

## **Tätigkeitsbericht des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) für den Zeitraum Mai bis November 2021**

Dieser Bericht umfasst nicht wie sonst üblich den Zeitraum von 12 Monaten, sondern setzt erst Ende Mai ein. Der Grund ist offensichtlich: Der aktuelle Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) wurde, wie auch die anderen beiden Personalräte der Universität Rostock, im Mai neu gewählt.

Aus diesem Grund war unser Gremium zu Beginn des Berichtszeitraums mehr als sonst üblich mit personalratsinternen Angelegenheiten beschäftigt: Die neuen Vorstandsmitglieder mussten sich mit ihren Aufgaben vertraut machen, Arbeitsgruppen bildeten sich, neu gewählte Mitglieder wurden zu Grundlagenseminaren entsandt, die Vertretung der Personalräte in den Unigremien (Fakultätsräte, Senatskommissionen) und betrieblichen Kommissionen (Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement) mussten abgesichert werden.

Diese ersten Monate waren für unser Gremium durch die erfreulich große Anzahl neuer Mitglieder im WPR besonders. Der WPR besteht aus 10 Mitgliedern und einem Ersatzmitglied, und davon sind fünf neu in dieses Amt gewählt. Ein weiteres neu gewähltes Mitglied hat nach wenigen Wochen sein Mandat niedergelegt.

Die neuen Mitglieder haben sich ohne Ausnahme sofort engagiert eingebracht, obwohl berufliche und persönliche Umstände es ihnen in einigen Einzelfällen besonders schwermacht haben. Die Mischung aus erfahrenen und älteren Mitgliedern einerseits und (größtenteils) jüngeren und wissbegierigen Mitgliedern andererseits hat sich als ein fruchtbares Team zusammengefunden. Es ist gut, wenn Fragen neu beleuchtet und diskutiert werden, es ist auch gut, wenn Fragen überhaupt erst einmal gestellt werden. Das betrifft nicht nur Fragestellungen des Personalvertretungsrechts oder Arbeitsrechts, sondern auch unsere eigene interne Arbeitsweise. So wird die Frage, wie weit die Digitalisierung der Personalratsarbeit getrieben werden kann – darf – sollte und wo die rote Linie zur Unzulässigkeit liegt (Stichwort Datenschutz) uns noch eine Weile begleiten. Die für gute Diskussionen nötige Offenheit und gegenseitige Akzeptanz ist auf jeden Fall vorhanden. Wahrscheinlich hat unser Entschluss, schon frühzeitig zu Präsenzsitzungen überzugehen und diese auch bis jetzt beizubehalten, der Teambildung sehr geholfen. Selbstverständlich halten wir dabei alle pandemiebedingten Auflagen ein und unser Dank gilt dem Dekanat der WSF und dem Lehrstuhl Wirtschaftspädagogik, die uns freundlicherweise einen geeigneten Sitzungsraum zur Verfügung stellen.

### **Mit welchen Themen beschäftigen wir uns in den wöchentlichen Sitzungen?**

Neben den in allen Gremien üblichen Formalia (Beschlussfähigkeit, Tagesordnung, Protokoll, Beschlüsse, Ergebniskontrolle) werden in jeder Sitzung die aktuellen **Ausschreibungen** vorgestellt. Nicht selten führt diese Sichtung zu Nachfragen an das Personaldezernat (z.B. Warum diese kurze Laufzeit, welche „körperliche Eignung“?) oder wir weisen in Einzelfällen auf offensichtliche Fehler hin.

In einem Punkt führte ein Gespräch mit dem Personaldezernat dazu, dass bei Promotionsstellen, die auf Grund haushaltsrechtlicher Umstände nicht von vornherein für drei Jahre ausgeschrieben werden, jetzt die Option der Verlängerung im Ausschreibungstext ausdrücklich genannt wird.

Im TOP „Laufende Geschäfte“ beschäftigen wir uns u.a. mit **Anfragen**, die an uns herangetragen wurden. Als Beispiele und zur Illustration der Bandbreite seien hier einige genannt:

### **Arbeits- und Tarifrecht:**

- Zuordnung zur Erfahrungsstufe (§§ 16 und 17 TV-L i.V.m. § 40 TV-L)
- Rückzahlungsforderungen (§ 37 TV-L)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung, Auflösung, Arbeitszeugnis - §§ 33 – 35 TV-L)
- Berechnung der Höchstbefristungszeit nach WissZeitVG
- Arbeitszeit und Arbeitsort (§§ 6 und 7 TV-L bzw. an UR für wiss. Personal ungergelt)
- Nebentätigkeit (§ 3 und § 40 TV-L)

### **Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz**

- Strömungshalle in der MSF
- Jacobipassage

### **Anfragen von studentischen Hilfskräften, die der WPR in allgemeinen Angelegenheiten auch vertritt**

- Arbeitsaufgaben, Arbeitsumfang, Urlaubsanspruch, Rechte im Krankheitsfall

### **Spezifische Fragen – wissenschaftliches Personal**

- Autorenschaft, gute wissenschaftliche Praxis
- Lehrverpflichtung/Lehrdeputat
- Fragen im Zusammenhang mit befristeten Verträgen (Sonderurlaub, Elternzeit - WissZeitVG)

Manche Fragen lassen sich schnell klären, in manchen Fällen begleiten wir die Beschäftigten zu Gesprächen oder führen selbst Gespräche.

In manchen Fällen ist ein anderer Personalrat zuständig (meist der GPR, gelegentlich der NPR), dann geben wir die Angelegenheit mit Einverständnis der Betroffenen weiter.

Der WPR wurde – eventuell bedingt durch die vermehrte Ausschreibung von ZSL-finanzierten unbefristeten Stellen – seit Mai in fünf Fällen von Bewerber:innen zu **Bewerbungsverfahren** hinzugezogen. Dazu ist nur eine einfache Erklärung ohne Begründung nötig. Wenn diese Person sich im Bewerbungsverfahren durchsetzt, wird auch die Einstellung dem WPR zur Mitbestimmung vorgelegt. Das Verfahren ist dann also identisch mit den üblichen Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst.

Zwei Themen nahmen einen etwas größere Aufmerksamkeit in Anspruch

#### **1) Corona-Sonderregelung zum WissZeitVG**

Die Anwendung dieser zwei Regelungen an der UR führte zu erheblichen Irritationen, Diskussionen in Fakultätsräten und natürlich auch Anfragen an den WPR. Wir hoffen, dass wir durch unsere Gespräche mit dem Personaldezernat und dem Dekan der PHF und vor allem durch die Veröffentlichung auf unseren Webseiten (angekündigt auf Rundmail) zur Klarstellung beigetragen haben. In letzter Zeit gab es zumindest keine diesbezüglichen Anfragen mehr.

#### **2) Handlungsrahmen Präsenzlehre**

Vor Semesterbeginn kam es durch offensichtlich nicht abgestimmte Veröffentlichungen von Regeln zur Präsenzlehre zu erheblicher Unruhe. Der dann den Personalräten recht kurzfristig vorgelegte Handlungsrahmen Präsenzlehre konnte einige dieser Irritationen ausräumen, schuf aber gleichzeitig andere Unsicherheiten. Der WPR hat sich sehr engagiert, um Klarstellungen im Text des Handlungsrahmens und auch zur Anwendung der LucaApp zu erreichen. Unser Ziel dabei war und ist die Herstellung von Rechtssicherheit für die betroffenen Beschäftigten. Immer dann, wenn ein Text Interpretationsspielräume zulässt oder Informationen einfach nicht deutlich genug sind, besteht die Gefahr, dass die Handlungen einzelner als Regelverletzungen gesehen werden. Das möchten wir verhindern. Unser Ziel war nie eine Verschärfung der Regeln. Zuständig ist hier allerdings der Gesamtpersonalrat, da nicht ausschließlich das wissenschaftliche Personal betroffen ist.

### **Einige Angelegenheiten beschäftigen uns über eine längere Zeit:**

Der WPR begleitet ein Verfahren gemäß „Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang“, das durch eine Mobbinganzeige im Mai 2020 ausgelöst wurde. Dass sich dieses Verfahren so lange hinzieht, ist unserer Meinung nach weder durch die Coronapandemie noch durch individuelle Umstände ausreichend erklärbar und für die betroffene Person extrem belastend. Auch wenn einige Ursachen im Text der Dienstvereinbarung selbst gefunden werden können, vermisst der WPR hier das bei Vorliegen einer Mobbinganzeige nötige ernsthafte Engagement von Seiten der Verantwortlichen in der Universitätsverwaltung und der betroffenen Fakultät. Es wäre leider nicht das erste Mal, dass sich die Mobbinganzeige einer Person aus dem wissenschaftlichen Mittelbau durch Auslaufen des Vertrags dieser Person „erledigt“. Die offiziell postulierten Ansprüche unserer Universität zum Umgang miteinander besagen etwas Anderes.

Nicht alle Beschäftigten wählen das Mittel der Mobbinganzeige. Manche sehen es als für sie persönlich bessere Option, die Universität vorzeitig zu verlassen oder ein Verlängerungsangebot nicht anzunehmen. So zu beobachten an einem Lehrstuhl, der schon mehrfach vorzeitig ohne Personal dastand. Inzwischen ist auch das Personaldezernat darauf aufmerksam geworden und ein Gesprächsangebot der scheidenden Mitarbeiter:innen wurde angenommen. Der WPR wird natürlich auch vertreten sein. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen noch keine Ergebnisse vor.

Die „Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung“ war bei Abschluss im Jahr 2014 ein enormer Fortschritt und hat mit Sicherheit die Novellierung des Landeshochschulgesetzes M-V beeinflusst, dass auch bundesweit durch Festlegung der Mindestvertragslaufzeit von 3 Jahren Maßstäbe setzt. Mit einiger Überraschung musste der WPR zur Kenntnis nehmen, dass die Universitätsleitung diese Dienstvereinbarung zum 31.12.2021 gekündigt hat. Die Begründung der Unileitung, danach erfolgte Schritte und der aktuelle Stand sind ausführlich im Vortrag zur Dienstvereinbarung Vertragsgestaltung erläutert.

Dieser Vortrag ist Teil des Informationsangebots, dass der WPR anstelle der gesetzlich vorgesehenen Personalversammlung macht. Angesichts der sich wieder verschärfenden Pandemielage haben wir uns zu diesem Schritt entschlossen. Das umfangreiche Informationsmaterial ist auf der Webseite des **WPR > [Personalversammlungen](#) > Informationen zu den Themen 2021** im nichtöffentlichen Bereich abgelegt, d.h. ein Log-in mit den üblichen Nutzerdaten ist erforderlich. Wir bieten zwei online-Sprechstunden an, in denen wir zu diesen oder anderen Themen gern mit den Menschen, die wir vertreten, ins Gespräch kommen wollen.

### **WPR-Arbeit in Fakten und Zahlen**

Anzahl Sitzungen:	25
Anzahl Beschlüsse:	224
davon Beschlüsse zu internen Angelegenheiten (z.B. Freistellung, Entsendung zu Seminaren, Tagungen):	14
davon Beschlüsse zu mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten	
Absehen von der Ausschreibung:	203
Abordnung:	14
Einstellung:	1
Anordnung Überstunden/Mehrarbeit:	3
Sonstige:	6
Anzahl Monatsgespräche (aller Personalräte) mit der Universitätsleitung:	4

WPR-Mitglieder sind vertreten in

PR-Arbeitsgruppen:	AG Dienstvereinbarungen:	zwei,
	AG Öffentlichkeitsarbeit:	drei,
	AG Gesundheit und Soziales:	vier,
	AG Datenschutz:	drei.

Fünf WPR-Mitglieder sind gleichzeitig Mitglied des GPR.

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).

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

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