

Interessenvertretung ist kooperative Praxis

Bilanz des Gesamtpersonalrates für den Zeitraum Mai 2009 - März 2013

Aller guten Dinge sind drei. Ganz in diesem Sinne verfügen die Beschäftigten der Universität Rostock über drei Personalvertretungen: Den Personalrat für die nicht wissenschaftlich Beschäftigten, den für die wissenschaftlich Beschäftigten und den Gesamtpersonalrat. Letzterer ist für Status übergreifende Themen zuständig. Nicht einzelne Personalvorgänge prägen seinen Alltag, sondern allgemeine rechtliche, organisatorische, soziale und hochschulpolitische Fragestellungen.

Durch die Kooperation mit den statusbezogenen Personalräten sowie die Teilnahme an den Sitzungen der Fakultätsräte und des Akademischen Senats erlangt der Gesamtpersonalrat einen tiefen Einblick in die einzelnen Universitätsbereiche. Auf diese Weise können Probleme rasch erkannt und aufgegriffen werden um sie einer Lösung zuzuführen.

Die enge und zugleich kritisch-konstruktive Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den Dezernaten ist dabei selbstverständlich. Als Instrumente werden das Monatsgespräch mit dem Rektor bzw. seinen Vertretern, der kurze Dienstweg zu Dezernenten und Sachbearbeitern sowie die neu installierten Routinetermine mit dem Kanzler genutzt.

Der GPR hat zahlreiche Themen auch auf die Landesebene gebracht und im Rahmen des Hauptpersonalrates mit dem Bildungsministerium diskutiert.

Aus der Fülle der Aufgaben und Probleme, die in der Wahlperiode 2009-13 bearbeitet wurden, können nachfolgend nur ausgewählte benannt werden:

Rechtliche Regelungen wurden in Form von Dienstvereinbarungen getroffen. Einzelheiten können im Bericht der zuständigen Arbeitsgruppe in diesem Heft nachgelesen werden.

Einen breiten Raum nahmen Fragen des Datenschutzes ein, der zunehmend in den Fokus des Interesses geriet, z.B. bei der Übermittlung des Elektronischen Entgeltnachweises (ELENA), der Überwachung mit Videokameras, dem Vitalitätspass, einer geplanten Forschungsdatenbank, der Weiterleitung von Krankenschreibungen und dem Formular zur Freistellung aufgrund von Kindeserkrankung. Konsequenterweise fordern wir die Erstellung von Verfahrensverzeichnissen.

Hinsichtlich des Befristungsrechtes tritt der GPR für eine größtmögliche Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Verlängerung von Arbeitsverträgen ein, bei gleichzeitiger Kritik an der seit Jahren zunehmenden Befristungspraxis anstelle von Festanstellungen. Für Daueraufgaben sind Festanstellungen vorzunehmen und Befristungen sollten von Beginn an der Laufzeit von Qualifizierungen und Projekten entsprechen.

Zu **organisatorischen Regelungen** gehörte die Überarbeitung des Formulars für die Anzeige einer Nebentätigkeit. Wir traten für eine möglichst gerechte Vergabe von Parkraum ein und bei der Urlaubsregelung zum Jahreswechsel war uns der Planungsspielraum der Beschäftigten wichtig. Derzeit begleiten wir das Verfahren zur Einführung eines Prozessmanagementsystems.

Im **sozialen Bereich** kämpfte der GPR wiederholt und vehement zusammen mit den anderen Personalräten für die tatsächliche und umfassende Umsetzung der Zielvereinbarung Familienfreundliche Hochschule. Handlungsbedarfe gibt es dabei nach wie vor hinsichtlich einer familienfreundlichen Führungskultur und der Verlängerung von Drittmittelverträgen für Promovierende und Habilitierende bei Schwanger-

schaft und Elternzeit. Vorgeschlagen wurde die Bildung eines zentralen Fonds zur Finanzierung erforderlicher Vertragsverlängerungen. Zu diesem Bereich gehört auch die zügige Errichtung einer Kita für den Hochschulbereich, wie sie für den Bereich Medizin bereits besteht.

Zu Beginn der Wahlperiode bemühte sich der GPR um ein Nahverkehrs-Jobticket für den Hochschulbereich. Letztlich bot die RSAG einen so geringen Rabatt, dass sich der Aufwand nicht gelohnt hätte. Danach richtete sich das Engagement verstärkt auf die „Fahrrad-Uni“. Bei Neubauten und Modernisierungen sollte an mehr Fahrradständer gedacht werden, die überdacht sein sollten. Ebenso müssen Anlagen für jeden leicht handhabbar sein, was z.B. in der August-Bebel-Straße nicht der Fall ist.

Dieses Thema wird der im Mai neu zu wählende GPR ebenso weiter verfolgen müssen wie die Problematik der Mensa-Versorgung. Bis dato ist die Situation nicht nur auf dem Ulmencampus unzureichend, sie wird sich mit der Erweiterung des Südstadtcampus noch verschärfen.

Ein **hochschulpolitischer** Schwerpunkt war die Rechtsformänderung im Bereich Medizin. Mit zwei Stellungnahmen trugen wir zur Diskussion der Novellierung des Landeshochschulgesetzes sowohl für den Hochschul- als auch den Medizinbereich bei. In der Zusammenführung von Medizinischer Fakultät und Klinikum in einer Teilkörperschaft „Universitätsmedizin“ nach Art eines Wirtschaftsunternehmens unter dem Dach der Universität konnten wir keinen Vorteil erkennen. Dennoch brachten wir unsere Gestaltungsvorschläge ein und warnten vor möglichen Fehlentwicklungen, die inzwischen leider eingetreten sind. Die Einheit des Medizinbereiches wurde mit der Entkopplung vom Hochschulbereich erkauft, auch tariflich.

Für die zukünftige Entwicklung der Universität sehen wir einen Schwerpunkt in der verstärkten Fortbildung für Führungskräfte sowie der Umsetzung eines Drei-Säulen-Konzeptes „Lehre-Forschung-Führung“ bei Neuberufungen. Professorinnen und Professoren sind Führungskräfte und müssen sich dieser Verantwortung stärker bewusst werden.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse bei Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Hilfskräften werden seitens des GPR ebenso abgelehnt wie die Ganztagsinanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigten. Daher wurden alle Initiativen zu deren Abbau aus den statusbezogenen Personalräten unterstützt.

Zur Absicherung künftiger Bedarfe fordern wir die Wiederaufnahme von Ausbildung an der Universität.

Der GPR hat sich deutlich gegen Produktwerbung auf universitären Flächen durch einen privaten Anbieter ausgesprochen. Die Werbung konnte nicht verhindert werden, aber immerhin gelang eine Überarbeitung des Vertrages.

24.03.2013

Dr. Sybille Bachmann
Vorsitzende GPR