

Tätigkeitsbericht des Personalrats OvG-UNI

Januar 2019 bis Dezember 2019

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: provgu@ovgu.de

Tätigkeitsbericht des Personalrats OvG-UNI

Januar 2019 bis Dezember 2019

1. Einleitung

Der Tätigkeitsbericht umfasst den Zeitraum von Januar 2019 bis Dezember 2019. Der Bericht 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 2019 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 **1494** personelle Maßnahmen mitbestimmt, damit liegen dem Personalrat in jeder Sitzung durchschnittlich 30 Vorgänge vor.

2016 wurde in der Koalitionsvereinbarung von CDU, SPD und Grünen u.a. die Novellierung des Landeshochschulgesetzes und des Hochschulmedizingesetzes vereinbart. Bis zum Ende des Jahres 2019 lagen keine novellierten Gesetze vor. Mit Wirkung vom 01.09.2019 trat das novellierte Landespersonalvertretungsgesetz in Kraft. Veränderungen gab es bei den Regelungen zum Datenschutz, zur Dauer der Amtszeit, zur Konstituierung nach der Wahl, zur Freistellung, zur Durchführung von Personalversammlungen, zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, zum Arbeitsschutz, zur Mitbestimmung bei Beamten und Beschäftigten, zur Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie zur Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte

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). 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 Lehramtsausbildung eine Erweiterung des Angebotes bei den Lehramtsstudiengängen erreicht werden. Derzeit laufen die Verhandlungen zur nächsten Zielvereinbarung.

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 und Nachwuchswissenschaftlerinnen 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. Zur Umsetzung des Konzeptes erfolgte die Gründung eines Arbeitskreises „Personalentwicklung“, in dem der PR aktiv mitwirkt. Durch den Arbeitskreis wurde eine „Richtlinie zur Erstellung von Dauerstellenkonzepten für Personal in Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement und höherem Technischen Bereich“ erarbeitet und vom Rektorat bestätigt. Zwei Fakultäten legten 2019 ein Dauerstellenkonzept vor. Weitere Themen sind die Gewinnung von Nachwuchskräften und die Personalentwicklung durch Qualifikation und Weiterbildung.

In den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder erbrachte die Tarifeinigung vom 02. März 2019 eine Erhöhung der Tabellenentgelte in drei Schritten zum 01.01.2019, zum 01.01.2020 und zum 01.01.2021 bei einer Laufzeit bis zum 30.09.2021. Dafür wird die Jahressonderzahlung auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 eingefroren. Der letzte Schritt der Ost-West-Anpassung im 2019 erfolgte trotzdem. Die Zahlung von Garantiebeträgen bei Höhergruppierung wurde erhöht. Die Aufspaltung der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b wurde vereinbart, die praktische Umsetzung zog sich bis zum Jahresende 2019 hin. Des Weiteren wurden Änderungen in der Entgeltordnung vereinbart, die für Beschäftigte in Bibliotheken zum 01.01.2020 und für Beschäftigte im IT-Bereich zum 01.01.2021 in Kraft treten.

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 diese Zusage ab 2019 erfüllt.

Der Personalrat konnte im Jahr 2019 wieder Dienstvereinbarungen mit dem Rektorat abschließen. Besonders zu erwähnen sind die DV „Jährliche Durchführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen“ und die DV „Betriebliches Eingliederungsmanagement“. Für die Beschäftigten der HDS und der FME besteht damit jeweils eine eigene DV zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Beim Personalrat gab es einige Anfragen von Beschäftigten, ob es nicht möglich sei, auch nach 14 Uhr noch Dienste der Hausmeister kurzfristig in Anspruch nehmen zu können. Nach längerer Diskussion zwischen dem Personalrat und den Dezernaten K 5 und K 2 wurde die Lösung eines rotierenden, versetzten Dienstes gefunden. Zwei Hausmeister sind seit 01.06.2019 von Montag bis Donnerstag auch bis 16 Uhr erreichbar.

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 wurde das Projekt auf alle Tätigkeitsklassen von Beschäftigten der OVGU erweitert und wird bis Juni 2020 fortgeführt. Danach soll eine Verstetigung erfolgen.

2.2. Universitätsmedizin

Auch das Jahr 2019 blieb für die Universitätsmedizin ein sehr unruhiges Jahr, geprägt von Umstrukturierungen in Verwaltungs- und Klinikbereichen. Der Wechsel im ärztlichen Direktorat war mit großen Hoffnungen auf positive Änderungen für die Universitätsmedizin verbunden. Die Forderungen an die Landespolitik nach deutlich höheren Investitionen waren ohne Zweifel berechtigt und es war wichtig, auch die Öffentlichkeit über den Investitionsstau und seine Folgen zu informieren. Die Wahl der Kommunikationsmittel waren nicht immer sehr glücklich und führten auch zu Irritationen im Mitarbeiterbereich. Leider ist von den versprochenen Vereinfachungen der Prozesse und der besseren Zusammenarbeit von Klinikums- und Fakultätsvorstand im Sinne einer besseren Kommunikation nicht viel zu merken. Während in den letzten Jahren oftmals Funkstille herrschte und Probleme ausgesessen wurden, waren wir jetzt zunehmend mit nicht gut durchdachten Hausrück-Aktionen konfrontiert. Projekte, Baumaßnahmen, geplante Umzüge von ganzen Kliniken, geplanter Abriss von Häusern beflügelten eine Gerüchteküche, die eben auch Ausdruck von schlechter Kommunikation waren und sind. Die vielbeschworene Gemeinsamkeit bekam Risse in der Fassade. Die Mitarbeiter fühlten sich zunehmend verunsichert. Auch das Betriebsklima verbesserte sich nicht. Die stets betonte Wertschätzung der Mitarbeiter war auch im letzten Jahr nicht wahrnehmbar. Die Anzahl der persönlichen Gespräche, in denen Fehlverhalten von Vorgesetzten beklagt wurde, hat nicht abgenommen. Das schlechte Betriebsklima macht sich leider auch im Umgang unter den Mitarbeitern bemerkbar. Der Ton zwischen den Mitarbeitern, den Bereichen und den Kliniken hat sich nicht verbessert. Höflichkeit und respektvoller Umgang bleiben auf der Strecke.

Ein weiterer Dauerbrenner ist und bleibt die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Die Zahl der Überlastungsanzeigen durch mangelhafte Personalbesetzung im ärztlichen Bereich blieb bestehen. Vor diesem Hintergrund ist es dem PR unverständlich, dass jetzt in den Gesprächen über Haushaltskonsolidierungen von Stellenabbau bzw. der Nichtbesetzung von freien Stellen die Rede ist. Noch vor kurzem wurde dem PR stets die Frage nach Möglichkeiten der Personalbindung gestellt. Viel diskutiert wurde die Bestellung eines externen Gutachters zur Wirtschaftlichkeit des Uniklinikums und die Auswirkungen auf mögliche Einsparungen. Hier lag die Betonung immer auf Verbesserung der Logistik und Strukturen. Von Personalabbau war angeblich nicht die Rede.

Wir wurden mehrfach von Assistenzärzten und -ärztinnen auf bestehende Defizite in der Weiterbildung aufmerksam gemacht, die nicht zuletzt in einigen Bereichen einen Kündigungsgrund darstellten. Strukturierte Konzepte, die von ärztlichen Mitarbeitern ausgearbeitet wurden, wurden lang und breit diskutiert, aber nicht umgesetzt. Gemeinsam mit dem PR wurden sehr arbeits- und zeitintensive Gesprächsrunden initiiert, die letztendlich ohne Ergebnis im Sande verliefen. Was bleibt ist Resignation bei allen Beteiligten. Erinnern möchten wir auch an die Retreat-Veranstaltungen über die Ausrichtung der Universitätsmedizin.

Fazit: Großer Aufwand - wenig Nutzen.

Kontinuität ist von den gemeinsamen Beratungen in der Arbeitszeitkommission zu berichten. 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. Schulungen im Umgang mit der Dokumentation der Arbeitsstunden werden verstärkt angeboten. Das Programm SP-Expert soll nicht nur zur Abrechnung, sondern verstärkt zur Dienstplanung genutzt werden. Dauerbrenner bleibt das Thema Rufbereitschaft unter Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Um eine neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und zur Dienstplangestaltung abzuschließen, fehlen leider immer noch die vom Amt für Verbraucherschutz geforderten Gefährdungsanalysen der Arbeitsplätze.

Zeitintensive Sitzungen und Diskussionen liefen weiterhin zur Umsetzung des Datenschutzes und der Informationssicherheit. Nach mehrfachen Einsprüchen und Korrekturen konnte eine Informationssicherheitsrichtlinie verabschiedet werden. Umgesetzt wurde das vom Gesetzgeber geforderte Konzept für das Auftreten von Großschadensereignissen, Stör- und Krisenfällen. Mit den dafür benötigten Schulungen aller betroffenen Mitarbeiter wurde begonnen. Eine Dienstvereinbarung zur Einführung von e-Learning wurde abgeschlossen. Über die Einführung und Umsetzung eines neuen Bewerbungsmanagementsystems unter Einbeziehung des PR wurde mehrfach diskutiert. Nach Klärung der Zugriffsrechte konnte der PR zustimmen. Der PR ist neben den Kommissionen „Arbeitszeit“ und „Datenschutz“ auch in den Kommissionen „Arbeitsschutz“, „Gesundheitsmanagement“ und „Gleichstellung“ aktiv. Gemeinsame Begehungen von Arbeitsplätzen, Beratungen über Präventionsprogramme und Gefährdungsanalysen von Arbeitsplätzen gehörten u.a. dazu.

Die Einbeziehung des PR der OVGU bei Entscheidungen des KliVo erfolgte leider nur in unregelmäßigen Abständen. Die Einhaltung von Terminen bzw. die oftmalige kurzfristige Anberaumung von Terminen muss angemahnt werden. Getroffene Entscheidungen und der Umgang mit einzelnen Beschäftigten gab Anlass zur Kritik.

In den Gesprächen mit der Dienststellenleitung wurden, wie 2018, vor allem Personal- und Organisationsprobleme in den Arbeitsbereichen der Intensivstationen, der Zentralen Notaufnahme, der Radiologie und dem Institut für Pathologie diskutiert. Offene Themen sind u.a. noch die Umsetzung von Telearbeit und Homeoffice, weil hier immer noch auf eine rechtliche Klärung gewartet wird. Ausführlich diskutiert werden Themen, wie Gewährung von Zulagen und Höhergruppierungen zwecks Personalbindung. Eine einheitliche Regelung und vor allem Transparenz wäre wünschenswert. Der PR beklagt allgemein eine Zunahme der Außertariflichen (AT)-Verträge, die zu einer Ungleichbehandlung der ärztlichen Beschäftigten führen. Eine geplante Änderung der Karenztageregelung (KUK) zum Nachteil der Beschäftigten konnte durch den PR abgewendet werden. 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. Angemahnt wurde die Intransparenz bei der Entfristung des wissenschaftlichen Assistenzpersonals. In den Gesprächen mit dem Dekan wurden neben Berufungsverfahren und zähen Berufungsverhandlungen auch der Masterplan zum Medizinstudium sowie Probleme von Forschung und Lehre angesprochen. Weitere Hauptthemen waren wie im vergangenen Jahr die geplante Novellierung des Hochschulgesetzes und des Hochschulmedizingesetzes. Stellungnahmen wurden ausgetauscht. Diskutiert wurden erneut Möglichkeiten der Entfristung von wissenschaftlichen Mitarbeitern und dem zugehörigen Personal, die nicht mehr unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) fallen. Der PR wies auf den Anstieg des Konfliktpotentials durch die sprunghafte Arbeitsweise des KliVo hin.

3. Personalangelegenheiten

3.1. Personalangelegenheiten der Hauptdienststelle

| Vorgang | Anzahl |
|--|------------|
| Einstellungsvorgänge | |
| Neueinstellungen inkl. Eingruppierung | 179 |
| davon HiWi | 11 |
| Weiterbeschäftigung | 223 |
| davon Übernahme Auszubildender | 9 |
| davon über die Altersgrenze hinaus | 3 |
| Einstellung Auszubildender (inkl. Nachfolge) | 15 |
| Arbeitsrechtliche Veränderungen | |
| Höhergruppierung/Beförderung | 24 |
| Verkürzung Stufenlaufzeit | 2 |
| Rückgruppierung | 1 |
| Veränderung der Arbeitszeit | 58 |
| Abordnung | 1 |
| Versetzung | 2 |
| Anordnung Samstags-/Sonntags-/Nachtarbeit | 73 |
| Rufbereitschaft | 6 |
| Disziplinarische Maßnahmen | |
| Abmahnung | 2 |
| Kündigung | 1 |
| Weiterbildungsmaßnahmen | 134 |
| davon Personalentwicklungs-Vereinbarungen | 4 |
| Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen HDS | 721 |

Dem Personalrat wurden für den Bereich der Hauptdienststelle zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2019 insgesamt 587 Personalmaßnahmen und 134 Weiterbildungsmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt. Schwerpunkt sind die Neueinstellung bzw. die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten und Auszubildenden. Bei 365 der hierzu vorgelegten 417 Vorgänge handelte es sich um eine befristete Tätigkeit.

In 27 Vorgängen befasste sich der Personalrat mit der Veränderung der Vergütung von Beschäftigten, in 58 Vorgängen mit der Veränderung der Arbeitszeit sowie in 3 Vorgängen mit der Abordnung bzw. Versetzung von Beschäftigten zu anderen Dienststellen.

Dem Personalrat wurden 73 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 6 Anträge auf Rufbereitschaft.

Der Personalrat musste sich im Berichtszeitraum allerdings auch mit einigen disziplinarischen Maßnahmen auseinandersetzen (2 Abmahnungen, 1 Kündigung 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 | 46 |
| Befristete Einstellungen | 176 |
| Weiterbeschäftigung/Verlängerung | 256 |
| Arbeitsrechtliche Veränderungen | |
| Um- und Höhergruppierungen | 47 |
| Herabgruppierung | 2 |
| Stufenvorweggewährung | 2 |
| Vorübergehende höherwertige Tätigkeit | 1 |
| Zulagenzahlung | 5 |
| Veränderung der Arbeitszeit | 16 |
| Teilnahme am Bereitschaft/Rufdienst/Dienstplangestaltung | 3 |
| Mehr-/ Überstundenanträge | 43 |
| Wechsel DM/Haushalt | 16 |
| Umsetzungen | 12 |
| Abordnungen | 1 |
| Arbeitnehmerüberlassung | 1 |
| Änderung Tätigkeit/Funktionsbezeichnung | 6 |
| Disziplinarische Maßnahmen | |
| Kündigung | 5 |
| Abmahnung | 1 |
| Weiterbildungsmaßnahmen | |
| Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen FME | |
| 773 | |

Dem Personalrat wurden für den Bereich der FME zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2019 insgesamt 639 Personalmaßnahmen und 134 Maßnahmen zur Weiterbildung vorgelegt. Schwerpunkt sind und bleiben weiterhin die befristeten Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen.

Weiterhin befasste sich der Personalrat in 155 Vorgängen mit arbeitsrechtlichen Veränderungen. Davon betrafen 57 Vorgänge die Veränderung der Vergütung von Beschäftigten wie Um- und Höhergruppierung, Stufenvorweggewährung und Zahlung von Zulagen sowie 20 Vorgänge die Veränderung der Arbeitszeit.

Der Personalrat musste sich im Berichtszeitraum allerdings auch mit einigen disziplinarischen Maßnahmen auseinandersetzen (5 Kündigungen, 1 Abmahnung).

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 2019 stand wie im Vorjahr ein Budget zur Weiterbildung in Höhe von 110.000 € zur Verfügung. Durch Zuführung zusätzlicher Mittel wurden insgesamt **195.060 €** verausgabt.

Für Maßnahmen aus gesetzlichen Vorschriften wurden **32.066 €** 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, Kesselwärter, Kranfahrer, Aufzugswärter und Gabelstaplerfahrer sowie der Bediener von Hubarbeitsbühnen und der Elektrofachkräfte durchgeführt.

Bei der Personalentwicklung bestehen gegenwärtig 5 PE-Vereinbarungen, die die Beschäftigten auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben an unserer Universität vorbereiten. Drei Beschäftigte haben ihre Personalentwicklung im Lauf des Jahres 2019 erfolgreich abgeschlossen. PE-Maßnahmen wurden in Höhe von **3.220 €** finanziert.

Für Auszubildende wurden Gebühren für Prüfungen und Zwischenprüfungen sowie Mittel für Inhouse-Seminare und Lehrgänge sowie Material für die Ausbildung in Höhe von **21.775 €** bereitgestellt.

Neben den Pflichtseminaren für technische Fachkräfte wurden verschiedene weitere Inhouse-Seminare durchgeführt. Dafür wurden **67.664 €** bezahlt. Die enorme Kostensteigerung im Vergleich zum Vorjahr wurden durch Seminare zum Thema „Lizenzrecht“ und die URZ-Inhouse-Seminare verursacht. Um die Ausbilder regelmäßig fortzubilden, wurde eine Schulung zum Thema „Beurteilen von Azubis“ durchgeführt. Weiterhin wurden Seminare zum Strahlenschutz, zum Umgang mit technischen Gasen und zur Betriebssicherheitsverordnung durchgeführt. Zur Auffrischung der Kenntnisse im Reisekostenrecht wurde zu Workshops eingeladen. Weiterhin wurde ein Moderationsworkshop für einen Bereich angeboten und ein Seminar für alle Gleichstellungsbeauftragten zu ihren Aufgaben und ihrer Rechtsstellung finanziert.

Die verbleibenden **70.335 €** wurden für individuelle Maßnahmen von 74 Beschäftigten verwendet. Bei der Berechnung der Durchschnittskosten ergibt sich hier ein Betrag von ca. 950 € 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 weitere HSP-Mittel in Höhe von **35.000 €** bereitgestellt, die für Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten der Prüfungsämter und des Dezernates Studienangelegenheiten zu den Themen „Qualitätsmanagement“, „Zulassungs- und Prüfungsrecht“ und „Digitalisierung“ sowie für HIS-Schulungen und zwei Workshops zum Deeskalationstraining 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. Gemeinsam mit dem Bereich Personalentwicklung wird zur Zeit eine neue Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung erarbeitet, um neuen gesetzlichen Anforderungen zu Pflichtschulungen und Fachweiterbildungen gerecht zu werden.

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

Besondere Aufgaben des Personalrats

- Beratung von schwangeren Beschäftigten, 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

Kantinausschuss / Küchenkommission

- Beendigung des Pachtvertrages der Kantine zum 28.02.2019 durch den Pächter (keine Neuvergabe, damit Auflösung des Kantinausschusses)
- Keine Einberufung der Küchenkommission durch das Studentenwerk im Jahr 2019

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

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 2019 wurden Auszubildende in diesen Ausbildungsberufen eingestellt:

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

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 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 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 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 Februar 2019 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 September 2019 fand, wie alle zwei Jahre, die Neuwahl der JAV statt.

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 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 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.

2019 wurden zur Thematik des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes komplexe Arbeitsplatzbegehungen in der FMB (04.07.2019) und der FVST (21.11.2019) durchgeführt, an der Vertreter des Landesamtes für Verbraucherschutz bzw. der Unfallkasse Sachsen-Anhalt, 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 Juni 2020 verlängert. Beteiligt sind die IAF-AG, K 2, K 43, die Betriebsärztin und der Personalrat. Über die Verstetigung des Projektes wird durch das Rektorat im Jahr 2020 entschieden.

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 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 2019 veröffentlichten PR-Informationen zusammengestellt:

| Thema | | Datum |
|---|---------|------------|
| Personalversammlung | INFO 01 | 22.02.2019 |
| Tätigkeitsbericht | | 27.03.2019 |
| Ergebnisse der Tarifrunde Energiekonzept Veränderungen im Personalrat | INFO 02 | 09.04.2019 |
| Befristung in der Wissenschaft Konfliktbeauftragte | INFO 03 | 08.05.2019 |
| Urlaubszeit Arbeitszeit Hausmeister | INFO 04 | 09.07.2019 |
| Semesterstart Klimastreik | INFO 05 | 17.09.2019 |
| Feiertage Entgeltgruppe 9a/9b Personalratswahlen 2020 | INFO 06 | 17.12.2019 |

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

Mitglieder des Personalrats (Stand: 13.03.2019)

| Beschäftigten-Vertreter | | |
|--------------------------------|---------------------------------|------------------|
| Berner, Catharina | Sachbearbeiterin | FNW/PA |
| 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 |
| 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 | | |
| Parfil, André | Systemadministrator | FMB/IMK |

Mit Wirkung vom 13.03.2019 ist Herr Andre Parfil als Vertreter der Beamten gewählt. Zum gleichen Termin wurde Frau Catharina Berner Mitglied des Personalrats in der Gruppe der Beschäftigten.

Personalratsvorstand (Stand: 13.03.2019)

| | |
|-------------------------------|--------------------------|
| Dr. Busse, Ulrich | Personalratsvorsitzender |
| PD Dr. Schneemilch, Christine | 1. Stellvertreterin |
| Dr. Föllner, Ursula | Stellvertreterin |
| Dr. Bock, Ute | Stellvertreterin |
| Parfil, Andre | Stellvertreter |

Weiterbildung von Personalratsmitgliedern

- GEW-Qualifizierungsseminar (11.-13.02.19)
- Datenschutz und Mitbestimmung (16.-17.09.19)
- Verhandlung am Landesarbeitsgericht (07.11.19)
- Änderung der Entgeltordnung für Beschäftigte in Bibliotheken (06.12.19)

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 |
| Küchenkommission | Frau Brehme | 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 | |
| Arbeitsschutz und Sicherheit | Herr Paal, Herr Reppin | Frau Winkelmann |
| Personalangelegenheiten | Herr Dr. Busse, Herr Paal, | 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 | Frau Dr. Kaltenborn, 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 Dr. Tröger | |

Abgeschlossene Dienstvereinbarungen 2019

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

Folgende Dienstvereinbarungen wurden 2019 neu abgeschlossen bzw. überarbeitet:

DV „Jährliche Durchführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen“

DV „Betriebliches Eingliederungsmanagement“

Personalversammlung: Im Berichtszeitraum wurde folgende Personalversammlung durchgeführt:

27.03.2019 (Uni, Hörsaal 3)

- Tätigkeitsbericht des Personalrates 2018
- Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit (Gleichstellungsbeauftragte)
- Vorbereitung der neuen Zielvereinbarungen (Rektor)
- Energiekonzept 2020 und Baumaßnahmen auf dem Campus (Kanzler)
- Tarifrunde 2019 (GEW/Verdi)