

## Tätigkeitsbericht des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) für den Zeitraum Dezember 2017 bis November 2018

### Mitbestimmung

Mitbestimmung ist der Kern der Personalratsarbeit und erfolgt auf Grundlage der einschlägigen Bestimmungen im Personalvertretungsgesetz (§§ 68 – 70 PersVG) zu folgenden Angelegenheiten:

- **Personalangelegenheiten** – z.B. Einstellung, Eingruppierung/Stufenzuordnung, Abordnung, Kündigung, (Betriebs-) Urlaub; (bei Nichteinigung), Absehen von der Stellenausschreibung; bei einigen Tatbeständen erfolgt eine Mitwirkung. → Auf Grund der eingeschränkten Mitbestimmung für wiss. Personal („nur auf Antrag“) beschränkt sich die Mitbestimmung bis auf wenige Ausnahmen auf das Absehen von der Ausschreibung.
- **Soziale Angelegenheiten** – Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- **Organisatorische Angelegenheiten** – Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit, Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit.

Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten sind Gegenstand der Beratung zu Anträgen der Dienststelle und der entsprechenden Beschlüsse in den wöchentlichen Sitzungen, aber auch von Gesprächen mit Vertreter/innen der Dienststelle in regelmäßigen, formellen Gesprächen (Monatsgespräch) sowie ad-hoc Terminen (Erörterung, Gespräch).

Im Berichtszeitraum wurden 398 Beschlüsse zu folgenden Sachverhalten gefasst:

- **Abordnungen** aus dem Schuldienst an die UR in siebzehn Fällen;
- **Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit** in siebzehn Fällen; auffällig ist, wie in den Vorjahren, die Häufung von Anträgen aus AUF, IEF, MNF, WSF sowie dem Sprachenzentrum und die völlige Abwesenheit von Anträgen aus JUF, MSF, PHF und THF. Diese Fakultäten sind – das muss man schlussfolgern – weder an der „Langen Nacht der Wissenschaften“ noch am Hochschulinformationstag beteiligt.
- eine **Einstellung**,
- Absehen von der Stellenausschreibung in insgesamt 343 Fällen.

In 16 Fällen wurde die Zustimmung des WPR zum **Absehen von der Ausschreibung einer unbefristeten Stelle** beantragt, z.T. zusammen mit der Zustimmung zur Entfristung des Arbeitsvertrags der/des Beschäftigten.

Der WPR stimmte elfmal zu und entschied sich in 5 Fällen zur Ablehnung des Antrags. Die Abstimmungsergebnisse waren immer das Ergebnis einer gründlichen, z.T. kontrovers geführten Diskussion. Im Gremium hinterließen sie ein Gefühl der Unzufriedenheit – über das Ergebnis, den von außen auferlegten Zeitdruck und über die unterschiedlichen, sich z.T. widersprechenden Kriterien in den Begründungen der Antragsteller bzw. der Dienststelle. Uns ist klar, dass ein Bestehen auf der Ausschreibung einer unbefristet zu besetzenden Stelle von den Betroffenen sicher als verletzend und wenig wertschätzend empfunden wird. Das ist verständlich. Andererseits ist das Absehen von der Ausschreibung einer Stelle generell eine Ausnahme von der Regel und sollte gerade im Falle der unbefristeten Besetzung wohl erwogen und nachvollziehbar begründet sein.

Das Grundgesetz verpflichtet den öffentlichen Arbeitgeber, sich bei der Auswahlentscheidung in einem Stellenbesetzungsverfahren vom Grundsatz der Bestenauslese leiten zu lassen. Der Zugang zu einem öffentlichen Amt muss grundsätzlich jedem offenstehen. Wir haben die Unileitung im Monatsgespräch des Monats September gebeten,

mit uns über Kriterien für die unbefristete Besetzung von Stellen und das Absehen von der Ausschreibung derartiger Stellen zu sprechen. Gespräche wurden prinzipiell zugesagt, mehr ist bisher allerdings nicht geschehen. Wir werden, wie so oft, nochmals nachhaken müssen.

### **Individuelle Beratung**

Ein wichtiger Schwerpunkt unserer Tätigkeit sind individuelle Beratungen – mündlich, schriftlich, per Mail, am Telefon und oft in ausführlichen Gesprächen.

Im Berichtszeitraum ergaben sich folgende Themen bzw. Anlässe:

- Tarifrecht: Entgeltordnung, Stufenzuordnung, Arbeit an Wochenenden und an Feiertagen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Befristungsrecht (WissZeitVG/TzBfG)
- Fragen zu Tätigkeitsbeschreibung, Umfang der Lehrverpflichtung, Anrecht auf eigenständige Forschung bzw. Verpflichtung zu Dienstleistungen in der Forschung
- Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, bedingt durch belastete Beziehungen zu anderen Kolleginnen und/oder Fachvorgesetzten
- Begleitung von Beschäftigten zu Gesprächen im D4 bzw. mit Fachvorgesetzten und/oder anderen Beschäftigten.

### **Kommunikation mit Personaldezernat und Unileitung**

Zu folgenden Themen gab es in unterschiedlich besetzten Runden Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern des Personaldezernats und der Unileitung:

- Abweichungen von den Vorgaben der DV WVG in Ausschreibungen;
- Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die ihre Lehre nicht in dem Campus geben, in dem sich ihr Büro befindet;
- Weiterbildung für befristete und Drittmittelbeschäftigte;
- Mitarbeit an dem inzwischen eingestellten Personalentwicklungskonzept der Universität;
- Stipendienprogramm der Universität;
- Arbeitsbedingungen bei sehr sommerlichen Temperaturen;
- Arbeitszeiterfassung in Drittmittelprojekten;
- unterschiedliche Meinungen zum Mitbestimmungsanspruch des WPR.

### **Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen**

- Der WPR arbeitet uni-intern natürlich mit den beiden anderen Personalräten, GPR und NPR, zusammen. Das geschieht zum einen durch unsere Mitarbeit in allen übergreifenden Arbeitsgruppen, z.B. zu folgenden Themen:
  - AG DV: Meinungsbildung zur DV JAZK,
  - AG Gesundheit: „Leitfaden und Muster für Gefährdungsanzeige“,
  - AG Datenschutz: Umsetzung der Anforderungen der DSGVO in der Personalratsarbeit.

Wir stimmen uns darüber hinaus zur Vor- und Nachbereitung der Monatsgespräche zwischen Unileitung und Personalräten ab, indem wir unsere Themen gemeinsam einreichen und gemeinsam auf das Protokoll der Dienststelle reagieren.

Auch die Stellungnahme zur Novelle des Landeshochschulgesetzes ist ein gemeinsames Dokument aller Personalräte, wobei der WPR hier federführend agierte.

- Anlassbezogen und generell in der gemeinsamen Arbeitsgruppe zur Öffentlichkeitsarbeit kooperieren wir eng und gut mit der Vertrauensfrau der Schwerbehinderten (SBV).
- Auf Einzelfragen beschränkt sind die Kontakte zur Gleichstellungsbeauftragten und Datenschutzbeauftragten.
- Arbeitskontakte gibt es auch mit dem WPR der Unimedizin.

- Eine enge Vernetzung über die ver.di-Mitglieder in diesen Gremien verbindet uns mit Personal- und Betriebsräten an Unis, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in MV. Auch hier erfolgte ein Austausch zum Thema LHG-Novelle. Ein weiteres wichtiges Thema ist der Datenschutz und die Frage, wie die Personalräte den Anforderungen der DSGVO in ihrer eigenen Arbeit gerecht werden.

### Mitarbeit in Universitätsgremien

Im Auftrag des GPR nehmen WPR-Mitglieder als Gäste mit Rederecht an den Sitzungen der Fakultätsräte von AUF, JUF, PHF, MSF, MNF (bis 6/18), THF und WSF sowie an den Sitzungen der einzelnen Senatskommissionen teil.

Nach ihrer Wahl in den Senat wurde Frau Dr. Bachmann nach über zwei Jahrzehnten Personalratstätigkeit feierlich aus WPR und GPR verabschiedet.

### Rück- und Ausblick

Zu den schon seit längerer Zeit durch uns vorangetriebenen, leider **bisher nicht erfolgreich umgesetzten Vorhaben** gehören drei Dienstvereinbarungen:

- Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals (DV „Arbeitszeitsouveränität“) mit Aussagen zu Arbeitszeit und -ort
- Dienstvereinbarung „Jahresarbeitszeitkonten“ (durch GPR)
- Dienstvereinbarung zur Lehrveranstaltungsevaluation (weitgehende Berücksichtigung der Anliegen des WPR in geplanter Qualitätsordnung der Universität) .

Da die Themen zu den Kernanliegen des WPR gehören, werden wir sie auch in Zukunft nicht aus den Augen verlieren.

**Unsere nächsten größeren Vorhaben** sind:

- die Evaluierung der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung (DV WVG) in Zusammenarbeit mit der Unileitung,
- Gespräche mit der Unileitung zu Kriterien für die Entfristung von Stellen und das Absehen von der Ausschreibung unbefristeter Stellen (Personalentwicklung),
- Mitwirkung bei der Auswertung der Mitarbeiterbefragung, kritische Begleitung der zu beschließenden Maßnahmen.

*Marika Fleischer, Vorsitzende des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten*