

Tätigkeitsbericht des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) für den Zeitraum Dezember 2019 bis März 2021

Dies ist der letzte Tätigkeitsbericht in der Wahlperiode 2017 bis 2021.

Für das Frühjahr 2020 war die Neuwahl des WPR geplant. Diese war nötig geworden, weil die Mitgliederzahl des gewählten WPR unter die im Gesetz vorgeschriebene Zahl gesunken war. Ein Wahlvorstand war bestellt und auch die Suche nach Interessenten für eine Kandidatur hatte begonnen.

Dann kam Corona.

Nach einer Woche Unterbrechung ging es weiter: Sitzungsvorbereitung, Kommunikation, Beratung und Beschlussfassung auf digitalem Wege – wie für so viele an der Uni und im ganzen Land hat uns die Pandemie einen gehörigen Digitalisierungsschub verpasst. Rückblickend können wir konstatieren: Die Arbeit des WPR als Interessenvertretung der Beschäftigten war zu keiner Zeit beeinträchtigt; Arbeitsweise und Kommunikationsformen sind in Hinblick auf die Nutzung digitaler Medien merklich professioneller geworden.

Woraus bestand diese Arbeit im Berichtszeitraum:

Mitbestimmung

Allgemeines:

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 wiss. 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 waren Gegenstand der Beratungen 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 während der 60 Sitzungen (davon 31 digital) insgesamt 481 Beschlüsse gefasst, davon 468 zu Mitbestimmungssachverhalten:

- Abordnungen aus dem Schuldienst an die UR in 27 Fällen,
- Absehen von der Ausschreibung einer befristeten Stelle in 412 Fällen,

- Die Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit war Gegenstand von 25 Anträgen. Das waren wesentlich weniger als im vorherigen Berichtszeitraum. Da derartige Anträge hauptsächlich im Vorfeld von geplanten Veranstaltungen gestellt werden, gehen wir hier von einem pandemiebedingten Rückgang aus.

Kontroverse Themen bei der Mitbestimmung bzw. nicht erfolgte Mitbestimmung:

Die Pandemiesituation war für alle eine Herausforderung. Das Engagement der Unileitung, des Krisenstabs und des Krisenmanagers stehen außer Zweifel und verdienen unseren Respekt.

Aber die akute Krisensituation war zeitlich begrenzt. Spätestens im Laufe des Sommers hatten sich gewisse Routinen eingespielt. Spätestens zu diesem Zeitpunkt hätte die von Anfang an notwendige Mitbestimmung zu diversen organisatorischen Maßnahmen nachgeholt werden müssen. Das ist bis heute leider nur ansatzweise geschehen. Die Mehrzahl der ausstehenden Mitbestimmungsverfahren zu den Pandemiemaßnahmen (siehe DLP □ CORONA Sonderinformationen) betreffen naturgemäß den Gesamtpersonalrat. Maßnahmen, die das wissenschaftliche Personal betreffen, hätten dem WPR zur Mitbestimmung vorgelegt werden müssen, also die Handlungsrahmen zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen (egal welcher Form). Ein ebenfalls bis heute ungelöstes Problem ist der Umgang mit Datenschutz und Persönlichkeitsrechten bei der Nutzung von Videokonferenzsystemen. Im Info-Heft der Personalräte wurde das Thema ausführlich dargestellt. Immerhin scheint die ungehemmte Nutzung von zoom inzwischen etwas eingedämmt zu sein zugunsten datenschutzkonformer Optionen.

Themen, zu denen es in den Vorjahren noch unterschiedliche Auffassungen zwischen WPR und Unileitung gab, scheinen inzwischen geregelt zu sein.

- Es besteht grundsätzliches Einvernehmen zum Umgang mit Arbeiten am Wochenende bzw. Feiertagen und bereits 2019 wurde für einen Bereich ein praktikables Verfahren gefunden.
- Die Haltung des WPR zur Notwendigkeit der Ausschreibung von unbefristeten Stellen wurde durch ein Rundschreiben des Rektors am 04.02.2021 bestätigt.

Das Einvernehmen gilt allerdings nicht für die strittige Frage der Mitbestimmung bei der Arbeitszeiterfassung in Drittmittelprojekten. Diese Frage liegt nach wie vor dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vor, Termin unbekannt. Verwaltungsgerichtsverfahren verlangen Personalräten einen langen Atem ab. In der ersten Instanz sind sie oft erfolglos, was sich auf dem weiteren Rechtsweg aber häufig ändert. Die Personalräte der Universität Rostock haben bisher sehr wenig Erfahrung mit der Option des Rechtsweges.

Ein aus unserer Sicht skurriler und bisher einmaliger Vorgang war die ohne Mitbestimmung des WPR ausgesprochene Kündigung eines Mitarbeiters in der Probezeit.

Individuelle Beratung

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

Im Berichtszeitraum gab es folgende Themen bzw. Anlässe:

- Arbeitszeit und Arbeitsort (Anwesenheitspflicht, Zeitraum der Erreichbarkeit);
- Urlaubsbeantragung und -gewährung, Familien(un)freundlichkeit;
- Befristungsrecht (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz), insbesondere zur Corona-Notverordnung; Bonuszeiten;

- Datenschutz: bei Nutzung eines Videokonferenzsystems, bei öffentlichem Aushang von Dienst-, Urlaubs- und Vertretungsplänen;
- Fragen im Zusammenhang mit Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses: Erstellung von Zwischenzeugnissen durch D4 für anderweitige Bewerbungen, Beratung bei Auflösungsverträgen (insbesondere zur Inanspruchnahme des noch ausstehenden Urlaubs), Beratung zu möglichen Vertragsverlängerungen im Zusammenhang mit fakultätsinternen Umstrukturierungen;
- Kommunikation: Konflikte zwischen wissenschaftlichen Beschäftigten und Vorgesetzten; Begleitung von Beschäftigten zu Gesprächen mit Fachvorgesetzten bzw. im Personaldezernat, auch im Zusammenhang mit BEM;
- Begleitung von Mobbingopfern bei Verfahren gemäß „Dienstvereinbarung zum Partnerschaftlicher Umgang“;
- Fragen zu Vertragsinhalt und Arbeitsaufgaben von studentischen Hilfskräften.

Kommunikation mit Universitätsleitung, Personaldezernat, Dekanaten, Graduiertenakademie

Basierend auf Anfragen von Beschäftigten

- Arbeitsbedingungen/Arbeits- und Gesundheitsschutz:
 - Abschaltung der Heizungen im SoSe 2020 auf dem Ulmencampus;
 - Nachverfolgung zu Fragen des Arbeitsschutzes in der Jacobi-Passage;
 - Kampf für ein Job-Ticket an der UR;
 - Umgang mit Ablehnung des Urlaubsantrags;
 - Leistungen von D3 bei der Vorbereitung und Durchführung von wiss. Veranstaltungen.
- Themen, zu denen es bereits Gespräche gab, die aber noch nicht abgeschlossen sind:
 - Frage der Anrechnung von SPÜ auf die Gesamt-Lehrverpflichtung;
 - Anrechnung von durch mehrere Lehrende gemeinsam (nicht arbeitsteilig) gestalteten Lehrveranstaltungen („gemeinsam gestaltet“ im Sinne LVVO);
 - Ermöglichung von Drittmittelkarrieren (Personalentwicklung);
 - Umgang mit außertariflichen Arbeitsverhältnissen an der UR (MSCA-Programm).
- In einer Personalversammlung im Herbst 2019 wurden Informationsveranstaltungen für Promovierende zum Befristungs- und Arbeitsrecht angeregt. Inzwischen hat es entsprechende Angebote gegeben, z.B. ein Seminar der Graduiertenakademie zum WissZeitVG.
- Vertretung der Interessen von studentischen Hilfskräften: Informationsbereitstellung (Thema Arbeitsunfähigkeit), konkrete Anfragen zu Vertragsumfang und Arbeitsinhalten.

Im Zusammengehen mit Gesamtpersonalrat und Personalrat für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten

Hinweis: Die Kommunikation zwischen Personalräten und Unileitung zu übergreifenden Themen wird über den Gesamtpersonalrat koordiniert.

In allen drei Personalräten wurde seit Beginn der aktuellen Wahlperiode im Mai 2019 eine spürbare Verschlechterung der Zusammenarbeit und Kommunikation mit der Unileitung wahrgenommen. Das ist bedauerlich, weil es unsere Aufgabe als Interessenvertretung der Beschäftigten erschwert. Um das Klima der Zusammenarbeit zu verbessern und das gegenseitige Verständnis zu befördern, wurde angeregt, ein gemeinsames Seminar Personaldezernat / Personalräte zu organisieren, in dem das Personalvertretungsgesetz als Grundlage unserer Zusammenarbeit im Mittelpunkt stehen soll. Es ist – auch pandemiebedingt – bisher nicht zu diesem Seminar gekommen. Wie so vieles musste es auf die Zeit nach der Pandemie – und in unserem Fall auch nach den Personalratswahlen – verschoben werden.

Ein weiteres gemeinsames Thema der Personalräte waren die Auswirkungen der Versuche, das Modell der „agilen Verwaltung“ in Teilen der Zentralen Univerwaltung einzuführen.

Auch an Gesprächen zur Zukunft der Dienstvereinbarungen zur leistungsorientierten Bezahlung (DV LOB) und zum partnerschaftlichen Umgang (DV Mobbing) war der WPR beteiligt.

Pandemiebedingte Besonderheiten

Zu Beginn des ersten Lockdowns fanden wöchentlich Videokonferenzen der Unileitung und des Personaldezernenten mit den Vorsitzenden der drei Personalräte statt. Diese Kommunikationsform konnte zwar die anderswo erfolgreich praktizierte und von PR-Seite geforderte direkte Mitarbeit im Krisenstab nicht ersetzen, trug aber in dieser Phase wesentlich zur Klarheit, Transparenz und Vertrauensbildung bei.

Die Hinweise von Seiten der PR-Vorsitzenden wurden aufgenommen und gelegentlich sogar als sehr hilfreich empfunden. Sie bezogen sich anfangs vor allem auf die Informationspolitik, so gaben wir Hinweise zur Optimierung der Kommunikation an der UR während der Pandemie (bzw. generell), z.B. zum Umgang mit Mails in den einzelnen Fakultäten, zu Entscheidungen zur Versendung von Rundmails durch das Rektorat und das Personaldezernat und nicht zuletzt zum Dienstleistungsportal. Später kamen Hinweise zu Einzelmaßnahmen wie z.B. verschiedenen „Handlungsrahmen“ hinzu.

Weitere wichtige Themen:

- Versuche zur Klärung von Fragen des Datenschutzes bei online-Konferenzen, Dienstberatungen und auch Lehrveranstaltungen;
- Stellungnahmen zu Regelungen bezüglich Homeoffice und Kinderbetreuung (Frühsommer 2020);
- Gestaltung von Hilfskraftverträgen im SoSe 2020;
- Vorbereitung des WS 2020/2021 aus Sicht der Beschäftigten in der Lehre;
- Gestaltung des WS 20/21 und Regelungen zu den Prüfungen zum Ende des WS;
- rechtskonforme Ausschreibung von Qualifizierungsstellen.
- Retrospektive „Lehren aus der Corona-Zeit“: Eine erste stark strukturierte Veranstaltung mit diesem Ziel fand statt; Personalräte und Schwerbehindertenvertretung haben dringend um eine Fortsetzungsveranstaltung gebeten.

Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen

- - Mitglieder des WPR engagieren sich in folgenden internen Arbeitsgruppen der Personalräte: AG Dienstvereinbarungen, AG Öffentlichkeitsarbeit, AG Datenschutz.
- - Wir haben ein enges und sehr vertrauensvolles Verhältnis zu den Schwerbehindertenvertreterinnen an der UR.
- - Da der WPR seit 2019 auch die Interessen der Hilfskräfte vertritt, haben sich unsere Kontakte zum AstA intensiviert.
- - Der WPR ist über die Gewerkschaften ver.di und GEW regional und überregional gut vernetzt.

Mitarbeit in Universitätsgremien

Durch Mitglieder des WPR werden die Personalräte in folgenden Gremien vertreten: Fakultätsräte AUF, JUF, PHF, THF, WSF; Senatskommission Studium und Lehre,

Der WPR ist über ein Mitglied vertreten im Lenkungskreis URGesund sowie im Arbeitsschutzausschuss und in den Arbeitskreisen, die sich mit Diversity, Inklusion/Integration bzw. Nachhaltigkeit befassen.

Seminare und Tagungen

Pandemiebedingt fanden im Berichtszeitraum weniger Veranstaltungen statt. WPR-Mitglieder haben an Seminaren folgender Veranstalter teilgenommen: GEW, ver.di forum nord, Arbeit und Leben.

Personalratswahlen 2021

Alle Mitglieder des WPR engagieren sich entweder als Mitglied bzw. Ersatzmitglied in einem Wahlvorstand oder als Wahlhelfer/in.

Im Vorfeld der Wahlen bemühten sich der WPR über Öffentlichkeitsarbeit und Informationsveranstaltungen, möglichst viele Angehörige des Mittelbaus auf die Personalratsarbeit und die anstehende Wahl aufmerksam zu machen und Interesse an einer Kandidatur zu wecken.

Rückblick

Die Amtszeit von 2017 bis 2021 war gekennzeichnet durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Vertragskonditionen und Arbeitsbedingungen für wissenschaftlich Beschäftigte auf einer Qualifizierungsstelle. Anfangs auf Grund der Festlegungen der durch den WPR abgeschlossenen Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung (DV WVG), später durch die daran angelehnten Regelungen im novellierten Landeshochschulgesetz und unterstützt durch die Regelungen im WissZeitVG gehören folgende Rahmenbedingungen inzwischen zur Normalität:

- Qualifizierungsstellen werden mit einer Laufzeit von 3 Jahren ausgeschrieben; Ausnahmen werden vom WPR hinterfragt.
- In den Tätigkeitsdarstellungen von Beschäftigten in einer Qualifizierungsphase (i.d.R. gekennzeichnet durch Befristungsgrund § 2 Absatz 1 WissZeitVG im Arbeitsvertrag) ist der Anteil für die Arbeit am eigenen Qualifizierungsvorhaben festgelegt.
- DFG-Stellen mit dem Ziel Qualifizierung werden i.d.R. nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristet.
- Es gibt regelmäßig das Bestreben, die Fortsetzung/Beendigung der Promotion oder Habilitation auch nach Auslaufen einer Projektstelle oder eines Stipendiums finanziell abzusichern.
- Die sich daraus ergebenden Überbrückungsverträge stellen einen großen Anteil der dem WPR vorgelegten Anträge auf das Absehen von einer Ausschreibung dar. Die Entscheidungskriterien (§ 6 DV WVG) haben sich aus Sicht des WPR bewährt.

Die Akzeptanz von gesetzlichen Regelungen hat sich verbessert. So gehört es inzwischen auch für das wissenschaftliche Personal zur Normalität, dass planbare Mehrarbeit bzw. Überstunden beantragt und abgegolten werden.

Wir beobachten eine zunehmende Bewusstheit über den Wert von Arbeitszeit und Freizeit. Viele Fragen an den WPR stehen im Kontext Umfang von Arbeitszeit und Qualifizierungszeit, Beginn und Ende der Arbeitszeit/Kernarbeitszeit, Erreichbarkeit bei mobiler Arbeit/home office.

Was wir nicht erreicht haben, ist eine Klarstellung und Regelung zu all diesen Fragen, z.B. in einer von uns vorgeschlagenen Dienstvereinbarung „Arbeitszeitsouveränität“.

Eine weitere ungelöste Frage ist die nach dem Umgang der Universität mit Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern in der Drittmittelforschung. Nach wie vor ist es die unbefriedigende Praxis, dass Beschäftigte nach beeindruckenden Leistungen in Projekteinwerbung und Projektleitung nach 12+X Jahren die Universität verlassen müssen, weil sie zu einem juristischen „Risiko“ geworden sind. Wertschätzung sieht anders aus. Die vorläufige Antwort aus der Universitätsleitung zu dieser Frage lautet: strategische Personalentwicklung. Dieses Thema wird den neuen WPR weiterhin beschäftigen

Ausblick

Ab Mai wird sich der neu gewählte WPR also mit Fragen im Kontext „strategische Personalentwicklung“ beschäftigen. Ein mit Sicherheit anspruchsvolles und komplexes Thema.

Alle jetzigen WPR-Mitglieder werden sich wieder zur Wahl stellen. Vom neuen WPR mit hoffentlich zahlreichen neuen Mitgliedern erhoffen wir uns neue/andere Impulse für die Personalratsarbeit, eine möglichst optimale Mischung von Routine und Erfahrung mit Anregung durch Hinterfragen und neue Sichtweisen.

Marika Fleischer, Vorsitzende des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten