

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



#DAUERSTELLEN
für
Daueraufgaben

Workshopbeschreibungen für die Arbeitsgruppenphasen

Qualifizierungsseminar für Mitglieder von Personalräten der Universitäten,
Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen sowie
Hauptpersonalräten bei den für das Hochschulwesen zuständigen Ministerien

21. bis 22. Februar 2022 | Ein Online-Workshop

// Dienstag, 22. Februar 2022, 14:00 – 15:30 Uhr //

Gestaltung von Monatsgesprächen

Sandra Astáras | Personalrat der Hochschule Stralsund

Anne Christiansen | Personalrat der Hochschule Stralsund

„Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten.“ So oder so ähnlich wie hier im Bundespersonalvertretungsgesetz ist das Monatsgespräch in allen Landespersonalvertretungsgesetzen als ein wichtiges Instrument der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Personalrat und Hochschulleitung verankert. Beide Seiten sollen hier mit dem ernstesten Willen zur Einigung über strittige Fragen zusammenkommen. Für den Hochschulbereich gibt es wahrscheinlich so viele konkrete Ausgestaltungsarten dieser Gespräche wie es Hochschulen gibt. Womit haben wir gute Erfahrungen gemacht? Was läuft eher schlecht? Wer ist an den Gesprächen beteiligt? Wer schreibt Protokoll? Schreibt überhaupt jemand Protokoll? ... Darüber wollen wir reden.

Digitalize it!? Personalratsarbeit in und nach der Pandemie

Bertolt Marquardt | Personalrat der Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg

Die Pandemie hat die Arbeit der Personalräte an den Hochschulen, die Arbeitsabläufe, Arbeitsorganisation, Sitzungskultursowie auch die Themen verändert. Themen wie Datenschutz, Mobiles Arbeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz sind mit Wucht auf der Agenda der Personalräte ganz oben gelandet. Wir wollen uns über unsere Erfahrungen in der Pandemie austauschen und danach fragen, was wir für die Zukunft mitnehmen, welche Themen angegangen werden müssen und welche Aufgaben sich für uns aus den Pandemieerfahrungen ergeben.

Arbeitsinhalte und -umfänge akademischer Beschäftigter: Systematische Erhebung und mögliche Folgen für die Personalratsarbeit

Susanne Gnädig | Personalrat der Universität Potsdam

Bernhard Bielick | GEW-Landesverband Brandenburg

Hochdeputatsstellen und unfreiwillige Teilzeit für Arbeitsaufgaben, die eigentlich für eine Vollzeittätigkeit ausgelegt sind, sind an den Hochschulen keine Seltenheit. Es gibt zahlreiche Untersuchungen darüber, dass an den Hochschulen in erheblichem Umfang unbezahlte Mehrarbeit in Lehre und Forschung geleistet wird. Wie aber lassen sich Überlast und Arbeitsverdichtung in Forschung und Lehre angemessen sichtbar machen? Wie lässt sich abbilden, wie viel Zeit für welche Aufgaben tatsächlich abbildet. Die Brandenburger Personalräte haben die Beschäftigten gefragt. Ein Werkstattbericht – zur Nachahmung empfohlen.

Umgang mit Befristung und prekärer Beschäftigung an Hochschulen - Handlungsmöglichkeiten von Personalräten

Rea Kodalle | Personalrat der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Markus Glötzel | Personalrat der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Pascal Annerfelt | Personalrat der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die Befristungspraxis an deutschen Hochschulen ist ein leidiger Dauerbrenner. Sie ist der meistdiskutierte, aber nicht einzige Aspekt der prekären Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals. Die diesbezüglichen rechtlichen Handlungsmöglichkeiten von Personalräten sind beschränkt. Für studentische Hilfskräfte sind sie zumeist explizit nicht

zuständig, ein Mitbestimmungsrecht bei der Befristung von Arbeitsverträgen haben sie nicht. Das bedeutet jedoch nicht, dass Personalräte Missstände in diesem Bereich widerspruchslos hinnehmen müssen. Wir wollen uns darüber austauschen, welche praktischen Erfahrungen es gibt und wie der rechtliche Rahmen genutzt werden kann.

Microsoft365 & Co: Mitbestimmung bei der Einführung neuer IT-Lösungen

Ulrich Schilling | Personalrat der Universität Duisburg-Essen

Die IT ist auf dem Weg zur Industrialisierung schon weit vorangekommen und bietet Produkte für einen großen Markt - für den Einzelnen sowie für einzelne Firmen oder Hochschulen, sehr günstig oder scheinbar kostenfrei an. In der Cloud angebotene IT-Produkte werden mit sehr großer Wahrscheinlichkeit auch teilweise an der Dienststelle vorbei und ohne die für die Einführung der Nutzung der Software vorgesehenen (Personalrats-)Verfahren verbreitet genutzt.

Dieser Workshop ist ein erster Erfahrungsaustausch, eine Annäherung an das Thema. Wir wollen gemeinsam überlegen, wie Personalräte auf diese Herausforderung reagieren können, welche Regelungsinhalte aus unserer Sicht beispielsweise eine Dienstvereinbarung haben müsste, die die Nutzung von in der Cloud angebotener IT-Produkte zum Gegenstand hat.

Personalräte für studentische Beschäftigte – wie gelingt die Vertretung dieser besonderen Beschäftigtengruppe am besten?

Erik Zander | GEW-Landesverband Brandenburg

Stefani Sonntag | Referentin für Hochschule und Forschung beim GEW-Hauptvorstand

In einigen Bundesländern gibt es gar keine betriebliche Interessensvertretung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, wie studentisch Beschäftigte in den meisten Landeshochschulgesetzen heißen. In Berlin gibt es studentischen Personalräte. In Thüringen gibt es seit einigen Jahren studentische Assistent*innenräte. In einigen Ländern, wie zum Beispiel in Brandenburg, sind studentische Beschäftigte formal zwar aktiv und passiv für den wissenschaftlichen Personalrat wahlberechtigt, die konkrete Ausgestaltung dieser Berechtigung schließt studentische Beschäftigte aber faktisch weitgehend aus. In Brandenburg streiten Studierende daher aktuell für eine Änderung des Landespersonalvertretungsrechts. Wir wollen in dem Workshop, ausgehend vom Brandenburger Beispiel gemeinsam überlegen, welche Modelle für eine gute Vertretung der betrieblichen Interessen von studentischen Beschäftigten am besten geeignet erscheinen, welche Modelle am besten zu den spezifischen Beschäftigungssituationen und Problemen von Studierenden am besten passen.

// Open Space - Raum für spontane Arbeitsgruppen //

Für spontane Themenangebote, spontane Arbeits- oder Diskussionsgruppen steht ein Video-Konferenzraum frei zur Verfügung. Es ist auch möglich, schon im Vorfeld der Konferenz für ein weiteres Thema Bedarf anzumelden (Mail an: stefani.sonntag@gew.de). Von Seiten der Konferenzorganisation unterstützen wir bei der Organisation und Moderation.