

Tätigkeitsbericht des WPR

für den Zeitraum Dezember 2013 - November 2014

Die Arbeit des WPR war in den letzten 12 Monaten wieder gekennzeichnet durch eine Mixtur von persönlichen Gesprächen mit Beschäftigten, die sich aus ganz unterschiedlichen Gründen an uns wandten, Beratungen bzw. Verhandlungen mit Vertretern und Vertreterinnen der Dienststelle, d. h. Verwaltung und Uni-Leitung, Arbeit an langfristigen Vorhaben wie Dienstvereinbarungen, Begleitung von Personalvorgängen (Abmahnung, Vertragsverlängerung, Mobbingbeschwerden), Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeit in Gremien und, nicht zuletzt, der Befassung mit mitbestimmungspflichtigen Anträgen der Dienststelle.

Ein Vorhaben stand allerdings deutlich im Vordergrund: die Schaffung fairer und wissenschaftsadäquater Vertragsverhältnisse für das von uns vertretene Personal, den wissenschaftlichen Mittelbau.

Bereits im Dezember 2013 lag der gemeinsame (!) Entwurf von WPR und Personaldezernat dem Rektorat vor. Seitdem investierten der Personaldezernent und WPR-Vertreter viel Zeit und Engagement in Einzelgespräche, Gesprächsrunden, Workshops, schriftliche Darlegungen.

Wir erhielten viele gute und nützliche Hinweise, die wir gern aufnahmen. Der Grundtenor vieler Gespräche war aber bedauerlicherweise eher ablehnend, und zwar grundsätzlich ablehnend, nach unserem Eindruck oft ohne genaue Kenntnis des Entwurfstextes. Unser Ziel ist das Setzen und Einhalten guter Standards. Das Ziel vieler unserer Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen scheint es zu sein, gute Standards im Prinzip einhalten zu wollen, wenn es keine Mühe macht, im Bedarfsfall aber doch die Freiheit zu haben, die Möglichkeiten des Befristungsrechts und der persönlichen Abhängigkeit voll für sich nutzen zu können.

In der Rechtssprechung spricht man vom Abwälzen des Finanzierungsrisikos auf die Beschäftigten und von einem nicht angemessenen Interessenausgleich. Man könnte auch sagen: Der Schwächere unterliegt. Das ist aber das Prinzip des Dschungels und sollte nicht die Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst eines zivilisierten Landes kennzeichnen. Es sollte auch nicht das Verhältnis zwischen erfahrenen und Nachwuchswissenschaftlern prägen.

Ein zweiter Dienstvereinbarungsentwurf hat eine noch längere Geschichte: Wir hatten festgestellt, dass die Evaluationsordnung der Universität zwar viele aus unserer Sicht wichtige und richtige Regelungen zur Lehrveranstaltungsevaluation enthielt, sie aber offensichtlich weitgehend ignoriert wurden, was wiederum weitgehend (oder gänzlich) folgenlos blieb. Das Ignorieren einer Dienstvereinbarung hätte Folgen, bis hin zum Gang vor das Verwaltungsgericht. Deshalb übernahmen wir viele der guten und richtigen Passagen, ergänzten sie um Aussagen zu den Rechten der Beschäftigten und der Personalräte und reichten sie als Entwurf einer Dienstvereinbarung an die Universitätsleitung weiter. Das war im Frühjahr 2013.

Im Frühjahr 2014 bildete der PSL Prof. Göbel eine Arbeitsgruppe und man verhandelte. Vorläufiges Ergebnis: Die derzeit im Entwurf vorliegende Qualitätsordnung (QO) der Universität wird die erwähnten guten und wichtigen Passagen aus der alten Evaluationsordnung aufnehmen. Deshalb müssen sie in unserer DV nicht noch einmal auftauchen. Unsere DV wird allerdings einen verbindlichen Bezug zur QO herstellen, so dass die Verbindlichkeit einer DV auf diesem Weg auch für die entsprechenden Passagen der QO gilt.

Die Dienstvereinbarung enthält dann im Kern nur noch die Regelungen zu den Rechten der Beschäftigten und des Personalrats. Dazu gibt es derzeit Dissens in zwei wesentlichen Punkten: Zum einen will die Dienststelle sich das Recht vorbehalten, auf Grund der Ergebnisse der Lehrveranstaltungen auch arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten zu

können. Das wird vom Personalrat strikt zurückgewiesen. Der zweite Dissens betrifft unser Mitbestimmungsrecht: Wir bestehen darauf, dass uns in Zukunft die Evaluierungsfragebögen vorgelegt werden, denn sie fallen unserer Auffassung nach unter die organisatorischen Angelegenheiten gem. § 70 PersVG.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass die Dienstvereinbarung zur Lehrveranstaltungsevaluation (DV EVA) im Falle einer Einigung durch den Gesamtpersonalrat abgeschlossen werden wird. Hintergrund ist die Tatsache, dass in Einzelfällen auch Angehörige des nichtwissenschaftlichen Personals in die Lehre eingebunden sind. Durch die Unterschrift des GPR wird auch diese Personengruppe in den Geltungsbereich einbezogen.

Im Frühjahr wirbelte das Thema Überstunden einigen Staub auf. Die Staubwolke war etwas größer, denn leider – das ist auch unser Versäumnis – hatte sich zu viel Staub angesammelt. Zu lange hatten wir die Anordnung von Samstagsarbeit bzw. die angeordnete Ausweitung der Arbeit über das normale Maß hinaus in die Abendstunden hingenommen. Die Zusammenlegung von „Hochschulinformationstag“ und „Langer Nacht der Wissenschaften“ war aber dann doch des Schlechten zuviel. Wir forderten die ordnungsgemäße Anordnung, Erfassung und Abgeltung dieser Stunden (Überstunden bzw. Mehrarbeit, Samstagsarbeit, Nachtarbeit) und informierten die Beschäftigten über ihre Rechte. Das löste einige Prozesse – auch Lernprozesse – in der Verwaltung und den Fakultäten aus. Bleibt zu hoffen, dass derartige an sich normale Verwaltungsvorgänge in Zukunft unaufgeregt, zügig und reibungslos ablaufen. Wichtig ist allerdings: Ein Verwaltungsvorgang läuft nur ab, wenn er ausgelöst wird. Auslöser sind letztlich Beschäftigte, die ihre Rechte kennen und auf Zeitausgleich bzw. den ihnen zustehenden Zuschlägen auch bestehen. Wenn weiterhin Abend- und Wochenendveranstaltungen klaglos oder nur leise klagend übernommen werden, ohne dass Zeitausgleich und sonstige Abgeltungen eingefordert werden, wird sich nichts ändern. Der Lern- und Umgewöhnungsprozess wurde angestoßen, die Weiterführung hängt von Ihnen ab!

Weitere Themen/Probleme, um die wir uns kümmern:

- Alarmierung im Brand- und Bedrohungsfall (insbes. Campus Ulmenstraße)
- Datenschutz (Vitalitätspass, Forschungsdatenbank, Kopiertechnik)
- Mitarbeit in der Denkwerkstatt Konzil, z.B. bei den Themen „Gute wissenschaftliche Praxis“ und Zusammensetzung Ombudskommission, Hochschulentwicklungsplan, Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Verwaltung und Fakultäten
- Umzug der JUF-Bibliothek
- Implementierung des Zeitfenstermodells an der Uni
- Konsequenzen bei Ausfall von LV
- Vergabe der Schlüssel für Seminarräume im Hauptgebäude
- Hunde- und Lärmbelästigung auf dem Ulmencampus
- elektronische Arbeitszeiterfassung an einem An-Institut
- Mensenbewirtschaftung
- Vorschläge für eine geplante Novellierung des Landeshochschulgesetzes.

In mindestens 25 Fällen berieten wir Kolleginnen und Kollegen ausführlich, begleiteten sie zu Personalgesprächen oder zu Gerichtsterminen. Ungezählt sind die Gespräche und Telefonate, die zu einer schnellen Problemlösung oder ausreichenden Informationsvermittlung führten.

Aber es gab auch die langwierigen und problematischen Angelegenheiten. Leider und für die meisten von uns völlig unverständlich führte ein solcher Vorgang in diesem Jahr zur Kündigung eines Beschäftigten. Der WPR hat dem entsprechenden Antrag der Dienststelle nicht zugestimmt und diesen Beschluss ausführlich begründet. Im darauf folgenden Stufenverfahren wurde das ebenfalls ablehnende Votum des Hauptpersonalrats aus formalen Gründen übergangen. Die Kündigung wurde inzwischen ausgesprochen. Der betroffene Kollege wehrt sich gegen die Kündigung und gegen die vorangegangenen Abmahnungen vor Gericht. Wir wünschen ihm viel Erfolg.

Die meisten der oben erwähnten Gespräche und Vorgänge wären vermeidbar oder in ihren Auswirkungen erheblich weniger gravierend, wenn folgende Grundsätze und Gesetze an der Universität tatsächlich mit Leben erfüllt würden:

- Dokumente unserer Universität:
Leitbild der Universität, Führungsleitlinien, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, Zielvereinbarungen familiengerechte Hochschule
- Dokumente auf nationaler Ebene:
Grundgesetz, Arbeitszeitgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Tarifvertrag der Länder, Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Empfehlungen und Richtlinien der HRK, insbesondere die Richtlinie zur Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal vom 24.4.2012, die Richtlinie zur guten wissenschaftlichen Praxis von deutschen Hochschulen vom 14.5.2013 und die Empfehlungen zur Qualitätssicherung im Promotionsverfahren vom 23.4.2012; Positionspapier der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. zur Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg sowie Papiere des Wissenschaftsrates
- Dokumente auf europäischer Ebene:
Europäische Charta für Forscher.

Nein, wir wollen hier nicht den Eindruck erwecken, als wären Täter und Opfer eindeutig zuzuordnen – da der böse Chef, hier der unschuldige Mitarbeiter. Fehlverhalten, Unkenntnis über Rechte und Pflichten oder deren bewusste Vernachlässigung/Ignoranz, schlechte Kommunikation oder auch der Mangel an gutem Benehmen tritt in allen Personengruppen auf. Die Konsequenzen jedoch sind ungleich verteilt: Das Personal im Mittelbau ist arbeitsrechtlich zu fassen über Abmahnungen oder einfach die Nicht-Verlängerung des Arbeitsvertrags. Außerdem hat die persönliche Abhängigkeit vom Fachvorgesetzten/Promotionsbetreuer natürlichen Auswirkungen. Wenn man mit der Durchsetzung der eigenen Rechte, z.B. Freizeitausgleich für Samstagsarbeit oder Erwähnung der eigenen Forschungszeit in der Tätigkeitsdarstellung die sichere Verlängerung des Vertrags nach zwei Jahren und damit die Beendigung der Promotion auf's Spiel setzt, steckt man halt oft zurück.

Weitere Aktivitäten und Arbeitsfelder:

- In Fakultätsräten, Senatskommissionen, der Projektgruppe familienfreundliche Hochschule, dem Lenkungskreis URgesund sowie im ASA sind Mitglieder des WPR vertreten.
- Mitglieder des WPR arbeiten aktiv in allen übergreifenden Arbeitsgruppen der Personalräte mit, besonders genannt werden sollen hier die AGs Dienstvereinbarungen, Öffentlichkeitsarbeit und Datenschutz.
- Für die Vernetzung im Land sorgt das Netzwerk der ver.di-Mitglieder in den Personalräten der Unis, Hochschulen und Forschungsreinrichtungen in M-V, in dem der WPR vertreten ist.
- Der Datenschutz hat sich als immer bedeutsameres Thema für uns herausgestellt, sowohl an der Universität als Ganzes als auch personalratsintern. Eine Konsequenz unserer Erfahrungen war, dass jetzt alle Personalräte einen eigenen Datenschutzbeauftragten haben, da der betriebliche Datenschutzbeauftragte nicht für die Personalräte zuständig ist.
- Mitglieder des WPR nahmen an folgenden Weiterbildungsveranstaltungen teil:
 - Datenschutztag in Gießen
 - Fachtagung Arbeitsrecht in Lübeck
 - Seminar zu Alterssicherung und Schwerbehinderung in Rostock
 - Arbeitsrechtstage in Rostock
 - Hochschulpolitische Konferenz in Greifswald
 - Fachtagung Personalvertretungsrecht in Berlin
 - Seminar zur Mobbingprävention in Rostock.
- Wir befassten uns in 47 Sitzungen mit 223 Anträgen der Dienststelle und fassten insgesamt 242 Beschlüsse.

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