

Tätigkeitsbericht Nr. 2 2011
Personalrat des wissenschaftlichen Personals
der Universität des Saarlandes
SCHULDENBREMSE: Wissenschaftler unbezahlbar?

Teil 1 (Patrik Zeimetz)

Themenbereiche

politische Lage

- aussen
 - 2014 Finanzierung und Planungs(un)sicherheit
 - Kooperationen (regional/HTW)
 - Finanzierungen durch den Bund / Kooperationsverbot / Garantien
 - Befristungen im internationalen Vergleich
 - Platzierung der Interessen des akademischen Mittelbaus in der Politik
 - Bundesweite Bewegung
 - Evaluation WissZeitVG und Urteil des BAG zu missbräuchlicher Befristung
- innen
 - Promotion und Arbeitszeit
 - Personalvertretung in die Fakultäten hinein
 - Personal(rats)zeitung
 - Studentische Aktivitäten (Vize-Präsident/Templiner Manifest)

allgemeine Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbestände

- VoIP (Notruf/Dienstvereinbarung)
- Mitbestimmungsverfahren Software (SuLB etc)
- Nachfolge HIS
- FACTScience
- A15-Stelle in der Anmeldung des Stellenplanes
- Personalbudgetierung
- EU-Trennungsrechnung
- Weiterbildung IT und Medien
- Kooperation Uni-HTW im HIZ
- KiTa Trägerwechsel
- Zeit für Bewegung
- Forschungsdatenbank

Betriebsklima, Unternehmenskultur, Beratungen

- Arbeitsgruppe Personalentwicklung
- Führungskompetenzen / Kodex des guten Umganges
 - Möglichkeit zur Promotion
 - hinreichend große Vertragslaufzeiten
 - Betreuung nach Ausscheiden des Professors
- Beratungsschwerpunkte:
 - Befristbarkeit nach WissZeitVG
 - Mutterschutz und Elternzeit
 - Anwesenheitspflicht
 - Versicherungsschutz im Krankheitsfall im Ausland

Personalratsinternes**Teil 2: Arbeitsschutz (Dr. Reinhold Weber)****Teil 3: Stellenbesetzungsverfahren (Jürgen Müller-Ney)****Vorwort**

Wie der Titel dieses Papiers zeigt, haben wir dieses unter ein Motto gestellt, da wir der Ansicht waren, dass gerade in der schwierigen Lage, in der sich unsere Universität befindet, die Belange des wissenschaftlichen Personals zum einen stark betroffen sind und zum anderen auch auf politischer Ebene verstärkt hörbar gemacht werden sollten. Es ist nicht unser Ziel die Frage nach der Bezahlbarkeit der Wissenschaftler zu beantworten. Wir wollen die Notwendigkeit einer Planungssicherheit und der finanziellen Absicherung von Stellen im akademischen Mittelbau auch in Krisenzeiten angesichts einer immer stärker werdenden Prekarisierung herausstellen.

Der Bericht der Arbeitskammer an die Regierung des Saarlandes 2011 hat in diesem Jahr den Themenschwerpunkt: Hochschulen im Saarland – lebensnotwendig und unbezahlbar!?. Wenn man sich überlegt, wer denn einen Großteil der nun auf die Universität zukommenden Last zu tragen haben wird, dann kann man sich vorstellen, wie wir zu unserem Motto für diese Personalversammlung gekommen sind: **SCHULDENBREMSE: Wissenschaftler unbezahlbar?**

Politische Lage in der Aussenbeziehung

Die politischen und finanziellen Rahmenbedingungen unterscheiden sich nicht wesentlich von denen, über die ich in der letzten Personalversammlung berichtete. Der Unterschied ist, dass man sich so langsam die Wucht der Sparzwänge, die uns spätestens im Jahre 2014 ereilen werden, vorstellen kann und dass es in Folge dessen immer schwieriger wird, jemanden zu finden, der Verantwortung für die in der Konsequenz zu treffenden Entscheidungen tragen will. Unser Präsident hat dies im August in einem treffenden und fundierten Positionspapier formuliert. Es bleiben im Prinzip nur 2 Möglichkeiten, auf die uns von der Landesregierung auferlegten Sparlasten, deren genauer Umfang immernoch nicht bekannt ist, man spricht mittlerweile aber bestenfalls von einer Stagnation, zu reagieren:

- zum einen eine generelle Ausdünnung und die damit verbundene Reduzierung der Studierendenzahlen
- zum anderen ein stärkere Profilbildung zu Lasten einzelner Fachrichtungen und Fakultäten

Beide Wege scheinen aber hinsichtlich der regionalen Verantwortung denkbar ungeeignet, um eine schon während der letzten Jahre chronisch unterfinanzierte Universität wieder flott zu machen. Kein Wunder, dass unser Präsidium an dieser Stelle eine Entscheidung scheut, sondern viel mehr die Verantwortung auf der politischen Bühne des Landes sieht.

Linderung könnten – auch die Landesgrenzen überschreitende - Kooperationen bringen. Sie werden das Problem aber nicht aus der Welt schaffen können. Synergien sind nur in dem Maße sinnvoll nutzbar, wie es den Zielrichtungen und der Zweckbestimmung der einzelnen Einrichtungen auch zuträglich ist. Mit Bologna ist man in dieser Hinsicht schon einen Schritt zu weit gegangen, indem man Universitäten und Fachhochschulen in eine ungesunde Konkurrenzsituation brachte, obwohl doch mit der Zielausrichtung der Ausbildung auf verschiedene Arbeitsmärkte klare Trennungen vorgegeben waren. Nachbesserungen auch in dieser Hinsicht sind nach wie vor angebracht. Im Rahmen dieser Nachbesserungen wird man sich dann natürlich auch über mögliche Kooperationen unterhalten müssen. Man müsste als genau den umgekehrten Weg beschreiten und zunächst wieder die Abschlüsse am Bedarf ausrichten bevor man unnötige Redundanzen sucht und mögliche Kooperationen aufbaut. Die Notwendigkeit dieses Vorgehens zeigt schon die Gegenwärtigkeit des Begriffes Fachkräftemangel.

Eine Dritte Variante wäre sicherlich, sich nach weiteren Finanzmitteln umzutun. Und siehe da, man könnte sogar fündig werden, wenn man es beispielsweise dem Bund erlauben würde, in den Hochschulen stärker tätig zu werden. Dies verhindert allerdings das in der Verfassung verankerte Kooperationsverbot.

Öffentlich kommen aus der Politik nur wenige Signale und insbesondere die vom Präsidium geforderte Planungssicherheit besteht nach wie vor nicht. Das sind keine guten Rahmenbedingungen, um sich um das – vor allem im internationalen Vergleich - katastrophale Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Anstellungen im wissenschaftlichen Mittelbau kümmern zu können. Vielmehr wird man aufgrund der Planungsunsicherheit mit noch mehr Befristungen und noch kürzeren Vertragslaufzeiten rechnen müssen. Dabei ist es wenig beruhigend, dass davon auch Professuren betroffen sein werden.

Ein Signal erreicht uns allerdings aus der Politik: Unsere Belange sind mittlerweile angekommen und man scheint uns ernst zu nehmen. Das zeigt sich darin, dass wir zitiert werden, dass man Gespräche mit uns sucht und dass man in der öffentlichen Diskussion reagiert, wenn ein paar Diagramme zur Beschäftigungsstruktur im akademischen Mittelbau vorgelegt werden. Ob dieser Reaktionen allerdings aus einem Bekenntnis zum Verbesserungswillen heraus auch zu einem Bekenntnis zu entsprechenden Taten werden wird, bleibt abzuwarten. Wir wollen aber weiterhin den eingeschlagenen Weg gehen und den Kontakt auch zu den politischen Kräften suchen. Zu sehr angenehmen und fruchtbaren Gesprächen konnten wir im letzten Jahr bereits Herrn Theis, den hochschulpolitischen Sprecher der CDU-Fraktion im Landtag, und Herrn Commercon, den Inhaber des entsprechenden Postens in der SPD, begrüßen. Mittlerweile scheint es seitens der Grünen und der Linken nun auch den Wunsch nach solchen Kontakten zu geben, nachdem die hochschulpolitischen Sprecher dieser Landtagsfraktionen unsere Einladungen zu Gesprächen des Austausches im letzten Jahr ignoriert hatten. Aktiv angesprochen wurden wir erneut von Herrn Theis von der CDU. Herr Commercon versicherte mir, dass er zu weiteren Gesprächen bereit sei. Mit unserem Herrn Minister streben wir einen Termin an, den wir in Zusammenarbeit mit unseren Kollegen des Personalrates für das Verwaltungs- und technische Personal durchführen wollen. Dessen Vorsitzender, Herr Lehnen, ist dabei einen Termin zu vereinbaren.

Nicht abzuwarten braucht man das Jahr 2014, bis zu dem sich die Universität ja bekanntlich darauf vorbereitet haben soll, Einsparungen verkraften zu können und in dem rein zufällig der nächste Landtag gewählt werden wird, wenn man sich die Entwicklung der öffentlichen Wahrnehmung und der Präsenz von Repräsentanten des wissenschaftlichen Mittelbaus in der öffentlichen Diskussion über die Landesgrenzen hinaus anschaut. Beispielsweise zeugt auch das neue und gesteigerte Interesse von Gewerkschaften für unseren Arbeitnehmerkreis hiervon und führt, wie etwa mit dem Templiner Manifest, zu bundesweiten Initiativen. Wir wollen an dieser Aufbruchstimmung teilhaben, indem wir beispielsweise entsprechende Veranstaltungen unterstützen und uns auch weiterhin in der politischen Diskussion einbringen.

Interessant ist ebenso zu berichten, dass uns überall aus dem Bundesgebiet Initiativen zur Stärkung des wissenschaftlichen Mittelbaus in Gremien und zur „Redemokratisierung“ der Universitäten erreichen. Nicht nur, dass dies einer der Eckpunkte des Templiner Manifestes ist. Der DGB in NRW forderte erst kürzlich in einer Pressemeldung die Einführung einer Viertelparität im Senat und die Umwandlung der Universitätsräte in beratende Gremien.

In meinem letzten Papier ging ich kurz auf eine der Ursachen für viele unserer Probleme ein: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (kurz WissZeitVG). Damals fand gerade eine Evaluation eben dieses Gesetzes statt, von dessen Existenz natürlich jeder Wissenschaftler wissen sollte, mit der er aber spätestens dann konfrontiert wird, wenn er nach diesem Gesetz nicht weiter befristet beschäftigt werden kann. Diese Evaluation fiel auf politischer Ebene positiv aus (wie fast alle Evaluationen auf dieser Ebene). Dabei wären hier Nachbesserungen dringend angesagt. Die von mir damals erhoffte Bewegung trat also an dieser Stelle bisher nicht ein. Wohl aber an anderer: Mit einem Urteil der BAG wurde einer

Beschäftigten recht gegeben, die die missbräuchliche Anwendung des WissZeitVG bei einer Stelle ohne Qualifizierungscharakter beklagte. Die Befristung wurde als unrechtmäßig erklärt und die Stelle somit zu einer unbefristeten. Das Gericht bestätigte hier die von mir vertretene Ansicht, dass bei der entsprechenden Anwendung des WissZeitVG „als wissenschaftliches und künstlerisches Personal nur solches in Betracht kommt, bei dem die Beschäftigung zumindest typischerweise auf eine Promotion und/oder Habilitation zielt.“ Es ist schade, dass man bei der Lösung solcher offensichtlichen Missstände den politischen Weg scheut und statt dessen erst durch Klagen Betroffener vor Gericht Rechtssicherheit geschaffen werden muss.

Innenbeziehung

Da wir uns in der letzten Personalversammlung eingehender mit dem Thema Promotion während der Arbeitszeit beschäftigten, ist dies ein guter Punkt, um zur **Inneren politische Lage** überzuleiten.

Wir konnten damals mit der sehr engagierten, sachlichen und offenen Diskussion Herrn Linneweber dazu anregen, in dieser Sache tätig zu werden. Ich möchte ihm an dieser Stelle nicht vorgreifen und hoffe, dass er in seiner Rede dieses Thema aufgreifen und uns über den Stand der Diskussion informieren wird.

Ich denke, dass man nicht nur dieses Thema als Beispiel dafür anführen kann, dass wir die Belange des akademischen Mittelbaus nicht nur nach außen hin deutlich sichtbar machen konnten. Auch die Tatsache, dass man unsere Anregung zu einer Begrüßungsveranstaltung für neue Mitarbeiter aufgegriffen hat, zeugt davon, dass man unsere Vorschläge an mancher Stelle als konstruktiv zu schätzen gelernt hat. Die Veranstaltung wird am 5.12 um 11:00 Uhr in der Aula stattfinden und neue Mitarbeiter hoffentlich mit wichtigen Informationen über ihre Arbeit an der UdS als Arbeitgeberin ausstatten. An anderen Stellen allerdings haben wir immernoch mit den üblichen Vorurteilen Personalräten gegenüber zu kämpfen. Den Verantwortlichen an diesen Stellen scheint es immer noch nicht einsichtig zu sein, dass wir als Personalräte durchaus zum Inneren der Universität zu zählen sind und dass unsere Interventionen und Aktionen nicht als unnötige Verzögerungen, Wichtigtuerei oder gar Verhindern um des Behinderens willen gewertet werden können. Hier werden wir auch in Zukunft einige Herausforderungen zu bestehen haben, sind aber – meiner Einschätzung nach durch unser beharrliches, konstruktives Vorgehen – auf dem rechten Weg.

Steinig und beschwerlich ist für uns aber nach wie vor der Weg in die Fakultäten hinein, da wir auf dieser Ebene per Gesetz kaum Möglichkeiten zur Mitbestimmung haben und da es auch nicht immer klar ist, welches Gremium nun wirklich dasjenige ist, in dem die Entscheidungen getroffen werden. Problematisch in dieser Hinsicht ist sicherlich auch die Tatsache, dass hier die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten oft wechseln und somit konstruktives Mitwirken erschwert wird. Unser Augenmerk haben wir momentan schwerpunktmäßig auf die Runde der Geschäftsführer gerichtet. Ich werde dort beim nächsten Treffen in einem Referat über die Mitwirkung, Mitarbeit und das Selbstverständnis des Personalrates aufklären und hoffe damit auf diesem steinigen Weg zumindest von der informellen Seite ein Stück weiter zu kommen. Rein formal bleibt die Situation unverändert. Unser Ansprechpartner ist und bleibt in Sachen der Mitbestimmung die Universitätsverwaltung.

Aber natürlich scheuen wir uns auch nicht bei der Erledigung unserer täglichen Geschäfte gegenüber den Fakultätsleitungen, den Leitungen der zentralen Einrichtungen und auch den einzelnen Vorgesetzten konstruktiv und selbstbewußt im Sinne des oder der Beschäftigten aufzutreten.

Ein wenig problematisch entwickelt sich gerade eines unserer Organe, das wir gerne für unsere politische Arbeit nutzen. Die nächste Ausgabe der gemeinsam mit dem Personalrat für das Verwaltungs- und technische Personal herausgegebenen Zeitung ist in Verzug geraten, da wir auf fest zugesagte Beiträge warten.

Mit großem Interesse verfolgen wir die Aktivitäten der Studenten, deren Vertretern und Gremien in unserer Universität. Insbesondere konnten wir im Rahmen der Veranstaltung zum Templiner Manifest und deren Vorbereitung Kontakte knüpfen und uns in der Diskussion um die Wiedereinführung des Diplom in der Fakultät 1 abstimmen. Auch die Vorgänge rund um die Einführung eines studentischen Vizepräsidenten sind es wert, genauer beobachtet zu werden.

Wie Sie sehen können, haben wir vielfältige und breit gefächerte politische Aktivitäten entwickelt, deren Ausübung nicht immer einfach ist. An dieser Stelle meine Bitte an Sie alle, uns bei diesen Aktivitäten zu unterstützen, indem Sie sich einbringen, teilhaben und Anteil nehmen.

Allgemeine Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbestände

Nach wie vor beschäftigt uns die Einführung der neuen Telefonanlage. Nachdem erst kürzlich die Unterlagen und Anhänge zu unserer Dienstvereinbarung vollständig eingetroffen sind, geht die Mitbestimmung hier schon in die nächste Runde. Dienstvereinbarung und Betriebsparameter müssen nach der Einführungsphase evaluiert und im Bedarfsfalle angepasst werden. Dass beides notwendig ist und somit die Wahl dieses Weges die richtige war, hat sich mittlerweile am Beispiel der Notruffunktionalität gezeigt. Im Rahmen der Projektausschreibung hat man hier nicht bedacht, dass es ungünstig ist, die Notruffunktionalität völlig mit einer Technologie abdecken zu wollen, die von den sicherheitsrelevanten Unzulänglichkeiten des Internet betroffen ist. Auch die ungünstigere Ausfallwahrscheinlichkeit örtlich auch in den gefährdeten Bereichen installierter, aktiver Hardwarekomponenten sowie die nur logische Trennung der Internet- und Telefoniewelten machen ein Nachbessern an dieser Stelle notwendig. Im Rahmen dieser Evaluation werden wir natürlich auch überprüfen, ob die jetzige Anlage den datenschutzrechtlichen Anforderungen genüge tut. Ziel der jetzigen Phase der Mitbestimmung ist die Formulierung einer entgeltigen Dienstvereinbarung, die sowohl die Persönlichkeitsrechte der Bediensteten beim Betrieb der Anlage schützt als auch Mechanismen zur Einführung neuer Funktionalitäten zur Nutzung möglicher digitaler Mehrwerte zur Verfügung stellt.

Nach einigen Anlaufschwierigkeiten konnten etliche Mitbestimmungsprozesse insbesondere bei dem Einsatz neuer Softwarepakete wesentlich weitergebracht und manche sogar abgeschlossen werden. Besonders erfreulich ist für uns die Entwicklung der Verfahren in der SULB.

Bei der Auswahl und Einführung des Nachfolgesystems für HIS sind wir beteiligt und pochen hier insbesondere darauf, dass die Belange derjenigen, die mit diesem System werden arbeiten müssen, gehört und berücksichtigt werden. Bisher gestaltet sich der Vorgang in diesem Sinne für uns sehr positiv und wir sind optimistisch, dass man dadurch zu einer tragbaren Lösung wird gelangen können.

Mit dem Eintreffen der von uns beharrlich geforderten Information für die Beschäftigten, was das Thema leistungsorientierte Mittelvergabe in Homburg und den damit verbundenen Einsatz der Software „FACTScience“ anbelangt, wurde nun endlich der letzten unserer Bedingungen entsprochen. Wir werden diese Information in der nächsten Ausgabe unserer Zeitung weitergeben.

Auf unsere Forderung nach Mitbestimmung bezüglich einer im Stellenplan vom wissenschaftlichen in den Verwaltungsbereich verschobenen A15 Stelle – ich hatte in der letzten Personalversammlung über diesen Vorgang informiert – ist seinerzeit sehr rasch reagiert worden. Mir liegt die Zusage vor, dass diese Stelle im nächsten Stellenplan wieder dem wissenschaftlichen Personal zugeordnet werden soll. Dies wird dann hoffentlich pünktlich zur nächsten Beförderungsrunde stattgefunden haben. Diese war mir für das Jahr 2012 angekündigt worden. Verhandlungen über die Modalitäten haben bisher noch nicht stattgefunden.

Wir haben uns in die Vorgänge rund um die Personalbudgetierung eingeschaltet. Hier war es zu Ungeheimheiten gekommen, die durch das Fehlen einer automatischen Nachbudgetierung im Einzelfall für ältere und erfahrenere Mitarbeiter oder solche mit höheren Sozialbezügen bei der Stellenbesetzungen zur Benachteiligung hätte führen können. Eine Einstellung solcher Personen hätte die Arbeitgeberin mehr gekostet. Damit wäre das auf Durchschnittswerten basierende Personalbudget temporär überschritten worden und eine Einstellung von solchen „teureren“ Personen nicht möglich gewesen. Eine automatische Nachbudgetierung wurde uns inzwischen zugesagt und wir warten darauf, dass man uns bei der Formulierung der neuen Budgetierungsrichtlinien konsultiert.

In Sachen EU-Trennungsrechnung haben uns seit einiger Zeit keine neuen Informationen erreicht. Diese von der EU geforderte Rechnungsart beinhaltet die Anfertigung und Einreichung von detaillierten Informationen über die Arbeitszeit von Mitarbeitern in Drittmittelprojekten, damit nachvollzogen werden kann, dass die Gelder der entsprechenden Projekte auch im Sinne des Projektes ausgegeben werden und keine Querfinanzierungen stattfinden. Je nach Auslegung und Durchführung lassen sich hier Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter befürchten zumal nicht nur die innerhalb des Projektes erbrachte Arbeitszeit aufgeschlüsselt werden muss. Des Weiteren erhöht die Trennungsrechnung den Aufwand bei der Verwaltung der Projekte und lässt mich auf Dauer eine Benachteiligung öffentlicher Projektpartner und somit eine weitere Privatisierung von Forschungsleistungen befürchten. Die Mitbestimmung war im Zuge der Evaluation von Softwarewerkzeugen zur Unterstützung bei der Durchführung der Trennungsrechnung relevant geworden. Bisher kam allerdings keines der Werkzeuge in Betracht, unter anderem weil zum Einsatz der Werkzeuge Daten in unangemessen großem Umfang hätten erfasst werden müssen.

Die auf unsere Initiative wieder eingerichteten Schulungen in den Bereichen Medien und IT sind inzwischen angelaufen. Eine erste Evaluation hat positive Ergebnisse gezeigt. Es muss nun dafür Sorge getragen werden, dass Angebot und Qualität auch dauerhaft gesichert und finanziert werden können. Dies ist auch hinsichtlich einer erfolgreichen Personalentwicklung notwendig.

Wir haben mitgewirkt bei der Einrichtung des Hochschul-Informationen-Zentrums (HIZ), einer Kooperation der Universität mit der HTW auf dem Gebiet der Informationsverarbeitung und Versorgung mit Dienstleistungen aus diesem Bereich. Wir haben uns dabei aktiv bei der Formulierung der Kooperationsvereinbarung eingebracht, um sowohl die Interessen der wissenschaftlichen Mitarbeiter im ITS, als auch der Wissenschaftler als Nutzer dieser Einrichtung zu wahren.

Wir haben den Trägerwechsel bei der KiTa für Mitarbeiterinnenkinder begleitet und sind zufrieden, dass sich viele der Probleme auf diesem Wege haben lösen lassen und laut Aussagen der Elternvertretung bereits kurzfristig ein wesentlich entspannteres Klima eingetreten ist. Wir hoffen darauf, dass in Zukunft durch aktive Beteiligung und ein offenes und transparentes Miteinander solche Konflikte wie derjenige, der zum Verlassen des Studentenwerkes als ursprünglichem Träger führte, verhindert werden können.

Das Projekt „Zeit für Bewegung“, bei dem den Teilnehmern für eine Stunde Sport aus dem Angebot aus „Uni in Bewegung“ wöchentlich jeweils eine Stunde auf die Arbeitszeit angerechnet wird, hat die erste Testphase erfolgreich durchlaufen und wird für die Mitarbeiter mit Zeiterfassung weitergeführt. Wir sind zusammen mit dem Projektteam bemüht, das Projekt auch auf die Bereiche ohne Zeiterfassung und somit auf den Großteil unserer wissenschaftlichen Mitarbeiter auszudehnen. Wie ich höre stehen die Chancen nach einer Präsentation im erweiterten Präsidium gut.

Wir sind involviert bei der Einführung einer Forschungsdatenbank. In Stellungnahmen haben wir die Anforderungen an das System aus unserer Sicht formuliert. Eine Ausschreibung ist mittlerweile erfolgt. Für die Auswahl des Anbieters ist uns wieder Mitbestimmung zugesichert worden.

Betriebsklima, Unternehmenskultur und Beratungsfälle

Wie bei den letzten Versammlungen, will ich wieder einen Teil meines Berichtes explizit dem Betriebsklima widmen. Als Indikator hierfür werde ich hierzu auf unsere Erfahrungen aus Beratungsfällen zurückgreifen.

Ich möchte es an dieser Stelle ausdrücklich begrüßen, dass sich unter Beteiligung der Personalräte eine Arbeitsgruppe zur Personalentwicklung gebildet hat. Ein Grobkonzept ist dabei schon auf den Weg gebracht und hat im Präsidium Zustimmung gefunden. Hier will ich einen Beitrag aus einer Veranstaltung der Arbeitskammer anführen. Dort kamen Klagen aus Industrie und Handwerk über die mangelnde soziale Kompetenz der Masterabsolventen. Diese Situation scheint an der Universität aber noch eine Fortsetzung zu erfahren. Jedenfalls kam die Arbeitsgruppe recht schnell zu dem Schluss, dass im Bereich

der wissenschaftlichen Mitarbeiter das Thema Fort- und Weiterbildung als Teil der Personalentwicklung auch insofern eine Rolle spielt, dass hier insbesondere das Führungspersonal in Sachen soziale und Führungskompetenzen geschult werden sollte. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiter würde ich insbesondere Gewicht auf solche Themenbereiche, wie das der dauerhaften beruflichen Perspektive und Weiterentwicklung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf legen. Aber sicherlich sollten auch - und dies insbesondere für die dauerhaft Beschäftigten - attraktive Weiterbildungsangebote bestehen und dann auch rege genutzt werden. Wir werden auch weiterhin in der Arbeitsgruppe mitarbeiten und sehen, dass den Interessen und Bedürfnissen des wissenschaftlichen Mittelbaus Rechnung getragen wird.

Unsere Beratungen belegen, dass insbesondere auf dem Gebiet der Personalführungskompetenzen unserer Vorgesetzten vor allem aus dem Kreise der Professoren Defizite bestehen. Wie schon oben angemerkt, ist dies mittlerweile bestens bekannt und man versucht dem im Rahmen der Personalentwicklung beizukommen. Ich bezweifle allerdings, dass diese Maßnahmen ausreichen werden. Vielmehr befürworte ich zusätzlich die Formulierung eines Kodex des „guten Umganges“, in dem man Verhaltensregeln zu den uns am stärksten präsenten Problemen festhalten könnte. So könnte man sich beispielsweise mit den zur Zeit verstärkt auftretenden Problemen mit sehr kurzen Vertragslaufzeiten, der Frage nach einer Promotion während der Arbeitszeit, der Frage der Betreuung nach Ausscheiden des Vorgesetzten und/oder Doktorvaters und auch Verhaltensregeln im täglichen Umgang miteinander beschäftigen. Bei letzterem könnte man beispielsweise auf die Existenz der Mitarbeitergespräche als Mittel der Konfliktbeseitigung hinweisen.

Ein Dauerbrenner bei unseren Beratungen sind weiterhin die Befristungen nach dem WissZeitVG insbesondere hinsichtlich der maximalen Befristungsdauer, der Elternzeit und des Mutterschutzes. Auch einige Fälle des mißbräuchlichen Einsatzes des WissZeitVG zur Befristung sind uns bekannt und werden von uns betreut. Andere Fälle sind eher in der Unkenntnis der Vorgesetzten in Fragen der Arbeitszeitregelungen, der Anwesenheitspflicht oder der Befreiung von selbiger zu sehen.

Aber nicht alle Konflikte und Probleme sind rein universitätsintern. Einige schwierige Beratungen, von denen eine erst nach 2 Jahren gelöst werden konnten, entstanden durch Krankheit bei Dienstreisen im Ausland oder bei Krankheit im Urlaub im Ausland. Hier könnte das vollständige Ausfüllen des Urlaubs- bzw. des Dienstreiseantrages die Situation schon ein wenig erleichtern. Aber prinzipiell kann man bei einigen Zielländern auch dann in Schwierigkeiten geraten, wenn man daran gedacht hat. Wir hatten eigentlich geplant, jemanden von der unabhängigen Patientenberatung zu diesem Thema zu dieser Versammlung zu laden. Man sagte mir aber ab, da die Patientenberatung im Saarland dies personell nicht schultern könne. Informieren Sie sich im Fall des Falles am Besten im Vorfeld. Beispielsweise bei uns oder unter der hier angegebenen URL (<http://www.dvka.de>). Wir planen dem Thema in den nächsten Ausgaben der UDS-Intern Beachtung zu schenken.

Personalratsinternes

Als letzten Punkt möchte ich über internes aus dem Personalrat berichten. Im Punkte Freistellungen gibt es nichts neues: 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 recht gut aufgestellt, um die Interessen der wissenschaftlichen Mitarbeiter zu vertreten.

Bei unserer letzten Klausurtagung haben wir festgelegt, unseren bisherigen Weg weiter zu beschreiten und insbesondere auf unsere politische Sichtbarkeit intern und extern großen Wert zu legen.