

Tätigkeitsbericht des Gesamtpersonalrates (GPR) für das Jahr 2020

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. Arbeitsgruppen**: Senat, Senatskommissionen, Fakultätsräten, Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt, Arbeitsschutzausschuss, Arbeitsgruppe Inklusion, Arbeitskreis Personalentwicklung, Lenkungsgruppe e-Verwaltung, Lenkungskreis URgesund.

Über die Prägung des letzten Jahres durch die Corona-Pandemie wurde schon im NPR- und WPR-Tätigkeitsbericht geschrieben, weshalb hier nicht noch einmal näher darauf eingegangen werden soll. Die Arbeit ging auch mit Corona weiter.

Im Jahre 2020 trafen sich die Mitglieder des GPR zu 18 Gremiensitzungen, um aktuelle Themen sowie 26 Mitbestimmungsanträge zu beraten und abzustimmen. Pandemiebedingt wurden die Besprechungen v.a. als Videokonferenzen durchgeführt und der Datenaustausch konnte, dank den vom ITMZ schon 2017 für die Personalräte eingerichteten virtuellen Servern und Laufwerken, mit sicherem Zugang auch vom Home-Office aus erfolgen. Ein Austausch zwischen den Personalräten und der Hochschulleitung zu aktuellen Themen fand in gemeinsamen Monatsgesprächen und in kleinen Besprechungen, v.a. mit dem Kanzler, dem Rektor sowie dem Personaldezernenten, statt.

Themen 2020:

1 Mitbestimmung

Neben den Bestellungen von Brand-, Strahlen- und Laserschutzbeauftragten erfolgte die Mitbestimmung auch bei der Einführung von Softwaresystemen, wie z.B. dem Bewerbungsmanagementsystem BITE oder dem Datenverarbeitungssystem für online-Wahlen POLYAS. Bei den Softwaresystemen hat der GPR z.B. darauf zu achten und sicherzustellen, dass diese Systeme nicht zur Verhaltens- und Leistungsüberwachung von Beschäftigten verwendet werden dürfen. Dabei müssen jeweils umfangreiche Unterlagen gesichtet und einzelne Punkte mit den Verantwortlichen für die Softwaresysteme abgeklärt werden. In den letzten Wahlperioden wurde versäumt, die Personalräte bei der Einführung von Softwaresystemen einzubeziehen. Mit der Hochschulleitung wurde vereinbart, dass für diese (über 50) Softwaresysteme die Zustimmung des GPR bis Herbst 2021 nachgeholt werden muss.

Vor allem während der Anfangsphase der Corona-Pandemie wurden im Krisenmodus kurzfristige Entscheidungen vom Krisenstab der UR gefällt, wofür formelle Mitbestimmungsverfahren „ausgesetzt“ wurden und es dafür telefonische Absprachen sowie eine wöchentliche Videokonferenz der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung mit der Hochschulleitung gab. Die „ausgesetzten“ Mitbestimmungsverfahren werden, sofern die entsprechenden Themen noch aktuell sind, nach Zusicherung der Hochschulleitung in den nächsten Monaten nachgeholt.

2 Dienstvereinbarungen

Motiviert durch ein Vorkommnis an der Universität Rostock, wurde die „Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz“ von der AG Dienstvereinbarungen in

Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Frau Meier grundlegend überarbeitet, um zum einen den Gültigkeitsbereich in Form einer Richtlinie und Dienstvereinbarung auch auf alle Beschäftigte sowie Studierende an der Universität Rostock auszudehnen und zum anderen die AnsprechpartnerInnen, Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe an die aktuelle Rechtslage anzupassen. Diese Richtlinie & Dienstvereinbarung wurde im August 2020 als Diskussionsgrundlage an den Rektor gesendet. Nach mehrfacher Nachfrage wurden Ende 2020 und Anfang 2021 formale und (auch nach Nachfrage nicht spezifizierte) rechtliche Bedenken für die Verzögerung in der noch nicht erfolgten Antwort zum Entwurf geäußert. Im Interesse der Beschäftigten wäre eine zeitnahe und konstruktive Rückmeldung von Seiten der Hochschulleitung wünschenswert.

Bei der DV zur Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) werden z.Z., in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Vorschläge zu einer „gerechteren“ LOB-Mittelverwendung gesammelt.

3 Monatsgespräche

Das Personalvertretungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern legt zum Monatsgespräch unter § 58 „Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat“ folgendes fest:

- (1) Der Leiter der Dienststelle ... und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreten. In diesen Besprechungen haben der Leiter der Dienststelle und der Personalrat alle von §§ 68 bis 70 erfassten beabsichtigten Maßnahmen [Anmerkung GPR: betrifft Maßnahmen, welche der Beteiligung bzw. Mitbestimmung unterliegen] und Initiativen nach § 65, die sich noch im Planungsstadium befinden, rechtzeitig und eingehend zu erörtern. Satz 1 gilt für alle sonstigen Vorgänge, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, entsprechend. Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Sie sind berechtigt, sachkundige Beschäftigte der Dienststelle zu den Besprechungen hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung ist hinzuzuziehen.

Eine Idealvorstellung, welche in der Realität so kaum zu finden ist. Eine Verbesserung der Kommunikation bzw. der Zusammenarbeit zwischen Personalräten und der Hochschulleitung war schon 2019 ein viel diskutiertes Thema. Dazu wurden u.a. neue Formate für das gemeinsame Monatsgespräch umgesetzt, welche nach sechs Monaten evaluiert werden sollten. Corona-bedingt verschob sich die Evaluation auf Anfang 2021, wodurch viel Zeit mit einem aus der Sicht der Personalräte den Gesetzesvorgaben nicht gemäßen Format verstrichen ist. Beim Evaluationsgespräch kam jedoch Bewegung in die nach den PersVG-Vorgaben richtige Richtung. Kommunikation gelingt am besten bei gegenseitiger Achtung und einer soliden Vertrauensbasis. Dies ist kein Selbstläufer und erfordert weiterhin unsere gemeinsame Aufmerksamkeit, um unterschiedliche Vorstellungen zu „Was ist das Beste für die Universität und ihre Beschäftigten?“ zu einem für beide vertretbaren Kompromiss führen zu können.

4 Verschiedenes

Neben den Mitbestimmungsanträgen, Dienstvereinbarungen und Monatsgesprächen beschäftigten wir uns 2020 noch mit folgenden Themen:

- In Kooperation mit dem BÄD sowie der Stabsstelle Diversity starteten wir einen erneuten Versuch, eine Möglichkeit für eine psychologische Beratung für Beschäftigte an der UR zu schaffen. Gerade im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie war/ist ein erhöhter Bedarf zu erkennen.

- Bzgl. dem zu entwickelnden Kommunikationskonzept an der UR haben wir versucht, unsere Erfahrungen und Vorschläge einfließen zu lassen. Beispielsweise ist es teilweise immer noch ein Problem, dass Emails an alle Beschäftigte über Dekanate mit z.T. großer Zeitverzögerung oder gar nicht weitergeleitet werden. Wichtige und v.a. zeitkritische Emails sollten direkt an die Zielgruppe versendet werden (evtl. mit entsprechendem Link zum Dienstleistungsportal).
- Eine Wiederbelebung der Berufsausbildung an der UR haben wir in Kooperation mit Prof. Kaiser sowie Frau Klinger (PE) angeregt, um einem drohenden Fachkräftemangel besser begegnen zu können.
- Ein größeres Themengebiet betrifft die Einführung der e-Verwaltung, welches uns die nächsten Jahre bzgl. der Dokumentenverwaltung auch im Personalrat selbst beschäftigen wird. Grundlegende Prozesse umzustellen benötigt Zeit und manche Neuerungen, wie z.B. die Thematik „Agile Verwaltung“, sollten bzgl. der Ausgestaltung und (auch personalrechtlicher) Machbarkeit noch einmal überdacht werden.
Auch hier muss der Gesamtpersonalrat sich stetig weiterbilden, um mit der Hochschulleitung kompetent kommunizieren zu können.
- Bzgl. der Verwendung der Personalmittel, die sich nach Umwandlung von EG13Ü-Stellen in EG13-Stellen ergeben (nach Ausscheiden von Beschäftigten), haben wir versucht, eine gerechtere Verteilung bei der Mittelnutzung für Stellenhebungen bzw. Schaffung von Beschäftigungspositionen zu erreichen. Unserer Meinung nach konnten wir eine gerechte Verteilung der geschaffenen Beschäftigungspositionen an der UR nicht sehr erfolgreich beeinflussen.
- Das Corona-Krisenmanagement hat an der UR v.a. dank dem großen Engagement des Kanzlers Dr. Tamm und der weiteren Personen aus dem Krisenmanagement gut funktioniert. Eine gemeinsame Auswertung „Ein Jahr Corona an der Universität Rostock - Lehren / Schlussfolgerungen und Maßnahmen aus der Krise“ erfolgte in einer ersten Besprechungsrunde der Personalräte mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Kanzler und dem Rektor in Form einer moderierten „Was ist gut gelaufen?“ Bestandsaufnahme am 01.02.2021. Die Schlussfolgerungen/Lehren im Sinne von „Was kann zukünftig besser gemacht werden?“ stehen noch aus.

5 GPR intern

Die Teilnahme an Weiterbildungen zu Arbeits- und Personalrechtsfragen war Corona-bedingt stark eingeschränkt und die nicht verausgabten Mittel konnten zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der PR zur Verbesserung der IT-Ausrüstung für Videokonferenzen eingesetzt werden.

Die bisher von NPR, WPR und GPR gemeinsam genutzte Emailadresse personalrat@uni-rostock.de wird durch jeweils eigene Emailadressen der PR ersetzt: Anfragen an den GPR bitte an gpr@uni-rostock.de senden.

Das von Herrn Dr. Volle vom Dezernat Personal- und Personalentwicklung (D4) noch vor der Corona-Pandemie angeregte gemeinsame Seminar zum Personalvertretungsgesetz (PersVG) mit Teilnehmern aus D4 und Personalräten wird wahrscheinlich erst Mitte bzw. Ende 2021 stattfinden. Zusammen mit einer neutralen, rechtlich versierten Seminarleitung kann dies eine Annäherung der Interpretationen des PersVG ermöglichen.

Bezüglich der Streichung der in allen früheren Wahlperioden gewährten, mindestens 50%-igen Freistellung der/des GPR-Vorsitzenden konnte keine Einigung mit der Hochschulleitung erzielt werden, weshalb wir seit Anfang 2018 eine Klärung über das Verwaltungsgericht anstreben mussten. Nach 2,5 Jahren gab es einen Gütetermin, dessen Ergebnis sich fast komplett mit den Forderungen des GPR deckte. Gegen diese, zusammen mit der Rechtsanwältin der UR erzielte Einigung, legte die Hochschulleitung kurz vor Fristende Widerspruch ein. Die Verwaltungsgerichtsentscheidung lässt also nach fast 3 Jahren noch immer auf sich warten.

Im Personalvertretungsgesetz ist bei intern nicht lösbaren Meinungsverschiedenheiten zwischen Personalräten und Hochschulleitung eine rechtliche Klärung durch Verwaltungsgerichtsverfahren ausdrücklich vorgesehen. Besteht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den PR und der Hochschulleitung, sind solche Verfahren nicht erforderlich.

Zum Schluss des Berichtes möchten wir den drei langjährig aktiven und 2020 in den Ruhestand gewechselten GPR-Mitgliedern Uwe Schröder, Frank Belosa und Jan Bovensiepen auch auf diesem Wege für ihr Engagement im GPR danken und wünschen ihnen alles Gute, Glück und Gesundheit für den weiteren Lebensweg.