

**Universität
Rostock**



Traditio et Innovatio

Universität Rostock
Personalrat 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
Berichtszeitraum 16. Mai 2013 bis 31. August 2014

Stand: 05.09.2014



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine Pflicht des Personalrats ist der Tätigkeitsbericht. Der Tätigkeitsbericht stellt den Überblick über die wichtigsten Aktivitäten im Berichtszeitraum dar und muss auf der Personalversammlung vom Vorsitzenden des jeweiligen Personalrates vorgetragen werden.

Auf unserer Teilpersonalversammlung am 02.09.2014 in der AUF wurden die Kernthemen und Problemfelder im Berichtszeitraum vorgetragen und für Sie im Internet zusammen mit den Folien unter www.personalrat.uni-rostock.de/pr-npr/pr-npr-info/teilpersonalversammlung/ hinterlegt.

Weitere Positionen zum Tätigkeitsbericht, die wir Ihnen nicht vorenthalten möchten, finden Sie im Folgetext. Wir informieren über die Einarbeitung der neu gewählten Mitglieder, über die stattgefundenen Veranstaltungen, über die Gremienarbeit und im Anschluss daran finden Sie die Beiträge der Arbeitsgruppen.

Einarbeitung der neu gewählten Mitglieder im NPR

Die neu gewählten Mitglieder des NPR wurden zeitnah in die Personalratsarbeit eingebunden und erhielten in einer kurzen Eingewöhnungsphase einen Einblick in die breit gefächerte Arbeit des Personalrates. In der Zwischenzeit hat gegenwärtig jeder seinen Platz im Personalrat gefunden und ist mindestens in einer Arbeitsgruppe aktiv. Die Erstschulungsmaßnahmen für die neuen Mitglieder, insbesondere im Personalvertretungsrecht (PersVG), Datenschutz und Verschwiegenheit wurden erfolgreich durchgeführt. Spezialschulungen werden zuerst den neuen Mitgliedern angeboten vorausgesetzt, dass akuter Handlungsbedarf besteht.

Veranstaltungen im Berichtszeitraum

— Zwei gemeinsame Fachtagungen mit dem Personalrat der Universität Greifswald
Die inhaltlichen Schwerpunkte der Fachtagungen waren zu aktuellen Fragen der Mitbestimmung, des Arbeitsrechts, der Mitarbeiterüberlastung und der Leiharbeit.

— NPR Klausurtagung

Fokus der Klausur war das akute Arbeitsfeld Überlastung. Im Nachgang der Klausurtagung wurde ein Leitfaden zur Erstellung einer Überlastungsanzeige mit Musteranzeige im Netz veröffentlicht.

www.personalrat.uni-rostock.de/pr-mitteilungen/pr-mitteilungen-ueberlastung/

Organisation der Arbeit und die Zusammenarbeit mit anderen Gremien

Die Personalräte haben zur Organisation der Arbeit eine Reihe von Arbeitsgruppen für wiederkehrende Aufgaben gebildet.

In den Arbeitsgruppen und in der Zusammenarbeit aller 4 Personalräte, in der Schwerbehinderten sowie der Jugend –und Ausbildungsvertretung wurde eine Arbeitsweise etabliert, die problembezogen und lösungsorientiert sehr erfolgreich ist.

Berichte aus den Arbeitsgruppen:

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit (PR übergreifend)

(Mitglieder: Marika Fleischer, Frank Hüttmann, Anne-Marie Schmitt, Konstantin Sachariew, Sophia Rohloff, Andreas Fretwurst, Jutta Türr (SBV), Jessica Grafenhorst (JAV))

Durch die Neuwahl der Personalräte hat es bei den Mitgliedern der AGÖ Veränderungen gegeben.

Als neue Mitglieder konnten wir Anne-Marie Schmitt, Konstantin Sachariw und Sophia Rohloff begrüßen. Da die Jugend- und Ausbildungsvertretung der Universität Rostock (JAV) im November ebenfalls neu gewählt wurde, wird wohl auch hier ein neues Mitglied noch zu uns stoßen. Zum Koordinator wurde wieder Jutta Türr, (Schwerbehindertenvertretung an der Universität Rostock), gewählt.

Die ständigen Aufgaben der Arbeitsgruppe bestehen in der Herausgabe der Info-Hefte der Personalvertretungen, der Pflege der Internetseiten und der Unterstützung der Personalvertretungen bei der Erarbeitung von Informations- und Werbematerialien.

Vor den Wahlen der Personalräte im Mai 2013 wurden innerhalb der Arbeitsgruppe Vorschläge für die Wahlwerbung erarbeitet und diese auch für Druck und Internet umgesetzt. Nach der Wahl wurden auch die Internetseiten der Personalräte überarbeitet, da sich deren Zusammensetzung verändert hatte und auch die Aufgaben auf die einzelnen Mitglieder neu verteilt wurden.

Das zweite Info-Heft des Jahres erschien im Juni und stellte die neu gewählten Personalräte vor. Zum Herbst hin beschloss die Arbeitsgruppe, das Layout der Info-Hefte zu verändern und diese dem Corporate Design der Universität anzupassen. Dieses Heft (4/2013) erscheint als erstes im neuen Layout. Außerdem wollen wir zukünftig versuchen, jedes Heft unter ein gemeinsames Thema zu stellen und auch das Bild auf der Titelseite diesem Thema zuzuordnen.

Vorschläge für ein überarbeitetes Logo der Personalräte wurden beraten und durch die drei Personalräte angenommen.

Für das kommende Jahr sind wieder vier neue Info-Hefte in Planung. Auf den Internetseiten der Personalräte unter <http://www.personalrat.uni-rostock.de> finden Sie wie bisher wichtige Informationen zu den Arbeitsgebieten der Personalräte. Dazu gehören auch alle Dienstvereinbarungen der Universität Rostock.

Das jeweils aktuelle Info-Heft, aber auch die Ausgaben der vergangenen Jahre (bis in das Jahr 2002) können im Internet auf der Seite www.personalrat.uni-rostock.de/pr-mitteilungen/pr-mitteilungen-infohefte/pr-mitteilungen-infohefte-2014 aufgerufen werden.

Zusatz 2014

Im März erschien das 1. Heft des Jahres 2014. Es stand unter dem Thema „Justitia“. Das 2. Heft hat das Thema „Überlastung“ und es ist Ende Juni erschienen. Die Arbeitsgruppe trifft sich im Durchschnitt einmal im Vierteljahr. Der größte Teil der Arbeit geht über den Teamserver und über E-Mail.

Seit Kurzem haben wir wieder einen Info-Kasten im Hauptgebäude (dieser wird noch nicht bewirtschaftet). Es wird ein Infoplakat mit den Kontaktdaten der PV aufgehängt. Beim nächsten Treffen wird darüber noch einmal beraten.

Das Layout wurde in Kleinigkeiten überarbeitet und liegt jetzt als Adobe InDesign-Vorlage vor.

Arbeitsgruppe Kündigung

(Mitglieder: Gabriele Schmidt, Lothar Körlin, Andreas Fretwurst)

Ist eine anspruchsvolle aber auch zugleich emotionale Arbeitsgruppe im Personalrat. Hier wird man sehr schnell auf den Boden der Tatsachen zurückgeholt und erlebt die Macht der Einen und die Ohnmacht der Anderen. Wenn sich also so mancher fragt, was denn so schwierig sei an „Kaffee trinken und ein bisschen in Gesetzen blättern“ – dann gibt es hier eine Antwort: Betroffenheit Betroffenheit – weil eine Kündigung in vielen Fällen eine Be- und vor allem Verurteilung oftmals sogar auf Lebenszeit ist. Machtmissbrauch? Die Verantwortlichen hätten die Macht zu helfen und nutzen sie stattdessen um zu richten.

Seit Beginn dieser Wahlperiode stellen wir allerdings ein deutlich verschärftes Klima fest, es ist rau und mit persönlichen Angriffen gespickt. So hatten wir schon wenige Monate nach Beginn unserer Amtszeit die dritte Kündigung auf dem Tisch.

Eine Kündigung darf nur ausgesprochen werden, wenn der PR zugestimmt hat – so sagt es das Gesetz. Verweigert er seine Zustimmung hat er allerdings nur einen ganz engen Rahmen von Widerspruchsgründen, die er anbringen darf. Kann er sich nicht auf eine dieser Gründe berufen, gibt es einen wunderbaren Satz „Die Argumente des PR sind unbeachtlich“ Das ist für die Uni das goldene Tor für die Durchsetzung ihres Kündigungsbegehrens. Dann hat der Betroffene nur noch die Möglichkeit einer Klage.

Nun sitzen da also 11 Kollegen wöchentlich im PR und wägen ab, ob diese eine Kündigung wirklich die Ultima ratio – also das wirklich letzte Mittel – der letzte Ausweg ist, wie hoch der Anteil des Betroffenen an der Situation ist und ob beide Seiten – also Uni und der Betroffene alles- wirklich alles getan haben, um die Situation abzuwenden.

Sie wägen auch ab, inwieweit man es der Uni – also auch Ihnen als Kollegen zumuten kann, Menschen an unserer Seite „auszuhalten“, die nicht - oder nicht mehr - top fit sind, die Fehler gemacht haben vielleicht eine zweite Chance verdient hätten und die uns und unsere Unterstützung brauchen. Wir werden also damit konfrontiert, Entscheidungen treffen zu sollen, die für die Betroffenen einschneidend und lebensverändernd sind. Wir haben in keinem einzigen Fall Menschen erlebt, die mit Absicht ihr Arbeitsverhältnis aufs Spiel gesetzt hätten. Es waren Menschen, die z.B. zwischen die Fronten geraten sind, wie Frau B. die Diener zweier Herren sein sollte, die nach außen hin Einigkeit demonstrierten– nach innen aber deutliche Konkurrenz verkörperten. Diese Mitarbeiterin war damit von vornherein zum Scheitern verurteilt. Sie hat zum Glück eine neue Tätigkeit in einem anderen Unternehmen gefunden und erlebt dort, wie es sein kann, wenn der Mitarbeiter tatsächlich das wertvollste Gut ist.

Oder Herr K., der nach 30 Jahren Zugehörigkeit zur Universität Fehler gemacht hat, Fehler, die zwar tatsächlich in Zahlen bezifferbar waren, die aber niemandem Leib und Leben gekostet haben. Panik und Scham machten dann die Katastrophe perfekt und so kam es zur Kündigung. Er wurde zum Bauernopfer, an ihm entluden sich alle Unzulänglichkeiten in Sachen Mitarbeiterführung, unklaren Geschäftsverteilungen, fehlender Aufgabenkritik. Verantwortung der Vorgesetzten? Fehlanzeige!

Und schließlich ist da noch der Mitarbeiter U. der sich jeden Tag seiner Suchterkrankung stellt. Er sucht – im wahrsten Sinne des Wortes – nach Halt - nach Antworten – nach Stabilität. Er fühlt sich schlecht und er fühlt sich schuldig. Schließlich signalisiert ihm seine Umwelt, dass es nur an ihm läge, dass er sich nur mal zusammenzureißen bräuchte und das Andere schließlich auch Probleme hätten. Und der Gesetzgeber gibt uns Recht – keine Gesellschaft und erst Recht kein Unternehmen muss solche „Minderleister“ aushalten. Wir drängen sie raus – die Gesellschaft drängt sie an den Rand. Verdrängen nennt man das! Zugegeben, die Hürden für eine solche Kündigung sind deutlich höher und in so manchem Fall, haben alle Beteiligten auch deutlich mehr getan, als sie von Amts wegen müssten. Das ist nicht selbstverständlich, zeigt aber doch durchaus die Spannweite der Möglichkeiten, wenn man sein Amt nicht als den „längeren Hebel“ versteht.

Beispiele, die Fragen aufwerfen, die uns nach Antworten suchen lassen und die uns betroffen machen. Sie kosten Kraft, aber sie lassen auch Kräfte wachsen.

Arbeitsgruppe Gesetzliche Grundlagen

(Mitglieder: Sybille Bachmann, Bernd Hüpers, Jörg Häfke)

Wir hatten nur die Frage der möglichen Neufassung des PersVG M-V. Dazu hat ein Mitglied der AG eine Ausarbeitung gemacht, die allen AG-Mitgliedern zugegangen ist.

Arbeitsgruppe Datenschutz (PR übergreifend und neu installiert)

(Mitglieder: Frank Hüttmann, Erik Schreiber, Anne-Marie Schmitt, Andrea Mellin)

Ziele:

Durchsetzung und Fristenüberwachung zu datenschutzrelevanten Prozessen im Personalrat.

Hauptthemen:

- Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter
- Findung der notwendigen Aktivitätsfelder
- Schulung der PR-Mitglieder

Datenschutzverantwortlicher des NPR: Frank Hüttmann

Zukünftig:

- Ausarbeitung von Prozessbeschreibungen und Richtlinien für den Datenschutz des PR
- künftige Schulungen der PR-Mitglieder
- Überprüfung der Einhaltung der ausgearbeiteten Prozesse und Fristen auf datenschutzrechtliche Relevanz

Arbeitsgruppe Einstellungen

(Mitglieder: Andreas Knop, Frank Belosa, Andreas Hickstein, Michael Müller, Jan Bovensiepen, Angela Weihs, Paul Voss)

Übersicht der Tätigkeiten:

- Erfassung der Anträge der Dienststelle während einer Sitzung der AGE (jeden Dienstag der laufenden Woche)
 - Die Beschlussvorlage für die wöchentliche Sitzung wird erstellt.
 - Bewerbungsgespräche werden erfasst, koordiniert und durch Mitglieder der AGE begleitet
- Die Termine zu Bewerbungsgesprächen:
- Durch jährlich stattfindende Gespräche mit Mitarbeiter/innen des D4 und Mitgliedern des NPR, bei denen die gemeinsame Vorgehensweise besprochen wird, hat sich die Zusammenarbeit deutlich verbessert. So sind beispielsweise die Mitteilungen zu den Bewerbungsgesprächen terminlich wesentlich besser eingeordnet.
 - Trotzdem sind die Termine für Bewerbungsgespräche mitunter sehr kurzfristig. Das stellt auch die Mitglieder der AGE so manches Mal unter erheblichen Zeitdruck/, da auch die dienstlichen Tätigkeiten der AGE- Mitglieder koordiniert werden müssen. So kann es vorkommen, dass die rechtzeitige Sichtung von Bewerbungsunterlagen schon mal zu kurz kommt.
 - Die wachsende Anzahl von Anträgen auf Absehen von einer Stellenausschreibung ist zumindest bedenklich, zumal die Begründung manches Mal recht abenteuerlich ist.

Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz

(Mitglieder: Roland Matzmohr, Marit Schwede-Anders, Andreas Knop, Angela Weihs, Anne-Katrin Hallmann, Manuela Meyerfeldt, Jan Bovensiepen, Frank Belosa)

Die Arbeitsgruppe befasst sich mit der Beratung, Mitwirkung und Mitbestimmung der verschiedensten Arbeitsgebiete des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an unserer Universität. In Zusammenarbeit mit AGU, Urgesund, der Dienststellenleitung liegt der aktuelle Schwerpunkt in der Einführung einer Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz.

Über- und Unterforderungen, unergonomische Arbeitszeiten, soziale Konflikte, Aufgabenverdichtungen, hoher Leistungsdruck, Informationsflut, ständige Erreichbarkeit u.a. nehmen weiter zu und sind Ursachen die zu einer psychischen Belastung am Arbeitsplatz führen und je nach Intensität, zu Erkrankung der Angestellten führen können. Diese Erkrankung ist oft sehr langfristig und führt in einigen Fällen bis zum Totalausfall des Arbeitnehmers. Die rechtzeitige Erkennung durch die Einführung einer Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung, schützt Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen vor den Folgen eines solchen Ausfalls.