

Tätigkeitsbericht des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) für den Zeitraum Dezember 2022 bis November 2023

Mitbestimmung

Ein Schwerpunkt jeder Personalratsarbeit ist die Mitbestimmung, die in den §§ 68 – 70 des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) geregelt ist. Die Besonderheit für den WPR liegt darin, dass wir bei Personalangelegenheiten (§ 68 PersVG) nur in der Mitbestimmung sind, wenn die betroffene Person das beantragt. Im Gegensatz zu anderen Personalräten sind Beschlüsse zu Personalangelegenheiten (der häufigste Fall wäre Einstellung mit Eingruppierung und Stufenzuordnung) bei uns sehr selten. Hier die Übersicht zu den 365 Beschlüssen zu Anträgen der Dienststelle (Personalservice) in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten:

- Zeitraum: 25.11.2022 – 16.11.2023:
- Absehen von der Ausschreibung: 324 (2 Ablehnungen)
- Überstunden/Mehrarbeit: 30
- Abordnungen: 6
- Prämien: 2
- Befragungen/Umfragen: 1
- Höhergruppierung*: 1
- Kündigung: 1
- Beteiligung an Bewerbungsverfahren*: 3

Anträge auf Beteiligung des WPR wurden von Bewerber:innen in drei Stellenbesetzungsverfahren gestellt und die Verfahren wurden von uns begleitet.

* lt. PersVG Mitbestimmung nur auf Antrag

Entgegennahme von Beschwerden, Anfragen von Beschäftigten, Beratung und Begleitung

Ein weiterer wichtiger Bereich der Personalratsarbeit ist in § 61 PersVG (Allgemeine Aufgaben) geregelt, wo es in Nr. 4 heißt, dass der Personalrat „Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken“ hat.

Anregungen und Beschwerden werden auf unterschiedlichen Wegen an uns herangetragen. Als sehr wirkungsvoll hat sich im letzten Jahr die Zusammenarbeit mit der Mittelbauinitiative (MiBaUR) und unsere Teilnahme am 2. Mittelbautag am 29.06.23 erwiesen. Die Anregungen, die wir dort erhielten, flossen ein in Anfragen in die Tagesordnung der Monatsgespräche, Schreiben an die Rektorin und den Personalservice. Im Februar fand ein Gespräch mit Frau Radtke vom Personalservice statt, in dem wir die aus unserer Sicht zu hohe Anzahl von unbefristet zu besetzenden Hochdeputatsstellen aus ZSL-Mitteln thematisierten, die im Umfang von nur 0,5 VK ausgeschrieben werden. Frau Radtke teilte unsere Ansicht, dass halbe unbefristete Stellen keine seriöse Perspektive für Lehrende in der Wissenschaft sind, verwies aber auf die fachliche Argumentation aus den Lehrstühlen. Es wurde uns versichert, dass Stellenteilung nur bei nachvollziehbaren Gründen akzeptiert wird. Außerdem waren in einigen wenigen Fällen für ein Fachgebiet von vornherein nur halbe Stellen vorgesehen.

Ein weiteres Gespräch, in dem es um die in einer Umfrage von MiBaUR gesammelten Erfahrungen von Beschäftigten mit dem Personalservice geht, ist noch für dieses Jahr geplant.

Ab April führten wir **Gespräche mit allen Mitgliedern des neuen Rektorats.**

Schwerpunkt des Gesprächs mit der Rektorin Frau Prof. Prommer war die geplante neue Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Beschäftigung, auf die wir an andere Stelle in diesem Bericht ausführlicher eingehen werden. In separaten Schreiben an die Rektorin regten wir an, endlich eine Lösung für die Stufenzuordnung von Beschäftigten bei Einstellung in Anschluss an ein Promotionsstipendium zu finden (bisherige Praxis: Stufe 1) und thematisierten eine nicht nur aus unserer Sicht extrem unglücklich abgelaufene Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Unser Anliegen in diesem Fall ist es, eine Wiederholung für die Zukunft auszuschließen.

Die geplante Dienstvereinbarung stand auch im Zentrum unseres Gesprächs mit der PFT, Prof. Wrage-Mönnig, insbesondere das Thema Betreuungsvereinbarung und die Qualifizierungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Im Gespräch mit der PI Dr. Bachmann thematisierten wir die Probleme von internationale Beschäftigten, insbesondere solche, die sich aus der Sprachbarriere ergeben. Die Situation der internationalen Beschäftigten beschäftigt uns schon seit Längerem, wir hatten dazu auch ein sehr informatives Gespräch mit Dr. Buttkewitz vom RIH.

Mit den studentischem Prorektor Janne Döscher sprachen wir über die Situation der studentischen Hilfskräfte. Aus dem Gespräch entwickelte sich eine sehr gute Zusammenarbeit, die in der ersten Teilpersonalversammlung für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte am 02.11.2023 mündete, die der WPR und der studentische Prorektor gemeinsam vorbereiteten und bestritten. Im WPR wurde in diesem Zusammenhang Viven Peyer als Ansprechperson für die Belange der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte benannt.

Mit dem PSL Prof. Wolf sprachen wir über eine ganze Reihe von Themen: Vorgehen bei Beschwerden von Studierenden über Lehrende, Vorgehen bei Cybermobbing; Hospitation durch studentische Vertreter:in in mündlichen Prüfungen (rechtl. Rahmen, Voraussetzungen, Auswertung); LVVO (Anrechnung gemeinsam durchgeführter LV, Anerkennung des Arbeitsaufwands für Digitalisierung der Lehre, online-Lehre etc.).

Zum Themenkreis Beschwerdeverfahren und Hospitation bei Prüfungen führten wir auch ein Gespräch mit Vertreterinnen des AstA.

Alle genannten Themen sind das Ergebnis von Anregungen und Beschwerden, die über MiBaUR und durch Einzelpersonen an uns herangetragen wurden oder die wir in unserer Personalversammlung im November 2022 aufnahmen.

Der WPR widmete sich in manchmal sehr zeitaufwändigen und sich z.T. wiederholenden Gesprächen den Anliegen von einzelnen Beschäftigten. Aus unseren Tagesordnungen gehen 21 Einzelanfragen von Beschäftigten hervor, die zu insgesamt 63 einzelnen TOP in unseren Sitzungen führten. Ohne ins Detail zu gehen, möchten wir die Problemkreise hier nur auflisten:

Hilfe bei Konfliktlösung (Mobbing)/ Bitte um Moderation, Änderung der Tätigkeitsdarstellung, Zuordnung zu Stufe, Einzelheiten im Arbeitsvertrag, Verlängerung des Arbeitsvertrags (WissZeitVG), Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen, Einstellungsverfahren, Arbeitsbedingungen/ Arbeitsschutz (fehlender Sonnenschutz, Stilllegung Aufzug, fehlende Barrierefreiheit, unzureichende Beleuchtung in Sanitärräumen, Auswirkung von Baumaßnahmen, fehlende Baumaßnahmen).

„Wächterfunktion“ des Personalrats.

Im bereits erwähnten § 61 PersVG (Allgemeine Aufgaben) besagt Nr. 2, dass der Personalrat die Aufgabe hat, „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.“ Diese Aufgabe erfüllen wir bei der Wahrnehmung unserer Mitbestimmungsrechte und wenn wir Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten nachgehen. Wir erfüllen diese Aufgabe auch, indem wir proaktiv Routinen und Prozesse an der Universität beurteilen um herauszufinden, ob sie gesetzeskonform sind.

So beschäftigen wir uns seit einigen Wochen intensiv mit der derzeitigen Praxis der Durchführung von Videokonferenzen und hybriden Veranstaltungen. Sie haben vielleicht festgestellt, dass sich beim Informationsangebot des ITMZ zu Videokonferenzen und Videokonferenzsystemen etwas verbessert hat. Das ist eine Folge unserer Nachfragen. Das Thema ist allerdings bei Weitem nicht beendet. Unser Anliegen ist es, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze zu wahren und Rechtssicherheit für Lehrende, die online oder im Hybridmodus unterrichten, herzustellen.

Weitere Beispiele wären die Einhaltung des Nachweisgesetzes (→ vollständige Liste der geltenden Dienstvereinbarungen im Intranet) und die Sichtung sämtlicher Stellenausschreibungen (insgesamt über 300 im Berichtszeitraum), was zu über 20 Nachfragen (z.B. zu Laufzeit, körperliche Eignung) und diversen Korrekturen führte. Die Ausschreibungen waren auch ein Thema auf der Tagesordnung des bereits genannten Gespräches mit Frau Radtke vom Personalservice, und wir berieten gemeinsam, wie bei anstehendem Wechsel von Lehrstuhlinhaber:in trotzdem ein faires Angebot für Qualifizierungsstellen gemacht werden kann.

Dienstvereinbarungen

Der Abschluss von Dienstvereinbarungen ist nicht zuletzt auch eine Folge der im vorherigen Abschnitt beschriebenen „Wächterfunktion“ des Personalrats.

Die Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung hat uns gezwungen, das Thema Arbeitszeiterfassung auf unsere Agenda zu nehmen, auch wenn das Gesetz aus dem BMAS auf sich warten lässt. Mit unserer Umfrage und der Auswertung in der Personalversammlung am 22.11.2023 sind wichtige Vorarbeiten für unser Wirken als Ihre Interessenvertretung getan. Unser Ziel ist eine Dienstvereinbarung, die rechtskonform ist und Akzeptanz findet.

Das zweite große Vorhaben ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Beschäftigung, die die derzeit in Nachwirkung geltende DV wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung ablösen soll. Wichtige Vorarbeiten sind getan und ein mit dem Personalservice (Frau Radtke) und dem Servicezentrum Personalentwicklung (Frau Kirsch) abgestimmtes Eckpunktepapier liegt dem Rektorat vor. Wir hoffen, bald mit der Arbeit am konkreten Text beginnen zu können.

Dienstvereinbarungen, die das gesamte vom PersVG erfasste Personal der Universität betreffen, werden vom Gesamtpersonalrat (GPR) abgeschlossen. Es ist gute gelebte Praxis, dass der GPR sich eng mit den beiden anderen Personalräten, WPR und NPR, abstimmt, bevor er eine Dienstvereinbarung abschließt. In diesem Kontext beschäftigte sich der WPR, z.T. sehr intensiv und wiederholt, mit den Entwürfen zur Dienstvereinbarung zum Themenkomplex Konfliktlösung/AGG/Mobbing, zur DV Urlaub und zur Dienstabrede Urlaub (Verfahren bei Ablehnung eines Urlaubsantrags).

Alle drei Personalräte beschäftigen sich zurzeit intensiv mit dem Thema Agile Hochschulverwaltung, das uns mit Sicherheit noch einige Zeit begleiten wird.

Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen und Beauftragten

Die Zusammenarbeit mit dem GPR wurde im vorausgehenden Abschnitt bereits angesprochen. Auch mit dem NPR streben wir eine enge und kollegiale Zusammenarbeit an. Mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Datenschutzbeauftragten sowie mit dem AStA ergaben sich themenbezogene Kontakte. Eng und sehr kollegial ist unser Kontakt zur SBV, wenn es um die Wahrung und Durchsetzung der Interessen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten geht. Der WPR ist durch mehrere Mitglieder in der MiBaUR vertreten und aus unserer Sicht ergänzen wir uns sehr gut in unserem Wirken. Ein nach wie vor wichtiger Aspekt unserer Arbeit ist die Vernetzung mit anderen Personal- und Betriebsräten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in M-V, von der wir in sehr unterschiedlicher Weise profitieren. Besonders in letzter Zeit, auch bedingt durch die MiBaUR, haben sich wieder engere Kontakte mit GPR und WPR der Universitätsmedizin ergeben, z.B. im Austausch über Arbeitszeiterfassungssysteme.

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

HPR und durch Kontakte zu den Gewerkschaften beteiligen sich Mitglieder des WPR aktiv an der Diskussion zur dringend nötigen Novellierung des Personalvertretungsgesetzes in M-V. Durch diese Kontakte sind wir auch immer auf dem neusten Stand, was andere Gesetzesvorhaben betrifft (WissZeitVG, Arbeitszeitgesetz).

Öffentlichkeitsarbeit

Mit der im Vorfeld der Personalversammlung 2022 eingerichteten Stud.IP-Veranstaltung haben wir einen aus unserer Sicht optimalen Weg gefunden, alle von uns vertretenen Beschäftigten zu informieren. Weitere Informationskanäle sind unsere Webseite und das Info-Heft der Personalräte, in dem während des Berichtszeitraums neben dem schriftlichen Tätigkeitsbericht vier Beiträge von WPR-Mitgliedern veröffentlicht wurden.

Personalien

Anfang Juli verabschiedete sich unser langjähriges Mitglied Roland Matzmohr in den absolut verdienten Ruhestand. Mit seiner großen Erfahrung und seiner besonnenen Art hat er nicht wenige hitzige Diskussionen mit nur einem Satz auf den Punkt gebracht. Natürlich vermissen wir ihn!

Unser auch vorher schon häufig „aktiviertes“ Ersatzmitglied Jens Heinrich-Fuchs ist seit August ordentliches Mitglied in unserem Gremium und hat sich nahtlos eingearbeitet.

Damit besteht der WPR nach wie vor aus 10 Mitgliedern, ein Ersatzmitglied haben wir jetzt nicht mehr.

ACHTUNG: IM MAI 2025 FINDEN DIE NÄCHSTEN PERSONALRATSWAHLEN STATT. FÜR DIE FORTSETZUNG EINER WIRKSAMEN INTERESSENVERTRETUNG FÜR DAS WISSENSCHAFTLICHE PERSONAL SIND DRINGEND INTERESSENTEN GESUCHT, DIE FÜR DEN WPR KANDIDIEREN.

Weitere Zahlen zur WPR-Arbeit

- Anzahl der Teil/Personalversammlungen: 2
- Anzahl der WPR-Sitzungen: 42
- Anzahl der Beschlüsse: 374, davon 368 im Rahmen der Mitbestimmung und 9 WPR-intern
- Anzahl der Monatsgespräche (aller drei Personalräte) mit der Universitätsleitung: 9
- WPR-Mitglieder sind vertreten in folgenden PR-Arbeitsgruppen:
 - AG Dienstvereinbarungen: zwei
 - AG Datenschutz: drei
 - AG Öffentlichkeitsarbeit: drei
 - AG Gesundheit und Soziales: drei
- Fünf WPR-Mitglieder sind auch Mitglied des Gesamtpersonalrats.
- Ein Mitglied des WPR ist Mitglied des Hauptpersonalrats am Wissenschaftsministerium (WKM).
- Ein Mitglied des WPR nimmt regelmäßig an den Treffen des RTNE teil.
- WPR-Mitglieder vertreten die Personalräte mit beratender Stimme in folgenden Uni-Gremien:
 - Fakultätsräte: AUF, JUF, MNF, MSF, PHF, WSF
 - Senatskommissionen Haushalt, Personal und Bau; Studium, Lehre und Evaluation; Struktur, Forschung
- Drei WPR-Mitglieder arbeiten im Arbeitsschutzausschuss (ASA) mit und nahmen u.a. an neun Begehungen teil;
- der WPR engagiert sich auch im universitären Gesundheitsmanagement (Lenkungsreis URgesund).
- WPR-Mitglieder nahmen an insgesamt neun Seminaren und Tagungen teil, wobei das speziell für unsere Bedürfnisse organisierte Tagesseminar zur Entgeltordnung des TV-L ein besonderes Highlight war.

Marika Fleischer, Vorsitzende des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten