

Informationen aus dem Gesamtpersonalrat (GPR) 2019

Die Personalvertretung unterteilt sich in NPR, WPR und GPR. Der **NPR** vertritt die Gruppe der nichtwissenschaftlich Beschäftigten, der **WPR** die wissenschaftlich Beschäftigten und der **GPR** kommt ins Spiel, wenn Angelegenheiten beider Beschäftigtengruppen geregelt werden sollen. Neben der Befassung in internen Personalratssitzungen und Arbeitsgruppen beteiligen sich VertreterInnen der **Personalräte mit beratender Stimme in folgenden Gremien bzw. AGs**: Fakultätsräten, Senatskommissionen, Senat, Lenkungskreis URgesund, AG familienfreundliche Hochschule, Arbeitsschutzausschuss, Planungsgruppe BBL Ulmicum, AG Inklusion.

Im Jahre 2019 trafen sich die Mitglieder des GPR zu 18 Gremiensitzungen, um aktuelle Themen sowie 19 Mitbestimmungsanträge zu beraten und abzustimmen. Ein Austausch zwischen den Personalräten und der Hochschulleitung zu aktuellen Themen findet in gemeinsamen Monatsgesprächen und in kleinen Besprechungen v.a. mit dem Kanzler, dem Rektor sowie dem Personaldezernenten statt. Eine Verbesserung der **Kommunikation bzw. der Zusammenarbeit** zwischen Personalräten und der Hochschulleitung war in diesem Jahr Thema in vielen Besprechungen und es wurden z.B. neue Formate für das gemeinsame Monatsgespräch umgesetzt, welche Anfang 2020 evaluiert werden. Bei unterschiedlichen Auffassungen konnte nicht immer Einigkeit erzielt werden.

Bei der **Novellierung des Landeshochschulgesetzes** fand eine konstruktive Abstimmung über die Reden der Vertreter der Uni Rostock (Rektor, Kanzler, Dekan MEF, STuRa-Präsident, GPR Vorsitzende der UR) für die Anhörungen im Bildungsausschuss des Landtages MV (<https://www.landtag-mv.de/landtag/ausschuesse/ausschuesse/bildungsausschuss/oeffentliche-anhoerungen>) im September 2019 statt. Unterschiedliche Meinungen gab es z.B. zu Fragen der geplanten Verbeamtungsmöglichkeiten im Mittelbau; hier plädiert der GPR für eine Verbesserung der Bedingungen für alle Mittelbaumitglieder anstatt einer Privilegierung Einzelner und damit der Schaffung von Ungleichheit im Mittelbau. Gleicher Meinung war man z.B. bzgl. der Forderung einer flexibleren Handhabung von Beschäftigungspositionen, um Arbeitsüberlastungen oder zusätzliche Aufgaben in einzelnen Bereichen besser abfangen zu können.

In **Mitbestimmungsangelegenheiten** wurde u.a. eine Einigung in Form einer bis Anfang 2021 befristeten Übergangslösung für bisher versäumte Mitbestimmungsanträge zu Softwaresystemen, welche prinzipiell geeignet sind die Leistung von Beschäftigten zu überwachen, gefunden. Dies betrifft fast alle Softwaresysteme, in welchen z.B. die Zugriffe von Benutzern geloggt werden. Der GPR muss letztendlich darauf achten, dass entsprechende Regelungen für die Verhinderung von Leistungsüberwachungen für die jeweiligen Softwaresysteme schriftlich geregelt werden.

Ein weiterer Themenschwerpunkt bildet z.Z. die Aktualisierung einer Dienstvereinbarung für einen **partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz**.

Durch die Teilnahme an **Weiterbildungen/Schulungen** zu Arbeits- und Personalrechtsfragen oder auch in Bereichen, wie z.B. Gesprächs- und Verhandlungsführung sowie Konfliktmanagement, versuchen die Personalratsmitglieder möglichst gut für ihre Aufgaben gewappnet zu sein.

Wir begrüßen die Anregung von Herrn Dr. Volle vom Dezernat Personal- und Personalentwicklung (D4) zu einem **gemeinsamen Seminar zum Personalvertretungsgesetz (PersVG)** mit Teilnehmern aus D4 und Personalräten. Zusammen mit einer neutralen, rechtlich versierten Seminarleitung kann dies eine Annäherung bei Interpretationen des PersVG ermöglichen.