

*Die Pandemie hat auch die Arbeit des Personalrats an der JGU stark beeinflusst und verändert. Viele Beschäftigte haben sich in den vergangenen Jahren mit den unterschiedlichsten Fragen, die in einem hohen Maß den Arbeitsschutz an der JGU betroffen haben, an den Personalrat gewandt. Lesen Sie hier das Interview mit Vorstandsmitglied Jürgen Breuel und Mitglied des Personalrats Bernd Stroede, das das Personalratsmitglied Frank Rocker im Februar 2022 führte.*

Frank Rocker: *Hallo Bernd und Jürgen. Ich hatte die Idee für die Beschäftigten der JGU unsere Arbeit im Personalratsausschuss für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Form eines Interviews vorzustellen. Darf ich euch dazu ein paar Fragen stellen?*

Jürgen Breuel: Ja gerne.

Frank Rocker: *Unser Personalrat ist ja sehr groß und hat deshalb die gesetzliche Möglichkeit genutzt, einen Ausschuss mit dem Themenschwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz zu bilden.*

Jürgen Breuel: Gesundes Arbeiten ist für alle Beschäftigten wichtig. Jeder möchte seine Rente gesund erreichen und auch noch möglichst lange erleben. Das alleine ist ja schon eine Begründung für den Arbeitsschutz. Auch der Gesetzgeber hat im Arbeitsschutz wichtige Regelungsinhalte gesehen und deshalb viele Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen erlassen.

Das Personalvertretungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz (LPersVG) beinhaltet drei Paragraphen für den Arbeitsschutz. Hier wird dem Personalrat zum Beispiel ein Auftrag zur Überwachung der Einhaltung der Gesetze unter anderem im Arbeitsschutz erteilt. Dazu wird uns dort auch ein Informationsrecht im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz zugesprochen. Zudem gibt uns das LPersVG Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz.

Frank Rocker: *Wie kontrolliert der Ausschuss die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes?*

Jürgen Breuel: Wir sind zum Beispiel auf Hinweise angewiesen, die wir bei Anfragen oder Beratungen von Beschäftigten bekommen. Dabei erfahren wir, welche Arbeitsschutzfragen in den Bereichen auftreten.

Ein wichtiges Element sind Begehungen. An allen Begehungen, die zum Thema Arbeitsschutz stattfinden, sind wir als Personalrat zu beteiligen. Wir werden dazu eingeladen und achten bei den Begehungen der betreffenden Räumlichkeiten auch auf Dinge, die uns rechts und links davon auffallen.

Frank Rocker: *Was können Beschäftigte tun, wenn sie den Verdacht haben, dass in ihrem Bereich Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verletzt werden?*

Jürgen Breuel: Idealerweise gibt es im eigenen Bereich Sicherheitsbeauftragte. Wir wissen, dass es nicht überall so ist, aber die sind natürlich die besten Ansprechpartner. Die Sicherheitsbeauftragten kennen die Begebenheiten vor Ort und sind die Schnittstelle zwischen den Beschäftigten und den Vorgesetzten. Wenn es keine Sicherheitsbeauftragten gibt, können die Beschäftigten sich auch an die [Dienststelle Arbeits-, Brand- und Umweltschutz \(DABU\)](#) wenden. Auch der Personalrat kann in diesen Fragen angesprochen werden.

Bernd Stroede: Ergänzend kann man sagen, dass die Beschäftigten nach Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sind, auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu achten, so wie der Arbeitgeber auch.

Frank Rocker: *Die Corona-Pandemie hat ja auch ganz viele Fragen zum Arbeitsschutz aufgeworfen. Wurde der Personalrat von der Dienststelle einbezogen und wie ist das geschehen?*

Jürgen Breuel: Im Personalrat haben wir uns ziemlich früh mit dem Thema Corona befasst. Schon im Januar 2020 hatten wir erste Diskussionen im Gremium, da teilweise unsere Gastwissenschaftler/innen und internationalen Studierenden mit Reiseeinschränkungen konfrontiert waren und unsere Mitarbeiter/innen ihre Dienstreisen anders planen mussten. Im

Februar 2020 haben wir bei der Dienststelle angefragt, wie sich die Dienststelle zum Umgang mit dem Coronavirus an der JGU verhält.

Mit seiner E-Mail an alle Beschäftigten hat der Präsident Mitte Februar Stellung genommen und Anfang März gab es erleichterte Regelungen zum Homeoffice von Kontaktpersonen in Absprache mit den Vorgesetzten. Mit der 1. Corona-Verordnung fingen die gesetzlichen Regelungen zur Eindämmung der Pandemie an.

Der Gesetzgeber hat den Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnet, einen Arbeitsschutzausschuss zu den Fragen rund um die Corona-Pandemie zu schaffen, an dem der Personalrat zu beteiligen war. Bei einem regulären Mitbestimmungsverfahren für Maßnahmen des Arbeitsschutzes hat der Personalrat 18 Werktage zur Beschlussfassung Zeit. Dies war für die kurzfristigen und häufigen Änderungen in der Corona-Gesetzgebung ein zu langer Zeitraum. Es war notwendig, schnell und direkt reagieren zu können. Deswegen hat die Hochschulleitung eine sogenannte Corona-Task-Force eingerichtet und den Personalrat dazu eingeladen. Als Vorstandsmitglied und Mitglied im Arbeitsschutzausschuss des Personalrats nehme ich seither an den wöchentlichen Sitzungen teil.

Frank Rocker: *Mit welchen Fragen wurde der Personalrat denn ab dem Frühjahr 2020 konfrontiert?*

Jürgen Breuel: Die ersten Fragen kamen zu den – jetzt Homeoffice – genannten Regelungen für Kontaktpersonen und besonders gefährdetes Personal. Danach haben wir dafür gesorgt, dass die [FAQs der Personalabteilung](#) zu Corona, die Fragen zur Erfassung der Arbeitszeit konkretisiert und vereinheitlicht wurden. Später haben wir dann eine Rundmail zum Thema [Arbeitszeiterfassung](#) im Homeoffice veröffentlicht. Und auch dazu, wer wann und unter welchen Umständen ins Homeoffice gehen durfte oder musste. Zu diesem Zeitpunkt kamen auch schon die ersten Fragen zur Attestpflicht bei besonders gefährdeten Personen.

Frank Rocker: *Dann kam ja der bundesweite Lockdown. Was hat das für die JGU und den Personalrat bedeutet?*

Jürgen Breuel: Am 24.03.2020 ging die Universität in den Notbetrieb. Es war schnell klar, dass nicht alle Beschäftigten der JGU im Homeoffice arbeiten konnten, weil die Infrastruktur aufrechterhalten und die Forschung sichergestellt (Anm. der Redaktion: betraf hauptsächlich den FB Medizin) werden musste. Die Lehre musste von heute auf morgen auf digitale Formate umgestellt werden. Die Universitätsbibliothek musste einen Ausleihbetrieb organisieren und das ZDV musste den Anforderungen für die erhöhte Nutzung von zu Hause gerecht werden.

Auch der Personalrat musste ein neues Sitzungsformat finden. Präsenzsitzungen waren nicht mehr möglich, so dass wir auf ein schriftliches Verfahren gewechselt haben.

Für die erforderliche Anwesenheit im Notbetrieb mussten vorab Hygienekonzepte erstellt werden. Diese wurden dem Personalrat zur Stellungnahme vorgelegt. Wenn sich daraus Anregungen ergeben haben, haben wir dies in der Task-Force angebracht. Diese Anregungen wurden in den meisten Fällen angenommen.

Frank Rocker: *Ab April 2020 hat doch der Gesetzgeber Regelungen zum Arbeitsschutz erlassen. Haben die deine Arbeit erleichtert?*

Jürgen Breuel: In der Tat. Angefangen durch den Arbeitsschutzstandard und die Arbeitsschutzregeln hatten wir Richtlinien, die der Hochschulleitung und uns die Arbeit erleichtert haben. Erste Richtlinien für Abstände der Personen, für Masken und Handhygiene und Lüftung wurden hier verbindlich.

Frank Rocker: *Im August 2020 hat die JGU den Notbetrieb verlassen und ist in den eingeschränkten Regelbetrieb gegangen, den wir heute noch haben. Hat dies neue Fragen für den Personalrat aufgeworfen?*

Jürgen Breuel: Durch die damit verbundene Rückkehr an den Arbeitsplatz waren nun Hygienekonzepte für alle Bereiche notwendig. Es gab Anfragen zu den diversen Hygienekonzepten und den gesetzlichen Regelungen. Die auftretenden Probleme in einigen Bereichen haben wir im Team mit dem neuen

Namen "Eingeschränkter Regelbetrieb" angesprochen und an der Lösung mitgewirkt. Ab Oktober 2020 wurde die Verantwortung für die Hygienekonzepte an die Leitung der Fachbereiche und Einrichtungen übertragen. Dadurch mussten wir verstärkt auf Hinweise durch die Beschäftigten reagieren.

Im wissenschaftlichen Bereich hat der Gesetzgeber die Möglichkeiten zur Verlängerung der Befristung unter anderem im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geschaffen. Damit wurde den angestellten und verbeamteten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, deren Qualifikationen durch die Pandemie beeinträchtigt wurden, ein Nachteilsausgleich gewährt, um das Erreichen des Qualifikationsziels nicht zu gefährden. Der Personalrat hat mit mehreren [Rundmails](#) über diese Verlängerungen informiert.

Frank Rocker: *Leider mussten wir im Dezember 2020 wieder in einen Lockdown. Im Januar 2021 kam die erste Corona Arbeitsschutzverordnung. Was hatte diese für Auswirkungen?*

Jürgen Breuel: Die Corona Arbeitsschutzverordnung hat Festlegungen für Abstand, Maskenstandards, Hygienekonzepte, Kontaktreduktion, Schnelltest getroffen. Die Arbeitgeber wurden unter anderem verpflichtet, chirurgische Masken und Schnelltests anzubieten. Auch das Impfen während der Arbeitszeit wurde später über diese Verordnung geregelt.

Frank Rocker: *Haben sich Kolleginnen oder Kollegen aufgrund des Notbetriebs und des eingeschränkten Regelbetriebs oder zu Fragen des Impfens an den Personalrat gewendet?*

Jürgen Breuel: Ja, immer dann, wenn sich gesetzliche Regelungen geändert haben oder über die Nachrichten Informationen zu neuen Varianten oder starke Veränderungen der Coronafallzahlen veröffentlicht wurden.

Speziell zu den Impfungen gab es anfänglich Fragen; zu Impfungen durch die Betriebsärztliche Dienststelle. Auch das Impfen während der Arbeitszeit blieb Thema.

Frank Rocker: *Die JGU lebt ja jetzt schon einige Zeit nach der 3-G-Regel. Ich vermute, es gab beim Personalrat sicher Nachfragen zur Nachweispflicht?*

Jürgen Breuel: Auch hier gab es eine deutliche Verunsicherung bei der Auslegung der Regelungen, sowohl unter den Vorgesetzten als auch den Beschäftigten. Beschäftigte, Bereiche, Vorgesetzte haben die gesetzlichen Regelungen unterschiedlich interpretiert und wir haben eine Klarstellung über die Hochschulleitung erreichen können. Die Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung über die gesamte Laufzeit der Pandemie hat sich als sehr gut, vertrauensvoll und konstruktiv erwiesen.

Frank Rocker: *Gab es Kritikpunkte an Maßnahmen, die zu dieser Zeit von Kolleginnen und Kollegen geäußert wurden*

Jürgen Breuel: Es gab vereinzelt Kritik an einzelnen Maßnahmen. Die Informationspolitik der Hochschulleitung wurde zum Teil kritisiert. Das betraf das Auffinden der relevanten Informationen auf der [Webseite](#), der Zeitpunkt der Infomails (Freitagabend mit Wirkung am folgenden Montag) und dass der Newsletter sich schwerpunktmäßig um Studium und Lehre gekümmert hat. Das haben wir der Hochschulleitung kommuniziert und haben bei Anfragen Hilfestellung zum Auffinden der passenden Informationen gegeben. Die Hochschulleitung ist auf all unsere Anregungen und Kritikpunkte eingegangen und hat uns jederzeit ernst genommen.

Frank Rocker: *Was wird sich eurer Einschätzung nach dauerhaft an der JGU durch die Corona Pandemie verändern?*

Jürgen Breuel: Masken und Abstandsregelungen werden uns sicher noch eine Zeit lang begleiten. Was sich jetzt schon abzeichnet ist, dass vermehrt die Möglichkeiten des Homeoffice genutzt werden. Wir arbeiten an einer neuen Dienstvereinbarung „Telearbeit“, die den veränderten Bedingungen des mobilen Arbeitens Rechnung tragen soll und die bisherige Dienstvereinbarung zur Telearbeit ablösen soll.

*Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen!*