



Tätigkeits- bericht

2022/23

Personalrat für Mitarbeitende aus Technik und
Verwaltung der Universität Potsdam

Liebe Beschäftigte,

und wieder liegt eine Zeit spannender Personalratsarbeit hinter uns. Seit der letzten Personalversammlung im September 2021 sind nun viele Monate vergangen und der im Mai 2022 neu gewählte Personalrat für Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung erstattet heute zum ersten Mal über seine Tätigkeiten Bericht.

Der Personalrat ist Teil des umfangreichen Spektrums der Organe und Gremien an der Universität Potsdam und besteht inzwischen aus 13 gewählten Mitgliedern, die in unterschiedlichen Bereichen der Universität arbeiten.

Grundlage des Handelns des Personalrats ist das Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg (PersVG Brbg). Der Personalrat ist ein demokratisch gewähltes Gremium, welches die Rechte der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Die Erhöhung der Zahl der PR-Mitglieder im Vergleich zur vorherigen Amtszeit resultiert aus dem Zuwachs im nichtwissenschaftlichen Bereich auf über 1.000 Beschäftigte (§ 16 PersVG Brbg).

Er ist aktiv über die Beteiligungsrechte „Mitbestimmung und Mitwirkung“ an personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Entscheidungen für alle nichtwissenschaftlichen Beschäftigten innerhalb der Universität Potsdam beteiligt und kann auch im Rahmen seines Initiativrechts selbst tätig werden (§§ 60 – 69 PersVG Brbg).

Nach § 10 PersVG Brbg Schweigepflicht, Zitat:

§ 10

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

(2) Die Schweigepflicht gilt nicht für Mitglieder des Personalrates untereinander sowie gegenüber der Jugend- und Auszubildendenvertretung, den Ersatzmitgliedern sowie Vertrauensleuten nach diesem Gesetz; gleiches gilt gegenüber den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen, gegenüber der Einigungsstelle, gegenüber der Stufenvertretung sowie gegenüber den Vertrauensleuten der Zivildienstleistenden. Dürfen Informationen nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten der Personalvertretung oder einzelnen Mitgliedern zugänglich gemacht werden, dürfen sie nur mit deren Zustimmung an die in Satz 1 genannten Stellen weitergegeben werden.

(3) Die Schweigepflicht gilt entsprechend für Personen, die das Protokoll führen und für Ersatzmitglieder. Sie gilt ferner für die Dienststellenleitung und alle anderen Personen, die an der Sitzung teilnehmen oder mit denen der Personalrat nach diesem Gesetz zusammenarbeitet.

(4) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

Deshalb ist es nicht möglich, über Einzelfälle zu berichten. Insgesamt wurden in der zurückliegenden Berichtsperiode (Mai 2022 – April 2023) 545 Anträge zu personellen Einzelmaßnahmen und diversen organisatorischen Angelegenheiten behandelt.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Nach wie vor sind ein Schwerpunkt der Tätigkeit des Personalrats, die befristeten Arbeitsverhältnisse. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die Universität Potsdam über außeruniversitäre Partner zahlreiche Projekte einwirbt und damit auch im nichtwissenschaftlichen Bereich Beschäftigung schafft. Von den 1098 im MTV-Bereich Beschäftigten sind 119 befristet beschäftigt und davon 38 sachgrundlos nach § 14 (2) TzBfG. (Stand 31.03.2023)

Aber auch eine Reihe anderer Gründe führt zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen, wie zum Beispiel Elternzeit- und Krankheitsvertretungen, vorübergehende Mehrbedarfe oder der Anschluss an die Ausbildung. Das sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die sogenannten Befristungen mit Sachgrund. Der Personalrat achtet bereits bei den Stellenausschreibungen auf die Angabe der korrekten Befristungsgründe und -zeiträume.

Eine weitere Möglichkeit des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Arbeitsverträge zu befristen, ist die sogenannte sachgrundlose Befristung. Der Personalrat sieht deren Anwendung kritisch, da die Nachteile für die Beschäftigten überwiegen. So dürfen sachgrundlos befristete Arbeitsverträge innerhalb von 2 Jahren maximal dreimal verlängert und Personen nur dann eingestellt werden, wenn sie vorher noch nie beim selben Arbeitgeber, also dem Land Brandenburg, beschäftigt waren. Aus diesen Gründen hinterfragt der Personalrat jede Stellenausschreibung bzw. Einstellung mit sachgrundloser Befristung sehr kritisch und sehr genau.

Um ein konkretes Beispiel zu nennen: Die in der Verwaltung beschäftigten Studierenden (u. a. in der Bibliothek und dem Zessko) waren bislang davon betroffen. In hartnäckigen Verhandlungen mit der Dienststelle ist es uns gelungen, diese Praxis zu beenden und die (ca. 30) Stellen in unbefristete Arbeitsverhältnisse umzuwandeln.

Eine wirkliche Trendwende wird sich an dieser Stelle aber erst mit einer Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung erreichen lassen.

Der Personalrat setzt sich insbesondere dafür ein, dass den Auszubildenden, die die Universität Potsdam selbst ausbildet, eine langfristige Beschäftigungsperspektive gegeben wird. Es ist gelungen, viele Azubis nach Ende ihrer Ausbildung und der tarifvertraglich befristeten Übernahme, anschließend auf Wunsch unbefristet zu übernehmen. Dieses streben wir auch für das Jahr 2023 an. Hier haben wir uns klar positioniert, Azubis nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in Vollzeit für ein Jahr zu beschäftigen.

Auf Initiative des Personalrats werden Auszubildende, welche sich in einem öffentlichen Auswahlverfahren durchsetzen konnten, nach Ende der Ausbildung sofort unbefristet eingestellt und nicht nach § 19 TVA-L BBiG befristet für 1 Jahr.

Es wird zunehmend schwieriger, die Ausbildungsplätze an der Universität adäquat zu besetzen, da sich die Bewerberlage qualitativ sowie quantitativ verschlechtert. Auch hier ist der Personalrat mit den

Verantwortlichen der Dienststelle im Gespräch, dass die Universität auch als Betrieb mit Berufsausbildung besser wahrgenommen wird.

Die Praxis der vorgezogenen Nachbesetzung (Parallelbesetzung) von Stellen demnächst ausscheidender Beschäftigter, die der Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle initiierte, ist zur Ausnahme geworden. Durch den zunehmenden Fachkräftemangel und die daraus resultierende angespannte Bewerbungslage lässt sich diese vorgezogene Nachbesetzung nicht immer vollumfänglich gewährleisten. Im Gegenteil - es ist zur gängigen Praxis geworden, dass die Stelleninhaber freiwillig über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus arbeiten, um die Lücke zu schließen, die bis zur Neueinstellung entstanden ist.

Dienstvereinbarungen

Neben den Beteiligungsrechten des Personalrats besteht auch die Möglichkeit, Dienstvereinbarungen abzuschließen.

Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Angelegenheiten zulässig und ermöglichen somit eine über die formalen Beteiligungsrechte hinausgehende Einflussnahme des Personalrats.

Die „Dienstvereinbarung zur alternierenden Wohnraumarbeit“ und das „Eckpunktepapier Homeoffice“ aus der Pandemiezeit wurden nach intensiven Verhandlungen durch die „Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten“ ersetzt. Diese ist am 1. März 2023 in Kraft getreten. Es ist uns gelungen, nicht ganze Bereiche von vornherein vom mobilen Arbeiten auszuschließen, sondern die bereichsspezifischen Konzepte zur Grundlage für die Beantragung zur Teilnahme am mobilen Arbeiten zu machen. Diese sollen tätigkeitsbezogen und auch im Interesse der Beschäftigten sein, sie sind auch dem Personalrat zur Kenntnis zu geben und nach zwei Jahren durch die Bereiche zu evaluieren. Wir werden die Konzepte prüfen und ggf. Nachbesserungen von den Bereichen einfordern. Bei Ablehnung Ihres Antrags können Sie uns ebenfalls für eine Schlichtung hinzuziehen.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit/Monatsgespräche

Im Personalvertretungsgesetz ist geregelt, dass Dienststelle und Personalrat zur Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle und zum Wohle der Beschäftigten vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Daher schreibt das Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg (PersVG Bbg) auch vor, dass Dienststelle und Personalrat einmal monatlich eine gemeinsame Besprechung durchführen sollen, in der u. a. auch strittige Fragen mit dem, wie es im Gesetz heißt, ernstem Willen zur Einigung zu behandeln sind. Diese Monatsgespräche mit dem Kanzler haben, von wenigen Ausnahmen abgesehen,

regelmäßig jeden Monat stattgefunden.

Neben den Monatsgesprächen gab es auch Erörterungen mit der Dienststellenleitung und/oder anderen sachkundigen Personen mit dem Ziel der umfassenden Information für den Personalrat. Diese Erörterungen waren unter anderem nötig, da der Personalrat zum Sachverhalt im Vorfeld nicht vollumfänglich informiert wurde.

Erörtert wurden dabei verschiedene Themen, wie z. B. die Personalstrukturen in der Universitätsbibliothek, spezielle Fragen zu Personaleinzelmaßnahmen, Datenschutzvergehen, Neugründung des Dezernates 5 (Fusion Bauverwaltung und HGP-UP) und die Situation am Abraham-Geiger-Kolleg.

Für unsere tägliche Arbeit ist es wichtig, die Personalstrukturen der Universität genau zu kennen. Leider liegen bis heute nicht alle von uns angeforderten aktuellen Strukturpläne der zentralen und dezentralen Einrichtungen vor, was es schwierig macht, zeitnah über Anträge zur Einstellung und Eingruppierung zu entscheiden.

Organisationsänderung in der zentralen Verwaltung – Fusion HGP und Bauverwaltung

Seit Ende 2021 begleitet der Personalrat den Prozess der geplanten Zusammenführung von Bauverwaltung und HGP-UP. Ziel der Fusion ist die Neuordnung und Präzisierung der Bau- und Instandhaltungsprozesse an der Universität, dies aber ohne Zerschlagen von funktionierenden Prozessen und Strukturen und unter Mitnahme der Beschäftigten zu erreichen. Gerade der letzte Punkt ist nicht optimal gelungen. Die Teilpersonalversammlung im November 2022 kam leider zu spät, die sich der Personalrat wesentlich früher gewünscht hätte. In mehreren Gesprächsrunden mit Hochschulleitung, den Leitern der beiden beteiligten Bereiche und einem externen Berater wurden die Prozesse evaluiert, Zuständigkeiten in Bau- und Instandhaltungsangelegenheiten präzise festgelegt und eine neue Struktur etabliert. Im Ergebnis entsteht das Dezernat 5, welches zum 01.03.2023 startete.

Die Umstrukturierung ist noch nicht abgeschlossen und wird weiterhin eng vom Personalrat begleitet.

Aktuelle Herausforderungen

Durch den zunehmenden Fachkräftemangel müssen viele Stellen mehrfach ausgeschrieben werden, was zu einem erheblichen Mehraufwand für alle Beteiligten im Besetzungsverfahren und insbesondere für die unterbesetzten Bereiche führt.

Die Raumknappheit für die Studierenden und Beschäftigten besteht an allen Standorten weiterhin. Auch dazu erreichen uns immer wieder Beschwerden der Beschäftigten.

Personalgewinnung und Personalbindung

Mit dem Fachkräftemangel wird noch einmal deutlicher, dass die Eingruppierungen an der Universität Potsdam bei Neueinstellungen aus unserer Erfahrung sehr starr ausgelegt werden. Mögliche Spielräume, die dem entgegenwirken könnten, werden aus unserer Sicht nicht konsequent genug genutzt. Sollte sich an dieser Praxis nichts ändern, wird es weiterhin Probleme bei der Besetzung freier Stellen geben und sich die Situation weiter verschärfen.

Auch die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die die Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin steigern soll, wird in einigen Bereichen nicht ausreichend genutzt. Im Gegenteil in einigen Bereichen wird massiv versucht mobiles Arbeiten zu verhindern!

Der Personalrat unterstützt den Wunsch der Beschäftigten nach kontinuierlicher und qualifizierter Weiterbildung ausdrücklich. Wir fordern weiterhin von der Dienststelle ein nachvollziehbares, an den Bedarfen der Mitarbeitenden orientiertes Personalentwicklungs- und Personalbindungskonzept, auch für das nichtwissenschaftliche Personal!

Probleme am Arbeitsplatz

In diesem Berichtszeitraum wurden Beschäftigte unter anderem zu folgenden Themen beraten:

- mangelnde Führungsqualität von Vorgesetzten (Verdacht auf Mobbing usw.)
- befristete und unbefristete Einstellungen
- befristete Weiterbeschäftigungen
- Arbeiten in Teilzeit
- befristete Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit
- Kündigungen innerhalb der Probezeit
- Eingruppierungen und Höhergruppierungen
- mobiles Arbeiten
- Urlaubs- und Dienstpläne
- Anordnung von Überstunden
- Anfragen zu den jährlichen leistungsbezogenen Vergütungselementen
- Bereitschaftszeiten
- Datenschutzverstöße

Rechtsberatungen darf der Personalrat nicht durchführen!

Die unzureichende Kommunikation in den Bereichen wird immer wieder thematisiert, ebenso wie das Führungsverhalten der unmittelbaren Vorgesetzten.

Leider führte der Personalrat auch in den vergangenen Monaten wieder Gespräche zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz. Wir als Personalvertretung versuchen, in vielen Gesprächen zu schlichten und zu vermitteln oder auch an die anderen Anlaufstellen der Universität (z. B. Konfliktmanagement) zu verweisen. Bitte wenden Sie sich bei Problemen solcher Art gern vertrauensvoll an uns!

Sie können den Personalrat während Ihrer Arbeitszeit aufsuchen und benötigen keine Genehmigung Ihrer/-s Vorgesetzten dafür. Der/die Vorgesetzte hat auch nicht das Recht zu erfahren, warum Sie mit dem Personalrat sprechen wollen.

Nicht nur bei Konflikten am Arbeitsplatz, sondern auch bei Fragen zu Arbeitsbedingungen, zur Arbeitszeit und anderen Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses können die Mitarbeitenden die Personalratsmitglieder ansprechen.

Der Personalrat wird nach den einschlägigen Vorschriften Beschwerden der Beschäftigten nachgehen, prüfen und auf eine Lösung des Problems hinwirken.

Jede/-r Mitarbeitende hat das Recht, bei Gesprächen mit der/dem Fach-/Dienstvorgesetzten zum Beschäftigungsverhältnis eine Person des Vertrauens, z. B. ein Personalratsmitglied, hinzuzuziehen.

Da abgelehnte Anträge von Mitarbeitenden (z. B. auf Höhergruppierung) von der Dienststelle nicht dem Personalrat vorgelegt werden, sind wir hier auf die Initiative des Mitarbeitenden angewiesen. Sie können schon bei der Antragstellung gern mit uns zusammenarbeiten.

Mitarbeit in Arbeitsgruppen

Mitglieder des Personalrates für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung arbeiten im Moment im Lenkungsreis zur Gründung des Dezernates 5 und in verschiedenen Arbeitsgruppen mit:

Die **Arbeitsgruppe „Personalentwicklung“**, geleitet von dem Kanzler, befasst sich mit der Umsetzung des Konzeptes zur Personalentwicklung im Wissenschaftsmanagement und Verwaltung. In der aktuellen Amtszeit hat bisher kein Treffen der Arbeitsgruppe stattgefunden.

Die **Arbeitsgruppe „Ausbildung“** erarbeitet neue Strategien zum „Azubi-Marketing“, dazu gehört die Verbesserung der Sichtbarkeit von Ausbildungsangeboten und der Ausbildungsbedingungen sowie die Gewinnung von Mitarbeitenden, die bereit sind, die Ausbilderqualifizierung zu absolvieren. Die Bedarfe an Ausbildungsplätzen werden jedes Jahr überprüft und angepasst. In der aktuellen Amtszeit fand ein Treffen der Arbeitsgruppe statt, das vom Personalrat initiiert wurde.

Die **Arbeitsgruppe „Online-Bewerbermanagement“** begleitet die Entwicklung des Online-Portals für Bewerbungen. Hier ist im letzten Jahr das Verfahren für die Auszubildenden hinzugekommen.

Auszubildende

An der Universität Potsdam gibt es aktuell zehn verschiedene Ausbildungsberufe, in denen maximal 55 Auszubildende lernen:

- Kauffrauen/-männer für Büromanagement
- Mediengestalter/-innen für Bild und Ton
- Mediengestalter/-innen für Digital und Print
- Gärtner/-innen für Zierpflanzenbau
- Biologielaboranten/-innen
- Chemielaboranten/-innen
- Fachangestellte für Medien und Informationsdienste
- Fachinformatiker/-innen
- IT-Systemelektroniker/-innen
- Sport- und Fitnesskaufmann/-frau

Im Ausbildungsjahr 2022/2023 konnte die Universität 18 neue Auszubildende begrüßen. Die JAV wurde im Mai 2022 für ihre zweijährige Amtszeit gewählt und nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Personalrates teil. Weitere Informationen zur Arbeit der JAV können Sie dem aktuellen Tätigkeitsbericht 2023 entnehmen.

Ausblick

Für das kommende Jahr haben wir uns eine bessere Öffentlichkeitsarbeit vorgenommen, um Sie regelmäßiger über aktuelle Themen zu informieren. Generell setzen wir uns für eine transparente Informationspolitik innerhalb der Hochschule ein.

Auch die Überarbeitung der Dienstvereinbarung „Gleitzeit“ steht in dieser Amtszeit auf unserer Agenda.

Schlusswort

Wir hoffen, Ihnen wieder einen Einblick in unsere Arbeit gegeben zu haben und möchten Sie darin bestärken, sich bei Fragen jeglicher Art rund um das Arbeitsverhältnis vertrauensvoll an uns zu wenden. Unser Anspruch ist es, alle Mitarbeitenden kompetent und lösungsorientiert zu beraten. Jede Anfrage wird selbstverständlich vertraulich behandelt.