

Information des Hauptpersonalrates beim SMWK

Juli 2022

Halbjahresrückblick I/2022

Covid-19-Pandemie – Was ging, was ging nicht?

Erst ab Mai konnten wir unsere Sitzungen regelmäßig wieder in Präsenz durchführen.

In den Einrichtungen des Geschäftsbereichs gab es zuweilen Probleme mit Beschaffung der Masken, Fragen zur Mitbestimmung und der Umsetzung von Hygienekonzepten, zu Präsenzveranstaltungen an den Hochschulen und zur Pausenversorgung während der Pandemie.

Gremienarbeit – Sitzungen, Gesprächstermine mit dem SMWK

Wir konnten zehn Sitzungen durchführen, davon drei in Präsenz (selbstverständlich unter Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln) und sieben virtuell. Fünfmal traf sich der Vorstand mit dem Leiter der Abteilung 1 und den Vertretern der Abteilung Dienstrecht des SMWK zum Jour fixe. Am 7. April fand ein Quartalsgespräch mit der Hausspitze statt. Im Mittelpunkt standen die Novellierung des Hochschulgesetzes und die Umsetzung der Wertschätzungsoffensive der Staatsregierung innerhalb unseres Geschäftsbereichs.

Haushaltsplanaufstellung 2023/24 – Stellungnahme des HPR

Der HPR hat seit mehreren Jahren die Notwendigkeit, die Stelle für eine Gesundheitskoordination im Geschäftsbereich des SMWK mit EG 13 TV-L zu schaffen, betont. Dies soll nun Realität werden.

Wir begrüßen, dass das SMWK im Hause selbst 26 neue Stellen schafft und dass es die Anträge aus den Einrichtungen unterstützt hat. Wachsende Anforderungen erfordern eine höhere Personalausstattung, was auch im Interesse der Beschäftigten liegt.

Datenschutz – VVT-Entwurf

Die Arbeitsgruppe Datenschutz hat sich entsprechend der EU-DSGVO mit dem Thema „Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (VVT)“ befasst und geprüft, ob das Verzeichnis für weitere Verarbeitungstätigkeiten noch ergänzt werden muss. Damit liegt ein tragfähiges und aussagekräftiges Verzeichnis vor, in dem die Verarbeitungsprozesse innerhalb des HPR umfassend abgebildet werden.

Gendersensible Sprache – Wie handhaben wir das im HPR?

Der HPR beschloss Ende 2021 die Bildung einer Arbeitsgruppe Gendersensible Sprache und beauftragte diese mit der Erarbeitung von Vorschlägen. Die AG informierte sich über die aktuellen Diskussionen, prüfte vorliegende Handlungsleitfäden unterschiedlichster Akteure, analysierte typische Dokumententypen des HPR auf Änderungsbedarf und holte außerdem auch Empfehlungen externer Expert*innen zur Barrierefreiheit ein.

Im Ergebnis legte die Arbeitsgruppe ihre Empfehlungen vor: über den bisher schon weitgehend konsequent umgesetzten Gedanken der binären Geschlechtergerechtigkeit sollte zukünftig hinausgegangen und möglichst geschlechterneutral formuliert werden, d.h. durch geschlechterübergreifende Begriffe oder durch Pluralformen. Wo dies nicht möglich ist, soll durch die

Verwendung des Gendersterns eine geschlechterumfassende und zugleich barrierefreie Sprache sichergestellt werden.

Dieser Empfehlung folgte der HPR mit Beschluss vom 30. Juni 2022. Damit stellt sich der HPR der Herausforderung, mit einer gendersensiblen Sprache einen Beitrag für die Gleichberechtigung aller Geschlechter – gemäß Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017, Az. 1 BvR 2019/16 – zu leisten und dabei eine Vorbildrolle zu übernehmen.

Dienstaufgabenverordnung an den Hochschulen

Nachdem der HPR bereits 2021 dem SMWK seine Änderungsvorschläge für das neue Hochschulgesetz zugearbeitet und diesem zudem am 2. Dezember 2021 ein Positionspapier zu der vorgesehenen neuen Personalkategorie „Lektorin/Lektor“ übergeben hatte, überreichten wir dem Wissenschaftsminister beim Quartalsgespräch am 7. April 2022 unsere Vorschläge zur Überarbeitung der „Dienstaufgabenverordnung an den Hochschulen – DAVOHS“.

Fort- und Weiterbildung – Dienstvereinbarung geplant

Der HPR hat eine Arbeitsgruppe „Fort- und Weiterbildung“ ins Leben gerufen, die einen Entwurf für eine entsprechende Dienstvereinbarung erarbeiten wird. Bislang ging es vornehmlich um die grundsätzliche Ausrichtung einer solchen Dienstvereinbarung.

Personalrätekonferenz

Nach langer – coronabedingter – Pause fand am 12. Mai 2022 wieder eine Personalrätekonferenz mit Mitgliedern der örtlichen Personalräte der Einrichtungen im Geschäftsbereich des SMWK statt. Schwerpunktthema war der Datenschutz in der Personalratsarbeit. Ein Referent von der Hochschule Schmalkalden trug äußerst praxisnah vor und beantwortete zahlreiche Fragen. Er gab wichtige Hinweise zum Umgang mit dem Thema, angefangen vom Aufbau und von der Gestaltung von Webseiten über die Aufbewahrungsfristen bis hin zu dem Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten. Im Nachgang zur Personalrätekonferenz wird das VVT des HPR nun noch einmal überarbeitet und dann den öPR bei Interesse zur Verfügung gestellt.

Öffentlichkeitsarbeit – Welche Infoblätter haben wir veröffentlicht?

- Halbjahresrückblick des HPR für das zweite Halbjahr 2021
- Keine Altersteilzeit für sächsische Landesbedienstete

Gespräch der AG HPR mit dem Ministerpräsidenten Michael Kretschmer

Im Zuge der verstärkten Aufmerksamkeit der sächsischen Staatsführung gegenüber den Problemen der Beschäftigten, auch unter dem Namen „Wertschätzungsoffensive“ bekannt, trifft sich seit 2018 der Ministerpräsident Michael Kretschmer regelmäßig mit der Arbeitsgemeinschaft der HPR in Sachsen. Die dort vorgetragenen Angelegenheiten werden – im Unterschied zu sehr sporadischen Treffen mit früheren sächsischen Regierungschefs – ernst genommen. Am 28. Januar 2022 fand das erste von zwei für dieses Jahr vorgesehenen Gesprächen statt, bei dem einige besondere Probleme aus dem SMWK-Bereich angesprochen wurden. Dabei ging es insbesondere um die eingeschränkte Urlaubsübertragung an der TU Dresden und der TU Bergakademie Freiberg und die aus unserer Sicht eher passive Haltung des SMWK gegenüber der Wertschätzungsoffensive. Der Ministerpräsident sagte zu, hier aktiv zu werden.

Konflikte in Einrichtungen des Geschäftsbereichs des SMWK

Bereits 2021 war ein möglicherweise folgenschwerer Konflikt an den Vorstand des HPR mit der Bitte um Unterstützung herangetragen worden; zwei weitere ernste Konfliktfälle kamen im ersten Halbjahr hinzu. Es zeigte sich, dass die Umsetzung der im April 2018 von SMWK und HPR unterzeichneten Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz eine grundlegende Bedeutung hat bzw. haben müsste. Wichtig ist, die Ansprechpersonen des Personalrates schnellstmöglich zu bestellen und sie zu Weiterbildungen anzumelden. Gleiches gilt für die Beauftragten der Dienststelle. Die Bearbeitung von Konflikten vor Ort muss so schnell wie möglich in Angriff genommen werden. Ein Eingreifen von HPR und SMWK muss die Ausnahme bilden.

Einführung der Personalratssoftware „Endorse“ – Erste Schritte

Mit Jahresbeginn erfolgte endlich die Einführung der Software Endorse im HPR. Dies gestaltete sich technisch überaus anspruchsvoll, da aus Gründen der Informationssicherheit kein Zugang aus dem Sächsischen Verwaltungsnetz in das Deutsche Forschungsnetz und umgekehrt gewährt wird. Da unsere Mitglieder aber über beide Netze verstreut sind, waren erhebliche technische Hürden seitens der IT-Beschäftigten des SMWK zu meistern. Dies scheint nun im Wesentlichen geglückt zu sein und allen Mitgliedern steht der Zugang offen. Im Juni wurden zwei Schulungen für die Anwenderkreise Administratoren und Nutzer organisiert. Der Vorstand arbeitet sich Schritt für Schritt ein und wird die Funktionalität von Endorse wohldosiert in die tägliche Arbeit einbringen.

Jubiläum – 30 Jahre HPR

Am 30. Januar 1992 fand die erste reguläre Sitzung eines Hauptpersonalrates beim SMWK statt. Dies haben wir zum Anlass genommen, das 30-jährige Bestehen unter dem Motto „30 Jahre Hauptpersonalrat beim SMWK – 30 Jahre vertrauensvolle Zusammenarbeit“ im Schauspielhaus Dresden zu begehen. Ein schönes Fest mit vielen „Ehemaligen“, für dessen festlichen Rahmen die Mitglieder einer extra ins Leben gerufenen Arbeitsgruppe und viele Mitarbeiter*innen des Schauspielhauses sorgten.

Weiterbildung von HPR-Mitgliedern – Breites Themenspektrum

Mitglieder haben an Weiterbildungen zu Themen wie Eingruppierung, Extremismus/Rechtsextremismus in Sachsen, Datenschutz, Befristung von Arbeitsverhältnissen, Betriebliche Altersversorgung (VBL), Schlecht- und Minderleistungen, Aktuelle Rechtsprechung im Personalvertretungsrecht teilgenommen und ein Qualifizierungsseminar für Mitglieder von Personalräten an Hochschulen besucht.

HJAV – Wie lief die Zusammenarbeit?

Die Arbeit der HJAV verlief, bedingt unter anderem durch viele krankheitsbedingte Ausfälle, recht holprig. Seitens des erweiterten Vorstandes und seines HJAV-Beauftragten wurde viel Zeit investiert, um ein Minimum an Arbeitsfähigkeit sicherzustellen.

E-Mail: hpr@smwk.sachsen.de

Internet: <https://www.hpr-smwk.sachsen.de/informationen-des-hpr-4156.html>