

Tätigkeitsbericht des Personalrates wissenschaftlichen Personals Teil 1, Nr. 2 2010

Patrik Zeimetz

Der Tätigkeitsbericht des Personalrates des wissenschaftlichen Personals hat 3 Teile. Im ersten Teil werde ich auf die Themenbereiche:

- Politische Lage
- allgemeine Mitbestimmungstatbestände
- das Betriebsklima und - als Indikator dafür - von einigen Beratungsfällen

zu sprechen kommen.

Im zweiten Teil wird Herr Weber über den Arbeitsschutz berichten. Herr Müller-Ney wird schließlich unsere Aktivitäten bei Stellenbesetzungsverfahren vorstellen.

Wie bei meinem letzten Bericht, habe ich für meinen Bericht wieder exemplarisch den einen oder anderen in der einen oder anderen Weise herausragenden Vorgang herausgesucht und stelle somit keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit.

Die **Politische Lage** ist wie in den letzten Jahren vor allem durch die Haushaltslage geprägt. Dies ist nicht erst der Fall seit wir auch formal durch die Zuständigkeit des Wirtschaftsministeriums stärker wirtschafts- und wirtschaftlichkeits-durchwachsen sind. Die Auswirkungen treffen uns jedoch immer offener und verstärkt.

Leistungsorientierte Mittelvergabe, Leistungszulagen, verstärkte Finanzierung durch Drittmittel und so weiter sind oft gewollte Mittel, deren Etablierung aber nicht ohne äußeren Druck geschieht. Die Auswirkungen kann man sich leicht ausmalen:

- Wissenschaftlicher Mainstream ohne Risiko
- Verzicht auf Innovationspotential
- Fehlsteuerung durch fehlerhafte/unvollständige Leistungsmaßstäbe
- Verdrängung des Persönlichkeitsbezuges, Minderung individueller Integration, soziale Unausgewogenheit

Insbesondere sucht man bei den Entscheidungen auf der **politischen Bühne** umsonst nach Stimmen, die auf Berücksichtigung der Interessen der wissenschaftlichen Mitarbeiter schließen lassen. Der Personalrat hat sich daher entschlossen, in den Dialog mit der Politik zu gehen. So durften wir bisher die **wissenschaftspolitischen Sprecher** der SPD- und der CDU-Fraktion des Landtages, die Herren Commercon und Theis, bei uns zu **Gesprächen des Austausches** begrüßen. Diese verliefen in beiden Fällen sehr konstruktiv und positiv. Es zeigte sich aber deutlich, dass die Belange der wissenschaftlichen Mitarbeiter tatsächlich nicht oder nur unzureichend in den Köpfen der Verantwortlichen zugehen sind. Der Austausch war eher eine Darstellung aus dem Blickwinkel der Mitarbeiter unsererseits, den die Herren dankbar aufnahmen. Verwunderlich war, dass sich beide Vertreter weniger wirtschaftsaffin als erwartet zeigten. Der Wunsch nach Wiederholung wurde bei beiden Gesprächen geäußert. Wir sind bemüht auch die verbleibenden Fraktionen zu laden und hoffen natürlich, dass die Belange der wissenschaftlichen Mitarbeiter auch bei den kommenden Tarifverhandlungen im Blickfeld der politisch Verantwortlichen liegen.

Auch **innerhalb der Universität** sind wir verstärkt politisch tätig. Zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen **Gesprächen mit der Dienststelle**, insbesondere mit der Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung oder deren ständigem Vertreter, den sogenannten **Vierteljahresgesprächen**, nahm der Präsident unsere Einladung zu einem Gespräch mit unserem Vorstand an, in dem sehr offen über die Lage und Chancen der Uni und der des wissenschaftlichen Mittelbaus diskutiert wurde.

Enttäuscht sind wir über die teilweise mangelhafte Information bezüglich der Personalentwicklung in den **zentralen Einrichtungen**. Dort werden Stellen, die dem wissenschaftlichen Personal zugeordnet waren, scheinbar nach Gutdünken dem Verwaltungs- und technischen Personal zugeordnet. Wissenschaftliche Tätigkeit endet eben nicht dort, wo auch Drittmittelprojekte, Tagungen und Kongresse aufhören.

In gemeinsamen Vorständetreffen stimmen wir uns regelmäßig mit den Kollegen vom **Personalrat des Verwaltungs- und technischen Personals** ab. Hieraus ergab sich in der Vergangenheit eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Dieses Miteinander trägt seine Früchte auch und nicht zuletzt in der **gemeinsamen Zeitung**, die die beiden Personalräte seit Anfang des Jahres etwa vierteljährlich herausgeben. Ich sehe dies als eine Chance, die - wie ja schon erwähnt - oftmals nicht ausreichend beachteten Belange, Nöte und Ängste des wissenschaftlichen Mittelbaus stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken. Wenn Sie Anregungen, Ideen, Themenwünsche oder gar Gastbeiträge haben: Das Redaktionsteam nimmt diese dankbar entgegen.

Ein schwieriges Feld und eine Herausforderung für unsere Arbeit ergibt sich direkt aus der **universitären Struktur. Eigenständige Fakultäten** mit großer Autonomie, ständig wechselnden Dekanen als Verantwortlichen, starken und wiederum eigenständigen Lehrstühlen machen es nicht einfach die Personalentwicklung in Auge zu behalten und noch schwieriger darauf auch im Sinne eines vernünftigen Personaleinsatzes Einfluß zu nehmen. Unser Leitspruch, Daueraufgaben auch durch dauerhaft angestelltes Personal abzudecken gerät allzu oft unter die Räder. Die Gründe hierfür sind häufig kurzsichtig und schlechthin nicht akzeptabel:

- Dauerstellen blockierten Qualifizierungsstellen und damit reduziere sich der Ausstoß an hochqualifiziertem Personal für die Wirtschaft –ein beliebter Maßstab zur Leistungsbemessung und für interne Konkurrenzen.
- Dauerstellen würden automatisch zu Altlasten beim Ausscheiden der ursprünglichen Vorgesetzten.
- Fakultätszentrale Strukturen, in denen sich ein Großteil der Daueraufgaben abdecken ließe, sind meist schwach in ihrer Repräsentation innerhalb der Fakultät und gehen oft im Konkurrenzringen der Lehrstühle unter.

Wir sind dabei unsere Tätigkeiten in dieser Richtung zu intensivieren, indem wir auch hier Gespräche suchen und unsere Präsenz bei Einstellungsgesprächen verstärkt haben. Eine wichtige Voraussetzung für diese Arbeit ist es allerdings, dass wir **über Vorgänge innerhalb der Fakultäten informiert** werden. Ich möchte Sie an dieser Stelle um **Ihre Unterstützung** bitten.

Im Festvortrag zur Semestereröffnung sprach Klaus Wiegandt von Nachhaltigkeit. Berufliche Perspektive und Absicherung, Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit und dem Arbeitsumfeld sind in diesem Zusammenhang wichtige Faktoren. Einbeziehung der Mitarbeiter und auch ihrer Vertretungen sind wiederum wichtige Mittel, um diese Faktoren aktiv und positiv zu gestalten.

Damit möchte ich zum nächsten Punkt meines Berichtes überleiten, bei dem ich mich mit **Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbeständen** beschäftigen will. Dies sind all jene Vorgänge bei denen dem Personalrat per Gesetz Mitwirkung bzw. Mitbestimmung zugesagt werden. Leider werden in manchen Teilen unserer Universität unsere Aktivitäten bei solchen Vorgängen immernoch als unnötige Einmischung empfunden, Personalräte ausgeschlossen, als „Externe“ angesehen. Seltsamerweise ist unsere Mitwirkung aber gerade in diesen Bereichen besonders wichtig. Ich möchte aber im nun Folgenden nicht missverstanden werden dahingehend, dass eine Erwähnung eines Vorganges darauf hindeuten würde, dass hier etwas atmosphärisch nicht stimmt.

Eine recht bewegte Entwicklung, die wir sehr intensiv und richtungsweisend begleitet haben, stellt die **Übernahme der PPB**, der psychologisch- psychotherapeutischen Beratungsstelle durch das Studentenwerk dar. Schwerpunktmäßig durch Studenten genutzt –was den Anteil an Mitarbeitern bei Beratungsfällen angeht, so hört man hier eine Zahl von 5% - stellt die PPB eine soziale Einrichtung der Universität auch für die Mitarbeiter dar, die mit zunehmendem Leistungs-, sozialem und psychischem Druck im Arbeitsleben auf die Mitarbeiter eine zunehmend wichtigere Rolle spielt. Wir haben dafür gesorgt, dass unsere Mitbestimmungsrechte bei dieser Übernahme nicht verloren gehen, dass die Leistungen der PPB den Mitarbeitern auch künftig zur Verfügung stehen, dass das Spektrum der Leistungen dem Bedarf aus Sicht der Mitarbeiter angepasst werden kann. Ein entsprechender Vertrag zwischen der Universität und dem Studentenwerk wurde uns vorgelegt und erhielt unsere Zustimmung. Wir werden auch bei der Umsetzung darauf achten, dass die bisherigen Mitarbeiter der PPB keinen Knick in ihrer beruflichen Perspektive erleiden und werden entsprechende Bemühenszusagen auch einfordern.

Die **Umstrukturierungen im IT-Bereich** haben wir in der Vergangenheit immer wieder auch mit Sorge beobachtet und begleitet. Die Stimmen, die uns aus dem neu gegründeten ITS erreichen, geben keinen Anlaß hier nachlässig zu werden. Dies ist besonders wichtig, da die dafür geplanten Kontrollgremien in Form eines Beirates und eines Ausschusses ihre Arbeit nicht wirklich aufgenommen haben. Andererseits gibt es Entwicklungen, die unsere Zustimmung finden und die wir in der Vergangenheit immer wieder gefordert haben. So soll die nach wie vor vakante Stelle einer Leiterin oder eines Leiters nun endlich wieder mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter besetzt werden. Wir halten dies im Sinne der Stabilität und Kontinuität –nicht nur für die Mitarbeiter - für extrem wichtig. Auf den

Leiter wird eine Aufgabe zukommen, die nicht einfach sein wird. Wir wünschen uns und den Kollegen im ITS einen Kandidaten mit hoher fachlicher, aber auch sozialer Kompetenz und einem breiten Rücken bei der Einhaltung der Fürsorge für seine Mitarbeiter. Uns wurde zugetragen, dass das Thema Arbeitszeit nun wieder aktuell werden wird. Es wird zu klären sein, zu welchen Ergebnissen der eigens dafür eingesetzte Arbeitskreis gekommen ist. Eine Teilpersonalversammlung zu diesem Thema halte ich nach wie vor für sinnvoll. Ebenso scheint es mir angebracht zu sein, die neue Leiterin oder den neuen Leiter gerade in dieser Frage zu involvieren und nicht mit vorschnellen Entschlüssen ihren oder seinen Start noch zusätzlich zu erschweren.

Ziemlich viel Mitbestimmung gab es auch bei der **Einführung von VoIP**. Diese setzte leider nicht bei der Frage ein, ob und wie der Einsatz und die Einführung dieser Technologie sinnvoll gestaltet werden kann. An dieser Stelle hatte die Universität ansich wenig Einflußmöglichkeiten, da die Ausscheidung nicht von der Universität durchgeführt wurde, sondern vom Finanzgeber, dem Land, durch das LZD. Von alleine setzte die Mitbestimmung aber auch nicht ein. Wir mußten die Einführung dessen, was da kommen sollte, aktiv –ja sogar initiativ –begleiten. Das soll natürlich alles andere als heißen, dass wir nicht gerne für die von uns Vertretenen aktiv würden. Ich möchte meine Ausführungen zu diesem Thema aber kurz halten und auf die neueste Ausgabe unserer Zeitung verweisen.

Wir haben nach einem Jahr Probetrieb nun dem dauerhaften Einsatz von **FACTScience** an der medizinischen Fakultät zugestimmt. Dies ist ein Programm, das zur Bemessung von leistungsorientierten Mittelzuweisungen (LOM) dienen soll. Die Zustimmung erfolgte nach reichlichen Diskussionen, bei denen wir unsere Bedenken kundtaten, die in der medizinischen Fakultät auch größtenteils geteilt wurden. Es entstand der Eindruck, dass Homburg diesen Schritt nur tut, weil der entsprechende Druck insbesondere seitens der DFG zu groß wurde. Auch knüpften wir unsere Zustimmung an die Einhaltung von verhandelten Rahmenbedingungen, die insbesondere den Sichtbarkeitsbereich von personalisierten „Leistungsdaten“ und den anteiligen Umfang dieser Mittel an der Gesamtausstattung betreffen. Ein solches System soll –eben um Fehlentwicklungen entgegenzuwirken –den Umfang eines Bonussystems nicht überschreiten. Ich habe von Herrn Prof. Lipp die Zusage erhalten, dass er zur Information der Mitarbeiter einen entsprechenden Artikel für unsere Zeitung zur Verfügung stellen wird.

Wir sind involviert bei der Vorbereitung und beim Einsatz von **diversen Softwarepaketen**. Hier gestalten sich einige Vorgänge aber als eher schleppend und es bedarf der Nachfrage unsererseits, damit wir in Sachen Mitbestimmung weiter kommen. Ich möchte anmerken, dass auch unsere Geduld irgendwann ein Ende hat. Bei solchen Vorgängen legen wir im Allgemeinen großen Wert auf Freiwilligkeit, Datenschutz, Ergonomie und den Schutz vor (sozialer) Kontrolle.

Vor eine schwierige Aufgabe stellt uns im Moment die Situation der **Schwerbehindertenvertretung** an unserer Universität. Diese ist de facto im Moment nicht vorhanden, sodass verstärkt die Personalräte „einspringen“ müssen, obwohl uns die gesetzlichen und manchmal auch die fachlichen Kompetenzen einer Schwerbehindertenvertretung fehlen. Ein erster Schritt zur Einleitung der notwendigen Wahlen ist mit der Bestellung des Wahlausschusses gemacht, sodass wir auf baldige Besserung der Situation hoffen. Leider steht aber noch niemand bereit, der dieses, mit Sicherheit schwierige Amt auf sich nehmen wollte. Darum an dieser Stelle mein Aufruf an Sie: Wenn Sie Interesse haben, dann melden Sie sich bitte bei uns. Wir klären Sie gerne über die Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung auf. Man muß im Übrigen nicht selbst schwerbehindert oder behindert sein, um dieses Amt auf sich nehmen zu dürfen.

Ein guter Punkt, um auf unsere derzeitigen **Beratungsfälle** und allgemeiner: **das Betriebsklima** zu sprechen zu kommen. Zum Schutz der Betroffenen, werde ich nur grob die Bereiche nennen, in denen wir in letzter Zeit verstärkt mit Problemen in Berührung kommen.

Einige Beratungsfälle kamen nur zu uns, weil eben eine **Schwerbehindertenvertretung fehlt**. Es ging hier meist um die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, wozu auch entsprechende Parkmöglichkeiten gehören. Am Rande erwähnt: über das Thema Parken sollte ohnehin auch generell noch einmal gesprochen werden, wobei –kam vorstellbar –die Situation in Homburg noch weitaus schlimmer ist.

Eine Anzahl von Beratungen entsprangen –wer hätte das gedacht? - dem Thema „**Beförderungen**“. Generell möchte ich dazu sagen, dass sich die hohe Transparenz, auf die wir gedrängt hatten, bei der diesjährigen Beförderungsrunde durchaus positiv ausgewirkt hat. Für die Zukunft sollte man über klarer definierte Kriterien nachdenken und –in dem einen oder anderen Fall –auch andere Wege in Betracht ziehen, verdienten Mitarbeitern die notwendige Anerkennung –nicht nur aber auch finanziell - zukommen zu lassen.

Auch im **tarifrechtlichen Umfeld** gab es Beratungen. Diese kamen etwa aus den Bereichen:

- Arbeitszeit und Promotion
- Befristung und maximale Befristungsdauer
- Anrechnung von „Berufserfahrung“ bei der Einstufung
- Beurlaubung

Insgesamt zeigt sich hier immer wieder, dass der Übergang vom BAT zum TV-L noch lange nicht lückenlos und konsistent vollzogen ist.

Weniger einem konkreten Gebiet zuzuordnen waren beispielsweise Beratungen über die Kompetenzen von Abteilungsleitern und Vorgesetzten oder die Freiheit bei Forschung und Lehre.

Insgesamt läßt sich –aufgrund der sehr unterschiedlichen Führungskompetenzen und dem sehr divergenten Verständnis von Fürsorgepflicht bei einer derart großen Anzahl von Vorgesetzten kein wirklich umfassendes Bild über das Betriebsklima zeichnen. Wir haben positive Beispiele und negative. Die Initiative einen entsprechenden Arbeitskreis zu bilden, fand unsere Unterstützung und ich würde mir wünschen, wenn daraus mehr als eine Stoffsammlung werden würde.

Leider zeigt aber auch die Erfahrung, dass die Betroffenen –insbesondere in Konfliktsituationen –oftmals zu spät zu uns kommen. Darum an dieser Stelle –nämlich am Ende meines Berichtes –mein Aufruf an Sie: Nehmen Sie unser Angebot zu Beratungen in Anspruch und informieren Sie uns rechtzeitig über Missstände. Damit verbessern Sie die Erfolgchancen und helfen uns aktiv bei der Vertretung Ihrer Interessen.

Im November 2010

Patrik Zeimetz