

Tätigkeitsbericht des Personalrats OvG-UNI

Januar 2018 bis Dezember 2018

vorgetragen auf der Personalversammlung am 27. März 2019 (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: provguhme@ovgu.de

Tätigkeitsbericht des Personalrats OvG-UNI

Januar 2018 bis Dezember 2018

vorgetragen auf der Personalversammlung am 27. März 2019 (Uni, HS 3)

1. Einleitung

Der Tätigkeitsbericht umfasst den Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2018. 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.

Mit Wirkung vom 30.11.2018 ist Herr Peter Hänichen (HDS, Beamten-Vertreter) aus dem Personalrat ausgeschieden. Für die Nachwahl des Beamten-Vertreters wurde am 04.12.2018 durch den Personalrat der Wahlvorstand bestellt.

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 2018 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 **1523** personelle Maßnahmen mitbestimmt, damit liegen dem Personalrat in jeder Sitzung durchschnittlich 30 Vorgänge vor.

In der Koalitionsvereinbarung von CDU, SPD und Grünen wurde u.a. die Novellierung des Landeshochschulgesetzes vereinbart. Hierzu lag, ebenso wie für die Novellierung des Hochschulmedizingesetzes und des Landespersonalvertretungsgesetzes, auch im Jahr 2018 noch keine Kabinettsvorlage für die parlamentarische Befassung 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 Hochschulentwicklungsplanes (HEP). Gleichzeitig wird bereits die nächste Zielvereinbarung vorbereitet. Verschiedene Punkte des HEP, u.a. die Fusion von und strukturelle Änderungen in Fakultäten, wurden bisher noch nicht umgesetzt. Andererseits konnte durch neue Konstellationen bei der Lehrerbildung eine Erweiterung des Angebotes bei den Lehramtsstudiengängen erreicht werden, z.B. die erweiterte Kombinierbarkeit von Fächern oder die wieder mögliche Kombination von Mathematik und Physik. Der Personalrat war hier bei der Durchführung einer Podiumsdiskussion am 23.01.18 mit dem Thema „Otto braucht Lehrer! – Lehrerbildung in Magdeburg für Sachsen-Anhalt?“ involviert. Dem Personalrat wurde in Umsetzung des HEP vom Kanzler auch das Projekt „Einführung eines Dokumentenmanagementsystems“ vorgestellt.

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. In Umsetzung des Konzeptes erfolgte die Gründung eines Arbeitskreises „Personalentwicklung“, in dem der Personalrat aktiv mitwirkt. Durch den Arbeitskreis wurde der Entwurf einer „Richtlinie zur Erstellung von Dauerstellenkonzepten für Personal in Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement und höherem Technischen Bereich“ erarbeitet und dem Rektorat zur weiteren Befassung übergeben. Weitere Themen sind u.a. die Gewinnung von Nachwuchskräften und die Personalentwicklung durch Qualifikation und Weiterbildung.

2018 wurde im Ergebnis der Tarifrunde 2017 neben der Erhöhung der Tabellenentgelte auch die Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9-15 eingeführt. Im Rahmen einer verlässlichen Grundfinanzierung der Hochschulen hat das Land in der o.g. Koalitionsvereinbarung auch festgelegt, ab 2018 die Tarifsteigerungen vollständig zu tragen. Das Land hat inzwischen entschieden, diese Festlegung ab 2019 zu erfüllen.

Der Personalrat konnte im Jahr 2018 wieder mehrere Dienstvereinbarungen mit dem Rektorat abschließen. Die DV „Zahlung von Leistungsprämien“ wurde redaktionell bearbeitet, die DV „Jährliche Durchführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen“ neu verfasst. Für die Beschäftigten der FME wurde eine DV zum betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen. Das Verwaltungsrundschreiben „Gewährleistung der arbeitsmedizinischen Vorsorge“ konnte 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 im März 2018 ausgewertet. Anhand der in diesem Zeitraum gewonnenen Erkenntnisse soll das Projekt auf alle Tätigkeitsklassen von Beschäftigten der OVGU erweitert und bis Dezember 2020 fortgeführt werden.

2.2. Universitätsmedizin

Das Jahr 2018 war für die Universitätsmedizin ein sehr unruhiges Jahr, geprägt von Umstrukturierungen in Verwaltungsbereichen, Erlass von Verordnungen und Richtlinien, die sicherlich notwendig waren, aber schlecht kommuniziert wurden. Diese geplanten Richtlinien enthielten teilweise Regelungen, die bei Nichteinhaltung arbeitsrechtliche Konsequenzen bedeuten. Der Personalrat der OvGU kritisierte mehrfach diese Vorgehensweise und forderte eine Mitbeteiligung sowie eine verbesserte Information der Mitarbeiter. Die gewünschte vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Klinikumsvorstand, der ja auch für Belange der Mitarbeiter der Fakultät Entscheidungen traf, war doch erheblich gestört. Der PR musste auch eine zunehmende Störung des Betriebsklimas in vielen Bereichen feststellen. Es wurde vor allem die fehlende Wertschätzung durch Vorgesetzte, aber auch Kollegen beklagt. In vielen Fällen war es notwendig, Mitarbeiter über ihre Rechte zu informieren, denen durch ihre Vorgesetzten mit Abmahnungen gedroht wurde. Ein Dauerbrenner ist und bleibt die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Die Zahl der Überlastungsanzeigen durch mangelhafte Personalbesetzung im ärztlichen Bereich ist zunehmend. Recherchen ergaben, dass ca. 60 ärztliche Stellen in unterschiedlichen Bereichen, z.B. Innere Medizin, ZNA, Anästhesiologie, Intensivstation, nicht besetzt werden konnten. Das führt zu Überlastungen, mangelnde Aus- und Weiterbildung, fördert das schlechte Betriebsklima und leider auch unkollegiales Verhalten. Der Ton zwischen den Mitarbeitern, den Bereichen und den Kliniken ist sehr rau geworden. Man kann unterschiedlicher Meinung sein, aber sollte es offen und respektvoll diskutieren. Unhöfliches und respektloses Benehmen im Team führt zu Kommunikationsstörungen und zu medizinischen Fehlern. Höflichkeit im Arbeitsalltag kann Leben retten.

Das sind alles Gründe, die nicht zur Personalgewinnung beitragen. Auch der Imageschaden, der im letzten Jahr durch Querelen im Klinikumsvorstand entstand und an die Öffentlichkeit gelangte, sollte an dieser Stelle erwähnt werden. Die Pleiten und Pannen in der Diskussion um die Nachbesetzung der Position des Ärztlichen Direktors führten letztlich dazu, dass die Personalräte des Klinikums und der Universität eine gemeinsame Personalversammlung zum Ende des Jahres durchführten. Hier wurde schonungslos, ohne die Beteiligung der Dienststellenleitungen, über die Sorgen und Nöte der Mitarbeiter von Klinikum und Fakultät diskutiert. Der Personalrat der OvGU hat deutlich darauf hingewiesen, dass er von Vorstandsmitgliedern und bestimmten Klinik- und Institutsdirektoren ein klares Bekenntnis zum Standort Magdeburg vermisst. Die Zahl derer, die kaum berufen, schon wieder weiterziehen oder nachverhandeln, ist für eine kontinuierliche Arbeit nicht zielführend und moralisch nicht vertretbar. Zählen nur noch monetäre Interessen? Da bleibt die Frage: Wie will man die Mitarbeiter und Leistungsträger einer Klinik oder eines Institutes motivieren, den Standort nicht zu verlassen?

Leider bestimmt die sogenannte Gewinnoptimierung alle Arbeitsbereiche. Ökonomischer Zugzwang, Arbeitsverdichtung, Personalmangel und zunehmend patientenfremde Tätigkeiten – darunter leiden sowohl Krankenversorgung als auch Lehre und Forschung. Stimmungsförderlich waren auch nicht die Workshops, in denen „sogenannte Wirtschaftsfachleute“ erläuterten, was man sich noch leisten und wie eine Gewinnoptimierung erfolgen kann und was in Zukunft gebraucht wird oder auch nicht. In der Personalversammlung wurde an die Beschäftigten appelliert, auch mal „nein“ zu sagen, wenn ein Vorgesetzter kommt und verlangt über die Belastbarkeitsgrenze zu arbeiten und somit Patientengefährdung in Kauf zu nehmen, weil sonst seine „Zahlen“ einbrechen. Der Hinweis, dass wir Patienten behandeln und keine Zahlen, scheint mehr als notwendig. Eine Abwärtsspirale aus Zunahme der Arbeitsverdichtung, Unzufriedenheit, Stress, Krankheit, Fehlern, Patientengefährdung muss gestoppt werden.

Mit der Wiederbelebung der Arbeitszeitkommission ist im letzten Jahr ein guter Schritt getan worden. Hier beraten Vertreter der Dienststelle und beider Personalräte gemeinsam, wie die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes durchgesetzt werden kann. Leider vermissen wir immer noch eine objektive Zeiterfassung im ärztlichen Bereich. Mehrarbeit wird nicht korrekt erfasst und auch die Dienstplangestaltung lässt zu wünschen übrig. Kontrollen der Aufzeichnung im Dienstplansystem haben ergeben, dass es in einigen Bereichen wiederholt zu Verstößen bei der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes gekommen ist. Bisher sind Verstöße in zwei Bußgeldverfahren vom Amt für Verbraucherschutz geahndet worden. Wir werden in nächster Zeit verstärkte Schulungen im Umgang mit Dokumentation der Arbeitsstunden anbieten. Um eine neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und Dienstplangestaltung abzuschließen, fehlen leider immer noch die vom Landesamt für Verbraucherschutz geforderten Gefährdungsanalysen der Arbeitsplätze.

Zeitintensive Sitzungen und Diskussionen laufen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Informationssicherheit. Weiterhin wurde das Klinikum vom Gesetzgeber aufgefordert, ein Konzept für das Auftreten von Großschadensereignissen, Stör- und Krisenfällen zu erarbeiten. Hier müssen Richtlinien für alle Arbeitsbereiche unter Mitbeteiligung der Personalräte festgelegt werden. Für eine Umsetzung in die Praxis im Sinne der Mitarbeiter sind noch viele Hürden zu beseitigen. Die dafür benötigten Schulungen aller betroffenen Mitarbeiter werden umfangreich sein. Angedacht ist, um alle Beschäftigten zu erreichen, ein E-Learning einzuführen. Eine Dienstvereinbarung dazu wird vorbereitet.

Die Kritik auf die mangelnde Einbeziehung des PR der OVGU bei Entscheidungen des KliVo zeigte Erfolg. Neben den Gesprächen mit der Personalverwaltung und dem Dekan sind seit Anfang des Jahres 2019 auch regelmäßige Gespräche gemeinsam mit dem PR der A.ö.R., der kaufmännischen Direktorin und hoffentlich auch mit dem ärztlichen Direktor geplant. Ein Auftaktgespräch war vielversprechend.

In den Gesprächen mit der Personalverwaltung wurden vor allem Personal- und Organisationsprobleme in den Arbeitsbereichen, u.a. der Intensivstationen, Zentraler Notaufnahme, Radiologie und Pathologie diskutiert. Offene Themen sind u.a. noch die Umsetzung von Telearbeit und Homeoffice, weil hier noch rechtliche Klärungen notwendig sind. Ausführlich diskutiertes Thema ist immer wieder die Gewährung von Zulagen bzw. die Höhergruppierung zwecks Personalbindung. Eine einheitliche Regelung und vor allem Transparenz ist hier erforderlich. Der PR beklagt allgemein eine Zunahme beim Abschluss von Außertariflichen (AT) Verträgen, die zu einer Ungleichbehandlung der ärztlichen Kollegen führen. Der PR musste wiederholt darauf hinweisen, dass bei der Einstellung von Drittmittelbeschäftigten nicht immer die Richtlinie der OVGU für gute Arbeit in der Wissenschaft eingehalten wurde. In den Gesprächen mit dem Dekan wurden neben Berufungsverfahren und zähen Berufungsverhandlungen, der Masterplan zum Medizinstudium sowie Probleme von Forschung und Lehre angesprochen. Diskutiert wurden ebenfalls Möglichkeiten der Entfristung der Verträge von wissenschaftlichen Mitarbeitern und dem wissenschaftsunterstützenden Personal, das nicht mehr unter das WissZeitVG fällt. Hier sollen von einer Entfristungskommission Richtlinien erarbeitet werden, dabei ist eine Beteiligung des Personalrats unabdingbar.

3. Personalangelegenheiten

3.1. Personalangelegenheiten der Hauptdienststelle

Vorgang	Anzahl
Einstellungsvorgänge	
Neueinstellungen inkl. Eingruppierung	179
davon HiWi	12
Weiterbeschäftigung	231
davon Übernahme Auszubildender	10
Einstellung Auszubildender (inkl. Nachfolge)	31 (für 2 Ausbildungsjahre)
Arbeitsrechtliche Veränderungen	
Höhergruppierung	19
Rückgruppierung	1
Veränderung der Arbeitszeit	65
Abordnung	2
Versetzung	1
Anordnung Samstags-/Sonntagsarbeit	53
Rufbereitschaft	12
Disziplinarische Maßnahmen	
Abmahnung	3
Kündigung	3
Weiterbildungsmaßnahmen	159
davon Personalentwicklungs-Vereinbarungen	4
Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen HDS	759

Dem Personalrat wurden für den Bereich der Hauptdienststelle zwischen dem 01.01.2018 und dem 31.12.2018 insgesamt 600 Personalmaßnahmen und 159 Maßnahmen zur Weiterbildung vorgelegt. Schwerpunkt sind die Neueinstellung bzw. Weiterbeschäftigung von Beschäftigten und Auszubildenden. Bei 398 der hierzu vorgelegten 441 Vorgänge handelte es sich um eine befristete Tätigkeit.

In 20 Vorgängen befasste sich der Personalrat mit der Veränderung der Vergütung von Beschäftigten durch Höher- bzw. Rückgruppierung, in 65 Vorgängen mit der Veränderung der Arbeitszeit sowie in 3 Vorgängen mit der Abordnung bzw. Versetzung von Beschäftigten zu anderen Dienststellen.

Dem Personalrat wurden 53 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 12 Anträge auf Rufbereitschaft.

Der Personalrat musste sich im Berichtszeitraum allerdings auch mit einigen disziplinarischen Maßnahmen auseinandersetzen (3 Abmahnungen, 1 außerordentliche Kündigung, 2 Kündigungen in der Probezeit).

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	20
Befristete Einstellungen	159
Weiterbeschäftigung/Verlängerung	276
Arbeitsrechtliche Veränderungen	
Um- und Höhergruppierungen	53
Stufenvorweggewährung	6
Vorübergehende höherwertige Tätigkeit	3
Zulagenzahlung	4
Veränderung der Arbeitszeit	20
Teilnahme am Bereitschaft/Rufdienst/Dienstplangestaltung	4
Mehr-/ Überstundenanträge	55
Wechsel DM/Haushalt	31
Umsetzungen	4
Abordnungen	1
Arbeitnehmerüberlassung	1
Änderung Funktionstätigkeit	4
Disziplinarische Maßnahmen	
Kündigung	2
Abmahnung	2
Weiterbildungsmaßnahmen	
	119
Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen FME	764

Dem Personalrat wurden für den Bereich der FME zwischen dem 01.01.2018 und dem 31.12.2018 insgesamt 764 Personalmaßnahmen, davon 119 Maßnahmen zur Weiterbildung, vorgelegt. Schwerpunkt sind und bleiben weiterhin die befristeten Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen.

Weiterhin befasste sich der Personalrat in 66 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 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

Analyse der verausgabten Weiterbildungskosten in der HDS:

Für das Jahr 2018 stand wie im Vorjahr ein Budget zur Weiterbildung in Höhe von 110.000 € zur Verfügung. Verausgabt wurden insgesamt **125.172 €**.

Für Maßnahmen aus gesetzlichen Vorschriften wurden **26.939 €** verausgabt. Darunter fallen die Kosten für die Wiederholungsprüfungen der Schweißer sowie die Schulungen von Laser-, Strahlenschutz-, Tierschutz- sowie Abfall- und Gefahrgutbeauftragten der Universität. Weiterhin wurde die gesetzliche Unterweisung der Brandschutzhelfer, Kranfahrer, Aufzugswärter, Gabelstaplerfahrer, Bediener von Hubarbeitsbühnen und Elektrofachkräfte durchgeführt.

Bei der Personalentwicklung bestehen gegenwärtig 4 PE-Vereinbarungen, die die Beschäftigten auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben an unserer Universität vorbereiten. Ein Beschäftigter hat seine PE im Lauf des Jahres 2018 erfolgreich abgeschlossen. PE-Maßnahmen wurden in Höhe von **10.373 €** finanziert.

Für Auszubildende wurden Gebühren für Prüfungen und Zwischenprüfungen sowie Mittel für Inhouse-Seminare und Lehrgänge sowie Material für die Ausbildung in Höhe von **17.646 €** bereitgestellt.

Neben den Pflichtseminaren für technische Fachkräfte wurden verschiedene weitere Inhouse-Seminare durchgeführt. Dafür wurden **25.009 €** bezahlt. Themen waren u.a. „Vergaberecht“, „Stressmanagement“ und „Büroorganisation“, „IT-Rechtssicherheit“. Um die Ausbilder regelmäßig fortzubilden, wurde eine Schulung zum Thema „Beurteilen von Azubis“ durchgeführt.

Die verbleibenden **45.204 €** wurden für individuelle Maßnahmen von 60 Beschäftigten verwendet. Bei der Berechnung der Durchschnittskosten ergibt sich hier ein Betrag von ca. 750 € pro Person für diese Einzelmaßnahmen.

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

Im Jahr 2018 wurden zudem HSP-Mittel in Höhe von **35.000 €** bereitgestellt, die für Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten der Prüfungsämter und des Dezernates Studienangelegenheiten zu den Themen „Qualitätsmanagement“ und „Zulassungs- und Prüfungsrecht“ sowie für HIS-Schulungen 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 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

- Beglückwünschung **von Mitarbeiterinnen zur Geburt eines Kindes**, 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 2018 wurden fünfzehn Auszubildende in diesen Ausbildungsberufen eingestellt:

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

Für einige Ausbildungsberufe war die erste Stufe des Auswahlverfahrens der Einstellungstest. Nach der Auswertung der Tests und der Bewerbungsunterlagen wurden die besten BewerberInnen zu 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 BewerberInnen 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 2018 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 Infolyer 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.

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 Disziplinargespräche 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.

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.

2018 wurden zur Thematik des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes komplexe Arbeitsplatzbegehungen in der FEIT/IMT (21.03.2018) und bei K 51 (25.10.18) 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 2020 verlängert. Beteiligt sind die IAF-AG, K 2, K 43, die Betriebsärztin und der Personalrat.

Durch das beharrliche Nachfragen des Personalrates konnten auf dem Campusplan familien- und behindertenfreundliche Einrichtungen eingetragen werden.

7. Arbeitnehmer-Datenschutz

Der Personalrat muss bei allen wichtigen Fragen zum Datenschutz mit einbezogen werden. Im vergangenen Jahr erfolgte dieses durch Mitarbeit in den Arbeitsgruppen Datenschutz und Microsoftlizenzierung.

Ebenso war der Personalrat hinsichtlich des Umgangs mit personenbezogenen Daten von Beschäftigten durch das Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gefordert.

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 2018 veröffentlichten PR-Informationen zusammengestellt:

Thema		Datum
Jahreswechsel Lehrerbildung in Magdeburg	INFO 01	16.01.2018
Personalversammlung	INFO 02	23.01.2018
Tätigkeitsbericht		01.03.2018
Gremienwahlen und Wahl der Gleichstellungsbeauftragten Gültigkeit des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für wiss. Hilfskräfte	INFO 03	22.05.2018
Urlaubszeit Personelle Veränderung im Personalrat	INFO 04	10.07.2018
Semesterstart Einreichung von Anträgen auf Prämienzahlung	INFO 05	18.09.2018
Feiertage Personalversammlung in der FME Personelle Veränderung im Personalrat	INFO 06	11.12.2018

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

Mitglieder des Personalrats (Stand: 01.12.2018)

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 III
Dr. Kaltenborn, Steffi	wissenschaftliche Mitarbeiterin	FHW/Institut II
Paal, Christian	Versuchsfeldleiter	FMB/IFQ
Parfil, André	Systemadministrator	FMB/IMK
Reppin, Michael	technischer Mitarbeiter	FMB/IWF
Rösler, Stefan	Systemadministrator	FMB/ILM
PD Dr. Schneemilch, Christine	Oberärztin	FME/KAIT
Dr. Tröger, Uwe	wissenschaftlicher Mitarbeiter	FME/IKP
Winkelmann, Kerstin	Forschungsschwester	FME/IKP
Beamten-Vertreter		
N.N.		

Mit Wirkung vom 30.06.2018 ist Herr Prof. Lorenz Schild aus dem Personalrat ausgeschieden.
Mit Wirkung vom 01.07.2018 ist Herr Dr. Uwe Tröger in den Personalrat eingetreten.

Mit Wirkung vom 30.11.2018 ist Herr Peter Hänichen aus dem Personalrat ausgeschieden. Für die Nachwahl des Beamten-Vertreters wurde am 04.12.2018 durch den Personalrat der Wahlvorstand bestellt.

Personalratsvorstand (Stand: 01.12.2018)

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

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 (bis 30.11.18) Frau Brehme (ab 01.12.18)	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 (bis 30.06.18), Herr Dr. Drust (ab 01.01.19)
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 (bis 30.06.18)	
Arbeitsschutz und Sicherheit	Herr Paal, Herr Reppin	Frau Winkelmann
Personalangelegenheiten	Herr Dr. Busse, Herr Paal, Herr Hänichen (bis 30.11.18)	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 (bis 30.11.18), 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 (bis 30.06.18), Herr Dr. Träger (ab 01.07.18)	

Abgeschlossene Dienstvereinbarungen 2018

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

Folgende Dienstvereinbarungen wurden 2018 neu abgeschlossen bzw. überarbeitet:

DV „Zahlung von Leistungsprämien und Leistungszulagen“

DV „Jährliche Durchführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen“

DV „Betriebliches Eingliederungsmanagement (FME)“

DV „Telekommunikationsanlage (FME)“

DV „Einsatz von Mobilfunktelefonen (FME)“

DV „Protokollierung der Zugriffe auf Medico® (FME)“

Erörterung von Verwaltungsrundschreiben:

Gewährleistung der Arbeitsmedizinischen Vorsorge

Brandschutzordnung (FME)

Personalversammlungen: Im Berichtszeitraum wurden folgende Personalversammlungen durchgeführt:

01.03.2018 (Uni, Hörsaal 3)

- Tätigkeitsbericht des Personalrates 2017
- Arbeitsschutz – Notwendigkeit der Beurteilung psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz
- Ausführungen des Rektors und des Kanzlers zu den Themen:
 - Strategische und wissenschaftspolitische Entwicklung der OVGU
 - Finanzielle Situation der OVGU
 - Serviceorientierung der Verwaltung

11.12.2018 (FME, Zentraler Hörsaal) – Gemeinsame Personalversammlung mit dem Universitätsklinikum

- Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen in der Universitätsmedizin