

Interessenvertretung als Sisyphusarbeit

Bilanz des Gesamtpersonalrates für den Zeitraum Mai 2013 - März 2017

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 gerne angenommen und dabei viel gelernt.

Personalratsarbeit ist per Gesetz Interessenvertretung. Der Gesamtpersonalrat (GPR) vertritt Interessen von 2.000 Beschäftigten. Nicht einzelne Personalvorgänge prägen unseren Alltag, sondern allgemeine rechtliche, organisatorische, soziale und hochschulpolitische Fragestellungen.

Hierfür bedarf es in der Regel eines langen Atems, einer regelrechten Sisyphusarbeit. Der Held der griechischen Mythologie wurde von den Göttern verurteilt, auf ewig einen Felsblock den Berg hinauf zu wälzen, der kurz vor dem Gipfel immer wieder zurück ins Tal rollt. Dieses Bild ist für Personalvertretungen nicht abwegig.

Vergleicht man Kernthemen der Wahlperiode 2013-2017 mit Themen der drei vorangegangenen, auf unserer Internetseite nachlesbaren Perioden, stellt man verblüfft fest, dass sich Herausforderungen immer wieder bzw. anhaltend gestellt haben. Dazu zählen neben Fragen des Arbeitsrechts, sozialen Aspekten und Arbeitsbedingungen die folgenden Themen:

Hochschulpolitisch (Land)

- Finanzkürzungen (Stellenabbau) und Umstrukturierungen
- Rechtsformänderung des Universitätsklinikums
- Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG)
- Zielvereinbarungen der Universitäten mit dem Land M-V

Hochschulpolitisch (Universität Rostock)

- Debatten um Strukturen und ein Leitbild
- Ergänzung der Einheit von Forschung & Lehre um Führungsverhalten
- Personalentwicklungskonzept
- Datenschutz
- Leitlinien für Mitarbeitergespräche.

Alle diese Themen standen bereits vor 15 Jahren auf unserer Agenda und wir haben uns immer wieder sehr aktiv und zum Teil initiiierend eingebracht:

Die bereits 2001 vorgeschlagene Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes für die Universität Rostock wird seit diesem Jahr intensiv in Angriff genommen, zunächst für das wissenschaftliche Personal, eine Weiterentwicklung ist vorgesehen.

Vom GPR aufgezeigte Vor- und Nachteile einer Änderung der Rechtsform des Universitätsklinikums sind eingetreten, auch kam es zur erforderlichen Veränderung am Gesetz. Und für die kommende Wahlperiode zeichnen sich Änderungen für beide Klinika am Standort Rostock ab, wie sie bereits mit dem Kooperationsvertrag von 1999 vorgedacht wurden.

Das Thema Datenschutz entwickelte sich gerade auf Drängen der Personalvertretung von einem exotischen, oft als nervig empfundenen notwendigen Übel, das auch mal vernachlässigt werden könne, zu einem nicht mehr wegzudenkenden Aspekt im universitären Handeln.

Durch die Kooperation mit den statusbezogenen Personalräten für die nichtwissenschaftlich und wissenschaftlich Beschäftigten (NPR/WPR), die Teilnahme an den

Sitzungen der Fakultätsräte und des Akademischen Senats konnten gesamtuniversitäre Probleme rasch erkannt und aufgegriffen werden.

Die enge und zugleich kritisch-konstruktive Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den Dezernaten war dabei selbstverständlich. Sie schloss erforderliche Auseinandersetzung zugleich nicht aus.

Als Instrumente werden das gesetzlich verankerte Monatsgespräch mit dem Rektor bzw. seinen Vertretern, der kurze Dienstweg und die 2013 initiierten Routineterminale mit dem Kanzler genutzt. Als neue Instrumente kamen 2016 eine themenbezogene Teilnahme an der Runde der Fraktionsgeschäftsführer/innen sowie eine themenbezogene wechselseitig moderierte Arbeitsgruppe mit dem Kanzler und Personaldezernat hinzu.

Für unsere Universität wünschen wir uns die vertiefte Diskussion von Leitbild bzw. Vision, mit der Ableitung von Aufgaben, Strukturen und Personalbedarfen. Auf dieser Grundlage sind auch (Nach-)Verhandlungen zu (neuen) Zielvereinbarungen mit dem Land möglich.

Angesichts immer komplexer werdender Arbeitsprozesse und Entwicklungen gilt es aus unserer Sicht, in allen Bereichen der Universität einen kooperativen Führungsstil zu pflegen. Partnerschaft erfordert dann gegenseitige Kompetenzzuerkennung, Aufgaben- und Verantwortungsübertragung.

Der GPR steht für eine Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe mit der Dienststelle. In der gesamten Wahlperiode gab es (leider) mehrfach Situationen, die an die Grenze persönlicher Belastbarkeit und Nachvollziehbarkeit von Vorgängen/Entscheidungen führten. Nicht selten hätten wir uns ein höheres Maß an mitarbeiterzugewandter Arbeitsweise und gegenseitigem Verständnis gewünscht.

Zugleich gab es zahlreiche Beispiele für ein gelungenes vertrauensvolles und zielführendes Zusammenwirken. Die gemeinsame Suche nach Lösungen führt in der Regel eher zu positiven Ergebnissen für alle Beteiligten als das unverrückbare Festhalten an Positionen.

Auch wenn Personalratstätigkeit langfristig ausgerichtete Sisyphusarbeit darstellt, lohnt sich der Einsatz. Ganz in diesem Sinne meinte der Philosophen Albert Camus, wir müssten uns Sisyphos als einen glücklichen Menschen vorstellen, denn er habe die Strafe der Götter als seine Aufgabe angenommen und genau damit gegen sie rebelliert: „*Sein Schicksal gehört ihm. Sein Fels ist seine Sache.*“

Für die Wahlperiode 2013 - 2017 lassen sich folgende Tätigkeitsschwerpunkte (in Kooperation mit NPR und WPR) darstellen:

Landespolitik

- Novellierung des LHG und Hochschulmedizin (Abgabe Stellungnahmen)
- Zielvereinbarung mit dem Land M-V (Einbringen von Verbesserungsvorschlägen)

Universitätsentwicklung

- Absicherung von Weiterbildung, Graduiertenakademie und Seniorenakademie
- Bauvorhaben *Ulmicum*
- Begleitung der Entwicklung eines Prozessmanagements
- Beschäftigungspolitik
- Instrument einer gemeinsamen, wechselseitig moderierten und themenbezogenen Arbeitsgruppe von Personalvertretung mit Rektor, Kanzler und Personaldezernat
- Produktwerbung an der Universität (*Novus Marketing*)
- Strategische Personalentwicklung

- Teilnahme Personalvertretung an der Runde der Fakultätsgeschäftsführer/innen
- Umstrukturierung der Bereiche ZQS, Controlling und D3
- Universitäts-GmbH

Rechtliche Fragestellungen

- Anzeige einer Nebentätigkeit: Klärung von Verfahren und Anzeige-Formular
- Berücksichtigung von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung
- Datenschutz (z.B. Videoüberwachung, Vitalitätspass, Kopiertechnik, Weitergabe personenbezogener Daten)
- Dienstvereinbarungen zu *Home Office* und *Mobilen Endgeräten*
- Instrument der *Dienstlichen Erklärung*
- Stellung von Universitätsmitarbeitern in außeruniversitären Einrichtungen

Arbeitsbedingungen & Soziales

- Beschwerdemanagement
- Dienstvereinbarung *Mitarbeitergespräche*
- Dienstvereinbarung *Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz* (DV Mobbing)
- Einsatz von Mitarbeitern bei Veranstaltungen außerhalb der regulären Arbeitszeit (Vergütung, Freizeitausgleich)
- Empfehlungen + Laufzettel für neu eingestellte / ausscheidende Mitarbeiter/innen
- Familienfreundliche Hochschule (u.a. Errichtung eines Familienförderfonds)
- Flüchtlingshilfe
- Fortführung einer Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)
- Handreichung für Notfälle und Brand / Sicherheitskonzept
- Jahresarbeitszeitkonto
- Konfliktmanagement
- Mensen als Betriebskantinen / Besteuerung von Mitarbeiteressen
- Neuausschreibung Betriebsärztlicher Dienst

Die Arbeit der letzten Jahre, d.h. die Tätigkeitsberichte, finden Sie auf der Internetseite des Gesamtpersonalrates unter <http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-gpr/pr-gpr-info/> Nachlesbar ist hier ebenfalls ein vergleichender Überblick über wesentliche Themen der letzten 15 Jahre.

19.03.2017

Dr. Sybille Bachmann
Vorsitzende