



Herzlich Willkommen

zur Personalversammlung für die wissenschaftlichen Beschäftigten



Geschäftsstelle der Personalräte
Doberaner Straße 115
18057 Rostock
Tel.: +49 (0) 381 498 - 5751
wpr@uni-rostock.de



<https://www.personalrat.uni-rostock.de/>



Tagesordnung

- I. Begrüßung und Einleitung
- II. Grußworte von in der Universität Rostock vertretenen Gewerkschaften
 - Tobias Packhäuser/ver.di
 - Maik Walm/GEW
- III. Vorstellung der Arbeit des WPR (Tätigkeitsbericht) *Marika Fleischer*
- IV. Schlussfolgerungen aus dem ersten Mittelbautag der Universität Rostock am 19.10.2022
 - Einflussfaktoren auf die Promotionszufriedenheit *Dr. Uta Ziegler/ZLB*
 - Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung (WVG)* *Dr. Anett Mau-Möller, Dr. Andreas Langfeld*
- V. Regelungen zum mobilen Arbeiten an der UR *Vivien Peyer*
- VI. Ihre Meinung, Ihre Anfragen, Diskussion



II. Grußworte von in der Universität Rostock vertretenen Gewerkschaften

Tobias Packhäuser

ver.di



<https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/hochschulen>

Maik Walm





III. Vorstellung der Arbeit des WPR (Tätigkeitsbericht)

**Tätigkeitsbericht des Personalrats für die wissenschaftlichen Beschäftigten (WPR)
für den Zeitraum Dezember 2021 bis November 2022**



Anfragen von Beschäftigten

Kommunikation mit anderen
Interessenvertretungen



Kommunikation mit der Verwaltung („Dienststellenleitung“)
Mitbestimmung





III. Vorstellung der Arbeit des WPR (Tätigkeitsbericht)



Begleitung zu Gesprächen

Telefonate Emails

Anfragen von Beschäftigten

Erläutern des gesetzlichen Hintergrunds

Zuhören Ermutigen

*Gesamtpersonalrat NPR SBV Hauptpersonalrat
PR-Arbeitsgruppen*

**Kommunikation mit anderen
Interessenvertretungen**

Gleichstellungsbeauftragte AStA

Akademische Gremien ASA

Mittelbauinitiative PR-Netzwerk Gewerkschaften



Rektor Kanzler Personaldezernat ASA

Kommunikation mit der Verwaltung („Dienststellenleitung“)

Monatsgespräche Beratungen Schreiben Telefonate

Mitbestimmung





III. Vorstellung der Arbeit des WPR (Tätigkeitsbericht)

WPR-Arbeit in Zahlen - **Beschlüsse des WPR** im Zeitraum 25.11.2021 – 24.11.2022: **347**

Beschlussfassung zu Anträgen der Dienststelle (Mitbestimmung):

Freistellung nach § 3 PflegeZG:	1	Befragungen/Umfragen:	2
Abordnungen:	9	Versetzung:	1
Überstunden/Mehrarbeit:	23		
Absehen von der Ausschreibung:	299 (5 Ablehnungen)		

Beteiligung an Bewerbungsverfahren (auf Antrag): 8

WPR-interne Beschlüsse: Entsendebeschlüsse zu Tagungen/Seminaren: 12



III. Vorstellung der Arbeit des WPR (Tätigkeitsbericht)

WPR-Arbeit in Zahlen - Sitzungen, Zusammenarbeit mit anderen Gremien

Anzahl der Sitzungen: 46 Anzahl Monatsgespräche (aller Personalräte) mit der Universitätsleitung: 8

WPR-Mitglieder sind vertreten in folgenden **PR-Arbeitsgruppen**:

AG Dienstvereinbarungen:	zwei	AG Öffentlichkeitsarbeit:	drei
AG Gesundheit und Soziales:	vier	AG Datenschutz:	drei

Fünf WPR-Mitglieder sind gleichzeitig Mitglied des **Gesamtpersonalrats**.

WPR-Mitglieder vertreten die Personalräte **mit beratender Stimme** in folgenden **Uni-Gremien**:

Fakultätsräte: AUF, JUF, MNF, MSF, PHF, WSF

Senatskommissionen: SK Haushalt, Personal und Bau, SK Studium und Lehre; SK Struktur, SK Forschung.

WPR-Mitglieder arbeiten mit im Arbeitsschutzausschuss (ASA) und im Universitären Gesundheitsmanagement (UGM, ehemals URgesund).

WPR-Mitglieder nahmen an insgesamt **15 Seminaren und Tagungen zu personalratsrelevanten Themen** teil.

Der WPR ist aktiv vertreten im ver.di-Netzwerk der Personal- und Betriebsräte an Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in M-V, das sich vierteljährlich trifft.



III. Vorstellung der Arbeit des WPR (Tätigkeitsbericht)

Ausblick

- **Weiterentwicklung Dienstvereinbarung Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung WVG**
→ TOP IV
- Fokus auf Bedürfnisse der ausländischen Beschäftigten
- Bei Bedarf: Fokus auf Bedürfnisse der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte

Unser schriftlicher Tätigkeitsbericht ist einsehbar

- in stud.IP
- auf der Webseite des WPR
- im Info-Heft 3/2022



IV. Schlussfolgerungen aus dem ersten Mittelbautag der Universität Rostock am 19.10.2022

Gastbeitrag:

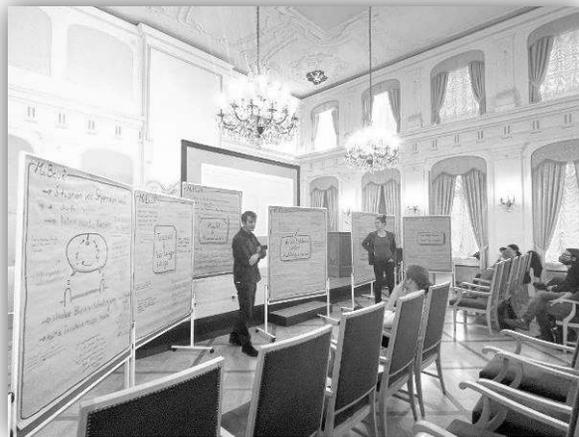
Dr. Uta Ziegler/ZLB: Einflussfaktoren auf die Promotionszufriedenheit



IV. Schlussfolgerungen aus dem ersten Mittelbautag der Universität Rostock am 19.10.2022



- Regionales Diskussionsforum in Anlehnung an bundesweite Kampagnen für faire und gute Arbeit in der Wissenschaft (Bsp.: #ich bin Hannah)
- Ermittlung von Bedarfen wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Uni Rostock
- Kooperation mit WPR und Gewerkschaften
- **Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung (WVG)***



in der Wissenschaft = Aufgabe 2
Macht & Hierarchien

Drittmittel-
beschäftigung
-
Personalpolitik
an der UR

Qualifikations-
bedingungen

MiBallR

unsicher / temporäre
Finanzierungslagen →
Viele Verträge sind, bisweilen
Stückworte auf Zeit

Personalarbeitung
ist eine Sache
alle machen!

Abhängigkeit der Beschäftigung
von Neuanschlag

Teilzeit
&
Vertrags-
länge

mehr Vertrag als
Jahre an der Uni
angehört

Kombi: 50% Teilzeit
(unbefristet) + Projekt
mit 100% Vertrag
↳ Arbeitsvertrag 100%

Ungleichbehandlung (3)
je nach Fach
(50%, 65%, 75%, 100%
Stellen für die selbe
Arbeit)

"UDELK"

→ Situation von Stipendiat*innen
→ dürfen nichts
→ fallen durchs Raster

gibt es nur
im System
von Stipendiat*innen

Arbeitsklima
unter
Kolleg:innen



Qualifikations-
bedingungen

in der Wissenschaft = Anarchie?
Macht
&
Hierarchien

Drittmittel-
beschäftigung
-
Personalpolitik
an der UR

UDELK
→ Situation von Stipendiat*innen
→ dürfen nichts
→ fallen durchs Raster
gilt es nicht in System
ständigtellig
persönliche
persönliche
persönliche

Arbeitsklima
unter
Kolleg:innen

Hauptkritikpunkte:

- **Betreuungsqualität**
- **Arbeitsaufgaben & -umfang**

Teilzeit
&
Vertrags-
länge

Arbeits-
aufgaben
&
-umfang



Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

Link zur bestehenden Dienstvereinbarung (DV-WVG-20170101):

<https://www.personalrat.uni-rostock.de/rechtliche-grundlagen/universitaet-rostock/dienstvereinbarungen-dv/>





Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

§ 3 (1) – Ergänzungs-/ Änderungsforderungen Personalentwicklungsplanung

- Transparente universitätsinterne Personalentwicklungsplanung
- auf Fakultätsebene einsehbar für alle Akteure
- Entwicklungspläne nach allgemeingültigen Standards

unsichere / temporäre
Finanzierungslagen →
Viele Verträge sind „kreative
Stückwerke“ auf Zeit

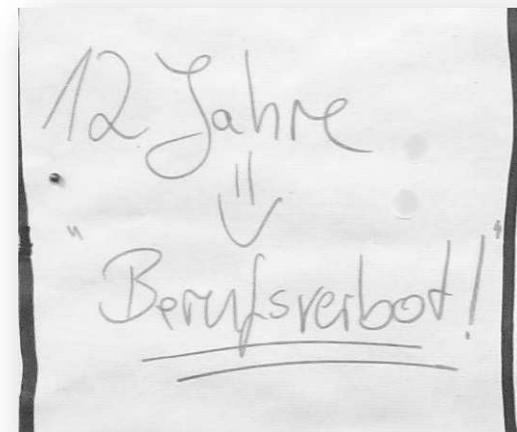
Ungleichbehandlung (?)
je nach Fach
(50%, 65%, 75%, 100%
Stellen für die selbe
Arbeit)



Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

§ 3 (2) – Ergänzungs-/ Änderungsforderungen Dauerstellenkonzept

- mindestens 1/3 der WiMi-Verträge entfristet
- insbesondere bei Post-Doc-Stellen muss Entfristung ausgebaut werden

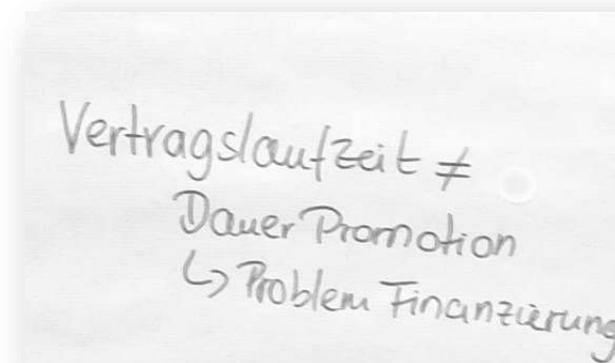




Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

§ 3 (3) – Ergänzungs-/ Änderungsforderungen Befristungsdauer Qualifikation

- Mindestbefristungsdauer für Qualifikationsstellen in Relation zur durchschnittlichen Promotionszeit im Fach

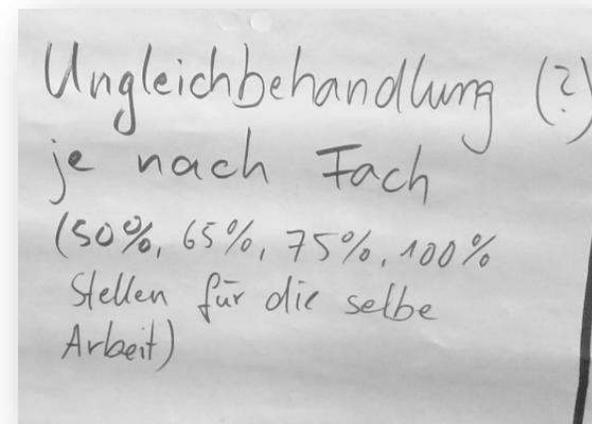




Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

§ 3 (5) – Ergänzungs-/ Änderungsforderungen Stellenumfang

- Stellenumfang: Vollzeitbeschäftigung als Norm; ohne triftigen Grund aber nicht geringer als 65%

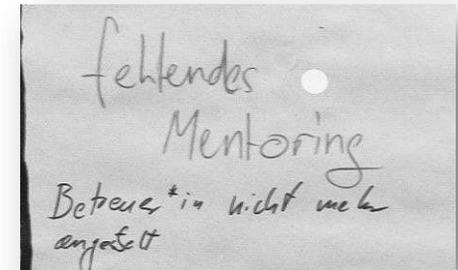




Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

§ 4 (1) – Ergänzungs-/ Änderungsforderungen **Betreuungsqualität für Qualifikationsvorhaben**

- Betreuungsvereinbarung sollte **soll/muss** abgeschlossen werden
- **Jährlicher Promotionsbericht** im Fakultätsrat: Umsetzung von Betreuungsvereinbarungen, Abschluss von Promotionen, Stand/Zeitplan der Promotionen, Abbrüche (Gründe)
- **Beschwerde/Schlichtungsstelle** bei Fragen/Problemen mit Betreuungsqualität und Nichteinhaltung der Tätigkeitsdarstellung





Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

§ 4 (2) – Ergänzungs-/ Änderungsforderungen Personalentwicklungsplan

- Fakultäten ~~sollten~~ **sollen/müssen** strategische **Personalentwicklungspläne** inklusive einer Drittmittelkarriereplanung je Beschäftigten aufstellen.
- **Anschlussvertrag** für evtl. Nacharbeiten nach Abschluss der Promotion

Es gibt keine
Personalpolitik
die UR ist
ein un-
attraktiver
Arbeitgeber



Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

§ 4 (3) – Ergänzungs-/ Änderungsforderungen Qualifizierungsarbeitszeit

- **Qualifizierungsarbeitszeit:** 50 % (in Tätigkeitsdarstellung fixieren)
- **Personalentwicklungsgespräch** mind. jährlich / besser halbjährig: u. a. zu Einhaltung des Arbeitszeitanteils für die eigene Qualifizierung (Dokumentation analog Dienstvereinbarung „Mitarbeitergespräche“; DV-MAG)

mehr Arbeitszeitanteil für Qualifikation

im Ma-Bau zwar 40h-Stelle, aber quasi 0h für Qualifikation.



Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

§ 4 (3) – Ergänzungs-/ Änderungsforderungen Karriereplanung

- **Doktoranden:** mind. 6 Monate vor Vertragsende: Mitarbeitergespräch zu Perspektiven/Optionen
- **Postdocs:** nach max. einem Vertrag oder 2 Jahre nach Promotion: Personalentwicklungsgespräch zu Perspektiven/Optionen (Dokumentation analog Dienstvereinbarung „Mitarbeitergespräche“; DV-MAG)

mehr Verträge als
Jahre an der Uni
angestellt



Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

§ 4 (3) – Ergänzungs-/ Änderungsforderungen Karriereplanung

- Förderung des Qualifikationsziels „Projektleitung“.
- Kostenstellen für Projektleiter (Postdocs) zur eigenen Verwaltung der Projektgelder

Fehlender
Beleg für
weitere berufliche
Laufbahn



Vorschläge des WPR zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung *Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*

Was eine DV nicht einlösen kann...

Würden Departments
statt Lehrstühle helfen
die Abhängigkeit zu beenden

Vorgesetzte sollten
ein Seminar zur
Personalführung
beliegen

Problematik
der abhängigen
Beschäftigung
(Loyalitätskonflikt) s.o.
↓
Abhängigkeit von
Doktorvater/mutter

→ Situation von Stipendiat*innen
* * dürfen nichts
→ fallen durchs Raster (gibt es nicht
im "System")



Regelungen zum mobilen Arbeiten an der UR

Zentrale Ergebnisse der Befragung zur DV Mobil

1. DV Mobil und Hinweise/Handlungsrahmen

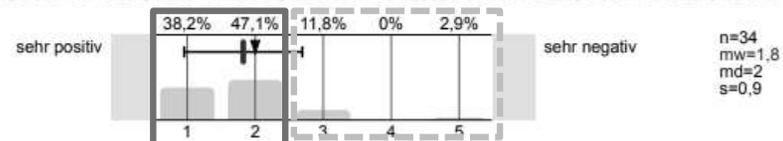
1.1) Kennen Sie die Regelungen zur mobilen Arbeit an der Universität?



1.2) Haben Sie die Regelungen bereits angewendet?



1.3) Welche Erfahrungen haben Sie bei der Umsetzung der Regelungen gemacht?





V. Regelungen zum mobilen Arbeiten an der UR

Hintergrund Dienstvereinbarung DV Mobil

- ✘ keine gesetzliche Grundlage zur Umsetzung ortsunabhängigen Arbeitens (mobiles Arbeiten)
- ✘ keine einheitlichen Regelungen für Beschäftigte der Universität Rostock

- ✓ transparente und gleiche Bedingungen
- ✓ Klarheit und Rechtssicherheit
- ✓ verhindert Willkür bei der Gewährung oder Ablehnung des mobilen Arbeitens

✓ Grundsätze zur Ermöglichung

✓ Selbstorganisation des/der Mitarbeitende

✓ arbeitsplatzbezogene Anforderungen an mobile Arbeit



✓ Teamorganisation

✓ Nutzung von IT-Technik

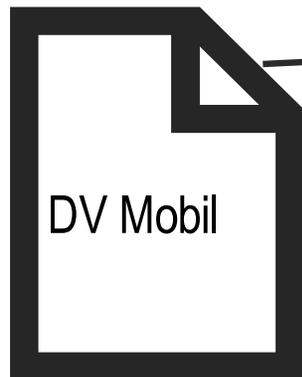
✓ Arbeitsmittel

✓ Haftung

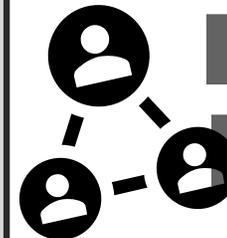


V. Regelungen zum mobilen Arbeiten an der UR

Rechtsgrundlagen und Checklisten



„Bei Uneinigkeit zwischen einer/einem Mitarbeitenden und der/dem Fachvorgesetzten in der Frage, ob und in welchem Umfang mobiles Arbeiten ermöglicht werden kann, vermitteln bei Bedarf das Personaldezernat und der Personalrat zwischen den Beteiligten“



Hinweise zum MOBILEN ARBEITEN

Vereinbarungen und Checklisten





V. Regelungen zum mobilen Arbeiten an der UR

Ihre Kommentare in der Umfrage

ich kenne die Regelungen nicht, arbeite aber tlw. zu Hause. in Abstimmung mit der/dem Fachvorgesetzten ist das auch problemlos möglich und ich bin froh über die Flexibilität.

Bei uns ist es schon seit langem so, dass die Lehre (offensichtlich) nicht mobil sondern vor Ort ist (außer während Corona), und man alles andere im Büro oder zu hause machen kann, je nachdem, was einem lieber ist. (Außer Meetings, Sprechstunden und so,

Wichtig ist die Absprache mit dem Fachvorgesetzten. Es ist sehr gut, dass dies weiterhin möglich ist.

Für mich ändern die Regel nichts an meiner flexiblen Handhabung meiner Arbeitszeit und meines Arbeitsortes. Auch für mich als Fachvorgesetzte ändert sich nicht viel, da wir mobiles Arbeiten weiterhin nutzen, nur wenn erforderlich. Keine/r nutzt mobiles Arbeiten regelmäßig. Ich begrüße die klaren Regelungen, die im Zweifelsfalle helfen.



V. Regelungen zum mobilen Arbeiten an der UR

Ihre Kommentare in der Umfrage

Ich finde diese relativ starren Regeln passen nicht zur wissenschaftlichen Tätigkeit. In der Semesterpause z.B. sollten längere Phasen des konzentrierten Arbeitens von zu Hause aus möglich sein, ohne dass erst Formulare ausgefüllt und Ausnahmen beantragt ...

Eine bestehende flexible Handhabung, die dennoch auf Absprachen beruht und Arbeitsschutz berücksichtigt, wird durch die DV nun ggf. starrer. Man fühlt sich verpflichtet, diese Vereinbarung abzuschließen, in der konkreten Verschriftlichung besteht allerdings die Gefahr, dass es eher auf einen Minimalkonsens hinausläuft. Beispiel: Wenn bisher je nach Typ der anstehenden Aufgaben flexibel 2-3 Tage/Woche mobil gearbeitet wurde, beschränkt sich die verschriftlichte DV ggf. nur auf 2 Tage, wenn überschlagen wird, welche Umstände ggf. dazu führen könnten, dass die/der Mitarbeiter*in möglichst viel in Präsenz arbeitet/arbeiten soll/benötigt wird. Im Zweifel verordnet man lieber mehr Präsenz als Flexibilität zuzugestehen.

Homeoffice wird ungerne gesehen.



V. Regelungen zum mobilen Arbeiten an der UR

Ihre Kommentare in der Umfrage

Je nach Fachbereich sind Anforderungen, Ausrüstung, etc. so verschieden, dass es schwierig ist für alle gute Regelungen zu finden. Ich sehe, dass es einige Festlegungen gibt, von denen ich weiß dass es bei uns niemanden interessiert, und alles auf Vertrauen basiert. Schade, dass es kein Recht auf mobiles Arbeiten gibt, für Aufgaben die dafür geeignet sind. Damit wird eine Ungleichheit zwischen Arbeitsgruppen geschaffen, da es Vorgesetzte gibt, die von sich selber ausgehen und deshalb 'Untergebenen' Schlechtes unterstellen. Wir wissen doch wie es läuft: Urlaub, Arbeitszeiten, etc. interessiert niemanden von der Personalabteilung, obwohl sie laut Gesetz verpflichtet wären es zu überprüfen. Darum koordiniert auch niemand das mobile Arbeiten. Von daher finde ich es wichtig, dass in einer DV die Rechte des Arbeitnehmers klar formuliert werden, während 'nach oben' keine Beschränkungen getroffen werden die der Arbeitsrealität widersprechen. Als Beispiel: 'Wenn die Aufgaben dafür geeignet sind, stehen jeder/m MA in zwei Tage mobiles Arbeiten pro Woche zu (Vollzeit). Es sind jederzeit mehr Tage möglich.'



V. Regelungen zum mobilen Arbeiten an der UR

Ihre Kommentare in der Umfrage

Universitätsweite Ausstattung von Mitarbeitenden mit Hardware, die mobiles Arbeiten und Arbeit in Präsenz ermöglicht (wie Laptop mit Docking Station im Büro) leider nicht vorhanden; häufig keine technische Ausstattung von Hilfskräften für mobiles Arbeiten /

Ich finde die ausführlichen Hinweise - insbesondere mit der Kennzeichnung MUSS/SOLL/KANN - sehr hilfreich und sehr gut verständlich. Dabei stört mich jedoch das Thema Ausleihvereinbarung sehr. Insbesondere dass ich privat für mögliche Schäden haften soll. So eine Vereinbarung werde ich nicht unterschreiben bei der Häufigkeit an Dienstreisen, die ich habe. In erster Linie beziehe ich mich hier auf das Laptop. Ohne das wäre ich arbeitsunfähig auf den Dienstreisen und bräuchte sie gar nicht erst antreten. Außerdem ist der für die Ausleihvereinbarungen notwendige Papierkrieg in meinen Augen nicht nachhaltig.

umständliche Formulare, es ist nicht eindeutig, was wie genau geregelt werden muss/kann

Die DV ist unübersichtlich und spricht manche Punkte doppelt an. Es ist teilweise auch nicht klar, was man dort vermerken soll bzw. ob man überall etwas vermerken muss. Mehr Infos wären gut.



VI. Ihre Meinung, Ihre Anfragen, Diskussion





Mitbestimmen – Mitgestalten





PERSONALRAT FÜR DIE WISSENSCHAFTLICHEN BESCHÄFTIGTEN (WPR)

Wir **INFORMIEREN** zu verschiedensten Themen Rund um Ihr Arbeitsverhältnis, wie Befristungsregelungen, Urlaub, Arbeitsplatzgestaltung und vieles mehr!

Wir **BERATEN** Sie vertraulich und sachkundig und **BEGLEITEN** Sie bei Fragen, Konflikten und Angelegenheiten mit Bezug zum Arbeitsverhältnis!



Geschäftsstelle der Personalräte
Doberaner Straße 115
18057 Rostock
Tel.: +49 (0) 381 498 - 5751
wpr@uni-rostock.de

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



<https://www.personalrat.uni-rostock.de/>