

Tätigkeitsbericht des WPR

für den Zeitraum Dezember 2010 - November 2011

Beim Rückblick auf die WPR-Themen der letzten 12 Monate lassen sich sechs Tätigkeits- bzw. Themenfelder unterscheiden, die sich damit auch als Gliederung für diesen Bericht anbieten:

1 Konsequenzen aus den Ergebnissen der WPR-Umfrage im Dezember 2009 und der Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Fazit: Was wir brauchen sind planbare und verlässliche Karriereperspektiven im Wissenschaftssystem für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Auch der Bericht des Vorjahres begann mit diesem Thema; es blieb uns – wenig überraschend – also erhalten. Inzwischen liegt ein mit den Graduiertensprechern der Kollegs abgestimmtes Muster für eine Betreuungsvereinbarung vor, das uns als Grundlage für Gespräche zu diesem Thema dient.

Eng mit dem Thema Arbeitsbedingungen verbunden sind die Regelungen zur Befristung aus dem WissZeitVG. Im März wurden die Ergebnisse der Evaluierung dieses Gesetzes durch die HIS GmbH veröffentlicht.

Anlass für uns, der Dienststelle die Punkte vorzulegen, die unserer Meinung nach hier an der Universität verbessert werden können:

- Mindestvertragslaufzeit bei Qualifizierungsbefristung
- Erhöhung der Stellenanteile von Promovierenden
- ➔ Die Bedeutung dieser zwei Aspekte für eine erfolgreiche wissenschaftliche Tätigkeit und Qualifizierung ist belegt, anerkannt und entspricht im Übrigen den grundsätzlichen Mindestanforderungen für Arbeitsverhältnisse im Europa des 21. Jahrhunderts.
- Gleichbehandlung aller Promovierenden
- ➔ Dieses Ziel ist erreichbar durch die Begrenzung der Drittmittelbefristung bzw. im Falle von Mutterschutz/Elternzeit durch die umfassende Umsetzung der in den Zielvereinbarungen zum Audit „familienfreundliche Hochschule“ festgeschriebenen Absichtserklärung, Anträge von promovierenden/habilitierenden Eltern mit Drittmittel-Verträgen auf Verlängerung ihres Vertrages „ernsthaft zu prüfen“. Nach ersten Erfahrungen hat sich unsere Überzeugung bestätigt, dass dieses Vorhaben nur durch eine zentral vorgehaltene Finanzierung unter Einbeziehung aller Fakultäten seriös realisierbar ist. Inzwischen hat sich die Hochschulleitung dieser Meinung angeschlossen, wenn auch konkrete Schritte in Richtung Umsetzung bisher nicht spürbar sind.
- Nicht-Anrechnung von Arbeitsverträgen als wissenschaftliche Hilfskräfte während des Master-Studiums auf die Höchstbefristungszeiten laut WissZeitVG
- ➔ Hier zieht sich die Dienststelle auf den, auch in der Evaluierung kritisierten, Wortlaut im WissZeitVG zurück, eine Verbesserung wäre also nur durch den Gesetzgeber möglich.

- Klare Festlegung zur Definition von „Promotionszeiten/Beginn der Promotion“
- ➔ Auch hier sieht die Dienststelle wenig Spielraum bzw. Handlungsbedarf, wie das Rundschreiben an die Dekane vom Juli dieses Jahres zeigt.
- Durchsetzung des Prinzips Daueraufgabe = unbefristete Beschäftigung
- ➔ Nicht der Gesetzgeber, sondern das Bundesarbeitsgericht hat eine klare Aussage zumindest für die überwiegend in der Lehre Beschäftigten gemacht – die Qualifizierungsbefristung ist auf diesen Personenkreis nicht anwendbar!
(Näheres unter www.personalrat.uni-rostock.de » Mitteilungen » Rechtliche Grundlagen » Gesetze/Verordnungen » Hochschule » [WissZeitVG](#)).
Bisher ist für uns allerdings nicht erkennbar geworden, dass die Dienststelle aus diesem Urteil Konsequenzen gezogen hat.

Wir sind uns sicher, dass die durch unsere Umfrage und die Evaluierung des WissZeitVG aufgezeigten Problemfelder auch im nächsten Jahr die wesentlichen Schwerpunkte unserer Arbeit bilden werden.

2 Probleme im Umfeld Lehre: Überlastung der Lehrenden, Verschleierung der realen Kapazitäten durch Umgehung der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO), unentgeltliche Lehre und Einsatz von Lehrbeauftragten, Situation der Lehrbeauftragten (insbesondere der Freiberufler und Arbeitslosen); Anerkennung guter Lehre, Lehrevaluation

2.1 Überlastung der Lehrenden

Ausgelöst durch konkrete Anfragen beschäftigten wir uns mit der LVVO und ihrer Anwendung vor Ort. Das Ergebnis des Gespräches mit dem PSL Herrn Prof. Göbel dazu war ernüchternd – auf dem Papier ist das Personal nicht überlastet. Klar ist auch, wie diese Einschätzung zustande kommt – es wird solange gerechnet, bis die Ziele der Fakultät/des Lehrstuhls etc. (sprich die geplanten Studiengänge) erreichbar erscheinen – egal wie das in der Realität umgesetzt wird. Für den Bereich der Biologie konnten wir zumindest klarstellen, dass Praktika bei Vorliegen der notwendigen Voraussetzungen mit dem Faktor 1 anrechenbar sind. Als Folge schieben einzelne Lehrende jetzt ein beachtliches Plus an Lehrveranstaltungsstunden vor sich her, wobei die Ausgleichsmöglichkeiten in den Sternen stehen. Wir stehen zu unserer gegenüber dem PSL getroffenen Aussage:

„Wir fahren auf Verschleiß – und zwar Verschleiß von Menschen! Und über die realen Kapazitäten lügen wir uns gegenseitig – wissentlich - die Taschen voll!“

In diesem Zusammenhang darf man gespannt sein, was die seit Oktober tätigen Qualitätsmanager herausfinden werden.

Wir hätten da auch gleich noch einen Hinweis: Die Lehrkapazität wird auch auf anderen Wegen beeinflusst: Lehrveranstaltungen werden erteilt von Studierenden und Stipendiaten - offen oder dezent verborgen, bezahlt und unbezahlt; teilzeitbeschäftigte Promovierende auf Drittmittelstellen geben unbezahlt zusätzliche Lehrveranstaltungen; und die Mehrheit der Lehraufträge bezieht sich auf obligatorische Lehrveranstaltungen – mehr dazu im nächsten Punkt.

2.2 Lehraufträge für obligatorische Lehrveranstaltungen

Mit dem Thema Lehraufträge haben wir uns etwas intensiver befasst und es sogar zu einem Thema in den diesjährigen Personalversammlungen gemacht. Ganz offensichtlich wird durch die Mehrzahl der Lehraufträge das unzureichende Personalbudget der Universität kaschiert. Wir haben trotz der lückenhaften Daten, die uns von der Verwaltung zur Verfügung gestellt wurden, eine ungefähre Berechnung der Finanzierungslücke angestellt und sind

auf die Summe von rund 630 000 € oder ca.12 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter mit Schwerpunkt Lehre gekommen. Einzelheiten sind auf unserer Website unter www.personalrat.uni-rostock.de » • für die wiss. Beschäftigten » [Informationen des WPR](#)> nachlesbar.

Diese Universität ist stolz auf ihre gute Lehre, aber in Einzelfällen wird bis zu 25% der Lehre einer Einrichtung per Lohndumping für 17 – 23€ pro Stunde erteilt! Völlig unakzeptabel ist außerdem, dass nicht selten das Abnehmen von Prüfungen und die Bewertung schriftlicher Prüfungen, sogar das Anbieten von Sprechstunden, unbezahlt bleiben. Nach Auskunft der Verwaltung ist zumindest dieser Missstand aber heilbar – zusätzliche Leistungen müssen bei der Berechnung der SWS für den Lehrauftrag einfach mit berücksichtigt werden. Man muss das nur wissen – und auch wollen!

Zur Verbesserung der mancherorts nicht immer gelungenen Einarbeitung und Integration der Lehrbeauftragten haben wir nach Recherchen zu gelungenen Vorgehensweisen – also auf der Grundlage von „Best Practice“- eine Handreichung erarbeitet (siehe www.personalrat.uni-rostock.de » • für die wiss. Beschäftigten » Informationen des WPR » [Informationsblätter](#)). Diese Orientierung kann jeder Bereich nutzen und ggf. den Verhältnisse vor Ort entsprechend modifizieren. Wir hoffen, mit unseren Anregungen die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den Bereichen und auch der Lehrbeauftragten etwas verbessern zu können.

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter mit Schwerpunkt Lehre

Zu Beginn dieses Jahres trat die jüngste Novelle des Landeshochschulgesetzes in Kraft. Eine der Neuheiten ist die Abschaffung der Kategorie „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ und die Zusammenfassung des wissenschaftlichen Personals in der Kategorie „wissenschaftliche Mitarbeiter“. Einige verbanden damit die Hoffnung, dass die nicht gerade Wertschätzung ausdrückende Zeile „Tabellenabsenkungsbetrag Lehrer – xx € “ aus der Gehaltsabrechnung verschwindet. Das ist leider nicht der Fall, überwiegend in der Lehre Beschäftigte haben nach wie vor tariflich gesehen eine Sonderstellung. Vielleicht nimmt sich der neue Minister dieses Missstandes an.

2.4 Evaluation

Eine besondere Form der Wertschätzung der Lehre stellt die Lehrevaluation dar. Nach einigen Anlaufschwierigkeiten hat eine Arbeitsgruppe der Personalräte die Initiative des WPR aufgenommen und wird sich aus Sicht der Personalvertretungen mit diesem Thema befassen.

3 Probleme resultierend aus mangelnder Führungskompetenz

Häufigstes Resultat: demotivierte Mitarbeiter

Schlimmstmögliches Resultat: gesundheitlichen Folgen für die Betroffenen durch anhaltendes Mobbing

Das Problemfeld Mobbing, schlechtes Arbeitsklima, Überlastung und Frustration umfasst einen sehr großen Anteil unserer Personalratstätigkeit, kann im Tätigkeitsbericht aber naturgemäß nur kurz, ohne Details zu nennen, angesprochen werden.

Eine Erfahrung bestätigt sich immer wieder: Vorgesetzte, die ihre Führungsaufgabe annehmen und kompetent ausfüllen, sind der beste Garant für ein gutes Arbeitsklima. Schlechte Führung – von extremer Gängelung bis zur „Macht-doch-was-ihr-wollt“-Strategie führt zu Demotivation. Manche Situationen lassen sich durch eine offene Aussprache bereinigen, andere Fälle ziehen sich über Monate hin und sind eine Belastung für die Betroffenen, den Kollegenkreis, betreuende Personalratsmitglieder und Beschäftigte der Verwaltung.

Hoher Aufwand, gesundheitliche Auswirkungen, sinkende Leistungsfähigkeit → Schlechte Führung ist teuer!

4 „Klassische Personalratsthemen“: Urlaubsgewährung, Krankenschein, Arbeitszeugnis, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sie haben auf diesen Gebieten Probleme? – Fragen Sie uns! In den meisten Fällen können wir helfen. Manchmal ist unsere Auskunft vielleicht für Sie wenig vorteilhaft. Aber immer ist Klarheit besser als Zweifel über Rechte und Ansprüche.

5 Uni-interne Zusammenarbeit – Wo ist unsere Meinung gefragt? Lenkungskreis URgesund, Graduiertenakademie, familienfreundliche Hochschule, Denkwerkstatt Konzil, Projekt Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft, informelle Mittelbauzusammenschlüsse, Mittelbauvertreter in Senat und Konzil Universitätsleitung: Rektor, Kanzler, Personaldezernent

Die Aufzählung ist inzwischen recht ansehnlich. Die Meinung der Personalräte und insbesondere des WPR wird zunehmend gehört und auch geschätzt. Zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Monatsgesprächen mit der Universitätsleitung hat der seit April agierende Kanzler Herr Dr. Neukirchen regelmäßige Termine mit den Personalratsvorsitzenden eingeführt, eine Zusammenarbeit die sachlich und zielführend werden könnte. Die Tatsache, dass in einigen Fakultätsratssitzungen die Anwesenheit des WPR-Vertreters im nicht-öffentlichen Teil hinterfragt wird, ist dagegen eine neue, irritierende Entwicklung.

6 Öffentlichkeitsarbeit: Informationen im Internet, Mitarbeit in AG Öffentlichkeitsarbeit der Personalräte; Info-Stände bei Tag der Personalräte, eigenen Personalversammlungen, Veranstaltungen der Universität

Tue Gutes und rede darüber – Sprichwörter haben meistens recht. Aber es geht gar nicht darum zu verkünden, was wir so Tolles tun. Unser Hauptanliegen ist Information – über Ihre Rechte, Ihre Pflichten; neue Entwicklungen und interessante oder auch überraschende Rechtsauffassungen, die man besser kennen sollte. In der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit und bei der Erarbeitung unseres eigenen Informationsmaterials haben wir im letzten Jahr neue Maßstäbe gesetzt – wie Sie vielleicht beim Tag der Personalräte, den Personalversammlungen für das wissenschaftliche Personal oder anderen Veranstaltungen an der Universität bemerkt haben.

Unsere Arbeit in Zahlen – Dezember 2010 bis Ende November 2011

130 Anzahl der Beschlüsse,

15 Anzahl der Teilnahmen an Weiterbildungsseminaren,

9 Anzahl der Artikel im Info-Heft,

41 Anzahl der Beschäftigten, die sich mit einem Anliegen an uns wandten, welches nicht durch ein Telefonat/kurzes Gespräch erledigt war.

Marika Fleischer

Vorsitzende