

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,
liebe Gäste,

Folie 1

seinen Sie uns herzlich willkommen zu unserer Teilpersonalversammlung des Personalrates für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten der UR. Schön, dass Sie sich die Zeit genommen haben, heute dabei zu sein.

Als Gäste unserer Teilpersonalversammlung können wir heute begrüßen:

- Dr. Mathias Neukirchen - Kanzler UR
sowie die
- die Referenten: Anton Dujlovic und Cristian Hriplivai
die VBL- Spezialisten aus dem rd. 800 km entfernten Karlsruhe
But last not least
- Karin Eckel
Ver.di- Fachbereichssekretärin– Bildung, Wissenschaft und Forschung

Seinen Sie uns alle herzlich willkommen!
Wir freuen uns auf Ihre Beiträge!

Bevor ich in unsere TO einsteige, möchte ich mich Ihnen vorstellen. Mein Name ist JH, ich bin der gewählte Vorsitzende des nichtwissen. Personalrates und das PersVG MV verlangt, das ich unsere TPV leite.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die mitgeholfen haben diese Teilpersonalversammlung vorzubereiten und durch zuführen.

Unsere Tagesordnung sieht folgendes für heute vor:

Folie 2

- TOP2-NPR-Tätigkeitsbericht / Themenschwerpunkte
- TOP3-Reorganisation der Verwaltung / Dr. Mathias Neukirchen / K
Welche Veränderungen stehen noch bevor?
- **TOP4-Schwerpunktthema:**
Betriebliche Altersvorsorge im öffentlichen Dienst (VBL)
Referenten: Anton Dujlovic und Cristian Hriplivai
- TOP5-Informationen zur bevorst. Tarifrunde 2015 /Karin Eckel / ver.di

TOP 2 Tätigkeitsbericht/Themenschwerpunkte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

durch Ihre gute Wahlbeteiligung von 55,6% haben Sie uns legitimiert dieses Ehrenamt ausführen zu dürfen. Dafür herzlichen Dank!

Und wir sind angetreten, Ihre Interessen zu vertreten.

Wir wollen keine Bewunderer der Dienststellenleitung sein, sondern Kollegen mit kritischem Geist, die hinterfragen was passiert.

Wir sind uns des Vertrauens bewusst und legen regelmäßig Bericht über unsere Arbeit ab. Zum einen in unseren Infoheften, auf den PR-Internetseiten und in Personalversammlungen.

Nach den Personalratswahlen im Mai 2013 haben wir uns neu in den bewährten Arbeitsgruppen organisiert.

Unser Gremium besteht aus 10 Kolleginnen und Kollegen sowie 9 Ersatzmitgliedern.

[**Folie 3**](#)

Allen Mitgliedern, Ersatzmitglieder sowie unserer Sekretärin Frau Kloock, die jetzt in den wohlverdienten Ruhestand gegangen ist, an dieser Stelle meinen persönlichen Dank für den unermüdlichen Einsatz im personalrätlichen Alltag.

Jetzt möchte ich Ihnen unsere neue Sekretärin Frau Kroße vorstellen, die am Montag bei uns Ihren Dienst angetreten hat und ein Team mit Frau Lünendonk im Sekretariat bildet. Ihnen noch einmal ein herzliches Willkommen in der Geschäftsstelle der Personalräte und im PR für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten.

Auf gute Zusammenarbeit.

Unser Alltagsgeschäft

Das Personalvertretungsgesetz M-V schreibt dem Personalrat vor, was er zu tun oder zu lassen hat. Vieles geschieht für die Beschäftigten im Verborgenen – nicht aus Geheimniskrämerei – sondern wegen der Schweigepflicht, die den PRäten durchs Gesetz auferlegt wurde.

- Wöchentliche Sitzungen, Personalangelegenheiten werden hier beraten und abgestimmt.
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen und dazu die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen - beansprucht enorm viel Zeit und ist enorm aufwendig

- Monatsgespräche mit der Dienststellenleitung. Hier werden über geplante und realisierte Maßnahmen in der Universität, aktuelle Handlungs- und Problemfelder besprochen.
- Führen von Erörterungs- und Dezernentengespräch mit der Dienststelle zu mitbestimmungspflichtigen Anträgen
- telefonische und persönliche Beratungsgespräche
- Begleitung bei Konfliktgesprächen

Kurz ein Blick auf die Antragsstatistik (diese hat weder ADAC noch das ZDF bearbeitet, die haben wir selbst bearbeitet) ☺

Zustimmungspflichtige Vorgänge

[Folien 4,5](#)

— befristete Einstellung	117
— unbefristete Einstellung	19

Wie hier unschwer zu erkennen ist hält die UR seit Jahren an ihrer unsäglichen Befristungspolitik fest.

Befristungen gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG – **eine Befristung ohne sachlichen Grund**, kommen für den Betroffenen einem Arbeitsverbot in unserem Bundesland gleich, der UR geht Know-how verloren durch den Weggang der befristeten MA, die verbliebenen MA müssen die Arbeiten mit erledigen und wenn die Stelle neu ausgeschrieben wird, den kommenden MA wieder neu einarbeiten. Also müsste Arbeit liegen bleiben! Aber in den weit überwiegenden Fällen wird die Arbeit in Mehrarbeit oder Überstunden durch vorhandene MA erledigt. Auch das Personaldezernat erfährt durch diese Vorgehensweise eine sehr große Belastung.

Wir würden uns hier ein Umdenken der Verantwortlichen wünschen! Wenn man über den Tellerrand hinaus schaut gibt es Einrichtungen, die nicht wie zuvor beschrieben handeln.

Soweit zum Einstieg:

In meinem weiteren Bericht möchte ich noch auf folgende Themen eingehen:

[Folie 6](#)

- Überlastung der Mitarbeiter

Das Thema passt gut zur Befristungspolitik der UR und zur Sparpolitik unseres Bundeslandes. Der Landtag M-V hat 2002 beschlossen, dass die UR 298 Stellen einzusparen hat, bis 2017.

Zur Erinnerung:

Das entspricht einem Abbau von 19 % aller im Jahr 2002 vorhandenen Stellen. Diese Einsparung wird von der UR in drei Raten umgesetzt. Rate 1 – mit 178 Stellen betraf alle Statusgruppen (Prof. wissenschaftliches wie nichtwissenschaftliches Personal)

Rate 2 – mit 60 Stellen betraf ausschließlich wissenschaftliches Personal

Rate 3 – mit 60 Stellen betrifft ausschließlich nichtwissenschaftliches Personal

Die Universitätsleitung versuchte die Einsparung über die komplette Universität zu verteilen ohne Abstiche bei den Aufgaben zu benennen, außer der Schließung des Bauingenieurwesens am Standort Wismar.

2004 wollte die Landesregierung betriebsbedingte Kündigungen vermeiden und erzwingt in zwei aufeinander folgenden Tarifverträgen eine Arbeitszeitreduzierung mit gestaffelten Lohnreduzierungen. Auch hier wurde die nötige Aufgabenkritik trotz ständigen Einforderns durch die Personalräte nicht erbracht.

All das entspricht einer stetigen Arbeitsverdichtung, Mitarbeiter, Vorgesetzte und Leiter haben diese immense Last zu schultern. Unsere Studentenzahlen steigen kontinuierlich, unsere Universität strebt einen Spitzenplatz im Universitätsranking an, der Krankenstand und die steigenden Beschwerden von MA in den Beratungsgesprächen - all das hat uns dazu bewogen uns mit dem Thema **Überlastung der Mitarbeiter** in einer Klausurtagung zu beschäftigen. Am 07. und 08. April dieses Jahres traf sich unser Personalrat im Internationalen Begegnungszentrum der UR. Referenten von der Techniker Krankenkasse und eine ver.di Juristin haben uns zusätzlich auf das Thema eingestimmt. In erster Linie ist so eine Überlastungsanzeige = Gefährdungsanzeige zum Schutz für den Beschäftigten, für Sie, gedacht! Im Nachgang unserer Klausur erstellten wir einen Leitfaden zur Gefährdungsanzeige und entwarfen eine Musteranzeige.

Alles dazu finden Sie, wie immer, auf unseren Seiten im Netz.

- Reorganisation des Dezernates 3 (Technik, Bau und Liegenschaften)

Sehen sie es mir bitte nach und es ist bestimmt nicht despektierlich gemeint, beim verfassen dieser Zeilen musste an den Bestseller „Das Pinguin-Prinzip“ von John Kotter und Holger Rathgeber denken.

Sie kennen ihn vielleicht? Wenn nicht, ist es schnell erklärt:

Auf einem Eisberg in der Antarktis lebt eine Pinguin Kolonie. Da entdeckt ein Pinguin, dass sein Volk in großer Gefahr schwebt, denn der Eisberg schmilzt. Niemand wird diese Botschaft hören wollen.

Wenn man etwas verändern/verbessern will, ist man gut beraten, den Ist-Stand zu analysieren, und dann errichtet man die neue Struktur nach den neuen Anforderungen/Prämissen aus. So bereits praktiziert bei der Reorganisation im Personaldezernat (Ende 2012) und zuletzt im Dezernat 3. Das Dezernat Technik, Bau und Liegenschaften bekam einen neuen Dezernenten, Herrn Dr. Werner. Auf Initiative von Dr. Neukirchen und seiner Stabstelle Organisation und Entwicklung (OE) mit dem Herrn Dr. Werner wurde eine Reorganisation des Dezernates 3 auf den Weg gebracht. Anfang 2013 wurde der NPR informiert, dass eine solche Veränderung (Reorganisation) ansteht. Wir waren bei den Informationsrunden für die Referenten und die MA dabei.

Veränderungen werden naturgemäß sehr kritisch beäugt. Die Zusage der Dienststelle, dass alle an Bord bleiben und auch keine Gehaltskürzungen mit den Veränderungen einhergehen werden - machen Veränderungen viel erträglicher und nehmen Existenzängste! In den Mitarbeiterinformationsveranstaltungen wurden die Veränderungen und künftigen Schwerpunktsetzungen in den einzelnen Referaten vorgetragen und ausführlich begründet. Nun galt es die neue Struktur mit Leben zu erfüllen und die Veränderungen in die Praxis umzusetzen. Erfahrungsgemäß gibt es einige Anlaufschwierigkeiten und dann rubbelt/schüttelt sich alles zu Recht. Voraussetzung ist natürlich, dass alles bis zu dem einzelnen Arbeitsplatz, dem einzelnen MA und seine konkrete Tätigkeit durchgestellt wurde.

Verbesserte Arbeitsabläufe, klare Aufgabenverteilung und eindeutige Zuständigkeiten können eine Menge Positives bewirken!

Bis hierher ist es vorbildlich gelaufen!

In diesem Fall konnte die Struktur aber nicht wie besprochen, geplant und beschlossen umgesetzt werden. Eine dezernatsinterne Ausschreibung blieb ohne Bewerber, eine neue, höhere Vergütung konnte nicht wie geplant realisiert werden. Am Ende wurde aus zwei Referaten ein sehr großes Superreferat. Die MA des D3 fragen sich, warum konnte die geplante neue Struktur nicht in die Tat umgesetzt werden?

Wenn ein Plan nicht aufgeht, aus welchen Gründen auch immer, ist das wie ich finde, keine Schande! Hier hätte eine persönliche Information der MA durch die Verantwortlichen (K, OE, Dezernent) gut getan und vielleicht auch für das nötige Verständnis gesorgt. Uns als Mitarbeitervertretung würde interessieren wie Sie, die D3- MA mit den Veränderungen zurechtkommen? Aus persönlichen Gesprächen weiß ich, dass noch nicht alles rund läuft.

Vielleicht gib es ja die Möglichkeit der Manöverkritik/Evaluation?

Alle Verfahrensbeteiligten sollten dazu bereit sein und die Möglichkeit erhalten!

- Leiharbeit

Land auf Land ab sind Betrieb- und Personalräte in Deutschland mit dem Thema Leiharbeit befasst, seit Ende letzten Jahres wir auch.

Leiharbeit geht häufig einher mit einer tariflichen Schlechterstellung (z.B. bei Urlaub, Arbeitszeit- und Pausenregelungen incl. einer viel schlechteren Bezahlung usw.) des Leiharbeitnehmers gegenüber der Stammbesellschaft, Verdrängung der Stammbesellschaft sowie kaum einer Chance auf Festanstellung für den Leiharbeitnehmer. Die Politik tut sich schwer mit Veränderungen zu Gunsten der Leiharbeitnehmerrechte. Auch das Bundesarbeitsgericht sah 2013 sich nicht in der Lage die Dauer der Leiharbeit auf ein Mindestmaß zu beschränken.

Im Dezember 2013 wurden wir durch die Dienststelle informiert, dass Sie beabsichtigen, in begründeten Fällen (wie z.B. Überlastspitzen in einem Bereich) an der UR Leiharbeitnehmer einsetzen zu wollen.

Das war für uns ein harter Brocken!

Jetzt setze ein sehr langer Diskussionsprozess in unserem Gremium ein.

Am Beginn unserer Diskussion stand die Ablehnung – die totale Ablehnung! Damit hätten wir die Leiharbeit allerdings nicht verhindern können, denn es handelt sich hierbei um eine sogenannte Arbeitgeberentscheidung und diese ist nicht Mitbestimmungspflichtig! Das gibt unser Personalvertretungsgesetz M-V nicht her. Bei der Ein- bzw. Anstellung von Leiharbeitnehmern muss die Dienststelle schon unsere Zustimmung beantragen. Weitere Beratungen im Gremium führten zu der Entscheidung, dass der NPR, im Rahmen seiner Einflussmöglichkeiten, die Rahmenbedingungen für den Einsatz von Leiharbeit mitbestimmt. Und so entstand die Idee den Weg für eine Vereinbarung mit der Dienststelle frei zu machen und so an den Eckpunkten für eine solche Vereinbarung maßgeblich mit zu wirken.

Da die Dienststelle an dem Vorhaben festgehalten hat, haben wir folgende Eckpunkte zu Papier gebracht:

Auszug:

[Folien 7,8](#)

Vereinbarungsentwurf: vom 13.03.2014

Es gilt immer der Grundsatz der Prüfung, ob Personalengpässe als Unterstützung der Mitarbeiter nicht auf andere Weise gelöst werden können als mit Leiharbeit und dass die Überlassung nur "vorübergehend" erfolgt.

1. Der Einsatz von Leiharbeit erfolgt an der Einsatzstelle für höchstens 6 Monate
2. **Bildung eines universitätsinternen Pools durch Interessenbekundungen von Teilzeitkräften bzw. Umsetzungswilligen auch an den für Zeitarbeit in Betracht kommenden Tätigkeiten.**
3. Der Einsatz von Zeitarbeitskräften erfolgt ausschließlich zur Abfederung von Arbeitsspitzen und zur Überbrückung bei schwierigen Stellenbesetzungsverfahren unter klarer Benennung einer Höchstdauer, für:
 - Ausfallzeiten durch längerfristige Krankheit oder Reha
 - Zeiten bei laufenden Ausschreibungs-/Besetzungsverfahren unter Maßgabe, dass Ausschreibungen angebahnt bzw. bereits veröffentlicht wurden
 - Besetzungszeiten, die auf Grund sehr kurzer Beschäftigungszeiten Ausschreibungen nicht rechtfertigen
 - Besetzungslücken auf Grund der Bewerberlage unter Nachweis der fortgesetzten Bemühungen um originäre Besetzungen und das Zugeständnis der fachlichen Mit-Bewertung der Bewerberlage durch den PR
4. Nachweis der Nicht-Abdeckung einer bestimmten Leistung aus dem Pool nach Nr. 2
5. In den von Nr. 2.-4. abweichenden Fällen erfolgt durch D4 gemeinsam mit PR eine gemeinsame Einzelfallprüfung im Rahmen eines Erörterungstermins nach dem PersVG.
6. Die Dienststelle sichert die Einzelheiten der Anwendung des TV-L durch vertragliche Vereinbarung mit dem Verleiher.
7. Die Vereinbarung wird für die Dauer von einem Jahr abgeschlossen und nach erfolgreicher Evaluierung durch PR und Dienststelle fortgeschrieben.

- Anschub der Dienstvereinbarung Mitarbeiter-Gespräche (Pilot UB)

Zu einer guten Führungskultur gehören auch die "Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräche". Das Mitarbeitergespräch soll die Kommunikation zwischen AN und Fachvorgesetzten über Aufgaben, Ziele und Entwicklungspotenziale fördern. Dazu läuft in unserer Universitätsbibliothek derzeit ein Pilotprojekt (Auftaktveranstaltung war im Mai 2012 in Form eines Welt-Cafés mit dem Referenten Dr. Kowalzyck). Der NPR war dabei.

Spielregeln sowie ein Leitfaden wurden entwickelt und Führungskräfte geschult. Und so wurden im zweiten Halbjahr 2012 die ersten Mitarbeiter-Gespräche geführt. Danach erfolgte eine Evaluation und die Ergebnisse wurden uns vom UB-Direktor Herrn Zepf und Herrn Malo / Organisations-

entwickler im April 2013 präsentiert. Danach wurde das Ergebnis als durchweg positiv dargestellt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Vorgesetzten, hinsichtlich der Vorbereitung, Durchführung und der unterstützende Dokumente! Und damit stand der Fortsetzung der Mitarbeitergespräche in 2013 nichts mehr im Weg.

Da es noch keine entsprechende Dienstvereinbarung gab wurde die Pilotphase um ein weiteres Jahr verlängert. Inzwischen gibt es eine Dienstvereinbarung–Entwurf der Dienststelle der für die zentrale Verwaltung, Universitätsbibliothek und das Sprachenzentrum gelten soll. Dieser Entwurf soll demnächst dem PR zugehen. Hier ist dann der Gesamtpersonalrat zuständig, da künftig dann auch wissenschaftliche MA betroffen sein werden.

Das waren die Schwerpunktthemen unseres Personalrates die ich Ihnen heute vorstellen wollte.

Zwei Anmerkungen noch bevor Sie die Möglichkeit zu Nachfragen erhalten.

- a) Die Dst. plan eine Mitarbeiterbefragung im Oktober durchzuführen „zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz“, meine Empfehlung: „Nehmen Sie sich die Zeit die Fragen zu beantworten, Sie dienen als Basisdaten für die weitere Arbeit auf dem Gebiet. Der Fragebogen soll dem GPR vorab zur Mitbestimmung vorgelegt werden. Dieser kümmert sich um die Fragen nach Einhaltung des Datenschutz und hinterfragt Fragestellungen kritisch.
- b) 22.09.2014 / Umzug der PR-Geschäftsstelle vom Schillerplatz 8 in die Doberanerstr. 115/2. Etage – keine Finallösung, nur eine Zwischenlösung

Ich bedanke mich für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit!

Wenn sie Fragen haben können Sie diese jetzt los werden bzw. stellen.

**TOP 3. Reorganisation der Verwaltung (Dr. M. Neukirchen)
Welche Veränderungen stehen uns noch bevor?**

TOP 4. Schwerpunktthema

Vor 25 Jahren habe ich noch keinen Gedanken an Rente verschwendet schon gar nicht an Betriebsrente.

Vor 25 Jahren, war das eine Zeit jenseits meiner Vorstellungskraft und rein Zahlen mäßig = astronomisch = eine schier unendlich lange Zeit.

Aber Sie alle wissen Zeit ist relativ.

Betriebsrente

Betriebliche Altersvorsorge im öffentlichen Dienst
(Versorgungsanstalt Bund Länder, kurz VBL)

Was fällt Ihnen spontan dazu ein?

- AG und AN zahlen monatlich in die VBL ein (Gehaltsnachweis)
- Jährlicher Nachweis, über die Rentenpunkte, die sich der AN erarbeitet hat und was das in Euro umgerechnet ergibt
- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder
- Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein damit ich in den Genuss der Betriebsrente für den ö. D. komme?
- Wie und wo beantrage ich meine Betriebsrente?
- Wie lange dauert das?

Unsere VBL-Spezialisten

Anton Dujlovic und Cristian Hriplivai werden all Ihre Fragen beantworten.

Fragen aus dem Auditorium

Individuelle Beratung am Folgetag findet in den Räumen der PR Geschäftsstelle am Schillerplatz 8 statt.

TOP 5-Informationen zur bevorst. Tarifrunde 2015 /Karin Eckel / ver.di

Bundesregierung rät seit Jahren gebetsmühlenartig für die Zeit nach der Arbeit vorzusorgen mit einer Betriebsrente und oder mit privater Vorsorge.

Wie passt denn das folgende dazu?

Nahezu unbemerkt von der Öffentlichkeit führten die Gewerkschaften ver.di und GEW auf Bitten der AG- Seite Tarifverhandlungen über unsere betriebliche Altersversorgung.

Die AG von Bund, Länder und Gemeinden begründen ihren Verhandlungswunsch mit den derzeitigen niedrigen Zinserträgen und forderten massive Leistungsverschlechterungen!

Nachdem die AG zuvor mit der Kündigung der Altersversorgungstarifverträge -gedroht hatten, verließen Sie am 21. Mai 2014 den Verhandlungstisch.

(Ausführlicheres dazu finden Sie auch auf den Internetseiten ihres Personalrates)

Wie soll, wie wird es hier weitergehen? Wird das ein Thema für die anstehenden Tarifverhandlungen?

Gleich eine Frage an unsere ver.di-Betreuungssekretärin Karin Eckel die dazu das Wort erhält.

**Willkommen
zur Teilpersonalversammlung der
nichtwissenschaftlich
Beschäftigten**

02. September 2014

Tagesordnung

1. Eröffnung der Teilpersonalversammlung und Einleitung ins Thema: Jörg Häfke
2. NPR-Tätigkeitsbericht / Themenschwerpunkte
Überlastung der Mitarbeiter (NPR-Klausur)
3. Reorganisation der Verwaltung / Dr. Mathias Neukirchen / K
Welche Veränderungen stehen noch bevor?
Möglichkeit zu Nachfragen und zu Diskussionen

Schwerpunktthema:

4. Betriebliche Altersvorsorge im öffentlichen Dienst (VBL)
Referenten: Anton Dujlovic und Cristian Hriplivai
Fragen aus dem Auditorium
Individuelle Beratung am Folgetag in den Räumen der PR-Geschäftsstelle
5. Informationen zur bevorstehenden Tarifrunde 2015 / Karin Eckel / ver.di

Vorstand:

Jörg Häfke (Vorsitzender)
Uwe Schröder (stellv. Vorsitzender)
Andreas Knop (Vorstand)
Frank Belosa (erw. Vorstand)
Lothar Körlin (erw. Vorstand)

Ersatzmitglieder:

Anke Poltz
Frank Richter
Anne-Katrin Hallmann
Andreas Hickstein
Marita Schrieber

Mitglieder:

Gabriele Schmidt
Andreas Fretwurst
Jan Bovensiepen
Andrea Mellin
Sophia Rohloff

Erik Schreiber
Angela Weihs
Michael Müller
Paul Voss

Unsere Arbeit im Berichtszeitraum in Zahlen (bei ca. 1000 nichtwissenschaftlich Beschäftigten Stand 01.12.2013)

Zustimmungspflichtige Vorgänge (Stand 07.08.2014)

— <i>befristete Einstellung</i>	117
— <i>unbefristete Einstellung</i>	19
— <i>Einstellung Drittmittel</i>	45
— <i>befristete Weiterbeschäftigung</i>	58
— <i>unbefristete Weiterbeschäftigung</i>	14
— <i>Weiterbeschäftigung Drittmittel</i>	21
— <i>befristete Arbeitszeiterhöhung</i>	34
— <i>unbefristete Arbeitszeiterhöhung</i>	7
— <i>Arbeitszeiterhöhung Drittmittel</i>	5
— <i>befristete Arbeitszeitverkürzung</i>	49
— <i>unbefristete Arbeitszeitverkürzung</i>	3
— <i>Eingruppierung / Stufenfestsetzung</i>	17

Unsere Arbeit im Berichtszeitraum in Zahlen (bei ca. 1000 nichtwissenschaftlich Beschäftigten Stand 01.12.2013)

— Höhergruppierung	12
— Zulagen	1
— Überstunden / Mehrarbeit	16
— Absehen Stellenausschreibung	100
— Umsetzungen / Abordnungen	16
— Kündigung	5
— rechtliche Beratung	8
— Freistellungen	9
— Weiterbildungen	16
— Verschiedenes	16
— Beschlussverfahren	5

Themen:

- Überlastung der Mitarbeiter
- Reorganisation des Dezernates Technik, Bau und Liegenschaften
- Leiharbeit
- Anschub der Dienstvereinbarung Mitarbeiter-Gespräche

Auszug:

Vereinbarungsentwurf vom 13.03.2014

1. Der Einsatz von Leiharbeit erfolgt an der Einsatzstelle für höchstens 6 Monate
2. **Bildung eines universitätsinternen Pools durch Interessenbekundungen von Teilzeitkräften bzw. Umsetzungswilligen auch an den für Zeitarbeit in Betracht kommenden Tätigkeiten.**
3. Der Einsatz von Zeitarbeitskräften erfolgt ausschließlich zur Abfederung von Arbeitsspitzen und zur Überbrückung bei schwierigen Stellenbesetzungsverfahren unter klarer Benennung einer Höchstdauer, für:
 - Ausfallzeiten durch längerfristige Krankheit oder Reha
 - Zeiten bei laufenden Ausschreibungs-/Besetzungsverfahren unter Maßgabe, dass Ausschreibungen angebahnt bzw. bereits veröffentlicht wurden

- Besetzungszeiten, die auf Grund sehr kurzer Beschäftigungszeiten Ausschreibungen nicht rechtfertigen
 - Besetzungslücken auf Grund der Bewerberlage unter Nachweis der fortgesetzten Bemühungen um originäre Besetzungen und das Zugeständnis der fachlichen Mit-Bewertung der Bewerberlage durch den PR
4. Nachweis der Nicht-Abdeckung einer bestimmten Leistung aus dem Pool nach Nr. 2
 5. In den von Nr. 2.-4. abweichenden Fällen erfolgt durch D4 gemeinsam mit PR eine gemeinsame Einzelfallprüfung im Rahmen eines Erörterungstermins nach dem PersVG.
 6. Die Dienststelle sichert die Einzelheiten der Anwendung des TV-L durch vertragliche Vereinbarung mit dem Verleiher.
 7. Die Vereinbarung wird für die Dauer von einem Jahr abgeschlossen und nach erfolgreicher Evaluierung durch PR und Dienststelle fortgeschrieben.