



Infoheft

der Personalvertretungen

Foto: privat

Inhalt

Editorial	2
Tätigkeitsbericht GPR für das Jahr 2020	4
Tätigkeitsbericht WPR - Dezember 2019 bis März 2021	10
Tätigkeitsbericht NPR - 14.11.2019 bis 18.12.2020	14
Tätigkeitsbericht SBV - 01.01.2020 bis 31.03.2021	17

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dieser Ausgabe verabschieden sich die derzeit amtierenden Personalräte von Ihnen mit den letzten Tätigkeitsberichten der Wahlperiode.

Gern hätten wir auch direkt mit Ihnen über unsere Personalratsarbeit gesprochen, aber die Pandemielage ließ es leider nicht zu, dass wir zu unseren sonst üblichen Personalversammlungen einladen konnten.

Der Beginn dieses Heftes ist den anstehenden Wahlen zu den Personalräten gewidmet: Wir informieren darüber, wie die Kandidierenden sich vorstellen können und wo Wählerinnen und Wähler sich informieren können.

Danach berichten GPR, WPR und NPR über ihre Arbeit im vergangenen Jahr. Das Heft wird abgerundet durch den Bericht der SBV als einer weiteren wichtigen Interessenvertretung.



Hier noch einige Informationsangebote für Kandidierende sowie Wählerinnen und Wähler. zu den im kommenden Mai stattfindenden Personalratswahlen

Auf den folgenden Webseiten haben alle Wahlvorschläge bzw. Vorschlagslisten die Möglichkeit, Links zu Webseiten mit ihren Informationen zu platzieren.

Für die Wahlen des

- NPR: <<https://www.personalrat.uni-rostock.de/personalratswahlen-2021/npr-wahl/informationen-der-wahlvorschlaege-vorschlagslisten/>> ,
- WPR: <<https://www.personalrat.uni-rostock.de/personalratswahlen-2021/wpr-wahl/informationen-der-wahlvorschlaege-vorschlagslisten/>> ,
- GPR: <<https://www.personalrat.uni-rostock.de/personalratswahlen-2021/gpr-wahl/informationen-der-wahlvorschlaege-vorschlagslisten/>> .

Auf den oben angegebenen Webseiten finden Sie weitere Informationen und Hinweise. Beachten Sie bitte, dass die aufgelisteten Wahlvorschläge bzw. Vorschlagslisten ggf. nicht vollständig sind.

Bitte informieren Sie sich an den offiziellen Aushängen der Wahlvorstände, die Sie an folgenden Orten finden:

- Dekanate: AUF, IEF, JUF, MNF, MSF, THF, WSF, PHF, INF
- Geschäftsstelle ITMZ, Albert-Einstein-Straße 22
- Geschäftsstelle Sprachenzentrum, Ulmenstraße 69 Haus 1
- UB Südstadt, Albert-Einstein-Straße 6
- Dezernat 3, Ulmenstraße 69 Haus 6
- Dezernat 4, Schwaansche Straße 2
- Rostocker Seniorenakademie, Parkstraße 6
- Schaukasten der Personalräte, Hauptgebäude

Ihre Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Personalvertretungen

Tätigkeitsbericht GPR

für das Jahr 2020

Werner Baumann, Vorsitzender GPR

Die Personalvertretung unterteilt sich in NPR, WPR und GPR. Der **NPR** vertritt die Gruppe der nichtwissenschaftlich Beschäftigten, der **WPR** die wissenschaftlich Beschäftigten, und der **GPR** kommt ins Spiel, wenn Angelegenheiten beider Beschäftigtengruppen geregelt werden sollen. Neben der Befassung in internen Personalratssitzungen und Arbeitsgruppen beteiligen sich VertreterInnen der Personalräte **mit beratender Stimme in folgenden Gremien bzw. Arbeitsgruppen**: Senat, Senatskommissionen, Fakultätsräten, Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt, Arbeitsschutzausschuss, Arbeitsgruppe Inklusion, Arbeitskreis Personalentwicklung, Lenkungsgruppe e-Verwaltung, Lenkungskreis URgesund.

Über die Prägung des letzten Jahres durch die Corona-Pandemie wurde schon im NPR- und WPR-Tätigkeitsbericht geschrieben, weshalb hier nicht noch einmal näher darauf eingegangen werden soll. Die Arbeit ging auch mit Corona weiter.

Im Jahre 2020 trafen sich die Mitglieder des GPR zu 18 Gremiensitzungen, um aktuelle Themen sowie 26 Mitbestimmungsanträge zu beraten und abzustimmen. Pandemiebedingt wurden die Besprechungen v.a. als Videokonferenzen durchgeführt und der Datenaustausch konnte, dank den vom ITMZ schon 2017 für die Personalräte eingerichteten virtuellen Servern und Laufwerken, mit sicherem Zugang auch vom Home-Office aus erfolgen. Ein Austausch zwischen den Personalräten und der Hochschulleitung zu aktuellen Themen fand in gemeinsamen Monatsgesprächen und in kleinen Besprechungen, v.a. mit dem Kanzler, dem Rektor sowie dem Personaldezernenten, statt.

Themen 2020:

Mitbestimmung

Neben den Bestellungen von Brand-, Strahlen- und Laserschutzbeauftragten erfolgte die Mitbestimmung auch bei der Einführung von Softwaresystemen, wie z.B. dem Bewerbungsmanagementsystem BITE oder dem Datenverarbeitungssystem für online-Wahlen POLYAS. Bei den Softwaresystemen hat der GPR z.B. darauf zu

achten und sicherzustellen, dass diese Systeme nicht zur Verhaltens- und Leistungsüberwachung von Beschäftigten verwendet werden dürfen. Dabei müssen jeweils umfangreiche Unterlagen gesichtet und einzelne Punkte mit den Verantwortlichen für die Softwaresysteme abgeklärt werden. In den letzten Wahlperioden wurde versäumt, die Personalräte bei der Einführung von Softwaresystemen einzubeziehen. Mit der Hochschulleitung wurde vereinbart, dass für diese (über 50) Softwaresysteme die Zustimmung des GPR bis Herbst 2021 nachgeholt werden muss.

Vor allem während der Anfangsphase der Corona-Pandemie wurden im Krisenmodus kurzfristige Entscheidungen vom Krisenstab der UR gefällt, wofür formelle Mitbestimmungsverfahren „ausgesetzt“ wurden und es dafür telefonische Absprachen sowie eine wöchentliche Videokonferenz der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung mit der Hochschulleitung gab. Die „ausgesetzten“ Mitbestimmungsverfahren werden, sofern die entsprechenden Themen noch aktuell sind, nach Zusicherung der Hochschulleitung in den nächsten Monaten nachgeholt.

Dienstvereinbarungen

Motiviert durch ein Vorkommnis an der Universität Rostock, wurde die „Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz“ von der AG Dienstvereinbarungen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Frau Meier grundlegend überarbeitet, um zum einen den Gültigkeitsbereich in Form einer Richtlinie und Dienstvereinbarung auch auf alle Beschäftigte sowie Studierende an der Universität Rostock auszudehnen und zum anderen die AnsprechpartnerInnen, Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe an die aktuelle Rechtslage anzupassen. Diese Richtlinie & Dienstvereinbarung wurde im August 2020 als Diskussionsgrundlage an den Rektor gesendet. Nach mehrfacher Nachfrage wurden Ende 2020 und Anfang 2021 formale und (auch nach Nachfrage nicht spezifizierte) rechtliche Bedenken für die Verzögerung in der noch nicht erfolgten Antwort zum Entwurf geäußert. Im Interesse der Beschäftigten wäre eine zeitnahe und konstruktive Rückmeldung von Seiten der Hochschulleitung wünschenswert.

Bei der DV zur Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) werden z.Z., in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Vorschläge zu einer „gerechteren“ LOB-Mittelverwendung gesammelt.

Monatsgespräche

Das Personalvertretungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern legt zum Monatsgespräch unter § 58 „Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat“ folgendes fest:

- (1) Der Leiter der Dienststelle ... und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreten. In diesen Besprechungen haben der Leiter der Dienststelle und der Personalrat alle von §§ 68 bis 70 erfassten beabsichtigten Maßnahmen [Anmerkung GPR: betrifft Maßnahmen, welche der Beteiligung bzw. Mitbestimmung unterliegen] und Initiativen nach § 65, die sich noch im Planungsstadium befinden, rechtzeitig und eingehend zu erörtern. Satz 1 gilt für alle sonstigen Vorgänge, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, entsprechend. Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Sie sind berechtigt, sachkundige Beschäftigte der Dienststelle zu den Besprechungen hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung ist hinzuzuziehen.*

Eine Idealvorstellung, welche in der Realität so kaum zu finden ist. Eine Verbesserung der Kommunikation bzw. der Zusammenarbeit zwischen Personalräten und der Hochschulleitung war schon 2019 ein viel diskutiertes Thema. Dazu wurden u.a. neue Formate für das gemeinsame Monatsgespräch umgesetzt, welche nach sechs Monaten evaluiert werden sollten. Corona-bedingt verschob sich die Evaluation auf Anfang 2021, wodurch viel Zeit mit einem aus der Sicht der Personalräte den Gesetzesvorgaben nicht gemäßen Format verstrichen ist. Beim Evaluationsgespräch kam jedoch Bewegung in die nach den PersVG-Vorgaben richtige Richtung. Kommunikation gelingt am besten bei gegenseitiger Achtung und einer soliden Vertrauensbasis.

Dies ist kein Selbstläufer und erfordert weiterhin unsere gemeinsame Aufmerksamkeit, um unterschiedliche Vorstellungen zu „Was ist das Beste für die Universität und ihre Beschäftigten?“ zu einem für beide vertretbaren Kompromiss führen zu können.

Verschiedenes

Neben den Mitbestimmungsanträgen, Dienstvereinbarungen und Monatsgesprächen beschäftigten wir uns 2020 noch mit folgenden Themen:

- In Kooperation mit dem BÄD sowie der Stabsstelle Diversity starteten wir einen erneuten Versuch, eine Möglichkeit für eine psychologische Beratung für Beschäftigte an der UR zu schaffen. Gerade im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie war/ist ein erhöhter Bedarf zu erkennen.
- Bzgl. dem zu entwickelnden Kommunikationskonzept an der UR haben wir versucht, unsere Erfahrungen und Vorschläge einfließen zu lassen. Beispielsweise ist es teilweise immer noch ein Problem, dass Emails an alle Beschäftigte über Dekanate mit z.T. großer Zeitverzögerung oder gar nicht weitergeleitet werden. Wichtige und v.a. zeitkritische Emails sollten direkt an die Zielgruppe versendet werden (evtl. mit entsprechendem Link zum Dienstleistungsportal).
- Eine Wiederbelebung der Berufsausbildung an der UR haben wir in Kooperation mit Prof. Kaiser sowie Frau Klinger (PE) angeregt, um einem drohenden Fachkräftemangel besser begegnen zu können.
- Ein größeres Themengebiet betrifft die Einführung der e-Verwaltung, welches uns die nächsten Jahre bzgl. der Dokumentenverwaltung auch im Personalrat selbst beschäftigen wird. Grundlegende Prozesse umzustellen benötigt Zeit und manche Neuerungen, wie z.B. die Thematik „Agile Verwaltung“, sollten bzgl. der Ausgestaltung und (auch personalrechtlicher) Machbarkeit noch einmal überdacht werden. Auch hier muss der Gesamtpersonalrat sich stetig weiterbilden, um mit der Hochschulleitung kompetent kommunizieren zu können.
- Bzgl. der Verwendung der Personalmittel, die sich nach Umwandlung von EG13Ü-Stellen in EG13-Stellen ergeben (nach Ausscheiden von Beschäftigten), haben wir versucht, eine gerechtere Verteilung bei der Mittelnutzung für Stellenhebungen bzw. Schaffung von Beschäftigungspositionen zu erreichen. Unserer Meinung nach konnten wir eine gerechte Verteilung der geschaffenen Beschäftigungspositionen an der UR nicht sehr erfolgreich beeinflussen.
- Das Corona-Krisenmanagement hat an der UR v.a. dank dem großen Engagement des Kanzlers Dr. Tamm und der weiteren Personen aus dem Krisenmanagement gut funktioniert. Eine gemeinsame Auswertung „Ein Jahr Corona an der Universität Rostock - Lehren / Schlussfolgerungen und Maßnahmen aus der Krise“ erfolgte in einer ersten Besprechungsrunde der

Personalräte mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Kanzler und dem Rektor in Form einer moderierten „Was ist gut gelaufen?“ Bestandsaufnahme am 01.02.2021. Die Schlussfolgerungen/Lehren im Sinne von „Was kann zukünftig besser gemacht werden?“ stehen noch aus.

GPR intern

Die Teilnahme an Weiterbildungen zu Arbeits- und Personalrechtsfragen war Corona-bedingt stark eingeschränkt und die nicht verausgabten Mittel konnten zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der PR zur Verbesserung der IT-Ausrüstung für Videokonferenzen eingesetzt werden.

Die bisher von NPR, WPR und GPR gemeinsam genutzte Emailadresse personalrat@uni-rostock.de wird durch jeweils eigene Emailadressen der PR ersetzt:

Anfragen bitte an den GPR

gpr@uni-rostock.de

senden.

Das von Herrn Dr. Volle vom Dezernat Personal- und Personalentwicklung (D4) noch vor der Corona-Pandemie angeregte gemeinsame Seminar zum Personalvertretungsgesetz (PersVG) mit Teilnehmern aus D4 und Personalräten wird wahrscheinlich erst Mitte bzw. Ende 2021 stattfinden. Zusammen mit einer neutralen, rechtlich versierten Seminarleitung kann dies eine Annäherung der Interpretationen des PersVG ermöglichen.

Bezüglich der Streichung der in allen früheren Wahlperioden gewährten, mindestens 50%-igen Freistellung der/des GPR-Vorsitzenden konnte keine Einigung mit der Hochschulleitung erzielt werden, weshalb wir seit Anfang 2018 eine Klärung über das Verwaltungsgericht anstreben mussten. Nach 2,5 Jahren gab es einen Gütetermin, dessen Ergebnis sich fast komplett mit den Forderungen des GPR deckte. Gegen diese, zusammen mit der Rechtsanwältin der UR erzielte Einigung, legte die Hochschulleitung kurz vor Fristende Widerspruch ein. Die Verwaltungsgerichtsentscheidung lässt also nach fast 3 Jahren noch immer auf sich warten. Im Personalvertretungsgesetz ist bei intern nicht lösbaren Meinungsverschiedenheiten zwischen Personalräten und Hochschulleitung eine rechtliche Klärung durch

Verwaltungsgerichtsverfahren ausdrücklich vorgesehen. Besteht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den PR und der Hochschulleitung, sind solche Verfahren nicht erforderlich.

Zum Schluss des Berichtes möchten wir den drei langjährig aktiven und 2020 in den Ruhestand gewechselten GPR-Mitgliedern Uwe Schröder, Frank Belosa und Jan Bovensiepen auch auf diesem Wege für ihr Engagement im GPR danken und wünschen ihnen alles Gute, Glück und Gesundheit für den weiteren Lebensweg.



- Foto: privat

Tätigkeitsbericht WPR

Dezember 2019 bis März 2021

Marika Fleischer, Vorsitzende WPR

Dies ist der letzte Tätigkeitsbericht in der Wahlperiode 2017 bis 2021.

Eigentlich hatten wir schon für das Frühjahr 2020 die Neuwahl des WPR geplant. Diese war nötig geworden, weil die Mitgliederzahl des gewählten WPR unter die im Gesetz vorgeschriebene Zahl gesunken war. Ein Wahlvorstand war bestellt und auch die Suche nach Interessenten für eine Kandidatur hatte begonnen.

Dann kam Corona.

Nach einer Woche Unterbrechung ging es weiter: Sitzungsvorbereitung, Kommunikation, Beratung und Beschlussfassung auf digitalem Wege – wie für so viele an der Uni und im ganzen Land hat uns die Pandemie einen gehörigen Digitalisierungsschub verpasst. Rückblickend können wir konstatieren: Die Arbeit des WPR als Interessenvertretung der Beschäftigten war zu keiner Zeit beeinträchtigt; Arbeitsweise und Kommunikationsformen sind in Hinblick auf die Nutzung digitaler Medien merklich professioneller geworden.

Woraus bestand diese Arbeit im Berichtszeitraum:

Mitbestimmung

Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten waren Gegenstand der Beratungen zu Anträgen der Dienststelle und der entsprechenden Beschlüsse in den wöchentlichen Sitzungen, aber auch von Gesprächen mit Vertreter/innen der Dienststelle in regelmäßigen, formellen Gesprächen (Monatsgespräch) sowie ad-hoc Terminen (Erörterung, Gespräch).

Im Berichtszeitraum wurden während der 60 Sitzungen (davon 31 digital) insgesamt 481 Beschlüsse gefasst, davon 468 zu Mitbestimmungssachverhalten:

- Abordnungen aus dem Schuldienst an die UR in 27 Fällen,
- Absehen von der Ausschreibung einer befristeten Stelle in 412 Fällen,
- Die Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit war Gegenstand von 25 Anträgen. Das waren wesentlich weniger als im vorherigen Berichtszeitraum. Da derartige

Anträge hauptsächlich im Vorfeld von geplanten Veranstaltungen gestellt werden, gehen wir hier von einem pandemiebedingten Rückgang aus.

Kontroverse Themen bei der Mitbestimmung bzw. nicht erfolgte Mitbestimmung:

Die Pandemiesituation war für alle eine Herausforderung. Das Engagement der Unileitung, des Krisenstabs und des Krisenmanagers stehen außer Zweifel und verdienen unseren Respekt.

Aber die akute Krisensituation war zeitlich begrenzt. Spätestens im Laufe des Sommers hatten sich gewisse Routinen eingespielt. Spätestens zu diesem Zeitpunkt hätte die von Anfang an notwendige Mitbestimmung zu diversen organisatorischen Maßnahmen nachgeholt werden müssen. Das ist bis heute leider nur ansatzweise geschehen.

Themen, zu denen es in den Vorjahren noch unterschiedliche Auffassungen zwischen WPR und Unileitung gab, scheinen inzwischen geregelt zu sein.

- Es besteht grundsätzliches Einvernehmen zum Umgang mit Arbeiten am Wochenende bzw. Feiertagen und bereits 2019 wurde für einen Bereich ein praktikables Verfahren gefunden.
- Die Haltung des WPR zur Notwendigkeit der Ausschreibung von unbefristeten Stellen wurde durch ein Rundschreiben des Rektors am 04.02.2021 eindrucksvoll betätigt.

Weitere Ausführungen zur Mitbestimmung des WPR finden Sie im ausführlichen Tätigkeitsbericht unter:

www.personalrat.uni-rostock.de > Wir stellen uns vor > Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) > Berichte.

Dort berichten wir auch über die Inhalte unserer Individuelle Beratung und über die Themen, die wir mit der Universitätsleitung, dem Personaldezernat und einzelnen Dekanaten ansprachen.

Weitere Aspekte in der ausführlichen Version unseres Tätigkeitsberichts sind:

- Zusammengehen mit Gesamtpersonalrat und Personalrat für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten
- Pandemiebedingte Besonderheiten
- Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen
- Mitarbeit in Universitätsgremien
- Seminare und Tagungen

Personalratswahlen 2021

Alle Mitglieder des WPR engagieren sich entweder als Mitglied bzw. Ersatzmitglied in einem Wahlvorstand oder als Wahlhelfer/in.

Im Vorfeld der Wahlen bemühten sich der WPR über Öffentlichkeitsarbeit und Informationsveranstaltungen, möglichst viele Angehörige des Mittelbaus auf die Personalratsarbeit und die anstehende Wahl aufmerksam zu machen und Interesse an einer Kandidatur zu wecken.

Rück- und Ausblick

Die Amtszeit von 2017 bis 2021 war gekennzeichnet durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Vertragskonditionen und Arbeitsbedingungen für wissenschaftlich Beschäftigte auf einer Qualifizierungsstelle. Anfangs auf Grund der Festlegungen der durch den WPR abgeschlossenen Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung (DV WVG), später durch die daran angelehnten Regelungen im novellierten Landeshochschulgesetz und unterstützt durch die Regelungen im WissZeitVG gehören folgende Rahmenbedingungen inzwischen zur Normalität:

- Qualifizierungsstellen werden mit einer Laufzeit von 3 Jahren ausgeschrieben; Ausnahmen werden vom WPR hinterfragt.
- In den Tätigkeitsdarstellungen von Beschäftigten in einer Qualifizierungsphase (i.d.R. gekennzeichnet durch Befristungsgrund § 2 Absatz 1 WissZeitVG im Arbeitsvertrag) ist der Anteil für die Arbeit am eigenen Qualifizierungsvorhaben festgelegt.
- DFG-Stellen mit dem Ziel Qualifizierung werden i.d.R. nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristet.
- Es gibt regelmäßig das Bestreben, die Fortsetzung/Beendigung der Promotion oder Habilitation auch nach Auslaufen einer Projektstelle oder eines Stipendiums finanziell abzusichern.

- Die sich daraus ergebenden Überbrückungsverträge stellen einen großen Anteil der dem WPR vorgelegten Anträge auf das Absehen von einer Ausschreibung dar. Die Entscheidungskriterien (§ 6 DV WVG) haben sich aus Sicht des WPR bewährt.

Die Akzeptanz von gesetzlichen Regelungen hat sich verbessert. So gehört es inzwischen auch für das wissenschaftliche Personal zur Normalität, dass planbare Mehrarbeit bzw. Überstunden beantragt und abgegolten werden.

Wir beobachten eine zunehmende Bewusstheit über den Wert von Arbeitszeit und Freizeit. Viele Fragen an den WPR stehen im Kontext Umfang von Arbeitszeit und Qualifizierungszeit, Beginn und Ende der Arbeitszeit/Kernarbeitszeit, Erreichbarkeit bei mobiler Arbeit/home office.

Was wir nicht erreicht haben, ist eine Klarstellung und Regelung zu all diesen Fragen, z.B. in einer von uns vorgeschlagenen Dienstvereinbarung „Arbeitszeitsouveränität“.

Eine weitere ungelöste Frage ist die nach dem Umgang der Universität mit Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern in der Drittmittelforschung. Nach wie vor ist es die unbefriedigende Praxis, dass Beschäftigte nach beeindruckenden Leistungen in Projekteinwerbung und Projektleitung nach 12+X Jahren die Universität verlassen müssen, weil sie zu einem juristischen „Risiko“ geworden sind. Wertschätzung sieht anders aus. Die vorläufige Antwort aus der Universitätsleitung zu dieser Frage lautet: strategische Personalentwicklung

Ab Mai wird sich der neu gewählte WPR also mit Fragen im Kontext „strategische Personalentwicklung“ beschäftigen. Ein mit Sicherheit anspruchsvolles und komplexes Thema.

Alle jetzigen WPR-Mitglieder werden sich wieder zur Wahl stellen. Vom neuen WPR mit hoffentlich zahlreichen neuen Mitgliedern erhoffen wir uns neue/andere Impulse für die Personalratsarbeit, eine möglichst optimale Mischung von Routine und Erfahrung mit Anregung durch Hinterfragen und neue Sichtweisen.

Bitte beachten Sie unsere neue E-Mailadresse:

wpr@uni-rostock.de

Tätigkeitsbericht NPR

14.11.2019 bis 18.12.2020

Michael Müller, vorsitzender NPR

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dass sich das vergangene Jahr 2020 so nachdrücklich in unser aller Gedächtnis einprägen würde, hätten die Wenigsten im Januar erwartet. Unser Berufsalltag und unser Privatleben werden von Hygienekonzepten, Infektionsschutzmaßnahmen und kurzfristigen Informationen bestimmt, viele Abläufe werden auf den Kopf gestellt. Nicht nur Vorlesungen finden digital statt, auch der Personalrat hat sich quasi durch viele Sitzungen „gezoomt“ bzw. musste die Sitzungen in größeren Räumen innerhalb der Universität stattfinden lassen. Termine mit überschaubaren Teilnehmerkreisen wurden unter Beachtung der Abstands- und Hygieneregeln begleitet, wie beispielsweise die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, Beratungen und Gremiumssitzungen.

Eine digitale Form einer Teilpersonalversammlung schließt die Nichtöffentlichkeit und Vertraulichkeit aus und deshalb wollen wir Ihnen in schriftlicher Form mit dem Tätigkeitsbericht zeigen, welche Themen uns hauptsächlich beschäftigt haben.

Während der derzeitigen Amtsperiode haben sich Herr Schröder, Herr Bovensiepen und Herr Belosa in den Ruhestand verabschiedet. Dadurch sind Ersatzmitglieder nachgerückt. Aktuell besteht das Gremium des NPR aus 11 Mitgliedern und 2 Ersatzmitgliedern.

Die Sekretariatsstelle ist momentan nicht besetzt, das Einstellungsverfahren dazu läuft und wir hoffen an dieser Stelle, demnächst wieder tatkräftige Unterstützung zu bekommen.

Das Thema Dienstvereinbarungen blieb auch im vergangenen Jahr kein einfaches. So konnte ein überarbeiteter Entwurf der **DV über Homeoffice und mobiles Arbeiten** auch in einem weiteren Anlauf keinen Zuspruch für Verhandlungen finden. Unsere Ansprechpersonen in der Dienststelle sehen, trotz zunehmender Digitalisierung mit Chancen auf mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf, keine Notwendigkeit für eine Neuregelung möglicher Arbeitszeitmodelle per Dienstvereinbarung.

Während die meisten Arbeitgeber beim Thema Telearbeit längst an einem „wie“ arbeiten, beschäftigen wir uns mit Blick auf unsere nichtwissenschaftlich Beschäftigten noch immer mit dem „warum“ und übertragen damit die Verantwortung im Einzelnen auf die jeweiligen Fachvorgesetzten. Wir konnten uns aber alternativ darauf verständigen, dass eine zeitnah erlassene Richtlinie der Dienststelle das Thema Homeoffice regeln soll. Diese dann mit dem Personalrat abgestimmte Handlungsvorschrift wird die Rechtssicherheit im Homeoffice erhöhen und die Antragstellung dazu erleichtern. Nichtsdestotrotz bleiben wir an diesem Thema dran und hoffen, nicht zuletzt auch durch die aktuellen Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus angestoßen, auf ein Umdenken und die Entstehung neuer Arbeitszeitmodelle für möglichst viele nichtwissenschaftlich Beschäftigte unserer Universität.

Erfreulicherweise konnten wir 2020 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten die veraltete DV „Mobbing“ von 2005 überarbeiten und der Dienststelle im August zur weiteren Bearbeitung überreichen. Diese neu entworfene **Richtlinie sowie Dienstvereinbarung der Universität Rostock für einen partnerschaftlichen Umgang und gegen jede Form von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz** würde alle Mitglieder unserer Universität, insbesondere erstmals auch unsere Studierenden, über das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) hinaus schützen. Wir hoffen auf eine zügige Inkraftsetzung dieser gleichlautenden Richtlinie und Dienstvereinbarung nach Vorbild der HU Berlin.

Anhand der folgenden Grafiken und Tabellen können Sie sehen, mit welchen Anträgen und Beschlüssen das Gremium wöchentlich beschäftigt war. Bei vielen dieser Prozesse erfolgt eine umfassende Vorarbeit, teilweise in den jeweiligen Arbeitsgruppen oder es sind Erörterungsgespräche mit der Dienststelle notwendig.

Antragsarten

Einstellungen

befristet	9
unbefristet	34

Arbeitszeitreduzierung

befristet	59
unbefristet	5

Arbeitszeiterhöhung

befristet	43
unbefristet	5

AV-Verlängerungen/Weiterbeschäftigungen

befristet	33
unbefristet	21
Drittmittel	2

Überstunden / Mehrarbeit

Überstunden gem. §7(7)TV-L	25
Mehrarbeit gem. §7(6)TV-L	6

Sonstige Beschlüsse

Eingruppierungen / Stufenfestsetzung	12
Höhergruppierung	60
Herabgruppierung	0
Zulagen	6
Beförderung / Verbeamtung	3
Umsetzung /Abordnung	16
Änderungskündigung	0
Kündigung	0
Weiterbildungen	21
Home-Office	1
Absehen v. Stellenausschreibungen	75
Sonstiges (Herausnahme Gleitzeit; etc.)	29
Freistellungen / Bestellungen	7

Allgemeine Tätigkeiten des Personalrates

Nicht in Zahlen fassen können wir telefonische und persönliche Beratungsgespräche mit Beschäftigten. Jeder Beschäftigte hat das Recht, während der Arbeitszeit den Personalrat aufzusuchen und sich zu den verschiedensten Themen Rat zu holen. Anfragen zur Technikerzulage und zur Eingruppierung von BibliotheksmitarbeiterInnen nach § 29 d II TVÜ-L waren im IV. Quartal 2020 eine der intensivsten Beratungstätigkeiten.

Der Personalrat steht Ihnen bei Rückfragen zum Tätigkeitsbericht und für Ihre Fragen, Kritik, Vorschläge und Probleme telefonisch sowie nach Absprache auch persönlich zur Verfügung.

Bitte beachten Sie unsere neue E-Mailadresse:

npr@uni-rostock.de

Tätigkeitsbericht SBV

1.1.2020 bis 31.3.2021

Jutta Türr, Vertrauensfrau

Die Schwerbehindertenvertretung wird im Mai diesen Jahres nicht gewählt. Die Wahl der SBV findet alle vier Jahre im Herbst statt. Die nächste Wahl wird im November 2022 sein.

Die Arbeit der SBV ist umfasst viele Teilgebiete.

Beteiligung an Bewerbungsverfahren

In Bewerbungsverfahren mit Bewerbungen von Schwerbehinderten und/oder ihnen Gleichgestellten muss die SBV einbezogen werden.

2020 waren es insgesamt 50 Einstellungsverfahren,

- 31 nichtwissenschaftliche Stellen, 4 wissenschaftliche Stellen, 12 Drittmittelstellen, 3 Berufungen

2021 sind es 15 bis jetzt abgeschlossene Verfahren.

- 9 nichtwissenschaftliche Stellen, 4 wissenschaftliche Stellen, 2 Drittmittelstellen und 3 Berufungen. Eine der Berufungen ist aus dem vergangenen Jahr und noch nicht abgeschlossen.

Die Einstellungsgespräche fanden in der Pandemiezeit hauptsächlich in Videokonferenz statt, ein paar wenige in Präsenz und einige gemischt.

Beratungen und Beteiligung an BEM-Gespräche

Beratungen erfolgten in den meisten Fällen in einem Telefongespräch, selten vor Ort. Hier ging es hauptsächlich um Anträge zur Gleichstellung, zur Antragstellung einer Erwerbsunfähigkeitsrente und dem Verfahren, wenn eine Erwerbsunfähigkeitsrente genehmigt wurde.

Ein Gespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde begleitet.

Beteiligung

Am 13.3.2020 wurde die Universität geschlossen und die meisten Mitarbeiter arbeiteten weiter im Homeoffice.

Aber die Arbeit der Personalvertretungen ging trotzdem weiter.

Die Einbeziehung der Personalvertretungen, auch der SBV, erfolgte über Email, Telefon und Videokonferenzen. Jeden Donnerstag „trafen“ sich so der Rektor, der

Kanzler, der Personalservice und den Personalvertretungen in einer Videokonferenz, um über die anliegenden Aufgaben zu diskutieren und zu beraten.

Ab dem 14.4.2020 blieb zwar die Universität weiterhin geschlossen, aber arbeitsmäßig kam es zu Lockerungen. Ab hier fanden die Zusammentreffen der Personalvertretungen und der Universitätsleitung alle 2 Wochen statt.

Es gab Gespräche zu den seit Ende 2020 angegebenen Einstellungs Voraussetzungen in den Ausschreibungsverfahren. Seit Ende des Jahres 2020 wird in den Ausschreibungen von unbefristeten nichtwissenschaftlichen Stellen eine Abschlussnote „mindestens gut“ gefordert. Auf eine eventuell vorhandene über Jahre erworbene Arbeitserfahrung wird nicht eingegangen.

Damit wurden bedenklich viele Bewerber, insbesondere schwerbehinderte Bewerber im Vorfeld von den Verfahren ausgeschlossen. Die Vorgehensweise wurde mit Bestenauswahl für den öffentlichen Dienst, einem Urteil und der Einschränkung der Menge der Bewerber begründet.

Schwerbehinderte, die es sowieso nicht einfach haben eine Ausbildung zu machen oder später durch ihre Behinderung gezwungen sind, ihren Beruf aufzugeben und sich in einem völlig artfremden Beruf ausbilden zu lassen, haben somit kaum Chancen, an der Universität eine Anstellung zu finden.

Die SBV findet dieses Vorgehen nicht in Ordnung, Die geführten Gespräche zusammen mit den Personalräten führten zu keiner Meinungsänderung durch die Universitätsleitung.

Dabei hat die Universität eine Behindertenquote von 3,6%, sollte aber eine von mindestens 5% haben.

Dies kann ohne Weiteres auch Auswirkung auf die Beschäftigten der Universität haben, wenn es um finanzielle Hilfen vom Integrationsamt geht.

Barrierefreier Bau

Die Beteiligung an den Baumaßnahmen der Universität wurde ebenfalls hauptsächlich über Telefon und Email abgewickelt. Aber es gab auch einige Präsenztreffen und Begehungen von Baustellen.

Bei folgenden Bauprojekten wurde die SBV beteiligt:

Außenanlagen Südstadtcampus

- hier ging es um Überwege für Blinde und Sehbehinderte und Rollstuhlfahrer, um die Höhe der Bordsteigkanten, um SB-Parkplätze, Wegeführung und Hinweistafeln

Außenanlagen Ulmencampus

- Wegeführung, Beleuchtung der Wege, barrierefreie Hinweistafeln, SB-Parkplätze, Wegebegrenzungen

Neubau Universitätsbibliothek/Ulmicum

- Barrierefreie Aufzüge und Zugänge, Regalaufstellungen, Leitsysteme für Blinde und Sehbehinderte, barrierefreie Treppen und sanitäre Einrichtungen

Sanierung und Neubau Sportwissenschaften

- Zugänge, Treppen, Aufzüge, sanitäre Einrichtungen, Umkleieräume

Sanierung Gebäude Parkstasse

- SB-Parkplätze, barrierefreier Zugang und Aufzug

Forschungshalle und Statikgebäude der MSF in der Südstadt

- barrierefreie Eingänge und Treppen, sanitäre Anlagen,

Beim Statikgebäude gab es erhebliche unterschiedliche Meinungen zu den Treppenaufgängen zwischen SBV, D3 und Architekt und Denkmalsschutz. Noch sind hier die Gespräche dazu nicht abgeschlossen.

Weiteres

- Begehung der Gebäude der Bibliothekszeitstellen
- Gespräche zur Nachhaltigkeit von Barrierefreiheit
- eine Begehung zur Barrierefreiheit der MSF im Justus von Liebigweg Ein Student der MSF ist seit kurzem Rollstuhlfahrer. Er hat an der MSF studiert und will hier seinen Studienabschluss machen.
- Im LSF werden die Gebäude und Räume der Universität aufgelistet und beschrieben. Ein Punkt ist auch die Barrierefreiheit. Dieser sagt so aber zu wenig aus. Dazu gab es Gespräche mit Kollegen von ITMZ und D3 mit der SBV. Der Versuch, einen Fragebogen zur Erfassung der Barrierefreiheit zu erstellen, scheiterte an der Vielzahl der Möglichkeiten.
- Im November wurde eine AG „Barrierefreie Webpräsenz“ unter der Leitung von SBV und Pressestelle gegründet, um den Webaufttritt der Uni barrierefrei zu gestalten

Sonstiges

Im April 2020 wurde die Schwerbehindertenvertretung in Deutschland 100 Jahre alt. Ein Bericht dazu finden Sie im Info-Heft 1/2020

Weiterbildungen fanden überwiegend über Online-Seminare statt Der NPR und die SBV haben wieder eine Sekretärin.

Frank Belosa, unser erster Stellvertreter begann seinen wohlverdienten Ruhestand.



Die Personalvertretungen wünschen
Ihnen alles Gute und vor allen
Dingen Gesundheit.

Mehr Informationen und aktuelle Mitteilungen finden Sie immer auch
auf den Internetseiten der Personalvertretungen unter:

www.personalrat.uni-rostock.de

[www.uni-rostock.de/universitaet/vertretungen-und-beauftragte/schwer -
behindertenvertretungen/](http://www.uni-rostock.de/universitaet/vertretungen-und-beauftragte/schwer-behindertenvertretungen/)

Impressum

Die Personalvertretungen

Redaktion AG Öffentlichkeitsarbeit

Sitz Doberaner Str. 115

D18055 Rostock

Fon +49 (0)381 498 5751

+49 (0)381 498 5752

Fax +49 (0)381 498 5753

Mail agoe.personalrat@uni-rostock.de