

Tätigkeitsbericht des WPR

für den Zeitraum Dezember 2014 - November 2015

Das sicher wichtigste und erwähnenswerteste Ereignis in diesem Tätigkeitsbericht fällt etwa in die Mitte des Berichtszeitraums: Im April 2015 wurde nach mehr als zweijähriger Vorlaufzeit und zum Teil außerordentlich schwierigen Verhandlungen die **Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung (DV WVG)** von Rektor und WPR unterschrieben. Damit hat sich die Universität selbst Standards zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse gegeben, die die Interessen beider Seiten – der Dienststelle und Bereiche einerseits und der einzelnen Beschäftigten andererseits – in einem ausgewogenen Verhältnis regeln. Derartige hochschulspezifische Regelungen sind dringend notwendig, um die eher allgemein gehaltenen Vorgaben des Gesetzgebers, z.B. im WissZeitVG, durch konkretere Maßnahmen zu ergänzen. Von der Politik wird eben diese Regelung vor Ort dringend gefordert. Es ist nun an uns diese Standards an der Universität Rostock mit Leben zu erfüllen. Natürlich war genau das – wie die Dienstvereinbarung mit Leben erfüllt, also umgesetzt wird – ein Thema unserer Personalversammlungen im November. Einzelheiten sind auf den Internetseiten des WPR, bei den Themen „WissZeitVG“, „Dienstvereinbarungen“ und „Nachlese zu Personalversammlungen“ zu finden.

Sind jetzt alle Probleme bei Befristung und Arbeitsvertragsgestaltung gelöst? Natürlich nicht, hier ist die Rede vom realen Leben, und da verschwinden Probleme nicht über Nacht. Ein uns seit Jahren beschäftigendes Problem ist die vom Personaldezernat der Universität vertretene Rechtsauffassung zum Abschluss **von Verträgen mit Drittmittelbefristung nach Ablauf der 12-Jahres-Frist**. Sie widerspricht der Auslegung der Rechtslage durch den WPR, die wir durch die überwiegende Praxis an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Bundesrepublik und auch durch die Aussagen der Bundesregierung – zuletzt in der Begründung zur WissZeitVG-Novelle – bestätigt sehen. Auch dieses Thema stand auf der Tagesordnung unserer Personalversammlungen. Nach informellen und formellen Bemühungen unsererseits wird sich nun auf Initiative der Personalräte eine Arbeitsgruppe aus Juristen der Arbeitgeberseite und PR-Vertretern mit der Frage beschäftigen. Unser Ziel ist eine gesetzeskonforme Auslegung, die die Risiken des Wissenschaftsbetriebs nicht einseitig auf die Beschäftigten auslagert. Die aus unserer Sicht ungünstigste Lösung wäre die Klärung dieser Frage – einer für die Betroffenen elementaren Frage – durch viele individuelle Gerichtsverfahren.

Was beschäftigte uns sonst noch? **Probleme und Fragen rund um das Tarifrecht** natürlich: Eingruppierung (E 13 oder E 14), Zuordnung zur Erfahrungsstufe (Anerkennung einschlägiger bzw. förderlicher Berufserfahrung) Höhergruppierung bzw. Beförderung, Arbeitszeugnis, Berechnung und Durchsetzung von Urlaubsansprüchen. Die Erkenntnis, dass Überstunden/Mehrarbeit selbstverständlich anerkannt, beantragt und abgegolten werden müssen, scheint sich langsam, aber sicher durchzusetzen; jedenfalls erhalten wir entsprechende Anträge, auch wenn uns klar ist, dass die Grauzone größer ist als die uns bekannten Zahlen.

Aber leider läuft es nicht immer so positiv. Oft gehen wir und die Betroffenen wenig zufrieden aus Gesprächen im Personaldezernat. Als WPR hatten wir uns bemüht, die im Intranet veröffentlichten Informationen und Formulare verständlicher, nutzerfreundlicher und aus unserer Sicht auch rechtskonformer zu gestalten. Bisher leider ohne echten Erfolg. Auch die jüngst im Zusammenhang mit einem durchaus begrüßenswerten Bewusstsein für Datenschutz veröffentlichten Informationen zu den Modalitäten zur Einsicht in die eigene Personalakte entsprechen aus Sicht des WPR nicht dem Umgang mit mündigen Arbeitnehmer_innen.

Nach langer Zeit mal wieder ein Thema für uns war die Anwendung der **Lehrverpflichtungsverordnung**, speziell für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen mit Schwerpunkt Lehre. Wir befinden uns dazu in Gesprächen mit der Fakultätsleitung der PHF.

Ebenfalls Dauerbrenner – hoffentlich nie im Wortsinn – ist das Thema des immer noch nicht zufriedenstellenden **Brandschutzes**, insbesondere zur Frage der Alarmierung, auf dem Ulmencampus.

Ein sehr belastender und unerfreulicher Teil unserer Tätigkeit ist die Begleitung von Beschäftigten, die sich von **Mobbing** betroffen fühlen. Ein weiteres Mal waren wir nach Abschluss einer Mobbingangelegenheit – nicht durch Konfliktlösung, sondern durch Auslaufen der befristeten Verträge der Betroffenen – unzufrieden.

Es gibt auch manchmal echte Überraschungen, so sahen wir uns z.B. mit der Frage konfrontiert, was eigentlich eine dienstliche Erklärung ist und was die Abgabe einer solchen bedeutet. Auf Grund der verstärkten Nutzung dieses Instruments hat das Personaldezernat inzwischen ein Rundschreiben dazu veröffentlicht.

Keine Überraschung ist für uns, was sich in vielen Fällen als unterschwellige Ursache oder zumindest verschärfender Aspekt herausstellt: mangelnde Führungskompetenz. Die meisten Probleme sind hausgemacht, sie wären bei Offenheit, Kommunikationsbereitschaft, Empathie und dem Willen zum Kompromiss in vielen Fällen lösbar. Anders gesagt: Wären die Führungsleitlinien wirklich das Dokument, an dem sich alle Führungskräfte in ihrem Handeln orientieren, wäre diese Universität ein vorbildlicher Arbeitgeber – so wie sie es in ihren Stellenausschreibungen durch das Bekenntnis zu diesen Leitlinien verspricht.

Es ergibt sich aus der Spezifik der Arbeit eines Personalrats für das wissenschaftliche Personal, dass wir uns auch dem **akademischen Bereich** nähern. Am „Tag der Promovierenden“ erfuhren die Gäste durch den WPR etwas über die rechtlichen Rahmenbedingungen von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft. Der WPR hätte auch gern etwas erfahren, nämlich Genaueres zur Arbeit der Ombudskommission. Leider ist es den Personalräten nicht gelungen, die Vorsitzende zu einer Äußerung zu bewegen. Es geht uns natürlich nicht um konkrete Fälle, sondern eher um Informationen zur Problemlage „Gute wissenschaftliche Praxis“ an unserer Universität insgesamt. Auf diesem Gebiet sehen wir Handlungsbedarf! Der Vorschlag der Denkwerkstatt des Konzils und jetzt auch der Senatskommission Forschung zur Zusammensetzung der Ombudskommission (nicht nur Statusgruppe Professoren, sondern auch Mittelbauvertreter) ist ein Schritt in die richtige Richtung. Wir sehen das auch als Erfolg unserer Argumente in den Gremien.

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 u. a. das Netzwerk der ver.di-Mitglieder in den Personalräten der Unis, Hochschulen und Forschungsreinrichtungen in M-V, in denen der WPR vertreten ist.
- Mitglieder des WPR nahmen an folgenden Weiterbildungsveranstaltungen teil:
 - Follow-up Kongress zum Templiner Manifest der GEW/Berlin
 - Seminar zur Alterssicherung und Schwerbehinderung/Rostock
 - Seminar „Wissenschaftlicher Nachwuchs: Rechtliche Probleme – Erwartungen – Perspektiven“/Potsdam
 - Datenschutztag/Gießen
 - Arbeitsrechtstage/Rostock
 - Schöneberger Forum „Demokratie in der Dienststelle – Zeitgemäße Standards im Personalvertretungsrecht“/Berlin
- Wir befassten uns in 46 Sitzungen mit 329 Anträgen der Dienststelle und fassten insgesamt 343 Beschlüsse.

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