

Tätigkeitsbericht

Juni 2025 – Mai 2026

Da uns jedes Jahr im Vorfeld der Personalversammlung diesbezügliche Anfragen erreichen nochmals der Hinweis:

Aus rechtlichen Gründen dürfen wir die Personalversammlung nicht als Livestream anbieten. Das zuständige Ministerium des Inneren in Niedersachsen teilte uns am 10. Oktober 2024 auf Anfrage mit:

„... das NPersVG lässt anders als § 58 BPersVG keine Übertragung von Personalversammlungen mittels Videokonferenztechnik zu. Eine analoge Anwendung der Regelungen des BPersVG ist rechtlich nicht möglich.“

**Personalversammlung am
Donnerstag,
25. Juni 2026 um 09:30
im Gebäude A14, HS 1 + 2**

Vorbemerkung

Nachdem auf der letzten Personalversammlung im Juni 2025 durch den Wechsel auf einen Sommertermin nur über einen recht kurzen Berichtszeitraum Rechenschaft abgelegt werden konnte, haben wir nun wieder über ein komplettes Jahr zu berichten.

Zur besseren Lesbarkeit des Berichtes gehen wir nicht auf alle unsere Tätigkeiten im Detail ein. Wenn weitere Informationen benötigt werden, freuen wir uns auf entsprechende Nachfragen.

Inhaltsverzeichnis	Seite
Mitglieder des Personalrates	5
Personalmaßnahmen	7
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	13
Sonderthemen unter Beteiligung des Personalrates	15
Arbeitsgruppen	21
Teams im Personalrat	34
Mitarbeit in Gremien	40
Personalrat intern	44
Impressum	49

Mitglieder des Personalrates

Freistellungen in Klammern¹

Legislaturperiode 2024 – 2028 (Berichtszeitraum 06/2025 – 05/2026)

Thomas Schneeberg (Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Fakultät I / C3L (0,5)	Martin Niemeyer (1. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Dezernat 4 (1,0)	Dobrinka Genevska-Hanke (2. stv. Vorsitz) Liste: ZUG Fakultät III (0,4)
Silvia Kreysing (3. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Fakultät I (0,5)	Nicolas Marken (4. stv. Vorsitz) Liste: ZUG IT-Dienste (0,3)	Wiebke Fischer (5. stv. Vorsitz), Be- amt*innenvertretung Liste: ZUG, IT-Dienste (0,25)
Halil Ege Beamt*innenvertretung Liste: Mitbestimmen! Fakultät II	Hauke Fischer Liste: ZUG Treuhandstelle (0,25)	Lena Haug Liste: Mitbestimmen! Fakultät I (0,5)
Rea Kodalle Liste: Mitbestimmen! 3GO (0,5)	Stefanie Lefherz Liste: Mitbestimmen! Fakultät III (0,25)	Mareike Lienemann Liste: ZUG Fakultät VI (0,4)
Eike Mayland-Quellhorst Liste: Mitbestimmen! Fakultät V (0,5)	Nico Müller Liste: ZUG IT-Dienste (0,25)	Katja Warnken Liste: ZUG Fakultät VI (0,4)

¹Zur Erfüllung ihrer personalvertretungsrechtlichen Aufgaben können Mitglieder des Personalrates von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit bzw. teilbefreit werden. Der Umfang der Freistellungen richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten. Ab 3000 Beschäftigten inkl. studentischen Hilfskräften ergeben sich Freistellungen im Umfang von 6 Vollzeitstellen.

Seit dem letzten Bericht hat es weder Zu- noch Abgänge bei den ordentlichen Mitgliedern des Personalrates gegeben.

Personalmaßnahmen

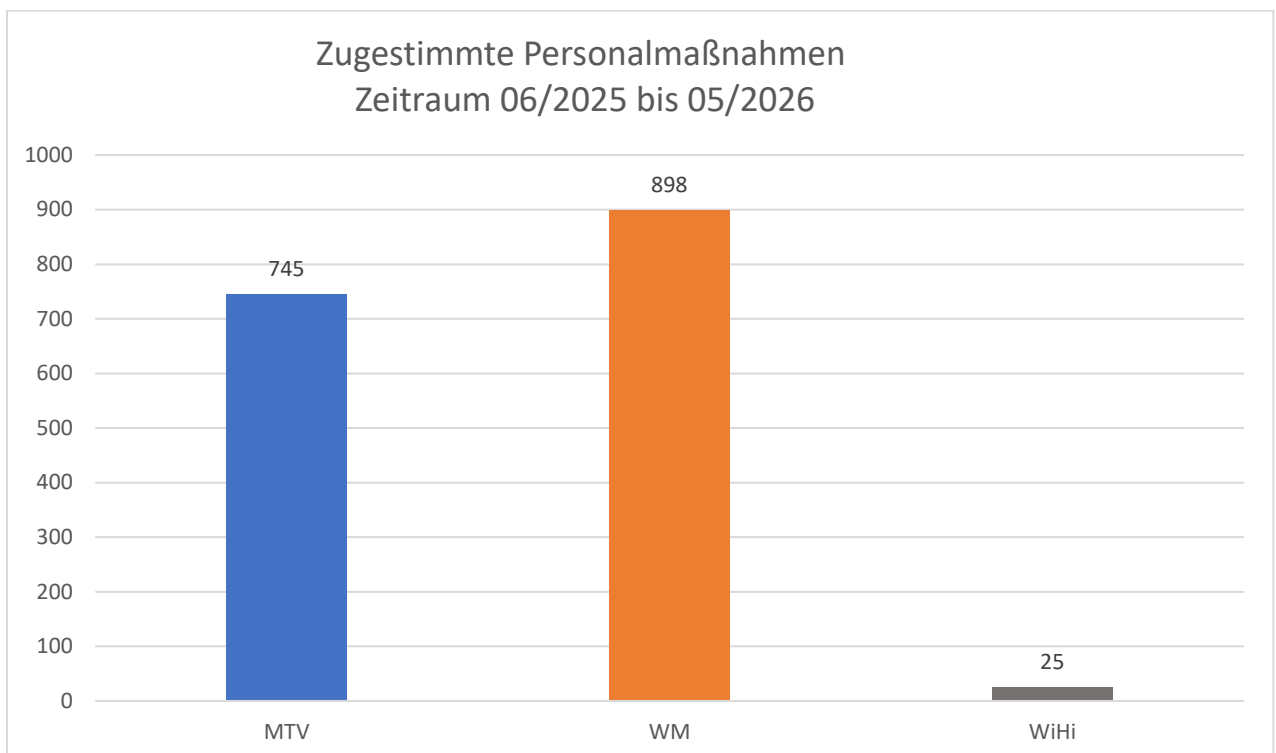
Der Personalrat ist bei folgenden personellen Maßnahmen in der Mitbestimmung:

- Neueinstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WMM), Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA), Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV), wissenschaftlichen Hilfskräften, Praktikant*innen, Beschäftigten im freiwilligen sozialen, ökologischen oder wissenschaftlichen Jahr und deren Eingruppierungen und Stufenzuordnungen
- Vertragsverlängerungen, Stundenaufstockungen, Höhergruppierungen, Herabgruppierungen, Anträge auf Mehrarbeit oder Überstunden, Anträge auf Telearbeit, Kündigungen

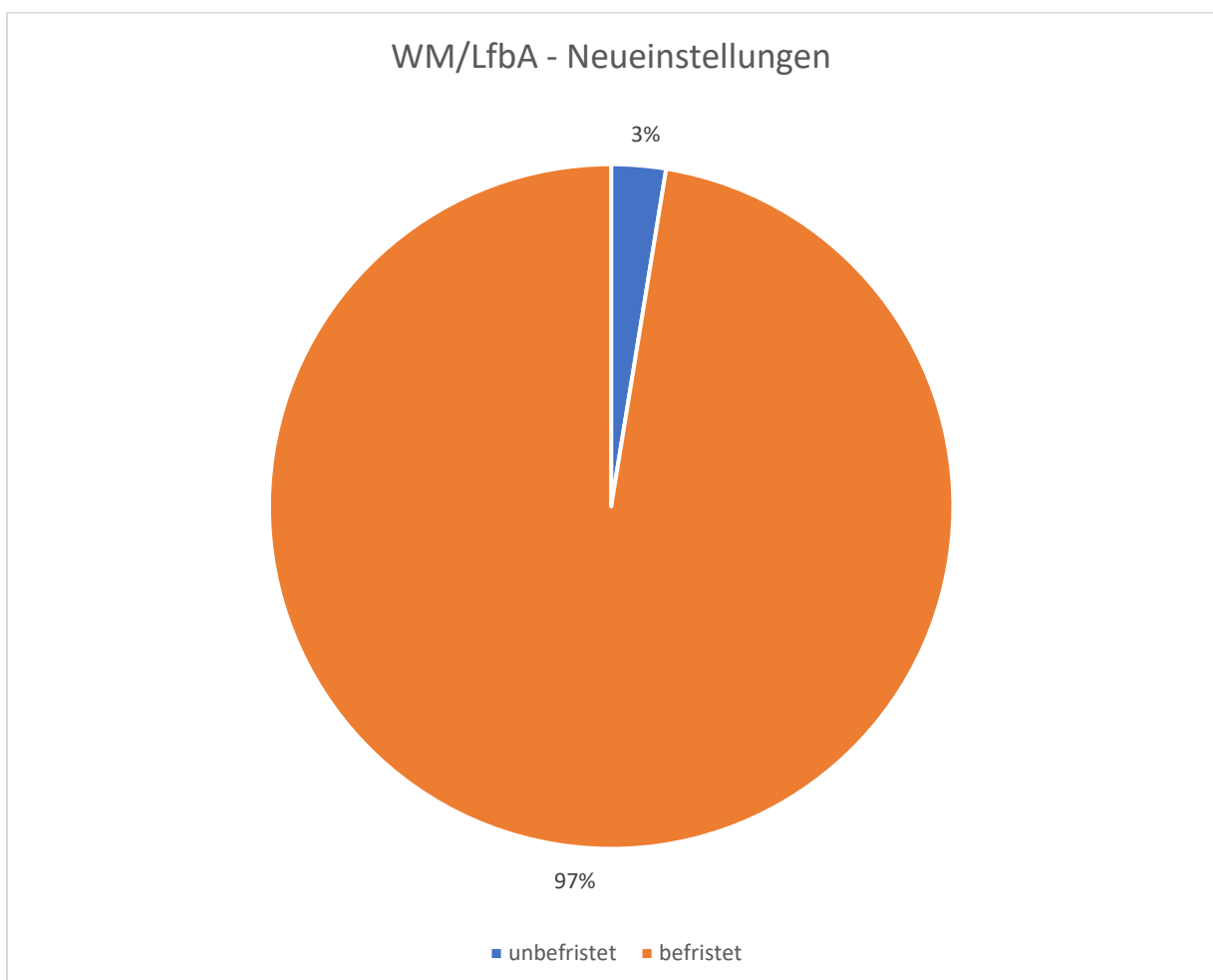
Um Personalmaßnahmen rechtssicher zu machen, ist zu gewährleisten, dass der Personalrat seinen Pflichten nachkommen kann. Deswegen nochmal der Hinweis, dass z. B. Einladungen zu Besetzungskommissionen rechtzeitig erfolgen müssen und diese nicht während der Sitzungszeit des Personalrates stattfinden dürfen (Dienstags bis ca. 14 Uhr). Wir bitten darum, dies auch nochmal

teamintern neuen Kolleg*innen mitzuteilen, die ggf. noch nicht alle Informationen verinnerlicht haben.

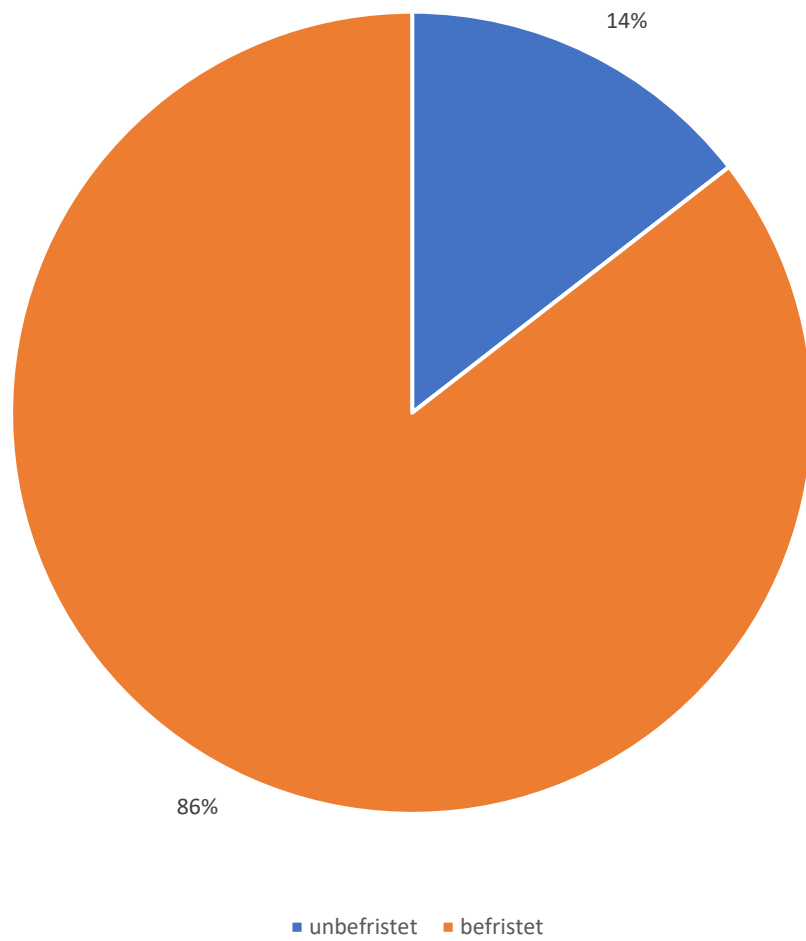
Gelegentlich werden wir gebeten, mehr an Besetzungskommissionen teilzunehmen. Aus kapazitären Gründen ist das leider nicht möglich. Der Grund ist folgender: die Anzahl der Freistellungen des Personalrates richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten, nur wird die Universität hier genauso behandelt wie z. B. ein Finanzamt. Allerdings liegt die Fluktuation der Beschäftigten bei uns bedingt durch die überwiegend befristeten Verträge (siehe die Grafiken „Neueinstellungen“ weiter unten) naturgemäß höher.



Von den im Berichtszeitraum erfolgten Neueinstellungen übersteigt die Zahl der befristet eingestellten Kolleg*innen die der unbefristeten deutlich. Die vielen befristeten Einstellungen lassen sich zu einem großen Teil durch Vertretungsbedarfe sowie Projekte erklären. Dennoch versucht der Personalrat grundsätzlich darauf hinzuwirken, dass die Quote der unbefristeten Einstellungen steigt, um neuen Kolleg*innen eine langfristige Perspektive zu bieten.



MTV - Neueinstellungen



Kündigungen

Im Berichtszeitraum gab es sieben Kündigungen während der Probezeit. Der Personalrat ist hier in der Benehmensherstellung (einer „milden“ Form der Mitbestimmung, bei der es nichts ändert, wenn der Personalrat das Benehmen nicht herstellt).

Überlastungsanzeigen

Im Berichtszeitraum sind beim Personalrat 17 neue Anzeigen eingegangen. Weiterhin sind die Überlastungsanzeigen aus dem letzten Berichtszeitraum noch nicht komplett erledigt, so dass keine „Besserung“ festgestellt werden kann. Dem Personalrat ist unbekannt, wie viele Überlastungsanzeigen ohne Beteiligung des Personalrates gestellt wurden.

Anträge mobile Arbeit / Telearbeit (mATa)

Kann zwischen Beschäftigten und direkten Vorgesetzten keine Einigung über das „ob“ und „wie“ von mobiler bzw. Telearbeit erzielt werden, wird laut „Dienstvereinbarung mobile Arbeit und Telearbeit“ Punkt 8.4 eine Schiedsstelle eingesetzt, die aus jeweils zwei Vertreter*innen der Dienststelle und des

Personalrates besteht. Die Schiedsstelle wirkt vor der Entscheidung der Dienststelle (vertreten durch das Personaldezernat) über die Genehmigung auf eine Einigung hin. Die Schiedsstelle tagte im Berichtszeitraum an insgesamt fünf Terminen.

Neben den „normalen“ Terminen der Schiedsstelle wurden auch Informationsveranstaltungen in zwei großen Organisationseinheiten durchgeführt, da sich im Rahmen der „normalen“ Beantragungen herausstellte, dass es sowohl bei Beschäftigten als auch bei Vorgesetzten Informationsdefizite gab und die – für aller Beteiligten gleichermaßen gültige – Dienstvereinbarung unterschiedlich ausgelegt wurde. Es ist festzustellen, dass die Arbeit der Schiedsstelle sehr zeitintensiv ist.

Von insgesamt 2713 Beschäftigten (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte, Stand 28. Februar 2026) haben insgesamt 1563 Beschäftigte mATa bewilligt bekommen. Dies entspricht einer Quote von gut 57% - diese Zahl ist aber aufgrund der unterschiedlichen prozentualen Anteile und sehr unterschiedlichen Verteilungen über die OEs nicht aussagekräftig, aber im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum leicht gestiegen.

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Kommunikation mit den Beschäftigten

Einen großen Raum nehmen die Beratungen von Beschäftigten durch einzelne Mitglieder des Personalrates ein. Im Berichtszeitraum gab es gut 500 Einzelberatungen zu verschiedensten Themen.

Es finden regelmäßig (Online-) Treffen zwischen den Mitarbeitendenvertretungen (MAKen), den Vertreter*innen des Mittelbaus und dem Personalrat statt. Seitens des Personalrates nehmen daran regelmäßig mindestens zwei Personen teil.

Zu aktuellen Sonderthemen gibt es ebenfalls die Möglichkeit des Austausches: so fanden mehrere Sprechstunden zum Thema Rufbereitschaft (siehe dort) statt.

Kommunikation mit der Dienststelle

Regelmäßig treffen sich Vertreter*innen der Dienststelle mit dem Personalrat, meistens in Person des Vizepräsidenten für Verwaltung und der Leitung des Personaldezernates. In diesen

Dienststellengesprächen werden verschiedene aktuelle Themen diskutiert. An i. d. R. zwei Terminen pro Jahr nimmt auch der Präsident teil. Früher fand dies im Rahmen der Personalratssitzung statt, seit dem Wechsel des Sitzungstages auf Dienstag an Extraterminen an Montagen.

Darüber hinaus gibt es in regelmäßigen Abständen die sog. „Kleine Runde“: hier besprechen Mitglieder des Personalrates mit dem Vizepräsidenten für Verwaltung und der Leitung des Personaldezernates aktuelle Fälle, um sich gegenseitig niedrigschwellig zu informieren. Diese Runden fanden im August und November 2025 sowie Februar und Mai 2026 statt. Im Juni 2026 findet eine Klausur mit der Geschäftsführung des Personalrates sowie der erweiterten Leitung des Personaldezernates statt.

Öffentlichkeitsarbeit

„Kurzinfo Personalrat“: dieses Medium erfreut sich steigender Beliebtheit, die Zahl der Abonnent*innen liegt inzwischen bei über 550 Personen.

Um die Kommunikation zwischen Personalrat und Beschäftigten zu intensivieren, gibt es seit einiger Zeit die Reihe „PR vor Ort“: statt im „normalen“

Sitzungsraum tagt der Personalrat in einer Gasteinrichtung und räumt dieser einen Zeitraum innerhalb der Sitzung ein, um mit Beschäftigten und Leitungsebene ins Gespräch zu kommen. Im Berichtszeitraum fanden Treffen mit folgenden OEs statt:

02.09.2025 Geschäftsstelle Präsidium

23.09.2025 FK I

30.09.2025 Referat Recht & Gremien

17.02.2026 FK III

17.03.2026 FK IV

31.03.2026 FK V

05.05.2026 FK II

16.06.2026 ICBM Wilhelmshaven (geplant)

Wir freuen uns auf weitere Einladungen aus OEs, werden aber auch aktiv auf Euch zugehen!

Unsere Webseite ist inzwischen vollständig auch auf Englisch verfügbar.

Sonderthemen unter Beteiligung des Personalrates

Regelmäßig gibt es größere Projekte, die der Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle angeht und die über die regelmäßige Zusammenarbeit in

Arbeitsgruppen weit hinausgehen und die Beschäftigten in besonderem Maße interessieren.

Rahmen – Dienstvereinbarung IT

Um die (durch die Corona-Pandemie massiv beschleunigte) Digitalisierung in der Universität schneller und klarer voranzutreiben, haben die Universität und der Personalrat eine Rahmenvereinbarung IT (kurz: IT-Rahmen-DV) geschlossen. Diese regelt die Bedingungen für die Einführung und den Betrieb von IT-Verfahren, bei denen Beschäftigtendaten verarbeitet werden.

In der Vergangenheit verzögerte sich die Mitbestimmungen von IT-Verfahren teilweise, durch unklare Zuständigkeiten, Prozesse und Informationsbedarfe. Die neue Vereinbarung setzt genau hier an:

- Klare Regeln und Rechte: Mit der IT-Rahmen-DV werden sowohl feste Prozesse definiert als auch grundsätzliche Rechte der Beschäftigten allgemeingültig festgelegt. So ist zum Beispiel sichergestellt, dass der Zugriff auf Beschäftigtendaten streng geregelt wird.

- Gestuftes Verfahren: Die Mitbestimmung orientiert sich nun am Umfang der Daten. Bei geringem Umfang (z. B. reine Login-Daten) ist das Verfahren deutlich verschlankt worden. Bei komplexeren Datenmengen gibt es nun prozessual transparente Wege, um einen befristeten Produktivbetrieb zu ermöglichen, während die endgültige Dienstvereinbarung finalisiert wird.
- Vereinfachte Handhabung: Einheitliche Vorlagen und Dokumente sorgen nun dafür, dass alle Beteiligten wissen, was zu tun ist.

Somit ist gewährleistet, dass notwendige Verfahren transparent und datenschutzkonform eingeführt werden können, ohne sich in monatelangen Abstimmungsschleifen zu verheddern.

Details hier:

<https://uol.de/personalrat/infothek/it-rahmen-dv>

Novellierung des Niedersächsisches Hochschulgesetzes (NHG)

Aktuell ist die Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes in Bearbeitung. Der Personalrat

ist hier mit Mittelbauvertretungen, anderen niedersächsischen Personalräten, Gewerkschaften und politischen Multiplikatoren im Austausch, um vor allem zusätzliche Belastungen im Mittelbau zu vermeiden. Es sind neue Stellenkategorien geplant („Lecturer“, „Researcher“, nach Bewährung auch „Senior“). Allerdings sind hier noch sehr viele Fragen offen, z.B. der Umfang der Lehrverpflichtung auf diesen Stellen.

Stellplatzmanagement / Parkraumbewirtschaftung

Die mögliche Einführung einer Parkraumbewirtschaftung bewegt viele Beschäftigte und den Personalrat erreichen fortwährend vor allem kritische Rückmeldungen zu möglichen Vorhaben und Vorgehen der Dienststelle im Rahmen dieses Projekts. Um die Interessen unserer Kolleg*innen bestmöglich zu vertreten, bringt sich der Personalrat aktiv in den Diskurs ein.

Nach mehreren Austauschrunden mit den Beschäftigten im vergangenen Jahr, hat der Personalrat die dort vorgetragenen Perspektiven und Anregungen

der Kolleg*innen in einem Positionspapier zusammengefasst und der Dienststelle übersandt.

Details hier:

<https://uol.de/personalrat/aktuelles/stellplatzmanagement>

Zudem haben uns nach dem Mobilitätsforum am 19. März 2026 zahlreiche kritische Rückmeldungen zur Veranstaltung erreicht. Diese haben wir außerdem zum Anlass genommen, um eine Stellungnahme an das Präsidium sowie Klimaschutzmanagement zu verfassen und zu übersenden.

Die Dienststelle hat sowohl auf das Positionspapier als auch auf die Stellungnahme zum Mobilitätsforum reagiert und wird weitere Veranstaltungen ansetzen, um mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen.

Interne Ausschreibungen

Der Personalrat hat sich auf seiner Klausurtagung im vergangenen Herbst eine Position zum Thema „interne Ausschreibungen“ erarbeitet, die den Ausschreibungsprozess für die einstellenden Organisationseinheiten vereinfacht und deutlich verkürzt.

Der Personalrat befürwortet interne Ausschreibungen ausdrücklich. Sie sind ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung und fördern den beruflichen Werdegang innerhalb der Universität. Um Transparenz und Einheitlichkeit zu gewährleisten, behandelt der Personalrat interne Ausschreibungen künftig wie externe Ausschreibungen. Das bedeutet:

- Der Personalrat wird über interne Ausschreibungen durch das Dez. 1 **informiert**.
- Eine **formale Zustimmung** des Personalrats ist nicht erforderlich.
- Bei Bedarf geben wir **Rückmeldung zu Ausschreibungstexten**.

Details hier:

<https://uol.de/personalrat/infothek/einstellungsverfahren-1/interne-ausschreibungen>

Arbeitsgruppen

In folgenden AGs (mit Beteiligten außerhalb des Personalrates) war der Personalrat im Berichtszeitraum aktiv:

AGFW (AG Fort- und Weiterbildung)

Die Arbeitsgruppe trifft sich zweimal im Jahr und wird von den Kolleginnen von PEOE geleitet. Für das Jahr 2026 sollen speziell im Bereich Gesundheitsmanagement die Angebote erweitert werden. Im ersten Halbjahr lag der Schwerpunkt bei "Herz-Kreislauf-Erkrankungen". Hier wurden Workshops und Checkups zum Weiterbildungsprogramm aufgenommen.

Im zweiten Halbjahr soll der Fokus auf "Isolation-Einsamkeit-Gemeinschaft" liegen. Die Angebote sind wie immer im PEOE.IP zu finden.

Im Jahr 2026 wurde bei der Planung der Angebote speziell darauf geachtet, die Kolleg*innen am Standort Wilhelmshaven mit einzubinden.

Nach einer engen Abstimmung mit der HüW bietet PEOE auch in diesem Jahr vermehrt Online-Angebote im Bereich "Selbstständige IT-Trainings für

MS-Office Produkte" an. Ab 2027 sollen dann in Zusammenarbeit mit dem Projekt "Hochschule.digital" verstärkt über die HüW universitätsübergreifende Veranstaltungen im Bereich Digitalisierung der Verwaltung aufgelegt werden.

Für das Jahr 2026 war ebenfalls geplant, bestimmte Arten von Veranstaltungen mit einem besonderen Begründungsgrund zur Teilnahme zu versehen. Hier wurde "Deutsch als Gebärdensprache" als Beispiel angegeben. Der Personalrat vertritt die Meinung, dass alle Fort- und Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten offen sein sollen, ohne Angabe von speziellen Gründen, warum eine Teilnahme sinnvoll ist. Deshalb haben wir den Wunsch von PEOE nicht entsprochen, solch einen Mechanismus zur zwingenden Angabe einer Begründung in PEOE.IP einzubauen.

ASA (Arbeitsschutzausschuss)

Im Berichtszeitraum traf sich der Ausschuss am 11. September und 18. Dezember 2025 sowie am 12. Februar und 18. Juni 2026.

Aushilfspool

Nach Gesprächen unter anderem mit den Fakultätsgeschäftsführungen ist ein erweiterter Bedarf erkannt worden. Der Personalrat überarbeitet das Thema Aushilfspool aktuell und wird auf die Dienststelle zugehen, sobald ein neues Konzept ausgearbeitet wurde.

Arbeitskreis Bauliche Barrierefreiheit

Der Personalrat hat an den Sitzungen des AK Bauliche Barrierefreiheit teilgenommen. Der AK hat sich unter anderem mit der Verbesserung der Barrierefreiheit für blinde Personen sowie Personen mit Sehbehinderung eingesetzt, hierbei stand die kontrastreiche Markierung von Tastern und die Umsetzung taktiler Lagepläne im Fokus.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mitarbeiter*innen, die in einem Jahr mehr als sechs Wochen krank waren, haben die Möglichkeit, an einem BEM-Verfahren teilzunehmen und sich dabei von einem geschulten Personalratsmitglied unterstützen zu lassen, was von den Kolleg*innen regelmäßig genutzt wird. Zudem findet ein regelmäßiger

und intensiver Austausch mit den Mitarbeiter*innen des BGM statt.

Qualität und Ausgang der BEM-Verfahren basieren unserer Erfahrung nach auf den Fachkenntnissen der BEM-Beauftragten und hängen stark von ihren Kompetenzen im Bereich der Gesprächsführung ab – beispielsweise, um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen oder besonders belastende Aspekte von Gesundheit und Krankheit thematisierbar zu machen. In bestimmten Fällen ist zudem äußerst hilfreich, wenn die Beteiligten des Verfahrens – Personalratsmitglieder eingeschlossen – mit den verschiedenen Organisationseinheiten bzw. deren vielfältigen Tätigkeitsbereichen vertraut sind. U. a. wenn Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen ihre Kerntätigkeiten nicht mehr oder nur noch teilweise ausführen dürfen, erfordert ein solides BEM-Verfahren viele Gespräche in einem kollegialen Umfeld, um neue Einsatzbereiche zu erschließen.

Berufliches Eingliederungsmanagement ist zeitintensiv – und Teamwork! Wir danken daher den Kolleg*innen des BEM für die zuverlässige wie vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Mitglieder des Personalrates haben regelmäßig an den Treffen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements teilgenommen.

Bewerbungs- und Berufungsportal

Im Mai 2026 waren Vertreterinnen des Dez. 1 in unserer Sitzung und haben uns den derzeitigen Sachstand bezgl. der flächendeckenden Einführung des Bewerbungsportals vorgestellt. Aus Sicht des Personalrates sind noch einige Baustellen zu bearbeiten, da sämtliche in den vergangenen Jahren vom Personalrat (und von Einrichtungen, das Bewerbungsportal testweise nutzen) vorgebrachten Anregungen bisher nicht beachtet wurden.

Exzellenz-Universität

Im Rahmen der Förderlinie Exzellenzuniversitäten des Bundes (koordiniert von Wissenschaftsrat und Deutscher Forschungsgemeinschaft) hat die Universität Oldenburg gemeinsam mit der Universität Bremen einen Antrag zur Exzellenzuniversität eingereicht. Der Personalrat war in die vorbereitenden Workshops eingeladen und hat diese begleitet.

Nach Antragsstellung haben wir uns mit den möglichen Auswirkungen der beschriebenen Strukturen und Maßnahmen beschäftigt, vor allem interessiert uns, wie diese im Verbund mit Bremen sowie Groningen als strategischem Partner, also Bundesland und Länder übergreifend, formell funktionieren kann.

Für den im Begutachtungsprozess vorgesehenen und den strikten Vorgaben des Wissenschaftsrats folgenden Ortsbesuch durch ein (internationales) Komitee wurden wir als Vertreter*innen von universitären Gremien in die Befragungsgruppe „7B DEIB“ (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) eingeladen. Die intensive Vorbereitung, mit ca. zehn formellen und vielen informellen Besprechungen, führte über vier große Proben schließlich Ende April zur zweitägigen englischsprachigen Begehung an der Universität Bremen. Neben den Vorbereitungen zu möglichen Fragen der Gutachter*innen zum Antrag gab es ein erstes Treffen mit den beiden Universitätsleitungen UOL und UB und beiden beteiligten Personalräten, bei dem es um den Austausch zu den Beteiligungs- und Mitbestimmungs-

aspekten ging, die aus den Maßnahmen der EXU entstehen würden.

Auch nach der Begehung ist es dem Personalrat ein Anliegen, darauf hinzuweisen, dass zur Klärung der Mitbestimmungsrechte und -pflichten eine Konkretisierung der vorgesehenen Maßnahmen nötig ist. Zudem muss weiterhin die Arbeitsbelastung derer im Blick behalten werden, die durch die Beteiligung an der Förderlinie Exzellenzuniversitäten von den Beschäftigten auf zentraler, aber auch dezentraler Ebene geleistet wird.

Unabhängig von einem erfolgreichen Antrag wird aber auch die Kooperation im Rahmen der Northwest Alliance eine enge Abstimmung erfordern. Hierfür sind wir mit den Personalratskolleg*innen aus Bremen in einem engen und regelmäßigen Austausch.

Inklusionsteam

Je ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats bilden gemeinsam mit der Inklusionsbeauftragten das Inklusionsteam. Weitere Personen werden bei Bedarf hinzugezogen. Das Inklusionsteam hat sich im aktuellen Berichtszeitraum

regelmäßig, etwa einmal im Monat, getroffen. Seit 2022 gibt es an der Universität Oldenburg eine Inklusionsvereinbarung und einen dazugehörigen Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen zur Förderung der Inklusion. Dazu gehören z. B. Nachteilsausgleiche in Einstellungsverfahren und Maßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit. Im Berichtszeitraum wurden die Inklusionsvereinbarung und der Aktionsplan durch das Inklusionsteam evaluiert und überarbeitet. In diesem Prozess wurden auch neue Maßnahmenideen zur Verbesserung der Inklusion entwickelt und der Dienststelle vorgeschlagen. Rückmeldungen der Beschäftigten an den Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wurden dabei mit eingebracht. Aktuell wartet das Inklusionsteam auf eine Rückmeldung der Dienststelle auf die Überarbeitungs- und Maßnahmenvorschläge.

Konfliktberatung (AG Konflikte)

Die AG Konflikte arbeitet seit Ende 2023 auf Grundlage der Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung und -prävention am Arbeitsplatz. Laut §

7 Arbeitsgemeinschaft Konfliktberatung ist die AG interdisziplinär zusammengesetzt aus

- Zwei Vertreter*innen des Personalrats
- Zwei Vertreter*innen des psychologischen Beratungsservices für Beschäftigte (PEOE/PBSB)

Die AG befasst sich mit dem Umgang mit Konflikten sowie mit konkreten Beratungsfällen an der Universität Oldenburg; dabei arbeitet sie vertraulich und unterliegt der Schweigepflicht. Sie dient als Ansprechpartnerin für Beschäftigte aller Statusgruppen in Konfliktsituationen, bearbeitet die vorgetragenen Anliegen und kann weitere Unterstützungsmöglichkeiten empfehlen. Auch die Einleitung und Begleitung eines universitätsinternen Konfliktklärungsverfahrens ist möglich (ggf. fallbezogen unter Einbeziehung externer Hilfen).

Vorgesehen ist, dass – nachdem hilfesuchende Kolleg*innen mit einer frei gewählten Person aus dem Kreis der AG in einem Einzelberatungstermin das Vorgehen geklärt haben – die AG mit Einverständnis der oder des Betroffenen unter Wahrung der Schweigepflicht ein universitätsinternes Konfliktklärungsverfahren einleiten kann. Dazu können

Konfliktbeteiligte zu Stellungnahmen aufgefordert und/oder weitere Personen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung/Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen) zu einem Gespräch hinzugezogen werden. Auch die Einbindung anderer Akteure wie eine externe Beratung und/oder Personaldezernentin ist möglich.

Im Berichtszeitraum hat die AG sechs Mal getagt, um eingebrachte Fälle zu bearbeiten und ergänzende Maßnahmen zur Prävention von Konflikten auszuloten. Hinzu kamen weitere Formate des Austausches, in denen sich einzelne Mitglieder des Personalrats und des psychologischen Beratungsservices für Beschäftigte über Konfliktfälle beraten haben (wenn von den Betroffenen gewünscht, selbstverständlich anonymisiert).

Die Beschäftigten profitierten sowohl von der interdisziplinären Beratung ihrer konkreten Konfliktfälle als auch von dem intensiven Austausch der AG-Mitglieder untereinander. Bessere Kenntnis über das zugrundeliegende Fachwissen, Einblick in die unterschiedlichen Beratungsansätze und Verständnis für die Möglichkeiten bzw. Grenzen der

Hilfestellung führen dazu, dass die Betroffenen schneller und zielführend weiter an Beratende vermittelt werden.

Im Berichtszeitraum hat der Personalrat die Professionalisierung seiner Beratung kontinuierlich vorangetrieben. Um die Beratungsqualität zu steigern, bilden sich Personalratsmitglieder laufend in thematisch-fachlichen Schulungen fort. Das ebenfalls in dem Zeitraum erworbene Methodeninstrumentarium geben beratende Mitglieder in einem festen Format untereinander weiter. So tragen u. a. die Standardisierung von Beratungsprozess und -gespräch sowie die Möglichkeit einer Kollegialen Beratung zur Verbesserung der Ergebnisse bei.

Dienstvereinbarung Rufbereitschaft

Der Personalrat erarbeitet im engen Austausch mit dem Dezernat 1 eine Dienstvereinbarung, um die Rufbereitschaften an der Universität zu regeln. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist der Schutz der Beschäftigten während der Ausführung der Rufbereitschaften, sowie ein klares und strukturiertes Regelwerk zu schaffen.

Mitunter beinhaltet dies klare Grenzen der Rufbereitschaftshabenden und wie im Falle einer Überschreitung der Zuständigkeit, der Höchstarbeitsdauer oder der Fachkompetenz umgegangen werden soll. Auch die Organisation der Dienstpläne wird über die Dienstvereinbarung geregelt, um die Einsätze fair und kollegial zu verteilen.

In mehreren offenen Sprechstunden fanden bereits gute Austauschmöglichkeiten zu den Entwürfen mit den Beschäftigten statt. In diesen wurden einige Punkte kritisch hinterfragt und werden nun vom Dezernat 1 geprüft, um weitere Anpassungen in die Dienstvereinbarung einfließen zu lassen.

Knackpunkt ist derzeit die gesetzliche Lage, nach der den in der Rufbereitschaft eingesetzten Kolleg*innen bei Einsatz eines privaten PKW kein Kilometergeld und auch kein Ausgleich gezahlt werden kann, wenn z. B. aufgrund eines Unfalls der Beitrag für die Teil- oder Vollkaskoversicherung erhöht wird.

Neuregelung der Teilnahme von Beschäftigten an den Verwaltungslehrgängen I und II

Es wurde von Beschäftigten Unzufriedenheit mit den derzeitigen Zugangsmöglichkeiten zu den Verwaltungslehrgängen I und II sowie den in der 81er Vereinbarung geregelten Voraussetzungen für die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten geäußert. Da weder das SIN (Studieninstitut des Landes Niedersachsen) noch das NSI (Niedersächsisches Studieninstitut) derzeit Möglichkeiten der Änderung sehen, tritt der Personalrat nunmehr direkt mit dem MWK (Ministerium für Wissenschaft und Kultur) und den Gewerkschaften in Kontakt, um die Möglichkeiten auszuloten, hier eine für die Beschäftigten von Universitäten sinnvolle Lösung zu erreichen.

Neues Zeiterfassungssystem / Zeiterfassung für WMs

Seit dem letzten Tätigkeitsbericht gibt es keine Neuigkeiten, da das Präsidium der Universität noch auf die Vorgaben der Landesregierung wartet.

Zutrittskontrolle

Die Beschäftigten der Universität können in immer mehr Bereichen mit ihrer CampusCard definierte Räume betreten (genauso wie mit herkömmlichen Schlüsseln). Die diesbezüglichen Einsätze der CampusCard werden gespeichert und können bei Bedarf (z. B. bei einem Einbruch oder bei sonstigen klärungsbedürftigen Sachverhalten) ausgelesen werden.

Hier bedarf es aus Datenschutzgründen einer genau definierten Regelung zur Speicherung und Auswertung der Daten im Bedarfsfall. Der Personalrat wird dazu mit dem Dezernat 4 eine Dienstvereinbarung ausarbeiten, in denen unter anderem Speicherfristen und Zugriffsberechtigungen für die erhobenen Daten geregelt werden.

Teams im Personalrat

Es gibt Aufgaben im Personalrat, die von allen Mitgliedern wahrgenommen werden, hierzu gehören neben der Teilnahme an den dienstäglichen Sitzungen, Klausurtagungen u. a. vor allem die Besetzungskommissionen. Bei speziellen Themen werden vertiefte Fachkenntnisse gefordert, hier

nehmen die Mitglieder des Personalrates regelmäßig an Schulungen teil.

Für diese speziellen Aufgaben hat der Personalrat Teams gebildet, u. a. für das immer größer werdende Thema Beschäftigtendatenschutz in allen Bereichen der IT (Software, Hardware, Umgang mit anfallenden Daten usw.).

Details hier:

<https://uol.de/personalrat/ueber-uns/teams-im-pr>

Datenschutz und IT

Die durch die Corona-Pandemie angestoßene beschleunigte Digitalisierung der Arbeit in der Universität bringt die Einführung zahlreicher neuer Softwares mit sich.

Da diese in der Regel auch „geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“, ist der Personalrat lt. § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG in der Mitbestimmung. Unerheblich ist hier, ob eine Überwachung beabsichtigt ist, es reicht die theoretische Möglichkeit („geeignet“). Es kann bei IT-Projekten auch ein Fall des § 67 Abs. 1 Nr. 4 vorliegen („Maßnahmen zur Hebung der

Arbeitsleistung“). Solche Maßnahmen sind mitbestimmungspflichtig, da sie sich auf die Beschäftigung insgesamt und die Stellenstruktur auswirken können.

Dem Personalrat wurde eine Vielzahl von Anträgen zur Zustimmung vorgelegt, außerdem wurden einige Dienstvereinbarungen geschlossen oder angepasst, die hier nur in tabellarischer Kurzform aufgezählt werden sollen.

Zugestimmte Maßnahmen:

Maßnahme	Zweck
Rahmen-DV IT	Dienstvereinbarung, um die Einführung von Software und digitalen Workflows vereinfacht mitzubestimmen
Digitale Personalakte	Überführung der Personalakten in ein elektronisches System
HIS-EXA	System für die Prüfungsordnungen der Studiengänge
UHF-RFID	Software zur automatisierten Ausleihe in der Bibliothek
DocuSign	Software zur elektronischen Unterzeichnung von Dokumenten
JAMF-Cloud	Verwaltung dienstlicher Android und Apple Endgeräte

Maßnahmen in Verhandlung:

Maßnahme	Zweck	Be-merkungen
VoIP	Neues Telefonsystem	Projekt wird begleitet
eLabJournal	Software für die Organisation und Dokumentation von Laboren und Versuchen	Verhandlung einer DV

Asset Management System	Von den IT-Diensten entwickeltes Tool zur Verwaltung von digitalen Verantwortlichkeiten (Virtuelle Server, Lizenzen u. ä.)	Projekt wird begleitet
-------------------------	--	------------------------

Maßnahmen im Testbetrieb:

Maßnahme	Einsatz für
Allris	Hochschulrat
SIEM	Gefahrenabwehr IT
SentinelOne	Gefahrenabwehr IT
DSpace CRIS	Forschungsdatenmanagement
BBB	Videokonferenz
Webex	Videokonferenz

Abgelehnte Maßnahmen: Keine

Wir wurden in der Vergangenheit regelmäßig gefragt, warum wir denn die abgelehnten Systeme in der Tabelle nicht aufgeführt hätten. Die Erklärung ist einfach: wir hatten im letzten Berichtszeitraum

nichts abgelehnt. Die OEs nehmen inzwischen vorab informell mit uns Kontakt auf, so dass evtl. Informationslücken und Problematiken im Vorfeld geklärt werden können und Anträge auf Einführung dann zeitsparend behandelt werden können.

Update Software Firewall / Spider

Die Historie der Auseinandersetzung mit der Dienststelle ist den vorherigen Tätigkeitsberichten zu entnehmen und soll hier nicht wiederholt werden. Wie vor dem Oberverwaltungsgericht in Lüneburg im März 2025 vereinbart, haben Dienststelle und Personalrat Dienstvereinbarungen verhandelt, welche Ende 2025 unterzeichnet wurden.

Mitarbeit in Gremien

Diversitätsausschuss

Im Diversitätsausschluss arbeiten Vertreter*innen verschiedener Organisationseinheiten und Interessenvertretungen (z. B. Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, AStA) gemeinsam an der Förderung und Gestaltung von Diversität bzw. der Initiierung, Planung und Abstimmung von Diversitätsaktivitäten an der Universität Oldenburg. Im Rahmen des Diversity Audits 2020 – 2023 wurde mit dem Diversitätsausschluss eine Diversitätsstrategie erarbeitet, die eine Reihe von Einzelmaßnahmen zur Förderung der Diversität enthielt. Das Präsidium hat im Berichtszeitraum die Teilnahme an einem Re-Audit beschlossen. Das erneute Auditierungsverfahren ist für 2027 vorgesehen. Ein Mitglied des Personalrats hat im Berichtszeitraum an den Sitzungen des Diversitätsausschusses teilgenommen. In den Sitzungen wurden hauptsächlich Ideen für Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit und Diversität für den Antrag als Exzellenzuniversität besprochen. Der Personalrat hat hier wie bereits im vergangenen Jahr vor allem ein Augenmerk auf strukturelle Benachteiligungen und die

Notwendigkeit der Einrichtung einer unabhängigen Antidiskriminierungs- und Beschwerdestelle sowie Maßnahmen gegen Machtmissbrauch an der Universität Oldenburg gelegt.

Kommission für Gleichstellung

Der Personalrat arbeitet in der Kommission für Gleichstellung an der Erstellung und Evaluation des zentralen Gleichstellungsplans mit. Der erste Gleichstellungsplan wurde 2023 evaluiert. Der neue Gleichstellungsplan 2024 – 2028 befindet sich seit Mai 2025 in der Umsetzung. Der Personalrat hatte diesbezüglich u. a. Verbesserungen bzgl. der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angemahnt. Über die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans wird laufend in der Kommission für Gleichstellung berichtet und beraten. Aufgrund des Antrags als Exzellenzuniversität kam es im Berichtszeitraum hier aber zu Verzögerungen, da Maßnahmen im Rahmen des Antrags im Vordergrund standen.

Über die Mitarbeit in der Kommission für Gleichstellung hinaus, steht der Personalrat zu verschiedenen

Themen (z. B. Berücksichtigung von Care-Verantwortung im Gleichstellungsmonitoring, Fördermöglichkeiten für Elternzeitverlängerungen für Beschäftigte in Drittmittelprojekten) in regelmäßigem Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem Referat für Planung und Entwicklung und der Vizepräsidentin für Akademische Karrierewege, Chancengleichheit und Internationales.

Hauptpersonalrat (HPR)

Der Personalrat nahm regelmäßig beratend an den Sitzungen in Hannover teil.

Hochschulrat

Ein Mitglied des Personalrates nahm regelmäßig beratend an den Sitzungen des Hochschulrates teil.

Senat

Der Personalrat nahm regelmäßig beratend an den Senatssitzungen teil, so auch an der gemeinsamen Sitzung der Senate der Universitäten Bremen und Oldenburg am 10. Dezember 2025 in Delmenhorst.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die JAV wird gegenüber der Dienststelle vom Personalrat vertreten – das hat den Hintergrund, dass es viele JAVen gibt, deren Mitglieder noch minderjährig sind. Ein Mitglied der JAV ist immer zur Sitzung des Personalrates eingeladen und bei Personalmaßnahmen stimmberechtigt, wenn es sich um Auszubildende oder Minderjährige (z. B. Praktikant*innen) handelt. Anfang 2026 wurde eine neue JAV gewählt, der Personalrat bedankt sich bei den ausgeschiedenen Mitgliedern und freut sich auf die Zusammenarbeit mit der neuen JAV!

Landeshochschulpersonalrätekonferenz (LHPRK)

Mitglieder des Personalrates haben regelmäßig an den vierteljährlichen Sitzungen in Hannover teilgenommen.

Vernetzungen mit anderen Personalräten

In der Vorbereitungsphase des EXU-Antrages und dann im Weiteren mit dem Kooperationsvertrag zur Northwest Alliance haben wir uns zum Austausch mit den Personalratskollegen der Universität Bremen getroffen. Die verstärkte Zusammenarbeit

beider Universitäten wird Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten haben, die wir im Rahmen der Personalvertretungsgesetze mitbestimmen und -gestalten werden.

Mitglieder unseres Personalrates treffen sich regelmäßig mit den Vertretungen der Beschäftigten der Kooperationskrankenhäuser, da viele Kolleg*innen bei beiden Einrichtungen angestellt sind. In diesem Kontext gab es auch mehrere Treffen zum Aufwuchs der Medizinischen Fakultät.

Weiterhin sind wir mit anderen niedersächsischen Universitäten bzw. deren Personalräten zu Stellenkonzepten im Wissenschaftsbereich sowie zu Forschungskoordinator*innen in großen Forschungsprojekten im Austausch.

Personalrat intern

Klausurtagung 1

Am 01. und 02. Oktober 2025 trafen sich die Mitglieder des Personalrats unter der Leitung einer externen Moderation in Oberlethe, um die nächsten großen Arbeitspakete festzulegen und vorzubereiten. Es gab Arbeitsgruppen zu den Themen

„Kommunikation“, „Koordinator*innenpool“, „Beratungen“, „Interne Ausschreibungen“, „Beschäftigung über den Renteneintritt hinaus“ und „Koope-
ration Universität Bremen“ sowie Schwerpunktset-
zungen für die weitere Arbeit des Personalrates im
Jahr 2026.

Klausurtagung 2

Am 05. und 06. März 2026 waren wir gemeinsam mit unserem Moderator im TGO in Oldenburg zu Gast. Es wurden die Themen „Koordinator*innenpool“, „Öffentlichkeitsarbeit“, „Änderungsbedarf DV mobile / Telearbeit sowie DV gleitende Arbeitszeit aus Sicht des PR“ und „Corporate Benefits“ bearbeitet. Ebenso wurden neue Tools für eine schnellere interne Kommunikation des Personalrates ausprobiert.

Schulungen der Personalratsmitglieder im Zeitraum 06/2025 bis 05/2026

Thema	Anzahl PR-Mitglieder
Beck-Online-Schulung	15
Juris-Online-Schulung	15
Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, Einflussmöglichkeiten für BR und PR	1
Grundlagen der Eingruppierung im TvöD/TV-L	1
7. Niedersächsische Betriebs- und Personalrätekonferenz	1
Tarifliche Eingruppierung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen	1
Schöneberger Forum	2
4. IT-Tagung	1
NPersVG Grundlagen 2	11
Einführung in das Arbeitsrecht	1

JAV-Wahlvorstandsschulung nach NPersVG	1
NPersVG Grundlagen 4: Beteiligung des Personalrats bei organisatorischen Angelegenheiten	1
Gestaltung und Durchsetzung von Dienstvereinbarungen	2
Befristungsrecht	1

Personelle Situation in der Geschäftsstelle

Im letzten Tätigkeitsbericht informierten wir, dass aufgrund der Überlastungssituation eine weitere Stelle beantragt wurde. Seit Mitte Oktober 2025 wird unsere Geschäftsstelle durch unsere neue Kollegin Alexandra Tschense verstärkt!

Die nächste Personalversammlung
ist für

Donnerstag, 24. Juni 2027

geplant.

Zur Info:

- Die Schulferien in Niedersachsen beginnen am 08. Juli 2027,
- das Ende der Vorlesungszeit ist am 09. Juli 2027.

Impressum

Personalrat der

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Thomas Schneeberg (Vorsitzender)

Ammerländer Heerstr. 114-118

26129 Oldenburg

+49 441-798-2475

personalrat@uol.de

<https://uol.de/personalrat>