

Nachlese zu den Personalversammlungen für das wissenschaftliche Personal im November 2017

Die Themen unserer Personalversammlungen 2017 waren anspruchsvoll und vielfältig:

- **Arbeitszeit/Arbeitsort: Flexibilität oder Festlegung**
- **Nutzung privater Arbeitsmittel (BYOD): vermeintliche Vorteile und reale Risiken**
- **Krankheit/Krankmeldung/Krankenschein: Theorie und Praxis Bestandteile eines Arbeitsvertrags**
- **Betriebliche Altersversorgung: Sonderfall befristete Wissenschaftler/innen**
- **Familienfreundlichkeit.**

Im ersten Teil informierten wir über die gesetzlichen und tariflichen Regelungen zum Thema Arbeitszeit und über unsere Vorstellungen, wie **Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort des wissenschaftlichen Personals** aussehen könnten. Unser Anspruch ist es, derartige Regelungen auf Grundlage des **eigenverantwortlichen Handelns** der wissenschaftlich Beschäftigten **so flexibel wie möglich und so rechtssicher wie nötig** zu gestalten. Das hat sich bisher als schier unlösbare Aufgabe gezeigt, denn zum einen wurde die von uns als grundlegend angesehene **Dienstvereinbarung „Arbeitszeitsouveränität“** von Universitätsleitung und Dekanen abgelehnt, zum anderen möchte die Universitätsleitung eine Dienstvereinbarung mit **Regelungen zu home office und mobilem Arbeiten** abschließen, die aus unserer Sicht die Situation des wiss. Personals durch Reglementierung bzw. Bürokratisierung unverhältnismäßig verschlechtert hätte. Hinzu kommt, dass bei jeglicher Tätigkeit abseits des universitären Schreibtisches Fragen zur **dienstlichen Nutzung privater Arbeitsmittel – Laptop und Smartphone bis hin zu speziellen Ausrüstungen** – eine Rolle spielen. Wie bedeutend diese Rolle ist, wurde vielen Anwesenden während unseres Vortrages deutlich, im Einzelfall auch unangenehm deutlich. Die Dienststelle äußert sich zu dieser Thematik sehr zurückhaltend. Nach unserem Eindruck ist der Verwaltung das Ausmaß der Nutzung privater Geräte und sonstiger Arbeitsmittel für Lehre und Forschung nicht bekannt und ein Interesse, dieses Ausmaß zu erfassen, ist nicht erkennbar.

Den Vortrag mit allen von uns vorgebrachten Informationen haben wir weiter unten auf dieser Seite zur Verfügung gestellt.

Informationen zu geben war eines unserer Ziele, aber nicht das einzige. Wir als Mitarbeitervertretung wollten von Ihnen eine **Rückmeldung darüber, ob wir mit unseren Vorhaben und unseren Entscheidungen auch wirklich Ihre Interessen vertreten**. Diese Rückmeldung haben wir von den Teilnehmenden erhalten, die uns beauftragten, weiterhin am Ziel einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitsouveränität festhalten und darüber hinaus wissenschafts-adäquate Regelungen zu home office/mobilem Arbeiten anstreben, die ergänzt werden durch rechtssichere und gleichzeitig praktikable Festlegungen zur dienstlichen Nutzung privat angeschaffter Arbeitsmittel. Im Ergebnis könnte es gelingen, das Konglomerat vieler „kleiner Königreiche“ (wie es ein Anwesender trefflich formulierte) mit sehr unterschiedlichen, ungeschriebenen und oft willkürlich festgelegten Regeln in eine moderne Universität mit motivierendem und fairem Arbeitsumfeld für das wissenschaftliche Personal zu wandeln.

Im Anschluss an die Diskussion folgte **unser zweiter Vortragsteil**, in dem wir an gesetzliche Vorgaben im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit erinnerten, über Rolle und Relevanz von Ausschreibung, Arbeitsvertrag und

Tätigkeitsdarstellung informierten und den Versuch unternahmen, die Regelungen zur Betriebsrente für befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen darzulegen. Das letztgenannte Thema ist hinreichend komplex, um im nächsten Jahr Gegenstand einer **gesonderten Informationsveranstaltung** zu sein, deren Organisation das Personaldezernat zugesagt hat. Schon jetzt ist aber klar, dass die Informationen, die bei der Einstellung gegeben werden, deutlich umfangreicher und verständlicher sein müssen. Unseren Vortrag und die Links zu einigen relevanten Dokumenten stellen wir Ihnen unten zur Verfügung.

Im abschließenden Beitrag stellte der Personaldezernent Herr Tesche die Bemühungen der Universität vor, sich als familienfreundlicher Arbeitgeber zu erweisen. Den Link zu der von Herrn Tesche häufig zitierten Webseite „**Familienfreundliche Hochschule**“ finden Sie unten in der Liste. Diese Seiten sollen demnächst weiter verbessert werden.

Besonders zum Kontext Familienfreundlichkeit gab es diverse Nachfragen, angefangen von den Chancen auf Vertragsverlängerungen nach familienbedingte Unterbrechungszeiten im Fall von Promovierenden in Drittmittelprojekten bis hin zur Nutzung – bzw. Nicht-Nutzung – von Chancengleichheitsmitteln der DFG. Beim erstgenannten Thema konnten wir auf unsere Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung verweisen, die zwar keine völlige Gleichbehandlung von Promovierenden in Drittmittelprojekten mit denen auf Haushaltsstellen garantieren kann, aber zumindest einige Ansprüche festschreibt. Das Thema Chancengleichheitsmittel haben wir inzwischen an die Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt und an die Gleichstellungsbeauftragte weitergegeben.

Im Vorfeld der Personalversammlungen hatten wir ein **Quiz** ins Netz gestellt, um Interesse zu wecken und vielleicht auch Problembewusstsein zu erzeugen. Im Verlaufe der Veranstaltung gingen wir auf diese Fragen ein. Die Auflösung ist bei den unten aufgelisteten Dokumenten.

Auf der Seite des WPR ist unter „Berichte“ der **Tätigkeitsbericht des WPR** für den Zeitraum Mai bis November 2017 zu finden, der auch im Info-Heft 4/2017 der Personalräte veröffentlicht werden wird.

Marika Fleischer, Vorsitzende des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)