

Mitarbeiter als Partner verstehen

Bilanz des Gesamtpersonalrates für den Zeitraum Mai 2001 – April 2005

Personalratsarbeit ist **Interessenvertretung**. Wir vertreten die Interessen von ca. 4.800 Beschäftigten. Das dies kein Spazierweg ist, dürfte einleuchtend sein. Und dennoch möchten wir Sie einladen, diesen Weg nicht nur kennen zu lernen, indem wir Rechenschaft legen, sondern uns dabei in Zukunft noch stärker zu begleiten, sei es durch Anfragen, Hinweise oder gar eigenes Tätigwerden.

Die Personalräte sind in Zuständigkeitsbereiche untergliedert: Wir haben einen Personalrat für das wissenschaftliche und einen für das nicht wissenschaftliche Personal, sowie den Gesamtpersonalrat. Letzterer hat sich um Angelegenheiten zu kümmern, die statusübergreifend relevant sind.

Eine Zusammenfassung der letzten Jahre ist angesichts der Themenvielfalt, aber auch der Komplexität manch eines Themas unmöglich. Hier können nur Schlaglichter gegeben werden.

Das Thema, das uns heute am meisten bewegt, hat bereits vor vier Jahren einen Großteil unserer Arbeit eingenommen: **Kürzungen und Umstrukturierungen**.

In Zeiten knapper Kassen werden Einschnitte nicht selten dort gemacht, wo man sie lieber lassen sollte - so auch im Bildungsbereich, einer der wichtigsten Ressourcen für die Zukunft unseres Landes. In einer Information an die Mitarbeiter schrieben wir damals das Folgende:

„Selbst wenn der Landeshaushalt keine Streichungen vorsieht, so bedeutet das Festschreiben des Finanzvolumens auf dem Stand von 2001, verbunden mit einer jährlichen Steigerungsrate von lediglich 1,5 %, de facto eine Kürzung des Haushaltes für die Universitäten, da weder Kosten- noch Tarifsteigerungen aufgefangen werden. Die Wege, dem wachsenden Geldmangel zu begegnen, können sehr verschieden sein. Im Falle der Universität Rostock hat sich das Rektorat in Klausur begeben und Vorschläge erarbeitet, die am 05. März das Licht der Universitätsöffentlichkeit erblickten. Vorab wurden die Dekane informiert. Der Gesamtpersonalrat begrüßt die Aufforderung der Universitätsleitung an alle Mitarbeiter, sich aktiv in den Diskussionsprozess einzubringen. Zugleich haben wir den Rektor gebeten, seine Ausführungen universitätsintern zur Verfügung zu stellen, z. B. mittels Intranet. Nur auf der Basis umfassender Information ist Mitsprache sachgerecht möglich und können Gerüchte eingedämmt werden. ...

Leben ist Veränderung und die Universität ein lebendiger Organismus, der sich inhaltlich und strukturell gewandelten Bedingungen anpasst und selbst gestaltend eingreifen muss. Solange daraus folgende Umstrukturierungen eine weitere Profilierung zum Ziel haben, versperrt sich der Gesamtpersonalrat den Neuerungen nicht. Werden sie jedoch mit betriebsbedingten Beendigungskündigungen verbunden, so werden sie unsere Ablehnung erfahren...

Als weiteres Problem erweist sich unseres Erachtens die bisher fehlende Entwicklung eines Leitbildes der Universität. Wo wollen wir hin? Sollen Schwerpunkte gesetzt oder Bestehendes bestmöglich fortgesetzt werden? Was ist zukunftsfähig? Nur auf der Grundlage eines Leitbildes kann unserer Meinung nach eine Struktur- und Personalentwicklungsplanung erfolgen, die wir seit Jahren fordern.

Wer traut sich an einen derartigen Zukunftsentwurf? Alle wissen, er ist nötig und halten dennoch an ihrem ‚Besitzstand‘ fest. Bisherige Entscheidungszurückhaltung wurde ebenso kritisiert wie der jetzt erfolgte Versuch einer Vorgabe ‚von oben‘. Ein Mittelweg zwischen Abwarten und Verordnen hatte bisher keinen Erfolg. Vielleicht wäre aber gerade der schmerzvolle Weg einer tabulosen Debatte um ein Leitbild der Universität, verbunden mit entsprechenden Strukturentscheidungen, der sicherste Pfad in eine selbst gestaltete Zukunft.

Diese Worte könnten auch heute, d.h. vier Jahre später, geschrieben worden sein.

Auch wenn eine derartige Positionierung keine unmittelbare Aufgabe von Personalräten ist, so haben wir dennoch gewagt, uns stets deutlich zu äußern, denn nur gemeinsam können wir unsere Universität erhalten und gestalten. Seit 2003 nutzten wir hierzu das Instrument direkter Gespräche mit dem Rektor. Dabei vereinbarten wir auch die gegenseitige Unterstützung bei Aktionen gegen Kürzungen.

Zu den **Strukturdiskussionen** der letzten Jahre zählten u. a. die folgenden:

- Reorganisation der Beschaffung des medizinischen Bedarfs
- Laborzentralisierung, Auflösung eines Labors im ZN, Speisenversorgung, Patientenaufnahme
- Erhalt oder Auflösung der Zahnmedizin, einschließlich Mitgestaltung eines Personalkonzepts
- Umwandlung des Klinikums in eine Anstalt öffentlichen Rechts
- Zukunftsprojekte im Klinikum unter dem damaligen VD Dr. Kalkhof
- Fusion der Frauenkliniken von Universität und Südstadtklinikum
- Umstrukturierungen und Personalabbau mit Einsatz für übertarifliche Abfindungen, Einbeziehung in die Personalkoordinierungsstelle des Landes, Altersteilzeit und Umschulung (Bauingenieurwesen, Musikwissenschaft, Slawistik).

Zum Ressortentwurf des Landeshochschulgesetzes haben wir ein eigenständiges Positionspapier abgegeben.

Als Gesamtpersonalrat haben wir uns deutlich gegen eine Vertragsverlängerung mit SANA bei der Besetzung der Position des Verwaltungsdirektors ausgesprochen, so wie wir bereits bei Vertragsschluss auf zu erwartende Probleme aufmerksam machten.

Beim Thema Schließung der Cafeterien kam es zu mehreren Rechtsstreitigkeiten mit der Dienststelle, die teilweise vermeidbar gewesen sind. Als Gesamtpersonalrat konnten wir dabei erreichen, dass ein Betriebsübergang vereinbart wurde. Ebenso musste eine Essenpreiserhöhung zurückgenommen werden.

Eindeutig war und ist unsere Position zur Bildung einer Anstalt öffentlichen Rechts: Unter den jetzigen Bedingungen macht dies keinen Sinn.

Und dennoch verschließen wir uns nicht völlig, angesichts ganz anderer Bestrebungen. Um es bereits jetzt deutlich zu sagen: Privatisierungsbestrebungen werden bei uns auf heftigen Widerstand stoßen! Warum? Ganz einfach: Eine Privatisierung des Klinikums kann zu einer Gefährdung der MEF und damit der Universität Rostock als Einrichtung der *universitas* führen.

Was wir brauchen sind klare Entwicklungskonzepte, ein einheitliches Auftreten nach außen und eine enge Zusammenarbeit mit dem Klinikum der Stadt – nur gemeinsam ist man stark, auch dies haben wir bereits vor 4 Jahren gesagt. Hier ist auf beiden Seiten Vertrauen neu aufzubauen und aufeinander zuzugehen. Noch immer warten wir z.B. auf die Unterzeichnung des Personalüberleitungsvertrages zur Frauenklinik, der seit vielen Monaten dem zuständigen Senator unterschriftsreif vorliegt.

Auf den ersten Blick weniger brisant, aber dennoch äußerst wichtig, waren Fragen der **Datenverarbeitung** und des **Datenschutzes**.

Über einen Zeitraum von zwei Jahren wurde eine *Rahmendienstvereinbarung zur Einführung von Datenverarbeitungssystemen* erarbeitet. Ebenso befassten wir uns mit der Einführung der DRG's als neuem Entgeltsystem und forderten die Einstellung von Dokumentaren. Hinzu kam der Abschluss einer *Dienstvereinbarung zur Nutzung von Videoüberwachungsanlagen für PC-Pools* und die Beschäftigung mit dem Patientendatenmanagement. Des Weiteren begleiteten wir die Einführung des klinischen Arbeitsplatzes unter Nutzung von SAP-R/3. Vor nicht allzu langer Zeit schlossen wir eine Dienstvereinbarung zur Nutzung von Handys ab.

Wir befassten uns intensiv mit der Einführung der Kosten-Leistungs-Rechnung und trugen ein wenig dazu bei, dass hinsichtlich seiner Einführung im Sprachenzentrum ein wenig umgedacht wurde. Die Kriterien, nach denen man KLR anwenden möchte, müssen zuvor klar geregelt sein. Das braucht Zeit und Verständnis für die Arbeit des jeweils anderen.

Fragen von Arbeitsrecht, Arbeitsbedingungen und Sozialem spielten selbstverständlich auch im Gesamtpersonalrat eine Rolle, auch wenn dies Schwerpunkte insbesondere der beiden anderen Personalräte sind. Übergreifend behandelt wurden Themen wie:

- Versagensgründe für Anträge auf Teilzeit
- Raumlufbelastung in der Ulmenstraße
- Wohnungslisten
- die Handhabung des EuGH-Urteils zu Bereitschaftsdiensten bei Ärzten
- die Befristung bei Neueinstellungen trotz unbefristeter Ausschreibung
- die Regelung von Übergabezeiten im Anschluss an ärztliche Bereitschaftsdienste als Bestandteil von Arbeitszeit
- die Brandschutzsicherheit im Gebäude August-Bebel-Straße
- Rauchverbote mit Ausweichmöglichkeiten für Raucher
- Parkplatzkonzept, das seiner Umsetzung noch harrt
- Absicherung eines Pausenraums in der Immunologie
- die Sicherung persönlicher Wertgegenstände (Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung)
- die Kostenübernahme für geforderte Weiterbildung
- die Hausordnung der Universität
- der Anwendungskatalog für Schutzkleidung
- die praktische Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes.

In diesen Rahmen passen auch die Bemühungen um ein **Personalentwicklungskonzept**, um Leitlinien für **Personalführungsgespräche** (sog. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche) und um den Abschluss einer *Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz*.

Gerade angesichts immer komplexer werdender Arbeitsprozesse und Entwicklungen gilt es aus unserer Sicht, zukünftig stärker in allen Bereichen der Universität einen kooperativen Führungsstil zu pflegen.

Den Mitarbeiter stärker als Partner verstehen – das muss zum Leitmotiv werden. Mitarbeiter sind gleichwertige Partner und nicht nur Arbeitnehmer und Untergebene. Wer dies akzeptiert, kommt dann auch zu dem Schluss: Partnerschaft und autoritärer Führungsstil passen nicht zusammen, wohl aber gegenseitige Kompetenzzuerkennung, Aufgaben- und Verantwortungsübertragung.

Auf diesem Wege weiter zu gehen, das wäre eine lohnende Aufgabe für die kommende Personalratsperiode bis 2009.

Dr. Sybille Bachmann
Vorsitzende des GPR