

Tätigkeitsbericht des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) für den Zeitraum Dezember 2015 bis März 2017

Vorbemerkung:

Üblicherweise ist für den WPR die jährlich im Herbst stattfindende Personalversammlung der Anlass für die Veröffentlichung des Tätigkeitsberichts. Der Ihnen hier vorliegende Bericht erscheint erst im März, und das hat seinen Grund: Es ist der Abschlussbericht zur Wahlperiode, denn im Mai 2017 werden die Personalräte neu gewählt. Dann haben Sie, liebe Wählerinnen und Wähler, es in der Hand: Durch Ihre Wahlbeteiligung können Sie sicherstellen, dass Ihre Personalvertretung gegenüber der Universitätsleitung gut legitimiert ist.

Nun zum letzten Jahr der Wahlperiode: Was hat der WPR getan?

Ein an unserer Universität sehr kontrovers diskutiertes Thema stand im Mittelpunkt der Personalversammlungen im November 2015: die **Handhabung der 12-Jahres-Regel lt. § 2 Absatz 1 WissZeitVG im Zusammenhang mit Beschäftigung in Drittmittelprojekten (§ 2 Absatz 2 WissZeitVG)**. Eine Zusammenfassung finden Sie in den Dokumenten auf unserer Webseite (**[Nachlese zur Personalversammlung 2015](#)**). Wir hatten die Zusage der Universitätsleitung, dass sich eine Arbeitsgruppe aus Personalräten, Unileitung und Personaldezernat mit diesem und anderen arbeitsrechtlichen Problemen vertiefend beschäftigt. Speziell zum Punkt Drittmittelbeschäftigung nach Ablauf von 6 bzw. 12 Jahren konnte zu unserem großen Bedauern aber keine Einigung erreicht werden. Wir haben unsere Position daraufhin auf unseren Seiten im Internet veröffentlicht (ebenfalls unter: **[Nachlese zur Personalversammlung 2015](#)**).

Vor zwölf Monaten, im März 2016, trat das **novellierte WissZeitVG** in Kraft. Es brachte neben einigen sehr begrüßenswerten Verbesserungen leider nicht die erhofften Klarstellungen, sondern stiftete im Gegenteil auch viel Verwirrung und Unsicherheit. Die Auswirkungen wurden zuerst spürbar im sehr bedauerlichen und durch den WPR deutlich kritisierten Umgang mit den wissenschaftlichen Hilfskräften in der wissenschaftlichen Weiterbildung, RIH, Seniorenakademie und ähnlichen, eher wissenschaftsfernen Einrichtungen. Das Unbehagen setzte sich fort durch die von vielen als nicht sehr hilfreich empfundenen universitären Informationsveranstaltungen und wurde verstetigt durch den nun deutlich erhöhten Dokumentationsaufwand bei Antragstellungen an das Personaldezernat. Positiv können wir konstatieren dass einige anfänglich sehr strenge Auslegungen inzwischen etwas relativiert wurden (z.B. bei der Thematik studentische Hilfskräfte). Gleichwohl gibt es nach wie vor offene Fragen und ungelöste Probleme. Anlass für uns, die Novellierung des WissZeitVG und deren Auswirkungen zum Thema unserer Personalversammlung im Herbst 2016 zu machen und auch dem Personaldezernenten, Herrn Tesche, das Wort dazu zu geben. Näheres können Sie unter **[Nachlese zur Personalversammlung 2016](#)** erfahren.

Die „**Landesexzellenzinitiative**“ MV hat zu einem Briefwechsel zwischen uns und dem Bildungsministerium (BM) geführt. Wir sind, ebenso wie Personaldezernat und Universitätsleitung, der Meinung dass ein Programm mit dem Ziel, dass die geförderten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen „innerhalb des Projektzeitraums ihre wissenschaftliche Qualifikation verbessern sollen“, auch zu Arbeitsverträgen mit dem Befristungsgrund „**Qualifizierungsbefristung**“ laut § 2 Absatz 1 WissZeitVG führen muss, mit allen positiven Folgen im Falle von Unterbrechungszeiten. Die DFG wäre das Vorbild, sie finanziert auch die sich ergebenden

Verlängerungszeiten bei Nutzung von Mutterschutz und Elternzeit. (Falls Sie das erstmals durch das Rundschreiben des Personaldezernats zur „Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen Personals in DFG-geförderten Projekten“ vom 7.11.2016 erfahren haben, ist das ein wenig auch unser Verdienst). Das BM hat sich dieser Auffassung nicht angeschlossen und verweigert die finanzielle Absicherung von ggf. nötigen Verlängerungen. Damit steht die Universität vor dem Dilemma, aus haushaltsrechtlichen Zwängen heraus und wider besseres Wissen die Drittmittelbefristung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG anwenden zu müssen.

Gerade diese Fallkonstellation wird in unserer **Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung** angesprochen. Wir streben Gleichbehandlung aller Promovierenden, unabhängig von der Finanzierungsquelle, an. Von diesem Ziel sind wir noch weit entfernt, wenn auch nicht mehr ganz so weit wie vor Jahren. Die Dienstvereinbarung wurde kürzlich aktualisiert, um eine günstigere Regelung aus den Zielvereinbarungen zwischen dem BM und der Universität Rostock zu übernehmen. Manchmal klappt es ja mit der Verbesserung! Wird diese Dienstvereinbarung vollständig umgesetzt, in Geist und Buchstaben? Wir wissen es nicht. Wir prüfen die Ausschreibungen, und wenn Vertragslaufzeit, Befristungsgrund oder andere Passagen fraglich erscheinen, haken wir nach. Positiv zu vermerken ist, dass Qualifizierungsstellen (Haushalt) i.d.R. tatsächlich für drei Jahre ausgeschrieben werden. Positiv ist sicher auch, dass es durch die Dienstvereinbarung Klarheit über die Kriterien für ein Absehen von Stellenausschreibungen gibt. Beides sehen wir als Erfolg. Die Dienstvereinbarung enthält aber weit mehr Regelungen, und über deren Anwendung haben wir keine Kenntnis. Wir können die Beschäftigten nur ermuntern, sich über ihre Rechte zu informieren und sie, wenn nötig, einzufordern. Ein Blick in die Tätigkeitsdarstellung sollte zeigen, ob die den Promovierenden eingeräumte Zeit für die eigene Qualifizierung auch tatsächlich benannt wird. Die Umsetzung in der Praxis wäre dann das nächste Thema. **Der WPR unterstützt bei der Durchsetzung berechtigter Forderungen, den ersten Schritt müssen Betroffene aber selber tun. Kommen Sie zu uns!**

Zu den Dauerbrennern in unserer Personalratstätigkeit gehören **Probleme und Fragen rund um das Tarifrecht**. Eingruppierung (E 13 oder E 14), Zuordnung zur Erfahrungsstufe (Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung bzw. förderlicher Zeiten) Höhergruppierung, Arbeitszeugnis, Berechnung und Durchsetzung von Urlaubsansprüchen – alles immer wieder nachgefragte Themen. Die Erkenntnis, dass Überstunden/Mehrarbeit selbstverständlich anerkannt, beantragt und abgegolten werden müssen, scheint sich langsam, aber sicher durchzusetzen; jedenfalls erhielten wir auch in diesem Jahr wieder entsprechende Anträge, auch wenn uns klar ist, dass die Grauzone größer ist als die uns bekannten Zahlen. Diese Passage konnte übrigens nahezu unverändert aus dem Bericht vom Vorjahr übernommen werden. In Gesprächen mit dem Kanzler und Vertretern des Personaldezernats konnten wir Einblick in die Entscheidungsabläufe erhalten, erleben jedoch zugleich, dass die Methode der „Einzelfallentscheidung“ subjektiv auch als willkürlich empfunden werden kann. Transparenz in der Entscheidungsfindung würde diesem Verdacht entgegenwirken.

Ein im Dezember 2016 nach längerer Zeit mal wieder angesprochenes Thema war die Jahressonderzahlung. Manchmal ist ein Tag entscheidend!

Was konkret können wir tun, wenn Sie als wissenschaftlich Beschäftigter mit Fragen und Problemen zu uns kommen? Wir nehmen uns Zeit für Sie und hören Ihnen zu. Auf der Grundlage des Gehörten erläutern wir den rechtlichen Sachverhalt und begleiten Sie zu Gesprächsterminen und „offiziellen“ Personalgesprächen im Personaldezernat. Auch zu Auswahlgesprächen im Bewerbungsverfahren werden wir gelegentlich hinzugezogen. Selbst zur Einsicht in Ihre Personalakte können wir Sie begleiten, wenn Sie es wünschen.

Zum Thema **Lehrverpflichtung** der über HSP-Mittel finanzierten Beschäftigte – auch das ein Dauerbrenner – liegt eine Aussage des Ministeriums vor, die wir als praktikabel und gerecht empfinden (Mail des Personaldezernats an die HSP-Projektverantwortlichen vom 15.02.17) .

Unser Vorjahresbericht schloss mit einem Verweis auf die angestrebte Änderung in der **Zusammensetzung der Ombudskommission zu Fragen der guten wissenschaftlichen Praxis**. Auch hier ist ein Erfolg zu vermelden: Die auch vom WPR inspirierten Vorschläge der Denkwerkstatt Konzil wurden umgesetzt, im Gremium arbeiten jetzt auch Vertreterinnen und Vertreter des Mittelbaus mit. Der Wermutstropfen für unser Gremium ist, dass wir zwei engagierte Personalratsmitglieder verloren haben, weil nachträglich vorgebrachte Befangenheitsbedenken sie veranlassten, ihr Personalratsmandat niederzulegen. Wir wünschen ihnen Erfolg bei der neuen Aufgabe. Da wir zuvor bereits drei Mitglieder durch Auslaufen der Fristverträge bzw. Elternzeit verloren hatten, ist das Gremium inzwischen bedenklich geschrumpft. Wir hoffen, dass wir nach den Wahlen im Mai mit Verstärkung antreten können!

Was kommt auf den im Mai zu wählenden WPR zu?

Die seit Jahren im Entwurf vorliegenden Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitsouveränität für das wissenschaftliche Personal und zur Regelung von Rechten der Beschäftigten bei der Lehrveranstaltungsevaluation sind aus unserer Sicht unterschriftsreif. Die Universitätsleitung sieht das derzeit anders. Aus Erfahrung wissen wir aber, dass geduldiges Verhandeln und kluge Argumentation zum Erfolg führen können. Wir geben also nicht auf!

Im politischen Raum stehen zwei Gesetzesnovellen bevor: Laut Koalitionsvertrag sollen sowohl das Landeshochschulgesetz als auch das Personalvertretungsgesetz M-V überarbeitet werden. Es ist klar, dass Personalräte, oft in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, ihre Sachkenntnis und ihre Forderungen einbringen werden.

Übersicht zu weiteren Aktivitäten und Arbeitsfeldern des WPR:

- In Fakultätsräten, Senatskommissionen, der AG Familienfreundliche Hochschule innerhalb der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt (KCV), der Denkwerkstatt Konzil, im Lenkungskreis URgesund sowie im Arbeitsschutzausschuss (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 Universitäten, Hochschulen und Forschungsreinrichtungen in M-V, in denen der WPR vertreten ist.
- Mitglieder des WPR nahmen an zahlreichen Weiterbildungsveranstaltungen, Seminaren und Tagungen teil.

Zahlen:

Zwischen Dezember 2015 und März 2017 befassten wir uns in 59 Sitzungen mit 434 Anträgen der Dienststelle und fassten insgesamt 452 Beschlüsse.

In der gesamten Wahlperiode (Mai 2013 – Mai 2017, Stand: 23.03.2017) führten wir 177 Sitzungen durch und fassten 1258 Beschlüsse, d.h. durchschnittlich sieben Beschlüsse pro Sitzung, davon:

- 85% Beschlüsse zu Anträgen auf Absehen von der Stellenausschreibung
- 4% Beschlüsse zu Anträgen auf Abordnung an die Universität Rostock
- 3% Beschlüsse zu Anträgen auf Festlegung der Arbeitszeit bzw. Anordnung von Überstunden / Mehrarbeit
- 6% Beschlüsse zur Geschäftsführung des WPR

Marika Fleischer, Vorsitzende des Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten