



Tätigkeits- bericht

März 2019

Personalrat für Mitarbeitende aus Technik und
Verwaltung der Universität Potsdam

Liebe Beschäftigte,

seit der Wahl im Jahr 2018 sind nunmehr zehn Monate vergangen und der amtierende Personalrat für Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung erstattet heute zum ersten Mal in seiner Amtszeit Bericht über seine Tätigkeit.

Der Personalrat ist Teil des umfangreichen Spektrums der Organe und Gremien an der Universität Potsdam.

Grundlage des Handelns des Personalrates ist das Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg (PersVG Bbg). Der Personalrat ist ein demokratisch gewähltes Gremium, welches die Rechte der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertritt.

Er ist aktiv über die Beteiligungsrechte „Mitbestimmung und Mitwirkung“ an personalrechtlichen Entscheidungen beteiligt, wie z. B.:

- befristete und unbefristete Einstellungen
- befristete Weiterbeschäftigungen
- befristete Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit
- Kündigungen
- Abmahnungen
- Eingruppierungen und Höhergruppierungen
- Abordnungen
- Umsetzungen
- Telearbeit
- Urlaubs- und Dienstpläne
- Anordnung von Überstunden
- Stellenausschreibung (öffentliche und interne).

Der Personalrat kann im Rahmen seines Initiativrechts tätig werden.

Nach § 10 PersVG Bbg 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 Amtszeit (2018-2019) 499 Anträge (08.03.2019) personelle Einzelmaßnahmen und diverse organisatorische Angelegenheiten behandelt.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Nach wie vor ein Dauerbrenner der Tätigkeit des Personalrates sind 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.

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 nicht 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.

Im Rundschreiben vom 07. Januar 2019 vom MIK (Ministerium des Innern und für Kommunales) gibt das Ministerium bekannt, dass die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge in der Landesverwaltung um ein Drittel gesenkt werden soll.

Nach Verhandlungen zwischen ver.di und dem MIK wurde erreicht, dass sachgrundlose Befristungen der absolute Ausnahmefall sein sollen. „Ab dem 01. Januar 2019 sollen sachgrundlose Befristungen nicht mehr abgeschlossen werden. Diese beschränken sich auf einen unabweisbaren Bedarf in Einzelfällen, die künftig zu dokumentieren sind.“ (MIK, Rundschreiben vom 07. Januar 2019).

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.

Aufgrund der guten Haushaltslage und dem geplanten Ausbau der Lehrerbildung ist zu konstatieren, dass ein großer Anteil der Einstellungen im vergangenen Jahr unbefristet erfolgt ist und befristet Beschäftigte entfristet wurden.

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 2019 an.

Die positive Entwicklung der vorgezogenen Nachbesetzungen (Parallelbesetzung) von Stellen demnächst ausscheidender Beschäftigter, die der Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle initiierte, hält weiter an.

Dienstvereinbarungen

Neben den Beteiligungsrechten des Personalrates 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 Personalrates.

An der Universität Potsdam wurden die meisten Dienstvereinbarungen zwischen Dienststelle und Gesamtpersonalrat abgeschlossen, da sie sowohl für das wissenschaftliche und künstlerische Personal als auch für die Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung gelten.

Für den Zuständigkeitsbereich des Personalrates für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung soll die seit einigen Jahren mit der Dienststelle abgeschlossene Dienstvereinbarung zur Anordnung einer Betriebsruhe zum jeweils kommenden Jahreswechsel genannt werden. Diese Dienstvereinbarung läuft nach dem Jahreswechsel 2019/2020 aus und müsste dann verlängert werden. Der Personalrat wird zeitnah dazu eine Umfrage unter den Beschäftigten machen, ob diese Dienstvereinbarung weiterhin dem Wunsch der Beschäftigten entspricht.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass Ausnahmen zur Betriebsruhe für andere als die in § 1 Abs. 2 genannten Beschäftigten durch die zuständigen Vorgesetzten beim Kanzler beantragt werden müssen. Das Verfahren für die Genehmigung von Ausnahmen ist ebenfalls in der Dienstvereinbarung geregelt.

Außerdem wurde seit Anfang 2017 auf Initiative des Personalrates an einer Dienstvereinbarung zur alternierenden Wohnraumarbeit gearbeitet. Diese Dienstvereinbarung konnte am 08.03.2019 unterzeichnet werden.

In dieser Dienstvereinbarung sind die Rahmenbedingungen wie Antragstellung, Voraussetzungen, Dauer, Datensicherheit und Arbeitsschutz usw. eindeutig geregelt. Diese Dienstvereinbarung ist notwendig geworden, da in der letzten Amtszeit alle eingegangenen Anträge individuell von der

Dienststelle behandelt und entschieden wurden. Es soll erreicht werden, dass neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch andere soziale und persönliche Aspekte Berücksichtigung finden.

Die Dienstvereinbarung zur Gleitzeit soll in der jetzigen Amtsperiode des Personalrates überarbeitet werden, da die derzeitige Fassung in Teilen nicht mehr gültig und zeitgemäß ist.

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 und in sachlicher Atmosphäre 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.

Erörtert wurden dabei verschiedene Themen, wie z. B. die Personalstrukturen in der Universitätsbibliothek, die Gründung der Fakultät für Gesundheitswissenschaften und die organisatorische Gestaltung der Personalausstattung im Bereich der Lehrerbildung.

Seit einiger Zeit gibt es zwischen dem Vorstand des Personalrats und dem Personaldezernat wöchentliche Treffen zu aktuellen Themen. Das hat die Zusammenarbeit positiv beeinflusst und zur beschleunigten Problemlösung beigetragen.

Aktuelle Herausforderungen

Die positive Entwicklung des stetigen Stellenaufwuchses wird getrübt durch den zunehmenden Fachkräftemangel. Auf die Stellenausschreibungen bewerben sich zunehmend weniger und geringer qualifizierte Arbeitnehmer*innen, welches die Besetzung erschwert. Viele Stellen müssen daher mehrfach ausgeschrieben werden, was zu einem erheblichen Mehraufwand für alle Beteiligten im Besetzungsverfahren führt. Teilweise kann selbst das Personaldezernat eine Beteiligung an den Auswahlgesprächen nicht gewährleisten.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass viele Beschäftigte über das Erreichen ihres Renteneintrittsalters hinaus weiterarbeiten. Dieses wird durch die Ergänzung des §41 SGB VI um den Satz 3 vereinfacht. Die Vereinbarung im §33 Abs. 5 TV-L wird dadurch ausser Kraft gesetzt.

Probleme am Arbeitsplatz

Auch in diesem Berichtszeitraum sind zahlreiche Konflikte am Arbeitsplatz durch Beratungsgespräche mit Betroffenen dem Personalrat bekannt geworden.

Wie bereits im letzten Tätigkeitsbericht erwähnt, haben sich der Umgangston und die Umgangsformen unter den Beschäftigten auf verschiedensten Ebenen deutlich verschärft. An dieser Entwicklung hat sich bis heute nichts geändert. Darunter leiden die sachliche und konstruktive Zusammenarbeit zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und das Betriebsklima wird negativ beeinflusst. Wir als Personalvertretung versuchen in vielen Gesprächen zu schlichten und zu vermitteln oder auch an die anderen Anlaufstellen an der Universität (z. B. Konfliktmanagement) zu verweisen. In solchen Fällen haben wir auch die volle Unterstützung des Personaldezernats.

Nicht nur bei Konflikten am Arbeitsplatz, auch bei Fragen zu Arbeitsbedingungen, zur Arbeitszeit und anderen Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses können sich die Beschäftigten gern an das Büro der Personalräte oder ein einzelnes Personalratsmitglied wenden.

Rechtsberatungen darf der Personalrat allerdings nicht durchführen.

Sie können den Personalrat während Ihrer Arbeitszeit aufsuchen und benötigen keine Genehmigung Ihrer/s Vorgesetzten dafür. Es reicht aus, wenn sie/er vorher informiert wird.

Sie/Er hat auch nicht das Recht zu erfahren, warum Sie mit dem Personalrat sprechen wollen.

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

Ein Hinweis an dieser Stelle:

Jede/r Beschäftigte hat das Recht, bei Personalgesprächen eine Person des Vertrauens, z. B. ein Personalratsmitglied, hinzuzuziehen.

Mitarbeit in Arbeitsgruppen

Mitglieder des Personalrates für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung arbeiten im Moment in 2 Arbeitsgruppen mit, der Projektgruppe „Personalentwicklung“ und der Arbeitsgruppe „Ausbildung“.

Die **Projektgruppe Personalentwicklung**, geleitet von dem Kanzler, hat sich zuletzt mit dem Konzept zur Personalentwicklung im Wissenschaftsmanagement und Verwaltung sowie Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs befasst. Aus Sicht des Personalrates sind die Maßnahmen für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung leider unterrepräsentiert.

Die **Arbeitsgruppe „Ausbildung“** hat sich zuletzt damit befasst, das Bewerbungsverfahren zu optimieren. Es wird getestet, wie sich unterschiedliche Bewerbungszeiträume für verschiedene Ausbildungsberufe auf die Qualität und Quantität der Bewerbungen auswirkt. Eine allgemeingültige Gesamtaussage kann nicht gegeben werden, die Anzahl und die Qualität der Bewerber schwanken zu stark. Eine große Anzahl der Bewerber besitzen bereits ein Abitur, haben ein Studium abgebrochen oder eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung. Die Personalratsmitglieder sind in die kompletten Verfahren der Bewerbung eingebunden und achten darauf, dass die Ausbildungsplätze vorrangig zur Erstausbildung genutzt werden.

Schlusswort

Wir hoffen, Ihnen 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, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter kompetent und lösungsorientiert zu beraten. Jede Anfrage wird selbstverständlich vertraulich behandelt.