

Tätigkeitsbericht des Personalrates

Für den Zeitraum November 2024 bis Mai 2025



Der Personalrat

Tätigkeitsbericht des Personalrates

Für den Zeitraum November 2024 bis Mai 2025

Da uns jedes Jahr im Vorfeld der Personalversammlung diesbezügliche Anfragen erreichen nochmals der . . .

HINWEIS: Aus rechtlichen Gründen dürfen wir die Personalversammlung nicht als Livestream anbieten. Das zuständige Ministerium des Inneren in Niedersachsen teilte uns am 10. Oktober 2024 auf Anfrage mit:

„... das NPersVG lässt anders als § 58 BPersVG keine Übertragung von Personalversammlungen mittels Videokonferenztechnik zu. Eine analoge Anwendung der Regelungen des BPersVG ist rechtlich nicht möglich.“

Aktuell: der Deutsche Gewerkschaftsbund hat in seinem Positionspapier zur Novellierung des NPersVG (Stand 07. Mai 2025) u. a. folgende Forderung formuliert:

„§§ 42–46 Personalversammlungen digital durchführen

Es soll zukünftig möglich sein, Personalversammlungen ergänzend rechtssicher digital oder hybrid durchzuführen, Präsenz soll als Grundsatz bestehen bleiben.“

Wir werden sehen, was dabei herauskommt!



**Personalversammlung am Donnerstag,
26. Juni 2025 um 09:30 im Gebäude A14**

Einleitung

Zum Zeitpunkt der letzten Personalversammlung am 14. November 2024 gab es eine Welle von Atemwegserkrankungen, die nicht nur knapp ein Drittel der Personalratsmitglieder ans Bett fesselte, auch viele Beschäftigte waren deswegen verhindert bzw. teilten uns mit, dass sie sich in solch einer Situation nicht mit Hunderten von Menschen in einem Raum aufhalten wollten.

Daher haben wir uns entschlossen, auf den Sommer zu wechseln und in Absprache mit dem Präsidium festgelegt, dass die **Personalversammlung in den nächsten Jahren jeweils am vierten Donnerstag im Juni** stattfinden wird. Dies gibt allen Beteiligten Planungssicherheit.

Der Tätigkeitsbericht umfasst also dieses Mal einen recht kurzen Berichtszeitraum.

Inhalt

Mitglieder des Personalrates	4
Personalmaßnahmen	5
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	7
Arbeitsgruppen	8
Teams im Personalrat	11
Mitarbeit in Gremien	13
Personalrat intern	14

Mitglieder des Personalrates

Legislaturperiode 2024–2028 (Berichtszeitraum 11/2024–05/2025)

(Freistellungen in Klammern¹)

Thomas Schneeberg (Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Fakultät I / C3L (0,5)	Martin Niemeyer (1. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Dezernat 4 (1,0)	Dobrinka Genevska-Hanke (2. stv. Vorsitz) Liste: ZUG Fakultät III (0,4)
Silvia Kreysing (3. stv. Vorsitz) Liste: Mitbestimmen! Fakultät I (0,5)	Nicolas Marken (4. stv. Vorsitz) Liste: ZUG IT-Dienste (0,3)	Wiebke Fischer (5. stv. Vorsitz), Beamt*innenvertretung Liste: ZUG, IT-Dienste (0,25)
Halil Ege Beamt*innenvertretung Liste: Mitbestimmen! Fakultät II	Hauke Fischer Liste: ZUG Treuhandstelle (0,25)	Lena Haug Liste: Mitbestimmen! Fakultät I (0,5)
Rea Kodalle Liste: Mitbestimmen! 3GO (0,5)	Stefanie Lefherz Liste: Mitbestimmen! Fakultät III (0,25)	Mareike Lienemann Liste: ZUG Fakultät VI (0,4)
Eike Mayland-Quellhorst Liste: Mitbestimmen! Fakultät V (0,5)	Nico Müller Liste: ZUG IT-Dienste (0,25)	Katja Warnken Liste: ZUG Fakultät VI (0,4)

¹ Zur Erfüllung ihrer personalvertretungsrechtlichen Aufgaben können Mitglieder des Personalrates von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit bzw. teilbefreit werden. Der Umfang der Freistellungen richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten. Ab 3000 Beschäftigten inkl. studentischen Hilfskräften ergeben sich Freistellungen im Umfang von 6 Vollzeitstellen.

Personalmaßnahmen

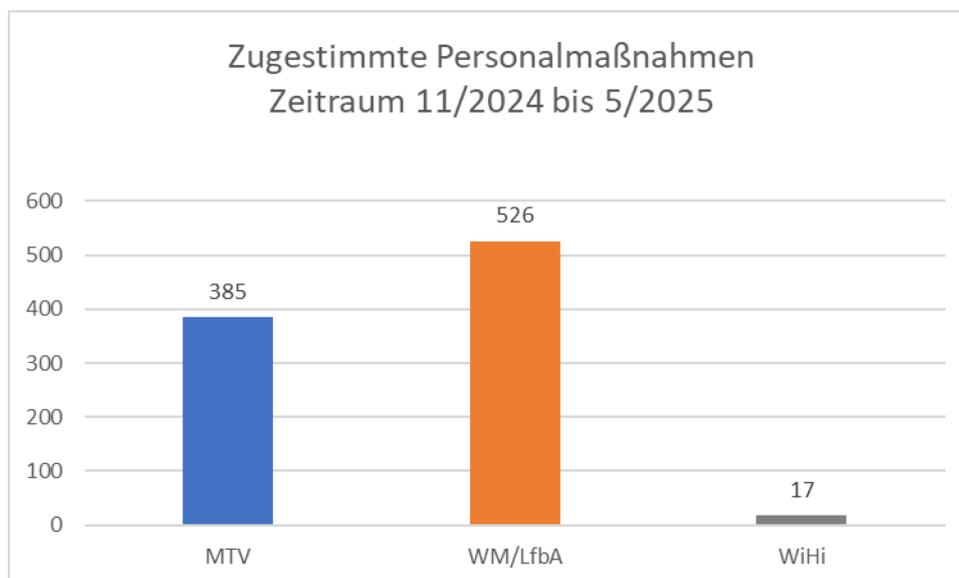
Der Personalrat ist bei folgenden personellen Maßnahmen in der Mitbestimmung:

- Neueinstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WM), Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA), Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV), wissenschaftlichen Hilfskräften, Praktikant*innen, Beschäftigten im freiwilligen sozialen, ökologischen oder wissenschaftlichen Jahr und deren Eingruppierungen und Stufenzuordnungen
- Vertragsverlängerungen, Stundenaufstockungen, Höhergruppierungen, Herabgruppierungen, Anträge auf Mehrarbeit oder Überstunden, Gewährung von Zulagen, Anträge auf Telearbeit, Kündigungen

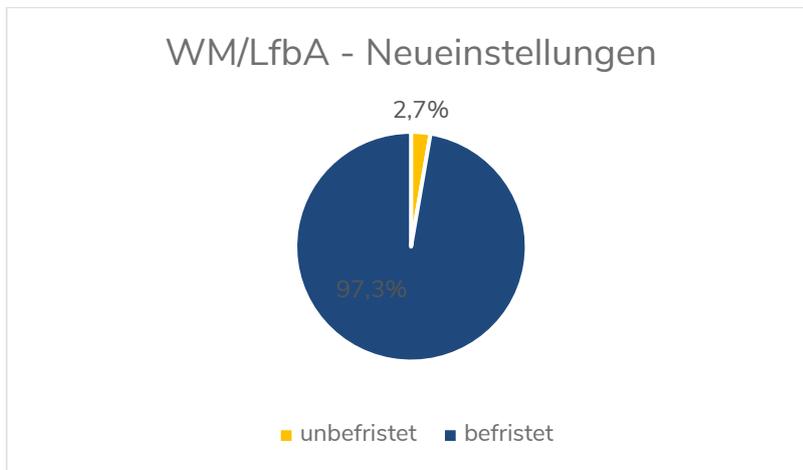
Um Personalmaßnahmen rechtssicher zu machen, ist zu gewährleisten, dass der Personalrat seinen Pflichten nachkommen kann. Deswegen

nochmal der Hinweis, dass z. B. Einladungen zu Besetzungskommissionen rechtzeitig erfolgen müssen und diese nicht während der Sitzungszeit des Personalrates stattfinden (Dienstags bis ca. 14 Uhr). Wir bitten darum, dies auch nochmal teamintern neuen Kolleg*innen mitzuteilen, die ggf. noch nicht alle Informationen verinnerlicht haben.

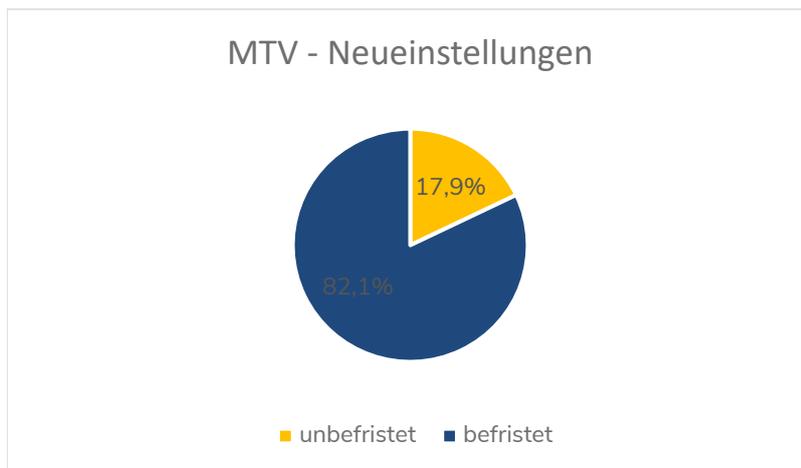
Gelegentlich werden wir gebeten, mehr an Besetzungskommissionen teilzunehmen. Aus kapazitären Gründen ist das leider nicht möglich. Der Grund ist folgender: die Anzahl der Freistellungen des Personalrates richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten, allerdings wird die Universität hier genau so behandelt wie z. B. ein Finanzamt. Allerdings liegt die Fluktuation der Beschäftigten bei uns bedingt durch die überwiegend befristeten Verträge (siehe die Grafiken „Neueinstellungen“ weiter unten) naturgemäß höher.



Der Personalrat fordert seit langem, mehr unbefristete Verträge im wissenschaftlichen Bereich abzuschließen. Leider sieht die Realität so aus:



Selbst im Bereich MTV gibt es deutlich mehr befristete als unbefristete Arbeitsverträge:



Kündigungen

Im Berichtszeitraum gab es vier Kündigungen während der Probezeit sowie eine außerordentliche Kündigung. Der Personalrat ist hier in der Benehmensherstellung (einer „milden“ Form der Mitbestimmung, bei der es nichts ändert, wenn der Personalrat das Benehmen nicht herstellt).

Überlastungsanzeigen

Im Berichtszeitraum sind beim Personalrat 13 neue Anzeigen eingegangen. Leider sind die Überlastungsanzeigen aus dem letzten Berichtszeitraum noch nicht erledigt, so dass keine „Besserung“ festgestellt werden kann. Weiterhin ist dem Personalrat unbekannt, wie viele Überlastungsanzeigen ohne Beteiligung des Personalrates gestellt wurden.

Anträge mobile Arbeit/Telearbeit (mATA)

Kann zwischen Beschäftigten und direkten Vorgesetzten keine Einigung über das „ob“ und „wie“ von mobiler Arbeit bzw. Telearbeit erzielt werden, wird laut „Dienstvereinbarung mobile Arbeit und Telearbeit“ Punkt 8.4 eine **Schiedsstelle** eingesetzt, die aus jeweils zwei Vertreter*innen der Dienststelle und des Personalrates besteht. Die Schiedsstelle wirkt vor der Entscheidung der Dienststelle (vertreten durch das Personaldezernat) über die Genehmigung auf eine Einigung hin. Diese Schiedsstelle tagte zuletzt an zwei Terminen im Mai 2025, es lagen mehrere Fälle vor.

Von insgesamt 2627 Beschäftigten (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte, Stand 31. Januar 2025) haben insgesamt 1447 Beschäftigte mATA bewilligt bekommen, bei drei Beschäftigten wurde der Antrag abgelehnt. Dies entspricht einer Quote von gut 55 % – diese Zahl ist aber aufgrund der unterschiedlichen prozentualen Anteile und sehr unterschiedlichen Verteilungen über die OEs nicht aussagekräftig.

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Kommunikation mit den Beschäftigten

Einen großen Raum nehmen die Beratungen von Beschäftigten durch einzelne Mitglieder des Personalrates ein. Im Berichtszeitraum gab es ca. 250 Einzelberatungen zu verschiedensten Themen.

Es finden regelmäßig (Online-) Treffen zwischen den Mitarbeitendenvertretungen (MAKen), den

Vertreter*innen des Mittelbaus und dem Personalrat statt. Seitens des Personalrates nehmen daran regelmäßig mindestens zwei Personen teil.

Zu aktuellen Sonderthemen gibt es ebenfalls die Möglichkeit des Austausches: so fanden im April und Mai 2025 insgesamt drei Treffen in Präsenz in Oldenburg und Wilhelmshaven zum Thema Stellplatzmanagement (bzw. Parkraumbewirtschaftung – diese Begriffe werden derzeit beide benutzt) statt – ein Thema, welches bei vielen Beschäftigten für erhebliche Unruhe gesorgt hat.

Kommunikation mit der Dienststelle

Regelmäßig treffen sich Vertreter*innen der Dienststelle mit dem Personalrat, meistens in Person des Vizepräsidenten für Verwaltung und der Leitung des Personaldezernates. In diesen Dienststellengesprächen werden verschiedene aktuelle Themen diskutiert. An i. d. R. zwei Terminen pro Jahr nimmt auch der Präsident teil. Früher fand dies im Rahmen der Personalratssitzung statt, seit dem Wechsel des Sitzungstages auf Dienstag an Extraterminen, im Berichtszeitraum im Dezember 2024 und März 2025.

Darüber hinaus gibt es in regelmäßigen Abständen die sog. „Kleine Runde“: hier besprechen Mitglieder des Personalrates mit dem Vizepräsidenten für Verwaltung und der Leitung des Personaldezernates aktuelle Themen, um sich gegenseitig niedrigschwellig zu informieren. Diese Runden fanden im November 2024 sowie Februar und Mai 2025 statt.

Öffentlichkeitsarbeit

„**Kurzinfo Personalrat**“: dieses Medium erfreut sich steigender Beliebtheit, die Zahl der Abonnent*innen liegt inzwischen bei über 530 Personen.

Um die Kommunikation zwischen Personalrat und Beschäftigten zu intensivieren, gibt es seit einiger Zeit die Reihe „**PR vor Ort**“: Statt im „normalen“ Sitzungsraum tagt der Personalrat in einer Gasteinrichtung und räumt dieser einen Zeitraum innerhalb der Sitzung ein, um mit Beschäftigten und Leitungsebene ins Gespräch zu kommen. Im Berichtszeitraum fanden keine Besuche statt, wir freuen uns auf Einladungen!

Arbeitsgruppen

In folgenden AGs (mit Beteiligten außerhalb des Personalrates) war der Personalrat im Berichtszeitraum aktiv:

AGFW (AG Fort- und Weiterbildung)

Der Personalrat nimmt mit zwei stimmberechtigten Mitgliedern an den regelmäßigen Sitzungen der AG Fort- und Weiterbildung teil.

ASA (Arbeitsschutzausschuss)

Im Berichtszeitraum traf sich der Ausschuss am 19. Dezember 2024, 13. März und 19. Juni 2025. Neben den Sitzungen wurde auch ein Austausch zu einem Hitzeschutzkonzept durch die AGBS und Dezernat 4 begleitet.

Aushilfspool

Da die finanzierungsrelevanten und personalrechtlichen Punkte noch nicht abschließend geklärt werden konnten, verzögert sich die Einführung des internen Aushilfspools. Es finden weiterhin Gespräche zwischen dem Personaldezernat, PEOE und dem Personalrat statt, die darauf abzielen, in absehbarer Zeit die Einführung des Aushilfspools umsetzen zu können.

Arbeitskreis Bauliche Barrierefreiheit

Der Personalrat hat an den Sitzungen des AK Bauliche Barrierefreiheit teilgenommen. Der AK hat sich unter anderem mit der Barrierefreiheit der Automaten zur Aufladung der CampusCard für die Mensa befasst sowie auf die Beseitigung von baulichen Barrieren am Campus hingewirkt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mitarbeiter*innen, die in einem Jahr mehr als sechs Wochen krank waren, haben die Möglichkeit, an einem BEM-Verfahren teilzunehmen und sich dabei von einem geschulten Personalratsmitglied unterstützen zu lassen, was von den Kolleg*innen regelmäßig genutzt wird. Zudem findet ein regelmäßiger und intensiver Austausch mit den Mitarbeiter*innen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement statt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Mitglieder des Personalrates haben regelmäßig an den Treffen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements teilgenommen.

Bewerbungs- und Berufungsportal

Im Berichtszeitraum gab es keine Treffen des Projektteams. Das Bewerbungsportal befindet sich nach wie vor in der Testphase.

Rahmen – Dienstvereinbarung IT

Die Dienstvereinbarung wird derzeit mit Dezernat 1, DISM und den IT-Diensten intensiv bearbeitet und steht kurz vor Abschluss. Zweck dieser Rahmen-DV ist es, nicht für jedes Tool neue (mehr oder weniger identische) Dienstvereinbarungen abschließen zu müssen.

Diversitätsausschuss

Im Diversitätsausschuss arbeiten Vertreter*innen verschiedener Organisationseinheiten und Interessenvertretungen (z. B. Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, AStA) gemeinsam an der Förderung und Gestaltung von Diversität bzw. der Initiierung, Planung und Abstimmung von Diversitätsaktivitäten an der Universität Oldenburg. Im Rahmen des Diversity Audits 2020–2023 wurde mit dem Diversitätsausschuss eine Diversitätsstrategie erarbeitet, die eine Reihe von Einzelmaßnahmen zur Förderung der Diversität enthält. Mitglieder des Personalrats haben im Berichtszeitraum an den Sitzungen des Diversitätsausschusses teilgenommen und dort vor allem ein Augenmerk auf strukturelle Benachteiligungen und die Notwendigkeit der Einrichtung einer unabhängigen Antidiskriminierungsstelle an der Universität Oldenburg gelegt, welche sich aktuell in der Umsetzung befindet.

Gleichstellungsplan

Der Personalrat arbeitet in der Kommission für Gleichstellung an der Erstellung und Evaluation des zentralen Gleichstellungsplans mit. Der erste Gleichstellungsplan 2020–2024 wurde 2023 hinsichtlich der Erreichung der Zielvorgaben evaluiert und die Ergebnisse wurden in einem Abschlussbericht festgehalten. Der neue Gleich-

stellungsplan 2024–2028 wurde im Berichtszeitraum fertiggestellt. Der Personalrat hat eine Stellungnahme zu diesem Gleichstellungsplan verfasst. Der Plan enthält einige Punkte, die aus Sicht des Personalrats zu begrüßen sind, ange-regt wurde jedoch ein stärkerer Fokus auf die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Am 26. Februar 2025 diskutierte der Personalrat die Endfassung des aktuellen Gleichstellungsplanes auch im Hinblick auf die genannten Kritikpunkte mit der zuständigen Vizepräsidentin für Akade-mische Karrierewege, Chancengleichheit und In-ternationales und ihren Mitarbeitenden. Gleich-zeitig wurde verabredet, für den folgenden Gleichstellungsplan in engem Austausch zu blei-ben. In seiner Sitzung am 11. März 2025 stimmte der Personalrat dem neuen Gleichstel-lungsplan im Rahmen der Mitbestimmung zu.

Inklusionsteam

Je ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats bilden gemeinsam mit der Inklusionsbeauftragten das Inklusionsteam. Weitere Personen werden bei Bedarf hinzuge-zogen. Das Inklusionsteam hat sich im aktuellen Berichtszeitraum regelmäßig, etwa einmal im Monat, getroffen. Seit 2022 gibt es an der Uni-versität Oldenburg eine Inklusionsvereinbarung und einen dazugehörigen Aktionsplan mit kon-kreten Maßnahmen zur Förderung der Inklusion. Dazu gehören z. B. Nachteilsausgleiche in Ein-stellungsverfahren und Maßnahmen zur bauli-chen Barrierefreiheit. Aktuell werden die Inklusi-onsvereinbarung und der Aktionsplan durch das Inklusionsteam evaluiert und überarbeitet. In diesem Prozess werden auch neue Maßnah-menideen zur Verbesserung der Inklusion entwi-ckelt und der Dienststelle vorgeschlagen. Rück-meldungen der Beschäftigten an den Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung flie-ßen dabei ein.

Arbeitsgemeinschaft Konfliktberatung (AG Konflikte)

Die AG Konflikte arbeitet seit Ende 2023 auf Grundlage der Dienstvereinbarung zur Konflikt-bewältigung und -prävention am Arbeitsplatz.

Laut § 7 Arbeitsgemeinschaft Konfliktberatung ist die AG interdisziplinär zusammengesetzt aus

- Zwei Vertreter*innen des Personalrats
- Zwei Vertreter*innen des psychologischen Be-ratungsservices für Beschäftigte (PEOE/PBSB)

Die AG befasst sich mit dem Umgang mit Kon-flikten sowie mit konkreten Beratungsfällen an der Universität Oldenburg; dabei arbeitet sie ver-traulich und unterliegt der Schweigepflicht. Sie dient als Ansprechpartnerin für Beschäftigte aller Statusgruppen in Konfliktsituationen, bear-beitet die vorgetragenen Anliegen und kann weitere Unterstützungsmöglichkeiten empfeh-len. Auch die Einleitung und Begleitung eines universitätsinternen Konfliktklärungsverfah-ren ist möglich (ggf. fallbezogen unter Einbeziehung externer Hilfen).

Vorgesehen ist, dass – nachdem hilfeschende Kolleg*innen mit einer frei gewählten Person aus dem Kreise der AG in einem Einzelberatungster-min das Vorgehen geklärt haben – die AG mit Einverständnis der oder des Betroffenen unter Wahrung der Schweigepflicht ein universitätsin-ternes Konfliktklärungsverfahren einleiten kann. Dazu können Konfliktbeteiligte zu Stellungnah-men aufgefordert und/oder weitere Personen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehin-dertenvertretung/Vertrauensperson der schwer-behinderten Menschen) zu einem Gespräch hin-zugezogen werden. Auch die Einbindung ande-rer Akteure*innen wie eine externe Beratung und/oder Personaldezernentin ist möglich.

Im Berichtszeitraum hat die AG drei Mal getagt, um eingebrachte Fälle zu bearbeiten und ergän-zende Maßnahmen zur Prävention von Konflik-ten auszuloten. Hinzu kamen weitere Formate des Austausches, in denen sich einzelne Mitglie-der des Personalrats und des psychologischen Beratungsservices für Beschäftigte über Kon-fliktfälle beraten haben (wenn von den Betroffe-nen gewünscht, selbstverständlich anonymi-siert).

Die Beschäftigten profitierten sowohl von der in-terdisziplinären Beratung ihrer konkreten Kon-fliktfälle als auch von dem intensiven Austausch

der AG-Mitglieder untereinander. Bessere Kenntnis über das zugrundeliegende Fachwissen, Einblick in die unterschiedlichen Beratungsansätze und Verständnis für die Möglichkeiten bzw. Grenzen der Hilfestellung führen dazu, dass die Betroffenen schneller und zielführend weiter an Beratende vermittelt werden.

Microsoft 365

Im Oktober 2025 läuft die Nutzung der bisherigen an der Universität verwendeten Microsoft Office Produkte aus. Insofern ist die Universität (wie alle anderen Nutzer*innen auch) gezwungen, die neuen Produkte einzuführen. Problematisch ist hierbei, dass Microsoft als Quasi-Monopolist die Bedingungen diktieren kann: So wird u. a. die Speicherung der Daten im Wesentlichen nicht mehr auf Servern der Universität, sondern in der Cloud von Microsoft stattfinden. Dies wirft natürlich viele Fragen im Sinne des Datenschutzes auf, die in regelmäßigen Treffen von Personalrat, IT-Diensten und DISM geklärt werden müssen.

Parkraumbewirtschaftung/ Stellplatzmanagement

Im Zusammenhang mit dem Klimaschutzkonzept der Universität gibt es unter den Beschäftigten hohen Diskussions- und Informationsbedarf. Mitglieder des Personalrates stehen regelmäßig mit dem universitären Klimaschutzmanagement in Kontakt und haben auch bereits Treffen mit den Beschäftigten zu diesem Thema durchgeführt (siehe Abschnitt „Kommunikation mit den Beschäftigten“).

Digitale Personalakte

An der Universität Oldenburg werden im Dezernat 1 die Personalakten (Haupt- und Beiakten) zu allen Beschäftigten geführt. Diese sollen in den nächsten Jahren digitalisiert werden.

Der Personalrat arbeitet zusammen mit den Dezernaten 1 und 2 seit dem Vorprojekt, das vorrangig 2023 durchgeführt wurde, an der Umsetzung dieses Projektes. Wir begleiten den Prozess der Digitalisierung der Akten und behalten dabei den Aufwand und den Datenschutz für unsere Beschäftigten im Auge. Der Abschluss

des Projektes wird zum Ende des Jahres 2026 angestrebt.

Die ausgewählte Software wurde bereits angeschafft und eine Person für die Administration eingestellt. Aktuell läuft die Testphase. Zusammen mit dem Anbieter der Software wurde ein gemeinsames Feinkonzept bzgl. Ordnerstruktur und Aufbau der ePersonalakte erarbeitet.

Umfragen Beschäftigte

Bereits im September 2023 wurde dem Personalrat ein Konzept zu regelmäßigen Umfragen zur Beschäftigtenzufriedenheit vorgestellt. Die AG besteht aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, PEOE und der internen Evaluation. Der Personalrat hat gerne an der Ausarbeitung des ersten Fragebogens für die Beschäftigtenbefragung 2024 mitgewirkt. Die Ergebnisse der Befragung können auf der Website Beschäftigtenbefragung 2024 der Universität (https://uol.de/beschaefigte/beschaefigtenbefragung-2024_intranet) eingesehen werden. Auf der letzten Personalversammlung hat der Personalrat Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung vorgestellt und die Dienststelle zu geplanten Maßnahmen befragt. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung wurden darüber hinaus in der Personalratssitzung am 04. Februar 2025 mit Vertreterinnen aus dem Referat Studium und Lehre und dem Gesundheitsmanagement ausführlich im Hinblick auf zentrale Themen der Beschäftigten diskutiert (z. B. Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung; Digitalisierung der Arbeitsprozesse, emotionale und körperliche Erschöpfung, mobile Arbeit). Der Personalrat begrüßt die Beschäftigtenbefragung grundsätzlich als sinnvolles und gutes Instrument, sieht jedoch auch die Dienststelle in der Verantwortung, wichtige Ergebnisse der Befragung aufzugreifen und Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigtenzufriedenheit zu entwickeln.

Neuregelung der Teilnahme von Beschäftigten an den Verwaltungslehrgängen I und II

Im Februar 2025 wurde die gemeinsam vom Dezernat 1 und Personalrat erarbeitete Neuregelung der Teilnahme von Beschäftigten an den Verwaltungslehrgängen I und II per Staffmail versandt.

Es haben sich wesentliche Neuerungen ergeben: Ab sofort werden die Lehrgangskosten zentral, d. h. unabhängig vom Budgetkreis der Vorgesetzten, finanziert. Alle Interessierten, die die vorgegebenen Voraussetzungen für die Zulassung zum Verwaltungslehrgang I oder II erfüllen, sollen ein kurzes Bewerbungsschreiben, in dem sie ihre Motivation, ihre Erwartungen an Aufwand und Inhalte der Weiterbildung sowie an ihre persönlichen Entwicklungsperspektiven darstellen, an das Dezernat 1 senden.

Um zukünftige Personalbedarfe zu decken und gut ausgebildetes Personal zu binden, konnte zusätzlich erreicht werden, dass höherwertige Verwaltungsstellen zukünftig in der Regel zunächst hausintern ausgeschrieben werden.

Neues Zeiterfassungssystem/Zeiterfassung für WMs

Die Universität benötigt ein neues Zeiterfassungssystem, da das aktuelle System an den Grenzen seiner Kapazität angelangt ist. Der Personalrat war am Vorprojekt beteiligt, das Projekt zur Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems wird 2026 beginnen.

Die aktuelle politische Diskussion zur Einführung der Zeiterfassung bei Lehrkräften in Schulen, wissenschaftlich Beschäftigten an Universitäten usw. ist sehr divers – trotz seit Jahren eindeutiger Rechtslage.

Aktuell gibt es jedoch keine gesetzlichen Regelungen oder konkrete Pläne der Universität Oldenburg zur Umsetzung der Zeiterfassung in der Wissenschaft. Offensichtlich ist dies jedoch bei vielen zukünftig Betroffenen an der Universität ein Thema, daher wird es auch bei der Personalversammlung zur Sprache kommen. Der Personalrat wird in der kommenden Zeit einen verstärkten Austausch mit den betroffenen Beschäftigten anstreben.

In diesem Zusammenhang ist auch die Überarbeitung der „Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit“ notwendig, da diese ausdrücklich nicht für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gilt.

Zutrittskontrolle

Die Beschäftigten der Universität können in einigen Bereichen mit ihrer CampusCard definierte Räume betreten (genauso wie mit den herkömmlichen Schlüsseln). Die diesbezüglichen Einsätze der CampusCard werden gespeichert und können bei Bedarf (Einbruch oder sonstige klärungsbedürftige Sachverhalte) ausgelesen werden.

Hier bedarf es aus Datenschutzgründen einer genauen Definition der Speicherungen, d. h. des „ob“, „was“, „wie lange“ und „wer“ darf die Daten „wofür“ verwenden. Hierzu ist der Personalrat mit dem Dez. 4 im Gespräch. Der Abschluss einer diesbezüglichen Dienstvereinbarung ist unstrittig und in Vorbereitung.

Teams im Personalrat

Es gibt Aufgaben im Personalrat, die von allen Mitgliedern wahrgenommen werden, hierzu gehören neben der Teilnahme an den dienstäglichen Sitzungen, Klausurtagungen u. a. vor allem die Besetzungskommissionen. Bei speziellen Themen werden spezielle Fachkenntnisse gefordert, hier nehmen die Mitglieder des Personalrates regelmäßig an Schulungen teil.

Für diese speziellen Aufgaben hat der Personalrat Teams gebildet, u. a. für das immer größer werdende Thema Beschäftigtendatenschutz in allen Bereichen der IT (Software, Hardware, Umgang mit anfallenden Daten usw.).

Datenschutz und IT

Die durch die Corona-Pandemie angestoßene beschleunigte Digitalisierung der Arbeit in der Universität bringt die Einführung zahlreicher neuer Softwares mit sich.

Da diese in der Regel auch „geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“, ist der Personalrat lt. § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG in der Mitbestimmung. Unerheblich ist hier, ob eine Überwachung beabsichtigt ist, es reicht die theoretische Möglichkeit („geeignet“). Es kann bei IT-Projekten auch ein Fall des § 67 Abs. 1 Nr. 4 vorliegen („Maßnahmen

zur Hebung der Arbeitsleistung“). Solche Maßnahmen sind mitbestimmungspflichtig, da sie sich auf die Beschäftigung insgesamt und die Stellenstruktur auswirken können. Dem Personalrat wurde eine Vielzahl von Anträgen zur Zustimmung vorgelegt, außerdem wurden einige

Dienstvereinbarungen geschlossen oder angepasst, die hier nur in tabellarischer Kurzform aufgezählt werden sollen. Zugestimmte Maßnahmen:

Zugestimmte Maßnahmen:

Maßnahme	Einsatz für
2-Faktor Authentisierung, yubikey	Der yubikey ist als zweiter Faktor für universitäre IT-Systeme eingeführt worden, um die Systemsicherheit zu erhöhen
Sharepoint	Erweiterung der Nutzung für die Organisation der HIS POS/EXA Umstellung
DIVERA Alarmierungsapp	Für die Rufbereitschaft der IT-Dienste wurde die Alarmierungsapp eingeführt

Maßnahmen in Verhandlung:

Maßnahme	Einsatz für	Bemerkungen
Rahmen-DV IT	Dienstvereinbarung, um die Einführung von Software und digitalen Workflows vereinfacht mitzubestimmen	In Verhandlung mit der Dienststelle
Digitale Personalakte	Überführung der Personalakten in ein elektronisches System	Projekt wird begleitet
VoIP	Neues Telefonsystem	Vorprojekt begleitet
HIS-EXA	System für die Prüfungsordnungen der Studiengänge	Begleitung der Einführung und Umsetzung im Lenkungsreis und Projektteam
eLabJournal	Software für die Organisation und Dokumentation von Laboren und Versuchen	Verhandlung einer DV
Asset Management System	Von den IT-Diensten entwickeltes Tool zur Verwaltung von digitalen Verantwortlichkeiten (Virtuelle Server, Lizenzen u. ä.)	Projekt wird begleitet

Maßnahmen im Testbetrieb:

Maßnahme	Einsatz für
Allris	Hochschulrat
SIEM	Gefahrenabwehr IT
SentinelOne	Gefahrenabwehr IT
DSpace CRIS	Forschungsdatenmanagement
BBB	Videokonferenz
Webex	Videokonferenz

Abgelehnte Maßnahmen: Keine

Zum letzten Tätigkeitsbericht wurden wir gefragt, warum wir denn die abgelehnten Systeme in der Tabelle nicht aufgeführt hätten. Die Erklärung ist einfach: wir hatten im letzten Berichtszeitraum nichts abgelehnt. Die OEs nehmen inzwischen vorab informell mit uns Kontakt auf, so dass evtl. Informationslücken und Problematiken im Vorfeld geklärt werden können und Anträge auf Einführung dann zeitsparend behandelt werden können.

Update Software Firewall/Spider:

Die Historie der Auseinandersetzung mit der Dienststelle ist den vorherigen Tätigkeitsberichten zu entnehmen und soll hier nicht wiederholt werden.

Im letzten Berichtszeitraum gab es die Anrufung des Oberverwaltungsgerichtes in Lüneburg, welches sodann die mündliche Verhandlung auf den 27. März 2025 festgesetzt hatte. Dort wurde zwischen den Vertretungen von Dienststelle und Personalrat vereinbart, das Verfahren vorerst nicht weiterzuführen und sich zum **Abschluss einer Dienstvereinbarung** zusammenzufinden. Der Personalrat hatte dies schon vor Jahren vorgeschlagen und geht davon aus, dass man hier zu einer Einigung gelangt und die gerichtliche Auseinandersetzung für erledigt erklärt werden kann.

Aktuell werden erste Entwürfe diskutiert, der Personalrat ist zuversichtlich, hier bald zu einer Einigung zu kommen.

Mitarbeit in Gremien

Hochschulrat

Der Personalrat nahm regelmäßig beratend an den Sitzungen teil.

Senat

Der Personalrat nahm regelmäßig beratend an den Senatssitzungen teil, so auch an der gemeinsamen Sitzung der Senate der Universitäten Bremen und Oldenburg am 11. Dezember 2024 in Delmenhorst.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die JAV wird gegenüber der Dienststelle vom Personalrat vertreten – das hat den Hintergrund, dass es viele JAVen gibt, deren Mitglieder noch minderjährig sind. Daher hat der Personalrat die JAV gegenüber der Dienststelle gerichtlich vertreten, da die Dienststelle der JAV die Schulung eines Ersatzmitgliedes verwehrt hatte. Am 10. Februar 2025 hat das Verwaltungsgericht Oldenburg beschlossen, den Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes (für die Schulung am 17. Februar 2025) abzulehnen, da nach Meinung des Gerichts die anderen Mitglieder der JAV das Ersatzmitglied auf den notwendigen Kenntnisstand bringen könnten.

Landeshochschulpersonalrätekonzferenz (LHPRK)

Mitglieder des Personalrates haben regelmäßig an den Sitzungen teilgenommen.

Vernetzungen mit anderen Personalräten

Es finden regelmäßig Austausche mit anderen Personalräten von Universitäten im Umland statt. Da die Universitäten Bremen und Oldenburg in vielen Bereichen kooperieren, findet nun auch eine verstärkte Vernetzung beider Personalräte statt. Im Januar 2025 waren die Kolleg*innen aus Bremen zu Gast und wir haben uns über die Themen Exzellenzinitiative, Personalstruktur im wissenschaftlichen Bereich, Kooperationsverträge, gemeinsame Besetzungskommissionen, Anerkennung förderlicher Zeiten sowie Arbeitszeiterfassung ausgetauscht. Am 12. März 2025 waren wir in Bremen und haben an den Themen weitergearbeitet. In einem weiteren Treffen (online) am 26. Mai wurden u. a. die Entscheidungen zur Exzellenz-Universität und die Auswirkungen auf die Beschäftigten unserer Universitäten diskutiert.

Mitglieder unseres Personalrates treffen sich regelmäßig mit den Vertretungen der Beschäftigten der Kooperationskrankenhäuser, da viele Kolleg*innen bei beiden Einrichtungen angestellt sind. In diesem Kontext gab es auch mehrere Treffen zum Ausbau der Fakultät VI – Medizin und Gesundheitswissenschaften.

Personalrat intern

Klausurtag März 2025

Am 25. und 26. März 2025 trafen sich die Mitglieder des Personalrats in Oberlethe, um die nächsten großen Arbeitspakete festzulegen und vorzubereiten, am ersten Tag unter der Leitung einer externen Moderation. Es gab Arbeitsgruppen zu den Themen „Zeiterfassung WMs“, „Personalversammlung 2025“, „Durchsetzung Dienst-

vereinbarungen“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ sowie Schwerpunktsetzungen für die weitere Arbeit des Personalrates im Jahr 2025. Die nächste Klausurtagung findet Ende September/Anfang Oktober 2025 statt.

Schulungen der Personalratsmitglieder im Zeitraum 11/2024 bis 5/2025

Thema	Anzahl PR-Mitglieder
Beratungskompetenz für Personalräte	15
Eingruppierungsrecht 1	1
Eingruppierungsrecht 2	1
Hochschulpolitischer Arbeitskreis	1
Qualifizierungsseminar Mitbestimmung	2
Rechtliche und organisatorische Grundlagen	1
Überlastung richtig anzeigen	1

Personelle Situation in der Geschäftsstelle

Im letzten Tätigkeitsbericht informierten wir, dass aufgrund der Überlastungssituation eine

weitere Stelle beantragt wurde. Wir sind diesbezüglich mit der Dienststelle weiterhin in Verhandlung.

Die nächste Personalversammlung ist für **Donnerstag, 25. Juni 2026** geplant.

Zur Info:

- Die Schulferien in Niedersachsen beginnen am 02. Juli 2026
- das Ende der Vorlesungszeit ist am 10. Juli 2026.

Impressum

Personalrat der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Thomas Schneeberg (Vorsitzender)

Ammerländer Heerstr. 114–118

26129 Oldenburg

+49 441-798-2475

personalrat@uol.de

<https://uol.de/personalrat>

Layout: BIS-Druckzentrum, Renate Stobwasser