

# **Tätigkeitsbericht**

**des Personalrats der  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
in  
Technik und Verwaltung**

**für den Zeitraum  
April 2017 – März 2018**

## Inhalt

Einleitung	3
Nichtpersonenbezogene Maßnahmen und Themen, die der Personalrat in der Zeit von April 2017 bis März 2018 bearbeitet hat	4
Arbeitsgruppen und Kommissionen, in denen Personalratsmitglieder mitarbeiten oder gearbeitet haben	5
Personalstatistik	6
Änderungen beim Tarifvertrag der Länder	7
Neuer Arbeitsplatzaufstockungs- und –wechsel-Pool	8
Bildungsurlaub – Chance nicht verpassen!	9
Psychosoziale Belastungen – Preis einer sich ändernden und schnell wachsenden Organisation?	9
Leitungsentwicklung und MitarbeiterInnenbefragung	10
noch offene Punkteliste:	
Dienstvereinbarung Gleitzeit	11
Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit	11
Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern	11
Zuordnung von MitarbeiterInnen zum wissenschaftlichen Personal oder in den Bereich Technik und Verwaltung	12
Beförderungen in der Universitätsbibliothek	12
Familiale Pflege	12
Initiativantrag des Personalrats für vier Elektrofachkräfte zur Messung der ortsveränderlichen Betriebsmittel	13
Organisation der Zentralen Verwaltung	14
Prozessorientierte Mitbestimmung	14
Einführung eines neuen Bibliothekssystems	15
Wer ist der Personalrat?	16

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

seit unserer letzten Personalversammlung am 30. März 2017 gab es zahlreiche neue Entwicklungen und Veränderungen außerhalb und innerhalb der Universität.

Da sind zunächst die politischen Rahmenbedingungen. Bei der Landtagswahl am 14. Mai 2017 verlor die rot/grüne Landesregierung ihre Mehrheit. Nach den erfolgreichen Koalitionsverhandlungen zwischen CDU und FDP wurde Armin Laschet am 27. Juni 2017 zum Ministerpräsidenten des Landes NRW gewählt. Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes wurde Isabel Pfeiffer-Poensgen.

Wesentlich für uns ist der Beschluss der Landesregierung, die Gründung einer Medizinischen Fakultät an der Universität Bielefeld vorzusehen. Für den laufenden Betrieb sollen 50 Millionen Euro jährlich zur Verfügung gestellt werden. Wir erwarten, dass insbesondere durch die Finanzierung seitens des Landes sichergestellt wird, dass für die bestehenden Fakultäten und Einrichtungen keine Nachteile entstehen. Ein weiteres Projekt der neuen Landesregierung ist die Verabschiedung eines neuen Hochschulgesetzes (HG). Die Eckpunkte für die Novellierung hat die Landesregierung bereits beschlossen. Aus unserer Sicht sind Fortschritt und Partizipation damit nicht verbunden.

Und dann hatten wir am 24. September 2017 noch die Bundestagswahl, mit den bekannten Ergebnissen. Im vereinbarten Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD ist im Kapitel zur Hochschulpolitik u.a. die Verstärkung der Hochschulmittel (z.B.: Qualitätspakt Lehre, Qualitätsoffensive Lehrerbildung) enthalten. Das ist ein positives Zeichen. Die konkrete Umsetzung bleibt abzuwarten. Wir gehen davon aus, dass die Universität davon partizipieren wird. Der Personalrat und auch die Hochschulleitung hatten sich in der Vergangenheit immer für einen größeren Anteil unbefristeter Mittel in der Hochschulfinanzierung eingesetzt.

Auch innerhalb der Universität war das letzte Jahr wieder von vielen Veränderungen geprägt. Im Folgenden eine kurze Auflistung der Themen mit denen sich der Personalrat beschäftigt hat, ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

- Anmietung von Diensträumen
- Aufbau der Medizinischen Fakultät an der Universität Bielefeld
- Auswirkungen des vom Rektorat umgesetzten Mittelverteilungsmodells für Fakultäten, insbesondere auf die Beschäftigten in Technik und Verwaltung
- Entfristung von Arbeitsverträgen und Schaffung von Vollzeitbeschäftigung
- Neubau eines Bürogebäudes Z und eines Hörsaal-Gebäudes Y an der Konsequenz
- Organisationsänderungen, Übernahme neuer Aufgaben/Tätigkeiten
- Projekt Leitungsentwicklung und MitarbeiterInnenbefragung
- Prozessorientierung und Projektmanagement
- Sanierung/Investitionen im Bestand UHG
- Verwendung von Hochschulpakt III Mitteln für die größer gewordene Hochschule und Verausgabung der nicht verplanten Reste der Fakultäten und Einrichtungen für zusätzliches Personal in Technik und Verwaltung
- Vorzeitige Stellenbesetzungen / Nachfolgeplanungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in den nächsten Jahren in Rente/Pension gehen

Der Personalrat hat diese und viele andere Maßnahmen begleitet. In zahlreichen Erörterungen wurden die beantragten Maßnahmen mit der Universitätsleitung diskutiert. Der Personalrat wird die noch offenen Prozesse natürlich weiter begleiten.

## **Nichtpersonenbezogene Maßnahmen und Themen, die der Personalrat in der Zeit von April 2017 bis März 2018 bearbeitet hat:**

### **Anmietung und Bauen**

- Anmietung von Dienstraumen im AZ-Gebäude an der Kurt-Schumacher-Straße 6
- Anmietung von Dienstraumen für die Medizinische Fakultät im Innovationszentrum an der Morgenbreede
- Aufgabe von Dienstwohnungen
- elektronisches Schließsystem im Gebäude Z
- Neubau eines Bürogebäudes Z und eines Hörsaal-Gebäudes Y an der Konsequenz
- Öffnung der zweiten Tiefgaragenebene im Gebäude X
- Sanierung/Investitionen im Bestand UHG
- Schadstoffentsorgung/Sanierung der Universität 1. Bauabschnitt

### **Hochschulentwicklung**

- Aufbau der Medizinischen Fakultät
- Gespräch mit der Vorsitzenden des Hochschulrats, Frau Dr. Fugmann-Heesing, zu grundsätzlichen Themen wie z.B. Finanzen und Transparenz, Personalplanung und Personalentwicklung

### **Haushalts- und Stellenangelegenheiten**

- Finanzberichte, Jahresabschluss, Wirtschaftsplan, Strukturplan
- Haushaltsanhörung 2019

### **DV-Systeme und Organisation**

- Rahmenvereinbarung für den Einsatz von elektronischen Systemen
- Probetriebes Mobility-Online
- HISinOne

### **Stellenzuwachs, Organisationsänderungen in der Zentralen Verwaltung**

- Arbeitsbelastung, Aufgabenzuwachs für Beschäftigte in Technik und Verwaltung durch UNplus
- Optimierung und Digitalisierung der Personalrekrutierung / Einführung eines BewerberInnenmanagementsystems
- Organisation der Zentralen Verwaltung / Prozessorientierung
- Zusätzliches Personal durch Hochschulpaktmittel

### **Fakultäten und Einrichtungen**

- Befristete Beschäftigungen aufgrund von Vertretungen, Probetriebseinsatz des BITS-Trouble-Ticket-Systems für die Fakultät für Erziehungswissenschaft

### **Personalentwicklung, Personalgewinnung, Gleichstellung**

- Arbeitsplatzaufstockungs- und -wechsel-Pool
- Projekt Leitungsentwicklung und MitarbeiterInnenbefragung
- Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung

### **Gleitzeit, Arbeitszeitregelungen**

- neue Dienstvereinbarung Gleitzeit
- neue Dienstvereinbarung zur Teleheimarbeit

### **Datenschutz und Informationsfreiheitsgesetz**

- Entwurf der Datenschutzleitlinie der Universität Bielefeld
- EU-Datenschutzgrundverordnung

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzgestaltung, Umweltschutz**

- Betriebsanweisungen
- MitarbeiterInnenfragebogen zur Erfassung von psychosozialen Belastungen und Ressourcen

### **Arbeitsgruppen und Kommissionen, in denen Personalratsmitglieder mitarbeiten oder gearbeitet haben**

- Arbeitsgruppe „Frauen in Technik und IT“
- Arbeitsgruppe „Gesundheitsförderungsprogramm“
- Arbeitsgruppe „Personalrekrutierung“
- Arbeitsgruppe „Suchtprävention“
- Arbeitsschutzausschuss
- Bau-Beirat
- Gleichstellungskommission
- Kommission für Finanzangelegenheiten und Ressourcen
- Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs
- Kommission für Studium und Lehre
- Kommission für Universitätsentwicklung
- Kommission „Qualitätsverbesserungsmittel“
- Landespersonalrätekonzferenz der Hochschulen in NRW (LPK)
- Lenkungskreis des Projekts „Campus Management“
- Lenkungskreis des Projekts „Qualitätsmanagement-System Studium und Lehre“
- Senat der Universität Bielefeld
- Steuerkreis Betriebliches Gesundheitsmanagement

# Übersicht über personelle Einzelmaßnahmen, VZÄ und beschäftigte Personen im Bereich Technik und Verwaltung

Tabelle 1: Personelle Einzelmaßnahmen

	2017			2016		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
<b>1. Neueinstellungen, davon</b>						
Vollzeit unbefristet	10	16	26	17	13	30
Vollzeit befristet	8	19	27	7	12	19
Teilzeit unbefristet	1	17	18	2	17	19
Teilzeit befristet	3	23	26	7	24	31
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>75</b>	<b>97</b>	<b>33</b>	<b>66</b>	<b>99</b>
<b>2. Weiterbeschäftigungen, davon</b>						
Vollzeit unbefristet	11	8	19	11	15	26
Vollzeit befristet	18	18	36	20	20	40
Teilzeit unbefristet	3	8	11	1	11	12
Teilzeit befristet	4	33	37	10	16	26
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>67</b>	<b>103</b>	<b>42</b>	<b>62</b>	<b>104</b>
<b>3. Höhergruppierungen / TB</b>	10	30	40	9	27	36
<b>4. Beförderungen / Beamte</b>	4	10	14	5	7	12
<b>5. Anzahl Telearbeiter</b>	12	30	42	10	24	34

Tabelle 2:  
Vollzeitäquivalente (VZÄ)  
(= volle Stellen)

	01.12.2017	01.06.2017	01.12.2016	01.06.2016
M.D.	677,71	651,81	661,87	643,19
G.D.	215,02	211,52	211,64	207,88
H.D.	155,89	141,91	126,93	119,43
<b>Gesamt</b>	<b>1048,62</b>	<b>1005,24</b>	<b>1000,44</b>	<b>970,50</b>

VZÄ in Prozent  
(Relation M.D./G.D./H.D.)

	01.12.2017	01.06.2017	01.12.2016	01.06.2016
M.D.	64,63%	64,84%	66,16%	66,27%
G.D.	20,51%	21,04%	21,15%	21,42%
H.D.	14,87%	14,12%	12,69%	12,31%
<b>Gesamt</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

VZÄ: Prozentualer Anstieg  
(Basis 01.06.2016, Verlauf vom  
01.06.2016 - 01.12.2017)

	01.12.2017	01.06.2017	01.12.2016	01.06.2016
M.D.	5,37%	1,34%	2,90%	0,00%
G.D.	3,43%	1,75%	1,81%	0,00%
H.D.	30,53%	18,83%	6,28%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>39,33%</b>	<b>21,91%</b>	<b>10,99%</b>	<b>0,00%</b>

Tabelle 3:  
Anzahl Personen  
(= beschäftigte "Köpfe")

	01.12.2017	01.06.2017	01.12.2016	01.06.2016
M.D.	778	756	765	748
G.D.	240	236	236	231
H.D.	179	165	149	138
<b>Gesamt</b>	<b>1197</b>	<b>1157</b>	<b>1150</b>	<b>1117</b>

Anzahl Personen in Prozent  
(Relation M.D./G.D./H.D.)

	01.12.2017	01.06.2017	01.12.2016	01.06.2016
M.D.	65,00%	65,34%	66,52%	66,97%
G.D.	20,05%	20,40%	20,52%	20,68%
H.D.	14,95%	14,26%	12,96%	12,35%
<b>Gesamt</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Anzahl Personen:  
Prozentualer Anstieg  
(Basis 01.06.2016, Verlauf vom  
01.06.2016 - 01.12.2017)

	01.12.2017	01.06.2017	01.12.2016	01.06.2016
M.D.	4,01%	1,07%	2,27%	0,00%
G.D.	3,90%	2,16%	2,16%	0,00%
H.D.	29,71%	19,57%	7,97%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>37,62%</b>	<b>22,80%</b>	<b>12,41%</b>	<b>0,00%</b>

M.D. = Mittlerer Dienst  
G.D. = Gehobener Dienst  
H.D. = Höherer Dienst

Quelle: Dez. P/O  
Stand: 04.01.2018

## **Änderungen beim Tarifvertrag der Länder**

Es ist ja nun schon ein Jahr her, dass neben Entgeltsteigerungen auch weitere Änderungen im TV-L von den Arbeitgebern der Länder und den Gewerkschaften vereinbart wurden.

Dennoch wollen wir darauf noch einmal kurz eingehen. Denn vor allem zur Stufe 6 und zu den Sonderregelungen bei der kleinen E9 gibt es nach wie vor Nachfragen.

Die Tabellenentgelte der Beschäftigten wurden, wie es schon häufig der Fall war, in zwei Stufen erhöht.

Ab 1. Januar 2018 wurden die Tabellenentgelte in der zweiten Stufe um 2,35 Prozent erhöht. Alle übrigen Entgeltbestandteile, vor allem Besitzstände aus der Überleitung des BAT, aber auch Entgeltgruppenzulagen wurden ebenfalls um die angegebenen Prozentsätze erhöht. Die Entgelte von Auszubildenden wurden zum 1. Januar 2018 um weitere 35 Euro erhöht.

### **Welche Änderungen gab es bei der Eingruppierungsstruktur?**

Weiter wurde bei den Tarifverhandlungen – wie bereits beim TV-ÖD - die **Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15** vereinbart (die Entgeltgruppen 1 bis 8 hatten bereits zuvor eine Stufe 6).

Die Entgeltgruppen 9 bis 15 enthalten nun ab dem 1. Januar 2018 eine Stufe 6, die um 1,5 Prozent höher ist als der jeweilige Betrag der Stufe 5. Ab dem 1. Oktober 2018 werden die Beträge der Stufe 6 auf einen Betrag erhöht, der 3 Prozent höher ist als der Betrag der jeweiligen Stufe 5.

### **Wer erhält die Stufe 6?**

Alle Beschäftigten, die am 31.12.2017 bereits seit mindestens fünf Jahren in Stufe 5 ihrer jeweiligen Entgeltgruppen waren, sind ab 01.01.2018 in Stufe 6. Ab diesem Zeitpunkt gilt dann, wie bei den Entgeltgruppen 1 bis 8, dass man nach 5 Jahren in Stufe 5 in die Stufe 6 kommt.

### **Was geschieht bei Beschäftigten, die durch die Überleitung in den TV-L in der Stufe 5+ ihrer Entgeltgruppe sind?**

Diese Beschäftigten kommen ebenfalls zum 01.01.2018 in die neue Stufe 6. Sollte der Betrag der Stufe 5+ bereits höher sein als der der Stufe 6, so kommen sie bei unveränderter Entgelthöhe in eine Stufe 6+. Entsprechendes gilt bei der Erhöhung der Stufe 6 ab 1. Oktober 2018.

### **Wie ist die Lage bei der „kleinen E9“?**

Die „kleine E9“ umfasst bisher nur die Stufen 1 bis 4 der Entgeltgruppe E9 und hat zudem verlängerte Stufenlaufzeiten – 1 Jahr in Stufe 1, 5 Jahre in Stufe 2, 9 Jahre in Stufe 3. An diesen langen Laufzeiten ändert sich leider nichts.

Jedoch wird für die „kleine E9“ eine eigene 5. Stufe eingerichtet, die jedoch nicht die Höhe der normalen Stufe 5 der E9 erreicht, sondern sich an der Größenordnung der neueingeführten Endstufen in den Entgeltgruppen 9 bis 15 orientiert.

Wer am 1. Januar 2018 mindestens fünf Jahre in Stufe 4 der „kleinen E9“ war, erhält ab dann 1,5 Prozent der Stufe 4 mehr, ab 1. Oktober 2018 insgesamt 3 Prozent von Stufe 4 mehr. In Zukunft erhält jeder Beschäftigte nach 5 Jahren in der Stufe 4 der „kleinen E9“ 3,0 Prozent mehr Entgelt.

## **Was geschieht, wenn Beschäftigte im Rahmen der Überleitung einen Strukturausgleich erhalten haben?**

In diesem Fall wird wie bei einer Höhergruppierung der Stufenaufstieg auf den Strukturausgleich angerechnet, d.h. dieser fällt weg oder vermindert sich. Viele sinnvolle Forderungen, die im TV-ÖD bereits umgesetzt wurden, sind in dieser Tarifrunde leider nicht für uns übernommen worden. Z.B. die Einführung einer Entgeltgruppe 7 im allgemeinen Teil der Entgeltordnung, so dass etwa eine Büroangestellte beim Vorliegen von 20 Prozent selbständigen Leistungen, die E7 erhalten könnte. Da gibt es noch viel zu tun.

Bessere Ergebnisse in Tarifaueinandersetzungen können jedoch nur erreicht werden, wenn mehr Beschäftigte, also wir alle, uns dafür einsetzen. Durch Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und durch Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktionen.

## **Neuer Arbeitsplatzaufstockungs- und –wechsel-Pool**

Auf Anregung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten MTV hat sich im letzten Jahr gemeinsam mit dem ZEMP/O (Zentrum für Entwicklung und Management von Personal und Organisation) eine neue Arbeitsgemeinschaft, konstituiert, um konkrete Möglichkeiten zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung auszuloten. Als ein dringlich zu lösendes Problem wurden die **Aufstockungswünsche** von vor allem Frauen nach der Familienphase identifiziert. Dieser Bedarf wurde mit allgemeinen **Weiterentwicklungsanliegen** kombiniert und hierzu die Schaffung eines neuen Pooles angegangen. Dieses Angebot ist eine strukturierte Alternative zur bisher üblichen E-Mail-Abfrage unter den Verwaltungsleitungen der Fakultäten und Einrichtungen, ob InteressentInnen für die Übernahme kurzfristiger Vertretungsaufgaben bekannt seien.

Ab dem Juni erfolgte dann die Bekanntgabe dieser neuen Personalentwicklungsmöglichkeit durch das ZEMP/O, einzusehen unter [http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez\\_III/DezIII\\_Dokumente/Personaleinsatzmanagement/index.html](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_III/DezIII_Dokumente/Personaleinsatzmanagement/index.html) mit dem Fraggbogenanhang. Hierfür ist es wichtig, vorab den Umfang der gewünschten Beschäftigung anzugeben und die Aufgabengebiete, in denen Erfahrung vorliegt oder in denen Erfahrung für die Ergänzung der Qualifikation benötigt bzw. erwünscht wird. Die Veränderungsabsichten werden bis zur Umsetzung vertraulich behandelt und können auch jederzeit geändert oder zurückgenommen werden. Ansprechpartnerin ist Frau Kunert.

Kolleginnen und Kollegen, die diese Möglichkeit nutzen wollen, können sich bei Fragen an den Personalrat wenden. Zur Optimierung des Verfahrens sind Anregungen und eine verstärkte Nachfrage sehr wichtig.

Die oben genannte AG will weitere Verbesserungen im Bereich Personalentwicklung empfehlen, so dass der Personalrat auch gerne Vorschläge für unterschiedliche Arbeitssituationen entgegennimmt.



## **Bildungsurlaub – Chance nicht verpassen!**

Neben den guten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die vom Arbeitgeber finanziert werden, haben ArbeitnehmerInnen in NRW einen Anspruch auf zusätzlich fünf freie Tage zur Erweiterung der Kenntnisse in Bereichen, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen müssen, wenn die Seminare als Bildungsurlaub anerkannt sind.

Anregungen hierzu gibt es in der Broschüre Bildungsurlaub in NRW, die im Personalratsbüro erhältlich ist oder im Internet auf den Seiten [www.bildungsurlaub.de](http://www.bildungsurlaub.de). Je nach Interesse und Anbieter sind die Kosten sehr unterschiedlich, lassen sich aber teilweise steuerlich absetzen.

Nach Auswahl der Veranstaltung melden Sie sich beim Veranstalter an und bitten um Zusendung der Einladung und des Programms.

Spätestens 6 Wochen vor Beginn der Bildungsurlaubsmaßnahme muss der Antrag auf Bildungsurlaub in der Personalabteilung eingehen. Das Formular (Arbeits-/Dienstbefreiung/Sonderurlaub) befindet sich unter Dezernat III/Formulare und Dokumente/Sonstiges. Dort ist § 3 AbWG (Bildungsurlaub) anzukreuzen und Arbeitsbefreiung. Als Begründung werden der Termin des Bildungsurlaubs sowie der Hinweis auf die einzureichenden Unterlagen des Veranstalters beigefügt.

Bei Fragen der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub oder bei der Suche nach speziellen Bildungsurlaubsmaßnahmen berät sie gerne: Jutta Grau.

## **Psychosoziale Belastungen – Preis einer sich ändernden und schnell wachsenden Organisation?**

Der Personalrat hat sich im letzten Jahr häufig mit Konflikten und psychosozialen Belastungen befasst. Viele organisatorische Veränderungen, eine gestiegene Anzahl an Projektarbeiten in sich ändernden Zusammensetzungen, gestiegene Anforderungen von außen und deren Wirkungen, machen vor den Beschäftigten nicht halt. Interessenskonflikte und gefühlte Beschleunigung von Vorgängen werden oft als belastend wahrgenommen.

Die Dienststelle hat darauf reagiert und die "Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte" personell verstärkt. Der Personalrat begrüßt diese Maßnahme und sieht ebenso das Projekt „Entwicklung der professionellen Leitungsarbeit“ positiv, dass vermutlich aber zur weiteren Bearbeitung Zeit braucht.

Allerdings sind viele Ursachen damit nicht beseitigt und nicht jedes scheinbar individuelle Problem kann individuell gelöst werden. So stellen wir immer wieder ernste psychosoziale Belastungen fest, die bis zum Ausfall des Beschäftigten führen oder sonstige Folgen nach sich ziehen, die nicht nur ein individuelles Problem sind, sondern ganze Einheiten betreffen. Der Personalrat betrachtet diese Entwicklungen mit Sorge und kritischer Aufmerksamkeit.

Vor allem die freigestellten und teil freigestellten Mitglieder haben ein offenes Ohr für diese Probleme der Beschäftigten. Es gibt aber auch nach wie vor die anderen Beratungs-, Gesundheitsförderungs- und Präventionsangebote des Gesundheitsmanagements, die je nach Problemlage ebenfalls angemessene Ansprechpartner sein können.

Eine weiteres Problem in der wachsenden Organisation ist dem Personalrat im vergangenen Jahr verstärkt aufgefallen: Unter besonderem Druck scheinen unter anderem die Vorgesetzten in einer „Sandwich-Position“ zu geraten. Dort gibt es verstärkt Rollenprobleme

aufgrund des Selbstverständnisses als Vorgesetzte und gleichzeitig als Kollege/in und MitarbeiterIn. Es scheint für diesen Personenkreis eine besondere Hemmschwelle zu existieren, mit seinen Sorgen zum Personalrat zu kommen. Da aber in einer Abteilung meist mehrere Personen betroffen sind, wenn ein/eine Abteilungsleiter/in unter Druck gerät, kann es gerade hilfreich und vernünftig sein, sich vom Personalrat beraten zu lassen. Besonders wenn es um strukturelle Probleme geht, werden diese der Dienststellenleitung gegenüber klar geäußert und konkrete Antworten erwartet, die Abhilfe schaffen.

Also: Setzen Sie uns über Probleme in Kenntnis, wir werden alles Mögliche tun, um sie zu unterstützen und mit Ihnen gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

## **Leitungsentwicklung und MitarbeiterInnenbefragung**

Die mit den Beteiligten abgestimmten Orientierungen für Führungskräfte und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung, Serviceeinrichtungen und Fakultätsverwaltungen wurden vom Dezernat für Personal und Organisation auf der letzten Personalversammlung verteilt (Broschüre: Professionelle Führungsarbeit an der Universität Bielefeld).

Daraufhin folgte das Schulungsprogramm für das leitende Personal, welches zwischenzeitlich abgeschlossen ist. Die praktischen Folgen und Wirkungen des Projektes Leitungsentwicklung können Sie als Beschäftigte vermutlich am besten beurteilen.

Die Orientierungen für Führungskräfte und Mitarbeitende und die Schulungen für das leitende Personal waren aus unserer Sicht notwendige Schritte.

Der Personalrat begrüßt ausdrücklich die nun folgende Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem angepassten „Bielefelder Fragebogen“.

Die Mitarbeiterbefragung wird im April/Mai 2018 im ganzen Haus und sowohl bei den MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung als auch bei den WissenschaftlerInnen durchgeführt. Die Ergebnisse sollen dann vor der Sommerpause vorliegen und kommuniziert werden.

Nutzen Sie die Möglichkeiten dieser anonymen Befragung und geben Sie eine Rückmeldung auch zu den aus Ihrer Sicht notwendigen Handlungsfeldern.

Wir sind sehr an den Ergebnissen interessiert und werden uns konstruktiv in den Prozess einbringen.

## **noch offene Punkteliste:**

### **Dienstvereinbarung Gleitzeit**

Mit Schreiben vom 26.10.2017 hat die Dienststelle den Antrag zur „Anpassung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit“ vorgelegt.

Vorgesehen sind vor allem:

- Der Wegfall von besonderen „Gleitzeitrahmen“ für einzelne Bereiche: Auch die MitarbeiterInnen in FM und in der Telefonzentrale sollen in den üblichen Gleit- und Kernarbeitszeitrahmen überführt werden.
- Die Regelung der Ruhepause soll den gesetzlichen Vorgaben nach Arbeitszeitgesetz § 4 (Ruhepause wird erst nach mehr als 6 Stunden Arbeitszeit automatisch abgezogen) angepasst werden. Die bisherige Regelung (Ruhepause wird i.d.R. im Zeitraum von 13:30 bis 14:00 Uhr abgezogen) hat mehrfach zu Ärgernissen geführt, da nicht genommene Pausen – auch bei geleisteter Arbeit von weniger als 6 Stunden - dem Arbeitszeitkonto automatisch belastet wurden.

Der Personalrat erwarte zeitnah den Abschluss der neuen Dienstvereinbarung.

### **Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit**

Wie bereits angekündigt und ausdrücklich aus dem Kreis der Belegschaft gewünscht, hat der Personalrat unter Aufnahme der Wünsche aus dem Kreis der MitarbeiterInnen sich noch einmal ausführlich mit dem Thema beschäftigt und die Bedarfe an die Dienststelle kommuniziert:

Hierbei geht es uns vor allem

- um die Teilnahmevoraussetzungen (§ 2). Beispielhaft sei hier die neue Definition des Begriffs „Kind“ mit der Ausweitung auf z.B. Enkelkinder genannt, ebenso wie die besondere Berücksichtigung von alleinerziehenden Elternteilen.
- Weiterhin sollten weite Anfahrtswege / lange Anfahrtszeiten berücksichtigt werden.
- Für MitarbeiterInnen, die sich in Telearbeit befinden, sollten – analog zu den Beschäftigten vor Ort - Rahmen- und Kernarbeitszeiten zur Gewährung von Spielräumen vereinbart werden.

Bisher hat die Dienststelle noch keinen neuen Entwurf vorgelegt.

Ende 2017 sind 42 MitarbeiterInnen (12 m / 30 w) in Telearbeit, das sind 8 MitarbeiterInnen mehr gegenüber 2016 (10 m / 24 w). Das ist eine Steigerung von 23,5% in einem Jahr. Der prozentuale Gesamtanteil an der Beschäftigtenzahl liegt jedoch nur bei 3,5%. Für eine familienfreundliche Hochschule ist hier sicher noch Luft nach oben.

### **Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern**

Im letzten Jahr gab es einzelne Anträge von Kolleginnen und Kollegen auf Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus. Ob einem Antrag gefolgt wird oder nicht, hängt nach Auskunft der Dienststelle einzig von der positiven Bestätigung des Dezernates, der Fakultät oder der Einrichtung ab. Weitere Kriterien soll es nicht geben. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist aus unserer Sicht so natürlich nicht gegeben.

Der Personalrat erwartet neben klaren Kriterien für eine Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern, dass die Stellen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen

ausgeschrieben und auch zeitnah nachbesetzt werden. Das setzt eine rechtzeitige Nachfolgeplanung voraus. Solange unser Eindruck ist, dass eine strukturierte Personalplanung nicht überall stattfindet, werden wir der Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern kritisch gegenüberstehen.

## **Zuordnung von MitarbeiterInnen zum wissenschaftlichen Personal oder in den Bereich Technik und Verwaltung**

In einem Gespräch mit den Personalräten hatte das Personaldezernat angekündigt, dass die Frage der Zuordnung von MitarbeiterInnen in den Fakultäten und Einrichtungen der Universität Bielefeld zum wissenschaftlichen Personalrat oder dem Personalrat in Technik und Verwaltung vom Personaldezernat neu bewertet wird. Bisher waren die MitarbeiterInnen in den Fakultätsverwaltungen, sofern sie nicht in der Lehre tätig waren, überwiegend dem Personalrat in Technik und Verwaltung zugeordnet. Dies hat sich auch historisch so entwickelt.

Die Argumentation des Personaldezernates bezieht sich insbesondere auf ein Urteil des Oberverwaltungsgerichts Münster vom 17.08.2017 (20 A 698/1).

Die rechtlichen Regelungen sind im §104 und §105 LPVG/NW i.V.m. §44 und §47 Hochschulgesetz (HG) NRW zu finden. Der Wortlaut des §44 Abs. 1 HG NRW ist nach unserer Auffassung jedoch nicht eindeutig. Der Personalrat hatte daraufhin beschlossen, hierzu eine Stellungnahme von einer Fachanwältin einzuholen. Diese Stellungnahme liegt dem Personalrat zwischenzeitlich vor. Danach ist eine Prüfung der Aufgaben und damit der Status in jedem Einzelfall notwendig. Eine pauschale Zuordnung der genannten MitarbeiterInnen als wissenschaftlicher MitarbeiterInnen ist aus unserer Sicht nicht möglich. Der Personalrat befindet sich weiter im Klärungsprozess mit dem Personaldezernat.

## **Beförderungen in der Universitätsbibliothek**

Das Personaldezernat hat nach Gesprächen mit dem Personalrat und der Bibliotheksdirektorin angekündigt, dass in nächster Zeit Beförderungen in der Laufbahngruppe 2, im ersten Einstiegsamt (früher gehobener Dienst) vorgesehen sind. Der Personalrat hatte dies in der Vergangenheit wiederholt angemahnt. Wir freuen uns, dass jetzt Perspektiven für die KollegInnen eröffnet werden.

## **Familiale Pflege**

Trotz der Bemühungen aller Beteiligten ist es bisher nicht gelungen, das Projekt Familiäre Pflege auf Dauer zu sichern und somit endlich auch den befristeten Beschäftigten eine dauerhafte Perspektive zu geben. Auch in einem gemeinsamen Gespräch im Oktober 2017 blieb die von der Dienststelle aufgezeigte Aussicht vage. Dem ausdrücklichen Wunsch des Personalrats auf Entfristung wurde nicht entsprochen, solange das Projekt nicht neu aufgestellt und rechtskonform sei. Wir hatten hierzu im Weihnachtsinfo berichtet. Die Universität hat lt. Herrn Dr. Becker ein klares Interesse - auch als Profilibereich! -, die Pflege von Angehörigen als wissenschaftlichen Schwerpunkt zu begleiten. Dem müssen jetzt aber auch Taten folgen. Der Personalrat fordert nachdrücklich ein schlüssiges und finanziell abgesichertes Konzept, um nun endlich die dauerhafte Weiterbeschäftigung der bisher befristeten beschäftigten KollegInnen zu gewährleisten!

## **Initiativantrag des Personalrats für vier Elektrofachkräfte zur Messung der ortsveränderlichen Betriebsmittel – immer noch nicht beantwortet**

Die Universität ist gesetzlich verpflichtet, elektrische Betriebsmittel regelmäßig zu überprüfen. Zukünftig müssen auch die Messwerte sorgfältig dokumentiert und interpretiert, sowie Prüfprotokolle und Übergabe-/Zustandsberichte erstellt werden.

Die Überprüfung der ortsveränderlichen Betriebsmittel wird in der Universität Bielefeld zu großen Teilen an die elektrisch unterwiesenen Personen (EUP) übertragen.

Jährlich werden mehr als 36000 Geräte und Betriebsmittel von diesem Personenkreis überprüft. Ein Großteil der Messungen wird in den naturwissenschaftlichen Bereichen durchgeführt. Der zukünftige Mehraufwand durch Dokumentation, sorgfältige Protokollierung und Bewertung der Messergebnisse betrifft somit insbesondere die EUP aus den naturwissenschaftlichen Fakultäten.

Auf Nachfrage informierte die Stabsstelle Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGUS) den Personalrat über den derzeitigen Sachstand, Anzahl an unterwiesenen EUP, laufende Seminare und die ungefähre Anzahl der zur Zeit zu messenden Geräte und Betriebsmittel.

AGUS berichtete über einen vorhandenen Rahmenvertrag mit einer Fremdfirma, die von verschiedenen Fakultäten bereits genutzt wird. In den naturwissenschaftlichen Fakultäten, wo die Anzahl der zu messenden Geräte sehr hoch ist, werden diese Messungen allerdings noch überwiegend von den geschulten EUP aus den eigenen Bereichen durchgeführt.

Der Personalrat sah an dieser Stelle den Bedarf an Elektrofachkräften, die - eingebunden in das Dezernat FM - zentral aufgestellt und beschäftigt werden könnten. Die Vergabe an Fremdfirmen wird vom Personalrat als nicht wirtschaftlich und wünschenswert erachtet.

### **Daher stellte der Personalrat im Februar 2017 einen Initiativantrag auf die Ausschreibung und Einstellung von vier zusätzlichen Elektrofachkräften.**

Eine Anfrage an die Fakultäten sollte klären, inwieweit eine finanzielle Beteiligung für zusätzliche Elektrofachkräfte gegeben sei, damit die Beschäftigten ihre originären Aufgaben erledigen könnten. Bis dato gab es nach unserer Kenntnis nur ein Gespräch mit der Fakultät für Biologie, die aufgrund von vielen delegierten EUP und einer Elektrofachkraft eine finanzielle Beteiligung ausschließt.

Das zugewiesene Budget an die Fakultäten weist keine zusätzlichen Gelder für sicherheitsrelevante Maßnahmen auf, eine finanzielle Beteiligung liegt somit in der individuellen Verantwortung der jeweiligen Fakultät. Eine Einzelentscheidung in den Abteilungen für die Beschäftigung einer Fremdfirma, ist daher optional möglich und wird vereinzelt bereits wahrgenommen.

Die Prüfung ortsveränderlicher Betriebsmittel muss laut Berufsgenossenschaft von Elektrofachkräften (EFK) durchgeführt werden. Bei Verwendung geeigneter Mess- und Prüfgeräte können auch elektrotechnisch unterwiesene Personen (EUP) die Prüfungen unter Aufsicht einer EFK durchführen. Sinnvoll erscheint uns derzeit die Bildung von Prüfteams. Die gegenseitige Unterstützung im Team bei den erforderlichen Einzelprüfungen ist genauer (Vier-Augen-Prinzip) und effektiver als die vielfach praktizierte Ein-Personen-Prüfung. Ein solches verantwortliches Vorgehen müsste auch im Sinne der Vorgesetzten und der Dienststellenleitung sein.

Der Personalrat wartet derzeit noch immer auf eine abschließende Stellungnahme des Kanzlers zu unserem Initiativantrag.

## **Organisation der Zentralen Verwaltung**

Auch im Jahr 2017 hat sich die Reorganisation der Zentralen Verwaltung weiter fortgesetzt. Die Dienststelle scheint alle Bereiche einzeln anzusehen und organisatorische Änderungen umzusetzen. Ein Gesamtkonzept für die gesamte Zentrale Verwaltung existiert jedoch vermutlich nicht bzw. wurde dem Personalrat bisher nicht vorgelegt. Da der Personalrat seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur wenige Unmutsäußerungen vernommen hat, scheint die Neuorganisation überwiegend zur Zufriedenheit der Beteiligten kommuniziert und umgesetzt worden zu sein. Andernfalls bitten wir Sie noch einmal an dieser Stelle: Melden Sie sich vertraulich bei uns, wenn Ihnen Dinge unklar sind, Sie sich benachteiligt fühlen oder einfach unsere Position zu einzelnen Vorgängen - soweit es sich um keine vertraulichen Personalmaßnahmen handelt – erläutern möchten. Wenn wir Kenntnis von Organisationsmaßnahmen erlangen, bringen wir uns mit Nachfragen und eigenen Überlegungen bei der Dienststellenleitung in den Prozess ein. Aus Organisationsveränderungen können auch personenbezogene Einzelmaßnahmen wie Umsetzungen oder Höhergruppierungen/Beförderungen folgen. Ziel solcher Organisationsveränderungen sollte aus Sicht der Dienststelle eigentlich immer sein, eine bessere (Steuerungs-)Struktur und Ergebnisqualität innerhalb der Abteilung oder des Dezernats zu erreichen. Daher bleibt abzuwarten, ob auch die weiteren, bisher noch nicht „betroffenen“ Bereiche in Zukunft organisatorische Änderungen erfahren...

## **Prozessorientierte Mitbestimmung**

Die Beteiligungsrechte des Personalrates bei einzelnen Maßnahmen (Ausschreibungen, Einstellungen, Abmahnungen), aber auch bei größeren Entscheidungen wie Organisations- und Prozessänderungen sowie Binnenregelungen wie z.B. Dienstvereinbarungen sind elementare Bestandteile der im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) NRW verankerten, vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung(en). Der Personalrat soll die Rechte und Pflichten der MitarbeiterInnen wahren und gegenüber der Dienststelle vertreten. Zur Durchführung dieser Aufgaben ist der Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Leider wurde diese Beteiligungsrechte in den letzten Monaten von der Dienststelle teilweise - aus Unwissenheit oder Fahrlässigkeit - nachlässig geprüft. Wir sind hier in Klärungsprozessen, aber an der ein oder anderen Stelle mussten wir auch auf externe „SchiedsrichterInnen“ zurückgreifen. Es bleibt zu hoffen, dass sich dieses Verhältnis demnächst wieder auf eine vernünftige Basis stellen lässt und nicht noch zusätzlich die auch im Personalrat gewachsene Arbeitsbelastung erhöht.

## **Einführung eines neuen Bibliothekssystems**

Für die wissenschaftlichen Bibliotheken des Landes NRW ist mit Unterstützung von Geldern aus dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) die Einführung eines landesweit einheitlichen Bibliothekssystems geplant. Zu diesem Zweck wurde Ende April 2017 ein Konsortium ‚Cloudbasiertes Lokal- und Verbundsystem NRW‘ gegründet, dem 42 Hochschulbibliotheken und das Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (HBZ) angehören. Das MKW des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das HBZ, führte im Jahr 2017 die EU-weite Ausschreibung zur Beschaffung des neuen Bibliotheksmanagementsystems durch. Mit der neuen Software sollen die verschiedenen derzeit in den Bibliotheken des Landes eingesetzten lokalen Bibliotheksmanagementsysteme wie auch das System des HBZ zum Betrieb der bisherigen Verbunddatenbank abgelöst werden. Ziel der Ausschreibung ist es, eine einheitliche Softwarelösung für lokale, kooperative und zentrale Daten, Workflows und Services aufzubauen, mit der vor allem elektronische Medien besser verwaltet werden können. Aufgrund einer Beschwerde eines Bieters bei der Vergabekammer Rheinland und nachfolgend beim OLG Düsseldorf verzögert sich das Verfahren bzw. die Auswahl des Systems noch voraussichtlich bis Juni 2018.

Die örtlichen Personalräte und behördlichen Datenschutzbeauftragten sollen von den jeweils 43 Institutionen entsprechend den gesetzlichen Regelungen einbezogen werden. Um einen möglichst einheitlichen Informationsstand zu erreichen wird es zentrale Informationen geben, die die Verantwortlichen oder interessierte Personalräte bzw. behördlichen Datenschutzbeauftragten zur Verbesserung ihres Informationsstandes nutzen können. Die Datenschutzbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte, der wissenschaftliche Personalrat und wir wurden in einer gemeinsamen Besprechung am 01.12.2017 informiert. Auch der formale Mitbestimmungsantrag wurde dem Personalrat jetzt im Rahmen der prozessbegleitenden Mitbestimmung gem. §65 Abs. 1 LPVG/NW von der Bibliotheksleitung vorgelegt. Anmerkung: Da im Rahmen des Hochschulfreiheitsgesetzes im Jahr 2007 die Hauptpersonalräte nicht mehr für die einzelnen Hochschulen zuständig sind, dürfen jetzt landesweit 86 Mitbestimmungsverfahren durchgeführt werden!

Der Personalrat wird die Auswirkung des geplanten neuen Bibliothekssystems für die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen der Universitätsbibliothek kritisch begleiten.

## Wer ist der Personalrat?

Der Personalrat der Universität Bielefeld vertritt die Beschäftigten in Technik und Verwaltung und besteht aus 13 Personen: 11 Tarifbeschäftigte und 2 Mitglieder aus der Gruppe der Beamtinnen und Beamten. Der Personalrat arbeitet auf der Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW (LPVG NRW).

Der Vorsitzende des Personalrates ist Stefan Eggert-Mines. Stell. Vorsitzende/r sind Ute Wiessner, Thomas Schafft und Eileen Meyen.

### Nachfolgend die freigestellten Personalrats-Mitglieder:

Stefan Eggert-Mines	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 4218	L4 – 111	Vollzeit
Ulf Maskalans	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 2643	L4 – 109	Teilzeit
Eileen Meyen	Beamtin	VdLA	Tel.: 4219	L4 – 115	Teilzeit
Thomas Schafft	Tarifbeschäftigter	VdLA	Tel.: 4217	L4 – 115	Teilzeit
Ute Wiessner	Beamtin	ver.di	Tel.: 4216	L4 – 103	Vollzeit

### Im Sekretariat des Personalrats ist für Sie da:

Petra Wortmann im Raum L 4 – 105 unter der Telefonnr. 6890 und [pr@uni-bielefeld.de](mailto:pr@uni-bielefeld.de)

### Weitere Mitglieder des Personalrats:

Bastian Doht	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 67347	Dezernat SL
Melanie Kuhlmann	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 8730	Fakultät für Biologie
Jutta Grau	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 4203	Gleichstellungsbüro
Andrea Pelz	Tarifbeschäftigte	VdLA	Tel.: 4196	Dezernat F
Helmut Röhr	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 3334	Dezernat FM
Ulrike Ruthmann	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 3474	Sekr. wiss. Personalrat
Barbara Samenfeld	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 5583	Fakultät für Biologie
H. H. Stellbrink	Tarifbeschäftigter	VdLA	Tel.: 01713390409	Dezernat FM

**VdLA:** Verband der Landesbeamten, Angestellten u. Arbeiter im Deutschen Beamtenbund

**ver.di:** Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund