

Tätigkeitsbericht des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) Mai-November 2009

Nach Konstituierung und Beginn der Arbeiten im Personalrat selbst und in den Arbeitsgruppen widmeten wir uns zunächst einer ebenso internen, trotzdem aber enorm wichtigen Aufgabe: der Aufstellung eines Bildungsplanes und dem sofortigen Beginn der Umsetzung mit einem sehr intensiven Inhouse-Seminar zum Personalvertretungsgesetz. Damit war unser Personalrat, der immerhin mit sieben von dreizehn Mitgliedern zu mehr als 50 Prozent aus erstmals gewählten Mitgliedern besteht, arbeitsfähig. Einzelne Personalratsmitglieder besuchten Seminare oder Tagungen zu den Themenkreisen Arbeitsrecht, Sozialrecht, Gesundheitsvorsorge/Sucht, Bolognaprozess, Gesprächsführung, Schulung für Personalräte an Hochschulen.

Die neuen Erkenntnisse und Anregungen wirken häufig unmittelbar auf unsere Arbeit. Ein wichtiger Nebeneffekt ist die regionale und überregionale Vernetzung.

Den Großteil unserer direkt mitbestimmungspflichtigen Vorgänge machen die Anträge auf Absehen von der Stellenausschreibung aus. Wir gehen vom Grundsatz der Ausschreibungspflicht aus und sehen nur bei Vorliegen wirklich nachvollziehbarer Gründe die Möglichkeit, von diesem Grundsatz abzuweichen. Bereits im August 2005 haben wir uns in einem Artikel mit dieser Problematik auseinandergesetzt (https://www.uni-rostock.de/index.php?id=warum_stellenausschreibung).

Unabhängig von direkten Personalvorgängen ist die Beratung und Betreuung von Beschäftigten im Vorfeld von und/oder im Nachgang zu Personalmaßnahmen ein wesentlicher Teil unserer Arbeit. Die Spanne der Themen und Probleme reichte im Berichtszeitraum von A wie Arbeitszeugnis (Inhalt, Termin) über Schutz während der Schwangerschaft, Kündigungsandrohung, Mobbing, bis Z wie Zordnung zur Erfahrungsstufe (Vergütungsfragen).

Sehr wichtig ist uns bei diesem Feld unserer Arbeit die Zusammenarbeit mit anderen Stellen der Universität, speziell der Gleichstellungsbeauftragten und den Verantwortlichen für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aber auch als Gesprächspartner für Vertreter von Fakultätsleitungen, Professuren oder Projekten standen wir zur Verfügung. Über die Teilnahme an den Sitzungen der Fakultätsräte sind die einzelnen WPR-Mitglieder vor Ort präsent und ansprechbar.

Mit der Gleichstellungsbeauftragten ergaben sich naturgemäß Berührungspunkte bei der Zusammenarbeit in der Projektgruppe zum Audit „familiengerechte Hochschule“, in der die Personalräte durch ein Mitglied des WPR vertreten werden. Auch im Lenkungskreis zum Projekt URgesund arbeitet ein Mitglied unseres Personalrates aktiv mit.

Längerfristige und personalratsübergreifende Aufgaben werden in den Arbeitsgruppen der Personalräte bearbeitet. Für dieses Info-Heft z.B. ist die AG Öffentlichkeitsarbeit zuständig, in der drei Mitglieder des WPR mitarbeiten.

Ein originäres WPR- Projekt war die Umfrage zu den Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals im Dezember 2008. Schon vor den Wahlen zu den neuen Personalräten nahmen wir die systematische Auswertung der Daten in Angriff. Ziel ist es, alle Ergebnisse in einer Broschüre zusammenzufassen.

In zwei Personalversammlungen im November stellten wir die Ergebnisse für die Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden vor und diskutierten mit den Betroffenen unsere Schlussfolgerungen und Vorschläge zum weiteren Vorgehen. Umfragedaten und Erkenntnisse aus den Gesprächen mit Beschäftigten werden dann den Inhalt von Gesprächen mit der Universitätsleitung bestimmen.

Eine weitere WPR-spezifische Problematik sind alle Fragen im Zusammenhang mit Drittmittelprojekten: Stellenbesetzung ohne Ausschreibung, Overhead (Berechnung, Nutzung), Vertragsdauer, Überbrückungszeit zwischen Projekten, Ausfinanzierung der Personalmittel, Höhe der Vergütung. In Gesprächen mit dem Personaldezernat, den Projektverantwortlichen und der Universitätsleitung vertreten wir die Interessen der Beschäftigten in diesem ohne Frage komplizierten Umfeld. Ein wichtiger Teilerfolg für uns ist die Regelung, dass die im Sonderforschungsbereich abgeschlossenen Arbeitsverträge eine Laufzeit von i. d. R. zwei Jahren haben und den Befristungsgrund Qualifizierung (§ 2 (1) WissZeitVG) enthalten.

WPR-Arbeit in Zahlen (Stand 30.11.09)

Sitzungen: 25 Beschlüsse: 93 Seminare/Tagungen: 11 Artikel im Info-Heft: 5

Marika Fleischer

WPR