



Tätigkeitsbericht

17. September 2015

Personalrat für Mitarbeiter aus Technik und
Verwaltung der Universität Potsdam

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der amtierende Personalrat erstattet heute zum ersten Mal in seiner Amtszeit Bericht über das vergangene Jahr seiner Tätigkeit. Wie in den Jahren zuvor können wir auch jetzt nicht über Einzelfälle berichten, weil Vorgänge dieser Art unter die personalvertretungsrechtliche Schweigepflicht fallen.

Nach der Wahl 2014 haben der neue Personalrat und der Vorstand einige Zeit gebraucht um die Geschäfte zu übernehmen, da sich einige Änderungen in der Besetzung ergeben haben.

Der Beginn war nicht einfach, aber ich denke, mittlerweile sind wir ganz gut aufgestellt.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Nicht nur im Berichtsjahr, sondern auch vor unserer Amtszeit, waren befristete Arbeitsverhältnisse der wesentliche Schwerpunkt unserer Tätigkeit. Das hat natürlich mit der erfreulicherweise kontinuierlich steigenden Drittmittelquote der Universität Potsdam zu tun, bringt aber auch eine Menge Probleme mit sich.

Häufig sind Einstellungen aus Drittmitteln besonders eilig, die Gründe für die Eilbedürftigkeit sind aber nicht immer für uns nachvollziehbar. Trotzdem haben wir uns im Interesse der Kollegen und Kolleginnen um schnelle Arbeit bemüht. Zur Not auch mit Sondersitzungen außerhalb unseres Sitzungsturnus.

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrates gehört es auch, im Rahmen seiner Möglichkeiten dafür zu sorgen, dass freie Beschäftigungspositionen mit geeigneten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besetzt werden. Obwohl die Bestenauslese Sache des Arbeitgebers ist, achten die PR-Vertreter auf Korrektheit und Gleichbehandlung aller Bewerber in den Vorstellungsgesprächen. Da müssen manchmal auch unbequeme Fragen gestellt werden.

Aufgefallen ist uns, dass immer mehr Arbeitsverträge sachgrundlos befristet werden, was zur Folge hat, dass die maximale Laufzeit für den Beschäftigten 2 Jahre beträgt und danach die Stelle neu besetzt werden muss. Dies ist natürlich sehr ineffizient.

Aus unserer Erfahrung können wir sagen, dass die Universität Potsdam als Arbeitgeber im Rahmen ihrer Möglichkeiten versucht, befristet Beschäftigte aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich eine Weiterbeschäftigungsperspektive zu eröffnen, wenn ein entsprechender Bedarf vorhanden ist und die Mittel dafür zur Verfügung gestellt werden können.

Dienstvereinbarungen

Neben den Beteiligungsrechten des Personalrates in Einzelpersonal-, Organisations- und sozialen Angelegenheiten 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, diese gelten sowohl für das wissenschaftliche und künstlerische Personal wie auch für die Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung.

Für unseren Zuständigkeitsbereich möchten wir die seit einigen Jahren mit der Dienststelle abgeschlossene Dienstvereinbarung zur „Anordnung einer Betriebsruhe“ zum jeweils kommenden Jahreswechsel nennen. Wir haben die Laufzeit der Dienstvereinbarung, in Zusammenarbeit mit der Dienststelle bis zum Jahreswechsel 2019/2020 verlängert. Grundsätzlich gilt sie für alle nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausnahmen sind in § 1 Abs. 2 der Dienstvereinbarung geregelt, die Sie im Intranet auf der Webseite unseres Personalrates unter Dienstvereinbarungen nachlesen können. 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.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit/Monatsgespräche

Eherner Grundsatz des Personalvertretungsrechtes ist es, dass Dienststelle und Personalrat zur Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle und zum Wohle der Beschäftigten vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Daher schreibt das Personalvertretungsgesetz Brandenburg 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, ernsten Willen zur Einigung zu behandeln sind. Diese Monatsgespräche mit dem Kanzler haben, von wenigen Ausnahmen abgesehen, regelmäßig an jedem zweiten Freitag im Monat stattgefunden. Auch wenn in den Monatsgesprächen unterschiedliche Standpunkte vertreten wurden oder vertreten werden mussten, erfolgte die Auseinandersetzung mit den Problemen sachlich und ohne das persönliche Empfindlichkeiten eine Rolle gespielt hätten. Nicht selten hat der Kanzler vom Personalrat aufgezeigte Defizite direkt aufgegriffen und zugesagt, im Rahmen seiner Möglichkeiten, Abhilfe zu schaffen, was aber offenkundig nicht immer möglich war.

Langzeitprobleme

Aus unserer Sicht ist die Handhabung der Arbeitszeitzachweise in einigen Bereichen nach unseren Informationen nach wie vor problematisch. Es gibt Vorgesetzte, die sich kaum oder gar nicht darum kümmern. Manche kümmern sich besonders intensiv darum, vor allem dann, wenn sie persönliche Probleme mit einer/einem Beschäftigten haben oder mit dessen Arbeitsleistung nicht zufrieden sind. Eine zweckgerichtete Unterweisung könnte hier mehr als hilfreich sein.

So betrachtet unser Personalrat grundlegende arbeitsrechtliche Kenntnisse der Vorgesetzten schon lange als eine notwendige Seite sozialer Kompetenz. In der Vergangenheit haben wir die Dienststelle schon mehrfach darauf hingewiesen, dass entsprechende Schulungen der Vorgesetzten dringend nötig sind, bis heute ist auf diesem Gebiet leider wenig geschehen.

Ein Thema das uns auch immer wieder beschäftigt ist, dass wir über personelle Maßnahmen zu befinden haben, ohne dass uns die dafür notwendigen Organisationspläne (Strukturpläne) vorliegen, die teilweise offensichtlich auch nicht existieren oder veraltet sind. Hier wurde uns schon mehrfach zugesagt, aktuelle Unterlagen bereitzustellen, die aber noch immer nicht fertiggestellt zu sein scheinen.

Probleme am Arbeitsplatz

Im Berichtszeitraum sind dem Personalrat mehrere Konflikte am Arbeitsplatz durch Beratungsgespräche mit Betroffenen bekannt geworden. Die Anzahl der Konflikte scheint aus unserer Sicht in einzelnen Bereichen zuzunehmen. In mehreren dieser Fälle beantragten die Kolleginnen und Kollegen ihre Umsetzung innerhalb der Universität Potsdam.

Nicht nur bei Konflikten am Arbeitsplatz, auch bei Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen, zur Arbeitszeit und anderen Aspekten Ihres Beschäftigungsverhältnisses können Sie sich gerne an das Büro der Personalräte oder ein Personalratsmitglied Ihres Vertrauens wenden. Rechtsberatungen dürfen wir allerdings nicht durchführen, da dies den beratenden Berufen vorbehalten ist.

Sie können den Personalrat während Ihrer Arbeitszeit aufsuchen und benötigen dafür keine Genehmigung des Vorgesetzten. Es reicht aus, wenn sie/er vorher informiert wird. Sie/er hat auch nicht das Recht zu erfahren, warum und worüber Sie mit dem Personalrat sprechen wollen.

Der Personalrat soll nach den einschlägigen Vorschriften berechtigten Beschwerden der Beschäftigten nachgehen und auf ihre Abstellung hinwirken. Werden Beschwerden an uns herangetragen, müssen wir also zunächst prüfen, ob sie auch berechtigt sind, was häufig nicht ganz so einfach ist, wenn man nicht noch zusätzliche Probleme hervorrufen will.

Einen Hinweis möchten wir an dieser Stelle noch geben: „Jede/r Beschäftigte hat das Recht bei Gesprächen mit entscheidungsbefugten Personen der Dienststelle, die auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses Auswirkungen haben könnten, eine Person seines Vertrauens, z. B. ein Personalratsmitglied, hinzuzuziehen.“

Einführung der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2012

Die Einführung der neuen Entgeltordnung konnte 2014 abgeschlossen werden. Aus unserer Sicht gab es hier durchweg positive Entwicklungen, die Tätigkeitsmerkmale wurden den tatsächlichen Arbeitsvorgängen angepasst. Besonders im IT-Bereich aber auch in den Sekretariaten gab es da große Diskrepanzen. In nicht unerheblicher Anzahl gab es Anpassungen bei der Vergütung.

Auszubildende

Die Ausbildung ist bei uns auch ein Dauerbrenner, von der Beteiligung in der AG „Ausbildung“ über die Bewerbungsphase für die Ausbildung bis hin zur befristeten Übernahme. In der AG ist unser Personalrat mit zwei Mitgliedern vertreten, hier geht es um grundsätzliche Fragen rund um die Ausbildung, mitunter in recht streitbarer Form.

Hier versuchen wir gerade in Zusammenarbeit mit der Dienststelle das Bewerbungsverfahren vorzuverlegen, um mehr qualifizierte Bewerber zu finden, da alle großen Ausbildungsbetriebe ihre Bewerbungsverfahren schon fast abgeschlossen haben, bevor wir überhaupt anfangen. Viele gute Bewerber haben dann schon einen Ausbildungsvertrag und bewerben sich nicht mehr an der Universität Potsdam.

Öffentlichkeitsarbeit

Hier haben wir uns in letzter Zeit mit der Umstellung der Web-Seiten auf typo3 beschäftigt. Die Umstellung wurde mittlerweile vollzogen, nur ist das Ergebnis noch nicht so, wie wir uns das vorstellen. Daran arbeiten wir noch!

Des Weiteren haben wir wie gehabt Rundmails mit aus unserer Sicht wichtigen Themen versandt.

Schlusswort (nur für Versammlung)

Ich bin von einigen Mitarbeitern angesprochen worden, dass der Termin der Personalversammlung ungünstig liegen würde und Sie wegen Sprechzeiten oder hoher Arbeitsbelastung etc. nicht kommen könnten. Mir ist durchaus bewusst, dass es nicht immer einfach ist, aber für uns ist es quasi unmöglich es allen recht zu machen! Es sei noch gesagt, dass jeder Arbeitnehmer das Recht hat an der Personalversammlung teilzunehmen!