

Tätigkeitsbericht des WPR

für den Zeitraum Dezember 2012 - November 2013

Das Hauptthema unserer **Personalversammlung** im Herbst 2012, vorgestellt durch den Mittelbauvertreter im Senat, Dr. Arne Schoor, war „**Mittelbau – mehr Probleme als Perspektiven?**“. Im Herbst dieses Jahres luden wir erneut zu Personalversammlungen und eines der Themen lautete „**Vertragsgestaltung für den Mittelbau – Besserung in Sicht?**“

Fragezeichen in beiden Fällen – ist alles beim Alten geblieben oder hat sich in diesem einen Jahr etwas getan, um für die Zukunft mehr Perspektiven und weniger Probleme konstatieren zu können?

Nun, die langjährigen „**Dauerbrenner**“ sind uns als Themen und Probleme auch im vergangenen Jahr erhalten geblieben: Arbeitsüberlastung, Mobbing, mangelnde Führungskompetenz, Möglichkeiten und Hinderungsgründe für Verlängerungen des Arbeitsverhältnisses, Promotionsbedingungen, Vertragslaufzeiten, Teilzeitangebote statt Vollzeitstellen... – die Liste ist hier noch lange nicht zu Ende. Aber einige neue Aspekte können (bzw. müssen) doch erwähnt werden:

Die rechtlichen Überlegungen, die das Personaldezernat zur restriktiven Anwendung der sogenannten **Drittmittelbefristung** (§2(2) WissZeitVG) veranlasst haben, werden vom Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) nicht geteilt. Diese Einschätzung haben wir auf Anfrage auch immer mitgeteilt. Gleichwohl sind uns in dieser Angelegenheit die Hände gebunden: Durch den Nicht-Abschluss irgendeines Arbeitsvertrages zwischen Universität und einer Person sind die Mitbestimmungsrechte des Personalrats nicht berührt, er muss weder gefragt noch angehört werden. Der guten Ordnung halber, und auch um zähleibigen Gerüchten entgegen zu wirken, sei hier betont, dass die Frage der befürchteten Angreifbarkeit des Befristungsgrundes „Drittmittelfinanzierung“ – und die damit verbundene Möglichkeit der erfolgreichen Entfristungsklage – nichts, aber auch gar nichts mit den – zu Recht – erfolgreichen **Entfristungsklagen von überwiegend in der Lehre beschäftigten Angehörigen des wissenschaftlichen Personals** zu tun hat. Eine Verbindung dieser zwei Themen entbehrt jeder sachlichen Grundlage.

Neben der oben geschilderten eher negativen Tendenz gibt es aber auch zuversichtlich stimmende Entwicklungen: Nicht zuletzt auf Grund der hartnäckigen Initiative des WPR der Uni Rostock gelang es dem Hauptpersonalrat in Schwerin, das Thema Promotionsbedingungen und Vertragsgestaltung des wissenschaftlichen Personals – **Konsequenzen aus der Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)** – im Januar auf die Tagesordnung der „Großen Dienstberatung“ zwischen Bildungsministerium einerseits und Rektoren und Kanzlern der Unis und Hochschulen andererseits zu setzen. Eine danach auf Weisung des Ministers gebildete Arbeitsgruppe, bestehend aus Kanzlern und Vertreter/innen der Personalräte produzierte letztlich ein Papier, in dem sich viele der Forderungen wieder fanden, die wir als WPR bereits im Februar 2012 als Konsequenzen aus der Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an den Rektor richteten. Im Oktober 2013 wurde dieses Papier in einer weiteren „Großen Dienstberatung“ vorgestellt.

Zu diesem Zeitpunkt konnte auch schon angekündigt werden, dass **WPR und Personaldezernat gemeinsam eine Dienstvereinbarung vorlegen** werden, die die Vertragslaufzeiten, Arbeitsbedingungen und insbesondere

Promotionsbedingungen in einer wahrhaft wissenschaftsadäquaten Weise gestalten wird. Auch die vielfach gewünschten Festlegungen zum Absehen von Ausschreibungen wurden aufgenommen. Die Zustimmung der Universitätsleitung zu dieser Dienstvereinbarung (die Entscheidung ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch offen) und die tatsächliche Umsetzung der Maßnahmen durch die Fakultäten, Bereiche, Lehrstühle und Hochschullehrer/innen würde die **Universität Rostock zu einem attraktiven und angesehenen Arbeitgeber in der Wissenschaft machen.**

Nötig ist das allemal, denn dass es mit der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse des Mittelbaus nicht so weiter gehen kann wie bisher, ist bei vielen angekommen: Hochschulrektorenkonferenz (HRK), DFG, Wissenschaftsrat, Politik (die Novellierung des WissZeitVG kommt mit Sicherheit) und natürlich Gewerkschaften und Personalräten. Durch unsere **Vernetzung** mit anderen Personalräten in Mecklenburg-Vorpommern, die bei Seminaren und Tagungen geknüpften Kontakte und die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ver.di und GEW sind wir als Personalrat in die Diskussionen eingebunden und gut informiert.

Ein für das Leben und die berufliche Laufbahn nicht gleichermaßen existentiell bedeutsames, allerdings für die Arbeitszufriedenheit und Motivation auch nicht ganz nebensächliches Vorhaben ist unsere Initiative, das **Verfahren der Evaluierung von Lehrveranstaltungen** in einer Dienstvereinbarung verbindlich zu regeln. Der federführend durch den WPR verfasste Entwurf liegt dem Prorektor für Studium und Lehre seit Monaten vor.

Bei der Erarbeitung von Dienstvereinbarungen stützen wir uns, wie in unserer gesamten Tätigkeit als Personalrat, auf die Erfahrungen, die wir selbst im Arbeitsalltag machen, auf Einblicke, die wir aus Gesprächen mit Beschäftigten erhalten und auf Erfahrungen, die wir durch unsere **Mitarbeit in Gremien und Arbeitsgruppen der Dienststelle** machen: Fakultätsräte, Denkwerkstatt Konzil, Senatskommissionen, familienfreundliche Hochschule, URgesund, Doktorandentag, Vollversammlung der Schwerbehindertenvertretung (SBV), Arbeitsschutzausschuss, HISinOne – WPR-Mitglieder sind vertreten und bringen ihre Erfahrungen und die Sicht der wissenschaftlich Beschäftigten mit ein. Die gute Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung ist eine Selbstverständlichkeit.

Nicht ganz so selbstverständlich – oder vielleicht doch? – ist die Kontinuität der WPR-Arbeit. Im Mai fanden schließlich **Wahlen** statt, und in unserer Arbeit sorgen die **vier neuen Mitglieder und zwei Ersatzmitglieder** seitdem für positive Unruhe. Es ist ganz nützlich, wenn Routinen überprüft und für „ausdiskutiert“ gehaltene Standpunkte neu überdacht werden müssen.

Das Engagement erstreckt sich nicht nur auf die WPR-interne Arbeit, sondern auch auf die **Arbeitsgruppen der Personalräte**. In allen personalratsübergreifenden Arbeitsgruppen ist der WPR vertreten, und überall auch durch mindestens ein neu gewähltes Mitglied. Nach außen sichtbar wird die Tätigkeit in Arbeitsgruppen naturgemäß vor allem über die AG Öffentlichkeitsarbeit: Seit Dezember 2012 erschienen sieben Artikel, die von WPR-Mitgliedern verfasst wurden. Ebenfalls außenwirksam ist (hoffentlich) die Tätigkeit der AG Dienstvereinbarungen, in der derzeit drei WPR-Mitglieder mitarbeiten. Zu den aktuellen Projekten gehören Dienstvereinbarungen zu Schließsystemen, Videoüberwachung und Jahresarbeitszeitkonten.

Von hier lässt sich ein Bogen schlagen zu den vielen Themen, die neben den am Anfang dieses Berichts genannten „Dauerbrennern“ ebenfalls zur **Alltagsarbeit eines Personalrats** gehören: Umsetzung von Dienstvereinbarungen (z.B. zu LOB), Arbeitszeitfragen, Fragen zur Urlaubsregelung bei ungünstigen Ferienterminen, Aufnahme und Verabschiedung von Mitarbeitern, Datenschutz, Brandschutz. Die letzten zwei Punkte finden sich – quasi zur Illustration dieser Routineaufgaben – auf der Tagesordnung der diesjährigen Personalversammlungen. Aber auch so spezielle Themen wie Nachfragen zur Nutzung der Projektwoche und zu einer bestimmten Formulierung in Stellenausschreibungen oder der Umgang der Dienststelle mit den Stundensätzen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte gehören dazu.

Zum großen Feld der **Personalangelegenheiten**, also der Fragen, mit denen sich Beschäftigte an uns wenden oder zu denen wir mit dem Personaldezernat Gespräche führen, lässt sich verständlicherweise öffentlich wenig Konkretes sagen – Stichwort: Vertraulichkeit. Oft geht es um die Klärung von Fragen zur Rechtslage, auch um Vermittlung zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und Fachvorgesetzten, um den Umgang mit Überlastung, Begleitung zu Personalgesprächen und Beratung z.B. im Fall von Abmahnungen. Bei Bedarf stehen wir übrigens auch gern den Fachvorgesetzten zur Verfügung – die Erkenntnis, dass eine Beratung durch den WPR hilfreich sein kann, ist gar nicht so selten und könnte ruhig „ansteckend“ wirken.

Der Bereich Personalangelegenheiten ist mit Sicherheit der uns am meisten belastende Teil unserer Arbeit. Hier gibt es auch die intensivsten Gespräche – und Konflikte – mit der Dienststellenleitung. Laut Gesetz sind Personalräte und Dienststelle zur **vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet**, die zum Wohle der Beschäftigten und der Dienststelle sowie zur Erfüllung der Dienststelle obliegenden Aufgaben stattfindet. Im Sinne dieser vertrauensvollen Zusammenarbeit sahen sich die Vorsitzenden von WPR und NPR im Sommer dieses Jahres erneut veranlasst, ein **gemeinsames Schreiben an den Rektor** zu verfassen, in dem wir unseren Protest gegen eine erteilte Abmahnung ausdrückten. Bereits im Vorjahr mussten die Vorsitzenden aller drei Personalräte angesichts einer aus unserer Sicht völlig überzogenen Personalmaßnahme einen ähnlichen Schritt gehen. In beiden Fällen war die Reaktion von Seiten der Dienststelle unverständlich und enttäuschend. Vor diesem Hintergrund gestaltet sich die Zusammenarbeit mit einigen Vertreter/innen der Dienststelle in letzter Zeit mitunter sehr kompliziert und belastend. Das Klima ist deutlich kühler geworden. Wir – Dienststelle und Personalräte – arbeiten an einer Besserung.

Zum Schluss noch ein paar **Zahlen**. In den vergangenen zwölf Monaten

- besuchten Mitglieder des WPR
 - acht fachliche Fortbildungsseminare in den Bereichen Personalvertretungsrecht, Arbeitsrecht, Datenschutz, tarifliche Eingruppierung und Strategien gegen Mobbing
 - fünf Fachtagungen/Vernetzungstreffen mit dem Hauptpersonalrat bzw. anderen Personalräten in MV
 - drei Tagungen zu hochschulpolitischen Themen, veranstaltet durch Gewerkschaften und Politik
- fasste der WPR bei seinen wöchentlichen Sitzungen 244 Beschlüsse, mehrheitlich zu Anträgen der Dienststelle, aber auch zur „Entsendung“ von WPR-Mitgliedern zur Teilnahme an Seminaren und Veranstaltungen
- bot der WPR auf seinen Internet-Seiten kontinuierlich aktuelle Informationen an (z.B. Nachlese zur Personalversammlung, Informationsblätter, aktuelle Mitteilungen)
- erschienen im Info-Heft der Personalräte insgesamt zwölf von WPR-Mitgliedern verfasste Beiträge

Marika Fleischer, Vorsitzende des Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)