

Tätigkeitsbericht des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) für den Zeitraum Dezember 2023 bis November 2024

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. Hier die Übersicht zu den 378 Beschlüssen zu Anträgen der Dienststelle (Personalservice) in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten im Zeitraum: 17.11.2023 bis 28.11.2024:

- Absehen von der Ausschreibung: 334 (5 Ablehnungen)
- Überstunden/Mehrarbeit: 32
- Abordnungen: 1
- Prämien: 4
- Umfragen: 1
- Höhergruppierung*: 1
- Kündigung: 2
- Änderung Arbeitszeitverteilung/Arbeiten am Wochenende/Feiertage: 2
- Einstellung/Eingruppierung/Stufenzuordnung*: 6
- Beteiligung an Bewerbungsverfahren*: 135

Die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren, die durch den WPR begleitet werden, ist nach einer Vereinfachung der Antragstellung im Bewerbungsportal nach oben geschneilt. Diese positive Entwicklung – eine Annäherung an den Normalfall im öffentlichen Dienst – stellte und stellt sowohl für die Mitarbeiter:innen im Personalservice als auch für den WPR eine Herausforderung dar. So ist es uns z.B. nicht möglich, an allen in Frage kommenden Auswahlgespräche teilzunehmen; wir bemühen uns, vor allem die Gespräche in den Verfahren, die zu einer unbefristeten Stellenbesetzung führen, zu begleiten. Aus unserer Sicht kommt es – entgegen einer allgemeinen Befürchtung – durch die Beteiligung des WPR in den Verfahren nur zu einer geringfügigen zeitlichen Verzögerung, da Rückmeldungen unsererseits fast immer innerhalb eines Tages und die Beschlussfassung zu Anträgen i.d.R. innerhalb weniger Tage, also weit unterhalb der gesetzlichen Äußerungsfrist, erfolgen. Der WPR unterstützt die von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes erhobene Forderung, die Einschränkung bei der Mitbestimmung für Angehörige des wissenschaftlichen Personals (Mitbestimmung in Personalangelegenheiten nur auf Antrag der/des Betroffenen) bei der nächsten größeren Novellierung des Personalvertretungsgesetzes abzuschaffen. Damit würde unsere Statusgruppe mit allen anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gleichbehandelt, so wie es in vielen Bundesländern Praxis ist. Unsere Auffassung haben wir auch gegenüber dem Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten (WKM) deutlich gemacht.

Eine Anmerkung zum Thema Überstunden/Mehrarbeit; Arbeit in der Nacht und am Wochenende: Sowohl für WPR als auch den Personalservice S41 liegt es auf der Hand, dass die Arbeit in Lehre und Forschung und auch die Darstellung der UR in der Öffentlichkeit Arbeiten zu diesen Zeiten bzw. über das normale Maß hinaus erfordert, z.B. (kleine Auswahl) Tagungen, Langzeitexperimente, Lange Nacht der Wissenschaft, HIT, Hansesail, Tag der Deutschen Einheit. Das soll weder verhindert noch erschwert werden. Die einzige Forderung ist, dass diese Arbeiten rechtskonform (!) angezeigt werden und der im Tarifvertrag vorgesehene Ausgleich (in Zeit und/oder Geld) erfolgt.

Personalservice und WPR sind gern bereit, über Vereinfachungen im Prozess oder – insbesondere bei wiederkehrenden Arbeiten – gesonderte Absprachen zu treffen. Nicht verhandelbar ist aber die Einhaltung der Regeln – Arbeit muss sichtbar sein und anerkannt werden!

* 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.

Der WPR widmete sich in manchmal sehr zeitaufwändigen und sich z.T. wiederholenden Gesprächen den Anliegen von einzelnen Beschäftigten. Ohne ins Detail zu gehen, möchten wir die Problemkreise hier nur auflisten:

- Konflikte am Arbeitsplatz – zwischen Teammitgliedern und/oder mit der Führungskraft; Mobbing, Wechsel des Vorgesetzten, Konflikte an Schnittstelle Wissenschaft – Verwaltung;
- Gefährdungsanzeige (früher: Überlastungsanzeige) und Umgang damit;
- Reaktionen im Team und durch Führungskraft auf Elternzeit und belastende Familiensituationen;
- Möglichkeit von zwei Arbeitsverhältnissen an UR, Zuordnung zu Stufe, Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeit;
- Begleitung zu einem Personalgespräch
- Beratung von Führungskräften, z.B. zur Lösung von Konflikten im Team oder zur Erläuterung von Auskünften aus dem Personalservice;
- Ausschreibung von Stellen für studentische Hilfskräfte für nicht zulässige Tätigkeiten (Verdacht Tarifflicht);
- Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Brandschutz (insbesondere Bebeltower und Strömungshalle);
- Umgang mit unangemessenem (evtl. strafrechtlich relevantem) Verhalten einer Führungskraft;
- Rechte der Lehrenden bei Lehrveranstaltungsevaluation.

:

Wiederholte Anfragen im Zusammenhang mit den Zeiten/Tätigkeiten, die für die Festlegung der Erfahrungsstufe relevant sind, veranlassten uns, dem im Vorjahr veröffentlichten Infoheft-Artikel „Vorsicht Stufe“ einen Folgeartikel „Vorsicht Stufe – damit Sie nicht stolpern“ folgen zu lassen ([Infoheft-2024-3.pdf](#)).

Anregungen und Beschwerden werden auf unterschiedlichen Wegen an uns herangetragen. Als sehr wirkungsvoll hat sich auch in den letzten 12 Monaten wieder die **Zusammenarbeit mit der Mittelbauinitiative** (MiBaUR) erwiesen. Die Anregungen, die wir dort erhielten, flossen ein in Anfragen in die Tagesordnung der Monatsgespräche, Schreiben an die Rektorin und den Personalservice. Das im letzten Tätigkeitsbericht angekündigte Gespräch, in dem es um die in der MiBaUR gesammelten Erfahrungen von Beschäftigten mit dem Personalservice gehen sollte, hat im Dezember 2023 im Rahmen der WPR-Sitzung stattgefunden und zu einem weiteren Gespräch zwischen Mitarbeiter:innen des Personalservice und WPR-Mitgliedern geführt. Im Ergebnis kann von einem besseren Verständnis füreinander und einigen unmittelbaren praktischen Auswirkungen in der Zusammenarbeit gesprochen werden, obwohl leider nicht alle vereinbarten Dinge umgesetzt werden konnten. Selbstverständlich wurde unser Vorgehen in die MiBaUR zurückgespiegelt.

Weitere an uns herangetragene Themen, auch aus der MiBaUR, waren:

- Umgang mit KI an UR
- Umgang mit Konflikten mit Führungskräften, Verbesserung der Führungskompetenz
- Alternative Personalmodelle zur Prävention von Machtmissbrauch
- Anerkennung/Sichtbarkeit von wissenschaftlichen Leistungen
- Anerkennung von Promotionsstipendienzeiten als förderliche Zeiten bei der Stufenzuordnung

Diese Themen wurden auch in **Gesprächen mit der Prorektorin für Forschung, Talententwicklung, und Chancengleichheit (PFT), Frau Prof. Wrage-Mönnig**, adressiert. Inzwischen hat sich erfreulicherweise ein regelmäßiger Austausch (etwa viermal im Jahr) etabliert. Auf der Tagesordnung unserer Treffen standen u.a. die geplanten Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeiterfassung und zu Beschäftigungsbedingungen des wiss. Personals, Möglichkeiten zur Anerkennung von Promotionsstipendienzeiten bei der Stufenzuordnung und die gemeinsame Vorbereitung des Symposiums „Wissenschaft Fair Gestalten“, das 27.11.2024 mit über 50 angemeldeten Teilnehmenden sehr erfolgreich durchgeführt wurde. Der WPR hat die Impulse aus diesem Symposium in einem Beitrag zusammengefasst, der im Info-Heft 4/24 und auf der Webseite des WPR veröffentlicht wird.

Aufbauend auf dem im Vorjahr erfolgten Gespräch mit der **Prorektorin für Internationales, Transfer und Kommunikationskultur, Frau Dr. Bachmann**, wiesen wir in einem Schreiben an sie erneut auf die Probleme von internationale Beschäftigten hin und mahnten an, dass wichtiger Dokumente im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in englischer Sprache vorliegen müssen.

Der WPR beschäftigte sich intensiv mit dem Rektoratspapier zum **Strategieprozess** und arbeitete eine ausführliche Rückmeldung zu. Eine Vertreterin des WPR arbeitete beim Retreat am 23./24.05.2024 in der AG Forschung mit.

Mit den **studentischem Prorektor Janne Döscher** besprachen wir die im Ergebnis der Verhandlungen zum TV-L abgeschlossene „Schuldrechtliche Vereinbarung“ zu den Beschäftigungsbedingungen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Diese Zusammenarbeit mündete in der Teilpersonalversammlung für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte am 12.06.2024, die der WPR und der studentische Prorektor gemeinsam vorbereiteten und moderierten. Im Nachgang zu dieser Veranstaltung ergab sich im Juli ein Briefwechsel mit dem Personalservice, in dem der WPR zahlreiche Anregungen und auch Fragen weitergab. Für Januar 2025 ist eine Folgeveranstaltung geplant.

Zum Thema On/Offboarding, speziell das akademischen Personal betreffend, gab es im Sommer regen Mailverkehr mit der federführenden Mitarbeiterin im **Servicezentrum Organisations- und Personalentwicklung**. Auch hier hatte der WPR eine ausführliche Rückmeldung gegeben, auf die es bis dato keine Reaktion gab. Das ist zumindest zum Teil sicher mit dem personellen Wechsel im Team Personalentwicklung zu erklären.

„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, wie oben beschrieben, 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 tauschten wir uns intensiv mit der Datenschutzbeauftragten, Frau Dr. Fröhlich, über die derzeitige Praxis der Durchführung von Videokonferenzen und hybriden Veranstaltungen aus. Unser Anliegen ist es dabei, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze zu wahren und Rechtssicherheit herzustellen. Über den GPR wurde das Thema inzwischen an die Hochschulleitung herangetragen.

Ein weiteres Beispiel für die Umsetzung der „Wächterfunktion“ ist die Sichtung sämtlicher Stellenausschreibungen (insgesamt ca. 310 im Berichtszeitraum). Wir hatten 31 Nachfragen zu den Ausschreibungen, die sich ergaben durch fehlende oder unplausible Angaben zu Beschäftigungsdauer, Befristungsgrund und Qualifizierungsziel sowie durch unübliche bzw. vom LHG abweichende Werte bei der Dauer der Beschäftigung und dem Lehrumfang. Ein Thema, das uns über einen längeren Zeitraum beschäftigte, war die Formulierung in Ausschreibungen von Qualifizierungsstellen mit einer Laufzeit von weniger als drei Jahren. Wir haben das Gefühl, dass unsere Hartnäckigkeit in dieser Sache inzwischen zu Verbesserungen geführt hat.

Dienstvereinbarungen

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

Die Rechtsprechung zur **Arbeitszeiterfassung** hatte uns gezwungen, das Thema auf unsere Agenda zu nehmen, auch wenn eine gesetzliche Regelung auf sich warten lässt. Mit unserer Umfrage und der Auswertung in der Personalversammlung am 22.11.2023 waren wichtige Vorarbeiten für unser Wirken als Ihre Interessenvertretung getan. Unser Ziel war und ist eine DV, die zum einen rechtskonform ist und gleichzeitig Akzeptanz und zu realistischen Aufzeichnungen führt – Arbeit muss sichtbar sein!

Ein intensiver Diskussionsprozess innerhalb des WPR mündete in Eckpunkten zu einer DV, die wir im März an Rektorat und Personalservice übergaben. Im Juli gab es dazu das erste Gespräch des WPR mit der Vertreter:innen aus Verwaltung und Rektorat. Dabei wurden Übereinstimmungen, abweichende, aber verhandelbare Positionen und „rote Linien“ identifiziert. Es wurde deutlich, dass eine Dienstvereinbarung, wenn es sie denn geben sollte, eher den Titel „Arbeitszeiterfassung“ oder „Regelung zur Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals“ tragen wird als den vom WPR vorgeschlagenen Namen „Dienstvereinbarung Arbeitszeitsouveränität“.

Nach Austausch auf schriftlichen Wege im Juli und September brachten wir das Thema im September-Monatsgespräch mit der Rektorin auf die Tagesordnung, weil für uns tatsächlich die Frage stand, ob es zu einer Einigung auf einen für den WPR akzeptablen Kompromiss kommt oder nicht. Diese Frage stellt sich uns nach wie vor. Im Moment liegt uns ein vollständiger Textentwurf vor und ein Verhandlungstermin wird vereinbart. In der Personalversammlung am 04.12.2024 werden wir zu diesem wichtigen Thema informieren und auch die Meinung der Beschäftigten einzuholen.

Das zweite große Vorhaben im Bereich Dienstvereinbarungen ist der Abschluss einer DV zu **wissenschaftsadäquaten Beschäftigungsbedingungen**, die die derzeit in Nachwirkung geltende DV wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung ablösen soll. Im letzten Tätigkeitsbericht hieß es dazu: „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.“ Nachdem das Vorhaben auch in den Gesprächen mit der PFT angesprochen wurde, gab es im Juli d.J. eine erste Verhandlungsrunde dazu. Nach unserer schriftlichen Rückmeldung zum Verhandlungsstand Ende Juli ist das Thema von Seiten der Verwaltung bzw. Universitätsleitung noch nicht wieder aufgegriffen worden, sicher ebenfalls bedingt durch personelle Änderungen. Auch zu diesem Thema hoffen wir, bei der Personalversammlung über aktuelle Entwicklungen informieren zu können.

Dienstvereinbarungen, die das gesamte vom Personalvertretungsgesetz 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 (diese DV ist jetzt abgeschlossen) und der Konflikttrichtlinie der UR; zur DV Mitarbeitendengespräche, deren Geltungsbereich auf Grund von Anregungen aus dem wissenschaftlichen Personal heraus jetzt auf die Fakultäten ausgeweitet wird (steht kurz vor Abschluss), und zu der aktuell ebenfalls kurz vor dem Abschluss stehenden DV zum Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken und über Maßnahmen gegen Missbrauch von Suchtmitteln (DV-Sucht). Bereits im Frühjahr stand die DV zur Feiertagsregelung auf der Tagesordnung der Personalräte.

Auch zu andere Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit des GPR fallen, wie z.B. die Mitbestimmung bei Mitarbeiterbefragungen, wird vorab eine Rückmeldung aus WPR und NPR eingeholt. Alle drei Personalräte beschäftigen sich immer noch mit dem Thema Agile Hochschulverwaltung bzw. -organisation, das uns mit Sicherheit noch einige Zeit begleiten wird.

Der WPR und die anderen zwei Personalräte beschäftigten sich auch mit Fragen des Gesundheits-, Arbeits-, und Brandschutzes, genannt seien hier beispielhaft die Strömungshalle in der MSF, der August-Bebel-Tower und der Ulmencampus.

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 **Datenschutzbeauftragten** und der **Gleichstellungsbeauftragten (GBA)** ergaben sich themenbezogene Kontakte; die Zusammenarbeit mit der neuen GBA Frau Dr. Jander, hat sehr gut begonnen. Eng und sehr kollegial ist unser Kontakt zur **Schwerbehindertenvertretung (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. Ein über die ver.di-Mitglieder dieser Personalräte organisiertes Netzwerk trifft sich regelmäßig. Innerhalb dieses Netzwerks, über den Hauptpersonalrat am WKM und durch Kontakte zur GEW beteiligen sich Mitglieder des WPR aktiv an aktuellen hochschulpolitischen Diskussionen, wie z.B. an der Diskussion zur dringend nötigen Novellierung des Personalvertretungsgesetzes in M-V oder zur Reform der Lehrkräftebildung in MV

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, an dessen Fertigstellung auch die WPR-Mitglieder in der AG beteiligt sind.

Personalia

Im Oktober beendete unser langjähriges Mitglied Frank Hüttmann seine WPR-Mitgliedschaft. Wir vermissen seine Erfahrung und seinen Sachverstand.

Damit besteht der WPR nur noch aus 9 Mitgliedern, es gibt kein Ersatzmitglied. Die Arbeit verteilt sich damit auf weniger Personen, was zwangsläufig zu Überlastungssituationen, insbesondere bei Mitgliedern mit hoher Lehrbelastung bzw. mit einem Teilzeitvertrag, führt. Durch die Vorsitzende und die zwei Vorstandsmitglieder werden Freistellungen von 75%, 50% bzw. 25% in Anspruch genommen; der Freistellungsanspruch von drei Freistellungen wird bei weitem nicht ausgeschöpft. Hintergrund ist u.a. die Tatsache, dass es in den Bereichen nur eingeschränkt Möglichkeiten zur Umverteilung der Arbeitsaufgaben gibt, da keine Kompensation für die Freistellungen erfolgt. Das gilt im entsprechen geringeren Maße auch für die Mitglieder ohne formale Freistellung: rein rechtlich besteht ein Anspruch auf Freistellung für die Personalratsarbeit, in der Realität bedeutet Mitgliedschaft im Personalrat höhere Arbeitsbelastung.

Achtung: *Im Mai 2025 finden die nächsten Personalratswahlen statt. Für die Fortsetzung einer wirksamen Interessenvertretung für das wissenschaftliche Personal sind dringend interessierte Beschäftigte gesucht, die für den WPR kandidieren.*

Diese Information ist umso wichtiger, als zum Ende dieser Wahlperiode ein Generationswechsel erfolgen muss: Mindestens vier der derzeit neun Mitglieder werden nicht mehr zur Wahl antreten.

Weitere Zahlen zur WPR-Arbeit

- Anzahl der Teil/Personalversammlungen: 2
- Anzahl der WPR-Sitzungen: 48
- Anzahl der Beschlüsse: 386, davon 378 im Rahmen der Mitbestimmung und 8 WPR-intern
- Anzahl der Monatsgespräche (aller drei Personalräte) mit der Universitätsleitung: 8
- WPR-Mitglieder sind vertreten in folgenden PR-Arbeitsgruppen:
 - AG Dienstvereinbarungen: zwei
 - AG Öffentlichkeitsarbeit: zwei

- 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, IEF, JUF, MNF, 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 fünf Begehungen teil;
- WPR-Mitglieder nahmen an acht Seminaren und Tagungen teil.

Marika Fleischer, Vorsitzende des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten