

## Interessen gemeinsam vertreten

Bilanz des Gesamtpersonalrates für den Zeitraum Mai 2005 – April 2009

Personalratsarbeit ist **Interessenvertretung**. Wir vertreten die Interessen der Beschäftigten. Das dies kein Spazierweg ist, erklären wir seit Jahren. Und dennoch trauen wir uns immer wieder Sie einzuladen, diesen Weg nicht nur kennen zu lernen, sondern uns dabei in Zukunft noch stärker zu begleiten, sei es durch Anfragen, Hinweise oder eigenes Tätigwerden.

Die Personalräte sind in Zuständigkeitsbereiche untergliedert: Wir haben einen Personalrat für wissenschaftlich Beschäftigte und einen für nicht wissenschaftlich Beschäftigte, sowie den Gesamtpersonalrat. Letzterer hat sich um Angelegenheiten zu kümmern, die Status übergreifend relevant sind.

Die letzte Amtsperiode haben wir mit folgender Überlegung beendet: *„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.“*

Wir forderten ein **Personalentwicklungskonzept**, Leitlinien für **Personalführungsgespräche** und den Abschluss einer *Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz*.

Die beiden letzten Punkte haben wir erreicht, am ersten wird weiter gearbeitet. Unser neuer Rektor hat dies ebenfalls als einen Schwerpunkt seiner Tätigkeit erkannt, so dass wir auf gute Zusammenarbeit und zügige Ergebnisse hoffen.

Wir sind der Auffassung, dass Mitarbeiterprobleme zu einem großen Teil Führungsprobleme sind, dass neben der fachlichen Kompetenz für alle Leitungsfunktionen auch nach einer Führungskompetenz geschaut werden muss, und dass Führung erlernbar ist.

Entsprechende Vorstellungen konnten wir in der Runde der Dekane vorstellen, was insbesondere in der MEF zu weiter gehenden Überlegungen führte. Die Überlegungen fanden ebenso auf einer Mitarbeiterversammlung an der Universität Greifswald ein breites positives Echo. Noch aber sind wir lange nicht am Ziel unserer Wünsche angekommen. Bei jeder Berufung sollten Sozial- und Führungskompetenz entscheidende Bewertungskriterien sein.

In den Komplex der Personalentwicklung sind auch die Bemühungen um eine Familiengerechte Hochschule, ein Personalkonzept für INF und eines für die Pressestelle einzuordnen. Eine leistungsorientierte Bezahlung hingegen wurde unsererseits angesichts der zu erwartenden Umsetzungsprobleme kritisch bzw. ablehnend gesehen. Wir bevorzugten Lob statt LOB, die nun tarifrechtlich auch wieder abgeschafft wurde. Leistungsbezogene Zusatzvergütungen hingegen können wir uns vorstellen und sind derzeit zu diesem Thema mit der Dienststelle in Verhandlung.

In die Amtsperiode fielen zahlreiche **politische Entscheidungen des Landes** zu den Hochschulen sowie zwei **Rektorenwechsel**.

Alle **Rektoren** haben in den vergangenen Jahren den konfrontationsfreien Kurs der Personalräte als zielführend bewertet, wobei klar zu sagen ist: Konfrontationsfrei hieß nicht konfliktfrei. Jedoch führt die gemeinsame Suche nach Lösungen eher zu positiven Ergebnissen für alle

Beteiligten als das sich am anderen Festbeißen. Wir hoffen, dass dieser Stil in den kommenden Jahren seine Fortsetzung findet.

Lediglich einem Rektor mussten wir bisher die Rolle von Personalräten und die Vorteile gemeinsamer Arbeit näher bringen, aber das war jemand, den wir von Beginn als Durchreisenden eingeschätzt hatten, was dann auch eintraf.

Personalräte sind nicht zuletzt eine Sammelstelle für zahlreiche Universitätsgerüchte, an denen bekanntlich auch oft etwas dran ist. Als Seismograph für Stimmungen und Entwicklungen können Personalräte gerade durch das Instrument der vertrauensvollen Gespräche mit dem Rektor manch ein Problem lösen, bevor es richtig hoch kocht. Wir jedenfalls stehen für eine Zusammenarbeit von Beschäftigtenvertretung und Dienststelle auf gleicher Augenhöhe!

Nur einmal im Berichtszeitraum wurde die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung des Personalrates seitens der Dienststelle nicht eingehalten: Bei der Ausschreibung des Betriebsärztlichen Dienstes. Das führte zu einer teils heftigen Auseinandersetzung mit dem Kanzler, doch die Personalräte ließen Kulanz walten und den bereits geschlossenen Vertrag bestehen, auch und gerade im Interesse der Universität, auf die ansonsten eine hohe Vertragsstrafe zugekommen wäre.

**Kürzungen und Umstrukturierungen** nahmen einen weiten Raum der Arbeit ein. In Zeiten knapper Kassen werden Einschnitte nicht selten dort gemacht, wo man sie lieber lassen sollte - im Bildungsbereich, einer der wichtigsten Ressourcen für die Zukunft unseres Landes.

Auch wenn eine hochschulpolitische Positionierung keine unmittelbare Aufgabe von Personalräten ist, so haben wir dennoch gewagt, uns stets deutlich zu äußern, denn nur Hochschulleitung und Mitarbeiter gemeinsam können unsere Universität erhalten und gestalten.

So gaben wir unsere Bedenken hinsichtlich der Umwandlung des Universitätsklinikums in eine Anstalt öffentlichen Rechts bekannt, die u.a. in der schwierigen Personalzuordnung begründet waren, aber ebenso in grundsätzlichen Fragestellungen wie dem Nutzen einer Rechtsformänderung, wenn aus ihr keine zusätzlichen Rechte für die Universität entstehen.

Die damals aufgeworfenen Fragestellungen begleiteten uns bis zum Ende der Legislaturperiode und führten sogar zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung um die personalrätliche Zuordnung des ärztlichen Personals. Ob wir am Ende mit den von Dritten verordneten Regelungen leben können, muss sich erst erweisen.

Die sog. Auftragsverwaltung ist jedenfalls ein Dauerbrenner auf unserer Problemliste. Aus unserer Sicht sollte die Universität mit einer Stimme reden, auch in personalrechtlicher Hinsicht, und alles vermeiden, was zu einer Spaltung führt.

Im Dezember 2006 gab es die Auflage weitere fast 300 Stellen abzubauen. „Nasensätze“ war das Zauberwort, bei dem die Personalräte jedem, der es zu hören verstand, verdeutlichte, dass sie nicht mit der Realität übereinstimmten und somit noch mehr Stellen auf der Kippe standen.

Die sog. Zielvereinbarung zwischen dem Bildungsministerium und der Universität bewerteten wir als Beschneidung von Entwicklung und Autonomie. Zugleich wussten wir: Leben heißt Veränderung, auch universitäres Leben. Wir kamen zu dem Schluss: *„Vielleicht wäre gerade der schmerzvolle Weg einer tabulosen Debatte um ein Leitbild der Universität, verbunden mit entsprechenden Strukturentscheidungen, der sicherste Pfad in eine selbst gestaltete Zukunft.“*

Ob die Entscheidung zu den Profillinien dieses Kriterium bereits erfüllt, steht außerhalb der Bewertungskompetenz der Personalräte. Die Fortdauer der Debatte zeigt jedoch, dass wir noch nicht am Ziel angekommen sind.

Die Personalräte haben sich auch zum Konzept UR 2019 in Form einer Stellungnahme geäußert, unter Verweis auf eine dringlich erforderliche Aufgabenkritik.

Zum Entwurf der Novellierung des Landeshochschulgesetzes haben wir unsere Auffassung an das Bildungsministerium gesandt, in Zusammenarbeit mit dem Hauptpersonalrat.

Des Weiteren kümmerten wir uns um Fragestellungen wie

- Einführung der Kosten-Leistungs-Rechnung
- Verwendung von Rücklagen
- personelle Konsequenzen der Gründung des Lehrerbildungszentrums
- Auswirkungen des Vertrages zwischen Universität und Wilo AG
- Erhalt der Universitätsdruckerei (hier wählten wir den ungewöhnlichen Weg eines Interntaufrufs „Arbeitsplätze sichern – Printaufträge in die Universitätsdruckerei“).

**Arbeitsrechtliche Fragestellungen** spielten im Gesamtpersonalrat ebenfalls eine Rolle, auch wenn dies Schwerpunkt insbesondere der beiden anderen Personalräte ist. Behandelt wurden kollektivrechtliche Themen wie:

- Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Universität
- Änderung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit am Klinikum
- Mitbestimmung bei der Zuordnung der Erfahrungsstufen in den Entgeltgruppen des TV-L im Rahmen von Einstellungen (es war bedauerlich, dass sich die Verwaltung der Mitbestimmung so lange verweigerten bis bundesweite Rechtsstreite zu diesem Ergebnis kamen)
- Mitbestimmung bei der Einstellung von sog. 1 Euro-Jobbern
- Arbeiten ohne Arbeitsvertrag (dies führte letztlich zu Rechtsstreiten, in denen Klägern die Existenz eines unbefristeten Arbeitsvertrages bescheinigt wurde, so dass die Praxis geändert werden musste).

Auf dem Gebiet **Arbeitsbedingungen und Soziales** kümmerten wir uns um Angelegenheiten wie:

- Verbesserung der Weihnachtsregelung, insbesondere von Ende und Beginn der Vorlesungen
- Regelungen zur Lärmbelästigung im Zuge von Baumaßnahmen
- Einführung der Mensa-Card für alle Beschäftigten
- Bau- und Sicherheitsbegehungen
- Zustimmung zur Umfrage „Erfassung der Arbeitssituation“.

Ebenso zuständig ist der Gesamtpersonalrat für das Gebiet Arbeitssicherheit:

- Bestellung von Sicherheitsbeauftragten
- Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen
- Umgangsgenehmigung mit radioaktiven Stoffen.

Im Berichtszeitraum wurden die folgenden **Dienstvereinbarungen** abgeschlossen:

- DV zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement 2008
- DV zur Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen am Klinikum 2005
- DV Sucht 2005 und Durchführungshinweise 2008
- DV zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz 2005.

Personalratsarbeit ist spannend, sie öffnet den Blick über den eigenen Bereich hinaus für die Belange der gesamten Universität, sie bietet viel reales Leben und stellt täglich eine Herausforderung dar. Wir haben diese Herausforderung die letzten Jahre gerne angenommen und dabei viel gelernt. Personalräte werden immer an der Seite der Mitarbeiter stehen, stehen auch Sie an unserer Seite, denn nur gemeinsam können wir Ihre Interessen durchsetzen.

Dr. Sybille Bachmann  
Vorsitzende des GPR