

Themenbereiche

- Politische Lage
 - Aussen
 - Sparzwänge 2014/ Implikationen auf Wissenschaft, Forschung und Lehre
 - Leistungsorientierung und deren Implikationen
 - Bologna/Diplom
 - Bundesweite Beurteilung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
 - Personalstruktur im internationalen Vergleich
 - Betriebsratgründung im Helmholtz-Institut mangels Interesses gescheitert
 - EU Trennungsrechnung
 - Innen
 - Arbeitsrecht, Befristungen, Daueraufgaben: Praxis und Trends
 - Berufsperspektive: wissenschaftlicher Mittelbau
 - UEP und Leitbild
 - Identifikation mit der Uni: Begrüßungsveranstaltung
 - Unterstützung von ASTA, KoWA und GEW bei der Veranstaltung am 24.10.2011
 - Besetzung der Stelle des Rechenzentrumsleiters
 - Arbeitskreis Personalentwicklung
 - Arbeitskreis der Geschäftsführer
 - Präsenz in Homburg
- allgemeine Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbestände
 - VoIP
 - Zeiterfassung ITS
 - Softwarepakete in der SuLB
 - Forschungsdatenbank
 - Management-Informationssystem

- Anmeldung zum Stellenplan
- IT-Weiterbildung im Zell
- das Betriebsklima, Unternehmenskultur und Beratungsfälle
 - Arbeitskreis Betriebsklima
 - Personalführungskompetenzen von Vorgesetzten
 - Promotion während der Arbeitszeit
 - Überlastungen in fakultätszentralen Einrichtungen
 - Zuordnung wissenschaftliches versus VuT Personal
 - Themenbereiche von Beratungsfällen
 - Befristungsrecht
 - Kündigungen
 - Recht auf einen „Arbeitsplatz“
 - Umstrukturierungen und Zuweisung neuer Dienstaufgaben
- Personalratsinternes
 - Stand der Freistellungen
 - Ausscheiden Linke-Stillger und Nachrücken Chen
 - Spelzenklamm
- Arbeitsschutz (Weber)
- Stellenbesetzungsverfahren (Müller-Ney)

Politische Lage

Aussen

Zumindest der Anfang meines Berichtes unterscheidet sich nicht wesentlich von meinem Letzten. Die politische Lage der Universität ist weiterhin geprägt von Sparzwängen. Insbesondere spielt das Jahr 2014 eine wichtige Rolle. Bis zu diesem Jahr soll die Universität sich nämlich mit Hilfe einer Finanzspritze selbst ertüchtigt haben, den Gürtel enger zu schnallen. Dabei fällt die Finanzspritze natürlich nicht so üppig aus, wie man sich das gewünscht hätte. So bleibt der Universität also auch jetzt schon nicht viel anderes übrig, als weiterhin den Mangel zu verwalten. Immerhin wird man letzteres im Jahr 2014 noch professioneller können, als man dies schon jetzt kann. Das wird natürlich nicht ohne Folgen für Wissenschaft, Forschung und Lehre bleiben können. Bei der Profilbildung unserer Universität werden weiterhin verstärkt wirtschaftliche und gesellschaftlich gesehen kurzsichtige Aspekte eine Rolle spielen.

Als Beispiel könnte man an dieser Stelle die Grundschullehrerausbildung anführen. Die Freiheit in Forschung und Lehre – als gesellschaftlich stabilisierender aber auch Innovationen fördernder Faktor – wird verstärkt wissenschaftlichem Mainstream und verschulter Wissensübermittlung Platz machen. Der universitäre Bildungsprozess wird schwerlich mehr als den wirtschaftlichen Anforderungen und den Anforderungen aus der Wirtschaft gewachsen sein. Recht überraschend kam gestern die Nachricht, dass in einem Gutachten in der Schließung des Studienganges Medizin großes Sparpotential gesehen wird.

So sind weitere Werkzeuge der Wirtschaft in unserer universitären Bildungs- und Forschungslandschaft auf dem Vormarsch kaum noch aufzuhalten. Leistungsorientierung und Belebung des Wissenschaftsmarktes durch Förderung und Schaffung von Konkurrenzsituationen sollen zunehmend den Erwerb der Wissenschaftler prägen. Dabei fällt es schwer, den Segen dieser Werkzeuge auszumachen. Fehlt es doch bei der Leistungsorientierung an tragbaren, objektiven Maßstäben und bei der Konkurrenz an den Selbstregulierungsmechanismen eines freien Marktes. Es ist recht leicht auszumachen, welche Gruppen von Wissenschaftlern diese Entwicklungen verstärkt treffen werden. Der Begriff des Prekariats in der Wissenschaft ist nicht umsonst geformt worden.

Es werden die gleichen Gruppen sein, die auch schon beim Bolognaprozess die Hauptlast getragen haben und die ebenfalls eine Hauptlast zu tragen hätten, käme es zu einer Umkehr des Prozesses und beispielsweise einer Rückkehr zum Diplom, wie dies in der Fakultät I geplant war. Dass Bologna zu einer ungesunden Konkurrenz zwischen Universitäten und Fachhochschulen geführt hat und auch das Ziel der Förderung der Mobilität der Studierenden verfehlt wurde, sollte ersichtlich sein. Nachbesserungen sind aber wohl der erfolgversprechendere Weg gegenüber einer Rückkehr zu alten, auch nicht optimalen Verhältnissen.

Ebenfalls nachbesserungswürdig ist das Gesetz, das die Grundlage für die Befristung von über 86% der Mitarbeiter im wissenschaftlichen Dienst regelt: das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – kurz WissZeitVG. Dessen Nachbesserungswürdigkeit zeigt sich alleine schon an der Anzahl der Beratungen zu diesem Thema. Einer meiner „Beratungsfälle“ benutzte die Worte: „zwischen C 4 und Harz IV“. Eine passende Umschreibung der beruflichen Perspektive junger wissenschaftlicher Mitarbeiter im universitären oder universitätsnahen Umfeld. Jedenfalls ist eine bundesweite Initiative im Gange, die sich mit der Novellierung dieses Gesetzes beschäftigt. Der Personalrat des wissenschaftlichen Personals begleitet diese Initiative, indem in Gesprächen versucht wird, die Belange des wissenschaftlichen Mittelbaus an geeigneter Stelle zu platzieren. Unseren Einladungen folgten bisher die hochschulpolitischen Sprecher der CDU- und SPD-Fraktionen im Landtag. Grüne und Linke reagierten nicht und Herrn Hartmann wollen wir gemeinsam mit dem Personalrat des Verwaltungs- und technischen Personals in größerer Runde laden. Professoren und die Universitätsleitung versuchen wir unermüdlich für dieses Thema zu sensibilisieren.

Dass ein Umdenken notwendig ist, zeigt sich auch im internationalen Vergleich der Personalstrukturen an Universitäten. Man sieht eindrucksvoll, dass es an deutschen Universitäten die deutlich dünnste Decke an dauerhaft beschäftigtem wissenschaftlichen Personal gibt. Das wird auch nicht besser, wenn man die

Hochschullehrer zu diesem Personal hinzuzählt. Verschwindend Wenige beschäftigen sich mit deutlich mehr Personen, die selbst noch in der „Ausbildung“ sind.

Ich denke, dass es die Verhältnisse mehr als deutlich machen, dass ein politisches Engagement des Personalrates auch nach aussen hin Notwendig ist. In diesem Zusammenhang empfinde ich es als besonders schade, wenn mich die Nachricht erreicht, dass die Gründung eines Betriebsrates im neu gegründeten Helmholtz-Institut an mangelndem Interesse und dem Mangel an einsatzwilligen Mitarbeitern vorerst gescheitert ist.

Zum politischen „Aussen“ zählt mit Sicherheit auch die EU und eben diese hat nicht nur Stromsparlampen im Gepäck sondern auch die Trennungsrechnung, ein Instrument um allzu kreative „Querfinanzierungen“ durch Projektgelder zu vermeiden. Im Rahmen dieser Rechnung wird nicht nur der Verwaltungs- und Kontrollaufwand für Projekte wesentlich erhöht, sondern unter anderem müssen Wissenschaftler, die an Projekten mitarbeiten, nachweisen, wie sie ihre Gesamtarbeitszeit verbracht haben. Eigentlich ansich schon ein Mitbestimmungstatbestand, der durch diese Regelung unterlaufen wird. Wir stehen mit der Dienststelle in Kontakt um die Beeinträchtigung für die Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten.

Innen

Den eben erwähnten mangelnden Willen zu Engagement kann ich allerdings niemandem verdenken, wenn ich mir die innere politische Lage der Universität in Bezug auf das von uns vertretene Personal anschau. Insbesondere die Auslegung des Arbeitsrechtes scheint mir bei einigen Vorgesetzten nicht immernoch, sondern zunehmend ein Problem darzustellen. Die ewig langersehnte „junge“ Generation von Professoren bringt da auch kleine Abhilfe, sondern führt im Gegenteil zum schleichenden Abbau des Schutzes für und der Rechte von Beschäftigten. Argumentationen, die sich leicht als Altersdiskriminierung enttarnen lassen, werden selbst von Dekanen ganz unverholen gegen eine Dauerbeschäftigung im wissenschaftlichen Dienst angeführt. Besonders kreative Auslegungen der rechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit führen zu Leistungssteigerungen im Umfang von Stellenverdopplungen, indem man Stellen halbiert und von jedem Inhaber einer solchen halben Stelle volle Leistung erwartet. Manche Professoren legen sogar noch einen drauf, indem sie neben der vollen Leistung auch noch die Anfertigung einer Promotion in der Freizeit erwarten. Seltsam, dass sich die gleichen Professoren über eine „Zweitklassigkeit“ bei Bewerbern auf solche Stellen beklagen.

Wen wundert es, wenn akademische Grade und Titel zu Statussymbolen verkommen. Nein, ich werde jetzt nicht auf den Fall Gutenberg eingehen. Vielmehr möchte ich den Fokus auf die berufliche Perspektive im wissenschaftlichen Mittelbau richten. Wie wir bereits gesehen haben, haben wir hier im internationalen Vergleich mit einem gesamtdeutschen Problem zu kämpfen. Hinzu kommt die im Saarland besonders ausgeprägte Problematik der Schuldenbremse. Mischt man noch die Info- und Nano-Lastigkeit hinzu, dann ergibt sich ein Cocktail, der die Zukunft des wissenschaftlichen Mittelbaus trübe einfärbt. Sind es doch eben diese neuen Disziplinen, die sich durch eine schmerzliche Unterrepräsentanz an

Dauerstellen im wissenschaftlichen Dienst auszeichnen.

Um so schmerzlicher, wenn sich der Universitätsentwicklungsplan mit einer Konzentration auf eben diese neuen Disziplinen beschäftigt. Das Leitbild „Dauerhaft Beschäftigte für Daueraufgaben“ sollte im Sinne realer Effizienz in Forschung und Lehre im Gegensatz zur Zuarbeit des universitären Betriebes zur Abdeckung fiktiver wirtschaftskalkulatorischer Bedarfe eine zentrale Rolle spielen. Der Personalrat versucht sich möglichst effektiv in den Diskussionsprozess zum UEP einzubringen. Wie wir gesehen haben ist der UEP mittlerweile im Netz verfügbar.

Mangelnde Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb diagnostizieren Unternehmensberater. Auf diesem Gebiet lassen sich kleine Erfolge verzeichnen. Die Universitätsleitung hat unsere Anregung für eine Begrüßungsveranstaltung für neue Mitarbeiter aufgegriffen.

Mit für den wissenschaftlichen Dienst relevanten Problemen wird sich am 24.10.2011 eine Veranstaltung der KoWA (Kontaktstelle Wissenschaft und Arbeitswelt), ASTA und GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) beschäftigen, die vom Personalrat unterstützt wird. Gastredner wird Andreas Keller, für den Bereich Hochschule zuständiges Mitglied des Bundesvorstandes der GEW, sein. Anschließend wird eine Podiumsdiskussion stattfinden, für die wir gerne auch Herrn Linneweber gewinnen möchten, wenn es sein dicht gefüllter Terminkalender zulassen würde.

Hoffnungsvoll blickt der Personalrat des wissenschaftlichen Personals den Zeiten im ITS (IT-Servicezentrum) entgegen. Zum 1.7. wird der neue Leiter, Herr Pilger, seinen Dienst antreten. Der Personalrat hatte lange auf die Besetzung dieser Stelle gedrängt und die Belange der Beschäftigten bei der Besetzung aktiv eingebracht. Wir wünschen uns, Herrn Pilger und allen Mitarbeitern im ITS einen erfolgreichen Start.

Einen ebenso erfolgreichen Start wünschen wir dem Arbeitskreis Personalentwicklung. Die letzte Sitzung beschäftigte sich zwar eher mit der Unternehmenskultur. Eine gute Unternehmenskultur ist aber eine Grundvoraussetzung für eine wirkungsvolle Personalentwicklung. Insbesondere sind die Professoren selbst eine Zielgruppe für Personalentwicklungsmaßnahmen, der eine Schlüsselposition zukommt. Themen wie Personalführungskompetenzen sind elementar und sollten den Führungskräften verstärkt vermittelt werden. Es wird sich zeigen, ob man bei der Freiwilligkeit für den Erwerb solcher Kompetenzen bleiben kann.

Um die Belange der wissenschaftlichen Mitarbeiter überhaupt wirkungsvoll in die Fakultäten tragen zu können, waren wir lange auf der Suche nach einer entsprechenden Struktur. Mit der Runde der Geschäftsführer scheint diese Struktur gefunden zu sein. Man hat dem Personalrat angeboten, in dieser Runde vorstellig zu werden. Wir warten bisher auf eine Einladung zu einem ersten Treffen.

Der Personalrat hat seine Tätigkeiten in Homburg ausgedehnt. Ein mal pro Woche werden soweit wie möglich Sprechstunden in den Räumen der Kollegen des Personalrates für das Verwaltungs- und

technische Personal abgehalten. Die Resonanz lief zwar recht schleppend an, steigert sich aber zusehens. Schon alleine die schwierige Lage, was die Zuständigkeiten in Homburg angeht, ist Grund genug sich intensiv mit diesem Bereich zu befassen. Spielen hier doch neben der Universität mit dem Klinikum, der Stadt und der Service GmbH drei weitere verantwortliche Akteure eine Rolle.

Allgemeine Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbestände

Sehr intensiv hat sich der Personalrat mit der Einführung der VoIP-Telefonanlage beschäftigt und eine entsprechende Dienstvereinbarung mit der Dienststelle abgeschlossen. Die Installation der Anlage verläuft leider schleppender als erwartet und auch das Nachrüsten weiterer Funktionalitäten bleibt bisher aus. Mit Sorge beobachtet der Personalrat die personelle Ausstattung im ITS, die zum Betrieb der Anlage zur Verfügung steht. Unsere Warnungen, dass sich bei den Telefonen durchaus auch Sicherheitslücken auftun können, die es einem Angreifer ermöglichen die Telefone zu kontrollieren, hat sich mittlerweile bewahrheitet. Sicherheitswarnungen des DFN-Cert erreichten mich vor ein paar Tagen. Die Umlegung der Kosten auf die Institutionen hat direkt mit der Einführung von VoIP nichts zu tun und wurde von uns nicht mitverantwortet.

Der Personalrat hat in Absprache mit den Betroffenen der Einführung einer verbindlichen Zeiterfassung für die Wissenschaftler im ITS nicht zugestimmt. Die Dienststelle scheint vorerst keinen erneuten Anlauf zu planen.

In der Bearbeitung sind einige Softwarepakete in der SuLB, wie z.B. ISIS und Zimbra. Hier haben sich die Mitbestimmungsprozesse noch nicht wirklich reibungslos eingespielt, sodass sich die Dinge etwas in die Länge ziehen.

Wir sind involviert bei der Einführung einer Forschungsdatenbank und eines Management-Information-Systems. Beide Projekte werden durch das Präsidialbüro koordiniert.

Bei der Anmeldung des Stellenplans mussten wir Mitwirkung einfordern, da die Dienststelle diese ohne unsere Mitwirkung ins Ministerium geschickt hatte. Insbesondere beschäftigt uns hier eine A15 Stelle, die dem wissenschaftlichen Personal entzogen werden soll. Eine Antwort der Dienststelle auf unsere diesbezüglichen Fragen steht noch aus.

Die Dienststelle ist unserer Anregung gefolgt, die seit Gründung des ITS brach liegenden Schulungen für Mitarbeiter im Bereich IT und Medien unter Mitwirkung von Herrn Müller-Ney im Zell zu realisieren. Die ersten Schulungen sind inzwischen erfolgreich angelaufen.

Betriebsklima, Unternehmenskultur und Beratungsfälle

Im vorletzten Teil will ich mich noch einmal explizit mit dem Betriebsklima, der Unternehmenskultur und

- als Indikator hierfür - mit einigen Beratungsfällen beschäftigen.

Ich bedauere an dieser Stelle sehr, dass der Arbeitskreis zum Betriebsklima nach einem guten Start keine Fortsetzung gefunden hat. Die Notwendigkeit, sich mit der Situation zu beschäftigen ist der Dienststelle allerdings durchaus bewußt und ich denke, dass man sich – wie etwa im Arbeitskreis Personalentwicklung schon geschehen – an anderer Stelle auch in Zukunft mit dem Thema beschäftigen wird.

Wie bereits erwähnt, stellen die Personalführungskompetenzen von Vorgesetzten ein großes Problem dar. Einhergehend mit mangelndem Verantwortungsbewußtsein kommt die Ausübung der Fürsorge oft zu kurz und bei ausbleibendem Erfolg müssen allzuoft die Mitarbeiter leiden, obwohl die Ursache in Fehlentscheidungen des Vorgesetzten zu suchen ist. Verträge werden nicht verlängert, man legt den Betroffenen nahe, ihr Promotionsvorhaben abzubrechen oder – wie in einem Fall unlängst geschehen – es wird dem Mitarbeiter die Kündigung nahe gelegt. Selbst Arbeitszeugnisse in dem Stil: „hat Praktikantentätigkeiten erlernt, sieht aber gut aus.“ kommen vor. Ein schwieriges Feld, bei dem man mangels disziplinarischer Hebel nur schwer auf den Vorgesetzten einwirken kann. Hier muß an der Kultur des Miteinanders gearbeitet werden und leider entwickelt sich gerade die Kultur nicht wirklich in eine positive Richtung für die Mitarbeiter.

Dies zeigt sich beispielsweise auch beim Thema Promotionsvorhaben während der Arbeitszeit. Früher durchaus gängig, kommt es immer öfter vor, dass diese Möglichkeit nicht mehr eingeräumt wird. Meiner Ansicht nach stellt dies aber einen Mißbrauch des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes dar, das in dem Gedanken formuliert wurde, dass ein Mitarbeiter befristet wird, damit er sich eben weiter qualifizieren kann. Die natürliche Qualifizierung des Wissenschaftlers in der Promotionsphase ist die Promotion. Aber erzwingen kann man die Sache leider nur dann, wenn sich ein Betroffener findet, der bereit ist, vor Gericht zu ziehen, da sich das Gesetz hier nicht eindeutig ausdrückt und man annimmt, dass eine Qualifizierung auch ohne Promotion auf wundersame Weise eintritt.

Ein weiteres Problem hat strukturelle Wurzeln. Die Vorgesetztenverhältnisse in fakultätszentralen Einrichtungen sind oft nicht wirklich detailliert geregelt und selbst wenn, dann wechseln die Vorgesetzten oft sehr schnell z.B. durch die Amtszeit als Dekan oder Studiendekan. Dies führt leicht zu Unterbesetzung als Folge von mangelnder Motivation der Vorgesetzten, sich für eine entsprechende Aufstockung einzusetzen. Unterbesetzung führt zu Überlastungssituationen, die auf Dauer zu gesundheitlichen Problemen führen können. Auch dies können wir durch unsere Beratungspraxis belegen.

Ein weiteres Spannungsfeld tut sich bei der Zuordnung zum wissenschaftlichen oder aber zum Verwaltungs- und technischen Personal auf. Es gibt eine Reihe von Kriterien, die man hier gerne heran zieht. Letztlich zählt jemand zum wissenschaftlichen Personal, wenn er mehr als 50% seiner Tätigkeit wissenschaftlich arbeitet. Um die großzügigeren Befristungsregeln des WissZeitVG ausnutzen zu können und somit an einer dauerhaften Einstellung vorbei zu kommen, werden gerne Wissenschaftler auch mit Daueraufgaben betraut. Man muß eben dafür sorgen, dass Sie die 50% der wissenschaftlichen Tätigkeit erbringen, selbst wenn dies für ihre eigentliche Tätigkeit nicht notwendig ist. Zum einen muß aus meiner

Sicht an der Definition der wissenschaftlichen Tätigkeit geübt werden und zum anderen muß dafür gesorgt werden, dass das WissZeitVG nicht weiter in dieser Weise für unrechtmäßige Befristungen missbraucht wird.

Insgesamt kamen die meisten Beratungsfälle aus folgenden Themenbereichen:

- Befristungsrecht
- eigeninitiierte Kündigungen oder Probleme mit den Vorgesetzten
- Recht auf einen Arbeitsplatz (gemeint ist ein Ort an dem man seine Arbeit verrichten kann)
- Umstrukturierungen und Zuweisungen neuer Dienstaufgaben.

Personalratsinternes

Als letzten Punkt möchte ich über internes aus dem Personalrat berichten. Von den 3 Freistellungen, die uns für Personalratsarbeit zur Verfügung stünden, werden von uns mittlerweile 2 $\frac{1}{4}$ genutzt. Dabei entfällt eine volle Freistellung auf mich, 50% auf Frau Glünder, 50% auf Herrn Müller-Ney und 25% auf Herrn Weber. Damit sind wir mittlerweile recht gut aufgestellt, um die Interessen der wissenschaftlichen Mitarbeiter zu vertreten.

Ich möchte Frau Linke-Stillger danken, die wegen ihrer Abordnung ans Studentenwerk nicht mehr länger Mitglied des Personalrates sein durfte. Ihr Ausscheiden stellt einen großen Verlust dar. Frau Chen hat sich bereit erklärt ihre Aufgabe zu übernehmen. Auch dafür meinen Dank.

Sie sehen, dass sich bei uns einiges getan hat und, um uns auf solche Änderungen einstellen zu können, werden wir in Kürze bei einer eintägigen Klausurtagung unsere bisherige Arbeit evaluieren, uns neu einteilen und unsere Marschrichtung den Verhältnissen anpassen.

Im Juni 2011,
Patrik Zeimetz.