung umfasst z. B. neben der Kündigung, Eingruppierung, Stufenzuordnung, Arbeiten über das Rentenalter hinaus, Leiharbeit, Einzelanträge zum Arbeiten in der Häuslichkeit (Home Office) oder z.B. auch das Absehen von einer Ausschreibung.

Für die o.g. 2000 Anträge hat unser Gremium rund 1000 Zeit-Stunden in Sitzungen verbracht.

Die Personalratssitzung ist kein unterhaltsames Programm und nach der Abarbeitung der Tagesordnung gehen alle wieder zurück an ihren Arbeitsplatz.

Ohne eigenen Einsatz, Lernbereitschaft und ohne eigene Denkleistung ist PR-Arbeit nicht möglich. Es ist wichtig Themen inhaltlich zu verstehen, damit man dann auch guten Gewissens abstimmen kann.

Meinungsbildungsprozesse des Gremiums können schon einmal mehrere Wochen in Anspruch nehmen.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei meinem Personalratsteam (Mitgliedern und Ersatzmitgliedern), allen Mitdenkern für ihre klugen Gedanken und bei allen Mithelfern für ihre tatkräftige Unterstützung herzlich bedanken.

Ohne Euch wäre diese riesige Aufgabe nicht zu meistern gewesen.  
Diese Kollegen waren für Sie im Einsatz.

### Ausblick auf die kommende Wahlperiode

Prognosen sind eine schwierige Sache. Vor allem, wenn sie die Zukunft betreffen. Dieses schöne Zitat wird immer mal wieder jemandem anderen zugeschrieben, mal Mark Twain, mal Winston Churchill, und mal Kurt Tucholsky...

Ich versuche es trotzdem allen Warnungen zum Trotz.

### Aufgaben und Arbeiten der kommenden 4 Jahre

Eine Dienstvereinbarung ist ein Vertrag, der im öffentlichen Dienst zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat, also der Vertretung der Beschäftigten in der jeweiligen Dienststelle, abgeschlossen werden kann.

### Dienstvereinbarung Mitarbeitergespräche

Zu einer guten Führungskultur gehören auch die "Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräche". Das Mitarbeitergespräch soll die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Fachvorgesetzten über Aufgaben, Ziele und Entwicklungspotenziale fördern.

Dazu lief seit Mai 2012 in unserer Universitätsbibliothek ein Pilotprojekt, das durch den NPR begleitet wurde.

Spielregeln sowie ein Leitfaden wurden entwickelt und Führungskräfte geschult. Und so wurden im zweiten Halbjahr 2012 die ersten Mitarbeiter-Gespräche geführt. Danach erfolgte eine Evaluation und die Ergebnisse wurden uns vom UB-Direktor Herrn Zepf und Herrn Malo, Organisationsentwickler, im April 2013 präsentiert. Da es noch keine entsprechende Dienstvereinbarung gab, wurde die Pilotphase um ein weiteres Jahr verlängert.

Zu diesem Zeitpunkt gab es einen Dienstvereinbarungsentwurf der Dienststelle, der nicht nur für die Universitätsbibliothek gelten sollte sondern auch für die zentrale Verwaltung und das Sprachenzentrum.

Dieser Entwurf wurde im Personalrat beraten.

Ab hier war dann der Gesamtpersonalrat zuständig, da künftig auch wissenschaftliche Mitarbeiter betroffen sein werden.

Seit dem 26.10.2016 gibt es eine unterschriebene „Dienstvereinbarung zur Führung von Mitarbeitergesprächen“.

Jetzt muss diese neue Dienstvereinbarung mit Leben erfüllt werden. Hier wird es in der Anlaufphase ganz sicher ein erhöhter Beratungsbedarf (Personalrat & Dienststelle) zu erwarten sein.

### Digitalisierte Arbeitswelt

Jahr der Digitalisierung in der Lehre 2017 (Rektor-Newsletter Februar 2017)  
„Die Universitätsleitung unterstützt die von der Wissenschaftlichen Weiterbildung initiierte Digitalisierungsoffensive in der Lehre und macht damit auf Entwicklungen aufmerksam, denen sich die Universität Rostock dringend stellen muss. Digitalisierung ist einer der Megatrends, die in tiefgreifender Weise unsere Art zu leben, zu arbeiten und zu lernen nachhaltig verändern. Lehre ist dabei nur ein Baustein; der Einsatz digitaler Lehr- und Lernszenarien kann die Hochschullehre bereichern und wird künftig von den Studierenden immer mehr erwartet. Die Wissenschaftliche Weiterbildung hat vor allem durch das Projekt KOSMOS Erfahrungen und Kompetenzen auf diesem Gebiet erworben, die sie gern an die Lehrenden der Universität Rostock weitergeben möchte. Monatliche Veranstaltungen und Schulungsangebote zeigen, wie die Hochschullehre sinnvoll mit digitalen Elementen bereichert werden kann und welche Voraussetzungen dafür an unserer Universität vorhanden sind. Es muss nicht gleich ein kompletter Online-Kurs sein. Traditionelle Lehrveranstaltungen mit kleinen digitalen Sequenzen anzureichern, ist ein Anfang.“

E-Verwaltung wird bereits stufenweise an der UR eingeführt, dieser Prozess wird durch uns begleitet.

Die Informations- und Kommunikationstechnologie bietet viele Möglichkeiten, um die Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung effektiver und effizienter zu gestalten. So ist die elektronische Kommunikation längst selbstverständlich. Schriftgut kann elektronisch verwaltet, Prozesse können elektronisch abgewickelt werden.

Und das ist der Punkt, an dem es dann auch uns nichtwissenschaftlich Beschäftigten trifft.

Die Digitalisierung der Arbeitsprozesse ist in vollem Gange.

„Arbeit 4.0“ steht ganz oben auf der Tagesordnung der Bundesregierung und der Wirtschaft.

Vor wenigen Jahren wär noch kein Taxifahrer in Berlin auf die Straße gegangen, weil seine Einkommensgrundlage durch die Applikation UBER gefährdet worden wäre. UBER eine Firma ohne ein einziges Fahrzeug.

Hafenarbeiter fragen kritisch nach den Auswirkungen vollständig automatisierter und digitalisierter Containerhäfen.

In etwa 15 Jahren werden ganze Verwaltungen ohne Personal auskommen, weil Prozesse vollständig automatisiert ablaufen. (Diese These ist übrigens nicht von mir – Prof. Däubler ein bedeutender Arbeitsrechtler - Seminar Feb. 2017)

Digitalisierung erlaubt neue Freiheiten in der Wahl von Ort und Zeit.  
Wir beklagen mehr und mehr eine ständige Erreichbarkeit. Unsere Bemühungen Erreichbarkeit von Verfügbarkeit zu trennen, stehen noch ganz am Anfang.  
Es gibt Chefs (auch an dieser Uni) die erwarten, dass Mails auch zwischen 19:00 Uhr und 6:00 Uhr bzw. während der Krankschreibung beantwortet werden.  
Hier bedarf es einer Regelung für unsere UR und ihre Beschäftigten.

### Mitbestimmung

„Wer alle Sorgen dieser Welt vergessen will, braucht nur Schuhe zu tragen, die eine Nummer zu klein sind.“ Der Satz stammt von Mark Twain und charakterisiert das, was wir in der Mitbestimmung erleben.

Die Schuhe unserer Mitbestimmung sind längst zu klein geworden. Unser PersVG M-V stammt aus 1993. Die gesetzlichen Grundlagen sind in einer Industriegesellschaft entstanden, die weder Digitalisierung kannte, noch eine so starke Dienstleistungsorientierung hatte wie unsere heutige Wirtschaft.

Die Wirtschaftliche Mitbestimmung kennt eine Gewinnwarnung aber von Beschäftigtenwarnung habe ich noch nicht gehört.

Unser Ministerpräsident Herr Sattering hat in einem Spitzengespräch mit dem DGB vor den Landtagswahlen im letzten Jahr zugesagt, sich dieses wichtigen Themas anzunehmen.

Mal sehen, ob das wieder eine dieser Politiker-Sonntags-Reden war in der die Bedeutung/Wichtigkeit von Personalvertretung hervorgehoben wurde und dann wieder keine entsprechenden Taten folgen.

In Ihrem Sinne.

An ihrer Seite.

Wir, der Personalrat, verstehen uns als Berater und Vermittler für Sie.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

TOP5

Gleichbehandlung und Wertschätzung an der UR / Andreas Tesche /  
Personaldezernent

TOP6

a) Arbeitszeitnachweise laut DV Gleitzeit aus 2010 / Frank Richter

b) Nebentätigkeit / Jörg Häfke

TOP7

Nachfragen / Diskussion

TOP8

Ergebnis der Tarifrunde 2017 / Karin Eckel ver.di

TOP9

Personalratswahlen Mai 2017

Dank für Ihr Interesse, Ihre Zeit und vergessen Sie bitte nicht uns den Rücken zu stärken mit Ihrer Stimme.

Wenn Sie mögen stehen wir im Nachgang noch für Fragen bereit.

Widerspruch ist gefährlich!?

Doch ist er Bedingung für allen friedlichen Fortschritt in der Politik, Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft und in der Personalratsarbeit

Einen schönen Feierabend für Sie, wenn es dann nachher so weit ist.

Ihr Jörg Häfke