



Tätigkeitsbericht des WPR

Dr. med. J. Kreienmeyer

Vorsitzender des Personalrates für die wissenschaftlich Beschäftigten der UMR

Rostock, 30. Juni 2016

- Personalrat für nichtwissenschaftlich Beschäftigte (NPR, ca. 2500 Beschäftigte)
- **Personalrat für wissenschaftlich Beschäftigte (WPR, ca. 850 Beschäftigte)**
- Gesamtpersonalrat (GPR)

Mitglieder des WPR

- Dr. Angela Alms - KAI (Vorstandsmitglied)
- Dr. Christian Andressen - IANAT
- Dr. Bernhard Beleites - IANAT (stellvertretender Vorsitzender, freigestellt)
- Dr. Andreas Crusius - KIM
- Dr. Raimund Höft - KIM
- Dr. Jürgen Kreienmeyer - KAI (Vorsitzender, mit 0,5 VK freigestellt)
- Dr. Jens-Christian Kröger - IDIR
- Dr. Rainer Schmidt - IBIMA (stellvertretender Vorsitzender)
- Volker Steinhagen - KN-ITS

Allgemeine Aufgaben des Personalrates (§ 61 PersVG-MV)

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen,
4. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
5. die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger Schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, zu fördern,
6. Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen,
7. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
8. mit der Jugend- und Ausbildungsvertretung zur Förderung der Belange der von ihr vertretenen Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.

Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Personalrates

- Beteiligung in Personalangelegenheiten (§ 68 PersVG-MV), z.B. Einstellungen, Verlängerungen, Eingruppierung etc.
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 69 PersVG-MV), z.B. Zuweisung von Dienstwohnungen
- Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten (§ 70 PersVG-MV), z.B. Maßnahmen der technischen Rationalisierung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsleistung

§ 68 Abs. (3) PersVG-MV:

In Personalangelegenheiten der im § 12 Abs. 3 bezeichneten Beschäftigten, der Beamten auf Zeit, der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit und für sonstige leitende Beschäftigte der Kommunalverwaltungen sowie in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 23 **erfolgt die Mitbestimmung nur, wenn die betroffenen Beschäftigten dies beantragen.** Gleiches gilt* für Fälle nach Absatz 2 Nr. 3 bis 5 für die Mitwirkung.

Hauptanliegen der Beschäftigten

- Befristete Verträge
- Arbeitszeit und Dienstplangestaltung
 - Mehrere Mitbestimmungsanträge der Dienststelle
- Tarif- bzw. arbeitsrechtliche Fragen
 - Umgang mit Mehrarbeit/Überstunden
 - Urlaub
 - Schichtdienst
- Arbeitsverdichtung

Es ist ohnehin Nebenpflicht jedes Beschäftigten aus dem Arbeitsvertrag, den Arbeitgeber auf „Gefahren“ hinzuweisen. Bei Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit des Beschäftigten oder von Personen, die von seinen Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, besteht zusätzlich eine Verpflichtung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Die Gefährdungsanzeige sollte außer der Beschreibung der Gefahr auch die Bitte um konkrete Anweisungen zur Abhilfe enthalten.

- Adressat der Gefährdungsanzeige ist direkt der **Arbeitgeber**, nicht der Dienstvorgesetzte.
- Der Beschäftigte darf durch infolge der Gefährdungsanzeige nicht benachteiligt werden, auch bedarf es nicht der „Erlaubnis“ durch den Dienstvorgesetzten.
- Ohne Gefährdungsanzeige könnte der Arbeitgeber im Schadensfall versuchen, den Beschäftigten haftbar zu machen.

- Beratungsgespräche
- Begleitung bei Gesprächen
- Sitzungen des WPR alle ein bis zwei Wochen
- Sitzungen des WPR-Vorstandes alle zwei Wochen
- Monatsgespräch mit der Dienststellenleitung (alle PR gemeinsam)
- Teilnahme an diversen Arbeitsgruppen (z.B. ASA, BEM, multifunktionaler Mitarbeiterausweis)
- Teilnahme an den Sitzungen des Fakultätsrates
- (Teilnahme an den Sitzungen des akademischen Senats)
- Anlassbezogene Gespräche mit der Dienststelle

- Sonderregelung für Wissenschaftler im TV-UMN (ver.di).
- Urteil des LAG M-V zur Bindung der UMR an die dynamische Bezugsklausel auf den BAT-O bzw. TV-L in den Arbeitsverträgen der bei Gründung der Teilkörperschaft übergeleiteten Beschäftigten der MEF rechtskräftig, d.h. bei entsprechender Vertragsformulierung ist der TV-L in der aktuellen Fassung anzuwenden.
 - allerdings noch mehrere laufende Verfahren zur konkreten Umsetzung
- Nach Urteil des BVG dürfen auch über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubstage nicht als Ausgleichstage bei der Ermittlung der höchstzulässigen Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz herangezogen werden.



Kontakt

Universitätsmedizin Rostock

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Schillingallee 71, 18057 Rostock

Tel. 0381 / 80 87 85 30

Mail: wpr@med.uni-rostock.de