

Universität Rostock
Personalrates für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten
Schillerplatz 8
18055 Rostock
Tel.: 0381 498 5752
Fax.: 0381 498 5753
E-Mail: personalrat@uni-rostock.de
www.personalrat.uni-rostock.de

Tätigkeitsbericht
des Personalrates für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten für die
verkürzte Amtszeit von 30 Monaten
(07. Dezember 2006 bis 31. Mai 2009)

26.03.2009

Liebe Universitätsmitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte einen Überblick über unsere 30monatige Arbeit geben. Das ist kein leichtes Unterfangen gewesen. Es steckt in allen Entscheidungen viel individuelles und emotionales Engagement des Betroffenen, des einzelnen Personalratsmitgliedes sowie des ganzen Gremiums!

Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit der Personalräte beträgt vier Jahre (Mai 2005-Mai 2009). Doch die jetzige war für uns eine verkürzte Amtszeit von 30 Monaten (07. Dezember 2006 bis 31. Mai 2009). Wieso? Über 2300 Beschäftigte sind seit dem 01.01.2006 Angehörige der Anstalt öffentlichen Rechts. Damit haben mehr als 50% der Mitarbeiter, die im Mai 2005 Ihre Personalvertretung gewählt haben, die Universität verlassen. Wegen dieser großen Verringerung der Personalstärke sind Neuwahlen entsprechend Personalvertretungsgesetz erforderlich geworden. Der Wahltermin war 28.- 30. November 2006. Die Konstituierung fand am 07.12.2006 statt.

Aufgaben

Was ein Personalrat zu tun und zu lassen hat, schreibt das Personalvertretungsgesetz M-V, kurz PersVG, vor.

Antrag -> Mitbestimmung -> Umsetzung der Maßnahme. Das ist die blanke Theorie! Diese muss nun mit viel persönlichem Engagement eingefordert bzw. durchgesetzt werden. Also, die Dienststelle stellt einen Antrag auf Mitbestimmung beim Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten, dieser hat ganze 10 Arbeitstage zeit, um über den Antrag zu entscheiden. Die gängige Auskunft „Das liegt schon ewig beim Personalrat“ ist damit ad absurdum geführt. Die interne Arbeitsgruppe nahm an fast 250 Bewerbungsgesprächen teil, prüfte dann die Anträge und stellte sie dem Gremium in seiner wöchentlichen Sitzung vor. Nicht das einzelne Personalratsmitglied und nicht die Arbeitsgruppe, sondern das ganze Gremium muss dann zu einer mehrheitlichen Entscheidung kommen. 928 mitbestimmungspflichtige Anträge der Dienststelle (bis 19.03.2009) sind beraten worden. 13 Anträge haben trotz engagierter Diskussion und Erörterungen mit der Dienststelle nicht unsere Zustimmung erfahren.

Zu den Aufgaben des Personalrates zählen im Einzelnen:

- telefonische und persönliche Beratungsgespräche
- Konfliktgespräche
- Teilnahme an Personal- und Bewerbungsgesprächen
- Führen von Erörterungs- und Dezernentengesprächen mit der Dienststelle zu mitbestimmungspflichtigen Anträgen
- interne und individuelle Weiterbildung der Personalratsmitglieder

Spezielle Themen- und Problemfelder, die der Personalrat bearbeitet hat:

- Bewerbung von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeit-Stellen
- Anordnung von Mehrarbeit, hier insbesondere in der Medizinischen Fakultät
- Auseinandersetzungen mit der Dienststelle über die Anwendung von Dienstvereinbarungen

- An der Universität gibt es derzeit keine Ein-Euro-Jobs. Dennoch hatten wir hierzu einen mitbestimmungspflichtigen Antrag. Ziel des Personalrates ist es, reguläre Arbeitsplätze zu schaffen
- Überarbeitung und Aktualisierung von Dienstvereinbarungen
- Die Stufenzuordnung, also die horizontale Einordnung in die Gehaltstabelle bei Neueinstellung bzw. Neueingruppierung, ist in ein geordnetes Mitbestimmungsverfahren überführt worden
- Botanischer Garten – hier schwelt seit gut 15 Jahren ein Konflikt, dessen Ende immer noch nicht abzusehen ist. Hier vermissen wir seit Jahren ein klares Handeln der Dienststelle.
- 3. Abbaurate im nichtwissenschaftlichen Bereich, 60 Planstellen sind bis 2017 zu erbringen. Dies soll ohne betriebsbedingte Kündigung vonstatten gehen.
- Verlängerung der Öffnungszeiten der Universitätsbibliothek. Darüber haben wir aus der Presse erfahren. Das führte letztlich dazu, dass die Dienststelle viel zu spät und erst nach Aufforderung durch den Personalrat ein notwendiges mitbestimmungsverfahren einleitete. Der Testlauf von 6 Monaten konnte somit erst verspätet beginnen – eine Auswertung des Testlaufs steht für Ende Juli 2009 an
- Fehlende Aufgabenkritik - und man kann es gar nicht oft genug wiederholen - die Universitätsleitung weigert sich die im Sozial-Tarifvertrag festgeschriebene Aufgabenkritik umzusetzen (Reduzierung der Arbeitsaufgaben analog zur Absenkung der persönlichen Arbeitszeit). Die Folgen sind häufig demotivierte und überlastete Mitarbeiter, hoher Krankenstand oder im schlimmsten Fall Mitarbeiter, die aus dem seelischen Gleichgewicht geraten sind. - Alle wissen, dass Arbeitsbelastung, Arbeitsumstände und solche Rahmenbedingungen krank machen können.
- Die Universität Rostock lag mit 14,4 Krankheitstagen im nichtwissenschaftlichen Bereich im Jahr 2007 über dem Bundesdurchschnitt von 13,6 Tagen. Im Vorjahr 2006 lagen wir noch bei 11 Krankheitstagen. Übrigens für die wissenschaftlich Beschäftigten gibt es so eine Statistik nicht.
- Kommunikation und Mitarbeiterführung - es ist immer wieder festzustellen, dass in vielen Bereichen der Universität klare Aufgabenverteilung bzw. Zuständigkeitsregelungen fehlen. Vorgesetzte, die überregulieren, gar nicht eingreifen oder es einfach an guter und qualifizierter Mitarbeiterführung fehlen lassen. Es gibt mehr als einen Bereich in unserer Universität, in dem das leider der Fall ist. Das Verhältnis von Anweisung, Gespräch, Motivation und Kontrolle gerät vielerorts aus der Balance. Nicht zuletzt dadurch erhöht sich unser Beratungsaufwand und kennzeichnet zunehmend personalrätliche Tätigkeiten.
- Die Beschäftigten bilden die wichtigste Ressource unserer Universität: Sie gilt es zu fördern und zu schützen, gerade in Zeiten rapiden Wandels in der Hochschullandschaft. Ein Leitbild der Universität wäre Wegweiser und Maßstab der Entwicklung unserer Dienststelle. Es sollte mitarbeiterorientiert, modern, verantwortungsbewusst und zukunftsweisend sein. Das soll nicht bedeuten, dass alles besser würde, aber die Universitätsleitung, das Personaldezernat sowie alle in Vorgesetztenrollen Tätigen müssten sich daran messen lassen.

Organisation der Arbeit & Zusammenarbeit mit anderen Gremien

Die Personalräte haben zur Organisation der Arbeit eine Reihe von Arbeitsgruppen für wiederkehrende Aufgaben gebildet. In diesen und in der Zusammenarbeit aller

Personalräte, der Schwerbehinderten- sowie der Jugend –und Ausbildungsvertretung wurde ein Stil etabliert, der problembezogen und lösungsorientiert sehr erfolgreich ist.

Sie sehen, es waren 30 Monate engagierter Arbeit! Hinter allen Entscheidungen verbirgt sich oft mehr individuelles und emotionales Engagement als auf den ersten Blick vermutet werden kann. Keiner unserer Mitglieder macht sich seine Entscheidungen leicht.

Dank an das Gremium

Bei den Mitgliedern unseres Personalrates, dem Vorstand, sowie den Kolleginnen im Sekretariat möchte ich mich persönlich für die gemeinsam geleistete Arbeit recht herzlich bedanken.

Versprechen

Ich verspreche, unser Personalratsgremium wird sich auch weiterhin mit viel Engagement für Ihre Belange einsetzen.

Auch der neu zu wählende Personalrat wird sich daran messen lassen müssen.

Jörg Häfke
Für den Personalrat