



Barocksaal

Foto: AVMZ

Inhaltsverzeichnis	Seite
Editorial	2
Personalratswahlen 2009	3
Was wir häufig gefragt werden:	
Absenkungstarifvertrag, Übertragung von Urlaub, Tarifabschluss TV-L, Nebentätigkeiten	4
Umfrage des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten: Erste Ergebnisse	8
Ausschreibungen* im Bereich wissenschaftlich Beschäftigte	12
Familienfreundlichkeit als Thema für Hochschulen	15
Wissenswertes & Informatives	16
Impressum	16

Editorial

In das erste Viertel des neuen Jahres fielen einige Ereignisse, die Merkmale von Weichenstellungen hatten: Ein neuer Rektor wurde gewählt, ein neuer Kanzler wird gesucht, die Kandidatenlisten zur Wahl der Personalräte sind in Arbeit, Tarifverhandlungen für die Angestellten der Länder sind abgeschlossen und nicht zuletzt hat der Wahlkampf für die Bundestagswahlen im Herbst dieses Jahres erkennbar begonnen.

Keinen der Leser wird es überraschen, wenn wir uns in diesem Heft mit etwas nahe liegenden beginnen – dem Aufruf, sich an den Personalratswahlen im Mai dieses Jahres zu beteiligen.

Ein neuer Rektor, neu zusammengesetzte Personalräte – da ergibt sich die Frage wie sich künftig die Zusammenarbeit der Personalräte mit der Dienststellenleitung gestalten wird. Unsere ersten Erfahrungen mit dem Neuen sind einigen Artikeln zu entnehmen.

Mit immer größerem Nachdruck werden die Themen „Arbeitsbedingungen“ und „Mitarbeiterführung“, die ja durchaus eng miteinander verknüpft sind, in das Wirkungsfeld der Personalräte gerückt. Deshalb hatte der WPR im November eine Umfrage „Zu motivierenden und hemmenden Faktoren“ unter den wissenschaftlich Beschäftigten initiiert. Wir informieren in diesem Heft über die ersten Ergebnisse. Zu diesem Thema passt auch die statistische Aufbereitung der Ausschreibungen für Wissenschaftlerstellen des Jahres 2008. Möglicherweise nicht ganz vollständig, ist das Ergebnis wohl doch aussagefähig.

Die Arbeitsbedingungen sind auch Gegenstand im Beitrag zum Thema „familiengerechte Hochschule“.

Und wie immer finden Sie in den Kurzmeldungen Interessantes zu arbeitsrechtlichen und tariflichen Fragen.

Dr. Klaus-Peter Schneider
AG-Öffentlichkeitsarbeit

Wer hohe Türme bauen will, muss lange beim Fundament verweilen. A.Bruckner

Personalratswahlen 2009

Termine:

24. März	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens Auslegung des Wählerverzeichnisses und der Wahlordnung	
31. März	letzter Termin für Einsprüche gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses	
7. April	letzter Termin für Einreichung von Wahlvorschlägen	
28. April	Bekanntmachung der Wahlvorschläge	
12. Mai	9 Uhr	Beginn Stimmabgabe
14. Mai	12 Uhr	Ende der Stimmabgabe
	15 Uhr	öffentliche Stimmenauszählung
15. Mai	Bekanntgabe des Ergebnisses	

Personalversammlung zum Ende der Amtszeit der Personalräte:

Mittwoch, 8. April, 13.00 Uhr

Hauptgebäude, Hörsaal 218

Die Tätigkeitsberichte der Personalräte

werden vorab veröffentlicht unter <http://www.personalrat.uni-rostock.de/6097.html>

Wer soll ab Mai 2009 Ihre Interessen als Beschäftigte vertreten?

Sie haben es in der Hand:

→ Gehen Sie zur Wahl!

→ Und nehmen Sie Ihre Kollegin und Ihren Kollegen mit!

Was wir häufig gefragt werden:

1) Absenkungstarifvertrag

Wie lange gibt es eigentlich noch die Arbeitszeit- und Gehaltskürzung?

Der „Sozialtarifvertrag M-V“ so die offizielle Bezeichnung, läuft wie vereinbart zum 30.06.2010 aus. Es gibt derzeit keinerlei Anzeichen, dass das Land als Arbeitgeber eine Neuauflage anstrebt.

Der Termin 30.06.2010 ist allerdings von rein rechtlicher Bedeutung, viel wichtiger ist der Termin 31.12.2009: Dann endet gemäß Vertragstext die Arbeitszeitabsenkung, d.h. ab 1. Januar 2010 gilt wieder die volle Arbeitszeit und die Kürzung des Gehalts entfällt.

Die Ausgleichstage werden wie Urlaub behandelt, d.h. sie können auf das folgende Jahr übertragen werden. In einer Verfügung des Landes vom 28.08.2008 wurde die Übertragbarkeit über den tarifvertraglich festgelegten Termin 30. September hinaus verschoben auf den 31. Dezember des Folgejahres.

Das heißt im Klartext: Der Resturlaub bzw. noch nicht genommene Ausgleichstage aus 2008 können bis zum 31.12.2009 in Anspruch genommen werden. Und wer bis Ende dieses Jahres nicht alle Urlaubs- bzw. Ausgleichstage für dieses Jahr nehmen kann, kann diese noch bis Ende Dezember 2010 in Anspruch nehmen.

Das führt uns zu einer weiteren oft gestellten Frage:

2) Übertragung von Urlaub

Mein Chef sagt, wenn ich die Übertragung des Urlaubs ins nächste Jahr nicht beantragt habe, dann ist der Urlaub verfallen. Stimmt das?

Es stimmt nicht!

Wahrscheinlich hat der Chef das Rundschreiben zum Erholungsurlaub vom Oktober 2008 gelesen. Alles, was dort steht, ist korrekt: Der Urlaub sollte grundsätzlich im laufenden Jahr genommen bzw. gewährt oder „abgewickelt“ werden. Schließlich ist es der Zweck des Erholungsurlaubs Erholung, d.h. Regenerierung der Arbeitskraft, zu ermöglichen, und das innerhalb des Jahres, für den der Urlaub gedacht ist. Im nächsten Jahr gibt es ja neuen Urlaub.

Soweit, so gut. Was nicht im Rundschreiben steht und auch nicht einfach so hinein interpretiert werden kann, ist, dass nicht genommener Urlaub einfach verfallen würde.

Für die Übertragung von Urlaub gibt es an unserer Universität kein förmliches Antragsverfahren. Die jahrelang geübte Praxis ist, dass der Resturlaub einfach ins nächste Jahr mitgenommen wird.

Die Einführung eines förmlichen Antragsverfahren zur Urlaubsübertragung würde den Nachweis erfordern, dass der Urlaub im laufenden Jahr aus „betrieblichen, dienstlichen oder in der Person des Beschäftigten liegenden Gründen“ nicht genommen werden konnte. Die Folge wären Anträge mit langen Begründungen, Ablehnungen, Widersprüchen, der Personalrat käme auch noch dazu ... Wer will das eigentlich? Ein kluger Arbeitgeber verzichtet auf diese Bürokratie und verlässt sich auf die Vernunft der Beteiligten.

Zu beachten ist in diesem Geschäft auch folgender Aspekt: Ein Fachvorgesetzter ist durchaus auch selbst in der Pflicht, in seinem Bereich eine vernünftiges Procedere für die Koordination des Urlaubs der Beschäftigten zu finden und sicher zu stellen, dass die Beschäftigten ihren Erholungsurlaub in Anspruch nehmen. Wenn sich Mitte Dezember herausstellt, dass ein Beschäftigter noch einen erheblichen Urlaubsanspruch hat, dann hat der Fachvorgesetzte etwas versäumt.

Schlussfolgerung: Im Regelfall verfällt Resturlaub nicht.

Das gilt natürlich auch für die Ausgleichstage – siehe oben.

3) Tarifabschluss TV-L: Es gibt mehr Geld - wieviel?

Zum 1. März werden auf das Tabellenentgelt 40 € draufgelegt und dieser Sockelbetrag wird dann um 3% erhöht, und am 1.3. 2010 gibt es weitere 1,2 % mehr - übrigens erstmals zeitgleich in Ost und West. Dazu kommt für die Monate Januar und Februar eine Einmalzahlung von zusammen 40 €.

Auszubildende und PraktikantInnen erhalten ab 1. März 60 € mehr und ein Jahr später kommt eine Erhöhung um 1,2%.

Diese Regelungen haben eine Laufzeit bis 31.12.2010, d.h. Im Frühjahr 2011 starten die nächsten Verhandlungen zum Tabellenentgelt.

Was wurde noch vereinbart?

- Im Osten erfolgt wie bereits 2002 vereinbart zum 1. Januar 2010 die Angleichung der Gehälter in den oberen Entgeltgruppen an die Werte im Tarifgebiet West.
- Das 2006 von der Arbeitgeberseite hoch gelobte und als „modern“ und „zeitgemäß“ gefeierte Leistungsentgelt lt. §18 (1) TV-L ist still und leise abgeschafft worden. Bei Gewerkschaften und Beschäftigten war es unbeliebt, und inzwischen hat auch die Gegenseite eingesehen, dass der Aufwand für ein ordnungsgemäßes Verfahren der Leistungsbeurteilung und der unvermeidlich erzeugte Unfrieden das bisschen Geld wirklich nicht wert sind. Der für die Zulage vorgesehene Betrag von 12x1% wurde bisher – mangels Festlegungen zur Leistungsbeurteilung – pauschal mit dem Dezembergehalt ausgezahlt. Diese Geldsumme geht jetzt nicht verloren, sie ist Teil der oben erwähnten Erhöhung des Sockelbetrages, steckt also in den 40 €.
- Wichtig für den Hochschulbereich: Es sollen Verhandlungen zur Aufnahme von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften in den Tarifvertrag aufgenommen werden. Zur Erinnerung: Die Bezahlung dieser Beschäftigtengruppe wird jetzt noch einseitig von der Arbeitgeberseite verordnet.
- Auch die Eingruppierung von Lehrkräften, bisher ebenfalls einseitig vom Arbeitgeber verordnet, soll endlich tariflich geregelt werden.
- Die Arbeitgeberseite hat zugesagt, nach den Sommerferien die lange verzögerten Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung aufzunehmen.
- Außerdem wurden Regelungen aus dem Überleitungstarifvertrag verlängert bzw. erweitert.

Das Tarifiergebnis erscheint Ihnen insgesamt recht mager?

Nicht nur unter Gewerkschaftsmitgliedern gab es Diskussionen über die Diskrepanz zwischen der Forderung der Gewerkschaften und dem erzielten Ergebnis.

Aber bei einer Bewertung von Tarifverhandlungen können nun mal nur Gewerkschaftsmitglieder befragt werden und die Mitgliederbefragung hat klar die Annahme der Ergebnisse ergeben. Die Alternative wäre unbefristeter Streik gewesen, das ist das einzige Instrument der Gewerkschaften bei einem Verhandlungsstand wie diesem. An unserer Universität können die Beschäftigten mit vielen Instrumenten sehr kompetent umgehen. Auf das Instrument Streik trifft die Aussage definitiv nicht zu. Und leider hat sich an der Tatsache, dass ein Streik dem Arbeitgeber weh tun muss, wenn er etwas bringen soll, nichts geändert.

Sie sind kein Gewerkschaftsmitglied?

Nun, dann erhalten Sie mehr Geld ohne jegliche Gegenleistung. Manche denken, das sei schlau.

Die Landesregierung hat inzwischen beschlossen das Tarifiergebnis ohne Verzögerung auf die Beamten zu übertragen.

4) Anmerkungen zum Thema Nebentätigkeit

Zu diesem Thema gibt es viel zu sagen. Auch auf einigen unserer Teilpersonalversammlungen Ende 2008 wurde es angesprochen. An dieser Stelle wollen wir versuchen, ein wenig Klarheit zu schaffen. Natürlich wissen wir, dass in den manchmal speziellen Einzelfällen grundsätzliches Wissen oft nicht weiterhilft. Da bleibt nur eine fallgebundene Beratung. Wir unterstützen Sie dabei gern.

Hier also Antworten auf häufig gestellte Fragen:

Was ist eine Nebentätigkeit?

Unter einer Nebentätigkeit versteht man jede Tätigkeit des Arbeitnehmers, die dieser außerhalb seiner Arbeit für seinen Hauptarbeitgeber ausübt.

Nebentätigkeiten sind also z.B.:

- Tätigkeiten bei einem anderen Arbeitgeber,
- ein zweiter Job beim Hauptarbeitgeber,
- selbstständige Nebenbeschäftigungen im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrags,
- unentgeltliche und / oder ehrenamtliche Tätigkeiten.

Sind Nebentätigkeiten erlaubt?

Findet sich im Arbeitsvertrag oder in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag keine Regelung über Nebentätigkeiten, so sind Nebentätigkeiten erlaubt auch ohne eine ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers. Das ergibt sich daraus, dass der Arbeitnehmer über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus grundsätzlich machen kann, was er möchte.

Ausnahmen sind zu beachten! In einigen Fällen sind Nebentätigkeiten unzulässig.

Wann sind Nebentätigkeiten ausnahmsweise unzulässig?

Nebentätigkeiten sind unzulässig, wenn

- der Arbeitnehmer durch die anstrengende Nebentätigkeit so sehr beansprucht wird, dass er seinen (Haupt-)Arbeitsvertrag nicht oder nicht ausreichend erfüllen kann, weil er z.B. ständig zu müde ist.
- der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch seine Nebentätigkeit in rechtlich unzulässiger Weise Konkurrenz macht - Stichwort "Wettbewerbsverbot".
- die Arbeitszeit von Haupt- und Nebenjob zusammengerechnet die nach § 3 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) zulässige werktägliche Höchstgrenze von 8 Stunden bzw. von maximal 10 Stunden bei entsprechendem Zeitausgleich übersteigt.
- die Nebentätigkeit während des Erholungsurlaubs, den der Arbeitnehmer in seinem Hauptarbeitsverhältnis nimmt, ausgeübt wird. Dies verstößt gegen § 8 Bundesurlaubsgesetz.
- der Arbeitnehmer während krankheitsbedingter Abwesenheit eine Nebentätigkeit ausübt, die den Heilungsprozess verzögert.

Abgesehen von den genannten Ausnahmen sind Nebentätigkeiten in der Regel zulässig.

Was sagt unser Tarifvertrag zu diesem Thema:

In § 40 des TV-L, der die Sonderregelungen für die Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder enthält, heißt es unter Nr. 1 zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen:

„Absatz 4 gilt in folgender Fassung:

"(4) Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden."

Achtung: Im Unterschied zu § 3 im allgemeingültigen Teil des TV-L heißt es hier nicht „Nebentätigkeiten gegen Entgelt ...“, das heißt: jegliche Nebentätigkeit, bis hin zu ehrenamtlicher Tätigkeit, ist anzuzeigen.

Wenn Sie jetzt etwas ratlos sind, können wir das verstehen. Uns geht es ähnlich.

Kommentar:

Eine Antwort kann einem die schönste Frage versauen
K.K.

Welche Folgen hat die unzulässige Ausübung einer Nebentätigkeit?

Die Frage, ob eine Nebentätigkeit zulässig oder unzulässig ist und / oder einer Genehmigung des Arbeitgebers bedarf oder nicht bedarf, stellt sich in der Praxis zumeist erst dann, wenn der Arbeitgeber die Nebentätigkeit zum Anlass nimmt, den Arbeitnehmer abzumahnern oder sogar zu kündigen. Hier sind zwei Fragen auseinander zu halten: Erstens fragt sich, ob die (nicht genehmigte) Nebentätigkeit des Arbeitnehmers zulässig oder unzulässig ist. Ist diese Frage im Sinne von "zulässig" zu beantworten, dann ist eine wegen der Nebentätigkeit ausgesprochene Abmahnung unzulässig und eine deswegen ausgesprochene verhaltensbedingte Kündigung unwirksam.

Falls die vom Arbeitgeber beanstandete Nebentätigkeit als „unzulässig“ zu bewerten ist, stellt sich zweitens die Frage, wie gravierend der mit der Nebentätigkeit verbundene Verstoß gegen gesetzliche oder arbeitsvertragliche Pflichten des Arbeitnehmers ist. Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, welche Pflicht verletzt wurde. Macht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber z.B. in erheblichem Umfang illegal Konkurrenz, kann dies eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Geht der Arbeitnehmer dagegen während des Urlaubs einer geringfügigen Nebentätigkeit nach, so verstößt dies zwar u.U. gegen § 8 BUrlG, doch dürfte hier in der Regel wohl nur eine Abmahnung gerechtfertigt sein.

Die Frage, welche Sanktionen eine unzulässige Nebentätigkeit nach sich ziehen kann, lässt sich daher nicht allgemein beantworten, sondern hängt von der durch die Nebentätigkeit im Einzelfall verletzten Rechtspflicht ab.

Marika Fleischer, Jörg Häfke, Dr. Klaus-Peter Schneider
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Umfrage des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten Erste Ergebnisse

Im Dezember 2008 startete der WPR seine mehrfach angekündigte Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten und Promovierenden der Universität.

Die Anregung dazu kam durch eine ähnlich gelagerte Studie zum wissenschaftlichen Mittelbau, die von der FU Berlin im Auftrag der Gewerkschaft ver.di an drei Universitäten Deutschlands durchgeführt wurde.

Eine Zusammenfassung dieser Studie finden Sie auf den Internetseiten von ver.di unter dem Titel „Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen“.

→ <http://biwifo.verdi.de/publikationen/anstoesse>

Die Initiative des WPR wurde von der Universitätsleitung und dem Personaldezernat finanziell und ideell unterstützt. Herr Herzog vom ZQS als Ansprechpartner in Fragen Promotion gab uns wichtige Hinweise und ist ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte Frau Raffel sehr interessiert an den Ergebnissen. Für die Unterstützung danken wir den hilfsbereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Rechenzentrum, ZQS, D 4, Personaldezernat und DVSE aus dem Bereich Medizin und dem Datenschutzbeauftragten.

Ganz besonderer Dank gilt den drei studentischen Hilfskräften, die mit ihren Kenntnissen auf dem Gebiet der empirischen Sozialforschung die Vorbereitung und Durchführung der Umfrage nach unseren Vorstellungen umsetzten und jetzt an der Auswertung der Ergebnisse arbeiten.

Ein Wort zur elektronischen Umsetzung der Umfrage.

Zu diesem Thema erreichten uns unmittelbar nach Start der Umfrage viele E-Mails, und auch in der Umfrage selbst gingen einige Befragte bei den offenen Antwortoptionen auf dieses Problem ein:

Für uns stand fest, dass nur eine elektronische Umfrage für uns machbar ist, andere Optionen wären zu aufwendig gewesen.

Der Datenschutzbeauftragte machte uns darauf aufmerksam, dass bei Nutzung eines im Internet vorhandenen kostenfreien Umfragetools die Ergebnisse der Umfrage nach außen gelangen würden, an den Betreiber der entsprechenden Plattform. Dieser Einwand war für uns nachvollziehbar und so blieb zum über das ZQS zugänglichen Programm ELEVA keine Alternative. Alle berechtigten Beschwerden zu fehlenden Navigationsbuttons, fehlender Einsicht in den Gesamtfragebogen, Unübersichtlichkeit, Häufigkeit des Weiterblätterns etc. haben ihre Ursache im Zustand von ELEVA Anfang Dezember 2008.

Die größte Schwierigkeit beim Ausfüllen des Fragebogens war die Langsamkeit des Programms. Ursache ist die an sich positive Tatsache, dass sich offenbar gleich nach Erhalt der E-Mail mit dem Link zur Umfrage sehr viele Personen gleichzeitig in das Programm eingeloggt haben. Darauf war der ELEVA-Server nicht vorbereitet, was man uns allerdings erst nach dringender Nachfrage einige Tage später mitteilte. Auch die Nutzung des „Aktionscodes“, d.h. das Versenden des gleichen Zugangscodes an die gesamte Zielgruppe erwies sich für die Erfassung und Auswertung der Ergebnisse als hinderlich. Aber auch dazu gab es aus Datenschutzgründen keine akzeptable Alternative.

Diese Probleme werden sich nicht wiederholen. Wie wir erfahren haben, verfügt das Rechenzentrum jetzt über eine Software, die Umfragen in Zukunft sehr viel unproblematischer ermöglichen wird.

Zu den Ergebnissen:

Das Interesse an unserer Umfrage war rege – die Seite wurde über fünfhundert mal aufgerufen, am häufigsten am Starttag und am Folgetag.

Eine erste Sichtung der Ergebnisse zeigt, dass viele unserer Erfahrungen und Ahnungen bestätigt werden, ergänzt durch interessante Details und vor allem unterlegt durch Zahlen. Durch den schieren Umfang wird die Auswertung und Aufbereitung aber noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Nur ein Beispiel: Die offenen Antworten allein haben ausgedruckt einen Umfang von 49 Seiten – das muss gesichtet und kategorisiert werden, um vernünftig damit arbeiten zu können. Es zeigt uns aber auch, dass die Befragten diese Möglichkeit sich zu äußern gern angenommen haben und uns etwas zu sagen hatten.

Unser herzlicher Dank gilt Allen, die sich die Zeit genommen und die Mühe gemacht haben, unseren Fragebogen zu beantworten. Wir sehen es als Verpflichtung an, die Auswertung sorgfältig durchzuführen und über Schlussfolgerungen und Konsequenzen mit der Universitätsleitung ins Gespräch zu kommen.

Um einen ersten Eindruck zu vermitteln, stellen wir im folgenden Beitrag die **Ergebnisse der Gruppe der Promovierenden/Habilitierenden** vor:

Alle folgenden Angaben und Prozente beziehen sich auf die Ausgangszahl 236. Die Summe der Einzelangaben kann von 236 bzw. 100% abweichen, da nicht immer alle Kategorien für die Auswertung zu diesem Artikel relevant waren bzw. teilweise keine Angaben gemacht wurden.

Zu der hier betrachteten Gruppe der **Promovierenden und Habilitierenden** gehörten 236 Befragte, von denen 51 bereits promoviert sind, also an der Habilitation arbeiten. Die Mehrheit (60%) gehört der Altersgruppe 21-30 Jahre an, weitere 30 % sind jünger als 41 Jahre; 55% sind männlich, 40% weiblich (5% keine Angabe).

Von den 236 Befragten haben sich 82 den Buchwissenschaften (WSF, THF, JUF, SZ) und 124 den experimentellen Wissenschaften (MNF, AUF, IEF, MSF, INF) zugeordnet. Weitere 26 der Befragten gehören zur MEF.

Als „Vertragsverhältnis“ wurde angegeben:

Arbeitsvertrag/haushaltsfinanziert: 100 (42,4%)

Arbeitsvertrag/drittmittelfinanziert: 70 (29,7%)

Stipendium 32 (13,6%)

21 Personen aus dieser Gruppe haben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, 175 ein befristetes. Immerhin knapp 30% sind zwischen 31 und 36 Monaten beschäftigt, knapp 19% bis 6 Monate, jeweils 15% sind 7-12 bzw. 19-24 Monate im Beschäftigungsverhältnis.

Die wöchentliche Arbeitszeit laut Vertrag beträgt bei knapp 50 % der Befragten dieser Gruppe 20 Stunden und weniger, der Anteil derjenigen mit einem Vertrag zwischen 20 und 40 Stunden ist etwas größer, knapp über 50%.

Nur 10 % der Befragten dieser Gruppe gaben 20 Stunden und weniger als ihre tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit an, reichlich 30% arbeiten nach eigener Einschätzung zwischen 20 und 40 Stunden. Knapp 60 % gaben an, mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, und zwar überwiegend zwischen 40 und 50 Stunden (46%), knapp 12% sehen sich im Bereich 50 bis 60 Stunden und drei Personen gaben mehr als 60 Stunden an – die höchste Angabe war 84 Stunden. Wenig überraschend ist das Ergebnis, dass die Arbeitszeit in 87% der Fälle nicht erfasst wird.

Zum Kern unserer Umfrage: **Zufriedenheit bzw. motivierenden/demotivierende Faktoren:**

1) Schwerpunkte Arbeitsinhalte/ Lehre Forschung

Die drei am häufigsten als „motivierend“ genannten Faktoren hier waren:

- Forschungstätigkeit
- Themenschwerpunkt meiner Arbeit,
- Arbeit an eigener Promotion/Habilitation –
- Das ist eine klare Bestätigung der für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler charakteristischen intrinsischen Motivation

Die drei am häufigsten als „demotivierend“ angeklickten Faktoren waren:

- Arbeit an Publikationen
- Anbindung an ein fachliches Netzwerk,
- Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen.
- Hier lassen sich Defizite und Überlastungen vermuten

2) Schwerpunkte Arbeitsbedingungen/ Infrastruktur

Die drei am häufigsten als „motivierend“ genannten Faktoren hier waren:

- Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Zustand/Aktualität der technischen Geräte
- Ausstattung der Bibliotheken
- Das vermittelt ein positiveres Bild, als wir erwartet hatten.

Die drei am häufigsten als „demotivierend“ angeklickten Faktoren waren:

- Verfügbarkeit von personellen Ressourcen (Unterstützung im Labor u.ä.)
- Reisemöglichkeiten/Mittelbereitstellung
- Verfügbarkeit von geeigneten Seminarräumen
- Alle drei Spiegel von finanziellen Zwängen.

3) Schwerpunkte Arbeitsbedingungen/ subjektive Faktoren

Die drei am häufigsten als „motivierend“ genannten Faktoren hier waren:

- Möglichkeit flexibler Arbeits-/ Arbeitszeitgestaltung
- Zusammenarbeit mit Kollegen
- Zusammenarbeit mit Vorgesetzten
- Speziell die letzte zwei sind für uns als Personalrat ermutigende Aussagen.

Die drei am häufigsten als „demotivierend“ angeklickten Faktoren waren:

- Vertragsgestaltung (Dauer des Arbeitsvertrages, Wochenarbeitszeit, etc.)
- Vorbereitung auf berufliche Perspektiven (außerhalb des Universitätsbetriebes)
- Bezahlung/ Vergütung
- Letzteres sehr dicht gefolgt von: Klarheit über Arbeitsabläufe, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten Unterstützung/Betreuung (auch bei Auslandsaufenthalt)
- Zumindest bei einigen Faktoren ließe sich unserer Meinung nach direkt vor Ort etwas zum Positivem ändern.

Die subjektive Einschätzung der Arbeitsbedingungen ergab ein überraschend klares Votum:

61% der Befragten in dieser Gruppe gaben an, zufrieden oder sehr zufrieden mit den Arbeitsbedingungen zu sein (Note 1 und 2)

Nur 11% sind nicht bzw. gar nicht zufrieden (4 und 5) mit ihren Arbeitsbedingungen.

Dieses Ergebnis deckt sich mit den Ergebnissen der oben erwähnten ver.di-Mittelbaustudie: Die objektiv prekäre Situation wird subjektiv als weit weniger prekär wahrgenommen. Es überwiegt das Interesse an der Arbeit. Faktoren die Arbeitnehmer in der „normalen“ Arbeitswelt oft mehr interessieren - Bezahlung, Arbeitszeit, sicherer Arbeitsplatz - haben weniger Priorität.

Unter der Überschrift „Nicht angesprochene Umstände, Faktoren“ konnten die Befragten ihre Antworten frei eingeben. Hier die vier am häufigsten genannten Antworten:

Bürokratie, Verwaltungs- und Gremienarbeit + "Papierkrieg": 30x erwähnt

Fehlende Vernetzung und Zusammenarbeit (Einzelne wie auch Arbeitsgruppen): 17x erwähnt

Modernisierungsbedarf der Büros/Labore (z.B.: zugige Fenster, defekte Neonröhren, zu wenig Büros für zu viele Mitarbeiter, Temperatur, fehlende technische Ausstattung, Toiletten, fehlende Besprechungs-/ Aufenthaltsräume): 15x erwähnt

Mehr/zu viel andere Arbeit, als im Vertrag steht: 12x erwähnt

Dieser Beitrag ist eine erste Zusammenfassung der Antworten der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden auf die Fragen zu Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit/Motivation. Nicht hier erfasst sind die Antworten zu Fragen zur Promotion/Habilitation selbst, Fort- und Weiterbildung, Gremienarbeit und persönlichen Verhältnissen. Dafür allein wäre ein eigenes Info-Heft nötig.

Im Abschnitt „allgemeine Angaben“ hatten wir nach persönlichen Angaben gefragt. Nur als Schlaglicht einige Angaben aus diesem Fragenkomplex:

Nur ein Viertel der befragten Promovierenden und Habilitierenden haben Kinder, über 40% gaben an, ihren Kinderwunsch schon einmal aus beruflichen Gründen verschoben zu haben.

Unsere Universität bemüht sich zur Zeit um die Zertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“. Aus ersten Gesprächen mit dem neuen Rektor, Prof. Schareck, nahmen wir den Eindruck mit, dass dieses Anliegen dem Rektor tatsächlich sehr am Herzen liegt. Vielleicht ändern sich in Zukunft die oben genannten Zahlen. Immerhin würde über die Hälfte der Befragten die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingeräumte Möglichkeit der Verlängerung der Qualifizierungsphase bei Betreuung von Kindern gern nutzen.

Marika Fleischer

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

„Die gute alte Zeit“ verdankt ihr Dasein unserem schlechten Gedächtnis
--

Ausschreibungen* im Bereich wissenschaftlich Beschäftigte der Universität Rostock (ohne Klinikum,/MEF)

im Zeitraum 01.01.08 bis 31.12.08

*In dieser Tabelle sind Stellen nicht erfasst, die auf Antrag nicht ausgeschrieben worden sind.

Drittmittel	MNF	IEF	MSF	PHF	AUF	INF	JUF	WSF	Sonstige	Summe
Januar	8	14	5	3	1					31
Februar	6	3	4	1		1				15
März	2	2	2		3					9
April	3	8	1		2					14
Mai	5	2	1							8
Juni	1	5	2			1				9
Juli	9	5	5	6	1	2	1	6		35
August	8	4	5	2	3		2			24
September	9	7	4		2	1				23
Oktober	9	2	5	1				1		18
November	7	10	6		2			6		31
Dezember	2	1						1		4
<i>DM-Summe</i>	<i>69</i>	<i>63</i>	<i>40</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>14</i>		<i>221</i>
Haushalt	MNF	IEF	MSF	PHF	AUF	INF	JUF	WSF	Sonstige	
Januar	5	10	2	1						18
Februar	3	3	1	4	1					12
März	1			1					2	4
April		3		2			3			8
Mai	3	2	1		1			1		8
Juni	1						2			3
Juli	5	1		1	3		1	6	1	18
August	4							2		6
September	5	6	5	1	1		2			20
Oktober	3	2	1	2				4		12
November	2	2	2		3		2	1		12
Dezember	1	1					3	2		7
<i>HM-Summe</i>	<i>33</i>	<i>30</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>9</i>		<i>13</i>	<i>16</i>	<i>3</i>	<i>128</i>
<i>Insgesamt</i>	102	93	52	25	23	5	16	30	3	349

Von den insgesamt 349 Stellen wurden 105 mit einer sehr kurzen Beschäftigungszeit (< 12 Monate) ausgeschrieben. Unter diesen Ausschreibungen war knapp ein Drittel (33) nachvollziehbar begründet, für ein weiteres Drittel bestand die Möglichkeit einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Allerdings fanden wir 36 (10,3%) Ausschreibungen, die man aus unserer Sicht als sittenwidrig bezeichnen muss. Wir verzichten an dieser Stelle wegen der insgesamt kleinen absoluten Größenordnung der unakzeptablen Ausschreibungsbedingungen auf eine detaillierte Zuordnung zu Fakultäten bzw. Instituten.

Natürlich gibt es insbesondere im Drittmittelbereich Zwänge, die den Ausschreibenden veranlassen, mit längeren Arbeitsverträgen zurückhaltend zu sein. Der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten hält aber eine Befristung für die Projektlaufzeit in der Regel für angemessen. Das von Projektverantwortlichen tatsächlich vorgebrachte Argument, sehr kurze DM-Arbeitsverträge wirken motivationsfördernd, gehört unseres Erachtens auf den Müllhaufen der Arbeitspsychologie.

Unsere Hoffnung, dass sich nach Thematisierung dieser Problematik in einem Rektorgespräch und Kontakten mit Projektverantwortlichen ein tendenzieller Rückgang der extrem kurzen Ausschreibungen zeigen würde, hat sich 2008 nicht erfüllt. Ein erster Gedankenaustausch mit dem neuen Rektor Prof. Schareck zu diesem Thema lässt uns auf Veränderungen hoffen.

Ein Wort noch zu den Anträgen auf „Absehen von einer Ausschreibung“:

Diese Anträge betreffen häufig Stellen, die zeitnah und in der Regel für eine sehr kurze Zeit besetzt werden sollen. Derartige Stellen sind in der obigen Tabelle nicht erfasst. Sie stellen aber zahlenmäßig einen nicht unerheblichen Anteil dar.

Das Verfahren „Absehen von der Ausschreibung“ muss über die Personalräte mit einem förmlichen und begründeten Antrag eingeleitet werden. Immer wieder gab es Anlass, den Missbrauch dieser für die Ausnahme vorgesehenen Möglichkeit einer Stellenbesetzung zu beklagen. Inzwischen ist die Anzahl entsprechender Anträge geringer geworden und meistens sind sie auch gut begründet. Wir haben allerdings den Verdacht, dass gewisse Informationslücken missbraucht werden, derartige Anträge mit Aussicht auf Erfolg zu stellen. Wenn notwendig, werden die Personalräte ihre aktuelle Bearbeitungspraxis überdenken.

Das „Absehen von einer Ausschreibung“ ist für die Personalräte u.a. aus formalen Gründen ein ungeliebtes Verfahren zur Stellenbesetzung, sollen Ausschreibungen doch sicherstellen, dass **alle** potentiellen Kandidaten eine Möglichkeit zur Bewerbung haben – es geht um die Gleichbehandlung in Bezug auf Informiertheit.

Wie gesagt, der WPR bleibt in diesem Punkt wachsam!

Dr. Klaus-Peter Schneider
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

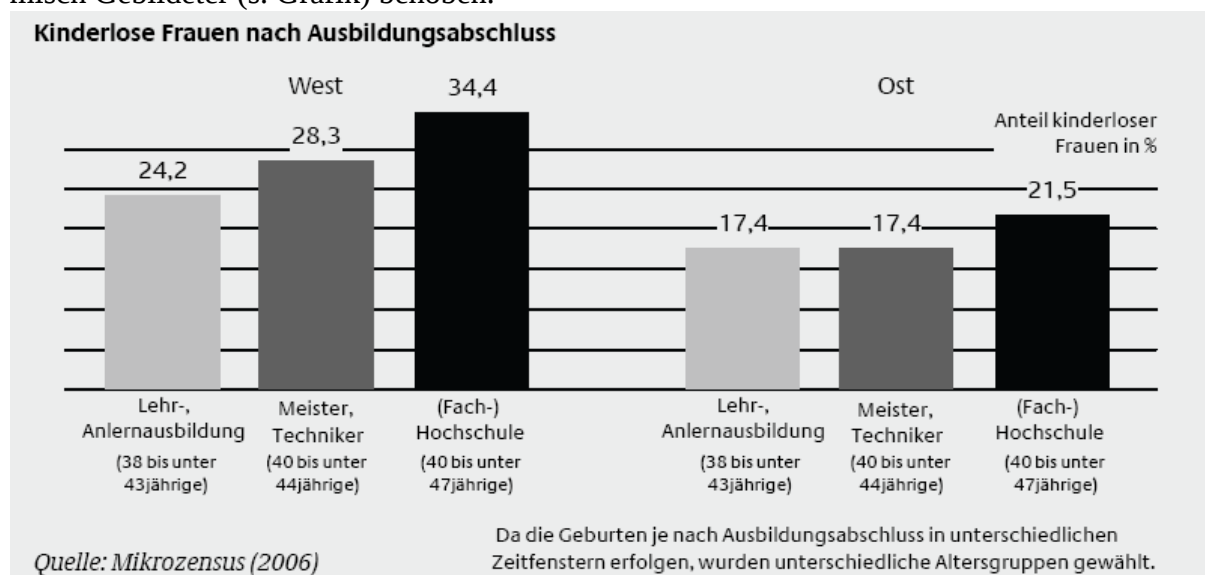
Ein Pessimist ist ein Optimist, der nachgedacht hat. Charles Laughten
--

Lieber ein enttäuschter Optimist, als ein Pessimist, der recht hat. Theo Lingen
--

Familienfreundlichkeit als Thema für Hochschulen

Es gibt gute Gründe für Hochschulen, sich mit dem Thema Familienfreundlichkeit zu beschäftigen. Durch eine familienfreundliche Ausgestaltung der Hochschulen gewinnen diese für Studierende und Beschäftigte an Attraktivität und können im Wettbewerb bestehen. Familienfreundlichkeit wird dazu beitragen, das Image der Hochschule zu verbessern und insgesamt die Motivation und Leistungsbereitschaft der Studierenden und Beschäftigten zu erhöhen.

Durch Familienfreundlichkeit im Hochschulalltag können Studium, Lehre und Forschung besser mit Kindern und Familie vereinbart werden. Daraus ergeben sich mehr Möglichkeiten, bestehende Kinderwünsche bereits während des Studiums zu erfüllen. Daran besteht ein gesellschaftliches und volkswirtschaftliches Interesse. Mit einer familienfreundlicheren Hochschule wird z.B. eine der Ursachen für die überdurchschnittlich hohe Kinderlosigkeit akademisch Gebildeter (s. Grafik) behoben.



Ob prinzipiell eine Familiengründung im eigenen Lebenslauf angestrebt wird, ist zunächst einmal von der Bildungslaufbahn weitgehend unabhängig. Der Kinderwunsch ist innerhalb der Gruppe der Studierenden nicht deutlich niedriger als bei anderen. Über 80% können sich Kinder vorstellen. 44% schwebt dabei die klassische Zwei-Kind-Familie vor. Nur rund 5% wollen explizit keine Kinder. Die besonderen Erfordernisse an Flexibilität und Mobilität der Studierenden/Beschäftigten an einer Hochschule (Bereitschaft zu Wochenendseminaren, unregelmäßigen Arbeitszeiten, Wahrnehmen auswärtiger Termine, Auslandsaufenthalten, Überstunden, ...) machen es schwierig, ein Leben mit Kind in Einklang zu bringen.

Soll „Familie“ positiv besetzt bleiben, darf es zukünftig weder Ausbildungs- und Arbeitsorte noch Lebensabschnitte geben, die nicht mit einer Familiengründung vereinbar sind.

Neben entsprechenden Zielformulierungen in den Landeshochschulgesetzen (LHG) sollten folgende familienfreundliche Maßnahmen für Verwaltung und wissenschaftliches Personal an einer Hochschule angestrebt werden:

- Von zentraler Bedeutung sind Veränderungen des Leitbildes. Arbeiten an der Hochschule muss mit Familiengründung und familiären Aufgaben kompatibel sein; weg vom „selbstlosen Forscher“ dessen Familiengründung zurückstehen muss, bis „sichere“ Rahmenbedingungen gefunden wurden.
- Job-Sharing für wissenschaftliches Personal und Professorenstellen, das eine Verringerung von Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben beinhaltet, erleichtert es, die wissenschaftliche Tätigkeit mit den Bedürfnissen einer Familie zu vereinbaren.

- Gleitzeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit könnten für das nichtwissenschaftliche Personal den Zeitdruck mindern, der sich z.B. durch festgelegte Betreuungszeiten in den Kitas ergibt.
- Flexibilisierung lebensphasenbezogener Arbeit und Sabbaticals ermöglichen es, zeitintensive Familienphasen mit dem persönlichen Erwerbsverlauf zu vereinbaren.
- Alternierende Telearbeit ermöglicht es, dass die Beschäftigten diejenigen Aufgaben, die nicht zwingend die Anwesenheit in der Hochschule erfordern, Zuhause erledigen können.



Hochschulen, die ihren Nachholbedarf im Hinblick auf Familienfreundlichkeit erkannt haben und sich verändern wollen, erhalten Hilfestellung durch das *audit familiengerechte hochschule*. Das Audit wird von der *berufundfamilie gGmbH* – einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung – durchgeführt, die vom Bundesfamilienministerium aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Der Ablauf einer Auditierung ist in der nebenstehenden Abbildung dargestellt. Eine Auditierung würde hochschulpolitische

Bereiche wie z.B. Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, **Führungskompetenz**, Informations- und Kommunikationspolitik und **Service für Familien** betreffen. In Mecklenburg-Vorpommern sind bereits die FH Stralsund (2006) sowie die Hochschule Wismar (2004) auditiert. Deutschlandweit sind es z. Z. 688 auditierte Unternehmen, Institutionen und Hochschulen.

Im Entwicklungsplan der Universität Rostock für 2011-2015 soll eine Auditierung als „Familiengerechte Hochschule“ verankert werden. Derzeit wird z.B. an der Realisierung einer Universitäts-Kita bis 2010 gearbeitet.

Quellen:

- Zukunftstaughlich: Familienfreundliche Hochschulen; MONITOR FAMILIENFORSCHUNG, Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, Ausgabe 14, 2008
- audit familiengerechte hochschule; berufundfamilie gGmbH; Frankfurt am Main

Dr. Werner Baumann
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Wer deutlich spricht, muss damit rechnen, verstanden zu werden
Hau Tscho Hi

Wissenswertes & Informatives

Der Neue: Rückblick – Ausblick – Hoffnung

Eine wichtige Personalentscheidung ist Anfang des Jahres gefallen - unsere Universität hat einen neuen Rektor. Das Ergebnis der Wahl hat uns nicht überrascht, mit Prof. Schareck ist ja kein Unbekannter oberster Repräsentant und Entscheider geworden.

Die Weichen für die Zusammenarbeit mit manchen der universitären Gremien könnten jetzt neu gestellt werden.

Was das Miteinander der Personalräte mit der Universitätsleitung angeht, haben wir nach den ersten Erfahrungen guten Grund, eine sachliche, zielorientierte und auf persönlicher Ebene angenehme Zusammenarbeit zu erwarten.

Wintercamping

Mitte Januar erfuhr die Rostocker Öffentlichkeit von unhaltbaren Arbeitsbedingungen von Drittmittelbeschäftigten einer Arbeitsgruppe der Chemie.

Mit einer drastischen Aktion „Arbeiten unter freiem Himmel“ wurde auf fehlende Arbeitsflächen aufmerksam gemacht.

Da ergibt sich die Frage, wer für die Bereitstellung geeigneter Arbeits- und Büroflächen für DM-Beschäftigte verantwortlich ist.

Unsere Anmerkung: Wer Wissenschaftler über Drittmittel beschäftigt, muss ihnen auch ausreichend „Fläche“ zur Verfügung stellen – AG-Leiter? Projektleiter? Institutsleiter? Fakultätsleitung? Rektor?

Im Projektantrag wird das Vorhandensein der notwendigen Arbeitsflächen übrigens bestätigt!

Informationskompetenz

stellt in der modernen, stark dynamischen Informationsgesellschaft eine Schlüsselqualifikation zur Bewältigung von Problemen dar. Sie gehört zum Bereich der **soft skills** und umfasst im Allgemeinen eine Reihe von Fähigkeiten, die dem Einzelnen den kompetenten, effizienten und verantwortungsbewussten Umgang mit Informationen ermöglicht. Diese Fähigkeiten beziehen sich auf alle Aspekte des problembezogenen Erkennens eines Bedarfs an Informationen, ihrer Lokalisation, ihrer Organisation, ihrer zielgerichteten Selektion durch Analyse und Evaluation und ihrer zweckoptimierten Gestaltung und Präsentation.

Abmahnung

Ist ein durchaus ernst zu nehmender Vorgang. Wer die Einladung zu einem Personalgespräch mit diesem Hintergrund erhält, sollte sich vorher beraten lassen und möglichst nicht allein hingehen. Wenden Sie sich an Ihren Personalrat!

Wir wünschen allen Universitätsangehörigen einen guten Start ins Sommersemester.

Impressum:

Redaktion: AG Öffentlichkeitsarbeit der Personalräte
Breitsprecher, Bovensiepen, Fleischer, Hill, Körlin, Schneider (letztmalig!), Türr
Layout: Lünendonk, Fleischer
Anschrift: Geschäftsstelle der Personalräte, Schillerplatz 8, 18055 Rostock
Telefon: 4 98 - 57 51 oder 4 98 - 57 52, Fax: 4 98 - 57 53
Datum: 06.04.09

Vervielfältigung: Universitätsdruckerei Rostock
