

## Nachlese zu den Personalversammlungen für die wissenschaftlich Beschäftigten im Herbst 2018

### Hintergrund und Form

Die rechtlichen Grundlagen für die Arbeit Ihres Personalrates sind im „Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern“ (PersVG M-V) geregelt. Zu unseren Aufgaben gehört es unter anderem, für Sie eine Personalversammlung durchzuführen, auf der wir Sie über unsere Arbeit in den vergangenen zwölf Monaten informieren und Sie die Möglichkeit haben, mit uns ins Gespräch über aktuelle Themen zu kommen. Neben Ihnen laden wir zu diesen Personalversammlungen auch Vertreter der Universitätsleitung ein, damit alle Beteiligten sich gemeinsam über angesprochene Informationen und Fragestellungen austauschen können. Diese wertvolle Gelegenheit ergab sich für die diesjährigen Personalversammlungen nur beim zweiten der beiden angebotenen Termine, an dem der Kanzler der Universität Rostock, Herr Dr. Tamm, teilgenommen hat.

Um möglichst vielen die Teilnahme an der Personalversammlung zu ermöglichen und die Wege für Sie zu kurz zu halten, bieten wir Ihnen immer themengleiche Personalversammlungen an zwei Standorten und zu zwei Terminen an: am Mittwochnachmittag auf dem Ulmencampus und am Donnerstagnachmittag auf dem Campus in der Südstadt. An beiden Veranstaltungen nahmen jeweils etwa 20 Personen teil.

### Inhalt

Zum ersten Tagesordnungspunkt gehörte der „Pflichtteil“: unser Tätigkeitsbericht, den Sie auf unseren Webseiten in ausführlicher Form ([siehe Berichte](#)) nachlesen können. Eine Kurzfassung unseres Berichtes finden Sie im [Infoheft 4/2018](#) sowie in Form einer Präsentation auf dieser Seite unter [„Informationsmaterial“](#).

Zudem hatten wir drei unterschiedliche Themen aus der Personalratspraxis vorbereitet. Auch diese drei Vorträge und die zugehörigen weiterführenden Informationen finden Sie auf dieser Seite unter [„Informationsmaterial“](#). Im Folgenden möchten wir die Inhalte zusammenfassen und auf die Diskussion eingehen:

#### • **Der Tag hat 24 Stunden und dann kommt noch die ganze Nacht dazu ...**

Tarifliche und gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit und Möglichkeiten des Personalrats

Anlass für dieses Thema war das durch beharrliches Nachfragen der Personalräte im Oktober veröffentlichte Rundschreiben „Ansprüche auf Freizeitausgleich und Zeitzuschläge bei Überstunden bzw. Mehrarbeit (Oktober 2018)“ zu wichtigen Arbeitszeitregelungen. Es war nicht das erste Mal, dass wir in einer Personalversammlung auf dieses Thema eingegangen sind, wie Sie es bereits in den Titeln der Personalversammlungen vergangener Jahre lesen können. An dieser Stelle sei besonders auf unsere Vorschläge zu einer Dienstvereinbarung „Arbeitszeitsouveränität“ hingewiesen. Mit Blick auf die Fragen aus dem Kreis der Teilnehmenden und die Erläuterungen des Kanzlers sei noch einmal klargestellt:

- Es gibt an der Universität Rostock keine Regelungen von Arbeitsort und Arbeitszeit für das wissenschaftliche Personal. Gäbe es solche Regelungen oder Festlegungen, wären diese dem Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) bekannt, denn er hätte im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben diesen zustimmen müssen.
- Es gelten für alle Beschäftigten die gesetzlichen und tariflichen Regelungen. Das Einhalten dieser Gesetze und tariflichen Bestimmungen liegt in der Verantwortung der Führungskräfte.

- Durch die an der Universität Rostock praktizierte Arbeitszeitsouveränität für das wissenschaftliche Personal haben die einzelnen Beschäftigten auch eine Eigenverantwortung für das Erbringen der geschuldeten Arbeitsleistung sowie für die Einhaltung der gesetzlichen Schutzbestimmungen.
- Alle wissenschaftlich Beschäftigten haben in ihren individuellen Arbeitsverträgen eine Arbeitszeit vereinbart, die sie im Zeitraum eines Jahres durchschnittlich pro Woche arbeiten müssen. Bei Zeitguthaben besteht Anspruch auf Freizeitausgleich; bei Zeitschuld muss diese innerhalb des Ausgleichszeitraums nachgearbeitet werden. Der WPR empfiehlt persönliche Arbeitszeitaufzeichnungen, für die keine Verpflichtung besteht und für die es keine formalen Vorgaben gibt.
- Die Bestimmungen zu Überstunden, Mehrarbeit etc. (§ 7 TV-L, Sonderformen der Arbeit) und zu deren Ausgleich (§ 8 TV-L) gelten bei entsprechenden Anordnungen.

Das alles ist aufwendig und kann als bürokratisch bezeichnet werden, aber ohne Aufwand und Bürokratie gebe es Willkür.

#### • Neues aus Mecklenburg-Vorpommern

Die Novellierung des Landeshochschulgesetzes – Informationen zum laufenden parlamentarischen Anhörungsverfahren

Im zweiten Vortrag wurden einige Einzelaspekte der vorgeschlagenen Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) vorgestellt und die Stellungnahme der Personalräte dazu erläutert (siehe [„Informationsmaterial“](#)).

#### • Das Beste für die Besten

Promotionsstipendium als Instrument zur Nachwuchsförderung – Überlegungen aus Sicht der Personalvertretung

Die Universität hat ein Promotionsstipendienprogramm für die besten Masterabsolventen aufgelegt (siehe [„Informationsmaterial“](#)). Der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) hatte sich daraufhin ausführlich mit den Vor- und Nachteilen von Stipendien befasst und dazu ein konstruktives Gespräch mit dem Rektor und dem zuständigen Prorektor (PFT) geführt. Unsere Überlegungen sind:

- Interessenten in die Lage zu versetzen, ihre Entscheidung für ein Stipendium auf der Grundlage umfassender Informationen zu treffen,
- die im Vergleich mit einem Arbeitsverhältnis negativen Konsequenzen des Stipendienbezuges abzuschwächen und die dafür erforderlichen Bedingungen zu ermöglichen.

Auf der Personalversammlung stellten wir unsere Überlegungen vor. Sowohl im oben genannten Gespräch als auch im Verlauf der Diskussion betonten der Rektor und der Kanzler den Vorteil dieses Promotionsstipendienprogramms, dass die Stipendiat/innen sich selbst ein Forschungsgebiet und -thema suchen können und mit der vorhandenen Finanzierung an potentielle Betreuer/innen herantreten können. Das Programm sei keine schlechtere Alternative zu Arbeitsverträgen, sondern ein bewusstes Angebot mit mehr Raum für Selbständigkeit als sonst üblich. Des Weiteren erfuhren wir in der Diskussion, dass – entgegen unserer Annahme – auch an der IEF Interesse an diesem Stipendium besteht. Im Gespräch wurde durch Betroffene auch unsere Anregung begrüßt, das Promotionsstipendium um eine Nebentätigkeit (etwa 10 Stunden pro Woche) an der Uni zu ergänzen, um die von uns intendierten Ziele umzusetzen.

Ein weiteres Thema, das in der abschließenden allgemeinen Diskussion angesprochen wurde, betraf die Perspektive von Drittmittelbeschäftigten nach Ablauf der Höchstbefristungszeit gemäß WissZeitVG. Hier gibt es leider keinerlei Änderung zu vermelden. Nach unserer Kenntnis hat sich an der rechtlichen Auffassung des Personaldezernats nichts geändert, auch wenn in Einzelfällen ein anderer Eindruck entstehen könnte. Wir hatten uns in den Personalversammlungen im Herbst 2015 ausführlich mit dem Thema beschäftigt und im Nachgang eine Stellungnahme dazu veröffentlicht. Die Dokumente finden Sie auf dieser Seite.