

1. Eröffnung und Begrüßung

Tagesordnung:

- Eröffnung und Begrüßung, Vorstellung der PR-Mitglieder
 - Bericht des Personalrats
 - Bericht aus dem Präsidium (ca. 10.30/ 10.45 Uhr) – die Präsidiumsmitglieder werden kurz aus ihren Ressorts berichten und auch für Fragen zur Verfügung stehen.
 - Information zu den Personalratswahlen im März 2020
- Nach den Berichten können wir dann jeweils in die Diskussion einsteigen – falls es Fragen und Anmerkungen gibt, können wir sie behandeln.
- Unter „Verschiedenes“ können noch weitere Themen angesprochen werden.

Vorstellung des Personalrats

Viele von Euch kennen uns schon, aber wir haben seit der letzten PV doch viele neue Kolleginnen und Kollegen, deshalb möchte ich kurz die PR-Mitglieder sowie Vertreter*innen und auch unsere JAV und SBV vorstellen.

Aktuelle Zusammensetzung von Personalrat, JAV und SBV

Personalratsmitglieder: • Renate Sanders-Janssen – Vorsitzende • Claudia Folkerts – stellv. Vorsitzende • Sylke Ahring • Karin Barth • Harald Bender • Ingolf Breyer • Thomas Ebel • Petra Ihnen • Maïke Risius-Reus	Ersatzmitglieder: • Tanja Anschütz • Nadine Lehmann • Heidrun von Varel • Jürgen Meyer • Robert Bozic • Renate Hagen
JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) • Lara Dreyer • Vanessa Hartmann (Stellv.)	Unterstützung im PR-Büro: • Sabine Habermann
SBV (Schwerbehindertenvertretung) • Stefan Prescher • Dr. Peer Bartels (Stellv.)	
Personalratsbüro: T 133 Telefon: 1733 Homepage: https://www.hs-empden-leer.de/einrichtungen/personalrat/	

2. Bericht des PR

In meinem Bericht möchte ich diesmal nicht nur auf das „Tagesgeschäft“ eingehen, sondern zum Ende der Amtszeit einen **Rückblick** auf die PR-Arbeit geben, mit der wir uns unter anderem beschäftigt haben.

Zum „Tagesgeschäft“ gehören die

- Personalangelegenheiten und Maßnahmen, die die Beschäftigten betreffen. Diese werden in der Regel in den Sitzungen besprochen und beschlossen. Hierzu ein paar Zahlen:
 - pro Sitzung bearbeiten wir im Durchschnitt ca. 20 Angelegenheiten
 - > 300 Einstellungen in dieser Amtszeit (Wimi, LfBA, MTV), davon 22 unbefristet
 - 35 Entfristungen
 - Fast 200 Vertragsverlängerungen
 - 250 Ausschreibungen
- Unterstützung und Beratung der KollegInnen, die mit Anfragen und Problemen zu uns kommen
- Information der KollegInnen (per Mail, über die Homepage, ...)

Themen in der Amtszeit 2016 – 2020

Tarifverhandlungen

2017 und 2019 haben Tarifverhandlungen stattgefunden. Wir haben die Informationen für Euch aufgearbeitet und (hoffentlich verständlich und nachvollziehbar) weitergegeben!

BGM - Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Start mit der Lenkungsgruppe zum BGM ab Juni 2016, hier ist auch die TK als die Krankenkasse, bei der die meisten HS-Beschäftigten versichert sind, mit finanzieller Unterstützung und Beratung beteiligt. Es haben einige Sitzungen stattgefunden, die letztlich zur hochschulweiten Befragung (Nov/Dez 2018) durch das externe Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) geführt haben. Leider sind die Ergebnisse erst sehr spät geliefert worden, so dass die hs-öffentliche Präsentation erst im September 2019 stattfinden konnte. Dies wurde in Verbindung mit einem „World-Café“ durchgeführt, bei der die Beteiligung durch die Beschäftigten auch recht gut war.

Da Herr Nessen hierzu noch berichten wird, will ich hier nur darauf hinweisen, dass die Ergebnisse der Befragung Vieles widerspiegeln, was wir als Personalrat bereits in Gesprächen mit dem Präsidium angesprochen haben – insbesondere die Themen Wertschätzung/Feedback sowie Weiterbildung/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte.

Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge sind an Hochschulen, an denen viele Drittmittel-Projekte durchgeführt werden, nicht zu vermeiden. Der PR hat sich allerdings **dafür eingesetzt, dass Stellen mit Daueraufgaben nicht befristet ausgeschrieben werden** – das hat nicht in allen Fällen geklappt, aber durch die Intervention unsererseits gab es dann doch einige unbefristete Ausschreibungen. In manchen Fällen ist die „verlängerte Probezeit“ von 2 Jahren leider erwünscht.

Auch **befristete Stundenaufstockungen** sind immer wieder ein Thema – wenn über Jahre immer wieder die Aufstockungen verlängert werden, ist das aus unserer Sicht kein temporär erhöhter Aufwand und wir haben uns auch hier für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen eingesetzt.

Auch die **Verwendung von SQM für die Finanzierung von unbefristeten Stellen** haben wir unterstützt und z.T. auch eingefordert. Hierbei ist allerdings seitens der OE ein „Risikomanagement“ erforderlich – für den Fall, dass die SQM eines Tages nicht mehr zur Verfügung stehen, müssen diese Stellen aus dem GZ finanziert werden.

Wichtig war uns auch immer, dass **frühzeitig Entscheidungen** über die Verlängerung oder Entfristung getroffen werden und vor allem die Betroffenen rechtzeitig informiert werden, ob und wie es weitergeht. Betroffene sind hierbei nicht nur die Beschäftigten mit den befristeten Verträgen, sondern auch die anderen, die dann zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen. Zu den zentral vergebenen **SQM-Mitteln** erhält der PR vorab die Info über die Anträge; für uns sind insbesondere die Anträge relevant, die Stellen enthalten.

Beteiligungen des Personalrats an Maßnahmen

- **Integration der Berufsakademie Ostfriesland in die HS EL zum WS 2018/19:** hierbei wurden die fest angestellten MitarbeiterInnen der BAO übernommen. Der PR wurde rechtzeitig informiert und hatte die Gelegenheit, mögliche Probleme wie z.B. Auswirkungen auf die KollegInnen im FB W z.B. aufgrund der unterschiedlichen Semester-struktur, anzusprechen. Nach der Übernahme haben wir auch den Kontakt zu den neuen MitarbeiterInnen aufgenommen - im Dez. 2018 habe ich die BAO besucht und aus der PR-Arbeit und der letzten PV berichtet. Außerdem haben wir im Juni eine PR-Sitzung am BCL durchgeführt, so dass die Kollegen dort auch den PR als Gremium kennenlernen konnten.

- **(Wieder-)Einrichtung des Sprachenzentrums:** es gab früher eine Zentrale Einrichtung Sprachen, die in der Zeit der Fusion aufgelöst wurde. Die Beschäftigten wurden dem FB W zugeordnet, haben aber auch für die anderen FBe die Lehre durchgeführt. Seit Juli 2017 gibt es wieder ein Sprachenzentrum als ZE.

• **Übernahme von Auszubildenden** – wir setzen uns zusammen mit der JAV dafür ein, dass unsere Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung zumindest befristet weiterbeschäftigt werden. In der Verwaltung und im RZ hat das auch vorher meistens gut geklappt, aber im FB Technik gab es nie diese Möglichkeit. Nachdem das Präsidium zugesagt hatte, dass es die Übernahme in allen Abteilungen unterstützt, haben wir die Dekane bzw. Abteilungsleiter angeschrieben, damit diese die Weiterbeschäftigung beantragen. Damit können unsere Auszubildenden ihre Prüfungen ohne den Druck, gleichzeitig eine Stelle suchen zu müssen, ablegen.

Weitere Themen bei denen der PR beteiligt war, die er angeregt und/oder mit dem Präsidium oder der PA besprochen hat:

• **Bewerbungs- und Einstellungsverfahren** – hier haben wir uns in Zusammenarbeit mit der PA für eine Verbesserung in der Vorbereitung und im Ablauf der Verfahren eingesetzt.

• **Umgang mit Beschäftigten**

- Einführung / Begrüßung neuer KollegInnen
- Verabschiedung (Vertragsende, Rente,...), Zeugnisse → Wertschätzung
- Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

• **Raumproblematik** – es werden neue Beschäftigte eingestellt, aber die Anzahl der Büros und der Schreibtische reicht nicht!

• Einführung **Ombuds- und Beschwerdewesen** 2018 – 2019, Stellungnahme des PR, insbes. zur Beachtung des Datenschutzes

• **Durchgängige Öffnung der Mensa in den Sommerferien** – dieses Thema haben wir bereits vor 2 Jahren mit dem Präsidium besprochen. Im vorigen Jahr gab es eine externe Lösung, seit diesem Jahr bleibt die Mensa geöffnet.

• **Arbeitssicherheit** – hier wurden erstmalig in 2019 allgemeine Sicherheitsunterweisungen für die FBe SAG und W sowie die V + ZE angeboten – leider war die Teilnahme sehr dürrtig... In diesem Feld gibt es noch weitere „Baustellen“

Dienstvereinbarungen

• **Vereinfachtes Beteiligungsverfahren stud./wiss. HK** – war erforderlich wegen einer Änderung im NPersVG

• **Jahreswechsel** – wurde jedes Jahr neu abgeschlossen

• **BEM** - Im Frühjahr 2017 begannen hierfür die Vorarbeiten, Gespräche, ein Workshop; der Abschluss einer DV erfolgte dann im Dezember 2017. Seit dem 1. Quartal 2018 hat das BEM-Team, bestehend aus Tanja Ammermann als Leiterin der PA und mir als Vorsitzende des PR die Arbeit aufgenommen. Das bedeutet, dass wir vierteljährlich auf das jeweils vergangene Jahr bezogen die Krankheitstage auswerten und die Kolleginnen und Kollegen zum Informationsgespräch einladen, die mehr als 30 Tage in dem Zeitraum krank waren. Ca. die Hälfte der Eingeladenen nehmen die Möglichkeit zum Gespräch wahr.

• **Visuelle Überwachung** – mit dem Thema haben wir uns in einer AG ab Sept. 2017 befasst und die DV ausgearbeitet; unterschrieben wurde sie im Juli 2018, wurde jetzt gerade veröffentlicht. Es gab mehrere Anlässe: Kameras, die zur Überwachung eines Labors gekauft wurden, einen Verdachtsfall einer heimlichen Überwachung einer Beschäftigten und die Notwendigkeit der Überwachung der RZ-Poolräume.

• **Telearbeit und Mobiles Arbeiten:** hierzu wird aktuell eine Rahmendienstvereinbarung auf Landesebene abgeschlossen; der Entwurf der Vereinbarung wurde auch bei uns im Personalrat besprochen und mit unserer bereits vorhandenen DV Telearbeit verglichen. Sobald die Rahmen-DV abgeschlossen ist, wird sich der PR der HS EL mit der individuellen Ausgestaltung für unsere HS befassen.

Anstehende Themen für die nächste Amtszeit

Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit, Mobiles Arbeiten und Telearbeit)

- Personalentwicklung / Weiterbildung / Qualifizierung
- Arbeitsbedingungen
 - o Befristete Verträge, Weiterbeschäftigung Azubis
 - o Incoming / Outgoing
 - o Wertschätzung / Feedback
 - o Räume / Schreibtische / Ausstattung
- BGM und BEM
- Arbeitssicherheit
- Datenschutz (z.B. in Zusammenhang mit der „elektronischen Personalakte“)
- Information der Beschäftigten über aktuelle interne oder arbeits- und tarifrechtliche Themen und Regelungen (z.B. Urlaub, Zeitausgleich, Tarifabschlüsse,...)

3. Bericht aus dem Präsidium

4. Information zur PR-Wahl 2020

Per Erlass des MI festgelegter Zeitplan:

Termin	Aktion	Verantwortlich
Bis Mitte Dezember 2019	Bestellung des Wahlvorstands	PR
Spätestens am 07.01.2020	Bekanntgabe der Namen der WV-Mitglieder	PR
Spätestens am 21.01.2020	Vorlage des Ergebnisses etwaiger Vorabstimmungen)	WV
Spätestens am 27.01.2020	Aushang des Wahlausschreibens und Auslegung des Wählerverzeichnisses	WV
Spätestens am 10.02.2020	Einreichung der Wahlvorschläge	WV
Spätestens am 02.03.2020	Bekanntgabe der Wahlvorschläge	WV
10.03.2020	Durchführung der Wahl PR und JAV	WV
Unverzüglich danach	Feststellung der Wahlergebnisse durch die örtlichen Wahlvorstände	WV
Spätestens am 24.03.2020	Einberufung der ersten Sitzung des Personalrats mit Wahl der/des Vorsitzenden und Stellvertretung(en)	WV

Zusammensetzung des Personalrats:

9 Mitglieder + Stellvertretende Mitglieder

Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die seit mind. 1 Monat der Dienststelle angehören. Professorinnen und Professoren sowie Lehrbeauftragte werden nicht vom PR vertreten und sind somit auch nicht wahlberechtigt.

Wählbar ist wer volljährig ist und seit mind. 6 Monaten der Dienststelle angehört oder seit mind. 1 Jahr im öff. Dienst beschäftigt ist.

Nicht wählbar sind

- Mitglieder der Dienststellenleitung
- Beschäftigte in der Personalabteilung (wer Entscheidungen trifft und für den Schriftverkehr zwischen Dienststelle und PR zeichnungsbefugt ist)
- Gleichstellungsbeauftragte

Wahlvorschläge müssen von mindestens einem Zwanzigstel der Beschäftigten unterschrieben sein (Unterstützungsunterschriften).

Jugend- und Auszubildendenvertretung

1 JAV + Stellvertretung

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten und alle Auszubildenden.

Wählbar sind alle Beschäftigten zwischen 16 und 25 Jahren sowie alle wahlberechtigten Auszubildenden.

Motivation für die Mitarbeit im Personalrat

- Überblick bekommen: man lernt die HS, die Kolleginnen und Kollegen, die HS-Leitung besser (ganz neu) kennen, man erweitert seinen Horizont!
- Zusammenhänge und Beweggründe für Entscheidungen verstehen
- Persönliche Weiterentwicklung – man lernt viel Neues, nicht nur rechtliche Grundlagen, sondern auch den Umgang mit verschiedenen Situationen und Menschen. PR-Arbeit ist ein Stück weit Fortbildung!
- Mitgestaltungsmöglichkeiten: Arbeitsbedingungen gestalten und Veränderungsprozesse mit entwickeln und begleiten

Was sollte man „mitbringen“?

- Bereitschaft
 - sich für andere einzusetzen
 - Verantwortung zu übernehmen → KollegInnen verlassen sich auf uns!
 - sich weiter zu entwickeln
- Engagement, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, Geduld, Beharrlichkeit, Neutralität, Aufgeschlossenheit
- Team- und Kommunikationsfähigkeit, Empathie und Sozialkompetenz
- Bereitschaft zur vertrauensvollen Zusammenarbeit

→ Der Personalrat muss in der Lage sein, sich kritisch, aber sachlich für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen, egal ob für einzelne, für Gruppen oder alle! PR-Arbeit ist kein „Selbstzweck“!

In Planung: Treffen der an Kandidatur interessierten KollegInnen – gerne geben wir vorab schon Informationen über die PR-Arbeit!

5. Verschiedenes

- Dank für Teilnahme an Beschäftigte und Präsidium
- Dank für Unterstützung PR-Mitglieder und Vertreterinnen, Sabine Habermann sowie die Kollegen und Kolleginnen aus dem Arbeitsbereich der Mitglieder, die durch ihre Unterstützung die Ausübung des Amtes ermöglichen!