

**1. Rahmenbedingungen**

Zielvereinbarung zwischen HS Anhalt u. Kultusministerium

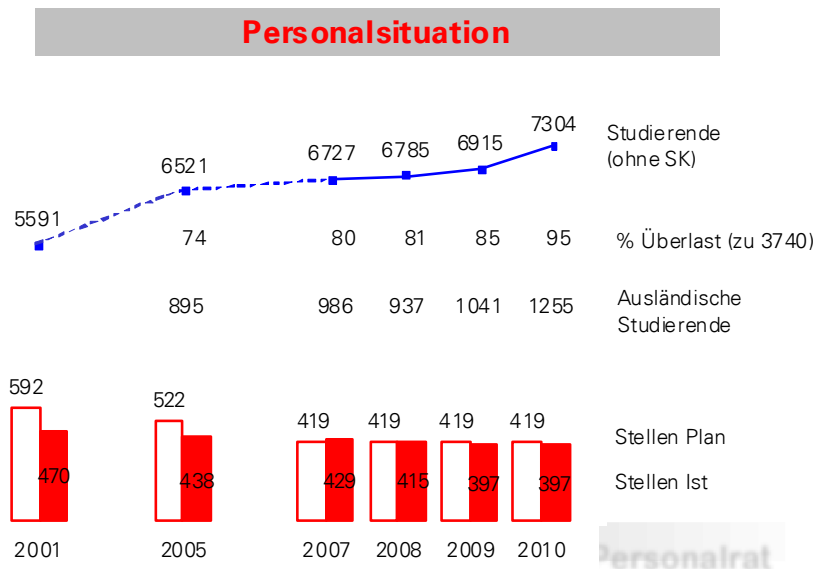


Bild 1: Personalsituation an der HS Anhalt

Aufgrund der demografischen Entwicklung wurde bisher immer ein Rückgang der Studierendenzahl prognostiziert, das ist auch ein beliebtes Argument für Sparmaßnahmen. Die Zahlen zeigen: Die Hochschule Anhalt ist weiter auf Erfolgskurs. Das sollte allen ein Ansporn sein.

„Interessante Studiengänge, moderne Ausstattung der Lehr- und Laborräume sowie der hohe Praxisbezug überzeugen.“ – so kann man es in einer Pressemitteilung vom Semesterbeginn nachlesen.

Die Anforderungen an die Beschäftigten werden nicht geringer, die finanziellen Rahmenbedingungen werden nicht besser.

**Budgetentwicklung**

in 1000 Euro

	Hochschulen LSA		HS Anhalt	
	gesamt	ant. Leistung	gesamt	ant. Leistung
2011	308.951	15.153	31.625	1.559
2012	308.930	30.311	31.625	3.118
2013	308.810	45.446	31.626	4.677

Bild 2: Budget der Hochschulen im Land

Die permanente Unterfinanzierung wird fortgeschrieben.

Aussagen zur Personalentwicklung/Weiterbildung/Altersstruktur der an der Hochschule beschäftigten Mitarbeiter sucht man in der Rahmenvereinbarung, die zwischen dem Kultusministerium und den Hochschulen abgeschlossen wurden, vergeblich. Ein Teil des Budgets wird unter Finanzierungsvorbehalt gestellt und an Leistungskriterien geknüpft – da entsteht zusätzlich bürokratischer Aufwand, die Vergleichbarkeit der Hochschulen ist aus unserer Sicht fragwürdig, sie werden gegeneinander ausgespielt. Finanziert wird nach Anfängerzahlen, bei der leistungsorientierten Mittelvergabe geht es um die Absolventen – das passt nicht.

Wir haben mit dem Präsidenten vereinbart, dass er in seinem Beitrag dazu nähere Informationen gibt.

### Tarifsituation

In der aktuellen Verhandlungsrunde ging es zum einen um die Entgelttabellen und zum anderen um die Entgeltordnung. Sie haben sicher die Berichte in den Medien verfolgt, aus denen hervorgeht, dass die Vertragsparteien in wesentlichen Punkten am 10. März zu einer Einigung gekommen sind. Die Vertreter von GEW und ver.di werden darauf näher eingehen.

Ich möchte an dieser Stelle einige Bemerkungen zum Tarifvertrag freiwillige Teilzeit machen. Dieser TV gilt für den Bereich der Hochschulen seit 01.01.2010 bis 31.12.2011. Nach diesem Tarifvertrag wird die Arbeitszeit reduziert, wählbar zwischen wöchentlicher Absenkung oder freien Tagen. Daran geknüpft ist ein individueller Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis einschließlich 2013. Scheinbar gewinnen beide Seiten: Der Mitarbeiter Freizeit, der Arbeitgeber Hochschule spart Personalkosten.

### Tarifvertrag freiwillige Teilzeit

Absenkung	95%	92,5 %	93,7 %	<b>gesamt</b>	Modell AT
FB	41	9	2	<b>52</b>	50
Verwaltung u. zentrale BE	36	2	2	<b>40</b>	34
<b>Gesamt</b>	<b>77</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	<b>84</b>

Bild 3: TV LSA



Zu sehen ist, die Vereinbarung wurde in allen Bereichen angenommen. Die meisten Beschäftigten wählten 5 % Absenkung der Arbeitszeit und das Modell Ausgleichstage.

Unser Vorschlag wurde aufgegriffen, die Mitarbeiter wurden vorab schriftlich informiert, ein Antrag ins Netz gestellt und eine einheitliche Laufzeit vorgegeben.

Strittig waren die Formulare für die Änderungsverträge. Obwohl nur die Arbeitszeit geändert wurde, enthielten sie Nebenabreden wie z. B. die Mitteilung über die EG nach dem Überleitungstarifvertrag und die Angabe, dass nun der TV-L gelte. Erst im Oktober wurde ein einheitliches Vertragsformular vorgegeben, obwohl die meisten sich längst entschieden hatten.

Ich rufe nochmals in Erinnerung: Die Absenkung der Arbeitszeit ist eine freiwillige Vereinbarung. Wenn es z.B. Streit gibt wegen der Lage der Ausgleichstage, sollte man über eine Änderung nachdenken.

## 2. Personalmaßnahmen

### Personelle Einzelmaßnahmen

Mitbestimmung nach § 67 PersVG LSA

	2006	2007	2008	2009	2010	Nb v./Feb
Einstellungen Haushalt						
unbefristet	5	3	4	8	6	1
befristet	9	6	9	18	4	2
Azubis	-	-	1	2	-	-
Drittmittelverträge	47	27	59	104	94	51
Umsetzungen/Änderung Eingruppierung	10	-	13	4	18	3
MI-Seminare	14	35	17	15	4	4

Personalrat

Bild 4: Mitbestimmungsanträge Personelle Einzelmaßnahmen

Personalmaßnahmen bilden unstrittig einen Schwerpunkt unserer Arbeit.

Zur Dokumentation haben wir unsere Statistik fortgeschrieben, die Jahre umfassen jeweils den Zeitraum November bis Oktober, d.h. in der letzten Spalte fehlen noch 2 Monate am halben Jahr.

Im Bereich Haushalt passiert relativ wenig.

Von einer neuerlichen Reduzierung der Stellen waren wir trotz knapper Kassen noch nicht betroffen, das ist positiv.

Frei werdende Stellen werden wieder besetzt, das gilt auch für Vertretung bei Krankheit und Schwangerschaft.

Was aus unserer Sicht verbessert werden kann, sind die Übergänge, die nicht nahtlos erfolgen. Die freien Stellen bleiben häufig für einen längeren Zeitraum unbesetzt. Liegt das nur daran, dass wir sparen wollen?

Wir wünschen uns mehr Weitsicht gerade auch für die neuen Mitarbeiter bzgl. Einarbeitung und Sammeln von Erfahrungen.

### Weiterbildung

MI-Seminare: Hier treten wir unserer Ansicht nach auf der Stelle. Wir bemühen uns schon lange, diesem Thema mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Es ist durchaus nicht so, dass es keine Weiterbildung an der Hochschule gibt – die Stichwortsuche unserer Internetseiten liefert über 5800 Treffer.

In der aktuellen Zielvereinbarung findet sich ein ganzes Kapitel zu Lehre, Studium, Weiterbildung – dort geht es allerdings vordergründig um die wissenschaftliche Weiterbildung.

Die Fortbildung unserer eigenen Mitarbeiter hängt aber zu sehr von deren Eigeninitiative ab und vom Wohlwollen und der Förderung des Vorgesetzten.

Uns als Personalrat geht es nicht um die fachlich notwendige Weiterbildung, die der einzelne für seine Arbeit braucht, sondern um Maßnahmen, die von allgemeinerem Interesse sind, z. B. Sprachausbildung, soziale Kompetenz, Nutzung von Computerprogrammen.

Hier sehen wir Handlungsbedarf. Mit Frau Professorin Seewald-Heeg, der Leiterin des Sprachenzentrums, und Frau Dr. Kaftan, der Leiterin des Transferzentrums, habe ich bereits Gespräche geführt und bin dort auf offene Ohren gestoßen für unser Anliegen. Frau Dr. Kaftan schickte uns umgehend eine Liste mit konkreten Themenvorschlägen.

Und uns geht es nicht um punktuelle Maßnahmen, sondern um ein Konzept zur Durchführung der Weiterbildung. Wünsch dir was ist ohnehin nicht zu bezahlen.

Wir schlagen vor, einen Beauftragten zu benennen oder eine Kommission zu bilden, die alle Fragen zum Thema Weiterbildung behandelt. Weiterbildung der Mitarbeiter kann nach unserer Auffassung durchaus ein Kriterium der internen Mittelvergabe werden. Das Interesse der Beschäftigten setze ich voraus, fachliche Kompetenzen sind an unserer Hochschule ebenfalls reichlich vorhanden.

Die Personalmaßnahmen im Drittmittelbereich nehmen einen immer größeren Umfang an. Im Bild 5 sind Drittmittelaufkommen aus dem Bereich Forschung und die daraus für uns resultierenden Personalmaßnahmen zusammen dargestellt und die aktuellen Zahlen für 2011 extrapoliert. Befristete Beschäftigungsverhältnisse, Tendenz steigend – damit liegen wir voll im Trend, den die HIS-GmbH jüngst bei der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes festgestellt hat.

Herr Prof. Schellenberg vom FB LOEL war im März Gast im Personalrat, hat sein Projekt „Center of Life Sciences“ vorgestellt und uns seine Sicht der Dinge nahegebracht. Wir haben die Schwerpunkte benannt, die für ein Mitbestimmungsverfahren von Interesse sind. Das war für beide Seiten eine positive Erfahrung. Unser Respekt gilt den Projektverantwortlichen, die den bürokratischen Aufwand treiben und die Drittmittel einwerben. Sie sind in der Regel keine Arbeitsrechtler. Sind wir ja auch nicht. Zur Hilfestellung gibt es die Drittmittelsatzung der Hochschule.

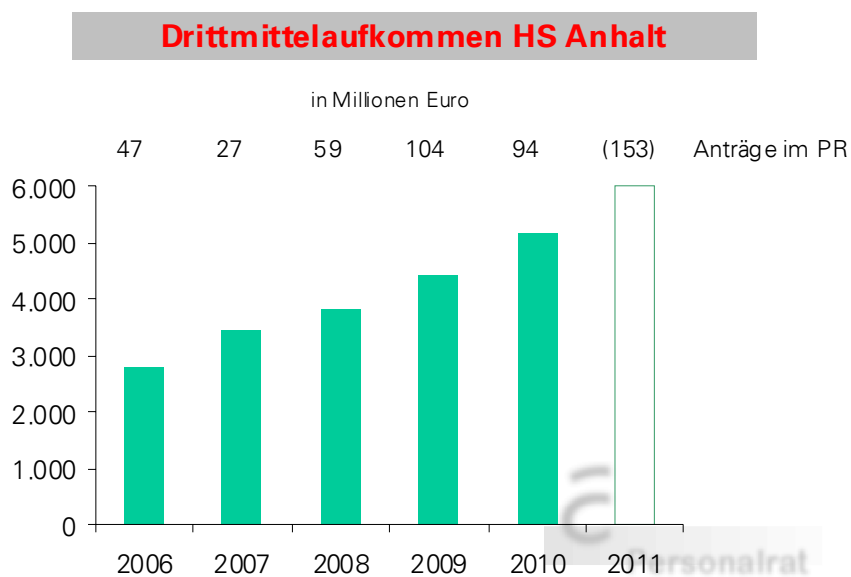


Bild 5 Aufkommen an Drittmitteln (Forschung)

Ein Arbeitsvertrag lässt sich nicht rückwirkend abschließen, aber die Fördergelder werden gern rückwirkend bewilligt, noch zusätzlich mit der Einschränkung, dass die Maßnahme nicht verlängert werden kann.

Unsererseits einige Vorschläge, um im eigenen Haus den Verwaltungsaufwand zu senken bzw. effektiver zu gestalten:

- Aus jedem Projekt sollte ein Beitrag erhoben werden, um damit den personellen Verwaltungsaufwand abzusichern – im Bundesministerium für Bildung und Forschung heißt der Projektpauschale und beträgt 2011 10 % der bewilligten Mittel. Wie wird das bei uns gehandhabt, stehen die aktuellen Ausschreibungen für das Dezernat Haushalt und Personalangelegenheiten damit im Zusammenhang?

Im Text unseres einschlägigen Tarifvertrages heißt es: "Es wird eine verantwortungsbewusste Handhabung von Befristungen im Wissenschaftsbereich erwartet" – was hindert uns, das wie folgt auszulagen:

- eine Verlängerung bestehender Arbeitsverhältnisse nicht unter 2 Monaten
- keine Verträge unter 20 Stunden/Woche Beschäftigungszeit

Und ein Vorschlag an die Politik:

Kann man nicht einen Sockelbetrag aus ständig fließenden Forschungsmitteln oder Großprojekten einrichten, um daraus unbefristete DM-Stellen zu generieren?

Ich habe hier nur über den bürokratischen Aufwand gesprochen, hinter jeder einzelnen Maßnahme steht aber auch ein Beschäftigter, oft sind das jüngere Kolleginnen und Kollegen, der lieber einen unbefristeten Arbeitsvertrag und mehr Sicherheit für seine berufliche Zukunft hätte. Das wäre doch auch ein Beitrag für eine familienfreundliche Hochschule!

### 3. Gesunde Hochschule

#### Arbeitsschutz

Vorab: Arbeit und Gesundheit sind für uns alle ein hohes Gut.

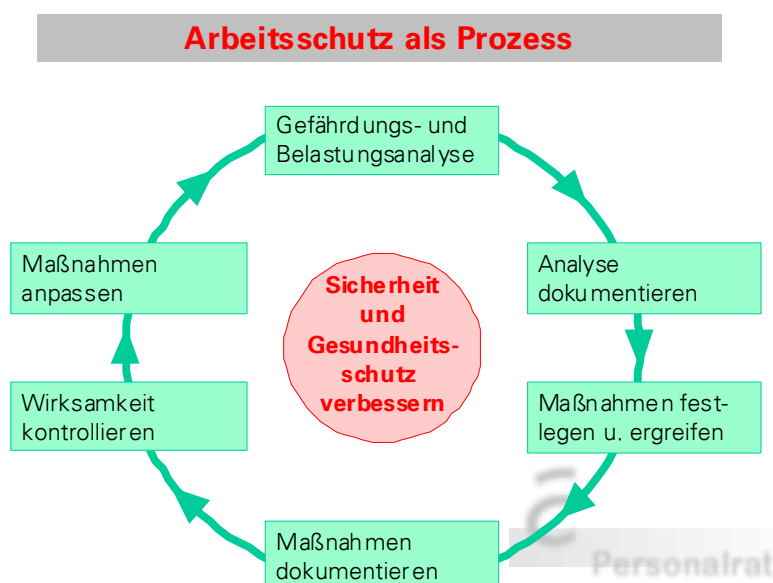


Bild 6: Arbeitsschutz und Gesundheitsfürsorge als Prozess

Die Rechtsvorschriften auf dem Gebiet Gesundheits-, Arbeits-, Brand- und Umweltschutz sind umfangreich; das reicht von staatlichen Rechtsvorschriften, wie dem Arbeitsschutzgesetz über Vorschriften der Unfallversicherungsträger, wie SGB VII bis hin zu zahlreichen Verordnungen und Verwaltungsvorschriften – z.B. der Dienstanweisung des Präsidiums vom 23.02.2005, in der der Vollzug geregelt ist. Danach liegt die Gesamtverantwortung beim Arbeitgeber, die auf Personen mit Leitungsfunktionen weiter delegiert werden kann.

Es gilt: Wer über Befugnis über Ressourcen und Weisungsrecht gegenüber zugeordneten Mitgliedern der HS verfügt, trägt auch die Verantwortung für Arbeitssicherheit, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz.

Die Mitbestimmung durch die Personalvertretung der Beschäftigten greift bei allen Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen.

### Medizinische Vorsorge

Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist es, die Beschäftigten über die Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz aufzuklären und sie zu beraten. Beeinträchtigungen der Gesundheit sollen vermindert und frühzeitig erkannt werden.

## Arbeitsmedizinische Vorsorge

Gefährdung	Beispiele	nächste Untersuchung
G37 Bildschirmarbeit	Computer, Monitore, Displays	3 bis 5 nach Alter
G40 Krebszerz. Stoffe	best. Chemikalien, > Grenzwert	2 bis 5
G25 Fahren, steuern	Pkw, Hebezeuge, Erdbaumaschinen	nach Alter
G20 Lärm	Maschinenhalle	nach 1, dann 3 bis 5
G24 Hautschäden	Reinigungskräfte, Bauarbeiten, Lackieren	nach 2, dann 5
G39 Schweißrauch	> Grenzwert	3

nach Häufigkeit an HSA sortiert

Bild 7: Arbeitsmedizinische Vorsorge



Man unterscheidet verschiedene Arten der medizinischen Vorsorgeuntersuchungen:

1. Die Pflichtuntersuchung  
Die muss der Mitarbeiter wahrnehmen, sonst darf er diese Arbeiten nicht mehr durchführen.
  2. Die Angebotsuntersuchung  
Der Arbeitgeber weist die Mitarbeiter auf die Untersuchung hin – der Arbeitnehmer entscheidet, ob er sie wahrnimmt.
  3. Die Wunschuntersuchung  
Hier geht die Initiative vom Beschäftigten aus: Jeder soll selbst auf seine Gesundheit achten – das ist ein wichtiger Beitrag zur Prävention.
- Die gute alte Einstellungsuntersuchung ist keine Pflicht mehr, ob sie notwendig ist, entscheidet der Arbeitgeber je nach auszuübender Tätigkeit.

D.h. der 1. Schritt muss immer eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes sein – vor Aufnahme der Tätigkeit. Und auch für Arbeitsplätze, deren Beschäftigte aus Mitteln Dritter finanziert werden.

Nur dadurch kann festgestellt werden, welche Maßnahmen zum Arbeitsschutz denn überhaupt notwendig sind und welche Vorsorgeuntersuchungen sich eventuell erforderlich machen.

Ergebnis dieser Beurteilung kann z.B. sein, dass die Tätigkeit, die verwendeten Arbeitsmittel, der Arbeitsplatz einem oder mehreren Gefährdungssätzen zugeordnet wird.

Im Bild 7 eine Übersicht über die an unserer Einrichtung erfassten Gefährdungssätze und die jährlichen Untersuchungsabstände. Ob es sich dabei um Angebots- oder Pflichtuntersuchungen handelt, hängt von verschiedenen Faktoren ab, z.B. ob Grenzkonzentrationen chemischer Substanzen überschritten werden, von der Dauer der Einwirkung oder auch vom Alter der Beschäftigten.

Beim Blick in unsere Liste für die Vorsorgeuntersuchungen fällt auf, dass rund 2/3 der Beschäftigten dem Gefährdungssatz 37 zugeordnet sind, alle anderen Gefährdungssätze machen zusammen nur 1/5 der Fälle aus.

Man könnte schlussfolgern: An einer Hochschule wird nur mit dem PC gearbeitet. Ich glaube, das liegt auch daran, dass die einschlägige Bildschirm-Arbeitsverordnung relativ konkret gefasst ist und die technischen Details leicht zu bestimmen sind (Abstand zum Bildschirm, Blickwinkel). Im Vergleich ist eine Raumluftuntersuchung wesentlich aufwändiger.

Die Vorsorge zu G37 sieht eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens vor, die Nachuntersuchung soll nach 3 bzw. 5 Jahren erfolgen, wenn der Beschäftigte älter als 40 Jahre ist. Ein Ergebnis dieser Untersuchung könnte beispielsweise sein, dass eine spezielle Sehhilfe, also eine Bildschirmbrille, zur Verfügung zu stellen ist.

Für diese Fälle hat die Hochschule Anhalt eine Vereinbarung mit der Firma Fielmann abgeschlossen.

Nach unserem Erkenntnisstand sind etwa 80 % der Beschäftigten im regulären Untersuchungsrythmus erfasst. Das ist ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann, der Betriebsärztin und allen Verantwortlichen sei Dank.

Dennoch drei Bemerkungen:

1. Unser letztes PR-Info haben wir an 395 Beschäftigte versandt, in der erwähnten Liste stehen 335 Namen. Uns fiel auf: darunter sind kaum DM-Beschäftigte.
2. Was aus unserer Sicht noch verbesserungswürdig ist, ist der organisatorische und zeitliche Ablauf der Untersuchungen: Wieso konnte hier auf dem Campus kein geeigneter Raum für die Untersuchungen bereitgestellt werden, sondern mussten die Beschäftigten dazu in die Stadt laufen?
3. Noch eine Anregung: Wir wundern uns, dass die Liste noch per Hand erstellt wird, alle Daten der Beschäftigten sind im Personaldatensystem der HS erfasst, die HIS-GmbH bietet doch mit Sicherheit auch ein Modul an, in das die Gefährdungssätze und Untersuchungstermine direkt eingepflegt werden können!

Und jenen Mitarbeitern, die Bedenken gegen eine Untersuchung hegen, sei gesagt: Sämtliche Befunde und Informationen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht, die Mitteilung an den Arbeitgeber beschränkt sich auf folgende Feststellung:

- Keine gesundheitlichen Bedenken
- Gesundheitliche Bedenken unter best. Voraussetzungen oder
- Gesundheitliche Bedenken gegen die Tätigkeit

## DGUV V2

Im System der gesetzlichen Bestimmungen für den Arbeitsschutz gibt es eine neue Regelung: Seit 01.01.2011 gilt die neue Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

### Neu: DGUV Vorschrift 2 Einsatz von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit

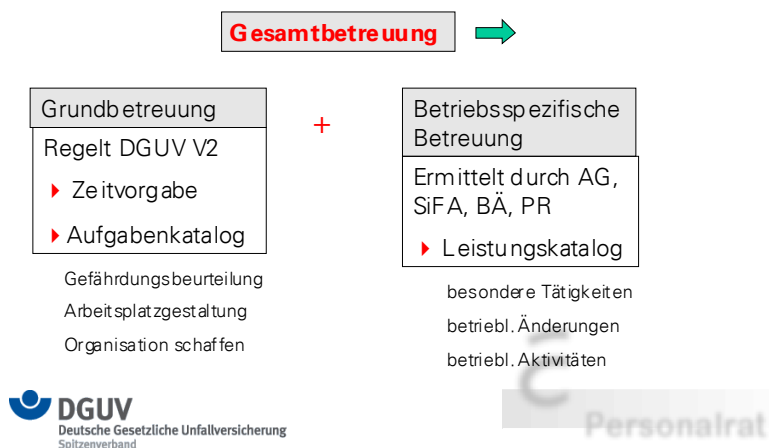


Bild 8: DGUV V2

Tätigkeitsbereich 12010

Seite 15

Es geht darin um die Einsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte. Bisher galt dafür ein fester Satz, mit dem Institut für Arbeits- und Sozialhygiene sind für unsere Betriebsärztin vertraglich 140 Einsatzstunden pro Jahr vereinbart. Neu ist die Aufteilung in eine Grund- und betriebsspezifische Betreuung: die Grundbetreuung richtet sich nach der Betriebsart, die betriebsspezifische Betreuung, deren Umfang wir selbst ermitteln müssen. Eine Hochschule ist ein sehr komplexer Betrieb mit Tätigkeiten und Personalkategorien, die ganz unterschiedliche Anforderungen an den Arbeitsschutz stellen.

Der für den Bereich des Kultusministeriums für Ende März anberaumten Informationsveranstaltung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt zum Thema sehen wir darum mit Interesse entgegen.

### Gesunde Hochschule

Ihnen ist sicher aufgefallen, dass seit einiger Zeit nicht mehr nur vom Arbeitsschutz die Rede ist, sondern zunehmend die Gesundheitsfürsorge mit in den Blick genommen wird. Der Grund liegt auf der Hand: Das Geld ist knapp, alle Ressourcen müssen besser genutzt werden. Auf der anderen Seite nehmen die Anforderungen zu, die Arbeit wird komplexer, Zeit- und Leistungsdruck wachsen und das Durchschnittsalter der Belegschaft steigt.

Hier sehen wir noch Handlungsbedarf, aber auch Beispiele, denen wir nacheifern können.

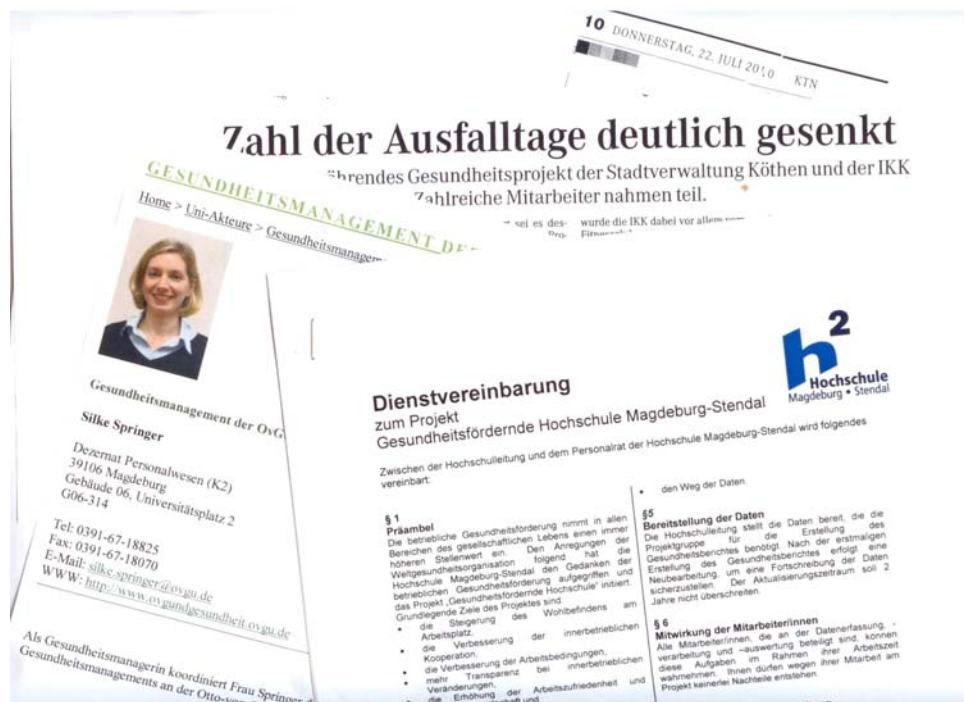


Bild 9 Beispiele für Gesundheitsförderung

- Wir sind mit den Kollegen der Stadtverwaltung Köthen im Erfahrungsaustausch.
- An der HS Magdeburg-Stendal gibt es den Studiengang Gesundheitsförderung und -management. Wie können wir davon profitieren?
- Eine Gesundheitsmanagerin ist an der Universität Magdeburg tätig, die Aktivitäten koordiniert und zuständige Stellen berät, sie gehört auch dem Arbeitsschutzausschuss an.

Auch auf diesem Gebiet brauchen wir ein koordiniertes Vorgehen, ähnlich wie bei der Weiterbildung der Mitarbeiter.

Die Arbeitsbedingungen wurden auch durch das Baugeschehen beeinflusst. Im Bild 10 zum Vergleich ein Auszug aus dem Tätigkeitsbericht des Jahres 2009. Davon wurde viel erreicht, das ist erfreulich.

### Bericht PR 2009: „Baumaßnahmen“

„Beim **Hauptgebäude** auf dem Campus **in Strenzfeld** ist nun mit viel Verspätung langsam ein Ende in Sicht, aber so richtig glauben die Mitarbeiter noch nicht daran, dass sie in der nächsten Semesterpause wieder einziehen dürfen.

**In Dessau** gibt es jetzt grünes Licht für die heiße Planungsphase der **neuen Bibliothek** in gemeinsamer Verantwortung mit dem Bauhaus. Man kann die Varianten nicht mehr aufzählen, die hier schon im Gespräch waren.

**In Köthen** gibt es für das Ratke-Gebäude hier und das **Rote Gebäude** in der Bernburger Straße von Seiten des Brandschutzes Handlungsbedarf.

Die Rekonstruktion des **Grünen Gebäudes** als große Baumaßnahme ist mindestens seit 1997 im Gespräch. Einzelne Labore, sowie der Ost- und der Westflügel wurden bereits in kleineren Baumaßnahmen rekonstruiert, darum wird dort der Betrieb auch weitergehen.

Nun kommt der Mitteltrakt mit dem Großen Hörsaal an die Reihe.

Nach unseren bisherigen Erfahrungen gilt auch hier: Viele Köche verderben den Brei. Die Mitarbeiter wollen wissen, wer ihre Fragen verbindlich beantworten kann, sie wollen wissen, wann was zu tun ist. Die einzige Informationsveranstaltung für die Beschäftigten liegt schon ein halbes Jahr zurück.

Zu den Beeinträchtigungen, die auf die Mitarbeiter zukommen: Es wird ein Baugelände abgezäunt, wodurch insgesamt 32 **Parkplätze** wegfallen.“

Bild 10: Auszug aus dem Tätigkeitsbericht 2009

Hauptgebäude in Strenzfeld: Die feierliche Übergabe war am 15.02.2011.

In der letzten Woche fand eine routinemäßige Arbeitsschutzbegehung statt. Die Kolleginnen freuen sich jetzt über die guten Bedingungen, aber das haben sie sich auch verdient.

Und die Nachnutzer für die alten Bibliotheksräume warten nun ebenfalls auf den Abschluss der Renovierung.

HSB Dessau: Nach allem Ärger, den es bei dieser Baumaßnahme bisher gab, verlaufen die Arbeiten jetzt planmäßig, mit dem Wintersemester soll die Bibliothek ihrer Bestimmung übergeben werden.

Bei der Brandschutzsanierung Rotes Gebäude in Köthen gibt es Verzug durch den langen Winter. Der Rohbau ist fertig, ab nächster Woche soll es nach Plan richtig losgehen mit Einbau von Türen und Aufzug. Fehlen dann noch die Fluchttreppen außen am Gebäude.

Am Grünen Gebäude in Köthen ist für jeden sichtbar, dass gearbeitet wird, in der Zeitung stand bereits zu lesen, dass der Große Hörsaal ab dem neuen Semester wieder genutzt werden kann. Daraus wird nichts. Der lange Winter, Kellerschächte, die in keinem Plan mehr eingezeichnet waren, historische Funde sorgten für Verspätung. Neuer Termin für die Übergabe ist der Festakt 120 Jahre Ingenieurausbildung in Köthen im Herbst.

Zur Parksituation komme ich an späterer Stelle zurück.

Jede Baumaßnahme, die eine Verbesserung der Studien-, Lern- und Arbeitsbedingungen nach sich zieht, ist zu begrüßen. Wir wissen auch, dass das eine Frage des Geldes ist – man könnte noch viel mehr anpacken, wenn...

Was allerdings kein Geld kostet und zum Nulltarif zu haben ist, ist die Einbeziehung und die Mitnahme der Beschäftigten.

Uns ist schon klar, dass eine Baumaßnahme Beeinträchtigungen mit sich bringt. Aber Einiges ließe sich mit Sicherheit anders regeln:

Bsp. Westanbau Grünes Gebäude: Mit der Einhausung der Wendeltreppe gab es schon große Schwierigkeiten (kein Licht, es regnet rein, das Geländer vereist), hieß es zuletzt auf die Nachfrage, wo der versprochene Lastenaufzug denn bleibt: „Aufzug? Der liegt in der Werkstatt, kann aber nicht eingebaut werden weil wegen der Witterungseinflüsse die technische Sicherheit nicht gewährleistet ist.“ – Wer soll das verstehen?

Wir wollen es positiv sehen: Trotz der Beeinträchtigungen geht die Forschung weiter und es ist kein einziges Praktikum ausgefallen.

#### **4. Mitbestimmung**

Die Beteiligung ist im Personalvertretungsgesetz geregelt.

Was die Auslegung und Umsetzung betrifft, darüber gibt es durchaus unterschiedliche Sichtweisen, was ich an drei Beispielen erläutern möchte.

1. Zufahrtskontrollsystem Parkplatz Gebäude 01 in Köthen  
Ausgangspunkt war die Sanierung des Grünen Gebäudes, wodurch Parkflächen weggefallen sind. Ich zeigte es im Zusammenhang mit den Baumaßnahmen: Wir hatten bereits im Herbst 2009 vorgeschlagen, nach geeigneten Ausweichplätzen für Pkw zu suchen. Eine Verbesserung der Parksituation für die Beschäftigten der Hochschule sah die Verwaltung in der Ausstattung des vorhandenen Parkplatzes mit einer

Schrankenanlage. Die Regelungen für die Benutzung des Parkplatzes wollte die Verwaltung jedoch ohne Beteiligung des Personalrates vollziehen. Mit dem installierten Chipkartensystem war und ist es möglich, das Befahren und Verlassen des Parkplatzes durch den einzelnen HS-Angehörigen zu kontrollieren – schon das allein ist ein Mitbestimmungstatbestand. All unsere Bemühungen zum Zwecke einer Einigung blieben fruchtlos, am 26.09.10 wurde die Schrankenanlage in Betrieb genommen. So blieb uns nur der Weg, das Verwaltungsgericht anzurufen. Es kam zu einer Anhörung beim VG Halle, Ergebnis: Der zuständige Richter schlug einen Vergleich vor, dem beide Seiten im Dezember zustimmten. Er beinhaltet folgende Punkte:

- Die Errichtung der Schrankenanlage unterliegt dem Mitbestimmungstatbestand (Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten).
- Alle Beschäftigten, die dies wünschen, erhalten die Zugangschipkarte.
- Die für die technischen Zwecke erforderlichen Daten werden spätestens bis 9:00 Uhr des Folgetages gelöscht und dürfen für keine anderen Zwecke genutzt werden, ausdrücklich nicht zum Zwecke der An- und Abwesenheitskontrolle.
- Eine Evaluierung ist nach 3 Monaten vorgesehen.

Für uns als Personalrat war das das erste Beschlussverfahren in der Geschichte der HS Anhalt überhaupt!

## 2. Winterdienst

Unterschiedliche Auffassung hinsichtlich der Mitbestimmung gab es auch bei der Frage des Winterdienstes, der ja eine spezielle Form der Arbeitszeit ist.

Ich erinnere an den langen Winter 2010. Den nahmen wir zum Anlass und baten bereits im April um rechtzeitige Einbeziehung für den nächsten Winter. Die Mitbestimmung wurde umgangen und der Winterdienst außerhalb der Arbeitszeit an Fremdfirmen vergeben.

Folgende Fragen seien erlaubt:

- Hat sich die Vergabe in Bezug auf einen ordnungsgemäßen Winterdienst bewährt?
- Wurden durch die Fremdvergabe unterm Strich Kosten eingespart?
- Wer hat den Arbeitern der Fremdfirma gegenüber das Weisungsrecht?

## 3. Fragebogen zur Erfassung der Tätigkeiten

Hier am Standort Dessau wurden im Januar Fragebögen ausgegeben, in denen taggenau die zeitliche Erfassung der Tätigkeiten erfolgen sollte. Vorab: Als Personalrat haben keine Einwände gegen arbeitsorganisatorische Untersuchungen, wenn das Anliegen ist, Arbeitsabläufe zu verbessern. Aber auch in diesem Fall sehen wir Beteiligungsrechte verletzt.

Sehr geehrte Dekane, versetzen Sie sich bitte einmal in die Lage Ihres Beschäftigten, der ohne Kommentar solchen Fragebogen erhält: Erster Gedanke: Eine Untersuchung? Wozu? Ist mein Arbeitsplatz gefährdet? Warum habe ich den Fragebogen bekommen, die Kollegin aus dem Labor nebenan nicht? Ist mein Chef vielleicht mit meiner Arbeit unzufrieden? Und ich füge hinzu: Hat er vielleicht Befürchtungen, dass ich am Montag und Freitag nicht arbeite?

Wir haben mit dem Dekan, Prof. Teichert, dazu in der letzten Woche ein ausführliches und aus unserer Sicht konstruktives Gespräch geführt. Wir haben vereinbart, dass zu Beginn des Semesters eine Mitarbeiterversammlung stattfinden wird und die persönlichen Gespräche mit den Mitarbeitern wieder aufgenommen werden.

Dass z. T. Tätigkeitsbeschreibungen längst nicht mehr aktuell sind, ist eine allgemein bekannte Tatsache und nichts Ungewöhnliches. Unter dem Aspekt, dass unsere Eingruppierungen nach Ablösung des BAT bzw. des MTArb im Jahre 2006 nur vorläufigen Charakter tragen, ist das ein sehr brisantes Thema, das uns demnächst nicht nur im FB AFG bewegen wird.

Seit längerer Zeit schon steht die Dienstvereinbarung Arbeitszeit auf unserer Aufgabenliste. Bereits wenige Wochen nach ihrer Wahl haben sich alle Mitglieder des Personalrats und die Kolleginnen des Personaldezernates zu einem gemeinsamen Seminar zum Thema Tarifvertrag der Länder getroffen.

Konkret zur DV Arbeitszeit haben wir im Anschluss im kleinen Kreis darüber diskutiert, was an unserer Dienstvereinbarung aus dem Jahre 2003 zu ändern ist:

- redaktionelle Anpassung an den TV-L
- Nach Arbeitszeitgesetz ist der AG verpflichtet einen Nachweis über geleistete Mehrarbeit zu führen, dazu bedarf es der Erfassung der werktäglichen Arbeitszeit.
- Betriebliche Besonderheiten müssen Beachtung finden, welches Arbeitszeitmodell passt für uns am besten (wie bisher Gleitzeit in der Verwaltung und feste Arbeitszeit in den FB oder doch ein Arbeitszeitkorridor oder eine tägliche Rahmenzeit, wie im TV-L vorgeschlagen?).
- Absicherung von Veranstaltungen, wie Tage der offenen HS-Tür oder die „Lange Nacht der Wissenschaften“ sollen mit aufgenommen werden.

Über diese Fragen haben wir im Personalrat bereits mehrfach kontrovers diskutiert, wir brauchen dazu unbedingt ein breiteres Meinungsbild.

Dieser Bericht kann naturgemäß nicht vollständig sein – ich hoffe, Sie haben damit einen Einblick in die vielfältige Arbeit des Personalrates bekommen. Wenn Sie etwas vermissen, fragen Sie danach!