

Tätigkeitsbericht des WPR für den Zeitraum November 2009 – November 2010

Wir beendeten das Jahr 2009 mit Personalversammlungen, in denen wir die wichtigsten Ergebnisse unserer Untersuchung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals vorstellten. Ein vollständiger Bericht über diese Umfrage liegt in gedruckter Form und für alle zugänglich auch im Internet vor. Universitätsleitung und Führungskräften stehen die Daten sowie unsere Schlussfolgerungen und Forderungen jetzt in aufbereiteter Form zur Verfügung, ebenso wie Beschäftigtenvertretungen in- und außerhalb der Universität. Die aus gutem Grund seit vielen Jahren etablierte Praxis der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Fakultätsräten bot uns die Gelegenheit, den neu gewählten Dekaninnen und Dekanen ein Exemplar der Broschüre persönlich zu übergeben. Und unsere Arbeit hat Wirkung: Die von der Prorektorin Frau Prof. van Rienen auf den Weg gebrachte Graduiertenakademie verspricht zumindest auf einige der deutlich gewordenen Mängel und Bedürfnisse der Promovierenden Antworten geben zu können. In Zusammenarbeit mit den Graduiertensprechern der Kollegs haben wir gerade das Thema Promotionsvereinbarung in Angriff genommen.

An den Schwerpunkten unserer Gespräche mit Ratsuchenden hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert – die Spanne reicht wie gehabt von A wie Arbeitszeugnis über Befristungsfragen, (mangelnde) Familienfreundlichkeit, Überlastungsanzeige, bis Z wie Zwischenstand einer Habilitation. Interessanterweise war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf eigenen Wunsch gleich mehrfach ein Anliegen. Die jeweiligen Vorgeschichten - fehlende Planungssicherheit und Perspektive, Frustration und Motivationsverlust, gesundheitliche Probleme auf Grund eines anhaltend schlechten Arbeitsklimas - waren zwar unterschiedlich, werfen aber in jedem Fall ein wenig schmeichelhaftes Licht auf die soziale und Führungskompetenz einzelner Fachvorgesetzter an unserer Universität. Wenn junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler freiwillig in die Arbeitslosigkeit gehen und sogar riskieren, drei Monate ohne Arbeitslosengeld auskommen zu müssen, ist das ein Grund zur Besorgnis. Wenn im Einzelfall die Sperrzeit abgewendet werden kann, weil der Betroffene nachweisen kann, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses ihm geschadet hätte, ist das ein Alarmsignal. In einem Fall wurden erfreulicherweise auf Fakultätsebene die richtigen Konsequenzen gezogen.

Auch die Internationalisierung hat Auswirkung auf unsere Arbeit, im Personalrat gehören Beratungsgespräche auf Englisch dazu. Nötig werden diese Gespräche, wenn der Mangel an Deutschkenntnissen zu Missverständnissen, Isolation und arbeitsrechtlichen Problemen führt. Eine auch in den aktuellen Verhandlungen zu den Zielvereinbarungen zwischen Universität und Bildungsministerium angestrebte Internationalisierung darf sich unserer Auffassung nach nicht nur auf den rein fachlichen Austausch bei der Forschungsarbeit beschränken, sie umfasst auch kulturelle und soziale Kontakte, und dazu gehört einfach die Kenntnis der Landessprache. Unserer Meinung nach liegt es in der Verantwortung der Dienststelle, ihren Beschäftigten den Erwerb von Deutschkenntnissen zu ermöglichen und nachhaltig zu fördern.

Wir beschließen dieses Jahr wie gewohnt mit Personalversammlungen. Der Schwerpunkt liegt auf der für Dezember geplanten Novellierung des Landeshochschulgesetzes. Seit März setzen sich Vertreter aller drei Personalräte der Universität mit diesem Vorhaben der Landesregierung auseinander, und es ist absehbar, dass uns die Folgen der Gesetzesänderungen im nächsten Jahr einiges an Arbeit bringen werden.

WPR-Arbeit in Zahlen (Stand 30.11.2010)

Sitzungen: 47 Beschlüsse: 135 Seminare/Tagungen: 19 Beiträge im Info-Heft: 10

Informationen zu den Personalversammlungen und zur Umfrage des WPR:

<http://www.personalrat.uni-rostock.de> → [WPR](#) » [Informationen des WPR](#) » [Umfrage des WPR](#)