

TOP 2 Tätigkeitsbericht:

Was hat ihre Personalvertretung auf 24 ordentlichen und 2 außerordentlichen Sitzungen eigentlich so alles gemacht? Wie Sie alle wissen, kann ich nur eine quantitative Aufzählung der Fälle bringen, da wir über die teils spannenden und lustigen, teils schwierigen, teils auch sehr heikle und auch für uns unangenehme Angelegenheiten nicht reden dürfen.

Im Berichtszeitraum 13.12.2007 bis heute war der örtliche Personalrat an 91 Einzelmaßnahmen mitbestimmend und / oder mitwirkend beteiligt. Nicht mitgezählt sind dabei die viele persönliche Gespräche, die jeder von uns darüber hinaus wieder regelmäßig mit Ihnen geführt hat. Daneben gibt es immer noch einige „Baustellen“, zu denen ich später noch etwas sagen werde.

Von 18 Einstellungen, davon 12 Frauen haben wir durch Mitbestimmungsverfahren Kenntnis erhalten. Nicht enthalten sind ein Teil der Beschäftigten nach § 81 LPersVG, bei denen der Personalrat nur auf deren Antrag mitbestimmt. Nach unserer Auffassung ist das Mitwirkungsrecht davon allerdings nicht betroffen, aber dazu gleich mehr.

Die Einstellung studentischer Hilfskräfte wurde uns diesmal nicht gemeldet. Wir arbeiten immer noch an einer Dienstvereinbarung zu Einstellungsmodalitäten. Das heißt wir haben unsere Arbeit seit Monaten getan, einen Entwurf vorgelegt, der am vergangenen Dienstag dann auch erörtert wurde. Eine unterschriftsreife Fassung liegt jetzt vor, so dass der Unterzeichnung nichts mehr im Wege steht. Ich bin guten Mutes, dass diese Dienstvereinbarung allen Beteiligten mehr Klarheit und Rechtssicherheit verschafft. Wenn sie dann auch noch allen einstellenden Stellen zügig mitgeteilt wird, gibt es eine Ausrede nicht mehr, die da heißt: **Das habe ich nicht gewusst.**

Eine weitere Dienstvereinbarung liegt unterschriftsbereit vor. Seit vielen Jahren überfällig verfügt die Personalabteilung jetzt über die Möglichkeit personalbezogenen Daten EDV unterstützt zu verwalten. Die in diesem Zusammenhang notwendige Dienst-

vereinbarung zur HISSVA – Software wird auch in den nächsten Tagen unterschrieben.

Was gab es weiter:

- 5 Entfristungen von befristeten Arbeitsverträge.
- 10 Verlängerung von Arbeitsverträgen
- 9 Höhergruppierungen
- 14 befristete Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit
- 1 Einrichtung eines Telearbeitsplatzes über 1/5 der wöchentlichen AZ

Kenntnisnahme von Fortbildungsveranstaltungen, die ja gemäß Dienstvereinbarung nur noch vierteljährlich gemeldet werden sollten haben wir auch diesmal nicht erhalten. Ich hoffe nicht, dass Sie verehrte Kolleginnen und Kollegen nicht mehr zu Fortbildungen gehen, sondern, dass es eher so ist, dass die Meldung an uns mal wieder versäumt wurde.

- 30 mal hat der Personalrat in Angelegenheiten mitgewirkt oder ist selbst initiativ geworden, die sich nicht in oben genannte Kategorien einteilen lassen und die auch aus Gründen der Vertraulichkeit hier nicht benannt werden dürfen.

Über 1 Arbeitsunfall ist der Personalrat durch Unfallanzeige unterrichtet worden. Wir hoffen, dass die betroffene Person wieder vollständig genesen ist.

Der örtliche Personalrat vertritt auch die Kolleginnen und Kollegen der Zentralstelle für Fernstudiengänge. Hier sind wir an 3 Entscheidungen beteiligt worden.

Seit diesem Jahr hat die Fachhochschule Koblenz auch eine Jugend- und Auszubildendenvertreterin. Frau Beatrice Wittig hat sich zur Verfügung gestellt und ist von den Jugendlichen und Auszubildenden gewählt worden.

Der Vollständigkeit halber sind noch 4 Vierteljahresgespräche mit der Hochschulleitung zu nennen, die als wichtiger Gedankenaustausch zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter fungieren.

Nun zu den beiden wichtigsten „Großbaustellen“, bei denen der Personalrat sich nicht nur mitwirkend und mitbestimmend, sondern auch mitgestaltend beteiligt.

Die eine ist sozusagen abgeschlossen und unterliegt jetzt der Routinewartung, welche nicht minder arbeitsintensiv ist.

Ich meine die endgültige Zertifizierung zur familiengerechten Hochschule. Das Zertifikat ist da, jedoch zur nächsten Re - Auditierung in 3 Jahren ist es noch ein weiter Weg.

In 8 Handlungsfeldern wurden 23 Ziele definiert, die bis dahin erreicht sein sollen.

Nimmt man die Handlungsfelder und Ziele heraus, die originär in die Personalentwicklung fallen, bleibt auch hier immer noch eine Menge Arbeit übrig.

Im Gegensatz zu früheren Verfahrensweisen sind bei den jetzigen Aufgaben Teilziele mit festen Fristen gesetzt, die von einem internen Kontrollorgan überprüft werden. Es liegt also ein sanfter Druck auf den Agierenden.

Da in diesen Gremien auch engagierte Professoren mitarbeiten, erhoffe ich mir durchsetzbare Erfolge.

Ich hoffe, daran wird auch der Hochschulpakt, der uns gegen jede Vernunft mit Studierenden überschüttet, nicht rütteln können. Leider zählt nicht mehr allein der freie Wille der Hochschule, qualitativ hochwertig auszubilden, sondern der Wille der Politik, die Erfüllung von Zielzahlen, also Quantität.

Mit dem anstehenden Umzug in den neuen Neubau am Standort Koblenz sehe ich dieses Problem nicht gelöst, da dieser für viel kleinere Zielzahlen geplant wurde.

Die andere Großbaustelle heißt **Personalentwicklung**.

Hier sind wir gegenüber der Auftaktveranstaltung vom 29. Mai 2006, bei der sich Hochschulleitung und Personalvertretung erstmals zu diesem Thema trafen, und der letzten Personalversammlung ein ganz großes Stück weiter gekommen. Immerhin sind in der von der Präsidentin beauftragten Arbeitsgruppe zur Personalentwicklung sowohl Professorinnen und Professoren verschiedener Studiengänge, Vertreter der Hochschulleitung, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, sowie 3 Mitglieder des

Personalrates vertreten. Diese gemeinsamen Workshops arbeiten unter externer professioneller Moderation sehr zielorientiert und haben bisher gute, für die Mitglieder der Arbeitsgruppe auch messbare Ergebnisse erzielt.

Ihre Mitarbeit, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist besonders wichtig und dafür zunächst meinen allerherzlichsten Dank an alle, die uns bei der Fragebogenaktion unterstützt haben. 65 % der Kolleginnen und Kollegen haben sich beteiligt. Diese rege Teilnahme hat uns gezeigt, dass es richtig und wichtig war, Sie vor der Festschreibung von Zielen und Maßnahmen einzubinden.

Die Arbeitsgruppe zur Personalentwicklung hat sich auf ihrem letzten ganztägigen Workshop sehr ausgiebig mit den Ergebnissen auseinandergesetzt. Ohne Ihnen Frau Prof. Henzler vorgreifen zu wollen, schließlich haben Sie Personalentwicklung zur Chefsache erklärt, darf ich doch soviel sagen:

Die Auswertung hat einige überraschende Ergebnisse gebracht. Eines davon ist, dass 80% Mitarbeitergespräche für notwendig halten. Das heißt, dass es gerade hier für beide Seiten erheblichen Schulungsbedarf gibt, damit diese Gespräche Erfolg bringend sein werden und nicht zu noch größerem Frust beitragen.

Die freien Zeilen zu den einzelnen Themenblöcke ließen erkennen, dass viel Frust unter den Kolleginnen und Kollegen herrscht. Dieser resultiert in den meisten Fällen aus den starren Strukturen einer Hochschule, in der es viel mehr um Hierarchien, statt um gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung geht.

Aber gerade dies wird sich in den kommenden Jahren sicherlich zum Besseren ändern, wenn das Leitbild der Fachhochschule Koblenz von der Hochschulleitung vorgelebt und von dieser bei allen Führungskräften eingefordert wird. Die vorgestern unterschriebene Dienstvereinbarung über die Leitlinien zur Personalentwicklung jedenfalls gibt der Personalvertretung ein Instrument an die Hand, die Umsetzungen immer wieder einzufordern.

Ich hoffe, ich konnte Ihnen darlegen, dass sich dieser örtliche Personalrat dafür einsetzt, dass es jedes Jahr ein Stückchen besser wird an unserer Fachhochschule und nicht nur alles abnickt, was von „Oben“ kommt, wie leider auch immer wieder einmal zu hören ist. Für das große persönliche Engagement von Frau Volk und aller meiner Personalratskollegen bleibt mir nur, mich ganz herzlich bei euch zu bedanken.

Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen können gerne mitarbeiten. Im kommenden Mai sind wieder Personalratswahlen. Machen Sie mit. Stellen Sie sich zur Wahl. Insbesondere wäre es zu begrüßen, wenn vom RheinAhrCampus wieder mindestens ein ständiges Mitglied im Personalrat wäre.

Ich habe für mich die Entscheidung getroffen für vier weitere Jahre zu kandidieren, nicht zuletzt, weil ich es in verantwortlicher Position miterleben möchte, wenn die ersten Erfolge der Personalentwicklung unter anderen für mehr Zufriedenheit an Ihren Arbeitsplätzen beitragen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, so viel zunächst von meiner Seite.
Herzlich Danke für Ihre Aufmerksamkeit.