

Tätigkeitsbericht des Personalrats PR UNI

Oktober 2006- Oktober 2007

vorgetragen auf der Personalversammlung (Hauptdienststelle) am 10. Dezember 2007,

vorgetragen auf der Personalversammlung (Medizin) am 06. Februar 2008,

- 1. Einleitung**
- 2. Schwerpunkte der Personalratsarbeit**
 - 2.1 Schwerpunkte Hauptdienststelle (HDS)**
 - 2.2 Schwerpunkte Medizinische Fakultät**
 - 2.3 Personalversammlungen**

2.4 Dienstvereinbarungen

2.5 Erörterungen zur Verwaltungsrundschreiben

3. Soziales

4. Personalangelegenheiten

4.1 Personalangelegenheiten der Hauptdienststelle

4.2 Personalangelegenheiten der Medizinischen Fakultät

5. Jugend- und Auszubildendenvertretung

6. Öffentlichkeitsarbeit

7. Arbeitsschutz- und Sicherheit

8. Arbeitsgruppen

Der Personalrat der OvGU ist zu erreichen:

Für die Hauptdienststelle: Gebäude 18 Raum 234, Tel. (0391) 67 18685-7;
Für die Medizinische Fakultät: Haus 39 Raum –146-148, Tel. (0391) 67 21999-7/-8
Sprechzeiten nach Vereinbarung

<http://www.pr.ovgu.de/>

e-mail: personalrat@uni-magdeburg.de

1. Einleitung

Nach der Einführung des Medizingesetzes und der Ausgliederung des Universitätsklinikums als Anstalt öffentlichen Rechts fanden 2006 PR- Wahlen für nur einen gemeinsamen Personalrat für die gesamte Uni einschließlich der Medizinischen Fakultät statt. Dieser Personalrat PR OvG-UNI mit 13 Mitgliedern (s. 8.) nahm seine Arbeit im September 2006 auf.

Der neu gewählte Personalrat mit MitarbeiterInnen aus der Hauptdienststelle und der Medizinischen Fakultät stand vor der Aufgabe, einen zahlenmäßig bedeutend größeren Beschäftigtenkreis zu vertreten. Die unterschiedlichen örtlichen, vor allem aber fachlichen Aspekte stellten die Personalvertretung vor völlig neue organisatorische und inhaltliche Herausforderungen.

Nach über einjähriger Tätigkeit kann aber ein positives Fazit gezogen werden, da „beide Seiten“ diese Problematik mit gegenseitiger Verständnis- und Lernbereitschaft angepackt haben.

Der Personalrat führt entsprechend dem PersVG LSA 1/4- jährlich mindestens ein **Dienststellengespräch** (gesamter Personalrat in der Regel mit Rektor und Kanzler) zu aktuellen und grundsätzlichen Fragen.

Bei konkretem Anlass sucht der Personalrat grundsätzlich das Gespräch mit einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen. Ebenso sind Dienstvorgesetzte wie Prorektoren, Dekane, Dezernenten oder Abteilungsleiter Gesprächspartner.

Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sind ständige Partner des Personalrats und werden regelmäßig zur wöchentlichen Personalratssitzung eingeladen.

Zu den weiteren Personalräten der Hochschulen des Landes Sachsen- Anhalt und anderer Bundesländer hält der Personalrat in Form von Gesprächsrunden (z.B. beim AHPR) und durch Informationsaustausch Kontakt.

2 Schwerpunkte der Personalratsarbeit

2.1 Schwerpunkte der Hauptdienststelle

1. *Einführung TVL*

Die Überführung der Lohn- und Gehaltsgruppen aus dem BAT bzw. MTArb in den TVL verlief ohne größere Schwierigkeiten.

Fragen und Klärungsbedarf gibt es aber vermehrt bei der Ausführung von Bewährungsaufstiegen, bei Umsetzungen, Versetzungen auf höherwertige Stellen oder bei der Umsetzung der einzelnen tariflichen Vereinbarungen (z.B. Angleichung an den TVL-West). Häufig zeigen sich hier Differenzen besonders in der Berechnung von Bezügen, weil die Überführungsregeln teilweise schwierig zu interpretieren sind.

2. *Auflösung/ Umsetzung des Musikinstituts von Magdeburg nach Halle*

Nachdem der Personalrat sich zur Wirksamkeit der „Ergänzungsvereinbarungen zur Musikausbildung in Sachsen- Anhalt“ mit der Dienststelle vor dem Landesverwaltungsgericht getroffen hatte war eindeutig klar:

Die Auflösung des Musikinstituts in Magdeburg ist eindeutig klarer politischer Wille der Landesregierung und als solcher über Zielvereinbarungen- Ergänzungsvereinbarungen- Verwaltungsanordnungen auch mit entsprechenden Landtagsbeschlüssen hinterlegt. Damit hat der Personalrat zu dieser Strukturentscheidung keine Möglichkeiten der Einflussnahme. Und das, obwohl der Aufbau eines Musikinstituts in Halle auch mit Studienangeboten aus Magdeburg und mit unseren Mitarbeitern, wie es geplant war, mehr als fraglich erscheint.

Der Personalrat begleitet die Vorgänge nunmehr im Einzelfall bzw. in Bezug auf Arbeitsbedingungen unserer Beschäftigten. Und fordert die Mitbestimmung ein

3. PSC- Verfahren

Da befristet an der Universität Beschäftigte und auch ehemalige Auszubildende sich nicht, oder erst nach sehr aufwändigen Verfahren auf unbefristete Stellen an der Universität bewerben können, hat sich der Personalrat mit dem „**Verfahren der Stellenbesetzung im nichtwissenschaftlichen Bereich an Hochschulen ...**“, kurz **PSC-Verfahren** (Personalservice- Verfahren) befasst.

Das im Land Sachsen-Anhalt praktizierte Verfahren ist aus Sicht des Personalrats für Hochschulen, die Zielvereinbarungen abgeschlossen haben und budgetiert sind inakzeptabel. Es werden in mehrstufigen Verfahren viele Ressourcen verbraucht und dennoch kaum geeignete Bewerber gefunden. Motivierte, gut ausgebildete MitarbeiterInnen wandern ab aus LSA und die Hochschulen, die sich dem internationalen Wettbewerb mit ihrer Qualität stellen müssen werden hier förmlich geknebelt.

Es wird eine offene Ausschreibung für alle Stellen an der Universität gefordert, bei der sich selbstverständlich alle Beschäftigten des Landes bewerben können und ein KW- Vermerk Berücksichtigung findet.

Das derzeit praktizierte PSC- Verfahren steht aus der Sicht des Personalrats sowohl im Widerspruch zum *Grundgesetz Artikel 12, zum Teilzeit- und Befristungsgesetz §4, §5, §18*. Es steht auch im Widerspruch zu den *Zielvereinbarungen 2003/2005* und der *Landeshaushaltsordnung (Haushaltsführungserlass 2007)*.

4. Personalkonzept für LSA

Der Personalrat hat sich gemeinsam mit den Personalräten der Hochschulen LSA und dem AHPR MK (Allgemeiner Hauptpersonalrat Bereich Kultusministerium) mit dem „**Personalentwicklungskonzept Sachsen-Anhalt 2007-2020**“ (v. 27.03.2007) auseinandergesetzt.

Das Thema wurde auch in den vergangenen Personalversammlungen angesprochen, weil dort für die Hochschulen schlichtweg falsche Personalbestandszahlen und Berechnungen auftauchten, die zu einem unverhältnismäßig großen Abbau in diesem Bereich führen würden. Es gab dazu einen offenen Brief des AHPR im Auftrag der Personalräte an den Hochschulen.

Im überarbeiteten Konzept vom 04.09.2007 wurde zwar auf die von den Personalräten zitierte und kritisierte Tabelle verzichtet, in der offensichtlich fehlerhaft mit etwa der doppelten Anzahl Personalstellen an Hochschulen und Berechnungen gearbeitet wurde. Der Vergleich der Personalzahlen an Hochschulen mit anderen Ländern fiel deshalb zu Ungunsten der Hochschulen LSA aus.

In der Konsequenz aber bleiben in dem aktualisierten Papier von September 2007 die gleichen Abbauzahlen bestehen wie in dem von den Personalräten kritisierten von März 2007, obwohl man offensichtlich akzeptiert hat, dass deutlich weniger Personal (ca. die Hälfte) an den Hochschulen arbeitet.

Hier gibt es weiterhin deutlichen Gesprächsbedarf sowohl der Dienststellenleitung als auch der Personalräte.

5. Neue Befristungsmöglichkeiten im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Die Ablösung der Befristungstatbestände im Hochschulrahmengesetz (HRG) und die Einführung des WissZeitVG mit neuen Möglichkeiten für Drittmittelbeschäftigte hat den Personalrat in den vergangenen Jahren häufig beschäftigt, war Thema in der vergangenen Personalversammlung und wurde hier ausführlich erörtert (s. Unterlagen und Folien des Vortrags von Frau Dörffel, K2 auf der Website des Personalrats). Auch hat das Personaldezernat ein spezifisches Inhouse-Seminar zu dem Thema angeboten, das aus Sicht des Personalrats zu wenig genutzt wurde.

Inzwischen gibt es bereits eine Praxisphase, die zeigt, dass zwar manches einfacher ist, aber auch neue Probleme auftreten. Positiv ist, dass befristete Verträge von Drittmittelbeschäftigten sowohl im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter, als auch für Beschäftigte im Nichtwissenschaftlichen Bereich beliebig verlängert werden können, wenn Projektgelder und entsprechende Aufgaben vorhanden sind. Die familienfreundliche Komponente des Gesetzes, nämlich eine Verlängerung von Zeiten, die der Promotion dienen (max. 6Jahre) oder Zeiten nach der Promotion (ebenfalls max. 6 Jahre aus Haushaltsmitteln) um 2 Jahre verlängert werden können, wenn ein Kind im Haushalt betreut wurde.

Problematisch ist häufig die Anrechnung von Zeiten, die zur Vorbereitung auf die Promotion dienen, weil hier verschiedene Arbeitsverhältnisse mit der Universität angerechnet werden.

In den vergangenen Jahren war der Personalrat häufig mit Anfragen von Beschäftigten und Leitern z.B. von Instituten konfrontiert, die wegen der restriktiven Befristungsgründe im HRG keine Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung mehr sahen. Nach Ablauf der Fristen konnten beispielsweise Wissenschaftler auch keine Stellen an anderen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen mehr einnehmen. Das bedeutete für viele hochqualifizierte Mitarbeiter regelrecht einen Rausschmiss aus Deutschland und für Hochschulen und Regionen einen unwiederbringlichen Verlust.

2.2 **Schwerpunkte der Personalratsarbeit in der Medizinischen Fakultät**

1. Die besondere Vertretungsproblematik im Bereich Medizin ergab sich aus den den Segnungen des Hochschulmedizingesetzes, dass bekanntlich den Fachbereich Medizin in zwei Arbeitgeber – den der Universität und den des Universitätsklinikums als Anstalt öffentlichen Rechts – aufspaltete. So ist zwar der Großteil der Ärzteschaft in der Medizinischen Fakultät, also der Universität, angestellt, für die arbeitsorganisatorischen Abläufe zeichnet aber der Klinikumsvorstand der A.ö.R verantwortlich. Die Folge waren sowohl verwaltungstechnische als auch Datenschutzprobleme, die nicht völlig eliminiert werden konnten. Lange Zeit stand dem Personalrat kein sachkompetenter, entscheidungsbefugter Ansprech- bzw. Verhandlungspartner der FME zur Verfügung, wodurch manche Probleme nur unzureichend bzw. schleppend bearbeitet werden konnten.
2. Die personelle Situation der Ärzteschaft ist durch eine personelle Unterbesetzung gekennzeichnet, wodurch in diversen Bereichen eine Überbelastung dieser Berufsgruppe festzustellen ist. Die Folge sind eine Vielzahl von Überstunden, deren tarifgerechter Ausgleich häufig auf große Schwierigkeiten stößt. Eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Personalrats ist deshalb seit Anfang des Jahres bemüht, Arbeitszeitregelungen zu erarbeiten, die den Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes gerecht werden und so die weitgehende Vermeidung von Überstunden erreichen. Tarifverhandlungen des Marburger Bundes ergaben eine Einigung zur Möglichkeit einer durchschnittlich maximal 60-Wochenstunden umfassenden Arbeitszeit. Die Beratungen zwischen Dienststelle und Personalrat führten mittlerweile zum Abschluss einer Dienstvereinbarung, die Arbeitszeit- und Überstunden-Regelungen festlegt.
3. Verschiedene Dienstvereinbarungen bzw. Verwaltungsanordnungen klammern den Bereich der Medizinischen Fakultät, aus für den Personalrat nicht nachvollziehbaren Gründen, aus. Diesbezüglich hätte sich die Personalvertretung mehr Durchsetzungsbereitschaft durch den Rektor gewünscht.

2.3 Übersicht Personalversammlungen und Teilpersonalversammlungen

Personalversammlung III/2006 05.12.

für die Hauptdienststelle im Hörsaal V (Gebäude 16)

für die FME im Theoretischen Hörsaal Pathologie (Haus 28)

Tagesordnung:

- Der PR OvG-UNI stellt sich vor
- Neue Tarifverträge (TV-L; TV-Ä)
- Aktuelle Situation an der Uni
- Neue Schwerbehindertenvertretung

Teilpersonalvollversammlung der Ärzte am 12.04.2007

- Neuer Tarifvertrag für Ärztinnen/Ärzte an Universitätsklinika

Personalversammlung I/2007 (ohne FME) 02.07.2007

Tagesordnung:

- Entwicklung der Otto-von-Guericke-Universität und Personalentwicklungskonzept der Landesregierung
- Neues Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Teilpersonalversammlung im Institut für Musik 12.07.07

Tagesordnung:

- Auswirkungen für die Mitarbeiter im Musikinstitut der OvGU in Folge der Ergänzungsvereinbarungen

Teilpersonalversammlung für Beschäftigte im Gebäude 40, 04.12.2007

- **ABRISS ODER UMBAU GEBÄUDE 40?!**

Bauliche Mängel im Gebäude 40, fehlende Hörsaalkapazitäten, welche Veränderungen?
Wann Umbau?

Personalversammlung II/2007 (ohne FME) 10.12.2007

Tagesordnung:

- Bericht des Personalrats 10/2006 – 10/2007
- Aktuelle Informationen zu der baulichen Entwicklung an der OvGU
- Neue Jugend- und Auszubildendenvertretung stellt sich vor

2.4 Dienstvereinbarungen

Tabelle 1

Übersicht gültige Dienstvereinbarungen und weitere Vereinbarungen mit dem Personalrat an der OvGU				
Jahr	Datum	Inhalt	B-RS	Gültigkeitsbereich
		Dienstvereinbarungen		
2002	07.10.2002	Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele-/Heimarbeit	5.15	Uni ohne FME
2004	04.02.2004	Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung im Rahmen des Tarifvertrages zu § 3 des Tarifvertrages zur Sozialen Absicherung an der OvGU MD	5.1.	Uni ohne FME
2005	27.06.2005	Dienstvereinbarung zum e-learning und Rahmen DV (MK)	5.6.	Uni ohne FME
	09.12.2005	Dienstvereinbarung über Mitbestimmung bei der Arbeitsvertragsverlängerung von drittmittelfinanzier-tem nichtwiss. Personal	5.15	Uni ohne FME
	15.12.2005	Dienstvereinbarung über den Betrieb von Videoüberwachungssystemen an der OvGU	6.2	Uni ohne FME
2006	05.07.2006	Dienstvereinbarung über Mitbestimmung bei der Einstellung von Hilfskräften ohne oder mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung sowie von studentischen Aushilfskräften einschließlich der Vertragsverlängerung	5.7	Uni ohne FME
	01.11.2006	Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung	10.4.	gesamte Uni
2007	18.01.2007	DV zur Verfahrensweise bei der Gewährung von Erholungsurlaub u. zur Erstellung von Urlaubsplänen	5.2	gesamte Uni
	18.01.2007	B-RS Grundsätze der Beantragung und Gewährung von Erholungsurlaub	5.2.	gesamte Uni
	07.02.2007	Dienstvereinbarung zur Aufstellung von Dienstplänen bei Rufbereitschaft	5.1	ohne Ärzte
	10.03.2007	DV zur Verfahrensweise bei Dienstjubiläen Beschäftigter sowie bei der Verabschiedung bei Ausscheiden aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis bei Inanspruchnahme einer Rente	5.4.	gesamte Uni
	10.04.2007	Dienstvereinbarung zur Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen im Jahr 2007 gemäß §6 Abs. 5 Bundespflegesatzverordnung (BPfIV) im Uniklinikum Magdeburg A.ö.R		nur FME
	03.05.2007	Dienstvereinbarung zum Umgang mit arbeitsrechtlichen Pflichtverletzungen von Beschäftigten	5.11.	gesamte Uni

13.05.2007	Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung im Rahmen der 40-Stunden-Woche und der gleitenden Arbeitszeit sowie Regelungen zur Flexibilisierung im Rahmen von Teilzeitarbeitsverhältnissen an der OvGU	5.1	Uni ohne FME
16.07.2007	Dienstvereinbarung zur Errichtung einer Beschwerdestelle nach den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)	5.15.	gesamte Uni
16.08.2007	Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit der Jugendlichen	5.1.	Uni ohne FME
10.09.2007	Dienstvereinbarung zum Abschluss von Personalentwicklungsvereinbarungen	5.6.	Uni ohne FME
02.10.2007	Dienstvereinbarung über die Berufsausbildung, Fort- u. Weiterbildung des Personals an der OvGU	5.6.	Uni ohne FME
16.08.2007	Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit der Jugendlichen	5.1	Uni ohne FME
01.11.2007	Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement	5.22.	gesamte Uni
27.11.2007	Dienstvereinbarung zur Regelung von Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaften, Überstunden und Mehrarbeitsstunden für ärztliches Personal der FME		nur FME
	weitere Vereinbarungen PR und Dienststelle		
29.04.2004	Vereinbarung über die Verpflegungseinrichtungen und die Mensa auf dem Unicampus an der Pfälzer Straße		Uni ohne FME
22.02.2005	Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Rahmenvereinbarung vom 13.08.04	10.2	Uni ohne FME
17.02.2005	Gewährleistung des Arbeitnehmerdatenschutzes bei der Personaldatenverarbeitung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne FME)	2.4.	Uni ohne FME
18.01.2007	B-RS Verfahrensweise hinsichtlich des Erholungs- und Sonderurlaubs des verbeamteten wissenschaftlichen Personals mit Lehraufgaben an der Otto-von-Guericke-Universität	5.2.	gesamte Uni
29.06.1905	Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern		
08.11.2007	B-RS Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	5.12.	gesamte Uni
13.11.2007	C-RS Schließung der Dienststelle zum Jahreswechsel 2007/2008		Uni ohne FME
29.11.2007	B-RS Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) (außer FME)	4.3.9.	ohne FME

2.5 Erörterungen zur Verwaltungsrundschreiben

Die Erörterung von Verwaltungsanordnungen (Rundschreiben des Verwaltungshandbuchs der Universität) nimmt einen deutlich größeren Umfang in der Personalratsarbeit ein.

Der Personalrat kann seine Vorbehalte, Änderungswünsche der Dienststelle gegenüber äußern. Es besteht allerdings kein Mitbestimmungsanspruch.

Es wurden im Berichtszeitraum folgende Regelungen mit dem Personalrat erörtert:

1. B-Rundschreiben (B-RS) zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (**AGG**)
2. B-RS zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (**WissZeitVG**)
3. B-RS „Verfahrensweise bei der Anzeige von Nebentätigkeiten für alle Tarifbeschäftigten der OvGU“ (ohne Ärzte)- deutliche Vorbehalte des Personalrats
4. B-RS „Dienstliche Beurteilung“
5. B-RS „Potentialanalyse und Anforderungsprofil- zwei wichtige Instrumente im Prozess der Personalentwicklung“ (ohne FME)
6. B-RS zur „Nachfolgeplanung des nichtwissenschaftlichen Personals“
7. B-RS „Möglichkeiten der Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der WB nach dem Bildungsfreistellungsgesetz“
8. B-RS „Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers gegen Dritte“
9. B-RS „Leistungen im Krankheitsfall bei einer Beschäftigung im Ausland“
10. B-RS „Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeits- und Dienstunfähigkeit“
11. B-RS „Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung“ (außer FME)

3. Soziale Fragen, Gleichstellungspolitik (Hauptdienststelle)

Die Personalratsarbeit auf diesem Gebiet stellt ein breites Spektrum dar.

Ein Grundsatz unserer Arbeit ist der direkte und unmittelbare Kontakt mit den Beschäftigten unserer Universität. So sind wir ständig bemüht, die Meinungen und Anregungen der Mitarbeiter in unsere Arbeit einfließen zu lassen.

- Begleitung der Beschäftigten bei der Umsetzung der „DV über die Arbeitszeitregelung im Rahmen des Tarifvertrages zu § 3 des **Tarifvertrages zur sozialen Absicherung** an der OvGU“ und daraus entstehende Überlastungsanzeigen
- Mitwirkung bzw. Überarbeitung von **Dienstvereinbarungen** (s. 2.4.) gemeinsam mit der Dienststellenleitung. Dabei war der Personalrat bemüht, da wo es inhaltlich angebracht war, den Geltungsbereich der Vereinbarungen auch auf die FME auszudehnen. Dies ist leider nur eingeschränkt gelungen. Dienstvereinbarungen gibt es an der OvGU zu Themen wie:

- **Konfliktbewältigung**
 - **Dienstjubiläum**
 - **Urlaubsbeantragung und –gewährung**
 - **Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement**
 - **Arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen**
 - **Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft**
-
- Mitwirkung bei der Vorbereitung zur Auditierung „**Familienfreundliche Hochschule**“
Mitarbeit bei der Umsetzung des **Plans der Gleichstellung** an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Das Bestreben der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission und des Personalrats ist es, eine Gleichstellung von Frauen und Männer nachvollziehbar und praxisbezogen durchzuführen (Einstellungs-, Besetzungspolitik, Familienaufgaben, Arbeitszeiten...).
 - Mitgestaltung von Maßnahmen bei denen die Einhaltung des **Gleichstellungsgrundsatzes** zu beachten und der PR mitbestimmungspflichtig ist (dienstliche Vereinbarungen und Einzelentscheidungen wie Stellenbesetzungen).
 - Betreuung und Informationen für **werdende Mütter** und Beschäftigte in Elternzeit
 - Der Personalrat versendet seit geraumer Zeit Briefe an MitarbeiterInnen zu **Dienstjubiläen, zum Ausscheiden aus dem Arbeitsleben** und zu Beileidsbekundungen. Über diese kleinen Texte gibt es viele erfreute Rückmeldungen, was wiederum die Absender freut.
 - Zusammenarbeit mit der **Ausländerbeauftragten** der OvGU
 - Die in einer Dienstvereinbarung vereinbarte Regelung zum „Betrieb von **Videoüberwachungssystemen...**“ – läuft ohne Komplikationen und jede Neueinrichtung eines solchen Systems erfolgt nur nach Mitbestimmung des Personalrats.
 - Der **Internetzugang der Uni für Schwerbehinderte** (Barrierefreier Zugang) ist gelungen

Konkrete Aktivitäten:

- Regelmäßige **Integrationsteam** Beratungen mit Themen wie:
 - Beratung in der UB über Neuanschaffung eines PC-Arbeitsplatzes für Personen mit Sehbehinderung im Rahmen des Integrationsteams
 - Kennzeichnen der Schwerbehinderten- WC an allen Gebäuden der Hauptdienststelle in Zusammenarbeit mit dem Dezernat K5
- Teilnahme an der **Wahlversammlung der Schwerbehindertenvertretung**
- Teilnahme und Vorbereitung zu **Verwaltungseigenen Prüfungen** (auf Grund dieser tariflichen Regelung können erfahrene Facharbeiter, die nicht in ihrem Ausbildungsberuf tätig sind, eine betriebsinterne Prüfung machen. Damit wird ihnen die fachlichspezifische Qualifizierung anerkannt und eine entsprechende Vergütung ist möglich.)

- Intensive Beteiligung des Personalrats an der Vorbereitung und Durchführung des ersten **Gesundheitstages der OvGU** auf dem Campus der Hauptdienststelle am 02.10.2007 und Auswertung.
- Teilnahme an **Wiedereingliederungsgesprächen** nach SGB IX § 84 im Rahmen des „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“. Von diesem Gesprächsangebot haben bereits in der Vergangenheit viele Beschäftigte profitiert, indem die Bedingungen am Arbeitsplatz verbessert werden konnten.

Eine entsprechende Dienstvereinbarung wurde erst vor kurzem ausgearbeitet und am 1.11.08 veröffentlicht (s. 2.4.).
- Beratungen zum Nichtraucherschutz zur Anpassung an die geplanten neuen gesetzlichen Regelungen. Die bereits 2003 erstellte „Verwaltungsanordnung zum Nichtraucherschutz“ wird entsprechend angepasst. Dabei arbeitet der Personalrat mit.
- Die **Betreuung und Beratung bei Problemen**, die in den Arbeitsumfeldern auftreten und in die der Personalrat durch Äußerungen oder Beschwerden von Mitarbeitern einbezogen ist, verlangen eine erhöhte Sensibilität und benötigen einen erheblichen Zeitaufwand. Personalratsmitglieder waren in eine Vielzahl von derartigen Konfliktfällen eingebunden.
- Teilnahme am Workshop der Uni zur Thematik „Psychosoziale Betreuung“
- Teilnahme am Workshop der Uni zur „Wiedereingliederung“
- Teilnahme am Workshop „Gender Mainstreaming und Chancengleichheit...LSA“
- Gespräche und Begleitung der Sanierungsbaumaßnahmen am Neubau der Uni-Bibliothek
- Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Weiterbildungen zur Einführung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes

Durch die verringerte Personenzahl im Personalrat kann die langjährig geübte und von den Beschäftigten angenommene Praxis, tägliche Sprechstunden einzurichten, nicht mehr realisiert werden.

Beratungsgespräche finden nunmehr nach Terminabsprache statt.

Themenschwerpunkte aus den Sprechstunden des Personalrats Hauptdienststelle (geordnet nach der Häufigkeit der Anfragen)

Eingruppierungen bzw. Höhergruppierungen

- Gestaltung des Arbeitsvertrages
- Beratungen zum Mutterschutz und zu Elternzeiten
- Tarifrrechtliche Anfragen
- Vertretungen von Stelleninhabern
- Weiterbeschäftigung im befristeten Arbeitsverhältnis
- Regelungen und persönliche Beratungen zur Altersteilzeit
- Fragen zu Bewerbungsstrategien

- Konflikte am Arbeitsplatz
- Wiedereingliederung nach längerer Krankheit
- Beratungen zur Situation der Musikausbildung
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- Nutzung der Personalentwicklungsvereinbarung
- Beratung zur Vorsorgeuntersuchung

Kantinenausschuss und Küchenkommission:

Regelmäßige Beratungen beider Gremien zu (Öffnungszeiten, Preisgestaltung, Durchsetzung von Sauberkeit und Ordnung);

Beispielhaft einige bearbeitete Themen:

- Preiserhöhung von Essenpreisen in der Mensa, Kantinenpreise und Getränkepreise an Automaten

Hierzu wurde der Personalrat nach der „Vereinbarung über die Verpflegungseinrichtungen und die Mensa“ v. 29.04.2004 durch den Kanzler beteiligt. Da es Erklärungsbedarf gab verzögerte sich die jeweilige Preiserhöhung um einige Monate, war aber durch die Beteiligung des Personalrats nicht zu verhindern.
- Beschwerden und Wünsche der Studierenden und MitarbeiterInnen
- Informationen zum Baugeschehen an der Mensa und den Verpflegungseinrichtungen
- Weiterhin engagierte sich der Personalrat für ein Konzept zum Betreiben der Essen-Ausgabestelle im Geb. 40 (FGSE). Besonders bei dem geplanten Umbau des Gebäudes bekommt das Thema neue Aktualität.

Mitarbeit von PR-Mitgliedern in der Hauptdienststelle in Gremien:

- Mitarbeit Integrationsteam
- Konfliktbeauftragte der Universität
- Kantinenausschuss
- Küchenkommission
- AG-Nichtraucherschutz
- AG Beruf und Familie
- Bildungsausschuss
- Zeitweilige AG zur Vorbereitung des Gesundheitstages an der OvGU
- AG Personalentwicklung
- Senatskommission Planung und Haushalt
- Arbeitsschussausschuss

4. Personalangelegenheiten

Personalrechtliche Maßnahmen im Bereich der Hauptdienststelle 01.01.2007 –

20.11.2007

Einstellungsvorgänge

Neueinstellungen inkl. Eingruppierung	220
davon HiWi	91
Weiterbeschäftigung	159
Einstellung Auszubildender	13

Arbeitsrechtliche Veränderungen

Höhergruppierung	8
Rückgruppierung	1
Veränderung der Arbeitszeit	18
Versetzung	2
Abordnung	1
Anordnung Samstags-/Sonntagsarbeit	141
Verlängerung Funktionsübertragung	1

Sonstige Maßnahmen

Weiterbeschäftigung über Altersgrenze	1
Abmahnung	4
Kündigung	1

Weiterbildungsmaßnahmen 106

Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen HDS 675

Zu allen der Mitbestimmung unterliegenden Personalvorgängen und Weiterbildungsmaßnahmen wird durch eine Arbeitsgruppe des Personalrats eine Beschlussempfehlung erarbeitet. Diese wird in der wöchentlichen Sitzung des Personalrats vorgestellt und beraten, so dass anschließend die Beschlussfassung erfolgen kann.

Dem Personalrat wurden für den Bereich der Hauptdienststelle zwischen dem 01.01.2007 und dem 20.11.2007 *insgesamt* 569 Personalmaßnahmen und 106 Maßnahmen zur *Weiterbildung* vorgelegt. Schwerpunkt sind die Neueinstellung bzw. Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern und Auszubildenden. Bei 364 der hierzu vorgelegten 392 Vorgänge handelte es sich um eine *befristete* Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung.

In 9 Vorgängen befasste sich der Personalrat mit der Veränderung der Vergütung von Beschäftigten (*Höhergruppierung, Rückgruppierung*) und in 18 Vorgängen mit der *Erhöhung der Arbeitszeit* und in 3 Vorgängen mit der *Versetzung bzw. Abordnung* von Beschäftigten zu anderen Dienststellen.

Dem Personalrat wurden 141 Anträge auf Genehmigung von Arbeiten am *Samstagabend und an Sonn- und Feiertagen* vorgelegt, wobei hier der Schwerpunkt bei der Nacht der Wissenschaft lag.

Der Personalrat musste sich im Berichtszeitraum allerdings auch mit disziplinarischen Maßnahmen (*4 Abmahnungen und 1 Kündigung* eines Ausbildungsverhältnisses) auseinandersetzen.

Mit der Personaldezernentin findet in der Regel einmal wöchentlich ein Gespräch statt. Hier werden aktuelle Probleme beraten und versucht, mögliche Konflikte auf dem kurzen Weg zu klären.

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

In der **Arbeitsgruppe Personalentwicklung** wirken neben Frau Matthies und Frau Dörfel von K2, Frau Dr. Adam als Gleichstellungsbeauftragte, Prof. Peters (FGSE) und Prof. Spengler (FWW) auch die Personalratsmitglieder Frau Schmolke und Herr Dr. Busse mit.

Die Arbeitsgruppe entwickelt Ideen und Programme um freiwerdende Stellen gezielt wieder besetzen zu können. Dazu sollen sich Mitarbeiter langfristig bewerben können und mit Hilfe ausgewählter Weiterbildung für höherqualifizierte Stellen entwickeln.

Weiterer Schwerpunkt ist die bedarfsgerechte Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen, insbesondere für Sekretariatsbeschäftigte.

Entstanden ist auch ein Mentoringprogramm, bei dem ausscheidende Beschäftigte ihr Wissen den Nachfolgern vermitteln und diese bei ihrer neuen Tätigkeit unterstützen.

Bildungsausschuss (HDS)

Im Bildungsausschuss arbeiten entsprechend der Dienstvereinbarung 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 werden Mitarbeiter aus allen Beschäftigtengruppen der Universität durch Weiterbildungen gefördert (Arbeiter, Mitarbeiter in Technik und Verwaltung und wiss. Mitarbeiter).

Dabei handelte es sich vor allem um Fortbildungen auf folgenden Gebieten:

Schweißen (Berechtigung),

Anschlagmittel,

Umweltschutz,

Baurecht,

Arbeitsrecht,

Anwenderschulungen

WB Sekretärinnen

Personalrechtliche Maßnahmen im Bereich der Medizinischen Fakultät vom 01.01.2007 bis 08.11.2007

Einstellungsvorgänge

Unbefristete Einstellungen	11
Befristete Einstellungen	126
Weiterbeschäftigungen/Verlängerung befr. AV	170

Arbeitsrechtliche Veränderungen

Höhergruppierungen	40
Mehr-/Überstundenanträge	51
OA-Ernennungen	6
Änderung Tarifart	10
Teilzeitbeschäftigungen	1
Versetzung in eine andere Dst. oder anderen Bereich der FME	2
Höherwertige Tätigkeiten	4
Verlängerung v. Verträgen über Drittmittel	23
Anträge auf Sonderurlaub	5
Änderung Arbeitszeit	4
Antrag auf Sonderurlaub	5
Änderung Arbeitszeit	4
Verlängerung Funktionsübertragung	1
Verlängerung Abordnung in eine andere Dst . innerhalb des LSA	1
Einführung Schichtdienst	3
Einführung gestaffelter Arbeits-/ Bereitschaftsdienstzeiten	1
Facharzt-Abschlüsse	3
Vorübergehende Arbeitszeitverl.	1
Änderung Rufbereitschaftsdienstzeit	5
Überstunden	52
Eingruppierung	
Sonstige Maßnahmen, wie:	
AV-Verlängerung über das Rentenalter hinaus	1
Überlastungsanzeige	9

Beschwerden, z. B. Probleme mit Vorgesetzten	7
Abmahnung	1
Kündigung	4

Weiterbildungen 69

Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen FME: 611

Gesamtzahl der durch den Personalrat mitbestimmten Personalvorgänge an der Universität insgesamt: 1.286

5. Jugend- und Auszubildendenvertretung

- Enge Zusammenarbeit mit der JAV (Jugend- und Auszubildenden-Vertretung) entsprechend dem PersVG LSA.
- Die an der OvGU ausgebildeten Jugendlichen werden zunächst in einem befristeten Arbeitsverhältnis für ein Jahr übernommen. Nach den Regeln der Landesregierung, ausgeführt durch das Personalservicecenter (PSC), können sie sich aber nicht auf ausgeschriebene unbefristete Stellen bewerben, sondern werden im Sinne der Richtlinien als Externe betrachtet. Damit gehen wertvolle gut ausgebildete Fachkräfte für die Universität verloren und die Folge ist eine Abwanderung der jungen Leute.
- Die Jugendlichen wandten sich mit Unterstützung des Personalrats mit einem offenen Brief an den Ministerpräsidenten LSA. Dieser Brief brachte zwar keine grundsätzliche Lösung der Problematik aber er hat sicher dazu beigetragen, dass alle Auszubildenden für ein Jahr mit einer Arbeitszeit von 75 % eingestellt werden.
- Der Personalrat hat das „PSC- Verfahren“ analysiert und die Möglichkeiten mit der Dienststelle beraten, dies besonders mit Blick auf die Übernahme von Auszubildenden der Universität zu ändern (s. auch Schwerpunkte).
- Teilnahme an allen Einstellungsgesprächen für Auszubildende der Universität.
- Unterstützung zur Teilnahme von Weiterbildungsveranstaltungen von Auszubildenden.
- Beratung von Auszubildenden bei Problemen und in Konfliktfällen
- Unterstützung der JAV bei der Planung und Durchführung eines Exkursionstages für die Auszubildenden der Universität.
- Unterstützung bei den JAV – Wahlen 2007, die im Oktober stattfanden

6. Öffentlichkeitsarbeit

Der Personalrat ist unter der Adresse http://www.pr.ovgu.de/infomationen/pr_infos_2007.html im Internet einsehbar und präsentiert hier seine Infos und Veröffentlichungen. Es sind dort auch Übersichten zu PR- Mitgliedern, AG und Arbeitsschwerpunkten des Personalrats zugänglich.

1. Uni-Report

Keine Veröffentlichungen im Berichtszeitraum

2. Personalratsblätter

Wurden im Berichtszeitraum nicht publiziert.

3. Info-Blätter

- 11/2006 (21.12.06) Vorstellung des neugewählten PR und Weihnachtswünsche
- 01/2007 (16.01.07) PR-Büro im Bereich der FME / Weiterbildungskatalog / Konfliktbeauftragte / Familienfreundliche Universität
- 02/2007 (27.03.07) Dienstvereinbarung und B-RS (Erholungsurlaub / Arbeitsunfähigkeit / Dienstjubiläen
- 03/2007 (04.04.07) Personalversammlung Ärzte
- 04/2007 (02.05.07) Sonderinfo FME, Arbeitszeitregelung / OP-Management / Überstundenproblematik
- 05/2007 (12.06.07) Personalversammlung
- 06/2007 (10.07.07) Urlaub / Fehlen MK bei PV / Hinweis Arbeitsrecht FME
- 07/2007 (18.09.07) Gesundheitstag
- 08/2007a (01.10.07) Sonderinfo FME, Urlaubsübertragung /AZ Weihnachten u. Silvester
- 08/2007b (16.10.07) Personalversammlung(en) / Wahl der besonderen Arbeitszeit
- 09/2007 (06.11.07) Personalversammlung Hauptdienststelle / Erasmusprogramm
- 10/2007 (12.12.07) Weihnachtsinfo
- 11/2007 (20.11.07) Nicht-Zustandekommen einer TPV im Bereich FME
- 12/2007 (20.11.07) Teilpersonalversammlung Gebäude 40

4. Sonstige Veröffentlichungen

- Präsentationen zu den Personalversammlungen

7. Arbeitsschutz- und Sicherheit

- Teilnahme an Arbeitsplatzbesichtigungen mit Schwerpunkten wie Gestaltung des individuellen Arbeitsplatzes:
 - Sitzergonomie,
 - optimierter PC- Arbeitsplatz,
 - Telefone für Hörgeschädigte,
 - Luftbefeuchter für Asthmatiker,
 - Staubentwicklung im Gebäude 40 beim Rückbau der nahe liegenden Hochhäuser,

- Renovierung von Büros welche sich in desolatem Zustand befanden,
- Verbesserung von Gebäudezugängen wo Unfallgefahr bestand...),
- Beseitigung von Lärm oder Geruchsbelästigung
- Erörterung von Verwaltungsanordnungen in Sachen Arbeitsschutz
- Teilnahme von 2 Personen am Arbeitsschutztag Sachsen-Anhalt in Halle
- Beteiligung bei der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten und Bevollmächtigten (z.B. für den Einsatz Radioaktivität, für Schweißarbeiten, für Laseranwendungen der Institute und Einrichtungen
- Kenntnisnahme von Arbeits- und Wegeunfällen. Bei Bedarf Nachfrage zu Ursachen und deren Beseitigung
- Mitwirkung bei der Auswertung von Unfällen und Havarien und Beseitigung von Unfallquellen

8. Zusammensetzung des Personalrats und der Arbeitsgruppen, Weiterbildung der Personalratsmitglieder

Nach der Neuwahl des Personalrats 09/2006 wurden ständige Aufgaben im Vorstand bzw. in den Arbeitsgruppen des Personalrats neu geordnet. Die nachfolgenden Tabellen geben eine Übersicht. Die Aufstellung der Ersatzmitglieder des Personalrats ist auf den Internetseiten zu finden.

Tabelle 2: Zusammensetzung

	Struktureinheit
Vorstand	
Dr. Dieter Hoffmeyer Vorsitzender	FME
Dr. Ulrich Busse 1. Stellvertreter	FVST
Sabine Schmolke	FMB
Dr. Ursula Föllner	FGSE
Dr. Uwe Dieckmann	FME
Mitglieder	
Dr. Ute Bock	FME
Bernd Hoppe	FEIT
Gerd Lange	FIN
Dr. Reinhard Neuendorf	FME
Christian Paal	FMB

Dr. Lorenz Schild	FME
Dr. Rainer Staak	FME
Dr. Klaus Vogler	FME

Tabelle 3: Interne Arbeitsgruppen im Personalrat

	Mitglieder
Öffentlichkeitsarbeit	Frau Dr. Föllner, Herr Dr. Dieckmann
Arbeitsschutz und Sicherheit	Herr Hoppe, Herr Paal HDS Herr Dr. Dieckmann, Herr Dr. Träger FME
Personalangelegenheiten	Herr Dr. Busse, Herr Hoppe, Herr Paal, Frau Schmolke HDS Herr Dr. Dieckmann, Herr Dr. Hoffmeyer, Frau Dr. Bock FME
Jugend- und Auszubildendenvertretung/Verbindung JAV	Herr Paal, (Herr Parfil)
Soziale und Gleichstellungsfragen	Herr Dr. Busse, Herr Lange HDS Herr Dr. Vogler, Frau Winkelmann FME
Hochschulpolitik und Strukturfragen /Rechtsfragen	Vorstand und Herr Dr. Staak UNI gesamt
EDV/Datenschutz, Kommunikation und Technik	Herr Dr. Neuendorf, Frau Schmolke, Herr Hoppe, (Herr Parfil) UNI gesamt

Tabelle 4: Mitarbeit in Kommissionen und Ausschüssen der Universität und darüber hinaus

Kommission / Ausschuss	PR-Mitglieder	
	<i>HDS</i>	<i>FME</i>
Senatskommission für Planung und Haushalt	Frau Schmolke, Herr Dr. Staak	
Bildungsausschuss	Frau Dr. Föllner, Herr Paal	Herr Dr. Hoffmeyer, Herr Dr. Dieckmann
Arbeitsschutzausschuss	Herr Hoppe, Herr Paal	Herr Dr. Dieckmann
Kantinausschuss/Küchenkommission	Herr Lange, (Herr Häni-chen)	Herr Dr. Vogler
AG Beruf und Familie	Frau Schmolke, Herr Paal (Audit), Frau Dr. Bock, Frau Winkelmann, (Frau Ziegler)	
AG Personalentwicklung	Herr Dr. Busse, Frau Schmolke (Vorstand)	
Konfliktbeauftragte der Universität	Frau Dr. Föllner, Herr Paal,	Herr Dr. Dieckmann, Frau Dr. Bock

Die zielgerichtete Weiterbildung der Personalratsmitglieder ist eine wichtige Vorstandsaufgabe. Folgende WB-Veranstaltungen wurden im Berichtszeitraum von PR- Mitgliedern belegt:

Tabelle 5: Weiterbildungsmaßnahmen 01/2007-11/2007

Name, Vorname	WB - Maßnahme
Schmolke, Sabine	Aktuelle Rechtsprechung im Hochschulbereich LSA
Schmolke, Sabine	Befristete Verträge nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz
Lange, Gerd Dr. Föllner Ursula, Päge Dr. Ilona Hoppe, Berndt, Schmolke, Sabine	Einführung des TV-L
Bock, Dr. Ute Tröger, Dr. Uwe Kaltenborn, Dr. Steffi Päge, Dr. Ilona Winkelmann, Kerstin	Personalvertretungsgesetz LSA
Hoppe, Bernd	Eingruppierung nach TV-L
Lange, Gerd	Bundesweite Arbeitstagung "Betriebliche Suchtprävention"
Hoppe, Bernd – Paal, Christian	Arbeitsschutztagung
Schmolke, Sabine	Aktuelle Rechtsprechung im Öffentlichen Dienst
Bock, Dr. Ute	Kommunikation bei Konflikten