

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Tätigkeitsbericht des Personalrates

Für den Zeitraum 22. August 2017 bis 14. März 2018

Der Personalrat
14.03.2018

INHALT	SEITE
Neu gewählter Personalrat	2
PR-Mitglieder in universitären Arbeitsgruppen	4
Personalratssitzungen	4
Senat / Hochschulrat / Landeshochschulpersonalrätekonzferenz	5
Hauptpersonalrat	5
Einzelberatungen / MAK	5
Klausurtagung / Fortbildungen	5
Gespräche mit der Dienststellenleitung	6
Personelle Maßnahmen Nachtrag: Mündlicher Beitrag auf der Personalversammlung am 15.03.2018	8
Stellenbesetzung Geschäftsstelle des Personalrates	10
Papierlose Gremienverwaltung (Senat)	10
Dienstvereinbarung Alma, BIS	11
Nachfolge Leitung des BIS	11
Notdienst beim Ausfall technischer Geräte/Anlagen	11
Vorhaben „Software Lizenzmanagement“	12
Vorhaben „Workflow Genehmigung von Dienstreisen“	13
Katalog Ausschreibungsverzicht	13
Wirtschaftsausschuss	15
Wahl der Jugend- u. Auszubildendenvertretung	15
Auszubildende	16
Strukturplanungsprozess der Fakultäten	16
Bedarfsanmeldungen Entwurf Haushalt 2019	17
Beschäftigtenumfrage zur Arbeitszeit	17
Personalplanungskonzept GHR 300	18
Fakultät VI / European Medical School	18
Durchführung von Besetzungsverfahren	19
Vorstellungsgespräche	20
Servicesystem für Promovierende	21

Neu gewählter Personalrat

Am 15. Und 16. August 2017 fanden Neuwahlen des Personalrates statt. Diese waren notwendig geworden, nachdem der vorherige Personalrat nach einer Anfechtung der Wahl im März 2017 zurückgetreten war. Die Amtszeit des neuen Personalrats läuft bis zum 30. April 2020. Die konstituierende Sitzung fand am 22.08.2018 statt.

Folgende 15 Kolleginnen und Kollegen sind gewählt worden, um die Interessen aller Beschäftigten (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung) und Beamtinnen und Beamten zu vertreten:

Name	Arbeitsstelle (Statusgruppe)	Freistellung (s. unten)*
Petra Mende (Vorsitzende)	Bibliothek, Personalrat (MTV)	1,0
Markus Glötzel (stellv. Vorsitz)	FK II, Personalrat (WM)	0,5
Heidi Zielke (stellv. Vorsitz)	FK II, Personalrat (MTV)	0,5
Margit Teborg (vormals Hoffmann)(stellv. Vorsitz)	Personalrat (MTV)	1,0 (bis 15.03.2018)
Rea Kodalle (stellv. Vorsitz)	3GO, FK IV, Personalrat (MTV)	0,25
Ute Hermannsen (stellv. Vorsitz) Beamt*innenvertretung	BIS, Personalrat (MTV)	0,25
Jan Kühnemund (stellv. Vorsitz) bis 31.01.2018	FK III, Personalrat (WM)	0,25 (bis 31.01.2018)
Thomas Schneeberg ab 01.02.2018	C3L, FK I (MTV, WM)	0,5 (ab 01.04.2018)
Armin Adam	Dez. 2 (MTV)	
Klaus Bartsch	Bot. Garten, Personalrat (MTV)	0,5 (ab 15.03.2018 1,0)
Helmut Janzen	Dez. 4 (MTV)	

Birgit Kürzel	FK V, ICBM (MTV)	
Christine Meyenberg	FK I (MTV)	
Dr. Alfred Mikschl Beamt*innenvertretung	FK II, Personalrat (WM)	0,5
Petra Ravensberg	Dez. 2 (MTV)	
Sven Rößler	FK I, Personalrat (WM)	0,25

**Zur Erfüllung ihrer personalvertretungsrechtlichen Aufgaben können Mitglieder des Personalrates von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit bzw. teilbefreit werden. Da die Carl von Ossietzky Universität über 2.000 Beschäftigte hat, stehen dem Personalrat Freistellungen im Rahmen von 5 Vollzeitstellen zu, die Aufteilung ist der obigen Liste zu entnehmen.*

Zum 31.01.2018 hat Jan Kühnemund (ehemals FK III) die Universität Oldenburg verlassen, um eine Stelle an einer anderen Universität anzutreten und ist somit auch aus dem Personalrat ausgeschieden.

Für ihn ist Thomas Schneeberg (C3L und FK 1) als Mitglied der Liste ver.di MTV- und Mittelbauinitiative in den Personalrat aufgerückt.

Gleich nach seiner Konstituierung hat der Personalrat folgende vorläufige Arbeitsgruppen eingerichtet, um die interne Aufgabenverteilung zu organisieren:

- Arbeitsgruppe Geschäftsführung unterstützt die Vorsitzende bei der Geschäftsführung (Sitzungsvor- und -nachbereitung, Ausführung der Beschlüsse, Tagesgeschäft).
- Arbeitsgruppe Organisation und Abläufe überprüft und optimiert die Arbeitsabläufe im Personalrat und der Geschäftsstelle mit dem Ziel, sich selbst überflüssig zu machen.
- Arbeitsgruppe Personaleinstellungen und Tarif sichtet und prüft die eingehenden Einstellungsvorlagen, die der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen.
- Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit organisiert das Erscheinen des PR-Aktuell und die Internetseite des Personalrates.

PR-Mitglieder in universitären Arbeitsgruppen

Der Personalrat ist auch in Arbeitsgruppen der Universität vertreten. Eine Übersicht gibt die folgende Tabelle:

	Mitglieder	Stellvertretung
Arbeitsschutzausschuss (ASA)	Petra Mende Klaus Bartsch	Markus Glötzel Birgit Kürzel
AG Fort- und Weiterbildung	Ute Hermannsen Sven Rößler	Thomas Schneeberg
Steuerungsgruppe Gesundheitsmanagement (BGM)	Markus Glötzel Alfred Mikschl	Rea Kodalle
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Petra Mende Heidi Zielke	
Familiengerechte Hochschule	Margit Teborg	
AG Bau der Großtagespflege	Birgit Kürzel	Heidi Zielke
Konfliktberatungsstelle	Heidi Zielke Margit Teborg	Petra Mende
Informationsportal der Verwaltung	Margit Teborg	Martina Müller
AG Umgang mit Bedrohung	Heidi Zielke Klaus Bartsch	Helmut Janzen

Personalratssitzungen

Die Sitzungen des Personalrates finden wöchentlich montags statt.
Sitzungsbeginn ist 9.30 Uhr oder 10.00 Uhr, das Ende i.d.R. gegen 14.00 Uhr.

Senat / Hochschulrat / Landeshochschulpersonalrätekonferenz

Die Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) sieht seit 2016 die Teilnahme des Personalrats an Senats-, Hochschulrats- und LHK-Sitzungen vor.

Die Vorsitzende des Personalrates nimmt daher als Gast an den Sitzungen des Senats und des Hochschulrates teil. Im Berichtszeitraum fanden sechs Senatssitzungen und eine Hochschulratssitzung statt.

Die Personalräte sollen auch in die Arbeit der Landeshochschulkonferenz (LHK) einbezogen werden. Es wurde daher auf Landesebene die Landeshochschulpersonalrätekonferenz (LHPRK) gegründet, die quasi das Pendant zur Landeshochschulkonferenz (LHK) ist. Die LHPRK hat im Berichtszeitraum 4-mal getagt und es hat jeweils ein Mitglied unseres Personalrates teilgenommen.

Hauptpersonalrat

Ute Hermannsen und Petra Mende sind auch Mitglieder des Hauptpersonalrates beim MWK in Hannover. Dieser tagt i.d.R. einmal pro Monat. Im Berichtszeitraum fanden 5 Sitzungen statt.

Einzelberatungen / MAK

Die Personalratsmitglieder haben im Berichtszeitraum ca. 100 Einzelberatungen und –gespräche mit Beschäftigten durchgeführt. Themen waren u.a. Eingruppierungsfragen und Konflikte am Arbeitsplatz.

Außerdem haben wir auf Einladung an diversen MAK-Treffen in unterschiedlichen Bereichen teilgenommen. Der Personalrat hat im Januar 2018 zu einem Treffen der MAK-sprecher*innen eingeladen und Themen für die Personalversammlung am 15.03.2018 eingesammelt. Diese haben sich in der Tagesordnung der Versammlung niedergeschlagen.

Klausurtagung / Fortbildungen

Im Dezember 2017 hat eine eintägige Klausurtagung des Personalrats im Gästehaus der Universität stattgefunden. Themen waren: Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit. – Erarbeitung eines Konzeptes der Personalversammlung – Dienstvereinbarung für den wissenschaftlichen Mittelbau – Die Rolle des Personalrates in Vorstellungsgesprächen.

Einzelne Personalratsmitglieder haben Fortbildungen zu folgenden Themen besucht:

Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) – Grundschulung

Eingruppierung im öffentlichen Dienst – Grundschulung
Wirtschaftsausschuss
Besoldungsrecht
Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)
Die Rolle des Personalrats in Vorstellungsgesprächen

Für den ganzen Personalrat wurde eine Fortbildung zum Thema
„Schwerbehindertenrecht und berufliche Teilhabe“ durchgeführt.

Gespräche mit der Dienststellenleitung

Innerhalb des Präsidiums ist der Vizepräsident für Verwaltung und Finanzen, Herr Stahlmann, der Ansprechpartner des Personalrates. Mit ihm und der Dezernentin des Dez. 1 Personal / Organisation, Frau Janssen, hat der Personalrat monatliche Gespräche vereinbart, die im Berichtszeitraum sechs Mal stattgefunden haben. Vom Personalrat wurden folgende Themen auf die Tagesordnung gesetzt:

Auszubildende

Übernahme von Azubis nach der Ausbildung allgemein und speziell im Schwimmbad, Möglichkeit von ermäßigten Essenspreisen in der Mensa, Ausbildungsplätze an der Universität (u.a. Anforderungsprofil, Integration von Geflüchteten)

Baumaßnahmen

Kleine Neu-, Um- und Erweiterungsmaßnahmen, Lärmbelastung bei Baumaßnahme in A03 – Bau von Lehr-/Lernräumen, Baumaßnahmen 2019

Beschäftigtenumfrage

Durchführung einer Beschäftigtenumfrage zur Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit

Bibliothek (BIS)

Ausschlussfrist für Höhergruppierungen im BIS, Regale und Aufstiegshilfen, Nachbesetzung BIS-Direktion - Beschäftigteninformation über die Nachbesetzung und das laufende Verfahren, ALMA-Dienstvereinbarung

Dezernat. 3

Verbesserung der Bedingungen durch Stellenzuwachs

Fahrräder

Dienstfahrräder, Ersatz für Fahrradständer, die im Zuge der Bauarbeiten für das Sprachenzentrum abgerissen wurden, sichere Fahrradstellplätze am Campus Haarentor und in Wechloy -> Bericht von Herrn Stahlmann ist auf der Personalversammlung am 15.03.2018 erfolgt.

Fakultät VI

Beschäftigungsverhältnisse in der FK VI und Umsetzung des Überstundenkonzepts, Personalkonzept der Fakultät VI, Liste über befristete/unbefristete Stellen und verbindliches Organigramm / Personalkonzept

Großtagespflege

Weiteres Vorgehen der Arbeitsgruppe, Beteiligung des Personalrates

Infoportal der Verwaltung

Aktueller Stand? -> Bericht von Herrn Stahlmann ist auf der Personalversammlung am 15.03.2018 erfolgt.

Projekt „Innovative Hochschule“

Informationen zu der organisatorischen / personellen Struktur des Projekts „Innovative Hochschule“, auch im Zusammenhang mit der Jade Hochschule

Jahresgespräche

Obligatorische Schulungen zu Jahresgesprächen

Kündigung

Kündigungen während der Probezeit

LfbA

Problem LfbA-Stellen zur Qualifikation / Befristung über WissZeitVG, Dienstvereinbarung LfbA

Notdienst beim Ausfall technischer Geräte / Einrichtungen

Parkpalette-Tiefgarage

Situation Zugang zur Parkpalette-Tiefgarage (Campus-Card oder Parkausweise?)

Personalrat

Hinweis an einstellende Einrichtungen / Arbeitsbereiche auf PR-Sitzung am Montag (keine BK-Termine montags), Versand des PR-Aktuell über die staff-Mailingliste, Beschilderung für Personalrat am Gebäude V02, Verwaltungsstelle in der Geschäftsstelle des Personalrates, Fristsetzung für Antworten auf Personalratsschreiben, Dienststellengespräch mit dem Präsidenten (1/4-jährlich)

Präsidium

Information über Umsetzungen innerhalb des Präsidiums

Probearbeitstage

Zulässigkeit von Probearbeitstagen

Saisonkräfte

im Botanischen Garten

Stellenaufstockungen auf unter 100% der wöchentlichen Arbeitszeit –

Information des Personalrates

Stellenausschreibungen

Zunächst hausinterne Ausschreibungen (z.B. E6-Stellen), Nichtteilzeiteignung in Stellenausschreibungen ausweisen, Stellenausschreibung im Dez. 4 für student.

Beschäftigte mit Entgeltgruppe 2

Strukturplanung

Strukturplanung der Fakultäten, Stand des Strukturplanungsprozesses und Beteiligung des Personalrates

Tätigkeitsdarstellungen

Aushändigung der Tätigkeitsdarstellung und Mitteilung der Stufe vor / bei Vertragsunterzeichnung,

Umschulungsmaßnahmen

Fehlende Besetzungskommission

Verwaltungslehrgänge

Beteiligung des Personalrats bei der Auswahl von Beschäftigten für die Verwaltungslehrgänge

Wirtschaftsausschuss

Terminierung

Workflow zur Genehmigung von Dienstreisen

Alle Themen wurden erörtert, aber nicht in allen Fällen waren einvernehmliche Maßnahmen die Folge.

Personelle Maßnahmen (Einstellungen / Verlängerungen)

Das Aufgabenspektrum des Personalrats hat in den vergangenen beiden Jahren durch die erweiterten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte nach der Novellierung von Niedersächsischem Personalvertretungsgesetz (NPersVG) und Niedersächsischem Hochschulgesetz („Gesetz zur Stärkung der Beteiligungskultur innerhalb der Hochschulen“ - NHG) einen erheblichen Aufwuchs erfahren. Dieser hatte auch eine Vervielfachung der zu begleitenden Personalmaßnahmen aufgrund der neu eingeführten Mitbestimmung bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal zur Folge. Im Kalenderjahr 2017 hatten wir bei mehr als 1000 Einstellungsvorgänge mitzubestimmen. Die Bilanz für die gut sechsmonatige Amtszeit des jetzigen Personalrates zeigt eine nochmalige Steigerung der Vorgänge.

Mit jedem Einstellungsvorgang ist potenziell auch immer die Teilnahme an Sitzungen der Besetzungskommissionen, die Sichtung von Bewerbungsunterlagen und die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen verbunden. Wir bitten an dieser Stelle um Nachsicht, wenn wir bei weitem nicht allen Einladungen nachkommen können, denn der Zuwachs an Vorgängen bindet die Kapazitäten der Personalratsmitglieder fast vollständig.

Die Aufschlüsselung der Einstellungen nach Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) und Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WM) sowie die Darstellung des Verhältnisses von befristet und unbefristet Eingestellten präsentieren wir auf der Personalversammlung am 15.03.2018. Die Präsentation wird diesem Bericht danach hinzugefügt.*

Im Berichtszeitraum waren wir mit zwei Kündigungen während der Probezeit befasst. Hier hat der Personalrat kein Mitbestimmungsrecht, eine Beteiligung erfolgt durch Benehmensherstellung, d.h. der PR wird informiert und kann sich dazu äußern.

Nach der Zustimmungsverweigerung des Personalrates zu einer Einstellung, hat die Dienststelle das Einstellungsverfahren nach § 70 NPersVG eingeleitet, das inzwischen beendet wurde.

In zwei Fällen wurden Einstellungsverfahren nach Intervention des Personalrates ohne unmittelbares Ergebnis beendet.

*Nachtrag: Mündlicher Beitrag zum Tätigkeitsbericht auf der Personalversammlung am 15.03.2018

Neu ist in diesem Jahr, dass wir unseren Tätigkeitsbericht vorab schon schriftlich zur Verfügung gestellt haben und hier nur einige Punkte mündlich vortragen

werden. Das Inhaltsverzeichnis des gesamten Berichtes ist auf der Leinwand zu sehen.

Aus aktuellem Anlass möchte ich zuerst die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung begrüßen.

Die Wahl fand am 28.2.18 statt und in der letzten Woche war die konstituierende Sitzung. Hallo und herzlichen Glückwunsch nochmal.

Wir freuen uns, dass sich so viele Interessierte gefunden haben und wünschen uns und Euch eine gute Zusammenarbeit mit dem Personalrat.

Jetzt zurück zum Tätigkeitsbericht:

Im Jahr 2016 wurden sowohl das Personalvertretungsgesetz als auch das Hochschulgesetz in Niedersachsen geändert. Durch diese Änderungen gibt es für den Personalrat mehr Mitbestimmung und mehr Beteiligung, was wir sehr begrüßen. Damit verbunden ist auch ein erheblicher Zuwachs an Aufgaben.

In der praktischen Personalratsarbeit schlägt sich besonders die neue Mitbestimmung bei der Einstellung von wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nieder, denn wir haben seither pro Jahr bei über 1000 Einstellungen und Vertragsverlängerungen mehr mitzubestimmen als vorher. Zu einem Einstellungsverfahren gehören in der Regel auch immer die Teilnahme an Sitzungen von Besetzungskommissionen und Vorstellungsgesprächen sowie die Sichtung von Bewerbungsunterlagen. Es ist offensichtlich, dass wir es leider nicht schaffen können, allen Einladungen zu Besetzungskommissionen zu folgen.

Neu ist seit 2016 auch die Teilnahme des Personalrates als Gast an Senats- und Hochschulratssitzungen und in diesem Jahr die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses. Wir wollen bestimmt nicht jammern, denn wir sind sehr gerne Personalratsmitglieder, aber es gibt wirklich viel zu tun.

Da die Begleitung von Besetzungsverfahren einen großen Teil unserer Personalratstätigkeit ausmacht, wollen wir darauf näher eingehen und haben die Verfahren der letzten Monate statistisch ausgewertet. In den Monaten September 2017 – Januar 2018 gab es im MTV-Bereich 38 unbefristete und 93 befristete Einstellungen. Im WM-Bereich gab es 8 unbefristete und 337 befristete Einstellungen. Es wird also deutlich, dass das Problem der Befristungen in beiden Beschäftigtengruppen besteht.

Der Personalrat ist der Auffassung, dass die Universität die Möglichkeiten unbefristete Stellen zu schaffen vermehrt prüfen und nutzen muss, um die Anzahl von prekären Arbeitsverhältnissen zu verringern, aber auch um die Einwerbung von Fachpersonal zu erleichtern und der hohen Fluktuation von Personal entgegen zu wirken.

Andere Themen, die uns sehr beschäftigt haben, waren der Strukturplanungsprozess der Fakultäten. Wir werden dazu noch etwas von Herrn Piper hören. Wir vermissen die frühzeitige Information und Beteiligung des Personalrates an diesem Prozess und insgesamt können wir nicht erkennen, wie

die Perspektive der Beschäftigten in die Strukturplanung eingebracht wurde oder werden soll.

Ein weiteres Thema war die Fakultät VI. Nach der Landtagswahl weisen Presseberichte und die Aussagen des neuen Fachministers darauf hin, dass davon ausgegangen wird, die European Medical School über 2020 hinaus weiterzuführen. Diese Aussicht hat bisher jedoch nur für einzelne befristet Beschäftigte zur einer Entfristung geführt.

Der Personalrat hat mehrfach ein Personalplanungskonzept für die Fakultät VI, mindestens jedoch für deren Geschäftsstelle, angefragt. Dies ist uns bis heute nicht vorgelegt worden.

Um der bestehenden Verunsicherung entgegen zu wirken, halten wir es für zwingend notwendig, die derzeit bis 2020 befristet Beschäftigten ohne erneute Ausschreibung der Stellen zu entfristen.

Wir unterstützen das von der Mitarbeiter*innenkonferenz der Geschäftsstelle formulierte Anliegen, Sicherheit, Transparenz und motivierende Lösungen für die Beschäftigten zu schaffen.

Stellenbesetzung Geschäftsstelle des Personalrates

Unmittelbar nach Amtsantritt hat der Personalrat Verhandlungen über die Nachbesetzung der zum 01.01.2018 frei werdenden Verwaltungsstelle in der Geschäftsstelle des Personalrates aufgenommen. Bereits dem vorherigen Personalrat war die Aufstockung der damaligen 50%-Stelle auf eine 100%-Stelle zugesagt worden. Wegen der Gesetzesänderungen von Niedersächsischem Hochschulgesetz (NHG) und Niedersächsischem Personalvertretungsgesetz (NPersVG) im Jahr 2016 ist der Umfang der Aufgaben des Personalrates quantitativ und qualitativ stark angewachsen. Der Zuwachs der Verwaltungsstelle musste sich nach Auffassung des Personalrates nicht nur im Umfang sondern auch in der Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 niederschlagen. Nach langen Verhandlungen konnte die Stelle endlich zum 01.02.2018 ausgeschrieben und besetzt werden. Ausgewählt wurde Margit Teborg, die die Stelle angenommen hat und seither in der Geschäftsstelle arbeitet. Sie bleibt weiterhin Personalratsmitglied, gibt aber ihre Freistellung für die PR-Arbeit auf. Diese wird je zur Hälfte von Klaus Bartsch (ab 15.03.2018) und Thomas Schneeberg (ab 01.04.2018) übernommen.

Papierlose Gremienverwaltung (Senat)

Im September 2017 wurde dem Personalrat die Einführung der papierlosen Gremienverwaltung für die Senatssitzungen mit dem Sitzungsmanagementsystem ALLRIS zur Mitbestimmung vorgelegt. Der Dienst sollte sehr kurzfristig bereits im November genutzt werden, ohne dass eine Dienstvereinbarung dazu abgeschlossen war, die die Beschäftigten vor

unerlaubter Verhaltens- und Leistungskontrolle schützt und andere Einzelheiten wie z.B. Speicherfristen festlegt. Der Personalrat hat den Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung zur Bedingung für seine Zustimmung zur Einführung von ALLRIS gemacht und Verhandlungen mit der Dienststelle aufgenommen. Nach einigem Hin und Her konnte die Vereinbarung Ende Dezember 2017 unterzeichnet werden und die Senatssitzung im Januar 2018 erstmals papierlos stattfinden.

Dienstvereinbarung ALLRIS siehe: https://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/dezernat1/download/dvereinbar/dv_ALLRIS.pdf

Dienstvereinbarung Alma, BIS

In der Bibliothek wurde im September 2017 das integrierte Bibliotheksmanagementsystem Alma der Firma Exlibris eingeführt. Das System führt zu neuen Arbeitsabläufen in nahezu allen Bereichen der Bibliothek. Der Personalrat hat mehrfach den Abschluss einer Dienstvereinbarung angemahnt.

Am 07.03.2018 ist uns ein Entwurf vorgelegt worden, der zum Abschluss einer Vereinbarung führen soll. Gespräche dazu sind noch zu führen.

Nachfolge Leitung des BIS

Der langjährige Leiter des BIS, Hans-Joachim Wätjen, ist Ende Februar 2018 in den Ruhestand gegangen. Ungewöhnlich ist, dass die frei gewordene Stelle bisher nicht wiederbesetzt wurde, noch ungewöhnlicher ist, dass sie gar nicht zur Wiederbesetzung ausgeschrieben wurde. Der Personalrat hat im Vorfeld mehrfach nachgefragt, wie das Präsidium das weitere Vorgehen plant. Es gab dazu keine konkreten Antworten sondern nur Hinweise auf eine nicht abgeschlossene Diskussion über den künftigen Stellenzuschnitt. Inzwischen wurde den Beschäftigten des BIS mitgeteilt, dass die Ausschreibung der Stelle Ende März/April 2018 erfolgen soll und mit einer Wiederbesetzung zum Ende des Jahres gerechnet wird.

Notdienst beim Ausfall technischer Geräte/Einrichtungen

Bereits der vorherige Personalrat hatte im Juli 2017 um eine Mitteilung gebeten, wie der Notdienst beim Ausfall technischer Geräte bzw. Einrichtungen wie Tiefkühlschränke und Klimaräume geregelt ist. Nach unserer Information existierten am Standort Wechloy Notfalllisten mit den Namen von Arbeitsgruppenmitgliedern (sowohl MTV als auch wiss. Mitarbeiter*innen), die bei den Pförtner*innen hinterlegt sind. Diese Personen wurden im Störfall angerufen und reisten an, um Abhilfe zu schaffen oder im Bedarfsfall eine zuständige Firma zu beauftragen.

Um eine Antwort zu bekommen, mussten wir bis Mitte Februar 2018 mehrfach nachfragen. Die Antwort erfolgte in Form eines Schreibens des Dezernats 1 über den „Großen Verteiler“. Wir zitieren hier einen Ausschnitt daraus:

Zitat:

Unter „Notdiensten“ in diesem Sinne werden Anforderungen an die Beschäftigten verstanden, bei Ausfall oder Beeinträchtigung der Funktion technischer Anlagen oder anderer Einrichtungen zusätzlich und oft auch jederzeit den Arbeitsplatz aufzusuchen, um Abhilfe zu veranlassen. In zuletzt bekannt gewordenen Fällen gab es informelle Abreden hierzu, die über hinterlegte Alarmsysteme verwirklicht wurden.

Solche informellen Abreden stellen allerdings weder den Schutz der Rechte der Beschäftigten sicher, noch sind sie bei denkbaren Haftungsfällen eine ausreichende Grundlage für eine Entlastung der Vorgesetzten und Organisationsverantwortlichen. Sie sind daher unzulässig.

Für alle Beschäftigten, die in solche Alarmsysteme eingebunden werden sollen, gilt daher, dass der Bedarf ausschließlich durch das Personaldezernat festgestellt werden darf. Im Zuge dessen wird auch das gewählte Modell arbeitsrechtlich überprüft.

Bitte überprüfen Sie, ob in Ihrer Organisationseinheit Bedarf für die Einrichtung von Notdiensten gleich welcher Art besteht, und veranlassen Sie ggf. die Überprüfung der Möglichkeiten durch das Personaldezernat.

Zitat Ende

Vorhaben „Software Lizenzmanagement an der Universität“ ---

Die Vorstellung des Vorhabens „Software Lizenzmanagement an der Universität“ fand im Oktober 2017 durch Vertreter der Dienststelle in einer Personalratssitzung statt.

Das Software Lizenzmanagement soll nach den bisher dem Personalrat vorliegenden Informationen (zunächst) nur Software von Microsoft (insbesondere Office) und von Adobe erfassen. Es soll sowohl eine Unterlizenzierung als auch eine Überlizenzierung vermieden werden. Der PR sieht bei der Einführung in der geplanten Form grundsätzlich Möglichkeiten zur Leistungskontrolle der Beschäftigten. Die Dienststelle wurde gebeten darzulegen, inwieweit Alternativen zur geplanten Einführung geprüft wurden.

Eine Antwort zu dieser Anfrage steht noch aus.

Vorhaben „Einführung eines Workflows zur Genehmigung von Dienstreisen“ ---

Im Januar 2018 wurde der Personalrat von der Dienststelle darüber informiert, dass das Dezernat 2 die IT-Dienste beauftragt hat, einen elektronischen Workflow zur Genehmigung von Dienstreisen zu entwickeln. Ziel ist es, den bisherigen papierbasierten Genehmigungsprozess durch einen elektronischen abzulösen. Der Personalrat hat nach ausführlicher Diskussion Bedenken gegen eine solche Einführung angemeldet und diese wie folgt begründet: Grundsätzlich ist der bisher vorhandene papierbasierte Prozess flexibler als es ein softwaregestützter sein kann. Der papierbasierte Prozess ist robust in Bezug auf besondere Verhältnisse, z. B. wenn ein_e Beschäftigte_r mehrere Vorgesetzte hat und in unterschiedlichen OEs arbeitet. Soweit das vorhandene Budget automatisiert überprüft wird, werden Probleme in Bezug auf die regelmäßig zu spät erfolgenden Budgetzuweisungen entstehen.

Die Gefahr liegt also in einer zu schematischen, unflexiblen Modellierung von Abläufen, die sich in der Realität wesentlich komplexer gestalten. Es ist deshalb sehr wichtig, für die Modellierung des Prozesses auf die Expertise von Beschäftigten, die regelmäßig Dienstreisen unternehmen oder mit ihrer Beantragung und Abrechnung auch in den dezentralen Einheiten befasst sind, zurückzugreifen. Nur so kann eine unterkomplexe Modellierung vermieden werden, die letztlich den Beschäftigten eine bestimmte Vorgehensweise aufzwingt, aber keine Erleichterungen bringt.

Des Weiteren ist spätestens mit der Einreichung der Belege, für die Aufbewahrungsvorschriften gelten, wieder der Postweg im Spiel, so dass die Abrechnung einer Dienstreise dann über zwei Medien, elektronisch und auf Papier, erfolgen müsste.

Eine Reaktion der Dienststelle auf diese Einwendungen erreichte und am 13.03.2018. Eine Diskussion im Personalrat steht noch aus.

Katalog Ausschreibungsverzicht ---

Der Personalrat hat einen bereits existierenden Katalog des vorherigen Personalrates zum Ausschreibungsverzicht übernommen, der beschreibt, unter welchen Bedingungen einem Verzicht auf Stellenausschreibung zugestimmt werden kann.

Parallel zu diesem existiert ein Katalog der Gleichstellungsstelle, der an einigen Stellen andere Inhalte hat. Es gibt Bemühungen, beide Kataloge zu einem zusammenzuführen, die noch nicht zu einem abschließenden Ergebnis geführt haben.

Katalog Ausschreibungsverzicht des Personalrates:

Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz sieht für Stellenbesetzungen im öffentlichen Dienst das Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vor, d. h. alle neu zu besetzenden Arbeitsplätze sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Dies gilt nicht nur für budgetfinanzierte Stellen, sondern auch für Drittmittelstellen, denn auch die Drittmittelgeber fordern i. d. R. die Einhaltung der Ausschreibungspflicht. Dabei bedarf es grundsätzlich mindestens einer hochschulöffentlichen (internen) Stellenausschreibung. Eine lediglich einrichtungsinterne Ausschreibung (bspw. Aushang im Institut) genügt nicht. Daher ist bei jeder zu besetzenden Stelle immer zu prüfen, ob eine Ausschreibung unter Berücksichtigung aller Aspekte Vorrang vor einem Verzicht auf Ausschreibung erhalten muss. Ein Verzicht auf Ausschreibung bedarf immer eines Antrags mit Begründung ggf. mit Nachweisen.

1. Besetzung von Stellen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ad personam), deren Einstellung/Beschäftigung das Ergebnis von Berufungsverhandlungen ist als Besetzung auf eine befristete Stelle im zeitlichen Zusammenhang mit dem Antritt der Professur (in der Regel keine spätere Entfristung ohne Ausschreibung!). Bei Bleibeverhandlungen gilt dies sinngemäß für Entfristungen von bereits vorhandenen, bisher befristet Beschäftigten.

2. a) Wenn der Projektantrag von der Person, die beschäftigt werden soll, selbst gestellt wurde bzw. sie an der Antragsstellung wesentlich mitgewirkt hat und dann für diese bewilligt wurde. b) Wenn die Mittelbewilligung auf Veranlassung des Drittmittelgebers ad personam erfolgt.

3. Besetzung von Stellen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ad personam), deren Einstellung/Beschäftigung das Ergebnis von Berufungsverhandlungen ist als Besetzung auf eine unbefristete Stelle im (zeitlichen) Zusammenhang mit dem Antritt der Professur oder auch Besetzung einer freien Stelle nach Antritt der Professur.

4. Wenn der wesentliche Grund der Beschäftigung im wissenschaftlichen Dienst die Weiterführung einer Ausbildung bzw. Qualifikation ist (z.B. Übergang Master – Promotion oder Promotion - Postdoc) / kurze Begründung bei Auswahl aus mehreren Absolventen, alternativ auch beschränkte / interne „Ausschreibung“; Definition der konkreten Qualifizierungsziele notwendig.

5. a) Wenn Wissenschaftliche Hilfskräfte erstmals beschäftigt werden, diese Beschäftigung nicht zur Qualifikation (nicht WissZeitVG § 2 Abs. 1) dient und der Vertrag eine Laufzeit von bis zu 12 Monaten hat. b) Wenn die Hilfskraftbeschäftigung zur Ergänzung eines bestehenden Stipendiums oder als Nebentätigkeit zum Referendariat erfolgt.

6. Wenn der Zeitbedarf für eine Ausschreibung und Einarbeitung in keinem angemessenen Verhältnis zur Laufzeit des Arbeitsvertrags steht (in der Regel bis zu 6 Monate) und eine Verlängerung der Laufzeit des Arbeitsvertrages darüber hinaus nicht vorgesehen ist.

Sonderfälle:

7. Besetzung mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern der Universität aufgrund eines im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erforderlichen Arbeitsplatzwechsels (Umsetzung).
8. Bei der Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung bei der Universität Oldenburg (nach Rücksprache mit der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung, ggf. beschränkte Auswahl).

Wirtschaftsausschuss

Im November 2017 hat der Personalrat die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses bei der Dienststelle beantragt. Der Wirtschaftsausschuss tagt viermal im Jahr und hat gegenüber der Dienststelle weitreichende Informationsrechte in Bezug auf die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Universität. Er bestimmt nicht selbst mit, sondern berichtet an den Personalrat und kann diesem Empfehlungen geben. Grundlage der Einrichtung des Ausschusses ist der 2016 neu geschaffene § 60a NPersVG. Der Personalrat hat sieben Mitglieder bestellt, wobei er von der Möglichkeit Gebrauch macht, auch Personen zu bestellen, die keine Personalratsmitglieder sind.

Dem Wirtschaftsausschuss werden angehören:

Markus Glötzel (PR), Helmut Janzen (Dez. 4), Kirsten Klooster (FK I), Uwe Kröcher (Kooperationsstelle), Petra Mende (PR), Ulrich Meyerholt, (FK II, Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften), Alfred Mikschl (FK II, Department für Informatik, PR)
Stellvertreter: Gerd Gülker (FK V, Institut für Physik)

Inzwischen sind die Sitzungen des Wirtschaftsausschusses terminiert. Sie werden am 22.03.2018 (konstituierende Sitzung), 14.06.2018, 30.08.2018 und 06.12.2018 stattfinden.

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Der Personalrat hat die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) am 28.02.2018 vorbereitet und die Durchführung begleitet. Aus seinen Reihen wurde ein Wahlvorstand gebildet, dem Klaus Bartsch, Ute Hermannsen und Margit Teborg angehörten.

Wahlberechtigt für die Jugend- und Auszubildendenvertretung waren 47 Auszubildende. Gewählt haben 31 damit lag die Wahlbeteiligung bei 66 %.

Gewählt wurden:

Frauen

Kira Knötgen
Anne Johannes

Männer

Kai-Ole Söchting
Fynn Schwietzer
Max Steckel

Ersatzmitglieder sind:

Frauen

Carina Eilers
Nele Matthiesen

Männer

Keno Stellmann
Sören Gerke
Christoph Parnitzke

Die konstituierende Sitzung der JAV fand am 07.03.2018 statt. Die JAV bilden: Max Steckel, Kira Knötgen, Kai-Ole Söchting, Fynn Schwietzer, Anne Johannes. Die weiteren Kandidat*innen sind Stellvertreter*innen. Das offizielle Ergebnis wird durch Aushang bekannt gegeben.

Auszubildende

Wegen der Schließung des Unibades bis Januar 2019 soll der dortige Auszubildende zum Fachangestellten Bäderbetriebe nach der Ausbildung nicht - wie an der Universität allgemein üblich - für 6 Monate übernommen werden.

Der Personalrat hat deshalb mit einem Initiativantrag beantragt, den Auszubildenden im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss seiner Ausbildung für mindestens 6 Monate befristet zu übernehmen.

Der verlängerte Ausfall des Unibades sollte nicht als Zufallselement die Chancen des Auszubildenden für den Einstieg in eine erfolgreiche Erwerbsbiographie mindern. Die Maßnahme sichert auch die Attraktivität der Universität als verlässlicher Ausbildungsbetrieb.

Herr Stahlmann hat inzwischen mündlich zugesichert, dass er nach einer Lösung im Sinne der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden sucht.

Strukturplanungsprozess der Fakultäten

Anfang November 2017 bat der Personalrat die Dienststelle um eine Information, in welcher Form und wann er an den laufenden Strukturplanungen der Fakultäten beteiligt werden wird. Da aus den angedachten Maßnahmen absehbar u.a. Personalentwicklungskonzepte entstehen sollen, wiesen wir auf das Mitbestimmungsrecht nach Niedersächsischem Personalvertretungsgesetz (NPersVG) hin. Rechtzeitige und umfassende Informationen über die laufenden und künftigen Planungen sind erforderlich, damit eine Beteiligung des Personalrats möglich ist, bevor endgültige und unveränderbare Konzepte

vorliegen. Zunächst baten wir darum, uns die bisher erarbeiteten Dokumente zur Verfügung zu stellen.

Nach mehrfacher mündlicher Nachfrage gingen uns inzwischen die Protokolle der ersten und zweiten Gesprächsrunde und die Zwischenergebnisse der dritten Gesprächsrunde zu.

Es besteht nach wie vor ein Dissens zwischen dem Personalrat und der Universitätsleitung darüber, ab wann der Personalrat an den Gesprächen zu beteiligen ist. Der Personalrat hat dazu Rechtsberatung eingeholt, die zum Ergebnis hatte, dass der Personalrat umfassend und rechtzeitig informiert werden muss, um seine Beteiligungsrechte wahrnehmen zu können. Da die Beteiligungsrechte bei einem umfangreichen Strukturanpassungsprozess im Einzelnen häufig nicht ganz präzise und kurzfristig zu bestimmen sind, schlägt der Personalrat vor, in einem Gespräch zwischen Dienststelle und Personalrat zu erörtern, wie eine derartige Einbindung des Personalrates in den Strukturanpassungsprozess gelingen kann und wie diese Einbindung konkret ausgestaltet werden soll. Ein entsprechendes Schreiben ist in Vorbereitung.

Ein Bericht von Herrn Piper zum Strukturplanungsprozess erfolgte auf der Personalversammlung am 15.03.2018.

Bedarfsanmeldungen zum Entwurf des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2019

Im Februar 2018 wurden dem Personalrat die „Bedarfsanmeldungen zum Entwurf des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2019“ zur Benehmensherstellung (d.h. Mitwirkung, aber keine Mitbestimmung) vorgelegt. Er hat der Maßnahme die Zustimmung verweigert u.a. mit der Begründung, dass ein transparentes Prozedere für die Bedarfsanmeldungen fehlt und er zumindest eine Berichterstattung im Senat für unverzichtbar hält.

Die Dienststelle weist in Ihrem Antwortschreiben u.a. darauf hin, dass dem Senat rechtzeitig vor dem Beschluss über den Wirtschaftsplan Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wird. Der durch den Haushaltsgesetzgeber genehmigte Stellenplan sei Bestandteil des Wirtschaftsplans.

Beschäftigtenumfrage zur Arbeitszeit

Der Personalrat hat vorgeschlagen, eine Beschäftigtenumfrage zum Thema Arbeitszeit durchzuführen. Ziel ist, möglicherweise geänderte Bedürfnisse der Beschäftigten zu den Kernarbeitszeiten, zum Arbeitszeitrahmen, den Pausenzeiten, zum mobilen Arbeiten etc. zu erfragen und ggf. in die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit einzufügen bzw. diese zu ändern. Mit Herrn Stahlmann wurde verabredet, dass die Umfrage von Personalrat und Dienststelle gemeinsam in Auftrag gegeben werden.

Der Personalrat hat vorgeschlagen, die Umfrage nicht extern zu beauftragen sondern auf in der Universität vorhandene Expertise zurückzugreifen. Die Genehmigung zur Durchführung und Finanzierung der Umfrage wurde vom Personalrat im Februar 2018 beantragt.

Eine schriftliche Genehmigung liegt noch nicht vor.

Personalplanungskonzept GHR 300

Wir haben im Februar 2018 um Dokumentation des im diz-Rat berichteten Entwicklungsstandes und zugrunde liegender Unterlagen im Hinblick auf ein »Personalplanungskonzept GHR300« gebeten, da sich der Personalrat in Angelegenheiten der Personalentwicklung in der Mitbestimmung und bei der Aufstellung von Organisationsplänen in der Benehmensherstellung befindet.

Eine Rückmeldung der Dienststelle steht noch aus.

Fakultät VI / European Medical School

Nachdem der Personalrat mehrfach schriftlich und mündlich ein Personalplanungskonzept für die Fakultät VI, mindestens jedoch für deren Geschäftsstelle, angefragt hatte und dies nicht vorgelegt wurde, sahen wir uns im Februar 2018 gezwungen folgenden Beschluss zu fassen:

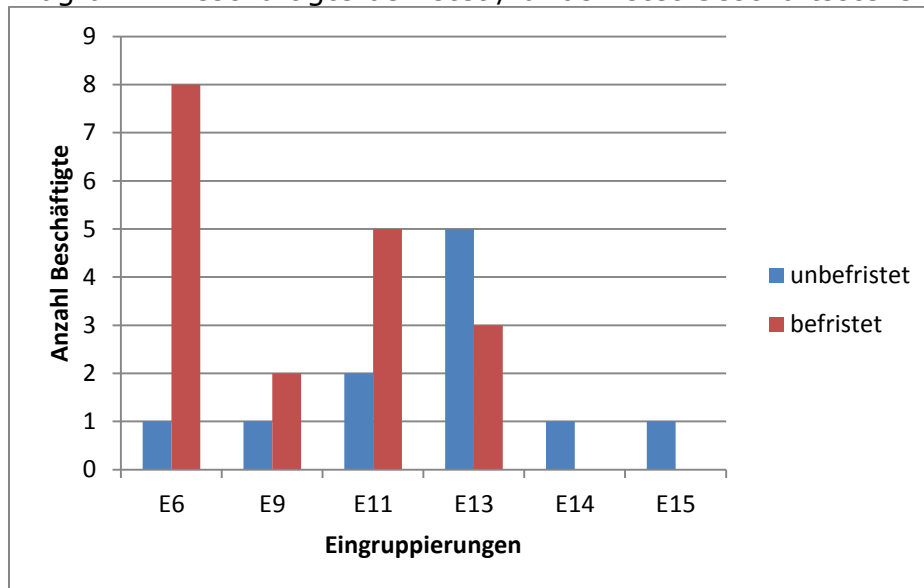
„Der Personalrat hat am 19.02.2018 beschlossen, vor Abschluss der gesetzlich vorgesehenen Evaluation der Fakultät VI keinen Einzelmaßnahmen zur Entfristung von Personal in der Fakultät VI zuzustimmen. Ausgenommen sind bereits laufende Verfahren.

Der Personalrat wäre in voller Kenntnis der Organisations- und Personalplanung für die Fakultät VI allerdings bereit, einmalig im Rahmen eines Gesamtkonzepts über die Entfristung weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fakultät VI zu beschließen. Nur so können einheitliche Standards und die angemessene Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten aus allen Entgeltgruppen sichergestellt werden“.

Inzwischen wurde uns eine Liste der befristeten und unbefristeten Stelle in der Geschäftsstelle vorgelegt, aus der ersichtlich ist, dass in den oberen Entgeltgruppen deutlich mehr unbefristete Stellen vorhanden sind als z.B. in der Entgeltgruppe 6 (siehe Diagramm). Ein Personalplanungskonzept wurde dem Personalrat nach wie vor nicht vorgelegt.

Ein Bericht von Herrn Piper zur Entwicklung der EMS erfolgte auf der Personalversammlung am 15.03.2018.

Diagramm Beschäftigte befristet / unbefristet Geschäftsstelle FK VI



Graphik: Personalrat

Durchführung von Besetzungsverfahren

Personalratsmitglieder begleiten eine Vielzahl von Besetzungskommissionen als deren beratende Mitglieder. Nach unserer Beobachtung ergeben sich wiederkehrend ähnliche oder gleiche Fragestellungen, die in den Kommissionen oft nicht ad hoc beantwortet werden können. Wir haben daher zu einigen Themen Anmerkungen und Fragen zusammengestellt. Ziel sollte u.E. sein, die Durchführung der Verfahren zu vereinheitlichen und den Kommissionen neben den schon vorhandenen weitere Hilfsmittel für eine rechtssichere und nachvollziehbare Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren zur Verfügung zu stellen.

Der Personalrat hat dazu folgende Vorschläge an die Dienststelle gerichtet:

Bedarf sieht der PR in folgenden Fällen:

- Es bestehen regelmäßig Unklarheiten darüber, welche Fragen in Besetzungskommissionen zulässig sind und welche nicht. Es sollte daher ein Grundgerüst von Standardfragen zentral zur Verfügung gestellt werden, das im Wesentlichen von allen Kommissionen angewendet wird. (Fach)spezifischen Fragen können dann jeweils ergänzt werden.
- Die Überprüfung und Bewertung von Softskills (z.B. Teamfähigkeit) sollte nur zur Differenzierung erfolgen, wenn Bewerber*innen nach Prüfung der objektiv festzustellenden Kriterien gleichauf liegen, da die Wahrnehmung und Beurteilung sehr stark von subjektivem Empfinden abhängig ist.

- Die in Stellenausschreibungen oft genannte "gleichwertige Berufsausbildung" sollte in Form eines Verzeichnisses oder einer Datenbank recherchierbar und abgleichbar gemacht werden. Wie müssen „gleichwertige Fähigkeiten“ und „Erfahrungen“ der "sonstigen Beschäftigten" im Sinne der Entgeltordnung nachgewiesen werden bzw. wie erfolgt die Prüfung durch das Dezernat 1? Auch hier wäre eine Zusammenstellung der Fakten bezogen auf einzelne Berufe sehr hilfreich, so dass die Prüfung der Voraussetzungen in der Vorauswahl einfacher und effizienter erfolgen könnte.
- Welcher Mindestzeitraum ist gemeint, wenn in Stellenausschreibungen "Berufserfahrung" bzw. "mehrjährige Berufserfahrung" gefordert werden? Gibt es verbindliche Festlegungen?

In ihrem Antwortschreiben hat die Dienststelle mitgeteilt, dass sie keinen Bedarf für die Umsetzung dieser Vorschläge sieht.

Vorstellungsgespräche: Arbeitsproben, Tests und Assessment-Center Elemente

Der Personalrat hat in jüngster Zeit vermehrt Vorsitzende von Besetzungskommissionen auf folgende Passage in den Einstellungsrichtlinien hinweisen müssen:

„Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, die im Vorstellungsgespräch gewonnenen Informationen durch arbeitsplatzbezogene Arbeitsproben oder Tests abzusichern oder im Fall von Führungs- und Fachpositionen um Assessment-Center Elemente (z.B. Rollenspiele, Präsentationen, Fallstudien) zu ergänzen.

Die Durchführung und Gestaltung solcher zusätzlichen Auswahlinstrumente ist mit der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung abzustimmen.“ (Einstellungsrichtlinie 2013_07, S.7)

Hintergrund ist, dass einstellende Einrichtungen bzw. Besetzungskommissionen für Vorstellungsgespräche vereinzelt eigenständig Arbeitsproben, Tests bzw. Assessment-Center Elemente entwickeln und durchführen – mitunter sogar ohne diese im Vorfeld oder spätestens zu Beginn des Vorstellungsgesprächs der Bewerberin/dem Bewerber anzukündigen.

Wir halten die Beratung durch die Abteilung PE/OE bei der fachgerechten Gestaltung solcher Elemente für unerlässlich, zudem sollte die Angemessenheit für die jeweiligen Stellen (insbesondere für solche ohne Führungs- und Fachpositionsanteil) überprüft werden. Beides sollte in den Unterlagen zum Besetzungsverfahren für unsere Beschlussfassung dokumentiert sein.

Möglicherweise wäre eine dahingehende Präzisierung der Richtlinie hilfreich, an der wir uns bei Bedarf gerne beteiligen.

Zu diesem Themenkomplex wird im April 2018 ein Gespräch mit Vertreter*innen des PR und der Dezernentin des Dez. 1 Personal / Organisation, Frau Janssen stattfinden.

Einführung eines Servicesystems für Promovierende

Am 14.03.2018 erreichte uns der Antrag der Dienststelle auf Einführung eines Servicesystems für Promovierende.

Die Beratung und Beschlussfassung im Personalrat konnte noch nicht erfolgen.

Stand: 16.03.2018