

# PR-Aktuell

Informationen vom Personalrat



## Aus dem Inhalt:

- Personalversammlung 2022
- Besetzungsverfahren – bitte den § 30 TV-L beachten!
- Online-Sprechstunden des Personalrates
- Die Teilzeitfälle
- Veränderungen im Personalrat
- Gastbeitrag: Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung

Im Anhang auch eine Version für Beschäftigte mit Sehbehinderung.

Bitte vormerken:

**Personalversammlung am 30. Juni 2022**  
**A14 – Hörsaal 1 und 2**

Details folgen zeitnah

## Personalversammlung am 30. Juni 2022

Am **Donnerstag, 30. Juni 2022** wird im Gebäude A14 (Hörsaal 1 und 2) ab 09:30 Uhr unsere diesjährige Personalversammlung stattfinden.

Wir sind bereits ausführlich darauf eingegangen, warum unsere Veranstaltung am 11. November 2021 keine „richtige“ Personalversammlung war, denn eine digitale Personalversammlung ist gesetzlich nicht möglich. Dies hat im Umkehrschluss zur Folge, dass wir die kommende Personalversammlung leider auch nicht parallel als Livestream anbieten können (bzw. dürfen), denn hybride Formate sind ebenfalls nicht gestattet und würden dem Datenschutz nicht gerecht werden. Das ist bedauerlich, wurde das letztjährige Angebot doch von vielen sehr begrüßt und auch für die Zukunft gewünscht – gerade von Beschäftigten aus anderen Standorten, Pendler\*innen und auch solchen, die sich weiterhin ungerne mit vielen Personen gleichzeitig in einem Raum aufhalten.

Insofern werden wir Ende Juni eine „normale“ Personalversammlung in Präsenz abhalten, allerdings mit der Einschränkung, das Programm ziemlich zu straffen, um zumindest den zeitlichen Umfang ein wenig in Grenzen zu halten.

Dies wird aber nicht zu Lasten des Inhaltes gehen: Es wird eine kurze Zusammenfassung des wie immer vorab veröffentlichten Tätigkeitsberichtes geben, um sich dann einem Kernthema unter Beteiligung von Personalrat, Präsidium und Gewerkschaften zu widmen.

Da die Beschäftigten derzeit viele Fragen zum Thema Rückkehr an den Arbeitsplatz, Telearbeit und mobile Arbeit haben, wird dieser Komplex in den Fragestunden, Berichten und Stellungnahmen wahrscheinlich eine große Rolle spielen. Aber selbstverständlich werden wir auch aktuelle Entwicklungen im Auge behalten und darauf reagieren – wir alle haben in den letzten zwei Jahren gelernt, dass sich Dinge innerhalb kürzester Zeit grundlegend ändern können.

Wir freuen uns selbstverständlich auf Anregungen, ebenso auf eine rege Beteiligung! Eine Einladung nebst aktueller Tagesordnung wird rechtzeitig vor dem Termin verschickt.

**Die Teilnahme an der Personalversammlung ist für die Beschäftigten Arbeitszeit.**

## Besetzungsverfahren – bitte den § 30 TV-L beachten!

Hier geht es um Besetzungsverfahren, in denen sich bereits an der Universität Oldenburg **befristet Beschäftigte** auf eine **unbefristete Stelle** bewerben. Der Personalrat hat beobachtet, dass die Regelung des § 30 Abs. 2 Satz 2 TV-L oft nicht bekannt ist bzw. nicht ausreichend beachtet wird. Der genaue Wortlaut ist:

**„Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.“** – „... nach Satz 1 ...“ bezieht sich auf Beschäftigte mit einem mit Sachgrund befristeten Arbeitsvertrag. Dies sind alle Befristungen nach § 14 Abs. 1 TzBfG (z. B. vorübergehende betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung, im Anschluss an eine Ausbildung zur Erleichterung des Übergangs in ein Arbeitsverhältnis, Vertretung anderer Arbeitnehmer\*innen).<sup>1</sup>

Sinn der Regelung ist, eigenen **befristet Beschäftigten** den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Allerdings nur, wenn sie die o. g. Kriterien erfüllen, die nach dem **Leistungsprinzip** ermittelt werden: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung müssen in **mindestens gleichem Umfang** vorhanden sein wie bei externen oder weiteren internen Bewerber\*innen. Bei Gleichstand ist also der\*die interne Bewerber\*in einzustellen.

### Regelungen im Grundgesetz

Zu berücksichtigen ist nämlich hier ebenfalls der Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG): „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung **gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.**“ Abgesehen davon, dass das Gendern zur Zeit der Entstehung des GG noch nicht aktuell war, wird auch hier noch einmal deutlich, dass grundsätzlich alle in Frage kommenden Personen – und dies **gilt auch für Bürger\*innen der EU**, nicht nur für „Deutsche“ – die gleichen Chancen auf eine Stelle im Öffentlichen Dienst haben (müssen).

Es muss also bei Besetzungsverfahren – gleich in welcher Statusgruppe – darauf geachtet werden, dass diese Punkte den Ermessensspielraum der Einstellenden

---

1 Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristete Beschäftigte kommen nicht in den Genuss der Regelung, dies sind Beschäftigte, die zur Qualifikation (in der Regel Promotion oder Habilitation) befristet werden. Ob Drittmittelbeschäftigte nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG zu berücksichtigen sind, ist unklar. Nach TV-L sind Befristungen nach § 57a ff. HRG und „unmittelbar oder entsprechend“ geltende Nachfolgeregelungen ausgeschlossen von der Regelung des § 30 Abs. 2 S. 2 TV-L. Das WissZeitVG ist sicherlich eine solche Nachfolgeregelung. Jedoch gab es in der letzten Fassung des HRG keine Drittmittelbefristung, es fehlt also an der Entsprechung. Jedenfalls ist eine Drittmittelbefristung nach WissZeitVG eine Befristung mit Sachgrund.

bei der Auswahl der Bewerber\*innen einschränken (ein „den/die hätte ich gerne“ reicht definitiv nicht aus). Weiterhin muss in einem Besetzungsverfahren darauf geachtet werden, dass alle Bewerber\*innen unter den gleichen Kriterien beurteilt werden, um eine **transparente Vergleichbarkeit** zu gewährleisten. Dies setzt ein klar umrissenes Anforderungsprofil (Einstellungsvoraussetzungen laut Ausschreibung) mit einer Liste von Kriterien (i. d. R. unterschieden in „erforderlich“ und „erwünscht“) voraus.

Werden diese o. g. Punkt nicht beachtet, können **Einstellungsvorgänge** deutlich **verzögert** und im schlechtesten Falle abgelehnt werden, da sowohl das Personaldezernat als auch der Personalrat diese **gesetzlichen Vorgaben** zwingend beachten und deren Einhaltung kontrollieren müssen. Insofern sollten einstellende Organisationseinheiten ihre Ausschreibungen und Besetzungsverfahren unbedingt regelmäßig auf diese Punkte überprüfen und sich in Zweifelsfällen rechtzeitig an das Personaldezernat wenden.

## Online – Sprechstunden des Personalrates

Bisher hat dieses **neue Format** zwei Mal stattgefunden, am 29. März und 28. April 2022. Aktuell waren beide Termine von Fragen zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten dominiert, was uns gezeigt hat, dass hier noch viele offene Fragen seitens der Beschäftigten vorhanden sind.

Insgesamt wurde sehr deutlich, dass es viele Fragen zu den jetzt geltenden Regelungen gibt, zum Teil auch bedingt durch widersprüchliche Aussagen beteiligter Stellen (Vorgesetzte, Dienststelle, Personalrat, gesetzliche Regelungen...) und eigene Interpretationen von Berichten in Medien. Im Verlauf der Sprechstunden konnten einige Unklarheiten beseitigt und Fragen beantwortet werden, es wurde aber auch deutlich, dass für die **dauerhafte Ausgestaltung von mobiler Arbeit und Telearbeit weitere Diskussionen** notwendig sein werden.

Die hohe Anzahl der Teilnehmenden legt nahe, dass es offensichtlich einen Bedarf an dieser Möglichkeit des Austausches gibt, deswegen werden wir dieses Format bis auf Weiteres ca. alle vier Wochen anbieten. Dabei kann es auch um andere Themen aus dem betrieblichen Alltag gehen.

Gerne nehmen wir thematische Anregungen vorab entgegen und freuen uns auf eine weiterhin große Beteiligung!

## Die Teilzeitfalle

An unserer Universität wissen wir spätestens seit den letzten großen Umfragen (zur Arbeitssituation in der Corona-Pandemie im Frühjahr 2021, sowie zur Arbeitszeit in 2019), dass ein **großer Teil der Beschäftigten** mit **mindestens einem Teilzeitvertrag** angestellt ist. Doch ist das ein frei gewählter Zustand, oder gibt es nicht doch eigentlich den Wunsch, kurz-, mittel- oder langfristig in Vollzeit zu arbeiten?

Die erste Festlegung zum Umfang der Arbeitszeit wird bei der Stellenausschreibung getroffen. Es gibt solche in Vollzeit (dennoch überwiegend teilzeitgeeignet), aber auch viele Stellen, die nur in Teilzeit ausgeschrieben werden. Hierfür gibt es verschiedene Gründe: die Organisationseinheit hat nicht mehr Mittel für die Stelle/Aufgabe, eine Vollzeitstelle ist nur in Teilzeit besetzt und die restlichen Stellenanteile sollen besetzt werden oder es wurden Stellen irgendwann in der Vergangenheit geteilt.

Vorausgesetzt, man hat eine Stelle gefunden, die einem zusagt, möchte/kann aber (derzeit) nicht die in Vollzeit ausgeschriebene Stelle vollumfänglich erfüllen, sondern will – aus welchen Gründen auch immer – in Teilzeit arbeiten, haben Mitarbeiter\*innen des öffentlichen Dienstes drei Möglichkeiten, die **wöchentliche Arbeitszeit an die Erfordernisse der jeweiligen Lebensumstände anzupassen** (die Spezialfälle Elternzeit, Pflegezeit und Schwerbehinderung außen vorgelassen):

1. Über den § 11 TV-L können wir u. a. unsere **Arbeitszeit für Pflege und Erziehung reduzieren**, befristet erst für 5 Jahre und dann verlängern. Hier haben wir aber selber das Heft in der Hand, wieder zurück auf die Vollzeitbeschäftigung zu kommen.
2. Wir können auch **unbefristet** die Arbeitszeit **reduzieren** (z. B. wenn eine Stelle in Vollzeit ausgeschrieben ist, man aber grundsätzlich weniger arbeiten möchte).
3. Als recht neue Möglichkeit ist die **Brückenteilzeit §9a TzBfG 2019** hinzugekommen, die es erlaubt, für einen Zeitraum zwischen ein und fünf Jahren die Arbeitszeit zu reduzieren.

Der erste Fall ist unproblematisch, da es flexible und rechtlich gesicherte Gestaltungsmöglichkeiten der Teilzeit erlaubt. Ebenso rechtssicher ist die unter 3. genannte Brückenteilzeit, hier ist man aber nicht so flexibel. Endet der vereinbarte Zeitraum zur Reduzierung, müssen die Arbeitnehmer\*innen in Vollzeit zurückkehren und können erst nach einem Jahr einen erneuten Antrag stellen.

Problematisch kann es für Personen werden, die von vornherein nur eine Teilzeitstelle besetzt haben, oder die Arbeitszeit unbefristet reduziert haben (Nr. 2, siehe oben). In der Realität sind diese Personen in der Teilzeitfalle gefangen, selbst wenn sich **Lebensumstände geändert haben** und in Vollzeit gearbeitet werden will oder muss. Aktuell gibt es hier an der Universität nur den Weg, eine ergänzende Stelle zu finden und anzutreten (per [interner] Ausschreibung). Was fehlt, ist ein **Stellen- und Personalentwicklungskonzept**, was es erlaubt, geänderte Bedürfnisse anzumelden und bei Umstrukturierungen vorrangig berücksichtigt zu werden – z. B. indem zuerst dieser Personenkreis berücksichtigt wird und erst, falls sich dort niemand findet, ausgeschrieben wird. Auch in § 11 (3) TV-L ist eine bevorzugte Berücksichtigung dieser Beschäftigten bei gleicher Eignung vorgesehen. Die oft knappen Mittel der Organisationseinheiten verhindern selbst verständnisvollen Vorgesetzten ein agieren in solchen Fällen. Selbst wenn Arbeitnehmer\*innen einem Arbeitsplatzwechsel (oder Wechsel der Organisationseinheit) zustimmen würden, gibt es aktuell keine Handlungsoptionen der Vorgesetzten oder des Personalrats.

Was braucht es also, um den **Faktor Zufall** – die richtigen Vorgesetzten mit passenden Finanzmitteln oder einer passenden Stelle kümmern sich um die Aufstockung – aus der Gleichung zu nehmen?

Wir brauchen entweder ein Personalmanagement, das ein **flexibleres Stellen-tabelleau** analysiert und in ein **Personalentwicklungskonzept** umsetzt oder ausschließlich die **Ausschreibung von Vollzeitstellen**, bei der jede/r Arbeitnehmer\*in die freie Wahl hat, aus der **temporären Arbeitszeitreduzierung zurück in die Vollbeschäftigung** zu kommen.

## Veränderungen im Personalrat

Nach **20** Jahren Mitgliedschaft im Personalrat ist **Helmut Janzen** zum 31. März 2022 angesichts seines nahenden Ruhestandes aus dem Personalrat ausgeschieden. Wir bedanken uns bei ihm für seinen Einsatz und wünschen alles Gute! Nachgerückt ist **Martin Niemeyer**, wie Helmut ein Kollege aus dem Dezernat 4. Herzlich Willkommen, Martin, wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!



## Gastbeitrag: Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung im Oktober 2022

### Wahlvorstand/Wahl zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/ Wahlbeteiligung

Am 30.11.2022 endet unsere Amtszeit als Schwerbehindertenvertretung. Die Neuwahlen finden im Oktober 2022 statt. Die Schwerbehindertenvertretung ist die **gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten**. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Kernaufgabe ist die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in der Dienststelle Universität zu fördern sowie den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Da wir aktuell etwas über 100 schwerbehinderte Menschen in einem Beschäftigungsverhältnis hier an unserer Universität haben, könnte es eine Freistellung der Vertrauensperson im Umfang von 1,0 Stellen geben. Unsere gewählte Vertrauensperson Heike Gronau verhandelt aktuell die Inklusionsvereinbarung mit der Universitätsleitung. Wir bemühen uns darum, dort eine Reduzierung der Mindestanzahl 100 festzuschreiben, womit auch eine Freistellung möglich wäre, wenn hier nur noch 70 Schwerbehinderte beschäftigt sind sowie die Möglichkeit, die Freistellung unter den gewählten Vertreter\*innen bei Bedarf teilen zu können. Wir sind ganz optimistisch, die Inklusionsvereinbarung noch in unserer Amtszeit abzuschließen.

### Wahlvorstand

Um die Wahl durchführen zu können, muss ein Wahlvorstand gefunden werden. Hierzu sind wir mit dem Personalrat im Kontakt und haben ein erstes Vorbereitungstreffen am 18. Mai 2022. Wir würden es natürlich sehr begrüßen, wenn wir hierfür auch die/den ein/e oder andere/n Schwerbehinderten finden würden, die/der sich bereit erklärt, im Wahlvorstand tätig zu werden. Deshalb haben wir schon einige von euch angesprochen, bisher aber noch keine Zusagen erhalten. Freiwillige vor! Wenn ihr euch das vorstellen könnt, meldet euch bei uns unter schwerbehindertenvertretung@uol.de.

Im August würde die Möglichkeit bestehen, an einer eintägigen Online-Schulung zum Wahlvorstand teilzunehmen. Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung erfolgt nach den Bestimmungen der Wahlordnung. Wir wollen unbedingt die Möglichkeit schaffen, bei dieser Wahl auch eine Briefwahl durchführen zu können.

## Wahl zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Vanille oder Schokolade? Waffel oder Becher? Im Leben hat man gerne Wahlmöglichkeiten. Ob und in welcher Konstellation wir weitermachen, entscheidet sich erst im Juli. Wenn wir nicht weitermachen, brauchen wir Nachfolger\*innen. Wenn wir weitermachen, brauchen wir Mitstreiter\*innen. Die Corona-Pandemie hat uns nicht gerade in die Karten gespielt, um euch alle persönlich kennenzulernen. Wenn ihr euch die Frage stellt, warum ich? Würde unsere Antwort lauten: Wer sonst?!

### Wahlbeteiligung

Eine Interessenvertretung ist immer nur so stark wie der Rückhalt in der Belegschaft ist. Nur eine starke Schwerbehindertenvertretung macht Druck für die Interessen der an der Carl von Ossietzky Universität beschäftigten schwerbehinderten Menschen hier. Wir sind der Motor der Inklusion. Wie stark die zukünftige Schwerbehindertenvertretung ist, hängt von eurer aktiven Beteiligung ab. Geht auf alle Fälle wählen!

Eure Schwerbehindertenvertretung

Heike Gronau/Timm Behrendt/Jens Haake

---

### Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:  
Der Personalrat, Petra Mende, Raum: V03-3 A 319  
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)  
Satz/Layout: BIS-Druckzentrum (Renate Stobwasser)

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!

Nr. /Mai 2022



# PR-Aktuell

Informationen vom Personalrat

(nur Online als PDF)

## **Aus dem Inhalt:**

- Personalversammlung 2022**
- Besetzungsverfahren – bitte den § 30 TV-L beachten!**
- Online-Sprechstunden des Personalrates**
- Die Teilzeitfalle**
- Veränderungen im Personalrat**
- Gastbeitrag: Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung**

Bitte vormerken:

**Personalversammlung am 30. Juni 2022**  
**A14 – Hörsaal 1 und 2**

Details folgen zeitnah

# Personalversammlung am 30. Juni 2022

Am Donnerstag, 30. Juni 2022 wird im Gebäude A14 (Hörsaal 1 und 2) ab 09:30 Uhr unsere diesjährige Personalversammlung stattfinden.

Wir sind bereits ausführlich darauf eingegangen, warum unsere Veranstaltung am 11. November 2021 keine „richtige“ Personalversammlung war, denn eine digitale Personalversammlung ist gesetzlich nicht möglich. Dies hat im Umkehrschluss zur Folge, dass wir die kommende Personalversammlung leider auch nicht parallel als Livestream anbieten können (bzw. dürfen), denn hybride Formate sind ebenfalls nicht gestattet und würden dem Datenschutz nicht gerecht werden. Das ist bedauerlich, wurde das letztjährige Angebot doch von vielen sehr begrüßt und auch für die Zukunft gewünscht – gerade von Beschäftigten aus anderen Standorten, Pendler\*innen und auch solchen, die sich weiterhin ungerne mit vielen Personen gleichzeitig in einem Raum aufhalten.

Insofern werden wir Ende Juni eine „normale“ Personalversammlung in Präsenz abhalten, allerdings mit der Einschränkung, das Programm ziemlich zu straffen, um zumindest den zeitlichen Umfang ein wenig in Grenzen zu halten.

Dies wird aber nicht zu Lasten des Inhaltes gehen: Es wird eine kurze Zusammenfassung des wie immer vorab veröffentlichten Tätigkeitsberichtes geben, um sich dann einem Kernthema unter Beteiligung von Personalrat, Präsidium und Gewerkschaften zu widmen.

Da die Beschäftigten derzeit viele Fragen zum Thema Rückkehr an den Arbeitsplatz, Telearbeit und mobile Arbeit haben, wird dieser Komplex in den Fragerunden, Berichten und Stellungnahmen wahrscheinlich eine große Rolle spielen. Aber selbstverständlich werden wir auch aktuelle Entwicklungen im Auge behalten und darauf reagieren – wir alle haben in den letzten zwei Jahren gelernt, dass sich Dinge innerhalb kürzester Zeit grundlegend ändern können.

Wir freuen uns selbstverständlich auf Anregungen, ebenso auf eine rege Beteiligung! Eine Einladung nebst aktueller Tagesordnung wird rechtzeitig vor dem Termin verschickt.

Die Teilnahme an der Personalversammlung ist für die Beschäftigten Arbeitszeit.

# Besetzungsverfahren – bitte den § 30 TV-L beachten!

Hier geht es um Besetzungsverfahren, in denen sich bereits an der Universität Oldenburg befristet Beschäftigte auf eine unbefristete Stelle bewerben. Der Personalrat hat beobachtet, dass die Regelung des § 30 Abs. 2 Satz 2 TV-L oft nicht bekannt ist bzw. nicht ausreichend beachtet wird. Der genaue Wortlaut ist:

„Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.“ – „... nach Satz 1 ...“ bezieht sich auf Beschäftigte mit einem mit Sachgrund befristeten Arbeitsvertrag. Dies sind alle Befristungen nach § 14 Abs. 1 TzBfG (z. B. vorübergehende betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung, im Anschluss an eine Ausbildung zur Erleichterung des Übergangs in ein Arbeitsverhältnis, Vertretung anderer Arbeitnehmer\*innen).<sup>1</sup>

---

1 Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristete Beschäftigte kommen nicht in den Genuss der Regelung, dies sind Beschäftigte, die zur Qualifikation (in der Regel Promotion oder Habilitation) befristet werden. Ob Drittmittelbeschäftigte nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG zu berücksichtigen sind, ist unklar. Nach TV-L sind Befristungen

Sinn der Regelung ist, eigenen befristet Beschäftigten den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Allerdings nur, wenn sie die o. g. Kriterien erfüllen, die nach dem Leistungsprinzip ermittelt werden: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung müssen in mindestens gleichem Umfang vorhanden sein wie bei externen oder weiteren internen Bewerber\*innen. Bei Gleichstand ist also der\*die interne Bewerber\*in einzustellen.

## Regelungen im Grundgesetz

Zu berücksichtigen ist nämlich hier ebenfalls der Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG): „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“ Abgesehen davon, dass das Gendern zur Zeit der Entstehung des GG noch nicht aktuell war, wird auch hier noch einmal deutlich, dass grundsätzlich alle in Frage kommenden Personen – und dies gilt auch für Bürger\*innen der EU, nicht nur

---

nach § 57a ff. HRG und „unmittelbar oder entsprechend“ geltende Nachfolgeregelungen ausgeschlossen von der Regelung des § 30 Abs. 2 S. 2 TV-L. Das WissZeitVG ist sicherlich eine solche Nachfolgeregelung. Jedoch gab es in der letzten Fassung des HRG keine Drittmittelbefristung, es fehlt also an der Entsprechung. Jedenfalls ist eine Drittmittelbefristung nach WissZeitVG eine Befristung mit Sachgrund.

für „Deutsche“ – die gleichen Chancen auf eine Stelle im Öffentlichen Dienst haben (müssen).

Es muss also bei Besetzungsverfahren – gleich in welcher Statusgruppe – darauf geachtet werden, dass diese Punkte den Ermessensspielraum der Einstellenden bei der Auswahl der Bewerber\*innen einschränken (ein „den/die hätte ich gerne“ reicht definitiv nicht aus). Weiterhin muss in einem Besetzungsverfahren darauf geachtet werden, dass alle Bewerber\*innen unter den gleichen Kriterien beurteilt werden, um eine transparente Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Dies setzt ein klar umrissenes Anforderungsprofil (Einstellungsvoraussetzungen laut Ausschreibung) mit einer Liste von Kriterien (i. d. R. unterschieden in „erforderlich“ und „erwünscht“) voraus.

Werden diese o. g. Punkt nicht beachtet, können Einstellungsvorgänge deutlich verzögert und im schlechtesten Falle abgelehnt werden, da sowohl das Personaldezernat als auch der Personalrat diese gesetzlichen Vorgaben zwingend beachten und deren Einhaltung kontrollieren müssen. Insofern sollten einstellende Organisationseinheiten ihre Ausschreibungen und Besetzungsverfahren unbedingt regelmäßig auf diese Punkte überprüfen und sich in Zweifelsfällen rechtzeitig an das Personaldezernat wenden.

## Online – Sprechstunden des Personalrates

Bisher hat dieses neue Format zwei Mal stattgefunden, am 29. März und 28. April 2022. Aktuell waren beide Termine von Fragen zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten dominiert, was uns gezeigt hat, dass hier noch viele offene Fragen seitens der Beschäftigten vorhanden sind.

Insgesamt wurde sehr deutlich, dass es viele Fragen zu den jetzt geltenden Regelungen gibt, zum Teil auch bedingt durch widersprüchliche Aussagen beteiligter Stellen (Vorgesetzte, Dienststelle, Personalrat, gesetzliche Regelungen...) und eigene Interpretationen von Berichten in Medien. Im Verlauf der Sprechstunden konnten einige Unklarheiten beseitigt und Fragen beantwortet werden, es wurde aber auch deutlich, dass für die dauerhafte Ausgestaltung von mobiler Arbeit und Telearbeit weitere Diskussionen notwendig sein werden.

Die hohe Anzahl der Teilnehmenden legt nahe, dass es offensichtlich einen Bedarf an dieser Möglichkeit des Austausches gibt, deswegen werden wir dieses Format bis auf Weiteres ca. alle vier Wochen anbieten. Dabei kann es auch um andere Themen aus dem betrieblichen Alltag gehen.

Gerne nehmen wir thematische Anregungen vorab entgegen und freuen uns auf eine weiterhin große Beteiligung!

## Die Teilzeitfalle

An unserer Universität wissen wir spätestens seit den letzten großen Umfragen (zur Arbeitssituation in der Corona-Pandemie im Frühjahr 2021, sowie zur Arbeitszeit in 2019), dass ein großer Teil der Beschäftigten mit mindestens einem Teilzeitvertrag angestellt ist. Doch ist das ein frei gewählter Zustand, oder gibt es nicht doch eigentlich den Wunsch, kurz-, mittel- oder langfristig in Vollzeit zu arbeiten?

Die erste Festlegung zum Umfang der Arbeitszeit wird bei der Stellenausschreibung getroffen. Es gibt solche in Vollzeit (dennoch überwiegend teilzeitgeeignet), aber auch viele Stellen, die nur in Teilzeit ausgeschrieben werden. Hierfür gibt es verschiedene Gründe: die Organisationseinheit hat nicht mehr Mittel für die Stelle/Aufgabe, eine Vollzeitstelle ist nur in Teilzeit besetzt und die restlichen Stellenanteile sollen besetzt werden oder es wurden Stellen irgendwann in der Vergangenheit geteilt.

Vorausgesetzt, man hat eine Stelle gefunden, die einem zusagt, möchte/kann aber (derzeit) nicht die in Vollzeit ausgeschriebene Stelle vollumfänglich erfüllen, sondern will – aus welchen Gründen auch immer – in Teilzeit arbeiten, haben Mitarbeiter\*innen des öffentlichen Dienstes drei Möglichkeiten, die wöchentliche Arbeitszeit an die Erfordernisse der jeweiligen Lebensumstände anzupassen (die Spezialfälle Elternzeit, Pflegezeit und Schwerbehinderung außen vorgelassen):

1. Über den § 11 TV-L können wir u. a. unsere Arbeitszeit für Pflege und Erziehung reduzieren, befristet erst für 5 Jahre und dann verlängern. Hier haben wir aber selber das Heft in der Hand, wieder zurück auf die Vollzeitbeschäftigung zu kommen.
2. Wir können auch unbefristet die Arbeitszeit reduzieren (z. B. wenn eine Stelle in Vollzeit ausgeschrieben ist, man aber grundsätzlich weniger arbeiten möchte).
3. Als recht neue Möglichkeit ist die Brückenteilzeit §9a TzBfG 2019 hinzugekommen, die es erlaubt, für einen Zeitraum zwischen ein und fünf Jahren die Arbeitszeit zu reduzieren.

Der erste Fall ist unproblematisch, da es flexible und rechtlich gesicherte Gestaltungsmöglichkeiten der Teilzeit erlaubt.

Ebenso rechtssicher ist die unter 3. genannte Brückenteilzeit, hier ist man aber nicht so flexibel. Endet der vereinbarte Zeitraum zur Reduzierung, müssen die Arbeitnehmer\*innen in Vollzeit zurückkehren und können erst nach einem Jahr einen erneuten Antrag stellen.

Problematisch kann es für Personen werden, die von vornherein nur eine Teilzeitstelle besetzt haben, oder die Arbeitszeit unbefristet reduziert haben (Nr. 2, siehe oben). In der Realität sind diese Personen in der Teilzeitfalle gefangen, selbst wenn sich Lebensumstände geändert haben und in Vollzeit gearbeitet werden will oder muss. Aktuell gibt es hier an der Universität nur den Weg, eine ergänzende Stelle zu finden und anzutreten (per [interner] Ausschreibung). Was fehlt, ist ein Stellen- und Personalentwicklungskonzept, was es erlaubt, geänderte Bedürfnisse anzumelden und bei Umstrukturierungen vorrangig berücksichtigt zu werden – z. B. indem zuerst dieser Personenkreis berücksichtigt wird und erst, falls sich dort niemand findet, ausgeschrieben wird. Auch in § 11 (3) TV-L ist eine bevorzugte Berücksichtigung dieser Beschäftigten bei gleicher Eignung vorgesehen. Die oft knappen Mittel der Organisationseinheiten verhindern selbst verständnisvollen Vorgesetzten ein agieren in solchen Fällen. Selbst

wenn Arbeitnehmer\*innen einem Arbeitsplatzwechsel (oder Wechsel der Organisationseinheit) zustimmen würden, gibt es aktuell keine Handlungsoptionen der Vorgesetzten oder des Personalrats.

Was braucht es also, um den Faktor Zufall – die richtigen Vorgesetzten mit passenden Finanzmitteln oder einer passenden Stelle kümmern sich um die Aufstockung – aus der Gleichung zu nehmen?

Wir brauchen entweder ein Personalmanagement, das ein flexibleres Stellentableau analysiert und in ein Personalentwicklungskonzept umsetzt oder ausschließlich die Ausschreibung von Vollzeitstellen, bei der jede/r Arbeitnehmer\*in die freie Wahl hat, aus der temporären Arbeitszeitreduzierung zurück in die Vollbeschäftigung zu kommen.

# **Veränderungen im Personalrat**

Nach 20 Jahren Mitgliedschaft im Personalrat ist Helmut Janzen zum 31. März 2022 angesichts seines nahenden Ruhestandes aus dem Personalrat ausgeschieden. Wir bedanken uns bei ihm für seinen Einsatz und wünschen alles Gute! Nachgerückt ist Martin Niemeyer, wie Helmut ein Kollege aus dem Dezernat 4. Herzlich Willkommen, Martin, wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!

## **Gastbeitrag:**

### **Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung im Oktober 2022**

#### **Wahlvorstand/Wahl zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/Wahlbeteiligung**

Am 30.11.2022 endet unsere Amtszeit als Schwerbehindertenvertretung. Die Neuwahlen finden im Oktober 2022 statt. Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Kernaufgabe ist die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in der Dienststelle Universität zu

fördern sowie den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Da wir aktuell etwas über 100 schwerbehinderte Menschen in einem Beschäftigungsverhältnis hier an unserer Universität haben, könnte es eine Freistellung der Vertrauensperson im Umfang von 1,0 Stellen geben. Unsere gewählte Vertrauensperson Heike Gronau verhandelt aktuell die Inklusionsvereinbarung mit der Universitätsleitung. Wir bemühen uns darum, dort eine Reduzierung der Mindestanzahl 100 festzuschreiben, womit auch eine Freistellung möglich wäre, wenn hier nur noch 70 Schwerbehinderte beschäftigt sind sowie die Möglichkeit, die Freistellung unter den gewählten Vertreter\*innen bei Bedarf teilen zu können. Wir sind ganz optimistisch, die Inklusionsvereinbarung noch in unserer Amtszeit abzuschließen.

## **Wahlvorstand**

Um die Wahl durchführen zu können, muss ein Wahlvorstand gefunden werden. Hierzu sind wir mit dem Personalrat im Kontakt und haben ein erstes Vorbereitungstreffen am 18. Mai 2022. Wir würden es natürlich sehr begrüßen, wenn wir hierfür auch die/den ein/e oder andere/n Schwerbehinderten finden würden, die/der sich bereit erklärt, im

Wahlvorstand tätig zu werden. Deshalb haben wir schon einige von euch angesprochen, bisher aber noch keine Zusagen erhalten. Freiwillige vor! Wenn ihr euch das vorstellen könnt, meldet euch bei uns unter schwerbehindertenvertretung@uol.de.

Im August würde die Möglichkeit bestehen, an einer eintägigen Online-Schulung zum Wahlvorstand teilzunehmen. Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung erfolgt nach den Bestimmungen der Wahlordnung. Wir wollen unbedingt die Möglichkeit schaffen, bei dieser Wahl auch eine Briefwahl durchführen zu können.

## **Wahl zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen**

Vanille oder Schokolade? Waffel oder Becher? Im Leben hat man gerne Wahlmöglichkeiten. Ob und in welcher Konstellation wir weitermachen, entscheidet sich erst im Juli. Wenn wir nicht weitermachen, brauchen wir Nachfolger\*innen. Wenn wir weitermachen, brauchen wir Mitstreiter\*innen. Die Corona-Pandemie hat uns nicht gerade in die Karten gespielt, um euch alle persönlich kennenzulernen. Wenn ihr euch die Frage stellt, warum ich? Würde unsere Antwort lauten: Wer sonst?!

## Wahlbeteiligung

Eine Interessenvertretung ist immer nur so stark wie der Rückhalt in der Belegschaft ist. Nur eine starke Schwerbehindertenvertretung macht Druck für die Interessen der an der Carl von Ossietzky Universität beschäftigten schwerbehinderten Menschen hier. Wir sind der Motor der Inklusion. Wie stark die zukünftige Schwerbehindertenvertretung ist, hängt von eurer aktiven Beteiligung ab. Geht auf alle Fälle wählen!

Eure Schwerbehindertenvertretung

Heike Gronau/Timm Behrendt/Jens Haake

# Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:

Der Personalrat, Petra Mende,

Raum: V03-3 A 319 · 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)

Satz/Layout: BIS-Druckzentrum (Renate Stobwasser)

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!