

Tätigkeitsbericht des Personalrats OvG-UNI

Januar 2017 bis Dezember 2017

vorgetragen auf der Personalversammlung am 01. März 2018 (Uni, HS 3)

- 1. Einleitung**
- 2. Schwerpunkte der Personalratsarbeit**
 - 2.1. Universität**
 - 2.2. Universitätsmedizin**
- 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)

- 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: provgufme@ovgu.de

Tätigkeitsbericht des Personalrats OvG-UNI

Januar 2017 bis Dezember 2017

vorgetragen auf der Personalversammlung am 01. März 2018 (Uni, HS 3)

1. Einleitung

Der Tätigkeitsbericht umfasst den Zeitraum von Januar 2017 bis Dezember 2017. Die Vorstellung erfolgt auszugsweise auf der Personalversammlung. Die vollständige Fassung ist auf der Homepage des Personalrats eingestellt.

Im Personalrat sind seit dem 01.06.2015 aus der Hauptdienststelle (HDS) neun Beschäftigte und aus der Fakultät Medizin (FME) vier Beschäftigte vertreten.

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) Personalversammlungen sowie Dienststellengespräche mit dem Rektor und dem Kanzler sowie Vertretern der FME (in der Regel Dekan und Geschäftsbereichsleiter Personal) zu grundsätzlichen sowie aktuellen Themen durch. Monatlich finden Gespräche des Vorstands mit dem Kanzler statt. Ebenso gibt es monatliche Gespräche mit dem Dekan der FME.

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 Teilnehmer der wöchentlichen Personalratssitzung.

Der Personalrat hält in Form von Gesprächsrunden und durch Informationsaustausch Kontakt zum Hauptpersonalrat im Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft (HPR MW), zu den anderen Personalräten der Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt und zum Personalrat des Uni-Klinikums Magdeburg A.ö.R.

2. Schwerpunkte der Personalratsarbeit

2.1. Universität

Die wesentlichen Ereignisse des Jahres 2017 sollen im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

Die Arbeit des Personalrats wurde neben hochschulpolitischen Themen von der Mitbestimmung bei personellen und sozialen Maßnahmen entsprechend den Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes und die Wahrnehmung von Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten geprägt. So wurden **1560** personelle Maßnahmen mitbestimmt, damit liegen dem Personalrat in jeder Sitzung durchschnittlich 30 Vorgänge vor.

Im Ergebnis der Landtagswahl im März 2016 bildete sich eine Koalition aus CDU, SPD und Grünen. In der Koalitionsvereinbarung wurde u.a. die Novellierung des Landeshochschulgesetzes vereinbart. Hierzu lag im Jahr 2017 ein Arbeitsentwurf vor, zu dem auch der Hauptpersonalrat in Zusammenarbeit mit dem Personalrat Stellung nahm. Ein offizieller Referentenentwurf für die parlamentarische Befassung liegt noch nicht vor.

Die von 2015 bis 2019 laufende Zielvereinbarung zwischen der Otto-von-Guericke-Universität und dem zuständigen Ministerium erfordert weiterhin die Umsetzung des am 08.10.2015 verabschiedeten HEP (Hochschulentwicklungsplan), die von einer Arbeitsgruppe unter Leitung des Rektors begleitet wird, in der auch der Personalrat vertreten ist.

In einer Vollversammlung der Fakultät für Humanwissenschaften wurde am 29.11.2017 durch den Dekan eine Bilanz der erfolgten Umstrukturierung und Neuausrichtung in Forschung und Lehre gezogen. Dieser Prozess wurde vom Personalrat kritisch begleitet. Die Fakultät ist aber schon wieder gefordert, sich gemeinsam mit dem Rektorat und weiteren Fakultäten auf neue politische Konstellationen bei der Lehrerbildung einzustellen, die nicht im HEP abgebildet sind.

Verschiedene Punkte des HEP, u.a. die Fusion von und strukturelle Änderungen in Fakultäten, wurden bisher noch nicht umgesetzt. Erfüllt wurde die Optimierung des Technologietransfers. Dem Personalrat wurde dafür der Antrag „Neustrukturierung des Technologietransfers und der Forschungsförderberatung; Auflösung der Struktureinheit Technologie-Transfer-Zentrum (TTZ)“ zur Mitbestimmung vorgelegt.

Unabhängig vom HEP wurden dem Personalrat vom Kanzler auch zwei Anträge zu Strukturänderungen in den Dezernaten „Finanzen“ und „Zentrale Dienste“ zur Mitbestimmung vorgelegt.

Im Jahr 2017 hat sich die Otto-von-Guericke-Universität erfolgreich um die Teilnahme am Tenure-Track-Programm des Bundes beworben, mit dem für Nachwuchswissenschaftler ein planbarer Weg für eine akademische Laufbahn ermöglicht wird. Eine Voraussetzung für diesen Erfolg war die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes, an der auch der Personalrat beteiligt war.

Die Tarifrunde 2017 erbrachte neben der Erhöhung der Tabellenentgelte auch die Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9-15 und eine Prozessvereinbarung über Verhandlungen zur Entgeltordnung, z.B. zur „Entzerrung“ der Entgeltgruppe 9. Im Rahmen einer verlässlichen Grundfinanzierung der Hochschulen hat das Land in der Koalitionsvereinbarung festgelegt, spätestens ab 2018 die anfallenden Tarifsteigerungen vollständig tragen. Leider wirkt für Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen der Tarifabschluss von 2015 hinsichtlich der Finanzierung der Zusatzversorgung negativ durch die Versteuerung der Beiträge nach.

Der Personalrat konnte im Jahr 2017 mehrere Dienstvereinbarungen mit dem Rektorat abschließen. Die DV „Arbeitszeit der Jugendlichen und Auszubildenden“ wurde überarbeitet, die DV „Arbeitszeitregelung bei zentralen Veranstaltungen und Ereignissen“ neu geschaffen. Die DV „Zahlung von Leistungsprämien“ konnte dauerhaft vereinbart werden, im Jahr 2017 gab es ausnahmsweise zwei Antragszeiträume. Neu vereinbart wurde die DV „Durchführung von Eignungsuntersuchungen“. Nach mehrjähriger Vorarbeit konnte auch die „Verwaltungsanordnung zur Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme und zum Umgang mit elektronisch gespeicherten Daten“ nach Erörterung mit dem Personalrat veröffentlicht werden.

Seit Oktober 2016 sind Vertreter des Personalrats in einer Arbeitsgruppe tätig, die auf Grund gesetzlicher Anforderungen einen Leitfaden „Psychische Gefährdungsbeurteilung an der OVGU“ erarbeiten soll. Dieses Projekt wurde 2017 in einer Pilotfakultät durchgeführt und soll bis Dezember 2018 weitergeführt werden.

2.2. Universitätsmedizin

Auch im letzten Jahr beschäftigten **Dienstplangestaltung und Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes** den Personalrat. In fast allen Bereichen, die an einem Dienstplansystem teilnehmen, wurde das Dienstplansystem „SP-Expert“ eingeführt und es erfolgten Schulungen der Mitarbeiter, die für die Dienstplanung verantwortlich sind. Nach erneuter Evaluation der Personalsituation konnten in einigen wenigen Kliniken Stellen zugeführt werden, um eine weitest gehende Entlastung und verlässliche Planung für die teilnehmenden ärztlichen Kolleginnen und Kollegen zu erzielen.

Leider zeigt die Realität ein anderes Bild. Der Personalmangel hat fast alle Kliniken erreicht. Trotz Zuführung von Stellen ist es zunehmend problematisch, geeignete Fachkräfte zu finden und auch zu binden. Den Personalrat erreichten vermehrt Überlastungsanzeigen. Hier sind vor allem, aber auch leider unverändert zum letzten Jahr, die ZNA und die IMC 7 zu nennen. Klinikleitungen und Klinikumsvorstand wurden wiederholt auf die nicht zufriedenstellende Situation aufmerksam gemacht. Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sind nicht zu erkennen, obwohl uns stets eine zeitnahe Lösung signalisiert wird. Nicht nur die erhöhte Dienstbelastung sondern auch Managementfehler und fehlender Facharztstandard werden beklagt.

Auch die zunehmende Beantragung von Über- und Mehrstunden weist nicht nur in einigen Bereichen auf einen ständigen Personalmangel hin, sondern führte zu kontroversen Diskussionen hinsichtlich Vergütung.

An dieser Stelle soll erneut auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) nachdrücklich verwiesen werden. Auch hier kommt es immer wieder durch Klinikleitungen, trotz erfolgter Information, zu Verstößen.

Der PR ist laut LPersVG verpflichtet, bei Verstößen gegen das ArbZG seiner Fürsorgepflicht nachzukommen und die Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Schäden durch permanente Missachtung des ArbZG zu schützen. Beide Personalräte haben sich, trotz Widrigkeiten und Missverständnissen, nicht davon abbringen lassen, Verbesserungen im Sinne des Arbeitnehmerschutzes zu erzielen. In einer wiederbelebten Arbeitsgruppe „Arbeitszeit“ bzw. „Dienstplangestaltung“ wird an einer neuen DV zur Arbeitszeit und zur Dienstplangestaltung gearbeitet. Die Fertigstellung der DV „Arbeitszeit“ wird nach Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze erfolgen. Weiterhin wird eine zeitnahe Schulung der Dienstplaner vorbereitet, auch die Klinikdirektoren werden mit ihren Stellvertretern darüber informiert.

Auch im letzten Jahr haben Vertreter des PR an mehreren Veranstaltungen im Rahmen des „**Masterplans**“ zur Personal- und Klinikumsentwicklung teilgenommen. Es mussten dringend Pläne zur Unterbringung des Skills-Lab und der Mitarbeiter des Hauses 15 erarbeitet werden. Hier wurden akzeptable Lösungen gefunden.

In den regelmäßig stattfindenden **Dienststellengesprächen** mit Personalverwaltung und Dekan wurden neben Problemen der Trennungsrechnung zwischen Fakultät und Klinikum die Handhabung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und natürlich die Verzögerungen beim Bau des neuen Herzzentrums (Haus 60c) und Erwerb des ZENIT diskutiert. Dauerbrenner waren ebenfalls ungelöste Konfliktsituationen in verschiedenen Bereichen von Instituten und Kliniken und Probleme bei Nachbesetzungen von Professuren. Weiterhin wurden „Masterplan Medizinstudium“ und das Urteil zum „Numerus clausus“ thematisiert.

Die Mitarbeiter des **Tumorregisters** wurden über Umsetzungen und deren Modalitäten durch die Dienststelle informiert. Das Tumorregister ist seit Januar im Bereich der Ärztekammer in einer gGmbH angesiedelt.

Eine neue **Dienstvereinbarung zur Nutzung der Telekommunikationsanlage** zwischen der Dienststelle und den Personalräten von FME und A.ö.R. konnte verhandelt werden. Als wohl wichtigste Änderungen sind die Abschaffung der PIN zum privaten Telefonieren und in diesem Zusammenhang die Möglichkeit zum Führen von Privatgesprächen mit Dienstapparaten zu nennen. Diese Privatgespräche können dann mit den Diensttelefonen geführt werden, wenn dringender Kommunikationsbedarf besteht und das eigene Handy nicht vorhanden oder der Empfang einfach nicht möglich ist.

Um den **Datenschutz** hinsichtlich der Patienteninformationssysteme zu verbessern, wird eine neue Dienstvereinbarung getroffen, die demnächst in die Mitbestimmung geht.

Leider stellten wir in letzter Zeit einen Anstieg von **Konfliktsituationen** fest, in denen Mitglieder des PR und die Konfliktbeauftragten um Lösungen gebeten wurden. Die Ursachen waren vor allem in unzureichender Personalbesetzung, vorgenommenen Umstrukturierungen von Arbeitsabläufen und in Kommunikationsproblemen zu suchen. Nicht immer konnten befriedigende Lösungen für die beteiligten Konfliktparteien gefunden werden. Konfliktsituationen, die das Arbeitsklima so stark beeinträchtigen, dass Mitarbeiter über einen Wechsel nachdenken, sind keine Seltenheit. Unbefriedigend bleibt ebenfalls die Situation für Drittmittelbeschäftigte. Auch hier wurde der PR oft um Hilfe gebeten, ist aber laut PersVG des Landes Sachsen-Anhalt nicht in der Mitbestimmung.

Um den Service für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, hatte das Klinikum in Zusammenarbeit mit dem PR eine Arbeitsgruppe gebildet, in der Info-Material für ausländische Mitarbeiter erarbeitet und auf die Homepage eingestellt wurde. Hier ist im Bereich der Personalverwaltung eine Stellenzuführung geplant, um den Service weiter zu verbessern.

3. Personalangelegenheiten

3.1. Personalangelegenheiten der Hauptdienststelle

Vorgang	Anzahl
Einstellungsvorgänge	
Neueinstellungen inkl. Eingruppierung	182
davon HiWi	22
Weiterbeschäftigung	248
davon Übernahme Auszubildender	12
Einstellung Auszubildender (inkl. Nachfolge)	19
Arbeitsrechtliche Veränderungen	
Höhergruppierung	16
Veränderung der Arbeitszeit	70
Versetzung	3
Anordnung Samstags-/Sonntagsarbeit	55
Rufbereitschaft	9
Ablehnung Nebentätigkeit	1
Disziplinarische Maßnahmen	
Abmahnung	6
Kündigung	7
Weiterbildungsmaßnahmen	126
davon Personalentwicklungs-Vereinbarungen	1
Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen HDS	742

Dem Personalrat wurden für den Bereich der Hauptdienststelle zwischen dem 01.01.2017 und dem 31.12.2017 insgesamt 616 Personalmaßnahmen und 126 Maßnahmen zur Weiterbildung vorgelegt. Schwerpunkt sind die Neueinstellung bzw. Weiterbeschäftigung von Beschäftigten und Auszubildenden. Bei 409 der hierzu vorgelegten 449 Vorgänge handelte es sich um eine befristete Tätigkeit.

In 16 Vorgängen befasste sich der Personalrat mit der Veränderung der Vergütung von Beschäftigten durch Höhergruppierung, in 70 Vorgängen mit der Veränderung der Arbeitszeit sowie in 3 Vorgängen mit der Versetzung von Beschäftigten zu anderen Dienststellen.

Dem Personalrat wurden 55 Anträge auf Genehmigung von Arbeiten am Samstagabend und an Sonn- und Feiertagen vorgelegt, wobei ein Antrag zur Nacht der Wissenschaft über 100 Personen betraf. Weiterhin gab es 9 Anträge auf Rufbereitschaft und einen Antrag auf Ablehnung einer Nebentätigkeit.

Der Personalrat musste sich im Berichtszeitraum allerdings auch mit einer erheblichen Anzahl an disziplinarischen Maßnahmen auseinandersetzen (6 Abmahnungen, 1 außerordentliche Kündigung, 1 Kündigung in der Probezeit, 2 außerordentliche Kündigungen/ordentliche Kündigungen, 1 ordentliche Kündigung).

Jeweils ein Personalratsvertreter nimmt, wenn 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	49
Befristete Einstellungen	184
Weiterbeschäftigung/Verlängerung	286
Arbeitsrechtliche Veränderungen	
Um- und Höhergruppierungen	55
Stufenvorweggewährung	7
Vorübergehende höherwertige Tätigkeit	5
Zulagenzahlung	16
Veränderung der Arbeitszeit	20
Teilnahme am Bereitschaft/Rufdienst/Dienstplangestaltung	5
Mehr-/ Überstundenanträge	57
Wechsel DM/Haushalt	24
Umsetzungen	6
Versetzungen	1
Abordnungen	1
Arbeitnehmerüberlassung	2
Mitarbeiterbefragung	1
Disziplinarische Maßnahmen	
Kündigung	3
Abmahnung	2
Weiterbildungsmaßnahmen	
	94
Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen FME	818

Dem Personalrat wurden für den Bereich der FME zwischen dem 01.01.2017 und dem 31.12.2017 insgesamt 818 Personalmaßnahmen, davon 94 Maßnahmen zur Weiterbildung, vorgelegt. Schwerpunkt sind und bleiben weiterhin die befristeten Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen.

Weiterhin befasste sich der Personalrat in 83 Vorgängen mit der Veränderung der Vergütung von Beschäftigten (Um- und Höhergruppierung, Stufenvorweggewährung, Zahlung von Zulagen) und in 20 Vorgängen mit der Veränderung der Arbeitszeit.

Jeweils ein Personalratsvertreter nimmt, wenn möglich, an den Bewerbergesprächen für die Besetzung von Stellen (Ausnahme wiss. MA in Drittmittelverträgen) teil. Jedoch sind, obwohl tendenziell verbessert, die Meldungen durch die Kliniken und Institute weiterhin als mangelhaft zu bewerten, trotz der klaren Regelung in der Verwaltungs-Information Nr. 5/2007 zur Einbindung des Personalrates in Vorstellungsgespräche gemäß § 57 (1) Nr. 7 LPersVG.

3.3. Weiterbildung

Analyse der verausgabten Weiterbildungskosten in der HDS:

Für das Jahr 2017 stand ein Budget zur Weiterbildung in Höhe von 110.000 € zur Verfügung, das bedeutet eine Steigerung um 30.000 € gegenüber dem Vorjahr. Verausgabt wurden insgesamt **128.982 €**.

Für Maßnahmen aus gesetzlichen Vorschriften wurden **16.496 €** verausgabt. Darunter fallen die Kosten für die Wiederholungsprüfungen der Schweißer sowie die Schulungen der Laser- und Strahlenschutzbeauftragten der Universität. Weiterhin wurde die gesetzliche Unterweisung der Brandschutzhelfer, Kranfahrer, Gabelstaplerfahrer, Bediener von Hubarbeitsbühnen und Elektrofachkräfte durchgeführt.

Bei der Personalentwicklung bestehen gegenwärtig 5 PE-Vereinbarungen, die die Beschäftigten auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben an unserer Universität vorbereiten. PE-Maßnahmen wurden in Höhe von **5.276 €** finanziert.

Für Auszubildende wurden Mittel für Prüfungen, Zwischenprüfungen, Inhouse-Seminare und Lehrgänge sowie Material für die Ausbildung in Höhe von **17.656 €** bereitgestellt.

Neben den Pflichtseminaren für technische Fachkräfte wurden verschiedene weitere Inhouse-Seminare durchgeführt. Dafür wurden **40.584 €** bezahlt. Themen waren u.a. „Vergaberecht“, „Lizenzrecht“, „Lizenzmanager“, „Exchange-Server“, „IT-Rechtssicherheit“ und eine Inhouse-Schulung für die Gleichstellungsbeauftragten der Universität.

Die verbleibenden **48.970 €** wurden für individuelle Maßnahmen von 69 Beschäftigten verwendet. Bei der Berechnung der Durchschnittskosten ergibt sich hier ein Betrag von ca. 710 € für diese Einzelmaßnahmen pro Person.

Für Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements standen HSP-Mittel zur Verfügung. Weiterhin hat die Techniker-Krankenkasse die OVGU mit Führungskräftebildungen unterstützt.

Im Jahr 2017 wurden zudem HSP-Mittel in Höhe von **35.000 €** bereitgestellt, die für Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten der Prüfungsämter und des Dezernates Studienangelegenheiten verausgabt wurden. Zudem wurden aus diesen Mitteln auch Maßnahmen für den wissenschaftlichen Mittelbau finanziert, die einen direkten Bezug zur Thematik „Studium und Lehre“ hatten.

Zur Arbeit des Bildungsausschusses in der FME

Im Bildungsausschuss arbeiten entsprechend der Dienstvereinbarung 01/2000 zu Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung des Personals die Dienststelle und der Personalrat in paritätischer Zusammensetzung und beraten die Weiterbildungsanträge der Beschäftigten. Ergebnis ist die Beschlussempfehlung für den Personalrat.

Durch Mittel aus dem Bildungsfonds sollen Mitarbeiter aus allen Beschäftigtengruppen der Fakultät durch Weiterbildungen, die **im Gesamtinteresse der Einrichtung** erfolgen, gefördert werden. Zunehmend musste der Bildungsausschuss in den letzten Monaten Anträge bearbeiten und ablehnen, da sie nicht der noch gültigen Dienstvereinbarung aus dem Jahre 2000 entsprachen. Es ist nicht möglich, aus dem begrenzten Bildungsfond Facharztweiterbildungen, Prüfungsgelder oder Teilnahme an Kongressen und Workshops für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät zu finanzieren.

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), Teilnahme an Wiedereingliederungsgesprächen
- Mitarbeit im **Integrationsteam** inkl. Teilnahme an den Sitzungen
- Teilnahme **an Einstellungsgesprächen** und Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Förderung behinderter BewerberInnen oder von BewerberInnen 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
- Mitarbeit bei „OVGU und **Familie**“

Besondere Aufgaben des Personalrats

- Folgen von **Strukturänderungen** und Umsetzungen insbesondere vor dem Hintergrund der Hochschulentwicklungsplanung und der Strukturdiskussion
- Beglückwünschung **werdender Mütter** und 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
- Beteiligung am Willkommenstag
- Beratung von Beschäftigten zur **Ein- und Höhergruppierung** im Rahmen der Entgeltordnung
- Betriebliche Suchtkrankenhilfe

Ausgewählte weitere Beratungen und Beteiligungen des Personalrats

- Personalentwicklung/Weiterbildung auf lange Sicht
- Fragen zu Vergütungsbestandteilen
- Nebentätigkeiten
- Überlastungsanzeigen
- Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus
- Abordnung an andere Dienststellen
- Wochenend- und Feiertagsarbeit
- Arbeitszeitverteilung

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 2017 wurden aus Hunderten von Bewerbern fünfzehn Auszubildende in diesen sieben Ausbildungsberufen eingestellt:

- Mediengestalter, Digital und Print
- Mediengestalter, Bild und Ton
- Fachinformatiker für Systemintegration
- Kaufleute für Büromanagement
- 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 Bewerber zu den Vorstellungsgesprächen der einzelnen Ausbildungsberufe eingeladen.

Jeweils ein Mitglied der JAV und des Personalrates waren bei den Vorstellungsgesprächen der einzelnen Bewerber anwesend. Dabei wurden Ausbildungsinhalte erläutert und wichtige Fragen an die zukünftigen Azubis gestellt bzw. geklärt. Somit hatten die Bewerber schon einen ersten Kontakt zum Personalrat sowie der JAV. Im Anschluss wurden die besten BewerberInnen für die Aufnahme in die Ausbildung ausgewählt.

Der Tag der Vertragsunterzeichnung kam immer näher und es ist jedes Mal ein schönes Ereignis, wenn die neuen Azubis der Otto-von-Guericke-Universität ihren Ausbildungsvertrag unterschreiben. Die Vertragsunterzeichnung fand im Mai 2017 im Senatsaal statt. Die JAV half bei der Verteilung von verschiedenen Unterlagen und beantwortete Fragen der Azubis und deren Eltern. Die JAV informierte über ihre Aufgaben und verteilte Infoflyer an die neuen Azubis. Unter Anwesenheit der Personaldezernentin, Frau Matthies, der Ausbildungsleiterin, Frau Hanka, den Mitgliedern der JAV und eines Vertreters des Personalrates wurden die Ausbildungsverträge geschlossen.

Im August fand ein Jugend- und Auszubildendentreffen statt, bei dem die neuen Auszubildenden vorgestellt wurden. Bei diesem Treffen wurden mit Unterstützung eines Personalratsmitgliedes und der Ausbildungsleiterin Frau Hanka Ideen sowie Verbesserungsvorschläge zur Ausbildung diskutiert. Es wurden Themen wie Prüfungsvorbereitung, Auslandspraktika und Erfahrungsaustausch erörtert bzw. festgelegt.

Im September wurde eine neue JAV gewählt. 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.

Trotz der als sehr positiv zu betrachtenden Zusammenarbeit zwischen der JAV, den Ausbildern und Betreuern der einzelnen Ausbildungsberufe, mussten leider auch Disziplinalgespräche mit vereinzelt Auszubildenden, deren Betreuern, dem Personalrat und dem Dezernat Personalwesen stattfinden. Nach Durchführung dieser Gespräche mussten auch personalrechtliche Maßnahmen in Form von Er- und Abmahnungen ausgesprochen werden.

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.

Gemeinsam mit der JAV und Ausbildern einzelner Ausbildungsberufe und dem Dezernat Personal wurde eine neue Dienstvereinbarung „Arbeitszeit für Jugendliche und Auszubildende“ erarbeitet.

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 ebenfalls quartalsweise stattfindenden Sitzungen 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 Geruchsbelästigung 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.

Im Mai 2017 wurde zur Thematik des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes eine „Komplexe Arbeitsplatzbegehung“ im Gebäude 15 (drei Institute der FVST) durchgeführt, an der Vertreter des Landesamtes für Verbraucherschutz, die Betriebsärztin, Vertreter der Abteilung K 43 und des Personalrats teilnahmen.

Mit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes im Jahr 2013, besteht die Verpflichtung, die psychische Belastung an einem Arbeitsplatz im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erheben und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten und umzusetzen. Aufgrund der komplexen Problematik wurde mögliche Abläufe an der OVGU im Rahmen eines Pilotprojektes an der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik (FEIT) erprobt. Die ursprünglich geplante Laufzeit des Projektes vom September 2016 bis zum Februar 2018 wurde auf Grund der erkannten Vielschichtigkeit der Problematik bis zum Dezember 2018 verlängert. Beteiligt sind die IAF-AG, K 2, K 43, die Betriebsärztin und der Personalrat.

7. Arbeitnehmer-Datenschutz

Der Personalrat muss bei allen wichtigen Fragen zum Datenschutz mit einbezogen werden. Im vergangenen Jahr erfolgte dieses hauptsächlich bei folgenden Themen:

- Erarbeitung einer Verwaltungsanordnung zur Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme und zum Umgang mit elektronisch gespeicherten Daten
- Mitarbeit in der AG Datenschutz der OVGU
- Mitarbeit in der AG Microsoftlizenzierung

Die Dienstvereinbarungen zur "Videoüberwachung" haben sich gut bewährt, im letzten Jahr gab es keine nennenswerten Probleme.

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 wird.

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 2017 veröffentlichten PR-Informationen zusammengestellt:

Thema		Datum
Personalversammlung	INFO 01	07.02.2017
Tätigkeitsbericht 2016		28.03.2017
Urlaub, Leistungsprämien	INFO 02	18.07.2017
Feiertage	INFO 03	19.12.2017

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

Mitglieder des Personalrats (ab 01.07.2016)

Beschäftigten-Vertreter		
Dr. Bock, Ute	Oberärztin	FME/KNEU
Brehme, Anne-Kathrin	Bibliotheksassistentin	UB
Dr. Busse, Ulrich	wissenschaftlicher Mitarbeiter	FVST/IAUT
Dr. Föllner, Ursula	wissenschaftliche Mitarbeiterin	FHW/Institut 3
Dr. Kaltenborn, Steffi	wissenschaftliche Mitarbeiterin	FHW/Institut 2
Paal, Christian	Versuchsfeldleiter	FMB/IFQ
Parfil, André	Systemadministrator	FMB/IMK
Reppin, Michael	technischer Mitarbeiter	FMB/IWF
Rösler, Stefan	Systemadministrator	FMB/ILM
Prof. Dr. Schild, Lorenz	wissenschaftlicher Mitarbeiter	FME/IKCP
PD Dr. Schneemilch, Christine	Oberärztin	FME/KAIT
Winkelmann, Kerstin	Forschungsschwester	FME/IKP
Beamten-Vertreter		
Hänichen, Peter	Techniker	FMB/IMS

Personalratsvorstand (ab 01.06.2015)

Dr. Busse, Ulrich	Personalratsvorsitzender
PD Dr. Schneemilch, Christine	1. Stellvertreterin
Dr. Föllner, Ursula	Stellvertreterin
Dr. Bock, Ute	Stellvertreterin
Hänichen, Peter	Stellvertreter

Mitarbeit in Kommissionen und Ausschüssen

Kommission / Ausschuss	PR-Mitglieder HDS	PR-Mitglieder FME
Senatskommission für Planung und Haushalt	Herr Dr. Busse, <i>Vertretung: Frau Dr. Schneemilch</i>	
Bildungsausschuss	Frau Dr. Föllner, Herr Paal	Frau PD Dr. Schneemilch, Frau Dr. Bock
Arbeitsschutzausschuss	Herr Paal, Herr Reppin	Frau PD Dr. Schneemilch, Frau Winkelmann
Kantinenausschuss/ Küchenkommission	Herr Hänichen <i>Vertretung: Frau Brehme</i>	Frau PD Dr. Schneemilch
AG Beruf und Familie	<i>Vertretung: Frau Brehme</i>	Frau Winkelmann, <i>Vertretung: Frau Dr. Bock</i>
Konfliktbeauftragte OVGU	Frau Dr. Föllner, Herr Paal	Frau Dr. Bock, Herr Prof. Schild
Arbeitszeit-Kommission FME		Frau Dr. Bock
Integrationsteam	Herr Dr. Busse	
AG Gesundheit	Frau Dr. Kaltenborn, <i>Vertretung: Frau Brehme</i>	Frau Winkelmann
AG Datenschutz	Herr Parfil, Herr Rösler	
AG Präventionsrat		Frau PD Dr. Schneemilch

Arbeitsgruppen des Personalrats

Interne Arbeitsgruppen im Personalrat	Mitglieder HDS	Mitglieder FME
Öffentlichkeitsarbeit	Frau Dr. Föllner, Herr Parfil, Herr Rösler, Herr Prof. Schild	
Arbeitsschutz und Sicherheit	Herr Paal, Herr Reppin	Frau Winkelmann
Personalangelegenheiten	Herr Dr. Busse, Herr Paal, Herr Hänichen	Frau PD Dr. Schneemilch, Frau Dr. Bock, Frau Winkelmann
Jugend- und Auszubildenden Vertretung/Verbindung JAV	Herr Paal, Herr Parfil, Herr Rösler, Frau Brehme	
Soziale und Gleichstellungsfragen/ Küchenkommission/ Kantinenausschuss	Frau Dr. Kaltenborn, Herr Hänichen, Frau Brehme	Frau PD Dr. Schneemilch, Frau Winkelmann
Hochschulpolitik und Strukturfragen/ Rechtsfragen	Vorstand, Frau Dr. Kaltenborn,	
EDV/ Datenschutz, Kommunikation und Technik	Herr Parfil, Herr Rösler, Herr Prof. Schild	

Abgeschlossene Dienstvereinbarungen 2016

Dienstvereinbarungen sind gesetzliche Regelungen an der OVGU und werden zwischen Personalrat und Dienststellenleitung ausgehandelt.

Folgende Dienstvereinbarungen wurden 2016 neu abgeschlossen bzw. überarbeitet:

DV „Zahlung von Leistungsprämien und Leistungszulagen“, veröffentlicht am 25.01.2017

DV „Arbeitszeit der Jugendlichen und Auszubildenden“, veröffentlicht am 22.03.2017

DV „Durchführung von Eignungsuntersuchungen“, veröffentlicht am 09.08.2017

DV „Arbeitszeitregelung bei zentralen Veranstaltungen und Ereignissen“, veröffentlicht am 11.08.2017

Erörterungen von Verwaltungsrundschreiben (HDS) bzw. Verwaltungsrundschreiben (FME):

Verwaltungsanordnung zur Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme und zum Umgang mit elektronisch gespeicherten Daten

Personalversammlung: Im Berichtszeitraum wurde folgende Personalversammlung durchgeführt:

28.03.2017 (Uni, Hörsaal 3)

- Tätigkeitsbericht des Personalrates 2016
- Tarifverhandlungen der Länder 2017
- Konflikte und Konfliktmanagement an der OVGU
- Vereinbarung „Gute Arbeit in der Wissenschaft“
- Gremienwahlen