

Tätigkeitsbericht des Personalrates wissenschaftlichen Personals Teil 1, Nr. 1 2010

Patrik Zeimetz

Der Tätigkeitsbericht des Personalrates hat 3 Teile. Im ersten Teil berichte ich über die Themenbereiche:

- Hochschulentwicklung
- Personalentwicklung
- allgemeine Mitbestimmungstatbestände
- und das Betriebsklima

Herr Weber beschäftigt sich in Teil zwei mit dem Arbeitsschutz. Herr Müller-Ney stellt schließlich in Teil 3 unsere Aktivitäten bei Stellenbesetzungsverfahren vor. Die beiden letzten Teile liegen nicht in schriftlicher Form vor.

Wie beim letzten Mal schicke ich meinem Bericht eine Bemerkung voraus: die Punkte, die zur Sprache kommen werden, können keinesfalls alles wiedergeben, was wir im Berichtszeitraum getan haben. Ich werde exemplarisch zu jedem Themenbereich den einen oder anderen, in der einen oder anderen Weise herausragenden Punkt herausgreifen.

Bei der **Hochschulentwicklung** richte ich den Blick zunächst nach **innen**.

Die **Umstrukturierung der IT- Landschaft** der Universität ist weiterhin ein Thema, das die beiden Personalräte nicht aus den Augen verlieren dürfen und begleiten werden. Es zeigt sich, dass es weiterhin personelle Engpässe in einigen Bereichen gibt und dass einige der Teilaufgaben, die die ehemalige Struktur zu leisten hatte, noch nicht wirklich abgedeckt sind. Seit Jahren nur kommissarisch wahrgenommen wird die Position des Leiters. Dies wirkt sich auch hinsichtlich des Zusammenwirkens der einzelnen Abteilungen negativ aus. Ein baldiges Ende dieser instabilen Führungsverhältnisse wäre im Sinne aller Beteiligten wünschenswert.

Noch nicht abgeschlossen ist auch das Thema **Psychologisch Psychotherapeutische Beratungsstelle** (kurz PPB). Die Verhandlungen laufen hier eher zäh. Der Personalrat bevorzugt eine Lösung, bei der die Betreuung der wissenschaftlichen Mitarbeiter auch weiterhin in den Händen der Universität bleibt. Ein Outsourcing (beispielsweise ins Studentenwerk) sehen wir aus mehreren Gründen kritisch. Insbesondere muss gewährleistet werden, dass die Beteiligung des Personalrates bei Maßnahmen, die die PPB als soziale Einrichtung betreffen, gemäß SPersVG auch in Zukunft erhalten bleibt.

Die **neue KiTa für Mitarbeiterkinder** wird in den nächsten Tagen offiziell eingeweiht werden. Das ist natürlich insbesondere bei der, unserer Ansicht nach gelungenen Konzeption, positiv. Wie bisher unter dem Dach des Studentenwerkes gibt es mit 20 Krippenplätzen, 25 Plätzen für Kinder ab 3 Jahre, großzügigen Öffnungszeiten in neu sanierten Räumen im Mensagebäude dann ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot. Wir erinnern aber daran, dass die ausgehandelten Beteiligungsmechanismen für die Personalräte, nicht aus dem Fokus rücken dürfen und die entsprechenden Gremien zeitnah konstituiert werden sollten.

Wie in diesen Beispielen klar wurde, ist die interne Entwicklung der Uni weitgehend von **den äußeren Umständen** (in Klammern: etwa der Finanzlage) abhängig und gerade die äußeren Umstände haben sich gravierend geändert: Es gibt einen *Koalitionsvertrag*. Es gibt *Kompensationsmittel* für die weggefallenen Studiengebühren. Der politische Rahmen ist abgesteckt. Nun geht es um die

Umsetzung: *Verhandlungen zum neuen Globalhaushalt* werden geführt, *Zielvereinbarungen* finden Zugang zu *Leitbilddiskussionen* und dem *Universitätsentwicklungsplan* (kurz: UEP), die Modalitäten zur *Verwendung der Kompensationsmittel* werden erarbeitet. Lobend möchte ich an dieser Stelle erwähnen, dass einige der Bedenken und Anregungen der Personalräte im aktuellen Entwurf des UEP berücksichtigt wurden. Solche Schlagworte wie: "Dauerstellen für Daueraufgaben", "Aufhebung der Beschränkung der Förderung für DualCareerCouples auf die Professorenschaft", "Berufliche Perspektiven für Wissenschaftler" und "Förderung von Doktoranden" lassen sich durchaus in ähnlicher Form finden.

Weiterhin kritisch sehen wir allerdings die **Wirtschaftslastigkeit** der universitären *Struktur und Aufhängung* mit den sich daraus ergebenden Problemen. Der Beigeschmack einer reinen *Forschungsuniversität* mit *Elitenförderung*, *Wissensvermarktung* und *reduzierter Selbstverwaltung* bleibt erhalten. Vor dem Hintergrund knapper Finanzmittel kehrt sich die *Richtung der geplanten Impulsgebung* von der Universität in die Wirtschaft hinein leicht ins Gegenteil. Solch eine Entwicklung geht allerdings weit an den Bedürfnissen einer modernen Wissensgesellschaft vorbei. Aber dies diktieren uns die äußeren Umstände.

Demzufolge hat der Personalrat des wissenschaftlichen Personals beschlossen, sich stärker als bisher *mit den äußeren Umständen zu beschäftigen* und auch über den internen Rahmen hinaus tätig zu werden. Wir werden dazu mit den im Landtag vertretenen Parteien Gespräche suchen und die Interessen der Beschäftigten im Wissenschaftsbereich in die öffentliche Diskussion einbringen. Es wird kaum zu vermeiden sein, dass wir dabei auch einmal mit der Unileitung an einem Strang werden ziehen müssen.

Bei aller wohlwollenden Absichtsbekundung seitens der Unileitung gestaltet sich das Thema **Personalentwicklung** weiterhin schwierig. Auch dies liegt zum einen an den äußeren Umständen. Zum anderen zeigen sich **Schwächen in unserer Struktur**, die nur durch offenen Umgang miteinander und gegenseitige Unterstützung ausgeglichen werden können. Bei allem Verständnis für die Belastungen für eine moderne und (in Anführungsstrichen) "wirtschaftlich geführte Verwaltung und/oder Management-Einheit" mangelt es doch an einigen Stellen an der notwendigen Unterstützung und dies völlig überflüssigerweise. Die *Autonomie der Fakultäten* rechtfertigt nicht, dass dort aus diversen und oft auch niedrigeren Beweggründen am Bedarf vorbei weltfremde Eliten produziert werden, ohne den "Betroffenen" wirkliche Perspektiven bieten zu können. Andererseits werden durch *unzureichende Ausstattung an Stammpersonal* und den ständigen Wechsel der Zuständigkeiten hohe *Reibungsverluste* in Kauf genommen. Darüber hinaus ist dem Personalrat zugetragen worden, dass Mitarbeiterstellen in Professuren umgewandelt wurden. Wir möchten die Dienststelle an dieser Stelle an ihre Zusage erinnern, uns solche Informationen rechtzeitig zukommen zu lassen.

Positive Entwicklungen zeichnen sich allerdings in Sachen Personalentwicklung durchaus ab und dies gerade hinsichtlich der beruflichen Perspektive. **Beförderungen** sind im gültigen Tarifvertrag nur unzureichend bedacht und die **Eingruppierung neuer Personalkategorien**, wie sie sich z.B. durch den Bachelor-Abschluss ergeben, sind weitgehend ungeklärt. Mancher Beschäftigte sah sich schon mit kaum 40 am Ende seiner beruflichen Laufbahn angekommen. In unkomplizierten und konstruktiven Verhandlungen wurde sowohl eine Eingruppierung für Beschäftigte mit Bachelor-Abschluss realisiert, die eine Verbesserung gegenüber der bisherigen Handhabung darstellt, als auch eine neue Beförderungsrunde von E14/A14 auf E15/A15 angestoßen. Um letzteren Vorgang möglichst transparent zu machen, haben wir neben den Benachrichtigungsschreiben der Verwaltung an die Dekane all jene gesondert angeschrieben, die nach unserem Wissensstand laut Dienstalter in Frage kommen könnten. Beförderungen von E13/A13 nach E14/A14 stehen weit weniger formale Hindernisse entgegen und sollten sich bei passender Qualifikation und entsprechendem Tätigkeitsfeld bei weitem unkomplizierter durchführen lassen. Wir stehen Ihnen diesbezüglich natürlich gerne beratend zur Verfügung.

Zum Thema **allgemeine Mitbestimmung** gibt es eine Reihe von Aktivitäten des Personalrates. Auch hier will ich lediglich eine Auswahl aufzuführen.

- Wir haben uns mit einigen mitbestimmungspflichtigen Softwarepaketen beschäftigt. Viele dieser Vorgänge sind noch nicht abgeschlossen. Bei einigen haben wir einem zeitlich beschränkten Probebetrieb zugestimmt. Bei SAP haben wir uns der Dienstvereinbarung, die zwischen der Verwaltung und dem Personalrat des Verwaltungs- und technischen Personals bereits lange bestand und sich bewährt hat, angeschlossen. Die Wahrung der Rechte der Nutzer steht hier bei unseren Entscheidungen im Vordergrund.
- Wir bringen uns frühzeitig ein bei der Neugestaltung eines IntranetPortals „MyUDS“.
- Der Fortgang der Einführung von VoIP (Telefonie und mehr über das Internet) hat einen etwas seltsamen Verlauf genommen. Vertretungsrechtlich stand der Vorgang still. Wir sahen uns gezwungen die Initiative zu ergreifen, um beraten durch BEST e.V., einem der Arbeitskammer nahen Verein den Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung zur Wahrung der Interessen der Bediensteten voranzutreiben. In dem „und mehr“, das uns VoIP bieten und das die nicht unerheblichen Kosten für Anschaffung und Betrieb rechtfertigen soll, liegt ein durchaus beachtliches Gefahrenpotential für die Rechte der Arbeitnehmer. Selbst mit unseren konstruktiven Bemühungen, kommt der Vorgang nicht wirklich in Gang, sodass wir fürchten müssen, dass die Einrichtung der Anlage vor erfolgter Zustimmung begonnen werden wird. Der Beigeschmack einer Verschleppung mit anschließender Überrumpelungstaktik entsteht unweigerlich. Wir fordern an dieser Stelle konstruktive Zusammenarbeit von allen Beteiligten ein.
- Hiermit eng verbunden ist die Einführung einer einheitlichen Arbeitszeitgestaltung im Bereich ITS. Die Beschäftigten scheinen mit ihren jeweiligen Situation zufrieden zu sein. Da es zur hinreichenden Betreuung der Telefonie aber Bereitschaftsdienste oder ähnliches geben muss, wird eine Regelung zumindest für einige Beschäftigte notwendig werden.
- Dem Betrieb einer Elektronischen Schließanlage haben wir zugestimmt, nachdem wir auf den nötigen Personalbedarf hingewiesen haben.

Unsere Beratungsfälle zeigen, dass das **Betriebsklima** auch oder vielleicht sogar besonders im wissenschaftlichen Bereich ein Thema ist. Ich unterscheide im folgenden 5 Beziehungsfelder.

1. Das Klima zwischen dem **Personalrat und der Spitze** ist schwierig zu beschreiben. Es gibt Bereiche, in denen es gut funktioniert, in denen man von vertrauensvoller Zusammenarbeit sprechen kann, in denen man sich sogar konstruktiv ergänzt. In anderen Belangen sieht es weniger gut aus. Angesprochen wurde ja bereits die Autonomie der Fakultäten, die es dem Personalrat nicht immer einfach macht, den richtigen Ansprechpartner zu finden. Eine Unterstützung wäre hier wünschenswert. Auch die Tatsache, dass die Abteilungen der freigestellten Personalratsmitglieder keinerlei Kompensation erhalten, wirft Schatten, weil dadurch den verbleibenden Mitarbeitern eine erhebliche Mehrbelastung zugemutet wird. Besonders interessant wird es allerdings im Bereich Homburg. Dort stellen die vielen verschiedenen, sich überlappenden Zuständigkeiten eine Herausforderung nicht nur für die Personalratsarbeit dar. Das Willkommen, mit dem ich bei Bezug unserer Homburger Außenstelle begrüßt wurde, war nicht wirklich freundlich. Mir liegt beispielsweise noch immer keine Entscheidung darüber vor, ob Personalräte im Personalcasino essen dürfen.

2. In den Bereich zwischen **Bediensteten und Verwaltung** bekommen wir vor allem bei unseren Beratungen Einblick. Bis auf wenige Fälle, in denen bisher keine für die Betroffenen zufriedenstellende Lösungen gefunden werden konnten, klappt es hier zur Zeit gut. Bevorzugte Beratungsthemen sind im Moment: Befristungen; Kranken-, Sozial- und Unfallversicherungen; Eingruppierungen; Einstufungen; Arbeitszeiten; Dienstreisen und Beförderungen. Positiv wirken sich hier die hochwertigen Schulungen „.. für den Alltag“ aus, die von der Verwaltung angeboten werden. Wir freuen uns an dieser Stelle, dass die Verwaltung der Anregung nachkam, Schulungen zum besseren Verständnis der Lohnabrechnung anzubieten.

Die Probleme bei den oben angesprochenen Beratungen hatten ihren Ursprung zumeist aber (3.) **innerhalb der Fakultäten**. Es gibt immer noch Vorgesetzte, die mit ihrem Führungsstil in einigen Fällen die Grenzen der Legalität und die der Sittlichkeit überschreiten. Allgemein scheint es bei dem Thema „Arbeitszeit“ zu größeren Unstimmigkeiten zu kommen. In einigen Fakultäten ist es üblich nur halbe Stellen zu vergeben. Implizit steht aber die Erwartung im Raum, dass man voll arbeiten müsse. Vor dem Gesetz muss man aber auch nur das arbeiten, wofür man bezahlt wird. Selbst in dieser Zeit muss dem Arbeitnehmer in den meisten Fällen die Möglichkeit gegeben werden, an seiner Promotion zu arbeiten. Dies hilft den Betroffenen allerdings recht wenig. Der Weg einer Konfrontation mit dem direkten Vorgesetzten ist bei befristeten Verträgen nur selten sinnvoll. Solche Vorkommnisse und Methoden bieten keinen guten Nährboden für eine produktive Arbeitskultur.

4. Das Klima zwischen **wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen** Mitarbeitern würde ich, abgesehen von kleineren lokal stark beschränkten Unstimmigkeiten sehr positiv sehen. Dies spiegelt sich auch in der zur Zeit hervorragenden Zusammenarbeit der beiden Personalräte wieder. Regelmäßige Treffen, die gemeinsame Nutzung des Büros in Homburg und nicht zuletzt unsere neue gemeinsame Zeitung (UDS-Intern), die bald in der 3ten Ausgabe erscheinen wird, geben deutliche Hinweise. Letztere lege ich Ihnen an dieser Stelle gerne ans Herz und fordere Sie zu aktiver Mitarbeit und konstruktiver Kritik auf.

5. Was das Betriebsklima **innerhalb der zentralen Einrichtungen** anbelangt, so habe ich schon einige herausstechende Fälle angesprochen. Neben dem ITS haben wir aber auch in anderen Einrichtungen Problemfälle. Zum Schutz der Betroffenen möchte ich darauf aber nicht weiter eingehen.

Zum Abschluss meines Berichtes in der letzten Personalversammlung erwähnte ich den von der Leitung initiierten Workshop zum Betriebsklima lobend. An dieser Stelle muss meine Schlussbemerkung ein wenig ernüchternder ausfallen. Es blieb bisher bei diesem einen Workshop und einer daraus entstandenen Stoffsammlung. Jedenfalls ist Stille in die Sache eingekehrt. Ich hoffe aber, dass diese Stille nicht an mangelndem Willen liegt, sondern daran, dass man sich anderen, zeitkritischen Projekten widmen musste, deren Ergebnis wir alle bewundern können, wenn wir über den Campus gehen.

Im Juni 2010

Patrik Zeimetz
(Vorsitzender)