

## Nachlese zur Personalversammlung 2022 des wissenschaftlichen Personals der Universität Rostock

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Personalversammlung waren

- [Schlussfolgerungen aus dem Ersten Mittelbautag der Universität Rostock am 19.10.2022](#),
- [Regelungen zum mobilen Arbeiten an der UR](#),
- [der Tätigkeitsbericht des WPR](#).

Im folgenden Rückblick orientieren wir uns an diesen Schwerpunkten.

### 1) Die Personalversammlung 2022 war stark geprägt von den Ergebnissen des sehr gelungenen Ersten Mittelbautags an der UR vom Oktober.

Angeregt durch den dort gebotenen Eingangsvortrag, der die bundesweite Situation des Mittelbaus im Fokus hatte, wurde Frau Dr. Ziegler vom ZLB eingeladen, die eine wissenschaftlich fundierte Situationsbeschreibung zu den Promotionsbedingungen in M-V abgeben konnte. Zum Vergleich bezog sie sich auch auf die Ergebnisse unserer eigenen, 2010 veröffentlichten Umfrage zu motivierenden und demotivierenden Faktoren im Arbeitsalltag. Leider war es keine große Überraschung festzustellen, dass die (übermäßige) Belastung durch Arbeiten für den Lehrstuhl oder ein Projekt und – bei Promovierenden – die Qualität der Betreuung, nach wie vor die entscheidenden Faktoren für die Arbeitszufriedenheit sind.

Der Vortrag von Frau Dr. Ziegler wurde ergänzt durch einen Beitrag von Frau Kirsch vom Servicezentrum Personal- und Organisationsentwicklung, die mit eindrücklichen Worten für die Beteiligung an der für nächstes Jahr geplanten erneuten bundesweiten Befragung der Promovierenden (nacabs) warb. Der Grund liegt auf der Hand: eine gute Datenbasis verbessert die Chancen für die Umsetzung von berechtigten Änderungsvorschlägen.

Beide Vorträge und auch die Ergebnisse der WPR-Umfrage stellen wir in Stud.IP und auf der Webseite des WPR zur Verfügung.

Als Personalrat hatten wir die Ergebnisse der Diskussionen beim Mittelbautag ausgewertet und auf dieser Grundlage Vorschläge für eine Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung erarbeitet. Unsere Vorschläge stießen auf das Interesse der anwesenden wissenschaftlichen Beschäftigten und auch bei Frau Radtke, die als Referatsleiterin des Personaldezernats die Dienststellenseite bei dieser Personalversammlung vertrat.

In der Diskussion konnten wir weitere Hinweise aufnehmen und Fragen klären, z.B. zum Vorschlag, dem Fakultätsrat regelmäßig einen Promotionsbericht der Fakultät vorzustellen. Ob, wie Frau Radtke zu bedenken gab, die Verpflichtung zum Abschluss einer Betreuungsvereinbarung die Wissenschaftsfreiheit einschränkt, kann evtl. durch ein Gutachten geklärt werden. Der bei der Personalversammlung anwesende Vertreter der Gewerkschaft ver.di, Tobias Packhäuser, hat angeboten, ein solches Gutachten durch ver.di anzuregen.

Es war bisher nicht die übliche Praxis, dass Gewerkschaftsvertreter bei den Personalversammlungen des wissenschaftlichen Personals auftraten, obwohl sie einen gesetzlichen Anspruch haben. Der sehr gute Eindruck, den das Auftreten der Vertreterinnen von GEW und ver.di beim Mittelbautag hinterlassen haben, hat uns als WPR wieder einmal daran erinnert, wie wichtig Gewerkschaften für die Durchsetzung der Interessen auch des wissenschaftlichen Personals sind. Beide Gewerkschaften hatten also in diesem Jahr die Gelegenheit zu einem Grußwort und die Anwesenheit des ver.di-Vertreters hat sich – siehe oben – unmittelbar bezahlt gemacht.

## 2) Ein zweiter inhaltlicher Schwerpunkt war das Thema „mobile Arbeit“.

Unser Ziel war es, über die jetzt gültigen Regelungen zu informieren und dafür zu werben.

Aus Sicht des WPR ist es ein großer Fortschritt, dass es jetzt Regeln zur Gewährung von mobiler Arbeit gibt. Auch innerhalb des wissenschaftlichen Personals war das keine Selbstverständlichkeit, auch wenn es in vielen Bereichen seit Jahren sehr gute Erfahrungen mit „home office“ gibt. Es mag etwas mehr Bürokratie sein, aber Arbeitsschutz, Arbeitszeitgesetz und Datensicherheit sind wichtige Faktoren im Arbeitsverhältnis. Die Wissenschaft steht nicht außerhalb der Gesetze, sie gelten auch für das wissenschaftliche Personal – einschließlich Professorinnen und Professoren. Für diese gelten auch die „Hinweise zur mobilen Arbeit“ – so wie für alle anderen Beschäftigten, während die Dienstvereinbarung nur für das von den Personalräten vertretene Personal gilt. In dieser Dienstvereinbarung ist z.B. festgelegt, an wen man sich im Konfliktfall wenden kann.

In der Diskussion konnten einige Missverständnisse ausgeräumt werden. So z.B. zur Frage der Haftung (→ greift nur bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz) und zur Frage der Bürokratisierung (→ eine schriftliche Vereinbarung wird aus Gründen der Rechtssicherheit empfohlen, ist aber nicht verpflichtend; Ausleihvereinbarung sollte selbstverständlich sein, Beachtung der Checklisten wird dringend empfohlen). Deutlich wurde, dass es mit den jetzt schriftlich dargelegten Regelungen zu keiner Verschlechterung kommen soll, wenn vor Ort eine langjährig bewährte Praxis gelebt wurde und wird.

Dem WPR liegt inzwischen auch eine Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di vor, in der im Namen der ver.di-Mitglieder aus dem Bereich des wissenschaftlichen Personals der UR vorgeschlagen wird, eine „klarstellende Verschlechterungsklausel“ in die Dienstvereinbarung aufzunehmen. Wir nehmen diesen Vorschlag gern auf und werden ihn an den Gesamtpersonalrat und die Universitätsleitung weitergeben.

Frau Radtke erläuterte die evtl. verwirrenden Begrifflichkeiten: der Handlungsrahmen mobiles Arbeiten (Oberbegriff) besteht aus der Dienstvereinbarung, den Hinweisen und den Formularen/Checklisten. Auch sie betonte, dass die Regelungen ein erster Erfolg aber noch nicht perfekt sind und deshalb mit Sicherheit noch verbessert würden.

Ein weiteres angesprochenes Thema war die unterschiedlich ausgeprägte Führungskompetenz von Fachvorgesetzten. Angesprochen auf eine mögliche Verpflichtung zur Nutzung einschlägiger Qualifizierungsangebote und die Möglichkeit, entsprechende Qualifizierung als Kriterium im Berufungsverfahren hinzuzuziehen, verwies Frau Radtke auf die Grenzen von verpflichtenden und formalen Maßnahmen und regte stattdessen an, den Fokus auf einen Kulturwandel zu legen, der durch Angebote begleitet werden kann.

## 3) Tätigkeitsbericht des WPR

Das ist eine „Pflichtaufgabe“, der wir in zweierlei Form nachkommen: Während der Personalversammlung wurden in einem kurzen Beitrag die Arbeitsfelder des WPR vorgestellt und mit einigen Zahlen und Fakten unterlegt. An dieser Stelle besteht immer die Möglichkeit für Nachfragen. Den ausführlichen Bericht in Schriftform haben wir auf Stud.IP und unserer Webseite veröffentlicht; er erscheint auch als Teil des Info-Hefts der Personalräte, Ausgabe 3/22.

Alle Beiträge des WPR zur Personalversammlung sind in der Datei <**Vortrag Personalversammlung 30 November 2022.pdf**> zusammengefasst, die ebenfalls in Stud.IP und auf der WPR-Webseite zur Verfügung steht.

Mit der Einrichtung der Veranstaltung „Wissenschaftliche Beschäftigte und Hilfskräfte Universität Rostock“ scheint es uns gelungen zu sein, mehr Beschäftigte als bisher zu erreichen. Wir haben uns vorgenommen, diese Plattform konsequent zu nutzen und dort weiterhin Informationen zugänglich zu machen.

#### **4) Schlussbemerkung**

Ein gesundheitliches Risiko ist niemand eingegangen. Mit weniger als 50 Personen war der Hörsaal Arno Esch nur sehr mäßig gefüllt, Abstände konnten eingehalten werden.

Ein weiteres Mal fragen wir uns, warum sich nur so wenige Angehörige des wissenschaftlichen Mittelbaus die Zeit nehmen, zur Personalversammlung zu kommen, wenn diese Veranstaltung doch die entscheidende Gelegenheit für sie ist, sich vor Ort mit ihrer Interessenvertretung auszutauschen und ihre Meinung zu äußern. Der Mittelbautag hat es gezeigt – Interesse und Engagement sind durchaus vorhanden. Umso mehr freuen wir uns über das Interesse derjenigen, die den Weg in den Ulmencampus gefunden haben.

*Marika Fleischer, Vorsitzende des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten*

*Dezember 2022*