

# PR-Aktuell

Informationen vom Personalrat



Während der Corona-Krise erscheint das PR-Aktuell nur als Online-Version, der Veröffentlichungsrhythmus richtet sich nach der aktuellen Entwicklung.

**Im Anhang auch eine Version für Beschäftigte mit Sehbehinderung.**

### **Aus dem Inhalt:**

- Rückblick auf die Veranstaltung des Personalrates am 11. November 2021
- Tarifabschluss der Länder
- Jahresrückblick
- In eigener Sache
- Wünsche für 2022

## Rückblick auf die Veranstaltung des Personalrates am 11. November 2021

Veranstaltung? Infoveranstaltung? Personalversammlung? Lange war nicht klar, wie der Personalrat seiner Informationspflicht gegenüber den Beschäftigten in diesem Jahr nachkommen konnte – gesetzlich vorgeschrieben ist eine **jährliche Personalversammlung**, allerdings gab und gibt es keine gesetzliche Regelung, die die Situation einer Pandemie explizit berücksichtigt. Zwar hätte der Personalrat aufgrund der Pandemie auf eine Personalversammlung verzichten können – dies hätte aber bedeutet, alle Informationen bis zum Ende der Pandemie und einer dann in Präsenz möglichen Personalversammlung zu sammeln und erst dann bekannt zu geben.

Deswegen war der Termin am 11.11.2021 streng genommen keine reguläre Personalversammlung, sondern eine Informationsveranstaltung unter Einbeziehung der auch bei einer regulären Personalversammlung vertretenen Akteur\*innen (Dienststelle, Gewerkschaft, Gäste). Dem Personalrat war es aber wichtig, die **Beschäftigten möglichst umfassend zu informieren** – den Reaktionen während und nach der Veranstaltung zufolge ist dies offensichtlich auch gelungen.

Auf die Inhalte der Versammlung soll hier nicht weiter eingegangen werden, sondern kurz auf das, was der Personalrat daraus gelernt hat: viele Beschäftigte haben es sehr begrüßt, online teilnehmen zu können und darum gebeten, dies auch in Präsenzzeiten zu ermöglichen. Dafür spricht auch die hohe Zahl der Teilnehmenden: zwischen **gut 700 und über 900 Personen** haben die Versammlung verfolgt, eine Zahl, die **in Präsenz noch nie erreicht** wurde.

Auch in diesem hybriden Format konnten nicht alle Fragen der Beschäftigten während der Veranstaltung beantwortet werden. Hier wird genau so verfahren wie im Präsenzformat: Fragen an die Dienststelle reichen wir weiter, hoffen auf baldige Antwort und veröffentlichen sie auf unserer Webseite. Gleiches gilt für die Fragen, die explizit an den Personalrat gerichtet waren.

Selbstverständlich hofft der Personalrat, dass **dieses Veranstaltungsformat ein einmaliges Erlebnis** war – der direkte Austausch ist eben nur schwer zu ersetzen.

## Tarifabschluss der Länder

Nach schwierigen Verhandlungen konnte im Konflikt der Tarif- und Besoldungsrunde der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft<sup>1</sup> am 29. November 2021 in Potsdam das folgende Ergebnis erzielt werden:

- Anfang des kommenden Jahres (bis spätestens März) erhalten die Beschäftigten eine steuerfreie Zahlung in Höhe von 1300 Euro (Beschäftigte in Teilzeit anteilig), wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllen<sup>2</sup>
- Auszubildende, Praktikant\*innen und dual Studierende erhalten zur gleichen Zeit 650 Euro steuerfrei
- Die Entgelte werden ab dem 01. Dezember 2022 um 2,8 Prozent erhöht
- Die Übernahmeregelung für Auszubildende wird wieder in Kraft gesetzt
- Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 24 Monaten

Es konnte auch eine Einigung über die Aufnahme von Gesprächen zu den Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten an Hochschulen vereinbart werden.

Trotz der **schwierigen Ausgangslage** – die TdL wollte nicht in die Verhandlungen gehen, ohne eine Neubewertung der den Eingruppierungen zugrunde liegenden **Arbeitsvorgänge** vorzunehmen – konnte in der dritten Verhandlungsrunde ein Ergebnis erzielt werden. Bei einer Änderung der Definition des Arbeitsvorgangs hätte für viele Beschäftigte eine Verschlechterung der Eingruppierung gedroht. Diese Gefahr konnte in dieser Tarifrunde abgewehrt werden. Die TdL hat eine **gerichtliche Klärung** angekündigt.

Durch die 1300 Euro Sonderzahlung kommt eine **starke soziale Komponente**, insbesondere für die niedrigeren Eingruppierungen, hinzu. Hierdurch kann der Verlust durch die Inflation, auch für die anderen Entgeltgruppen, zumindest teilweise ausgeglichen werden.

Im Gesundheitswesen konnte für viele Beschäftigte eine **spürbare Verbesserung des Einkommens** und auch der **Arbeitsbedingungen** verhandelt werden.

Demnächst werden die Mitglieder der Gewerkschaften über das Ergebnis befragt. Dies kann dazu genutzt werden, noch einmal über die Verhandlungen zu

1 ver.di führte die Tarifverhandlungen für die DGB-Gewerkschaften GdP, GEW und IG BAU sowie in einer Verhandlungsgemeinschaft mit dem dbb beamtenbund und tarifunion.

2 <https://oeffentlicher-dienst-news.de/corona-sonderzahlung-im-oeffentlichen-dienst-an-spruch-hoehe-auszahlung/>

diskutieren. Es ist viel gemeinsames Engagement notwendig, um überhaupt etwas durchsetzen zu können, denn ohne das Engagement der Kolleg\*innen in der Tarifrunde und bei Streiks wäre ein Verhandlungsergebnis mit der TdL nicht möglich gewesen. Daran waren auch zahlreiche Kolleg\*innen der Uni Oldenburg beteiligt, sowohl beim **lokalen Warnstreik am 12. November** als auch beim Warnstreik in Bremen am 24. November. Außerdem wurden innerhalb kurzer Zeit fast 500 Unterschriften gesammelt, die den Forderungen der Gewerkschaften Nachdruck verleihen sollten und sich mit der Bitte um Stellungnahme an den Präsidenten der Universität, Herrn Bruder, richtete. Eine Reaktion blieb bisher leider aus.

Der Abschluss gilt für 1,1 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (außer Hessen, das nicht mehr zu TdL gehört und gesonderte Tarifverhandlungen geführt hat). Für die 1,2 Millionen Beamtinnen und Beamten fordern die Gewerkschaften eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung.

## Jahresrückblick

Neben den „normalen“ Aufgaben des Personalrates wurde auch das vergangene Jahr durch die vielen zusätzlichen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie geprägt. Ergänzend zu den Veröffentlichungen auf unserer Webseite sowie dem vorliegenden Bericht zur Tätigkeit des Personalrates<sup>3</sup> seien deswegen hier nur einige Schwerpunkte aufgeführt.

## Corona

Auch dieses Jahr war Corona für viele das vorherrschende Thema. Entscheidungen mussten meistens wieder viel zu schnell getroffen werden, auch da die Planung der Entwicklung scheinbar hinterherhinkt. Die Arbeit des Personalrats war davon ebenfalls stark betroffen. Themen wie **Gesundheitsschutz, Hygieneregeln, Arbeitsplatzalternativen, Konflikte** und der **Schutz der persönlichen Gesundheitsdaten** standen häufig im Vordergrund wie auch 2020 schon.

Auch 2021 wurde nach guten, verständlichen Konzepten gesucht, welche die verschiedenen Bereiche in Verwaltung, Technik, Lehre und Forschung zu den unterschiedlichen Bedingungen in der Pandemie im Laufe des Jahres regeln und allen **klare Handlungsspielräume** aufzeigen, die auch vor möglichen **Nachteilen und Diskriminierungen schützen** (z. B. Nachteilsausgleiche für Studierende,

---

3 [https://uol.de/personalrat/infothek/personalversammlung-2021\\_intranet#c407470](https://uol.de/personalrat/infothek/personalversammlung-2021_intranet#c407470)

Promovierende oder auch Lehrende). Auch der Überlast vieler Kolleg\*innen, die durch die Coronakrise erheblich verstärkt wurde, sollte besser begegnet werden. Es ist zu berücksichtigen, dass die zunehmende Digitalisierung nicht immer zu Arbeitserleichterungen führt, sondern in vielen Fällen Mehrarbeit verursacht (hat).

## Weitere Freistellung

Von einer Überlast ist auch der Personalrat betroffen. Wir haben daher im Herbst dieses Jahres eine **weitere Freistellung eines Personalratsmitgliedes** für die Personalratsarbeit beantragt. Aufgrund der Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) in 2016 und durch die Änderung des NPersVG Ende 2015 entstand ein **Aufgabenzuwachs**, der trotz zeitgleich erhöhter Anzahl der Freistellungen nicht kompensiert werden kann.

Unabhängig vom Aufgabenzuwachs aufgrund der Gesetzesänderungen war und ist der Personalrat mit einer zunehmenden Anzahl von **Einführungen und Erweiterungen technischer Einrichtungen** befasst, die die Mitbestimmung auslösen, da sie geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Seit 2017 haben wir uns mit über 30 Neueinführungen, Vorabanfragen zu Planungen oder Erweiterungen vorhandener IT-Systeme beschäftigt, was einen erheblichen Zeitaufwand zur Folge hatte und außerdem einen entsprechenden Fortbildungsbedarf der Personalratsmitglieder auslöste. Bei fortschreitender Digitalisierung ist davon auszugehen, dass Maßnahmen dieser Art zunehmen werden und sich die zeitliche Belastung im Personalrat damit einhergehend weiter erhöhen wird.

## Beschäftigtenbefragung

Die Beschäftigtenbefragung 2021 zur Arbeitssituation im Kontext der COVID-19-Pandemie ist ausgewertet und wir sind gespannt, welche Maßnahmen wir erwarten können und wie diese umgesetzt werden sollen, so dass der **Digitalisierungsprozess an unserer Universität** uns in allen Arbeitsbereichen unterstützen kann.

Es zeigt sich zwar in vielen Bereichen eine eher große Zufriedenheit, aber auch einige Kritikpunkte wurden deutlich, dies kann insbesondere auch in den **Freitextantworten** nachvollzogen werden. Hier nochmal der Link zur Befragung: <https://uol.de/beschaefigtenbefragung2021>

## Systemakkreditierung

Seit Frühjahr 2020 ist der Personalrat in den laufenden Veränderungsprozess durch Teilnahme an der Steuerungsgruppe, der übergreifenden Arbeitsgruppe sowie in direkten Gesprächen mit VP-L und dem Referat Studium und Lehre einbezogen. Außerdem hat der Personalrat einen Austausch mit den Beauftragten für Systemakkreditierung in den Dekanaten geführt.

Besonderes Augenmerk richtet der Personalrat auf die Frage des **erforderlichen Personalbedarfs** in den Dekanaten und Instituten, denn in der Vergangenheit wurden die Programmakkreditierungen in der Regel von einer Gruppe Beschäftigter in **Mehrarbeit und Überstunden** gestemmt. Der Personalrat vertritt den Standpunkt, dass sich die aus den Prozessen der Systemakkreditierung ergebenden Aufgaben sauber in Arbeitsvorgängen beschrieben werden, hinsichtlich ihres Umfangs und Anforderungsprofils bewertet werden und **Eingang in die Tätigkeitsdarstellungen** der betroffenen (und ggfs. neu einzustellenden) Beschäftigten finden müssen. Ausführlich berichteten wir hierzu in unserem Tätigkeitsbericht (s. o.).

## Lehrdeputatscontrolling

Die niedersächsische „Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO)“ verpflichtet die Universitäten und Fachhochschulen, dem Ministerium (MWK) gegenüber die **Erfüllung der Lehrverpflichtungen** jeder in der Lehre beschäftigten Person nachzuweisen. Hierzu wurde in Stud.IP der semesterweise auszufüllende Lehrnachweis integriert.

Es gibt hier noch einige wesentliche kritische Punkte, auch von Seiten der beteiligten Beschäftigten in den verschiedenen Bereichen (z. B. unklare und fehlerhafte Eintragungen zu erbringender LVS, unterschiedliche Anrechnungen von Betreuungsleistungen, als ungerecht empfundene Unterschiede bei den Berechnungen verschiedener Lehrformate). Wir haben im Tätigkeitsbericht darüber ausführlicher berichtet. Der weitere Austausch mit allen Beteiligten wird uns auch noch im Jahr 2022 beschäftigen.

## In eigener Sache

Dem Personalrat ist es ein wichtiges Anliegen, darüber zu informieren, dass es trotz allen Bemühens nicht immer möglich ist, auf Anfragen umgehend und umfassend zu reagieren oder an Besetzungskommissionen teilzunehmen. Hierbei handelt es sich keinesfalls um Desinteresse oder mangelndes Engagement, sondern dies ist der Arbeitsflut geschuldet, die tagtäglich auf den Personalrat hereinbricht und dafür sorgt, dass nur bei sorgfältiger Planung und Prioritätensetzung eine Bearbeitung möglichst vieler Anliegen möglich ist.

Schon vor der Pandemie war die personelle Ausstattung des Personalrates angesichts der vielen Arbeitspakete unzureichend, bei den vielen zusätzlichen Aufgaben, die die Pandemie uns „beschert“ hat, müssen wir leider manchmal einfach die Segel streichen. Hinzu kommt auch bei uns die ein oder andere Erkrankung, eine Fortbildung oder Urlaub, was zu Verzögerungen führen kann.

Wir möchten daher um Verständnis bitten, falls wir an Besetzungskommissionen nicht teilnehmen können oder es mal etwas länger dauert, bis der Personalrat auf Anfragen reagiert. Unser Anspruch an uns ist und bleibt hoch und wir werden weiterhin mit vollem Elan versuchen, unserer Aufgabe und Rolle gerecht zu werden.



Eine personelle Veränderung im Personalrat gibt es zu vermelden: unser langjähriges Mitglied **Heidi Zielke** geht zu Ende des Jahres 2021 in den Ruhestand, **Regina Grundmann** wird für sie nachrücken. Wir bedanken uns bei Heidi, wünschen ihr alles Gute und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Regina.

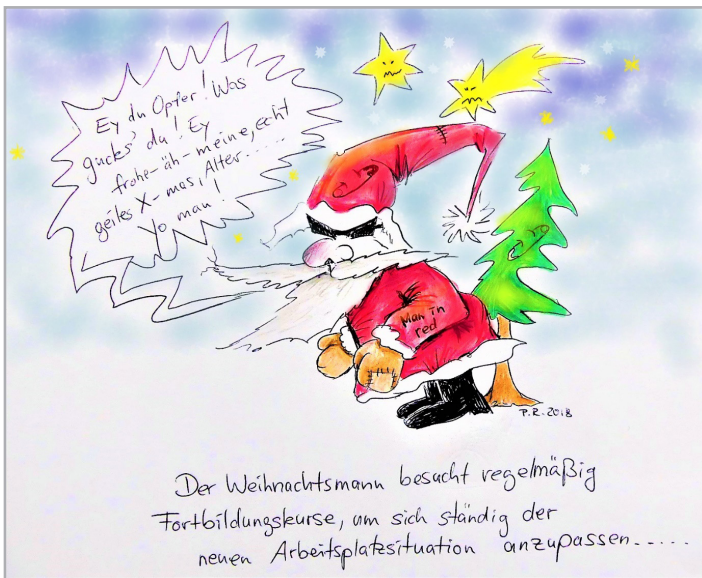


## Wünsche für 2022

Vor einem Jahr gab es im PR-Aktuell einen „Jahresrückblick: Personalratsarbeit unter Corona-Bedingungen“ – geschrieben in der Hoffnung, dass sich die Situation nach dem Überstehen des Winters 2020/21 ändert und verbessert. Leider hat sich diese Hoffnung nicht erfüllt... aber wir denken weiterhin positiv und versuchen, das Beste aus der Situation zu machen.

Der Personalrat wünscht allen Beschäftigten und ihnen nahestehenden Menschen, dass sie zuversichtlich bleiben. Wir geben die Hoffnung nicht auf, dass sich die Situation dann in 2022 grundlegend bessert.

Wir wünschen allen erholsame Feiertage und einen guten Rutsch in das neue Jahr!



Danke für den Weihnachtsmann an Petra Rader!

---

## Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:  
Der Personalrat, Petra Mende, Raum: V03-3 A 317  
Ammerländer Heerstr. 136 · 26129 Oldenburg  
Tel.: 0441 798-2475 · Fax: 0441 798-5845  
<https://uol.de/personalrat/> · E-Mail: [personalrat@uni-oldenburg.de](mailto:personalrat@uni-oldenburg.de)

Der Personalrat behält sich vor, Beiträge zu kürzen oder nicht zu veröffentlichen.  
Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung des Personalrats widerspiegeln.  
Die Informationen im PR-Aktuell können und dürfen keine rechtliche Beratung ersetzen!  
Leserbriefe, Anregungen oder Mails für das „PR-Aktuell“ sind uns immer gern willkommen!

# PR-Aktuell

Informationen vom Personalrat

Während der Corona-Krise erscheint das PR-Aktuell nur als Online-Version, der Veröffentlichungsrhythmus richtet sich nach der aktuellen Entwicklung.

## **Aus dem Inhalt:**

- Rückblick auf die Veranstaltung des Personalrates am 11. November 2021**
- Tarifabschluss der Länder**
- Jahresrückblick**
- In eigener Sache**
- Wünsche für 2022**

# Rückblick auf die Veranstaltung des Personalrates am 11. November 2021

Veranstaltung? Infoveranstaltung? Personalversammlung? Lange war nicht klar, wie der Personalrat seiner Informationspflicht gegenüber den Beschäftigten in diesem Jahr nachkommen konnte – gesetzlich vorgeschrieben ist eine **jährliche Personalversammlung**, allerdings gab und gibt es keine gesetzliche Regelung, die die Situation einer Pandemie explizit berücksichtigt. Zwar hätte der Personalrat aufgrund der Pandemie auf eine Personalversammlung verzichten können – dies hätte aber bedeutet, alle Informationen bis zum Ende der Pandemie und einer dann in Präsenz möglichen Personalversammlung zu sammeln und erst dann bekannt zu geben.

Deswegen war der Termin am 11.11.2021 streng genommen keine reguläre Personalversammlung, sondern eine Informationsveranstaltung unter Einbeziehung der auch bei einer regulären Personalversammlung vertretenen Akteur\*innen (Dienststelle, Gewerkschaft, Gäste). Dem Personalrat war es aber wichtig, die **Beschäftigten möglichst umfassend zu informieren** – den Reaktionen während und nach der Veranstaltung zufolge ist dies offensichtlich auch gelungen.

Auf die Inhalte der Versammlung soll hier nicht weiter eingegangen werden, sondern kurz auf das, was der Personalrat daraus gelernt hat: viele Beschäftigte haben es sehr begrüßt, online teilnehmen zu können und darum gebeten, dies auch in Präsenzzeiten zu ermöglichen. Dafür spricht auch die hohe Zahl der Teilnehmenden: zwischen **gut 700 und über 900 Personen** haben die Versammlung verfolgt, eine Zahl, die in Präsenz noch nie erreicht wurde.

Auch in diesem hybriden Format konnten nicht alle Fragen der Beschäftigten während der Veranstaltung beantwortet werden. Hier wird genau so verfahren wie im Präsenzformat: Fragen an die Dienststelle reichen wir weiter, hoffen auf baldige Antwort und veröffentlichen sie auf unserer Webseite. Gleiches gilt für die Fragen, die explizit an den Personalrat gerichtet waren.

Selbstverständlich hofft der Personalrat, dass **dieses Veranstaltungsformat ein einmaliges Erlebnis** war – der direkte Austausch ist eben nur schwer zu ersetzen.

# Tarifabschluss der Länder

Nach schwierigen Verhandlungen konnte im Konflikt der Tarif- und Besoldungsrunde der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft<sup>1</sup> am 29. November 2021 in Potsdam das folgende Ergebnis erzielt werden:

- Anfang des kommenden Jahres (bis spätestens März) erhalten die Beschäftigten eine steuerfreie Zahlung in Höhe von 1300 Euro (Beschäftigte in Teilzeit anteilig), wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllen<sup>2</sup>
- Auszubildende, Praktikant\*innen und dual Studierende erhalten zur gleichen Zeit 650 Euro steuerfrei
- Die Entgelte werden ab dem 01.Dezember 2022 um 2,8 Prozent erhöht
- Die Übernahmeregelung für Auszubildende wird wieder in Kraft gesetzt
- Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 24 Monaten

---

1 ver.di führte die Tarifverhandlungen für die DGB-Gewerkschaften GdP, GEW und IG BAU sowie in einer Verhandlungsgemeinschaft mit dem dbb beamtenbund und tarifunion.

2 <https://oeffentlicher-dienst-news.de/corona-sonderzahlung-im-oeffentlichen-dienst-anspruch-hoehe-auszahlung/>

Es konnte auch eine Einigung über die Aufnahme von Gesprächen zu den Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten an Hochschulen vereinbart werden.

Trotz der **schwierigen Ausgangslage** – die TdL wollte nicht in die Verhandlungen gehen, ohne eine Neubewertung der den Eingruppierungen zugrunde liegenden **Arbeitsvorgänge** vorzunehmen – konnte in der dritten Verhandlungsrunde ein Ergebnis erzielt werden. Bei einer Änderung der Definition des Arbeitsvorgangs hätte für viele Beschäftigte eine Verschlechterung der Eingruppierung gedroht. Diese Gefahr konnte in dieser Tarifrunde abgewehrt werden. Die TdL hat eine **gerichtliche Klärung** angekündigt.

Durch die 1300 Euro Sonderzahlung kommt eine **starke soziale Komponente**, insbesondere für die niedrigeren Eingruppierungen, hinzu. Hierdurch kann der Verlust durch die Inflation, auch für die anderen Entgeltgruppen, zumindest teilweise ausgeglichen werden.

Im Gesundheitswesen konnte für viele Beschäftigte eine **spürbare Verbesserung des Einkommens** und auch der **Arbeitsbedingungen** verhandelt werden.

Demnächst werden die Mitglieder der Gewerkschaften über das Ergebnis befragt. Dies kann dazu genutzt werden, noch einmal über die Verhandlungen zu diskutieren. Es ist viel gemeinsames Engagement notwendig, um überhaupt etwas durchsetzen zu können, denn ohne das Engagement der Kolleg\*innen in der Tarifrunde und bei Streiks wäre ein Verhandlungsergebnis mit der TdL nicht möglich gewesen. Daran waren auch zahlreiche Kolleg\*innen der Uni Oldenburg beteiligt, sowohl beim lokalen Warnstreik am **12. November** als auch beim Warnstreik in Bremen am **24. November**. Außerdem wurden innerhalb kurzer Zeit fast 500 Unterschriften gesammelt, die den Forderungen der Gewerkschaften Nachdruck verleihen sollten und sich mit der Bitte um Stellungnahme an den Präsidenten der Universität, Herrn Bruder, richtete. Eine Reaktion blieb bisher leider aus.

Der Abschluss gilt für 1,1 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (außer Hessen, das nicht mehr zu TdL gehört und gesonderte Tarifverhandlungen geführt hat). Für die 1,2 Millionen Beamtinnen und Beamten fordern die Gewerkschaften eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung.



# Jahresrückblick

Neben den „normalen“ Aufgaben des Personalrates wurde auch das vergangene Jahr durch die vielen zusätzlichen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie geprägt. Ergänzend zu den Veröffentlichungen auf unserer Webseite sowie dem vorliegenden Bericht zur Tätigkeit des Personalrates<sup>3</sup> seien deswegen hier nur einige Schwerpunkte aufgeführt.

## Corona

Auch dieses Jahr war Corona für viele das vorherrschende Thema. Entscheidungen mussten meistens wieder viel zu schnell getroffen werden, auch da die Planung der Entwicklung scheinbar hinterherhinkt. Die Arbeit des Personalrats war davon ebenfalls stark betroffen. Themen wie **Gesundheitsschutz, Hygieneregeln, Arbeitsplatzalternativen, Konflikte und der Schutz der persönlichen Gesundheitsdaten** standen häufig im Vordergrund wie auch 2020 schon.

---

3 [https://uol.de/personalrat/infothek/personalversammlung-2021\\_intranet#c407470](https://uol.de/personalrat/infothek/personalversammlung-2021_intranet#c407470)

Auch 2021 wurde nach guten, verständlichen Konzepten gesucht, welche die verschiedenen Bereiche in Verwaltung, Technik, Lehre und Forschung zu den unterschiedlichen Bedingungen in der Pandemie im Laufe des Jahres regeln und allen klare Handlungsspielräume aufzeigen, die auch vor möglichen Nachteilen und Diskriminierungen schützen (z. B. Nachteilsausgleiche für Studierende, Promovierende oder auch Lehrende). Auch der Überlast vieler Kolleg\*innen, die durch die Coronakrise erheblich verstärkt wurde, sollte besser begegnet werden. Es ist zu berücksichtigen, dass die zunehmende Digitalisierung nicht immer zu Arbeitserleichterungen führt, sondern in vielen Fällen Mehrarbeit verursacht (hat).

## Weitere Freistellung

Von einer Überlast ist auch der Personalrat betroffen. Wir haben daher im Herbst dieses Jahres eine **weitere Freistellung eines Personalratsmitgliedes** für die Personalratsarbeit beantragt. Aufgrund der Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) in 2016 und durch die Änderung des NPersVG Ende 2015 entstand ein **Aufgabenzuwachs**, der trotz zeitgleich erhöhter Anzahl der Freistellungen nicht kompensiert werden kann.

Unabhängig vom Aufgabenzuwachs aufgrund der Gesetzesänderungen war und ist der Personalrat mit einer zunehmenden Anzahl von **Einführungen und Erweiterungen technischer Einrichtungen** befasst, die die Mitbestimmung auslösen, da sie geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Seit 2017 haben wir uns mit über 30 Neueinführungen, Vorabanfragen zu Planungen oder Erweiterungen vorhandener IT-Systeme beschäftigt, was einen erheblichen Zeitaufwand zur Folge hatte und außerdem einen entsprechenden Fortbildungsbedarf der Personalratsmitglieder auslöste. Bei fortschreitender Digitalisierung ist davon auszugehen, dass Maßnahmen dieser Art zunehmen werden und sich die zeitliche Belastung im Personalrat damit einhergehend weiter erhöhen wird.

## **Beschäftigtenbefragung**

Die Beschäftigtenbefragung 2021 zur Arbeitssituation im Kontext der COVID-19-Pandemie ist ausgewertet und wir sind gespannt, welche Maßnahmen wir erwarten können und wie diese umgesetzt werden sollen, so dass der **Digitalisierungsprozess an unserer Universität** uns in allen Arbeitsbereichen unterstützen kann.

Es zeigt sich zwar in vielen Bereichen eine eher große Zufriedenheit, aber auch einige Kritikpunkte wurden deutlich, dies kann insbesondere auch in den Freitextantworten nachvollzogen werden. Hier nochmal der Link zur Befragung: <https://uol.de/beschaeftigtenbefragung2021>

## Systemakkreditierung

Seit Frühjahr 2020 ist der Personalrat in den laufenden Veränderungsprozess durch Teilnahme an der Steuerungsgruppe, der übergreifenden Arbeitsgruppe sowie in direkten Gesprächen mit VP-L und dem Referat Studium und Lehre einbezogen. Außerdem hat der Personalrat einen Austausch mit den Beauftragten für Systemakkreditierung in den Dekanaten geführt.

Besonderes Augenmerk richtet der Personalrat auf die Frage des erforderlichen Personalbedarfs in den Dekanaten und Instituten, denn in der Vergangenheit wurden die Programmakkreditierungen in der Regel von einer Gruppe Beschäftigter in Mehrarbeit und Überstunden gestemmt. Der Personalrat vertritt den Standpunkt, dass sich die aus den Prozessen der Systemakkreditierung ergebenden Aufgaben sauber in Arbeitsvorgängen beschrieben werden,

hinsichtlich ihres Umfangs und Anforderungsprofils bewertet werden und **Eingang in die Tätigkeitsdarstellungen** der betroffenen (und ggfs. neu einzustellenden) Beschäftigten finden müssen. Ausführlich berichteten wir hierzu in unserem Tätigkeitsbericht (s. o.).

## **Lehrdeputatscontrolling**

Die niedersächsische „Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO)“ verpflichtet die Universitäten und Fachhochschulen, dem Ministerium (MWK) gegenüber die **Erfüllung der Lehrverpflichtungen** jeder in der Lehre beschäftigten Person nachzuweisen. Hierzu wurde in Stud.IP der semesterweise auszufüllende Lehrnachweis integriert.

Es gibt hier noch einige wesentliche kritische Punkte, auch von Seiten der beteiligten Beschäftigten in den verschiedenen Bereichen (z. B. unklare und fehlerhafte Eintragungen zu erbringender LVS, unterschiedliche Anrechnungen von Betreuungsleistungen, als ungerecht empfundene Unterschiede bei den Berechnungen verschiedener Lehrformate). Wir haben im Tätigkeitsbericht darüber ausführlicher berichtet. Der weitere Austausch mit allen Beteiligten wird uns auch noch im Jahr 2022 beschäftigen.

## In eigener Sache

Dem Personalrat ist es ein wichtiges Anliegen, darüber zu informieren, dass es trotz allen Bemühens nicht immer möglich ist, auf Anfragen umgehend und umfassend zu reagieren oder an Besetzungskommissionen teilzunehmen. Hierbei handelt es sich keinesfalls um Desinteresse oder mangelndes Engagement, sondern dies ist der Arbeitsflut geschuldet, die tagtäglich auf den Personalrat hereinbricht und dafür sorgt, dass nur bei sorgfältiger Planung und Prioritätensetzung eine Bearbeitung möglichst vieler Anliegen möglich ist.

Schon vor der Pandemie war die personelle Ausstattung des Personalrates angesichts der vielen Arbeitspakete unzureichend, bei den vielen zusätzlichen Aufgaben, die die Pandemie uns „beschert“ hat, müssen wir leider manchmal einfach die Segel streichen. Hinzu kommt auch bei uns die ein oder andere Erkrankung, eine Fortbildung oder Urlaub, was zu Verzögerungen führen kann.

Wir möchten daher um Verständnis bitten, falls wir an Besetzungskommissionen nicht teilnehmen können oder es mal etwas länger dauert, bis der Personalrat auf Anfragen reagiert. Unser Anspruch an uns ist und bleibt hoch und

wir werden weiterhin mit vollem Elan versuchen, unserer Aufgabe und Rolle gerecht zu werden.

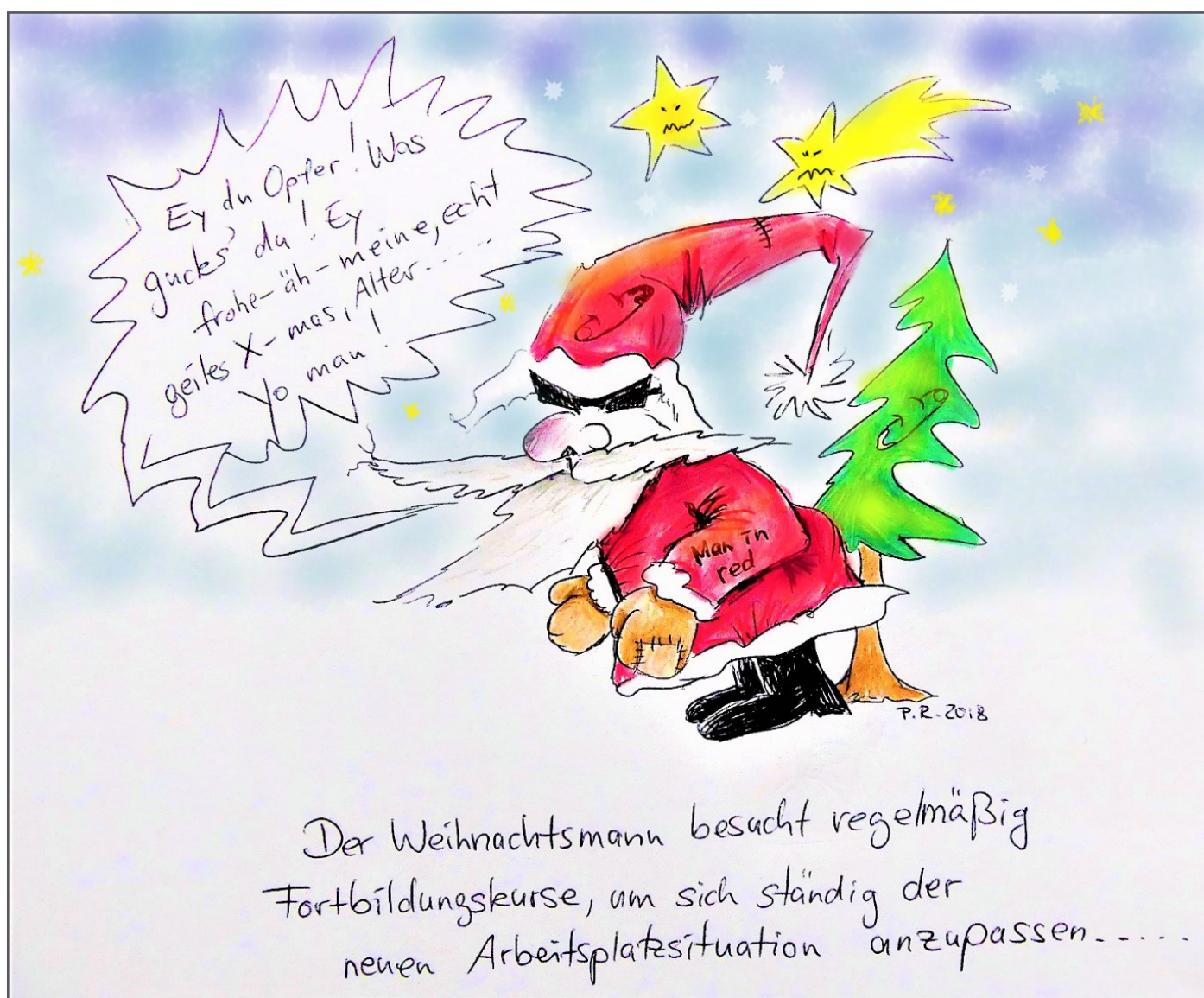
Eine personelle Veränderung im Personalrat gibt es zu vermelden: unser langjähriges Mitglied **Heidi Zielke** geht zu Ende des Jahres 2021 in den Ruhestand, **Regina Grundmann** wird für sie nachrücken. Wir bedanken uns bei Heidi, wünschen ihr alles Gute und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Regina.

## **Wünsche für 2022**

Vor einem Jahr gab es im PR-Aktuell einen „Jahresrückblick: Personalratsarbeit unter Corona-Bedingungen“ – geschrieben in der Hoffnung, dass sich die Situation nach dem Überstehen des Winters 2020/21 ändert und verbessert. Leider hat sich diese Hoffnung nicht erfüllt... aber wir denken weiterhin positiv und versuchen, das Beste aus der Situation zu machen.

Der Personalrat wünscht allen Beschäftigten und ihnen nahestehenden Menschen, dass sie zuversichtlich bleiben. Wir geben die Hoffnung nicht auf, dass sich die Situation dann in 2022 grundlegend bessert.

Wir wünschen allen erholsame Feiertage und einen guten Rutsch in das neue Jahr!



Danke für den Weihnachtsmann an Petra Rader!



# Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:

Der Personalrat, Petra Mende,

Raum: V03-3 A 317 ▪ Ammerländer Heerstr. 136

26129 Oldenburg

Tel.: 0441 798-2475

Fax: 0441 798-5845

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

E-Mail: [personalrat@uni-oldenburg.de](mailto:personalrat@uni-oldenburg.de)

Der Personalrat behält sich vor, Beiträge zu kürzen oder nicht zu veröffentlichen.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung des Personalrats widerspiegeln.

Die Informationen im PR-Aktuell können und dürfen keine rechtliche Beratung ersetzen!

Leserbriefe, Anregungen oder Mails für das „PR-Aktuell“ sind uns immer gern willkommen!