

Tätigkeitsbericht des Personalrats OvG-UNI

Januar 2021 bis Dezember 2021

- 1. Einleitung**
- 2. Schwerpunkte der Personalratsarbeit**
 - 2.1. Hauptdienststelle der Universität (HDS)**
 - 2.2. Universitätsmedizin (UM)**
- 3. Personalangelegenheiten**
 - 3.1. Personalangelegenheiten der Hauptdienststelle**
 - 3.2. Personalangelegenheiten der Medizinischen Fakultät**
 - 3.3. Weiterbildung**
- 4. Soziale Fragen**
- 5. Jugend- und Auszubildendenvertretung**
- 6. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit**
- 7. Arbeitnehmer-Datenschutzproblematik**
- 8. Öffentlichkeitsarbeit**
- 9. Übersichten zu Zusammensetzung des Personalrats und der Arbeitsgruppen, Weiterbildung der Personalratsmitglieder, Dienstvereinbarungen, Personalversammlungen**

-
- Der Tätigkeitsbericht ist auf der Homepage des Personalrats eingestellt
<http://www.pr.ovgu.de/aktuelles>

Der Personalrat der OVGU ist zu erreichen: (Sprechzeiten nach Vereinbarung per Mail oder Telef.)

- Für die **Hauptdienststelle Campus Universitätsplatz:**
 - Gebäude 18, Raum 234, Tel. (0391) 67 58685-7
 - E-mail: personalrat@ovgu.de
- Für die **Medizinische Fakultät Leipziger Straße:**
 - Haus 14, Raum 286-288, Tel. (0391) 67 21997-9
 - E-mail: provgu@ovgu.de

Tätigkeitsbericht des Personalrats OVG-UNI

Januar 2021 bis Dezember 2021

1. Einleitung

Der Personalrat hat lt. Personalvertretungsgesetz LSA § 48 (1) die Pflicht, einmal in jedem Kalenderjahr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2021.

Nachdem sich der Personalrat der OVGU im Dezember 2020 nach der Wahl neu konstituiert hatte, stand das Gremium im Berichtsjahr 2021 im Wesentlichen vor ganz ähnlichen Herausforderungen, wie sie bereits im Jahr zuvor durch die Pandemiesituation bestanden hatten. Allerdings verliefen viele Prozesse - wie allgemein an der OVGU - bereits routinierter, insbesondere die digitalen Formen der Kommunikation. Leider hatte es die Landesregierung aber erneut versäumt, rechtzeitig den rechtlichen Rahmen für die Durchführung digitaler Personalratssitzungen und entsprechender Beschlussfassungen herzustellen, was die Arbeit der Personalvertretungen des Landes allgemein erschwerte.

Auch im Jahr 2021 war der Personalrat in engem Austausch mit der Dienststellenleitung, wenn es um die Umsetzung der jeweils geltenden Corona-Eindämmungsverordnungen der Landesregierung, die aktuelle Situation an der OVGU oder konkrete rechtliche Regelungen, z. B. zu Freistellungsmöglichkeiten oder zur Arbeitszeiterfassung, ging. Der Personalrat war im Krisenstab vertreten und legte auch hier besonderes Augenmerk auf den Gesundheitsschutz für die Angehörigen der OVGU, sei es im Bereich der Lehre, der Forschung, der Verwaltung oder der Krankenversorgung. Anfragen von Beschäftigten an den Personalrat erfolgten zu konkreten Problemsituationen, die zumeist bilateral beantwortet werden konnten. Als Schwerpunkte kristallisierten sich Fragen der Kinderbetreuung, mobiler Arbeit und der Möglichkeiten einer Vertragsverlängerung über die bisherigen Fristen des WissZeitVG hinaus („Corona-Verlängerung“) heraus.

Wöchentlich (in der Regel am Dienstag um 13:00 Uhr) findet eine Sitzung des Personalrats statt. Weiterhin führt der Personalrat entsprechend den Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG) Dienststellengespräche mit dem Rektor und dem Kanzler sowie Vertretern der FME (in der Regel Dekan und Geschäftsbereichsleiter Personal) zu grundsätzlichen sowie aktuellen Themen durch. Meist monatlich finden Gespräche des Vorstands mit dem Kanzler statt. Anlassbezogen gibt es Gespräche mit der Dekanin der FME und dem Klinikumsvorstand des Universitätsklinikums.

Im Kalenderjahr 2021 lud der Personalrat dem Personalvertretungsgesetz entsprechend für den 04. Mai 2021 zu einer Personalversammlung ein, auf der der erforderliche Tätigkeitsbericht auf der Tagesordnung stand. Außerdem gab es ein Interview mit dem Rektor zum Verlauf des Semesters mit einem Ausblick auf das Wintersemester sowie Informationen durch die Personaldezernentin zu Möglichkeiten der Vertragsverlängerung im Wissenschaftsbereich unter Pandemiebedingungen.

Eine zweite Personalversammlung fand am 17. Dezember 2021 statt, die ebenfalls die Lehr- und sonstigen Arbeitsbedingungen zum Thema hatte.

Beide Personalversammlungen wurden mit Hilfe digitaler Medien durchgeführt, da aus gesundheitlichen Gründen auf Präsenzveranstaltungen verzichtet werden musste.

Wöchentlich finden in der HDS Gespräche mit der Leitung des Personaldezernats (Frau Matthies, Frau Liebherr) bzw. in der FME mit der Leitung des Geschäftsbereichs Personal (Herr Hauke, Frau Dörge) zur Beratung aktueller Probleme und der Prävention bzw. Lösung von Konflikten statt. Bei konkretem Anlass sucht der Personalrat grundsätzlich das Gespräch mit einzelnen Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen und steht seinerseits zu Gesprächen mit Beschäftigten bereit.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV), die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und die gewählte Gleichstellungsbeauftragte (GSB) sind ständige Partner des Personalrats und nehmen an der wöchentlichen Personalratssitzung teil.

Der Personalrat hält in Form von Informationsgesprächen und durch seine in den Hauptpersonalrat (Vorstand) gewählten Mitglieder Kontakt zu dieser Stufenvertretung im Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Digitalisierung (HPR MW, seit 2022 HPR am Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt), zu den anderen Personalräten der Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt und zum Personalrat des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R.

2. Schwerpunkte der Personalratsarbeit

2.1. Universität (Hauptdienststelle)

Die wesentlichen Arbeitsschwerpunkte des Jahres 2021 sollen im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

Die Arbeit des Personalrats wurde neben den oben beschriebenen pandemiebedingten Schwerpunkten von hochschulpolitischen Themen, von Anfragen und Unterstützungswünschen Beschäftigter sowie von der Mitbestimmung bei personellen und sozialen Maßnahmen entsprechend den Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes und durch die Wahrnehmung von Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten geprägt. So wurden an der HDS **171 Einstellungen** und **219 Weiterbeschäftigungen** mitbestimmt. U. a. gab es im Bereich der disziplinarischen Maßnahmen **2 Abmahnungen** und **6 Kündigungen**, in die der Personalrat gemäß der Gesetzeslage einbezogen war.

2016 wurde in der Koalitionsvereinbarung von CDU, SPD und Grünen u.a. die Novellierung des Hochschulmedizingesetzes (HMG) vereinbart. Bis zum Ende des Jahres 2021 lag keine Novelle des HMG vor.

Am 22. Juni 2020 wurde die Zielvereinbarung 2020 - 2024 zwischen der Otto-von-Guericke-Universität und dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung unterzeichnet. Die Zielvereinbarung der Hauptdienststelle enthält eine Anlage zur universitären Lehramtsausbildung, wonach weiterhin kein vollumfängliches Fächerangebot vorgehalten wird, sondern eine Konzentration auf berufsbildende Lehrämter erfolgt sowie auf die Unterrichtsfächer Technik und Wirtschaft an allgemeinbildenden Schulen mit einer Kapazität von insgesamt 175 Studienanfängerplätzen pro Jahr. Konkrete Regelungen und Aussagen zum Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ in der Nachfolge des 2020 auslaufenden Hochschulpaktes enthält die Zielvereinbarung nicht. Insbesondere die Form der Kofinanzierung durch das Land stand bei den Personalräten des Landes auch 2021 in der Kritik und wurde über den HPR angesprochen. Die Finanzierung von Personalstellen ist für die Personalräte hier von Belang. Die genannten Dokumente sind für den Personalrat insofern von besonderer Relevanz, da sie Auswirkungen auf die personelle Struktur und damit auf die Beschäftigten der Universität haben.

Der Personalrat war in Strukturveränderungen einbezogen, die sehr unterschiedliche Bereiche betrafen. So gab es im Verwaltungsbereich Veränderungen im Dezernat Studienangelegenheiten K3, die durch Veränderungen der Arbeitsverteilung auch Höhergruppierungen zur Folge hatten. Innerhalb der Fakultät für Maschinenbau gab es Diskussionen und Beschlüsse über die Bildung einer Zentralwerkstatt, die durch den Personalrat begleitet und mitbestimmt wurde. Hier werden die Prozesse weiter zu beobachten und ggf. zu optimieren sein. Ebenfalls in der Fakultät für Maschinenbau wurden Konzepte zu Umstrukturierung des IT-Bereiches und des Bereiches Ökonomie vorgelegt.

Der Personalrat arbeitet seit September 2021 in der „AG elektronische Zeiterfassung“ mit, die das Ziel hat, eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer optimale Form der modernen Arbeitszeiterfassung an der OVGU zu etablieren.

Es war erforderlich, zwei Wahlvorstände durch den Personalrat zu berufen: Die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung wurde begleitet und mit der Wahl dreier Auszubildender erfolgreich abgeschlossen. Der örtliche Wahlvorstand für die Wahl des Hauptpersonalrates wurde berufen, dessen Tätigkeit jedoch vorwiegend im Jahr 2022 stattfand.

Der Personalrat konnte im Jahr 2021 mehrere Dienstvereinbarungen mit dem Rektorat abschließen:

- Dienstvereinbarung zur Verfahrensweise bei Dienstjubiläen Beschäftigter sowie bei der Verabschiedung bei Ausscheiden aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis bei Inanspruchnahme einer Rente/Versorgungsleistung (ohne FME)
- Dienstvereinbarung zur Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung von Beschäftigten bei Einstellung (ohne FME)
- Dienstvereinbarung zur Zahlung von Leistungsprämien und Leistungszulagen an Beschäftigte der Otto-von-Guericke-Universität (ohne MED)

2.2. Universitätsmedizin

Auch in der Medizin wurde die Personalratsarbeit im Jahr 2021 wieder maßgeblich durch die **Corona-Pandemie** bestimmt. In einer Gefährdungsanzeige an den Klinikumsvorstand vom 22.02.2021 (gemeinsam mit dem PR der Anstalt) wurde auf Probleme der COVID-19 Patientenversorgung, die Überlastung der ärztlich und pflegerisch tätigen Kollegen insbesondere auf den Intensivstationen, unzureichende Ausstattung mit Schutzkleidung, schlechtes Management im OP-Bereich (zu viele geplante Operationen) und Fehlen eines Notfallplans hingewiesen.

Anfang März wurde ein erneuter Brandbrief an den Klinikumsvorstand verschickt, da es Irritationen über das **Impfmanagement** unter den Beschäftigten gab, insbesondere durch einen Artikel in der Presse. Es wurde ein klares Konzept gefordert, wie vorrangig medizinisches Personal kurzfristig mit Impfdosen versorgt werden kann. Am 11. März 2021 fand dann ein klärendes Gespräch der Personalräte mit dem Klinikumsvorstand statt. Es wurden Konzepte für eine verbesserte Kommunikation, Verhalten in Ausnahmesituationen, Bereitstellung erforderlicher Schutzausrüstung sowie Einbeziehung beider Personalräte in die **Corona-Taskforce** festgelegt. Im weiteren Verlauf gestaltete sich die Arbeit der Corona-Taskforce sehr zielführend. Insbesondere ab Herbst 2021 nach Ausbruch der Omikron Variante wurde ein sehr gut definiertes Notfall-Stufenkonzept erarbeitet und umgesetzt.

Hatten wir Anfang des Jahres Probleme mit der Bereitstellung von Impfstoffen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gab es zum Jahresende Diskussionen über die geplante Einführung einer **Impfpflicht** für das Personal in medizinischen Einrichtungen. Neben Debatten über Personen, die davon betroffen sind, wendeten sich Beschäftigte an den Personalrat, die sich als Impfgegner beschimpfen lassen mussten und von anderem Personal ausgegrenzt wurden.

Wir möchten als Personalrat hiermit an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen appellieren, sich kollegial zu verhalten. Gerade in den letzten Monaten haben alle Kolleginnen und Kollegen in der Medizin eine vorbildliche Arbeit unter erschwerten Bedingungen geleistet.

Im April 2021 konnte endlich die „**Dienstvereinbarung Home Office und Mobile Office**“ abgeschlossen werden, es gab jedoch auch im letzten Jahr häufig Diskussionen über die Genehmigungen und Gestaltungen von Arbeiten im Homeoffice.

Der Personalrat arbeitet in der **Arbeitsgruppe Arbeitszeit und in der Arbeitsgruppe elektronische Arbeitszeiterfassung** mit. Die objektive Arbeitszeiterfassung und Umsetzung des MB Tarifvertrages ist ein Hauptschwerpunkt der Personalratsarbeit. Es wurden Verbesserungen im SP Expert eingeführt, sodass jetzt auch Eintragungen für Zuschläge, z.B. für kurzfristige Dienstübernahmen dokumentiert und ausgezahlt werden können. Aktuell wird über die Anschaffung von Terminals zur objektiven Erfassung der Arbeitszeit diskutiert, insbesondere auch, welche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie welche Zeiten erfasst werden sollen. Die Evaluierung aller Kliniken, ob der MB-Tarifvertrag umgesetzt wurde, ist noch nicht abgeschlossen.

Aus gegebenem Anlass möchten wir auch auf die Notwendigkeit von Überlastungsanzeigen hinweisen, da durch krankheitsbedingtem Ausfall von Beschäftigten häufig Überstunden, teilweise auch mit Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, zur Aufrechterhaltung der Patientenversorgung geleistet werden mussten. Zur persönlichen Absicherung bei Auftreten von Fehlern sind Überlastungsanzeigen erforderlich. Wenn Überstunden nicht innerhalb von 14 Tagen durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden, müssen sie bezahlt werden. Dazu ist eine genaue Dokumentation der Arbeitszeit unerlässlich.

Es gab Informationen von Beschäftigten, dass sie vom Vorgesetzten außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden, um bestimmte Dienstaufgaben zu erledigen. Der Personalrat hat in seiner Info vom 23.03.2021 nachdrücklich darauf hingewiesen, dass Personal nicht verpflichtet ist, im Urlaub, an den Wochenenden oder in den Abendstunden Arbeitsaufgaben zu erledigen.

Eine Pflichtschulung am Wochenende, die nicht der primären Patientenversorgung diene, wurde vom Personalrat im Juni 2021 abgelehnt (siehe Info vom 29.06.2021).

Im Sommer des Jahres stand die Einführung des **elektronischen Heilberufe- Ausweises** an. Es gab zunächst widersprüchliche Meinungen hinsichtlich der Bereitstellung von Geldern zur Finanzierung. Letztendlich konnte aber unter Mitarbeit des Personalrates im Oktober 2021 eine „**Dienstvereinbarung elektronischer Heilberufeausweis**“ verabschiedet werden, die eine Kostenerstattung der Auslagen durch den Arbeitgeber garantiert.

Der Personalrat arbeitet in der **AG Datenschutz und Informationssicherheit** mit.

Im August 2021 wurde die „**Dienstvereinbarung zum Betrieb von Videoanlagen**“ finalisiert.

In 14-tägigen Abständen finden **Sitzungen des Bildungsausschusses** statt. Im Jahr 2021 wurde eine Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung gemeinsam mit dem Bereich Personalentwicklung erarbeitet, sie wurde Anfang 2022 abgeschlossen. Wir konnten deutliche Verbesserungen erreichen, jedoch ist weiterhin eine Finanzierung von Facharztweiterbildungen, Prüfungsgeldern, Kongressteilnahmen oder von Drittmittelbeschäftigten in der Forschung nicht möglich. Die Gelder werden zum größten Teil von den Krankenkassen bereitgestellt und sind für die Finanzierung von Weiterbildungen zur Sicherung der Patientenversorgung einzusetzen.

Wöchentlich finden **Gespräche mit der Dienststellenleitung** (Herr Hauke und Frau Dörge) statt, hier werden aktuelle Organisationsprobleme, Konflikte und Personalangelegenheiten diskutiert.

In der Fakultät Medizin wurden **232 Einstellungen und 216 Weiterbeschäftigungen** mitbestimmt. An disziplinarischen Maßnahmen wurde der Personalrat in **5 Kündigungen und 2 Abmahnungen** einbezogen. Es gab 92 Umgruppierungen und 11 Stufenvorweggewährungen zur Personalbindung. Der Personalrat war mitbeteiligt an der Bearbeitung von Dienstplanveränderungen, Umsetzungen von Drittmittel- auf Haushaltsstellen sowie in der Bearbeitung von Überstundenanträgen.

In **Gesprächen mit der Dekanin** wurden aktuelle Konfliktsituationen, Baupläne, Berufungsverfahren, Probleme in der Lehre während der Pandemie und das Thema Trennungsrechnung diskutiert.

3. Personalangelegenheiten

3.1. Personalangelegenheiten der Hauptdienststelle

Vorgang	Anzahl
Einstellungsvorgänge	
Neueinstellungen inkl. Eingruppierung	171
Weiterbeschäftigung	219
davon Übernahme Auszubildender	4
davon über die Altersgrenze hinaus	1
Einstellung Auszubildender (inkl. Nachfolge)	19
Arbeitsrechtliche Veränderungen	
Höhergruppierung/Beförderung	28
Verkürzung Stufenlaufzeit	3
Veränderung der Arbeitszeit	68
Abordnung	0
Versetzung	0
Anordnung Samstags-/Sonntags-/Nachtarbeit	35
Rufbereitschaft	6
Disziplinarische Maßnahmen	
Abmahnung	2
Kündigung	6
Weiterbildungsmaßnahmen	102
davon Personalentwicklungs-Vereinbarungen	1
Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen HDS	647

Dem Personalrat wurden für den Bereich der Hauptdienststelle zwischen dem 01.01.2021 und dem 31.12.2021 insgesamt 647 Personalmaßnahmen und 102 Weiterbildungsmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt. Schwerpunkt sind mit 390 die Neueinstellung bzw. die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten und Auszubildenden.

In 28 Vorgängen befasste sich der Personalrat mit der Veränderung der Vergütung von Beschäftigten, in 68 Vorgängen mit der Veränderung der Arbeitszeit..

Dem Personalrat wurden 35 Anträge auf Genehmigung von Arbeiten am Samstagabend und an Sonn- und Feiertagen vorgelegt. Weiterhin gab es 6 Anträge auf Rufbereitschaft.

Der Personalrat musste sich im Berichtszeitraum allerdings auch mit einigen disziplinarischen Maßnahmen auseinandersetzen (2 Abmahnungen, 6 Kündigungen).

Jeweils ein Personalratsvertreter nimmt, wenn irgend möglich, an den Vorstellungsgesprächen für die Besetzung von Stellen (Ausnahme wiss. MA in Drittmittelverträgen) teil.

3.2. Personalangelegenheiten der FME

Vorgang	Anzahl
Einstellungsvorgänge	
Unbefristete Einstellungen	47
Befristete Einstellungen	185
Weiterbeschäftigung/Verlängerungen	216
Arbeitsrechtliche Veränderungen	
Um- und Höhergruppierungen	91
Herabgruppierung	1
Stufenvorweggewährung	11
Teilnahme am Bereitschaft/Rufdienst/Dienstplangestaltung	5
Mehr-/Überstundenanträge	66
Wechsel DM/Haushalt	21
Umsetzungen	15
Disziplinarische Maßnahmen	
Kündigung	5
Abmahnung	2
Weiterbildungsmaßnahmen	84
Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen FME	749

Dem Personalrat wurden für den Bereich der FME zwischen dem 01.01.2021 und dem 31.12.2021 insgesamt 749 Personalmaßnahmen und 84 Maßnahmen zur Weiterbildung vorgelegt. Schwerpunkt sind und bleiben weiterhin die befristeten Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen.

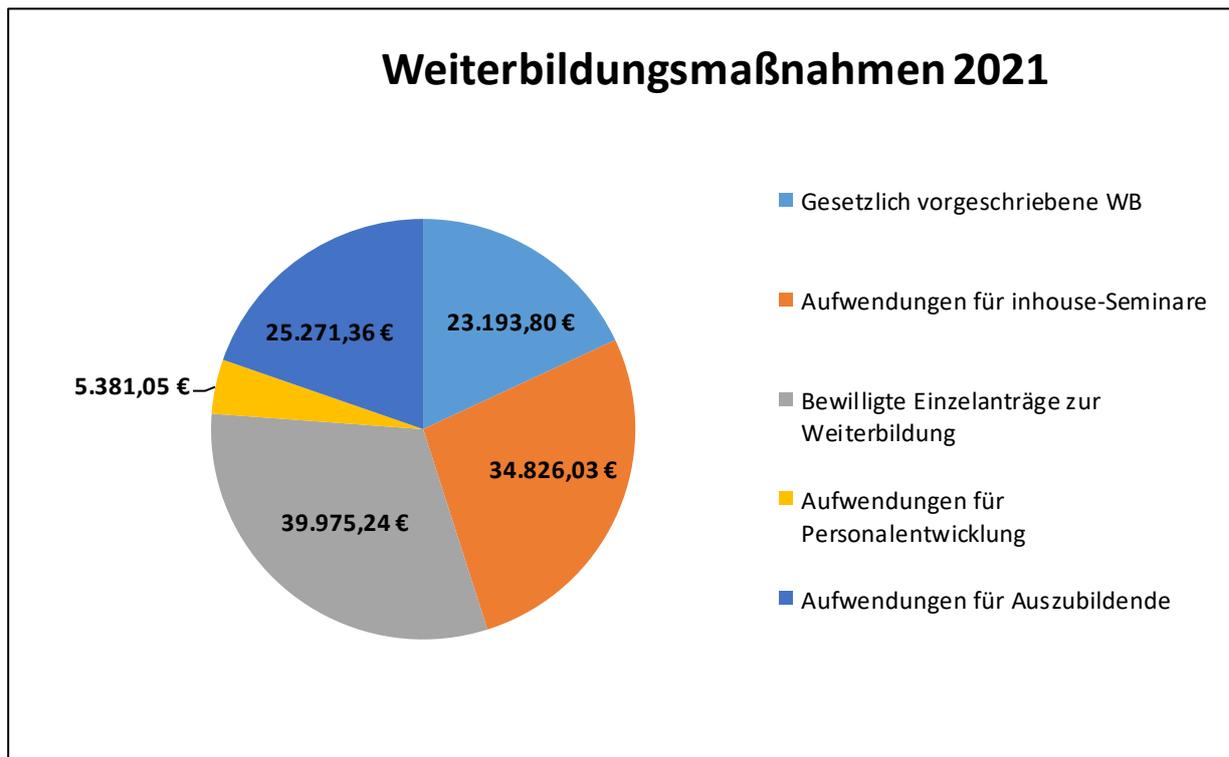
Weiterhin befasste sich der Personalrat in 210 Vorgängen mit arbeitsrechtlichen Veränderungen. Davon betrafen 103 Vorgänge die Veränderung der Vergütung von Beschäftigten wie Um- und Höhergruppierung, Stufenvorweggewährung und Zahlung von Zulagen.

Der Personalrat musste sich im Berichtszeitraum allerdings auch mit einigen disziplinarischen Maßnahmen auseinandersetzen (5 Kündigungen, 2 Abmahnung).

Jeweils ein Mitglied des Personalrats nimmt, wenn möglich, an den Bewerbergesprächen für die Besetzung von Stellen (Ausnahme wiss. MA in Drittmittelverträgen) teil. Jedoch sind weiterhin die Informationen durch die Kliniken und Institute als mangelhaft zu bewerten, obwohl die Einbindung des Personalrates in Vorstellungsgespräche gemäß § 57 (1) Nr. 7 LPersVG auch in der Verwaltungs-Information Nr. 5/2007 eindeutig geregelt ist.

3.3. Weiterbildung an der HDS

	2020	2021
Gesetzlich vorgeschriebene WB	16.790,60 €	23.193,80 €
Aufwendungen für inhouse-Seminare	14.918,34 €	34.826,03 €
Bewilligte Einzelanträge zur Weiterbildung	30.210,56 €	39.975,24 €
Aufwendungen für Personalentwicklung	4.532,25 €	5.381,05 €
Aufwendungen für Auszubildende	20.023,05 €	25.271,36 €
Gesamt	86.474,80 €	128.647,48 €



(Zuarbeit durch das Personaldezernat)

4. Soziale Fragen

Aktivitäten des gesamten Personalrats

- Gesprächsmoderation zur **Konfliktbewältigung** insbesondere durch die Konfliktbeauftragten
- Beteiligung bei der **Wiedereingliederung** von Beschäftigten nach längerem Ausfall im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), Angebot des Informationsgesprächs zum BEM, Teilnahme an Wiedereingliederungsgesprächen, Begleitung/Unterstützung bei Problemlösungen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung
- Mitarbeit im **Integrationsteam** inkl. Teilnahme an den Sitzungen, Unterstützung von Beschäftigten bei der Beantragung der Gleichstellung schwerbehinderter Menschen mit einem Grad der Behinderung > 30 und < 50 bei der Agentur für Arbeit
- Teilnahme **an Einstellungsgesprächen** und Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Förderung behinderter Bewerberinnen oder Bewerber oder von Bewerberinnen oder Bewerbern aus unterrepräsentierten Gruppen
- Mitarbeit in den Arbeitskreisen **Gesundheit** der OVGU und des Uniklinikums inkl. der Teilnahme an den Sitzungen
- Mitarbeit in **der Gleichstellungskommission** inkl. Teilnahme an den Sitzungen

Besondere Aufgaben des Personalrats

- Beratung von schwangeren Mitarbeiterinnen, Angebot von Informationsmaterial
- Mitwirkung bei der Lösung von Problemen, die sich aus Baumaßnahmen ergeben
- Verbesserung der Möglichkeiten für Mitarbeitersport am SPOZ und bei externen Anbietern
- Beratung von Beschäftigten zur **Ein- und Höhergruppierung** im Rahmen der Entgeltordnung
- Betriebliche Suchtkrankenhilfe

Ausgewählte weitere Beratungen und Beteiligungen des Personalrats

- Langfristige Personalentwicklung und Weiterbildung
- Fragen zur Vergütung
- Nebentätigkeiten
- Überlastungsanzeigen
- Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus
- Abordnung an andere Dienststellen
- Wochenend- und Feiertagsarbeit
- Arbeitszeitverteilung/Dienstpläne

5. Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die AG „Jugend- und Auszubildende“ des Personalrates hat in Zusammenarbeit mit der JAV der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg folgendes bewirkt:

Im Jahr 2021 wurden Auszubildende in diesen Ausbildungsberufen eingestellt:

- Mediengestalter
- Fachinformatiker
- Kaufleute für Büromanagement
- Veranstaltungskauffrau
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
- Industriemechaniker
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik

Für einige Ausbildungsberufe war die erste Stufe des Auswahlverfahrens der Einstellungstest. Nach der Auswertung der Tests und der Bewerbungsunterlagen wurden die besten Bewerberinnen und Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Jeweils ein Mitglied der JAV und des Personalrates waren hierbei anwesend. Dabei wurden Ausbildungsinhalte erläutert und wichtige Fragen an die zukünftigen Azubis gestellt bzw. geklärt. Somit hatten Bewerberinnen und Bewerber schon einen ersten Kontakt zum Personalrat sowie der JAV. Im Anschluss wurden die Besten für die Aufnahme in die Ausbildung ausgewählt.

Der Tag der Vertragsunterzeichnung ist jedes Mal ein schönes Ereignis, wenn die neuen Azubis der Otto-von-Guericke-Universität ihren Ausbildungsvertrag unterschreiben. Die Vertragsunterzeichnung fand im Februar 2021 im Senatssaal statt.

Im September 2021 fand, wie alle zwei Jahre, die Neuwahl der JAV statt. Die gewählte Vorsitzende trat nach einigen Wochen aus persönlichen Gründen zurück und diese Stelle wurde neu besetzt.

Die JAV nimmt wöchentlich an den Personalratssitzungen teil, konnte über Personalvorgänge und Weiterbildungsanträge der Auszubildenden mitbestimmen und über Probleme informieren. Die JAV ist immer herzlich eingeladen mitzudiskutieren und wird stets über das Geschehen an der Universität informiert. Es wurden Arbeitsplatzbesichtigungen durchgeführt sowie Probleme mit den Auszubildenden angesprochen und aufgenommen. Außerdem wurde eine Initiative gestartet allen Azubis Geburtstagsglückwünsche zu übermitteln, an der aktiv weitergearbeitet wird.

Trotz der als sehr positiv zu betrachtenden Zusammenarbeit zwischen der JAV, den Ausbildern und Betreuern der einzelnen Ausbildungsberufe, mussten leider auch Disziplinargespräche mit einzelnen Auszubildenden, deren Betreuern, dem Personalrat und dem Dezernat Personalwesen stattfinden. Nach Durchführung dieser Gespräche gab es auch personalrechtliche Maßnahmen in Form von Ermahnungen.

Über das ganze Jahr hinweg wurde die JAV-Homepage immer aktuell und modern gestaltet. Jugendliche, die sich an der Otto-von-Guericke-Universität bewerben möchten, finden auf der neuen Seite alle Informationen zum jeweiligen Beruf.

6. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

In der HDS nehmen zwei PR-Mitglieder an den vierteljährlich stattfindenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses unter Leitung des Kanzlers teil. In der FME nimmt ein PR-Mitglied an den regelmäßig stattfindenden Sitzungen (9 im Jahr 2021) des Arbeitsschutzausschusses unter der verantwortlichen Leitung des Uniklinikums teil. Dabei wird das Unfallgeschehen (Arbeits- und Wegeunfälle) an der OVGU ausgewertet, es werden diesbezügliche Probleme diskutiert und die Berichte der Betriebsärztinnen zu den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen zur Kenntnis genommen.

Es erfolgt die regelmäßige Teilnahme an den von den Betriebsärztinnen anberaumten und durch die verantwortlichen Abteilungen der Verwaltung organisierten Arbeitsplatzbegehungen. Schwerpunkte sind Laborgebäude bzgl. der Gefahrstoffexpositionen, Rechnerarbeitsplätze, Gefährdungsanalysen, Lärm- und Geruchsbelastung und in der Folge die Auswertung der Ergebnisse sowie das Verfolgen notwendiger Maßnahmen. Eine wichtige Erkenntnis ist, dass Bildschirm- und Büroarbeitsplätze häufig nicht den ergonomischen Vorschriften entsprechen. Im Allgemeinen sind jedoch gute bis sehr gute Arbeits- und Sicherheitsstandards an der OVGU zu erkennen.

2021 wurden zur Thematik des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes komplexe Arbeitsplatzbegehungen im Institut für Biologie, Haus 91, durchgeführt, an der Vertreter des Landesamtes für Verbraucherschutz bzw. der Unfallkasse Sachsen-Anhalt, die Betriebsärztin, Vertreter der Abteilung K 43 und des Personalrats teilnahmen. 2021 wurden keine komplexen Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt da es pandemiebedingt unter den vorliegenden Gefahrenstufen nicht möglich war. Im Herbst wurde im IWF/G50 eine Brandschutzübung mit der vorhandenen Belegschaft durchgeführt. Die Übung wurde mit wenigen Ausnahmen vom Personal gut umgesetzt. Weiterhin nahmen wir an einigen Vorortterminen teil, bei denen Betriebsunfälle am Unfallort ausgewertet wurden.

7. Arbeitnehmer-Datenschutz

Der Personalrat muss bei allen wichtigen Fragen zum Datenschutz mit einbezogen werden. Im vergangenen Jahr erfolgte dieses durch Mitarbeit in verschiedenen Datenschutz-Arbeitsgruppen. Ebenso war der Personalrat hinsichtlich des Umgangs mit personenbezogenen Daten von Beschäftigten durch die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gefordert.

Als Personalrat achten wir darauf, dass Beschäftigte vor einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle geschützt werden und dass - wie es das Datenschutzgesetz vorsieht -, eine nur „sparsame“ Datensammlung stattfindet.

Bei der Einführung neuer Datenverarbeitungssysteme z.B. dem Informationssicherheitsmanagementsystem oder auch dem Lernportal zur Awarenesskampagne der Universität setzt der Personalrat auf eine Zusammenarbeit mit den Datenschutzbeauftragten.

So wirkte der Personalrat im Bereich der Medizinischen Fakultät an der Überarbeitung des Datenschutzgrundkonzeptes sowie der Aktualisierung und Erarbeitung von Leit- und Richtlinien zur Informations- und Datensicherheit für den Krankenhaus- und medizinischen Forschungsbereich mit.

Ferner war der Personalrat in die regelmäßigen Beratungen des ISMS-Teams zu aktuellen Aspekten der Informationssicherheit und des Datenschutzes auf dem medizinischen sowie auf dem Hauptcampus einbezogen.

Sämtliche digitale Sitzungen unter Leitung des Personalrates, Vorstellungs- und Beratungsgespräche sowie beide Personalversammlungen wurden unter Einhaltung der Vorgaben des Datenschutzes sowie end-to-end Verschlüsselung durchgeführt.

8. Öffentlichkeitsarbeit

Der Personalrat sorgt dafür, dass seine Aktivitäten transparent sind und die Beschäftigten unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Verschwiegenheitspflicht über seine Tätigkeit informiert werden.

Ein wesentlicher Auftrag der AG Öffentlichkeitsarbeit ist es, allen Beschäftigten regelmäßig aktuelle Informationen mitzuteilen. Die Informationen des Personalrats sind an verschiedenen Schautafeln in Gebäuden der Universität einzusehen. Auf der Homepage des Personalrates (<http://www.pr.ovgu.de/aktuelles>) sind die Informationen ebenfalls zugänglich. Hier sind auch Übersichten zu den PR-Mitgliedern, den Arbeitsgruppen und den Arbeitsschwerpunkten zu finden. Die direkte und persönliche Kommunikation mit den Beschäftigten ist allerdings in unserer großen Dienststelle oft nur eingeschränkt möglich, so dass als schnellster Weg der Information vom Personalrat die Rund-Mail über die Beschäftigten-Verteiler genutzt wird.

In der folgenden Tabelle sind die 2021 veröffentlichten PR-Informationen zusammengestellt:

Thema	INFO-Nr.	Datum
Gefährdungsanzeige an KliVo	INFO 01	02.03.2021
Coronavirus Impfverordnung	INFO 02	09.03.2021
Antwort KliVo auf Gefährdungsanzeige	INFO 03	23.03.2021
Personalversammlung	INFO 04	20.04.2021
DV zur Zahlung von Leistungsprämien	INFO 05	27.04.2021
Testzentrum der OVGU	INFO 06	11.05.2021
Arbeitszeitanordnung UMMD	INFO 07	29.06.2021
Gratulation an unsere Azubis zum erfolgreichen Abschluss	INFO 08	13.07.2021
Rektorat legt Plan zur Organisation des Wintersemesters vor	INFO 09	28.09.2021
Start des Wintersemesters	INFO 10	05.10.2021
Präsenzlehre und Ergebnis JAV Wahlen	INFO 11	19.11.2021
Einladung zur digitalen Personalversammlung	INFO 12	08.12.2021

9. Übersichten und Zusammensetzung des Personalrats und der Arbeitsgruppen, Weiterbildung der Personalratsmitglieder, Dienstvereinbarungen, Personalversammlungen

Mitglieder des Personalrats (Stand: 09.12.2021)

Beschäftigten-Vertreter		
Berner, Catharina	Sachbearbeiterin	FNW/PA
Dr. Bock, Ute	Oberärztin	FME/KNEU
Brehme, Anne-Kathrin	Bibliotheksassistentin	UB
Dr. Drust, Andreas	Oberarzt	FME/ KAIT
Dr. Föllner, Ursula	wissenschaftliche Mitarbeiterin	FHW/Institut III
Dr. Kaltenborn, Steffi	wissenschaftliche Mitarbeiterin	FHW/Institut II
Nentwich, Keith	Versuchsfeldleiter	FMB/IFQ
Reppin, Michael	technischer Mitarbeiter	FMB/IWF
Rösler, Stefan	Systemadministrator	FMB/ILM
Dr. Samostyan, Tetyana	wissenschaftliche Mitarbeiterin	FHW/Institut III
Dr. Tröger, Uwe	wissenschaftlicher Mitarbeiter	FME/IKP
Winkelmann, Kerstin	Forschungsschwester	FME/IKP
Beamten-Vertreter		
Parfil, André	Systemadministrator	FMB/IMK

Personalratsvorstand (Stand: 09.12.2020)

Dr. Föllner, Ursula	Personalratsvorsitzende
Dr. Bock, Ute	1. Stellvertreterin
Parfil, André	Stellvertreter
Dr. Drust, Andreas	Stellvertreter
Reppin, Michael	Stellvertreter

Weiterbildung von Personalratsmitgliedern

- GEW-Qualifizierungsseminar für Personalräte „Hochschulen in Sachsen-Anhalt: Maximale Verantwortung, minimale Ressourcen“, 15.-16.10.21, in Stolberg (Dr. T. Samostyan/Dr. U. Föllner/Dr. St. Kaltenborn)
- Hochschulnetzwerk Sucht/Gesundheit am 15. und 16.09.2021 In Freising-Weihenstephan (K. Winkelmann)
- Basisschulung des Personalrates zum Personalvertretungsgesetz am 13.04.2021 per Zoom (alle Mitglieder und einige Ersatzmitglieder)
- GEW-Seminar „Mitbestimmung sichern“ online, 22.-24.02.2021 (Dr. T. Samostyan/Dr. U. Föllner/ M. Kauert/Dr. St. Kaltenborn)

Mitarbeit in Kommissionen und Ausschüssen

Kommission / Ausschuss	PR-Mitglieder HDS	PR-Mitglieder FME
Senatskommission für Planung und Haushalt	Frau Dr. Föllner, <i>Vertretung: Herr Dr. Drust</i>	
Bildungsausschuss	Herr Parfil, Herr Nentwich	Frau Dr. Bock, Herr Dr. Drust
Arbeitsschutzausschuss	Herr Reppin, Herr Nentwich	Frau Winkelmann, Herr Dr. Tröger
Kantinenausschuss/ Küchenkommission	Frau Brehme, Frau Berner	Herr Dr. Schlüter
AG Beruf und Familie	<i>Vertretung: Frau Brehme</i>	Frau Winkelmann, <i>Vertretung: Frau Dr. Bock</i>
Konfliktbeauftragte OVGU	Frau Dr. Föllner, Herr Reppin	Frau Dr. Bock, Herr Dr. Drust
Arbeitszeit-Kommission FME		Frau Dr. Bock Herr Dr. Drust
Integrationsteam	Frau Dr. Kaltenborn	
AG Gesundheit	Frau Dr. Samostyan <i>Vertretung: Frau Berner</i>	Frau Winkelmann
AG Datenschutz	Herr Parfil, Herr Rösler	Herr Dr. Tröger
AG Präventionsrat		Frau Dr. Bock, Herr Dr. Drust <i>Vertretung: Herr Dr. Kugler</i>
Pandemie-Krisenstab	Frau Dr. Föllner	

Arbeitsgruppen des Personalrats

Interne Arbeitsgruppen im Personalrat	Mitglieder HDS	Mitglieder FME
Öffentlichkeitsarbeit	Frau Dr. Föllner, Herr Rösler, Frau Dr. Kaltenborn, Herr Dr. Drust	
Arbeitsschutz und Sicherheit	Herr Reppin, Herr Nentwich	Frau Winkelmann, Herr Dr. Tröger
Personalangelegenheiten	Frau Dr. Föllner, Herr Parfil, Herr Reppin	Frau Dr. Bock, Frau Winkelmann, Herr Dr. Drust
Jugend- und Auszubildenden Vertretung/Verbindung JAV	Herr Rösler, Frau Berner, Herr Nentwich	
Soziale und Gleichstellungs- fragen/ Küchenkommission/ Kantinenausschuss	Frau Dr. Kaltenborn Frau Brehme	Frau Winkelmann
Hochschulpolitik und Struktur- fragen/ Rechtsfragen	Vorstand, Frau Dr. Kaltenborn	
EDV/ Datenschutz, Kommu- nikation und Technik	Herr Rösler, Herr Dr. Tröger, Herr Parfil, Herr Dr. Drust	