

Tätigkeitsbericht des Personalrates

Für den Zeitraum November 2023 bis Oktober 2024



Der Personalrat

Tätigkeitsbericht des Personalrates

Für den Zeitraum November 2023 bis Oktober 2024

Der Tätigkeitsbericht umfasst die Zeiträume Ende der Legislaturperiode 2020–2024 sowie die danach beginnende Legislaturperiode 2024–2028, nämlich Ende Februar bis Ende Juni 2024 und nach der Neuwahl Ende Juni bis Stand Ende Oktober 2024. Dies findet seinen Niederschlag aber nur im Kapitel „Mitglieder des Personalrates“.

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.“

Inhalt

Mitglieder des Personalrates	3
Personalmaßnahmen	5
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	7
Arbeitsgruppen	8
Teams im Personalrat	11
Mitarbeit in Gremien	14
Personalrat intern	14

Mitglieder des Personalrates

Ende Legislaturperiode 2020–2024 (Berichtszeitraum 11/2023–02/2024)

(Freistellungen in Klammern¹)

Thomas Schneeberg (Vorsitz) Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative Fakultät I, C3L (0,5)	Rea Kodalle Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative 3GO (0,5)
Markus Glötzel (1. stv. Vorsitz) Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative Kooperationsst. Hochschule-Gewerksch. (0,5)	Silvia Kreysing Liste: Pro Signal FK I (0,25)
Margit Teborg (2. stv. Vorsitz) Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative Personalrat (wechselnd)	Stefanie Lefherz Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative FK III (0,15)
Klaus Bartsch (3. stv. Vorsitz) Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative Botanischer Garten (1,0)	Eike Mayland-Quellhorst Beamt*innenvertretung / Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative, FK V, IBU (0,5)
Martina Müller (4. stv. Vorsitz) Beamt*innenvertretung / Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative, Referat PGR	Christine Meyenberg Liste: Pro Signal FK I
Moses Kärn Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative C3L (0,5)	Martin Niemeyer Liste: Pro Signal Dez. 4 (0,5)
Halil Ege Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative FK II	Kerstin Temmen Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative FK I
Regina Grundmann Liste: ver.di_MTV & Mittelbauinitiative FK V, ICBM (0,5)	

Legislaturperiode 2024–2028 (Berichtszeitraum 03/2024–05/2024) bis 24. März 2024

Thomas Schneeberg (Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Fakultät I, C3L (0,5)	Philipp Gronotte Liste: ZUG Dez. 4
Margit Teborg (1. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Personalrat (1,0)	Silvia Kreysing Liste: Mitbestimmen! Fakultät I (0,5)
Martin Niemeyer (2. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Dezernat 4 (1,0)	Stefanie Lefherz Liste: Mitbestimmen! Fakultät III (0,25)
Rea Kodalle (3. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! 3GO (0,5)	Nicolas Marken Liste: ZUG IT-Dienste
Klaus Bartsch (4. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Botanischer Garten (1,0)	Mareike Pleuß Liste: ZUG Fakultät VI
Halil Ege (5. stv. Vorsitz), Beamt*innenvertretung Liste: Mitbestimmen! Fakultät II	Stefanie Schönwälder Liste: ZUG Dezernat 1
Marie Coerper Liste: ZUG Dez. 3	Katja Warnken Liste: ZUG Fakultät VI
Wiebke Fischer, Beamt*innenvertretung Liste: ZUG IT-Dienste	

- 1 Zur 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.

Legislaturperiode 2024–2028 (Berichtszeitraum 03/2024–05/2024) ab 25. März 2024

Thomas Schneeberg (Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Fakultät I, C3L (0,5)	Klaus Bartsch (4. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Botanischer Garten (1,0)
Margit Teborg (1. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Personalrat (1,0)	Halil Ege (5. stv. Vorsitz), Beamt*innenvertretung, Liste: Mitbestimmen! Fakultät II
Martin Niemeyer (2. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Dezernat 4 (1,0)	Silvia Kreysing Liste: Mitbestimmen! Fakultät I (0,5)
Rea Kodalle (3. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! 3GO (0,5)	Stefanie Lefherz Liste: Mitbestimmen! Fakultät III (0,25)

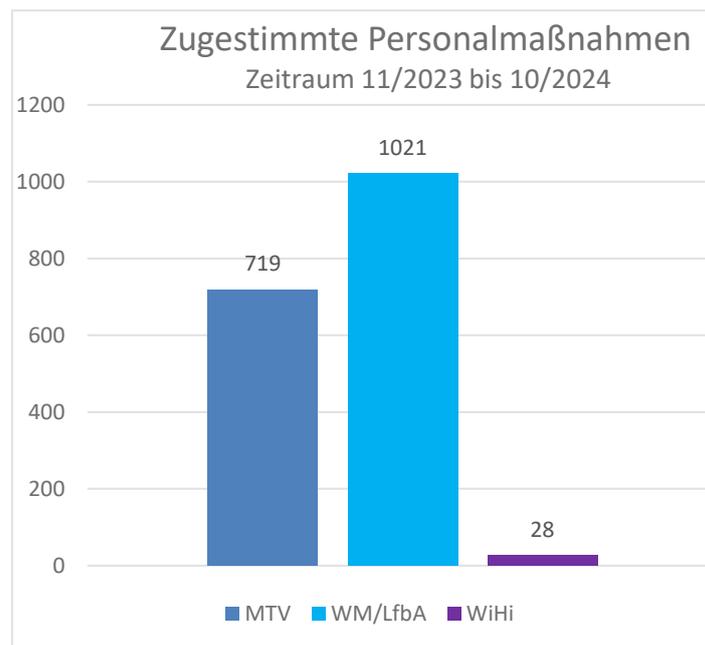
Legislaturperiode 2024–2028 (Berichtszeitraum 06/2024–10/2024)

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

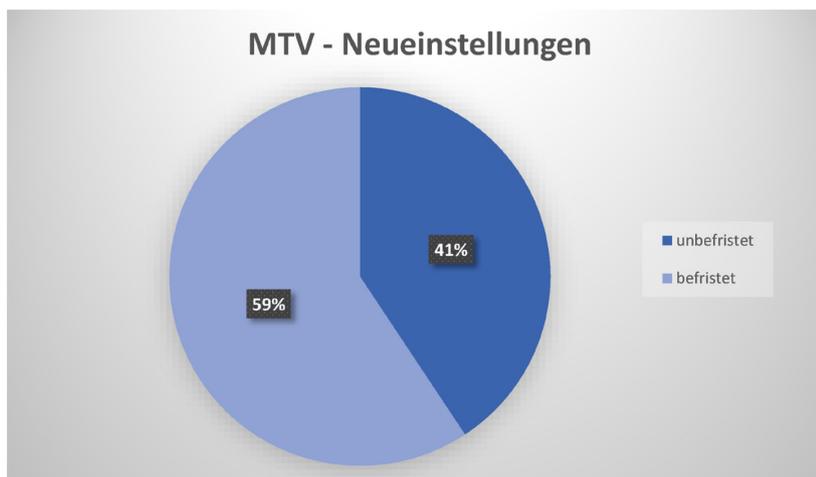
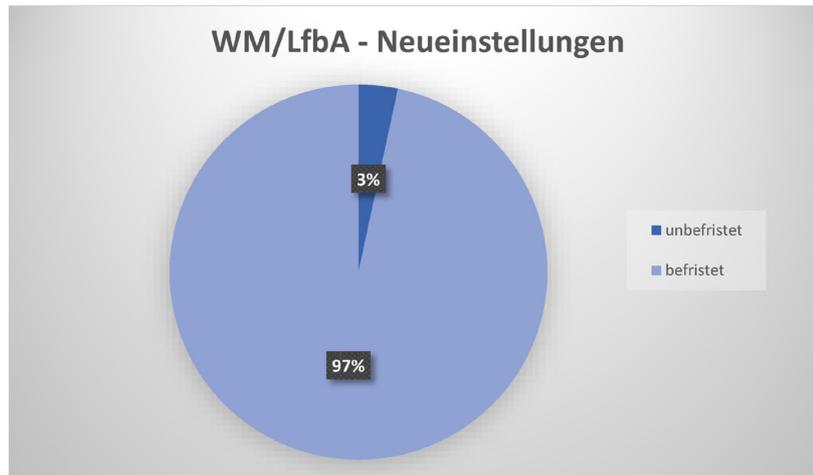
Personalmaßnahmen

Der Personalrat ist bei folgenden personellen Maßnahmen in der Mitbestimmung:

- Neueinstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WM), 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



Anteil bei Neueinstellungen befristet/unbefristet:



Überlastungsanzeigen

Im Berichtszeitraum ist die Zahl der Überlastungsanzeigen im Vergleich gleichbleibend hoch geblieben, es ist vermehrt zu Anzeigen ganzer Teams gekommen. Insgesamt befinden sich derzeit beim Personalrat knapp 30 Überlastungsanzeigen in Bearbeitung. Hierzu ist zu bemerken, dass dem Personalrat unbekannt ist, wie viele Überlastungsanzeigen ohne Beteiligung des Personalrates gestellt wurden.

Anträge mobile Arbeit / Telearbeit (mATA)

Derzeit (Stand Oktober 2024) sind 1593 Anträge bewilligt (Telearbeit, mobile Arbeit oder eine Kombination).

Kann zwischen Beschäftigten und 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 über die Genehmigung auf eine Einigung hin. Diese Schiedsstelle tagte zuletzt am 10. Juli 2024, es lagen mehrere Fälle aus zwei großen OEs vor. Zum Teil stellte sich heraus, dass offensichtlich Unklarheiten über die Unterschiede von mobiler Arbeit und Telearbeit vorliegen. Aus diesem Grunde hat die Schiedsstelle die Beschäftigten zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, auf der nochmal klargestellt wurde, dass die Entscheidung über einen Antrag auf mobile Arbeit/Telearbeit bei der Dienststelle (vertreten durch das Personaldezernat) liegt und nicht bei den Vorgesetzten.

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 weit über 500 Einzelberatungen zu den verschiedensten Themen.

Die in der Pandemiezeit eingeführten Online-Sprechstunden haben auch weiterhin stattgefunden, an ihnen haben jeweils zwischen 35 bis ca. 100 Beschäftigte teilgenommen.

Zu vielen Themen finden regelmäßig (Online-) Treffen zwischen den Mitarbeitendenvertretungen (MAKen), den Vertreter*innen des Mittelbaus und dem Personalrat statt. Seitens des Personalrates nehmen regelmäßig mindestens zwei Personen teil, seitens der Beschäftigten lag die

Beteiligung je nach Thema und Zeitpunkt zwischen 10 und 50 Personen.

Kommunikation mit der Dienststelle

Regelmäßig sind Vertreter*innen der Dienststelle in der Personalratssitzung zu Gast, meistens in Person von Vizepräsident Stahlmann und einer Vertretung des Personaldezernates. In diesen Dienststellengesprächen werden verschiedene aktuelle Themen diskutiert. An einigen wenigen Terminen pro Jahr nimmt auch der Präsident teil.

Darüber hinaus gibt es in regelmäßigen Abständen die sog. „Kleine Runde“: hier besprechen Mitglieder des Personalrates mit Vizepräsident Stahlmann und einer Vertretung des Personaldezernates aktuelle Fälle, um sich gegenseitig niedrigschwellig zu informieren.

Kommunikation mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Besuch von Minister Falko Mohrs am 24. November 2023: Themen waren die Situation des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals, der Beschäftigten in Technik und Verwaltung sowie die Rahmenbedingungen der Arbeit des Personalrates. Es bestand Einigkeit darüber, dass es bezüglich der Freistellungsquote des Personalrates Regelungsbedarf gibt, da die Verhältnisse in der Dienststelle Universität konkret anders als in einer „normalen“ Behörde sind. Um also dem Personalrat zu ermöglichen, seinen gesetzlichen Aufgaben in gebotenerem Umfang nachzukommen, sollte nicht nur die Freistellungsquote den tatsächlichen Verhältnissen angepasst werden. Wie in fast jeder anderen Dienststelle auch müssten für bestimmte Spezialgebiete im Personalrat Stellen für Referent*innen eingerichtet werden, die z. B. juristische Themen und im Speziellen den Bereich IT/Datenschutz bearbeiten.

Kommunikation mit dem Vorsitzenden des Hochschulrates

Der Vorsitzende des Hochschulrates, Felix Thalmann, bat den Personalrat um ein Treffen, welches am 03. November 2023 stattfand. Es ergab sich ein offenes und interessantes Gespräch, zum Thema Personalgewinnung und -verbleib konnte Herr Thalmann interessante Einblicke in

die Sichtweisen eines Konzernlenkers auf diese Problematik bieten. Auch bei weiteren Punkten (Sanierungsstau, Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin u. a.) gab es interessante Diskussionen, so dass Herr Thalmann resümierend vorschlug, einige der besprochenen Punkte gemeinsam mit Präsident Bruder und Vizepräsident Stahlmann zu besprechen.

Dieses Folgetreffen fand am 06. Februar 2024 statt. Betreffend des Sanierungsstaus gab es Übereinstimmung, allerdings konnten wegen fehlender Ressourcen (Sanierungsstau über 200 Millionen Euro) keine Lösungen erarbeitet werden. Zum fehlenden Personal wies der Personalrat darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen attraktiver gestaltet werden müssen, um Personal zu gewinnen und zu halten.

Kommunikation mit den neuen Vizepräsident*innen

Auf Wunsch der neu gewählten Vizepräsident*innen Frau Al-Shamery, Frau Strübind und Herr Grüttemeier fand am 18. April 2024 ein erstes Treffen mit Frau Al-Shamery und Herr Grüttemeier statt. Beide waren sehr an der Arbeitsweise und derzeitigen Situation des Personalrates interessiert und berichteten von den Herausforderungen, vor denen die Universität ihrer Auffassung nach steht.

Öffentlichkeitsarbeit

„**Kurzinfo Personalrat**“: dieses Medium erfreut sich steigender Beliebtheit, die Zahl der Abonnent*innen hat die 500 deutlich überstiegen.

Um die Kommunikation zwischen Personalrat und Beschäftigten zu intensivieren, hat der Personalrat seine Reihe „**PR vor Ort**“ gestartet: 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.

Am 15. Januar 2024 war der Personalrat in der Fakultät II zu Gast. Hier gab es Gespräche mit Vertreter*innen der Beschäftigten sowie mit dem Dekan. Themen waren u. a. die Situation der

LfbA, die kommende Zeiterfassung für den wissenschaftlichen Bereich und die Situation in der Geschäftsstelle bzgl. der Digitalisierung.

Am 12. Februar 2024 war die Fakultät I Gastgeberin und lud in das Didaktikum ein. Eine erfreulich große Zahl an Beschäftigten nahm teil und berichtete von großen Problemen, Stellen zu besetzen, was naturgemäß zu großen Überlastungen führt. Anschließend waren der Dekan und die Fakultätsgeschäftsführerin zu Gast, die diese Probleme bestätigten.

Der Personalrat freut sich auf Einladungen weiterer Organisationseinheiten!

Arbeitsgruppen

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

AGFW (AG Fort- und Weiterbildung)

Der Personalrat nimmt mit zwei stimmberechtigten Mitgliedern an den regelmäßigen Sitzungen der AG Fort- und Weiterbildung teil.

ASA (Arbeitsschutzausschuss)

Im Berichtszeitraum traf sich der Ausschuss am 13. Dezember 2023, 07. März, 13. Juni und 12. September 2024. Der Personalrat machte bereits im vergangenen Berichtszeitraum den Vorschlag, eine Fortbildung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen anzubieten, da diese bisher nur unzureichend vorliegen. Nach unserem Wissensstand ist dies bislang nicht umgesetzt worden. Der Personalrat bat darum die Ersthelfenden anzuschreiben, wenn die „Auffrischkurse“ anstehen, das Arbeitsaufkommen der Stabstelle AGBS lässt dies aktuell nicht zu. Das nächste Treffen ist für den 19. Dezember 2024 geplant.

Aushilfspool

Auf der letzten Personalversammlung wurde die Initiative des Personalrates vorgestellt, einen internen Aushilfspool an der UOL zu installieren. Hierzu gab es in mehreren Treffen regen Austausch mit dem Personaldezernat und PEOE sowie einen erkennbaren Willen, diese Maßnahme

umzusetzen. Einige personalrechtliche und finanzierungsrelevante Punkte haben sich als sehr zeitintensiv erwiesen und befinden sich noch in Klärung.

Wir sind sehr zuversichtlich, diesen Aushilfspool mit Dezernat 1 zeitnah ins Leben rufen zu können, um Kolleg*innen z. B. bei längeren Krankungsausfällen, Mehrarbeit, Überlast u. a. kurzfristig und einfach mit einer befristeten, internen Aushilfe zu entlasten.

AK Bauliche Barrierefreiheit

Der Personalrat hat an den Sitzungen des AK Bauliche Barrierefreiheit teilgenommen. Der AK hat sich unter anderem mit dem Neubau für die Universitätsmedizin am Pophankenweg sowie der Erarbeitung einer Checkliste zur Erfassung der Barrierefreiheit von Bestandsgebäuden der Universität beschäftigt. Des Weiteren wurde in diesem Kreis auch das neue Hörunterstützungssystem von Sennheiser Mobile Connect in A14 vorgestellt.

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.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die Steuerungsgruppe für das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat sich im Februar 2024 getroffen. Aktuelle Themen waren u. a. die Evaluation der Veranstaltungsreihe aus 2023 „10 Tage für die psychische Gesundheit“. Ebenfalls wurde der Entwurf der Beschäftigtenbefragung bearbeitet (die im Mai und Juni 2024 durchgeführt wurde), deren Ziel es war, Potenziale und Risiken zu erkennen, die für die Gestaltung guter und gesundheitsförderlicher zukünftiger Arbeitsbedingungen an der Universität bedeutsam sind. Angeregt wurde, eine zentrale Seite auf der Webseite der Universität einzurichten, die den Beschäftigten alle Beratungsangebote präsentiert.

Bewerbungs- und Berufungsportal

Der Personalrat war im Projektteam vertreten. Einzelne OEs haben an der Testphase des Bewerbungsportals teilgenommen, um die Erfahrungen in das Projektteam einfließen lassen zu können. Auch das Projektteam hat in einer eigens durchgeführten Pilotphase weiterhin die Benutzerfreundlichkeit sowohl für Bewerber*innen als auch für Mitglieder von Besetzungskommissionen durchgeführt und die Nutzeroberfläche des Bewerbungsportals stets weiter optimiert.

Als weitere Themenschwerpunkte wurden die Erstellung der Synopse, Auswertung und Anonymisierung von personenbezogenen Daten, Datenschutz und Löschung von Daten aus dem Portal sowie eine durchgeführte Umfrage zur Nutzungsfreundlichkeit des Portals thematisiert.

Rahmen – Dienstvereinbarung IT

Im letzten Bericht war zu lesen, dass die vom Personalrat vorgeschlagene Rahmen-Dienstvereinbarung IT, die die Einführung von neuen Verfahren vereinfachen und vereinheitlichen soll und gleichzeitig ein hohes Schutzniveau für Beschäftigtendaten sicherstellt, aus Ressourcen Gründen noch nicht bearbeitet werden konnte. Inzwischen hat sich das Team IT/Datenschutz im Personalrat mehrfach mit Vertreter*innen der Dienststelle getroffen und arbeitet intensiv an dieser Dienstvereinbarung. Geplant ist, diese Dienstvereinbarung in der ersten Jahreshälfte 2025 abzuschließen, so dass zukünftig nicht mehr für jedes Tool eine eigene Dienstvereinbarung erarbeitet werden muss.

Digitale Personalakte

An der Universität Oldenburg werden im Dezernat 1 die Personalakten (Haupt- und Beiakten) zu allen Beschäftigten geführt. Diese sollen in den nächsten Jahren digitalisiert werden.

Der Personalrat arbeitet zusammen mit den Dezernaten 1 und 2 seit dem Vorprojekt, das vorrangig 2023 durchgeführt wurde, an der Umsetzung dieses Projektes. Wir begleiten den Prozess der Digitalisierung der Akten und behalten dabei den Aufwand und den Datenschutz für unsere Beschäftigten im Auge. Der Abschluss

des Projektes wird zum Ende des Jahres 2026 angestrebt.

Die ausgewählte Software wurde bereits angeschafft und die Stelle für die Administration der Software wird voraussichtlich Anfang 2025 besetzt. Aktuell wird in den Dezernaten die Ist-Situation untersucht und an einem sinnvollen Konzept für eine neue Ordnerstruktur gearbeitet.

Diversitätsausschuss

Im Diversitätsausschuss 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. Das letzte Treffen fand am 23. Oktober 2024 statt.

Beirat Familienservice

Der Personalrat ist mit zwei Mitgliedern im Beirat Familienservice vertreten.

Gleichstellungsplan

Der Personalrat arbeitet in der Kommission für Gleichstellung an der Erstellung und Evaluation des zentralen Gleichstellungsplans mit. Der erste Gleichstellungsplan 2020–2024 wurde 2023 hinsichtlich der Erreichung der Zielvorgaben evaluiert und die Ergebnisse wurden in einem Abschlussbericht festgehalten. Aktuell befindet sich der neue Gleichstellungsplan 2024–2028 in der Abschlussphase.

Inklusionsteam

Je ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats bilden gemeinsam mit der Inklusionsbeauftragten das Inklusionsteam.

Weitere Personen werden bei Bedarf hinzugezogen. Aktuell wird die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung sowie des dazu gehörenden Aktionsplans evaluiert. Dazu gehören z. B. Nachteilsausgleich in Einstellungsverfahren und Maßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit. Weitere Themen waren Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz für Menschen mit Behinderung oder

schwerer chronischer Erkrankung, sowie die inklusive Gestaltung des Angebots des Hochschulsports.

Umfragen Beschäftigte

Bereits im September 2023 wurde dem Personalrat ein Konzept zu regelmäßigen Umfragen zur Beschäftigtenzufriedenheit vorgestellt. Die AG besteht aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, PEOE und der internen Evaluation. Der Personalrat hat gerne an der Ausarbeitung des ersten Fragebogens in diesem Jahr mitgewirkt. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2024 können auf der Website Beschäftigtenbefragung 2024 der Universität (https://uol.de/beschaefigte/beschaefigtenbefragung-2024_intranet) eingesehen werden. Auf der Personalversammlung werden wir einige Punkte daraus aufgreifen und besprechen.

Neuregelung der Teilnahme von Beschäftigten an den Verwaltungslehrgängen I und II

Das Dezernat 1 arbeitet gemeinsam mit dem Personalrat an einer Neuregelung der Teilnahme von Beschäftigten an den Verwaltungslehrgängen I und II. Dazu wurde dem PR ein ausgearbeiteter Vorschlag von PEOE vorgelegt und in mehreren Treffen bearbeitet.

Hierzu sollen zeitnah Ergebnisse präsentiert werden, der PR erwartet alsbald eine Vorlage vom Dezernat 1. Im Sinne der Personalentwicklung unterstützt der Personalrat Veränderungen in diesem Bereich und begrüßt die gute Zusammenarbeit mit dem Dezernat 1.

Wirtschaftsausschuss

Aus kapazitären Gründen wurde ein Wirtschaftsausschuss in dieser Legislaturperiode bislang nicht eingerichtet.

Neue Zeiterfassung

Die Universität benötigt ein neues Zeiterfassungssystem, da das aktuelle System an den Grenzen seiner Kapazität angelangt ist. Der Personalrat war am Vorprojekt dazu beteiligt. Dieses ist mittlerweile abgeschlossen. Das Projekt zur Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems wird 2026 beginnen. In diesem Rahmen geplant ist auch die Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung.

Im Juni fand auf Initiative der GEW unter Beteiligung verschiedener Akteur*innen im BIS-Saal eine sehr gut besuchte Podiumsdiskussion zur Zeiterfassung in der Wissenschaft statt. Der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht haben eine Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit auch für wissenschaftlich Beschäftigte festgestellt. Aktuell gibt es jedoch keine gesetzlichen Regelungen oder konkrete Pläne der Universität Oldenburg zur Umsetzung der Zeiterfassung in der Wissenschaft. Der Personalrat behält die Entwicklungen im Auge und bleibt mit den Beschäftigten über ihre Wünsche, Vorstellungen und Bedenken im Austausch.

Teams im Personalrat

Es gibt Aufgaben im Personalrat, die von allen Mitgliedern wahrgenommen werden, hierzu gehören neben der Teilnahme an den dienstäglichen Personalratssitzungen, Klausurtagungen u. a. vor allem die Besetzungskommissionen. Bei speziellen Themen werden spezielle 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.).

Datenschutz und IT

Während der Corona-Pandemie mussten viele neue Tools beschafft werden, um den (Weiter-)Betrieb der Universität zu gewährleisten. Gleiches gilt seitdem für neue Systeme, die im Rahmen der Digitalisierung der Arbeit in der Universität eingeführt werden.

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 wären 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 (DV) geschlossen oder angepasst, die hier nur in tabellarischer Kurzform aufgezählt werden sollen.

Maßnahme	Einsatz für	Zustimmung PR	Mit DV	Bemerkungen
BISKUIT – Informationsplattform im BIS-Software Sharepoint	Wissensmanagement im BIS, vorerst befristeter Testbetrieb	Ja		Nach Testphase steht reguläre Einführung bevor
Einführung eines elektronischen Bewerbungs- und Berufungsportals	Einreichung von Bewerbungen in elektronischer Form, Unterstützung der Arbeit von Berufungs- und Bewerbungsverfahren	Ja, für Berufungsverfahren mit Dienstvereinbarung	Ja (Berufungsportal)	Das Bewerbungsportal wird nach wie vor erprobt
SIEM (Security Information and Event Management)	Zentrale Zusammenführung und Analyse von Server-Logdaten der IT-Dienste	Ja		Weiterhin befristeter Betrieb, Verfahrensbeschreibung noch nicht vollständig; Dienstvereinbarung im Entwurfsstadium
Asgaard/Thor	IT Gefahrenerkennung			Verlängerung der Nutzung
OpenIRIS	Ressourcenmanagementtool zur Übersicht und Buchung von Laborgeräten	Ja		
CleverReach	Versand von Newslettern und zur Messung des Erfolgs	Ja		
BigBlueButton & Webex	Videokonferenzsysteme	Ja		Weiternutzung bis Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung zugestimmt
movisensXS	Planung von Experimenten in FK VI, Psychologie	Ja		
Einführung von CentraXX	Bioprobenverwaltung für klinische Studien	Ja	Ja	
ALLRIS	Dokumentenmanagement für Sitzungen	Ja		Verlängerung der Nutzung für den Hochschulrat
SentinelOne Complete Protection Plattform	Cloud basierte Erweiterung der Virenschutzsoftware, die Funktionalitäten von Thor/Asgaard ersetzt	Ja		Befristete Zustimmung ohne DV bis zum Abschluss einer Rahmen-DV IT
DSpace CRIS	Plattform für ein Forschungsinformationssystem	Ja		Testbetrieb zugestimmt
Einführung von roXtra	Dokumentenverwaltung für klinische Studien	Ja	Ja	
secuTrail	Software zum Datenmanagement von Klinischen Studien.	Ja	Ja	DV zugestimmt
VIS-Suite	Digitales Geschäftsstellenmanagement und elektronische Aktenführung im Referat Recht und Gremien	Ja		
Rahmen-DV IT	Dienstvereinbarung um die Einführung von Software und digitalen Workflows vereinfacht mitzubestimmen			Verhandlungsstadium mit der Dienststelle
Digitale Personalakte	Überführung der Personalakten in ein elektronisches System			Vorprojekt begleitet
VoIP	Neues Telefonsystem			Vorprojekt begleitet

Maßnahme	Einsatz für	Zustimmung PR	Mit DV	Bemerkungen
HIS-EXA	System für die Prüfungsordnungen der Studiengänge			Begleitung der Einführung und Umsetzung im Lenkungskreis und Projektteam. Mitbestimmungsverfahren steht noch aus
eLabJournal	Software für die Organisation und Dokumentation von Laboren und Versuchen			Verhandlung einer DV
Readyplace	Tool zur Erstellung von Materialien, um Onboarding Prozesse zu vereinfachen und Wissenstransfer zu erleichtern			Voranfrage
DocuSign	Software für digitale Signaturen zur Vertragsunterzeichnung	Ja		

Firewall/Spider:

Rückblick: In der letzten Legislaturperiode wurde die Ersatzbeschaffung einer Next Generation Firewall vorgenommen, ohne den Personalrat rechtzeitig einzubeziehen (gleiches galt für die Einführung der Software Spider). Durch die Ablehnung des Personalrates landete der Vorgang automatisch bei der Einigungsstelle, die die Entscheidung des Personalrates ersetzte. Ein Antrag auf Feststellung der Befangenheit der Vorsitzenden der Einigungsstelle wurde abgelehnt.

Am 09. April 2024 fanden vor dem Verwaltungsgericht Oldenburg die beiden diesbezüglichen Verfahren statt, in denen die Vertreter von Dienststelle und Personalrat nochmals ihre Positionen vertraten. Ende April stellte das Verwaltungsgericht die schriftlichen Urteilsbegründungen zu, in denen erläutert wurde, warum die Anträge des Personalrates abgelehnt wurden.

Nach gründlicher Auswertung der Urteile blieb festzustellen, dass das Gericht wesentliche Punkte überhaupt nicht berücksichtigt hatte, so dass der Personalrat nunmehr in nächster Instanz das Oberverwaltungsgericht in Lüneburg anrufen hat.

Mitarbeit in Gremien

Hochschulrat

Der Personalrat nahm regelmäßig beratend an den Sitzungen teil.

Senat

Der Personalrat nahm regelmäßig beratend an den Senatsitzungen teil.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Mitglieder des Personalrates nahmen an zwei Veranstaltungen der JAV teil.

Landeshochschulpersonalrätekongress (LHPRK)

Mitglieder des Personalrates haben regelmäßig an den Sitzungen teilgenommen.

Vernetzungen mit anderen Personalräten

Es finden regelmäßig Austausche mit anderen Personalräten von niedersächsischen Universitäten statt. Ebenso ist für Ende 2024 ein erstes Treffen mit dem Personalrat der Universität Bremen geplant, da beide Universitäten gemeinsame Projekte im Rahmen der Exzellenzinitiative durchführen werden und insofern eine enge Zusammenarbeit der beiden Personalräte ansteht.

Personalrat intern

Klausurtag 2024

Am 19.04.2024 tagte der Personalrat unter der Leitung einer externen Moderation ganztätig in Oldenburg. Thema der Klausurtagung war, wie mit reduzierter Besetzung des Personalrats die Amtszeit bis zu den Neuwahlen gestalten werden konnte.

Klausurtagung 2024

30. September und am 01. Oktober 2024 trafen sich die Mitglieder des Personalrats in Oberlethe, um die Schwerpunkte der Amtszeit zu planen. Am 30. September 2024 wurden wir von einer externen Moderation begleitet. Es gab Arbeitsgruppen zu den Themen Beratung der Beschäftigten, Besetzungskommissionen, Lehre und Forschung, Öffentlichkeitsarbeit sowie zur kommenden Personalversammlung.

Besuchte Seminare/ Fortbildungen der Personalratsmitglieder

Thema	Anzahl PR-Mitglieder
Betriebliches Eingliederungsmanagement	3
Das WissZeitVG für Interessenvertretungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen	2
Flexible Arbeitszeiten in der Landesverwaltung Niedersachsen	2
IT-Fachtagung	1
Mental First Aid	1
Mobbing am Arbeitsplatz für Interessenvertretungen	3
Schulung NPersVG 1	11
Personalrätetagung Weser-Ems	2
Schöneberger Forum – Digitalisierung, Klimawandel, Individualisierung, demografischer Wandel	1
Überlastung richtig anzeigen – Rechte und Pflichten zur Gefährdungsanzeige	1
Überwachung durch künstliche Intelligenz im Arbeitsverhältnis	2

Personelle Situation in der Geschäftsstelle

Der Personalrat hat zu seiner eigenen Organisation eine Vollzeitkraft Verwaltung. Diese Ausstattung ist aber völlig unzureichend, daher hat der Personalrat im Juni 2024 eine weitere Verwaltungskraft beantragt. Andere norddeutsche Personalräte haben zwischen 0,25 und 0,375 Vollzeitäquivalente Verwaltung pro Freistellung,

unser Personalrat lediglich 0,166 – insofern ist es nicht verwunderlich, dass es hier zu einer erheblichen Überlast kommt, der nur zu begegnen ist, indem Mitglieder des Personalrates abseits ihres eigentlichen Auftrages Verwaltungsaufgaben übernehmen.

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>

Layout: BIS-Druckzentrum (Renate Stobwasser)