

Tätigkeitsbericht des Personalrats OvG-UNI

Januar 2020 bis Dezember 2020

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 per Mail oder Telef.)

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

Tätigkeitsbericht des Personalrats OvG-UNI

Januar 2020 bis Dezember 2020

1. Einleitung

Der Tätigkeitsbericht umfasst den Zeitraum von Januar 2020 bis Dezember 2020, in dem die Neuwahl des Personalrates stattfand. Der Bericht ist auf der Homepage des Personalrats eingestellt.

Seit dem Frühjahr 2020 fand auch die Arbeit des Personalrates wie der Universität allgemein unter den besonderen Herausforderungen und Einschränkungen der Pandemie statt. Einerseits waren es die Arbeitsbedingungen für das Gremium selbst, andererseits aber auch die Arbeitsinhalte, die uns vor erhebliche Herausforderungen stellten. Die Durchführung der wöchentlichen Sitzungen mit rechtssicheren Beschlussfassungen erforderte einen Übergang von der Präsenz hin zur corona-konformen digitalen Form, wofür der erforderliche Gesetzesrahmen durch die Landesregierung nur schleppend bereitgestellt wurde. Am 20. März gab es zunächst nur für die Betriebsräte (nicht für die Personalräte) eine entsprechende Erklärung des Bundesministers für Arbeit und Soziales, im April vom gleichen Ministerium den „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“. Die OvGU erarbeitete im Gegensatz dazu bereits im Februar 2020 unter Einbeziehung des Personalrates einen aktualisierten Pandemieplan (13. März 2020). Dieser enthielt u. a. die Einrichtung eines Krisenstabes (1. Sitzung am 16. März 2020), in dem bis heute auch der Personalrat vertreten ist. Entsprechend den jeweils geltenden Corona-Eindämmungsverordnungen der Landesregierung und der aktuellen Situation an der OvGU erließ das Rektorat Dienstanweisungen und informierte das Personaldezernat über rechtliche Regelungen, z. B. zu Freistellungsmöglichkeiten oder zur Arbeitszeiterfassung. Dies erfolgte meist im Austausch mit dem Personalrat. Trotz der Informationen durch die Dienststelle erreichten den Personalrat in diesem Zusammenhang etliche Anfragen zu konkreten Problemsituationen von Beschäftigten, die zumeist bilateral beantwortet werden konnten. Als Schwerpunkte kristallisierten sich Fragen der Kinderbetreuung und der Möglichkeiten einer Vertragsverlängerung über die bisherigen Fristen des WissZeitVG hinaus („Corona-Verlängerung“).

Eine Kritik, die der Personalrat der Dienststelle gegenüber fortwährend thematisiert, ist die aus unserer Sicht zu zögerliche Entscheidung für oder gegen Präsenz- bzw. Distanzlehre. Mehraufwand und Verwirrung bei der Semesterplanung hätte wohl vermieden werden können, wenn möglichst frühzeitig eine Festlegung auf generelle digitale Lehre erfolgt wäre, was daneben spezifische Ausnahmen gestattet hätte. Zweigleisige Planungen belasten unverhältnismäßig insbesondere alle in der Lehre Tätigen, da neben dem erhöhten Planungsaufwand parallel verschiedene hochschuldidaktische Konzepte erforderlich sind.

Am 06. Mai 2020 hätten planmäßig Personalratswahlen stattgefunden. Wegen der Pandemiesituation forderte insbesondere der Hauptpersonalrat beim Landtag eine Verschiebung der Wahlen ein, da eine sichere Vorbereitung und Durchführung nicht zu gewährleisten war. Am 08. April wurde vom Landtag das erforderliche Gesetz zur Verschiebung der Wahl und Verlängerung der Amtszeit verabschiedet. Damit ergab sich die bisher einmalige Situation, dass das Gremium weiterhin ca. ein halbes Jahr länger im Amt blieb und der neue Wahltermin auf den 01./02. Dezember 2020 festgesetzt wurde. Zu danken ist der Dienststelle, dass die Arbeitsverträge des Vorsitzenden und seiner ersten Stellvertreterin, die vor dem Ende der verlängerten Amtszeit in den Ruhestand gegangen wären, auf Antrag des Personalrates bis zum Jahresende verlängert wurden, wodurch eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit des Gremiums vermieden wurde. Die Personalratswahlen fanden ordnungsgemäß statt, wobei viele Beschäftigte von der Briefwahl Gebrauch machten. Die Ergebnisse der Wahl und der Konstituierung wurden bereits an anderer Stelle veröffentlicht.

Im Personalrat sind bereits seit dem 01.06.2015 aus der Hauptdienststelle (HDS) neun Beschäftigte und aus der Fakultät Medizin (FME) vier Beschäftigte vertreten, entsprechend den jeweiligen Wahlergebnissen.

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 nehmen an der wöchentlichen Personalratssitzung teil.

Der Personalrat hält in Form von Informationsgesprächen und durch seine in den Hauptpersonalrat (Vorstand) gewählten Mitglieder Kontakt zu dieser Stufenvertretung im Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Digitalisierung (HPR MW), 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 (Hauptdienststelle)

Die wesentlichen Ereignisse des Jahres 2020 sollen im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

Die Arbeit des Personalrats wurde neben den oben beschriebenen pandemiebedingten Schwerpunkten von hochschulpolitischen Themen und von der Mitbestimmung bei personellen und sozialen Maßnahmen entsprechend den Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes und die Wahrnehmung von Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten geprägt. So wurden **1.356** personelle Maßnahmen mitbestimmt, damit liegen dem Personalrat in jeder Sitzung durchschnittlich **28** Vorgänge vor.

2016 wurde in der Koalitionsvereinbarung von CDU, SPD und Grünen u.a. die Novellierung des Landeshochschulgesetzes (HSG) und des Hochschulmedizingesetzes (HMG) vereinbart. Bis zum Ende des Jahres 2020 lag keine Novelle des HMG vor. Jedoch wurde das HSG novelliert und im Juli 2020 veröffentlicht. Über den Hauptpersonalrat gelang es u. a. den § 33 „Richtlinie für gute Beschäftigungsbedingungen“ zu verankern. Im Satz 6 heißt es dort, dass die Hochschulleitung die jeweilige hochschuleigene Richtlinie im Einvernehmen mit dem Personalrat im Hinblick auf deren Wirksamkeit zu evaluieren habe.

Am 22. Juni 2020 wurde die Zielvereinbarung 2020 – 2024 zwischen der Otto-von-Guericke-Universität und dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung unterzeichnet sowie am 24. Juni 2020 auch die Zielvereinbarung für die Medizin. Neben Schwerpunktsetzungen in medizinischer Forschung und Lehre wird ein wesentlicher Aspekt u.a. in der FME die Ausbildung von Hausärzten in einer sogenannten „Hausarztklasse“ sein. Die Zielvereinbarung der Hauptdienststelle enthält eine Anlage zur universitären Lehramtsausbildung, wonach weiterhin kein vollumfängliches Fächerangebot vorgehalten wird, sondern eine Konzentration auf berufsbildende Lehrämter sowie Technik und Wirtschaft mit einer Kapazität von insgesamt 175 Studienanfängerplätzen pro Jahr. Hinsichtlich der Finanzausstattung gibt das MW eine Zusage, mögliche Kostensteigerungen durch Tarifsteigerungen während der Laufzeit zu 100% zu übernehmen. Konkrete Regelungen und Aussagen zum Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ in der Nachfolge des 2020 auslaufenden Hochschulpaktes enthält die Zielvereinbarung nicht.

Die genannten Dokumente sind für den Personalrat insofern von besonderer Relevanz, da sie Auswirkungen auf die personelle Struktur und damit auf die Beschäftigten der Universität haben. Vergeblich war allerdings das Bemühen, über den Hauptpersonalrat frühzeitig in einem transparenten Verfahren in die Ausgestaltung der Verträge einbezogen zu werden.

Nachdem die Otto-von-Guericke-Universität unter Mitwirkung des Personalrates ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet hatte, 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. Für den Personalrat wäre die Kenntnis der Dauerstellenkonzepte der Fakultäten eine nützliche Grundlage, um die ihm vorgelegten einzelnen Personalvorgänge problemlos in einen größeren Zusammenhang einordnen zu können. Leider bedarf es jedoch im Blick auf das eine oder andere Dekanat noch weiterer Überzeugungsarbeit, um diese Dokumente nutzen zu können.

Der Personalrat konnte im Jahr 2020 mehrere Dienstvereinbarungen mit dem Rektorat abschließen: DV „Mobile Arbeit“ (10.06.2020), die Ergänzung zur DV „Leistungsprämien“ (14.07.2020) und DV zur „Arbeitszeitregelung“ (27.10.2020)

Leider wurden diese Vereinbarungen unter Ausschluss der FME unterzeichnet, was mit den spezifischen Arbeitsbedingungen und Dienststellenverhältnissen im Bereich der Medizin zusammenhängt. Der Personalrat strebt jedoch ausdrücklich an, zukünftig genauestens zu überprüfen, ob nicht doch gemeinsame Vereinbarungen möglich sind.

Seit Oktober 2016 sind Vertreter des Personalrats in einer Arbeitsgruppe tätig, die auf Grund gesetzlicher Anforderungen einen Leitfaden „Psychische Gefährdungsbeurteilung an der OVGU“ (**GEPSY**) erarbeitet. 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 fortgeführt und am 30. Juni abgeschlossen. Der Abschlussbericht des Projektes wurde dem Personalrat am 02. Juli 2020 übergeben. Eine Verstetigung der erprobten Methoden und Maßnahmen erfolgt nun und trägt hoffentlich zu einem gesunden und damit förderlichen Arbeitsklima an der OVGU bei.

2.2. Universitätsmedizin

Die Personalratsarbeit wurde im Jahr 2020 maßgebend durch die Corona-Pandemie bestimmt. Anfänglich wurde bei der Erstellung eines Hygienekonzeptes zur Vermeidung von Übertragungswegen und bei der Ausarbeitung von Maßnahmen beim Umgang mit Verdachtsfällen mitgewirkt. Die trotz allem fortschreitende Pandemie brachte besondere Belastungen für die Belegschaft des Universitätsklinikums mit sich und betraf die Beschäftigten in der Krankenversorgung, Forschung wie auch im Lehrbetrieb. Wir befanden uns in einer noch nie dagewesenen Situation. Zu Zeiten von Schul- und Kita-Schließungen hatte unsere Belegschaft Kinderbetreuung und Dienst in Einklang zu bringen. Die Möglichkeit der Notbetreuung auf Grund der Systemrelevanz sorgte bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Ängste um ihre Familienmitglieder. Eine Freistellung zur Betreuung der Kinder, wie an der Hauptdienststelle auf dem Campus Universitätsplatz, konnte in der FME auf Grund des Gleichbehandlungsprinzips gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Klinikums nicht gewährt werden. Umso wichtiger war es, dass beide Personalräte des Universitätsklinikums (OvGU, A.ö.R.) sich solidarisch und fair miteinander in der Corona-Task Force einbrachten, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Der Schutz der Beschäftigten und die Versorgung der Patientinnen und Patienten hatten und haben immer noch oberste Priorität. Wir forderten die Klinikumsleitung auf, die wirtschaftlichen Aspekte hinter Versorgungsaspekten zurückzustellen und die Menschen in den Vordergrund zu stellen. Wir setzten uns z.B. für das Aussetzen der elektiven Eingriffe ein, um die Personalressourcen zu schonen und somit die Behandlung der COVID-19-Patienten sicherzustellen. Wir drängten auf die Ausarbeitung von Hygienekonzepten und Bereitstellung ausreichend persönlicher Schutzausrüstungen für Mitarbeiter. Aktuell rollt die 3. Welle auf uns zu und es ist unverständlich, dass man aus den Fehlern der 2. Welle immer noch nicht ausreichend gelernt hat.

Ein weiterer Schwerpunkt der Personalratsarbeit in der Medizin war und ist die Umsetzung des neuen MB-Tarifvertrages, welcher seit Oktober 2020 in Kraft getreten ist.

Spitzenmedizin braucht gute Arbeitsbedingungen: Nach Vorverhandlungen und Warnstreik hatte man sich bei den Verhandlungen im März 2020 zwischen dem Marburger Bund (MB) und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf die Eckpunkte einer Tarifeinigung für Ärztinnen und Ärzte der tarifgebundenen Universitätskliniken verständigt.

Kernpunkt des neuen Tarifvertrages sind Anpassungen zur Regelungen zur Arbeitszeit mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitszeit objektiv zu erfassen. Darüber hinaus ist erstmals der Anspruch auf Zusatzurlaub für nächtlichen Bereitschaftsdienst im Tarifvertrag verankert. Die Anzahl der Bereitschaftsdienste wurde beschränkt, außerdem besteht jetzt die Pflicht zur rechtzeitigen Aufstellung des Dienstplanes 6 Wochen im Voraus, was den Ärzten mehr Planungssicherheit gibt. Es darf nur noch an 2 Wochenenden im Kalendermonat Arbeit angeordnet werden.

Schon nach Abschluss des Tarifvertrages im März, welcher ab 01.10.2020 in Kraft treten sollte, forderten wir den Arbeitgeber auf, schnellstmöglich die Voraussetzungen für die Umsetzung zu schaffen.

Noch immer vermissen wir eine objektive Arbeitszeiterfassung im ärztlichen Bereich und mahnen diese unablässig an. In einigen Kliniken kommt es wiederholt zu Verstößen bei der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes.

Das Dienstplansystem SP-Expert ist für die objektive Erfassung der Arbeitszeit in seiner jetzigen Version nicht geeignet. Auch die technische Umsetzung der notwendigen Änderungen der Dienstplangestaltung und Zuschlagserfassung im SP-Expert wurde viel zu spät in Angriff genommen. Es gibt weiterhin Probleme mit der Erfassung von zusätzlich geleisteten Bereitschaftsdiensten oder kurzfristig übernommenen Diensten für die Zahlung der Zuschläge (Schnittstellen zur Bezügestelle fehlen).

Mit der Evaluierung der Kliniken (Gespräche Dienststelle mit Klinikdirektoren und Dienstplanverantwortlichen), ob eine ausreichende Anzahl von Ärzten zur Regelung der Bereitschaftsdienstbegrenzungen zur Verfügung steht, wurde erst im Oktober begonnen, und sie ist immer noch nicht komplett abgeschlossen.

Dadurch kommt es weiterhin zu tarifvertraglichen Verstößen und Unmut sowie Ärger der Kollegen.

Auch in diesem Jahr werden wir uns als Personalrat weiter für die konsequente Umsetzung der tariflichen Forderungen einsetzen.

Sehr zeitintensiv waren die Sitzungen und Diskussionen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Informationssicherheit.

Abgeschlossen werden konnte die Dienstvereinbarung E-Learning. Die Dienstvereinbarung zum Homeoffice und zur mobilen Arbeit wurde lange diskutiert und konnte erst April 2021 abschließend ausgearbeitet werden. Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wurde in den letzten Wochen aufgrund der verschärften Pandemiesituation durch Einrichtung von VPN-Zugängen auf privaten Rechnern trotz des Fehlens dieser Dienstvereinbarung das mobile Arbeiten gewährt, wenn die Möglichkeit dazu bestand.

In den Gesprächen mit der Dienststellenleitung wurden, wie schon in den Vorjahren, vor allem Personal- und Organisationsprobleme diskutiert. Wiederholt musste der Personalrat darauf hinweisen, dass bei der Einstellung von Drittmittelbeschäftigten nicht immer die Richtlinie der OvGU für gute Arbeit in der Wissenschaft eingehalten wurde.

Die Probleme im Institut für Pathologie nach der vom KliVo erfolgten Suspendierung des Lehrstuhlinhabers sowie auch die Probleme in der Neuroradiologie nach der Kündigung des Chefarztvertrages des Klinikdirektors durch den Klinikumsvorstand und in der Folge Überlastung und Weggang der ärztlichen Mitarbeiter wurden vom Personalrat und Konfliktbeauftragten mitbegleitet.

Diese Probleme waren auch maßgeblicher Inhalt der Gespräche mit dem Dekan. Weitere Schwerpunkte der Dekangespräche waren die Gestaltung der Arbeit von Forschung und Lehre in der Pandemie, Informationen über Berufungsverfahren, Baupläne etc.

Da eine Mitarbeiterversammlung in Präsenz Corona-konform nicht durchführbar war, hatten sich die beiden Personalräte der Unimedizin am 29.09.2020 in einem Video-Podcast den Fragen der Mitarbeiter gestellt und über aktuelle Themen und die Personalratsarbeit informiert.

Mit der Corona-bedingt auf Dezember 2020 verschobene Personalratswahl wurde eine sehr ereignisreiche und bewegende Legislaturperiode des Personalrates beendet.

3. Personalangelegenheiten

3.1. Personalangelegenheiten der Hauptdienststelle

Vorgang	Anzahl
Einstellungsvorgänge	
Neueinstellungen inkl. Eingruppierung	149
Weiterbeschäftigung	233
davon Übernahme Auszubildender	9
davon über die Altersgrenze hinaus	2
Einstellung Auszubildender (inkl. Nachfolge)	11
Arbeitsrechtliche Veränderungen	
Höhergruppierung/Beförderung	18
Veränderung der Arbeitszeit	66
Abordnung	2
Versetzung	3
Anordnung	44
Samstags-/Sonntags-/Nachtarbeit	8
Rufbereitschaft	8
Disziplinarische Maßnahmen	
Abmahnung	3
Kündigung	7
Weiterbildungsmaßnahmen	63
davon Personalentwicklungs-Vereinbarungen	3
Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen HDS	638

Dem Personalrat wurden für den Bereich der Hauptdienststelle zwischen dem 01.01.2020 und dem 31.12.2020 insgesamt 638 Personalmaßnahmen und 63 Weiterbildungsmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt. Schwerpunkt sind mit 482 die Neueinstellung bzw. die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten und Auszubildenden.

In 18 Vorgängen befasste sich der Personalrat mit der Veränderung der Vergütung von Beschäftigten, in 66 Vorgängen mit der Veränderung der Arbeitszeit sowie in 5 Vorgängen mit der Abordnung bzw. Versetzung von Beschäftigten zu anderen Dienststellen.

Dem Personalrat wurden 44 Anträge auf Genehmigung von Arbeiten am Samstagabend und an Sonn- und Feiertagen vorgelegt. Weiterhin gab es 8 Anträge auf Rufbereitschaft.

Der Personalrat musste sich im Berichtszeitraum allerdings auch mit einigen disziplinarischen Maßnahmen auseinandersetzen (3 Abmahnungen, 7 Kündigungen).

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

3.2. Personalangelegenheiten der FME

Vorgang	Anzahl
Einstellungsvorgänge	
Unbefristete Einstellungen	60
Befristete Einstellungen	153
Weiterbeschäftigung/Verlängerung	245
Arbeitsrechtliche Veränderungen	
Um- und Höhergruppierungen	53
Herabgruppierung	1
Stufenvorweggewährung	4
Vorübergehende höherwertige Tätigkeit	
Zulagenzahlung	6
Veränderung der Arbeitszeit	
Teilnahme am Bereitschaft/Rufdienst/Dienstplangestaltung	2
Mehr-/ Überstundenanträge	36
Wechsel DM/Haushalt	23
Umsetzungen	14
Disziplinarische Maßnahmen	
Kündigung	5
Abmahnung	3
Weiterbildungsmaßnahmen	
	114
Gesamtzahl der bearbeiteten Maßnahmen FME	723

Dem Personalrat wurden für den Bereich der FME zwischen dem 01.01.2020 und dem 31.12.2020 insgesamt 723 Personalmaßnahmen und 114 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 58 Vorgänge die Veränderung der Vergütung von Beschäftigten wie Um- und Höhergruppierung, Stufenvorweggewährung und Zahlung von Zulagen.

Der Personalrat musste sich im Berichtszeitraum allerdings auch mit einigen disziplinarischen Maßnahmen auseinandersetzen (5 Kündigungen, 3 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

(Die folgenden Angaben entsprechen den Ausarbeitungen des Personaldezernates in seiner Berichterstattung an den Kanzler vom 24.03.2021.)

Analyse der verausgabten Weiterbildungskosten in der HDS:

Für das Jahr 2020 stand ein Budget zur Weiterbildung in Höhe von 195.000 € zur Verfügung, verausgabt wurden insgesamt 86.474,80 €.

Diese geringe Auslastung ist der Corona-Pandemie geschuldet, da viele Weiterbildungsveranstaltungen abgesagt wurden. Erst der schrittweise Übergang in das Angebot von Onlineseminaren gab den Beschäftigten wieder die Möglichkeit, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Maßnahmen aus gesetzlichen Vorschriften

Für diese Maßnahmen wurden 16.790,60 € verausgabt. Darunter fallen die Kosten für die Wiederholungsprüfungen der Schweißer, sowie die Schulungen der Laser- und Strahlenschutzbeauftragten, des Tierenschutzbeauftragten und des Abfall- und Gefahrgutbeauftragten der Universität. Weiterhin erfassen wir unter diesem Punkt auch die Weiterbildungen der Elektrofachkräfte des Dezernates Technik, da diese auch regelmäßig laut Gesetz wiederholt werden müssen. Es wurden auch wieder die gesetzlichen Unterweisungen der Kranfahrer, Gabelstaplerfahrer, Bediener Hubarbeitsbühne und Elektrofachkräfte wie in jedem Jahr angeboten.

Die Unterweisung der Brandschutzhelfer fand aus den oben genannten pandemiebedingten Gründen nicht statt.

Personalentwicklung

Es bestanden 8 PE-Vereinbarungen, die die Mitarbeiter auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben an unserer Universität vorbereiten. Inzwischen haben zwei Beschäftigte ihre PE im Laufe des Jahres 2020 erfolgreich abgeschlossen. Dafür wurden 2020 PE-Maßnahmen in Höhe von 4.532,25 € finanziert.

Auszubildende

Gebühren für Prüfungen, Zwischenprüfungen, Seminare und Lehrgänge sowie Material für die Ausbildung kosteten uns 2020 20.023,05 €.

Inhouse-Seminare

Verschiedene Inhouse-Seminare haben uns im Jahr 2020 14.918,34 € gekostet.

Zur Auffrischung der Kenntnisse im Dezernat Personalwesen wurden alle Personalsachbearbeiterinnen zu dem Thema „Vorstellungsgespräche professionell führen“ geschult. Für die Mitarbeiter des Akademischen Auslandsamtes wurde ein Workshop zur Gewaltfreien Kommunikation angeboten. Des Weiteren wurde für alle Gleichstellungsbeauftragten der Universität ein Seminar zu den Aufgaben, der Rechtsstellung und den Arbeitsaufgaben finanziert. Die Beschäftigten des Bereiches MKM besuchten die Workshops „Kern und Positionierung“ sowie „Protokolle“, die anteilig aus dem WB-Titel finanziert wurden.

Das TUGZ organisierte eine Weiterbildung zum Thema „Analytics & KPI“, IKAM führte eine Hochvoltschulung durch.

Übriges

Die restlichen 30.210,56 € wurden für individuelle Maßnahmen von 23 Beschäftigten verwendet. Bei der Berechnung der Durchschnittskosten ergibt sich hier ein Betrag von 1.313,50 € für diese Einzelmaßnahmen pro Person.

Zur Veranschaulichung der Kostenentwicklung sind der Analyse zwei Diagramme der Kostenverteilung von 2019 und 2020 beigefügt.

Sonstige Finanzierungsmöglichkeiten

Für BGM-Maßnahmen standen eigene Mittel aus HSP zur Verfügung. Weiterhin hat die Techniker Krankenkasse die OVGU mit Führungskräftebildungen unterstützt. Eine detaillierte Aufstellung ist als Anlage beigelegt.

Im Jahr 2020 wurden wieder HSP-Mittel in Höhe von 27.816,45 € bereitgestellt, die für Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter der Prüfungsämter und Mitarbeiter des Dezernates Studienangelegenheiten vorgesehen wurden. Davon wurden 10.883,00 € verausgabt. Die restlichen Mittel aus den vergangenen Jahren stehen 2021 zur Verfügung.

Die Hauptthemen der Veranstaltungen waren wieder das Prüfungs- und Verwaltungsrecht sowie das Aufenthalts- und Sozialrecht. Zunehmend wurden auf Grund der Anforderungen durch die Digitalisierung Veranstaltungen zur digitalen Lehre und zu Onlineprüfungen nachgefragt. Weiterhin wurden aus diesen Mitteln Maßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiter finanziert, die einen direkten Bezug zur Thematik „Studium und Lehre“ hatten.

Ausblick

Das Weiterbildungsprogramm wird ständig fortgeschrieben und steht aktuell immer online zur Verfügung. Darunter sind auch viele Angebote zu finden, die Beschäftigte aus ihren Bereichen für andere Interessierte der Universität durchführen.

Frau Annette Hoeschen, Referentin Personalentwicklung und Recruiting, erarbeitet derzeit das Personalentwicklungskonzept PERSpektive OVGU. Das Programm enthält neben der Regelung von Weiterbildungsangeboten für alle nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden zu überfachlichen Themen auch die Führungskräfteentwicklung und die Entwicklung des Wissenschaftsmanagements als eigenes Entwicklungsprofil. Die Angebote zur Weiterbildung orientieren sich unter anderem an den über GEPSY erhobenen Bedarfen und werden über den Mitarbeiternewsletter kommuniziert.

Darüber hinaus wird die Karrierewebsite neu konzipiert und perspektivisch eine angebotsorientierte Personalentwicklungshomepage erstellt.

Zur Arbeit des Bildungsausschusses in der FME

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

Durch Mittel aus dem Bildungsfonds sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Bildungsfonds Facharztweiterbildungen, Prüfungsgelder oder Teilnahme an Kongressen und Workshops für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät zu finanzieren. Gemeinsam mit dem Bereich Personalentwicklung wird aktuell eine neue Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung erarbeitet, um neuen gesetzlichen Anforderungen zu Pflichtschulungen und Weiterbildungen 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

Kantinenausschuss / Küchenkommission

- Beendigung des Pachtvertrages der Kantine zum 28.02.2019 durch den Pächter (keine Neuvergabe, damit Auflösung des Kantinenausschusses)
- Keine Einberufung der Küchenkommission durch das Studentenwerk im Jahr 2020

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 2020 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 2020 im Senatssaal 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 2020 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.

2020 wurden zur Thematik des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes komplexe Arbeitsplatzbegehungen im Institut für Biologie, Haus 91, durchgeführt, an der Vertreter des Landesamtes für Verbraucherschutz bzw. der Unfallkasse Sachsen-Anhalt, die Betriebsärztin, Vertreter der Abteilung K 43 und des Personalrats teilnahmen. Weiterhin nahmen wir an einigen Vorortterminen teil, bei denen Betriebsunfälle am Unfallort ausgewertet wurden.

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 wurden 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. Die Verstetigung des Projektes erfolgte im April 2020 mit der Übergabe an Frau Hoeschen (K2). Die Homepage des GEPSY-Projektes wechselte in diesem Zusammenhang ebenfalls zu K2.

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 werden.

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

In der folgenden Tabelle sind die 2020 veröffentlichten PR-Informationen zusammengestellt:

Thema	INFO-Nr.	Datum
Personalversammlung	INFO 01	03.03.2020
Absage der Personalversammlungen	INFO 02	17.03.2020
Verschiebung der Personalratswahlen	INFO 03	07.04.2020
Dank für Ihre Arbeit in einem besonderen Semester!	INFO 04	07.07.2020
An die Ärztinnen und Ärzte	INFO 05	14.07.2020
Zum Semesterstart	INFO 06	27.10.2020
Personalratswahlen am 01. und 02. Dezember zum Örtlichen Personalrat und zum Hauptpersonalrat	INFO 07	17.11.2020
Abschied und Beginn im Personalrat	INFO 08	15.12.2020

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

Mitglieder des Personalrats (Stand: 09.12.2020)

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

Personalratsvorstand (Stand: 09.12.2020)

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

Weiterbildung von Personalratsmitgliedern

- GEW-Qualifizierungsseminar für Personalräte (17.-19.02.20)
- GEW-Seminar zum Hochschulstandort LSA (16.-17.10.20)
- Inhouse-Seminar K2 zum WissZvG (12.03.20)

Mitarbeit in Kommissionen und Ausschüssen

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

Arbeitsgruppen des Personalrats

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

Abgeschlossene Dienstvereinbarungen 2020

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

Folgende Dienstvereinbarungen wurden 2020 neu abgeschlossen bzw. überarbeitet:

DV „Mobile Arbeit“ (10.06.2020) - ohne FME

Ergänzung zur DV „Leistungsprämien“ (14.07.2020) - ohne FME

DV zur „Arbeitszeitregelung“ (27.10.2020) - ohne FME

DV „E-Learning“ (nur FME)

Personalversammlung: Im Berichtszeitraum wurde folgende Personalversammlung durchgeführt:

Da eine Personalversammlung in Präsenz corona-konform nicht durchführbar war, informierten die beiden Personalräte der Universitätsmedizin am 29.09.2020 in einem Video-Podcast die Beschäftigten über aktuelle Themen und die Personalratsarbeit und beantworteten Fragen.