

## Tätigkeitsbericht des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) für den Zeitraum Dezember 2018 bis November 2019

### 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, Urlaub (bei Nichteinigung), Absehen von der Stellenausschreibung; bei einigen Tatbeständen erfolgt eine Mitwirkung  
→ Auf Grund der eingeschränkten Mitbestimmung für wissenschaftliche Personal („nur auf Antrag“) beschränkt sich die Mitbestimmung bis auf wenige Ausnahmen auf das Absehen von einer Ausschreibung.
- **Soziale Angelegenheiten** – Arbeits- und Gesundheitsschutz
- **Organisatorische Angelegenheiten** – z.B. 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 Beratungen zu Anträgen der Dienststelle (Universitätsleitung) 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 insgesamt 456 Beschlüsse gefasst, davon 435 zu Mitbestimmungssachverhalten:

- **Abordnungen** aus dem Schuldienst an die Universität Rostock (UR) in elf Fällen,
- eine **Einstellung**,
- **Absehen von der Ausschreibung** einer befristeten Stelle in 338 Fällen,
- die **Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit** war Gegenstand von 80 Anträgen.

Auffällig ist bei diesem Mitbestimmungsgenstand, wie in den Vorjahren, die Häufung von Anträgen aus AUF, IEF, MNF, MSF, WSF sowie dem Sprachenzentrum und die völlige Abwesenheit von Anträgen aus JUF, PHF und THF. Sollte daraus zu folgern sein, dass diese Fakultäten sich weder an der „Langen Nacht der Wissenschaften“ noch am Hochschulinformationstag beteiligen?

### **Kontroverse Themen bei der Mitbestimmung**

- 1) Ende 2018 wurde uns ein Antrag zur Zustimmung zu **Regelungen über Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen** in einem Bereich der AUF vorgelegt. Das war ein positives Novum, denn bis dahin war dieses Thema eine komplette Grauzone. Allerdings entsprachen die vorgeschlagenen Regelungen nicht den einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Vorgaben, sodass wir den Antrag ablehnen mussten. Es folgten diverse Gespräche mit Verantwortlichen aus dem Personaldezernat und dem Bereich. Im Februar führten wir vor Ort mit den betroffenen Beschäftigten und mit Interessenten aus einem benachbarten Bereich eine Teilpersonalversammlung durch (siehe Infoheft der Personalvertretungen 2/2019). Im Ergebnis wurden die Arbeiten in dem Bereich, aus dem der Antrag kam, auf studentische Hilfskräfte übergeben, d.h. nach derzeit geltendem Recht entfiel die Mitbestimmung. Auf unsere Veranlassung hin wurde eine Gefährdungsbeurteilung, insbesondere in Hinblick auf Alleinarbeit am

Wochenende, durchgeführt. Damit besteht nun Klarheit über die einzuhaltenden Arbeitsschutzbestimmungen.

Der zweite zu der Teilpersonalversammlung eingeladene Bereich legte im April über das Personaldezernat Regelungen zu Wochenendarbeit und Überstunden/Mehrarbeit vor. Auch dieser Antrag entsprach inhaltlich nicht den gesetzlichen und tariflichen Anforderungen. Eine Erörterung mit dem Ziel einer Einigung zum Antrag wurde vom Personaldezernat abgelehnt, also mussten wir ablehnen. Wie immer bei der Ablehnung eines Antrags gaben wir eine ausführliche Begründung für unsere Entscheidung. Im Juli schließlich wurde uns eine zustimmungsfähige Regelung vorgelegt, die viele der in unserer Begründung aufgeführten Hinweise aufgriff. Seit Juli 2019 gibt es für einen Bereich der Universität Rostock eine legale, also mitbestimmte und gesetzeskonforme Regelung zu Überstunden/Mehrarbeit an Wochenenden und Feiertagen.

Uns ist wichtig darauf zu verweisen, dass der WPR zu keinem Zeitpunkt darauf bestanden hat, dass die nicht mitbestimmten Maßnahmen unterbleiben – weder Zellen noch Pflanzen oder Tiere mussten leiden. Die jetzt gefundene Regelung ist in Teilen ein Kompromiss, in dem der WPR auf vorgelagerte Mitbestimmung verzichtet und sich mit nachgelagerter Information zufriedengibt.

Wir sehen diese Regelung als Erfolg, aber gleichzeitig auch als ersten Schritt auf einem wahrscheinlich längeren Weg. Es ist unser Ziel, gemeinsam mit dem Personaldezernat und allen betroffenen Bereichen ähnlich gesetzeskonforme und gleichzeitig praktikable Lösungen zu finden.

- 2) In vier Fällen wurde die Zustimmung des WPR zum Absehen von der **Ausschreibung einer unbefristeten Stelle** beantragt. Das ist im Vergleich mit 16 derartigen Anträgen im Vorjahreszeitraum wenig, aber nicht weniger problematisch. Wie im Vorjahr sahen wir uns in der Zwickmühle zwischen objektiver Entscheidungsfindung im Interesse der Gesamtheit der Beschäftigten und der Gefahr, einzelne Beschäftigte durch unseren Beschluss vor den Kopf zu stoßen. Um es klar zu sagen: Wenn wir auf der Ausschreibung einer zur unbefristeten Besetzung/Entfristung vorgesehenen Stelle bestehen, heißt das nicht, dass wir Engagement, fachliche Eignung und bisherige Leistungen einer Person in Zweifel ziehen oder geringerschätzen. Es heißt nur, dass wir auf der Ausschreibung der Stelle bestehen.

Bereits im September 2018 hatten wir die Unileitung gebeten, mit uns über Kriterien für die unbefristete Besetzung von Stellen und das Absehen von der Ausschreibung derartiger Stellen zu sprechen. Zu einem solchen Gespräch ist es, trotz mehrerer Nachfragen unsererseits, bisher nicht gekommen.

- 3) Im Zusammenhang mit dem Mitbestimmungsverfahren zur elektronischen Drittmittelakte im Gesamtpersonalrat erhielt der WPR Kenntnis von der Erstellung von **Arbeitszeitznachweisen für Drittmittelbeschäftigte**. Der WPR mahnte daraufhin mit Verweis auf das Personalvertretungsgesetz die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens in dieser Angelegenheit an. Ab Juni 2018 wurden Gespräche mit dem Personaldezernat und dem Justitiar der Universität geführt, in deren Ergebnis das Personaldezernat weiterhin nicht bereit war, den Mitbestimmungsanspruch anzuerkennen. Ein daraufhin Anfang 2019 angefordertes Gutachten des Bildungsministeriums hat den grundsätzlichen Mitbestimmungsanspruch des Personalrats in dieser Angelegenheit klar bescheinigt. Allerdings schließt sich das Bildungsministerium der Meinung des Personaldezernats an, dass die Mitbestimmung im Zusammenhang mit dem Verfahren zur elektronischen Drittmittelakte im Gesamtpersonalrat bereits erfolgt sei. Der WPR teilt diese Meinung nicht. Der Gesamtpersonalrat (GPR) hatte 2018 – bildlich gesprochen – der elektronischen Version eines komplexen Aktenschanks zugestimmt. Damit ist nach Auffassung des WPR nicht gleichzeitig die Zustimmung zu jeglicher Maßnahme erteilt, deren Ergebnis dann in Aktenform in diesem Dokumentenverwaltungssystem abgelegt wird. Um diese strittige Frage, die für uns grundsätzliche Bedeutung hat, zu klären, hat der WPR sich Ende April entschlossen, das Verwaltungsgericht anzurufen und den Rektor über diesen Schritt informiert. Dieses Vorgehen ist im Personalvertretungsgesetz ausdrücklich vorgesehen. Der WPR bedauert, dass er sich zu diesem Schritt gezwungen sah, um seine Rechte als Mitarbeitervertretung zu wahren. Zu keinem Zeitpunkt hat der WPR beabsichtigt, die Arbeitszeitaufzeichnung in Drittmittelprojekten grundsätzlich abzulehnen. Ziel des WPR war es immer, die Dienststelle zu veranlassen, Art, Umfang und Zweck der Aufzeichnungen gegenüber dem Personalrat rechtssicher darzulegen. Das geschieht in einem Mitbestimmungsverfahren. Das Gerichtsverfahren könnte auch jetzt

noch durch eine einvernehmliche Vereinbarung für alle einschlägigen Aufzeichnungen vermieden werden. Die Drittmittelforschung an der UR ist durch das angestrebte Verfahren vor dem Verwaltungsgericht in keiner Weise beeinflusst. Der WPR hat kein Eilverfahren, keine einstweilige Verfügung oder dergleichen beantragt. Mit einer Entscheidung ist ca. 2021 zu rechnen.

### 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;
- Arbeitszeit- und Urlaubsrecht; Urlaubsbeantragung und -gewährung, Familien(un)freundlichkeit;  
*Zu diesen Themen finden Sie umfangreiche Informationen in den Ausgaben 4/2018 und 1/2019 des Infoheftes der Personalvertretungen und unter „Informationen“ > „Hinweise und Anleitungen“ auf unseren Webseiten.*
- Befristungsrecht (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz);  
*Siehe dazu auch die Informationen über Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts zur Anwendung der Verlängerungstatbestände in Ausgabe 4/18 Seite 14 des Infohefts. Das Personaldezernat wendet diese Rechtsprechung jetzt auch an.*
- Fragen zu Tätigkeitsbeschreibung, Umfang der Lehrverpflichtung;
- Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, bedingt durch mangelnde Führungskompetenz und/oder belastete Beziehungen zu anderen Beschäftigten und/oder Fachvorgesetzten;
- Nachfragen bei/ bzw. nach Einstellungsvorgängen (außerhalb der Mitbestimmung);
- Übernahme von Fort- und Weiterbildungskosten.

### Kommunikation mit Personaldezernat und Unileitung

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

- aktuelle Rechtsprechung (Urlaubsgewährung, Arbeitszeiterfassung);
- Beschäftigtenbefragung: Durchführung, Auswertung, Konsequenzen;
- Abweichungen von den Vorgaben der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung (DV WVG) in Ausschreibungen;
- Arbeit an Wochenenden und Feiertagen (Erfassung, Abgeltung, gesetzeskonforme Umsetzung);  
*Unter dem Titel „Arbeitszeit und Arbeitsort für das wissenschaftliche Personal: Regelungsbedarf oder maximale Flexibilität“ hat sich der WPR zu dieser Thematik in der Ausgabe 1/2019 des Infohefts der Personalvertretungen geäußert.*
- Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG);
- Unterschiedliche Auffassungen zum Mitbestimmungsanspruch des Personalrats.  
*Der Mitbestimmungsanspruch des WPR bei der Arbeitszeiterfassung in Drittmittelprojekten wurde durch die Dienststelle verneint. Deshalb hat der WPR die Angelegenheit zur Klärung an das Verwaltungsgericht übergeben. Das Rektorat sah sich veranlasst, diese Tatsache dem Senat mitzuteilen. Daraufhin gab der WPR gegenüber den Mitgliedern des Akademischen Senats eine Erklärung ab. Der Wortlaut dieser Erklärung kann in der Ausgabe 2/2019 des Infohefts der Personalvertretungen nachgelesen werden.*

Ein Kernthema für jeden Personalrat sind die Arbeitsbedingungen. Folgende Themen haben uns in den letzten 12 Monaten beschäftigt:

- Bedingungen für Lehrende der PHF auf dem Ulmencampus, wenn Büro und Lehrveranstaltungsräume nicht am gleichen Standort sind (leider ein Dauerbrenner, leider bisher erfolglos);

- Arbeitsbedingungen bei sehr sommerlichen Temperaturen (Jacobipassage);
- Lärmbelastung (Konrad-Zuse-Haus);
- Sanitäreinrichtungen (Ulmencampus);
- Gefährdungsbeurteilungen (Erstellung, Konsequenzen);
- Pausenversorgung Ulmencampus;
- Durchsetzung der Parkordnung am Standort August-Bebel-Straße.

### **Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen**

Der WPR arbeitet uni-intern natürlich mit den beiden anderen Personalräten (PR), dem Gesamtpersonalrat (GPR) und dem Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR), zusammen. Das geschieht zum einen durch unsere Mitarbeit in allen übergreifenden Arbeitsgruppen zu den Themen Dienstvereinbarungen, Gesundheit, Öffentlichkeitsarbeit sowie Datenschutz.

Wir stimmen uns auch zur Vor- und Nachbereitung der Monatsgespräche zwischen Unileitung und Personalräten ab, indem wir unsere Themen gemeinsam einreichen und gemeinsam auf eine Verbesserung dieser Gespräche hinwirken. Die Beantwortung der Fragen des Bildungsausschusses in Vorbereitung der Anhörung zur Novelle des Landeshochschulgesetzes erfolgte maßgeblich durch den WPR.

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, Datenschutzbeauftragten und dem ASTA.

Arbeitskontakte gibt es auch mit dem WPR der Universitätsmedizin. Rostock

Eine enge Vernetzung über die ver.di-Mitglieder in diesen Gremien verbindet uns mit Personal- und Betriebsräten an Unis, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in MV.

### **Mitarbeit in Universitätsgremien**

Vertreter des WPR arbeiten mit im Arbeitsschutzausschuss (ASA) und im Lenkungskreis URgesund.

Sehr intensiv beschäftigte sich eines unserer Mitglieder mit den Planungen zum Ulmicum und brachte unsere Hinweise im Rahmen des Architekturwettbewerbs Ulmicum mit ein.

Im Auftrag des GPR nehmen WPR-Mitglieder als Gäste mit Rederecht an den Sitzungen der Fakultätsräte von AUF, JUF, PHF, MSF, THF und WSF sowie an den Sitzungen von Senatskommissionen teil.

### **Seminare, Tagungen**

Lebenslanges Lernen und Vernetzung mit Gleichgesinnten sind für Personalratsmitglieder eine selbstverständliche Notwendigkeit. In den letzten zwölf Monaten nahmen sechs WPR-Mitglieder an acht Schulungsveranstaltungen zur PR-Tätigkeit sowie an acht Tagungen, PR-Konferenzen oder sonstigen PR-Arbeitstreffen teil.

### **Rück- und Ausblick**

Zu den schon seit längerer Zeit durch uns vorangetriebenen, leider bisher nicht erfolgreich umgesetzten Vorhaben gehören die zwei Dienstvereinbarungen „Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals“ (DV Arbeitszeitsouveränität) und die „Dienstvereinbarung Jahresarbeitszeitkonten“ (Abschluss war vorgesehen durch den GPR). Beide Vorhaben scheiterten bisher am anhaltenden Widerstand der Unileitung und der Dekane mit der immer wieder vorgebrachten Erklärung „Dekane und wiss. Personal wollen keine Erfassung der Arbeitszeit.“

Dieser Auffassung zum Trotz ist es uns immerhin gelungen, mit der Regelung zu Überstunden/Mehrarbeit und Arbeit an den Wochenenden an einem Lehrstuhl der AUF eine tarifvertrags- und gesetzeskonforme Regelung zu erreichen, die trotzdem praktikabel ist. Wir sehen das aber erst als Beginn einer hoffentlich weitergehenden Entwicklung.

Die Auflistung unserer **nächsten größeren Vorhaben** beginnt deshalb mit diesem Punkt:

- rechtskonforme Gestaltung von unvermeidlichen Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen, u.a. im Zusammenhang mit Thema Arbeitsschutz;
- Umgang mit Ergebnissen der Beschäftigtenbefragungen – Welche Schlussfolgerungen werden gezogen? Welche Maßnahmen werden daraufhin ergriffen? Gibt es Auswirkungen?  
*Diesem Thema ist ein Tagesordnungspunkt (TOP) unserer Personalversammlung gewidmet. Wir nehmen Ihre Hinweise, Vorschläge und Wünsche sehr gern – ggf. auch anonym – entgegen.*
- Mitgestaltung der Umsetzung der Regelungen der zu erwartenden LHG-Novelle; in diesem Zusammenhang: Evaluierung der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung (DV WVG);
- Weiterführung der begonnenen Praxis, verschiedene Standorte der Uni zu besuchen (bisher: MSF/Satower Straße, PHF/drei Standorte)

Wie bisher werden wir auch in Zukunft bestrebt sein, in Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung und dem Personaldezernat zu **gemeinsam vertretbaren Lösungen** zu kommen.

Wie bisher werden wir immer wieder das Gespräch suchen, auch wenn die Dienststellenseite in der Vergangenheit aus unserer Sicht zu selten darauf einging.

Wie bisher wird der WPR in Beschlussfassung und Handeln die Interessen der Beschäftigten und auch das Wohl der Universität im Blick haben.

Was wir nicht verschweigen wollen:

Wir haben ein **internes Personalproblem!**

Von ursprünglich zehn Mitgliedern – Ersatzmitglieder hatten wir von Anfang an nicht – sind nach Auslaufen eines Arbeitsverhältnisses und einem Wechsel in den Senat nur acht Mitglieder geblieben.

➔ Bei den nächsten Personalratswahlen brauchen wir dringend eine wirksame **personelle Verstärkung**, d.h. genügend Kandidierende, um das Gremium vollständig zu besetzen und durch Ersatzmitglieder eine möglichst durchgehende Beschlussfähigkeit zu sichern.

Außerdem ist eine **spürbare Verjüngung** dringend nötig, sonst gibt es in absehbarer Zeit keine Personalvertretung für den Mittelbau mehr!

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