

TÄTIGKEITSBERICHT

des PERSONALRATS der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in
Technik und Verwaltung

für den ZEITRAUM

November 2018 bis September 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Warum überhaupt Interessenvertretung für Beschäftigte?
Gesetzliche Grundlagen der Personalratsarbeit
2. Personal/Organisation
3. Entgelt/Besoldung/berufliche Perspektiven
4. Gleichstellung/Familiengerechte Hochschule
5. Informationstechnologien/Datenschutz
6. Arbeits- und Gesundheitsschutz
7. Baumaßnahmen/Umzüge/Anmietungen/Gestaltung von Arbeitsplätzen
8. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
9. Personalratssitzungen und Gespräche, personelle Einzelmaßnahmen
10. Personalrat: Ihre Ansprechpartner/innen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auch im vorliegenden Berichtszeitraum November 2018 – September 2019 expandierte die Universität Siegen sowohl räumlich als auch die Anzahl der wahrgenommenen Aufgaben betreffend weiter. Projekte, wie „Uni kommt in die Stadt“, die Einrichtung der Fakultät V im Rahmen des Projekts „Medizin neu denken“, die Digitalisierung von Arbeitsabläufen bzw. Prozessen, binden weiterhin erhebliche Arbeitskapazitäten.

Die Gesamtfinanzierung lässt aufgrund des Drucks, der auf den Universitäten vor dem Hintergrund der Konkurrenzsituation zwischen den Hochschulen im nationalen/internationalen Wettbewerb lastet, zu wünschen übrig. Zahlreiche Mittelzuweisungen sind zweckgebunden und lediglich für einen befristeten Zeitraum garantiert.

Nur eine ausreichende Grundfinanzierung und damit eine Verstetigung der Mittel der Hochschulen garantieren nachhaltig die Ausstattung mit qualifiziertem Personal in den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung und somit den wirksamen Schutz vor Arbeitsüberlastungen, die Eröffnung von Perspektiven für Kolleginnen und Kollegen sowie den nachhaltigen, erfolgreichen Bestand der Universität.

Im laufenden Jahr wurde des Öfteren in Presseberichten darauf hingewiesen, dass der öffentliche Dienst verstärkt von der Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetz Gebrauch macht.

Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse müssen der Regelfall sein, so wie es das Recht der Europäischen Union und das deutsche Arbeitsrecht vorsehen.

Gerade öffentliche Arbeitgeber, zu denen auch die Hochschulen des Landes zählen, sind dem Gemeinwohl auch ihrer Belegschaften besonders verpflichtet.

Zwischenzeitlich hat die schwarz-gelbe Landesregierung einen Gesetzentwurf zu einem neuen Hochschulgesetz in den Düsseldorfer Landtag eingebracht; dieser ist am 10. Juli 2019 mit der parlamentarischen Mehrheit beschlossen worden.

Das Gesetz ist gezeichnet von der Kernaussage „zurück zur Hochschulfreiheit“ im Sinne eines Rückzugs der Politik aus der Steuerung der Hochschulen.

Die beabsichtigte Deregulierung bedeutet aus unserer Sicht einen Rückschritt sowie Verschlechterungen für Hochschulbelegschaften und Studierende.

Die Regelungen zum Wohl der Belegschaften, der Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen“, der auf § 34 a des

Hochschulgesetzes für Nordrhein-Westfalen vom 16. September 2014 basiert, hat keine gesetzliche Grundlage mehr. Der Rahmenkodex war eine Reaktion der Landespolitik auf die ausufernde Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse.

Nach Wegfall der gesetzlichen Grundlage ist er mit einer Frist von zwei Jahren einseitig durch die Hochschulleitungen kündbar.

Ob und mit welchen Inhalten zukünftig Vereinbarungen in Bezug auf gute Beschäftigungsbedingungen, ein wirksames ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement, die Verpflichtung zur Erstellung von Personalentwicklungsstrukturen mit dem Schwerpunkt Dauerbeschäftigungskonzepte getroffen werden, entscheiden die Hochschulleitungen ausschließlich in eigener Zuständigkeit, ohne dazu durch ministerielle Vorgaben verpflichtet zu sein. Es kann davon ausgegangen werden, dass in dieser Angelegenheit in Zukunft nicht viel Positives für die Beschäftigten zu erwarten ist. Die Konkretisierung der vertraglichen Bestimmungen in Form einer Handreichung, die durch den Personalrat erarbeitet wurde, wurde seitens der Verantwortlichen abgelehnt. Da sie nicht erzwingbar ist, musste das unsererseits so hingenommen werden.

Der Landeshochschulentwicklungsplan sowie die ministeriellen Vorgaben zur Hochschulentwicklungsplanung, die ein ausgewogenes universitäres Bildungsangebot auch außerhalb der Ballungsräume garantieren, die Rechte der Bürgerinnen und Bürger bzw. der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler sichern und nicht ausschließlich den Interessen von Drittmittelgebern aus der Wirtschaft verpflichtet sind, wurde im neuen Hochschulgesetz nicht mehr verankert.

Auch in Zukunft ist unter dem Aspekt einer zunehmenden Ökonomisierung des Bildungsbereichs die demokratische und wirksame Beteiligung der Personalvertretungen und damit der Belegschaften sowie deren Vertretung in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung auf gesetzlich garantierter Rechtsgrundlage unerlässlich.

Dies insbesondere, da Themen wie die Sicherung dauerhafter und ausbaufähiger beruflicher Perspektiven für die in der öffentlichen hochschulpolitischen Auseinandersetzung nur eingeschränkt wahrnehmbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung ansonsten kaum in den Fokus der Verantwortlichen gerückt und vorangebracht werden.

Unser Personalratskollege und langjähriger Vorsitzender des Gremiums Herwart Mudersbach ist aus Altersgründen zum 30. April 2019 aus dem Dienst der Universität ausgeschieden. Herwart Mudersbach hat sich in der

Personalratsarbeit über viele Jahre zum Wohl der Belegschaft engagiert, wofür wir ihm ganz herzlich danken.

Für ihn ist Kollege Thomas Helsper als ordentliches Personalratsmitglied nachgerückt und Kollege Horst Peter Dressel übernimmt laut Beschluss des Personalrats den Vorsitz.

Die Beratungs- bzw. Informationsgespräche mit Kolleginnen und Kollegen waren auch im zurückliegenden Jahr zahlreich.

Dies sowie die Wahrnehmung unserer weiteren Aufgaben auf Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes, führte in einigen Fällen dazu, dass Ihre/Eure Anliegen nicht umgehend bearbeitet werden konnten.

Wir bitten hierfür um Verständnis und versuchen weiterhin, möglichst umgehend auf Anfragen und Anliegen zu reagieren.

Auch für die neueingestellten Kolleginnen und Kollegen folgender Hinweis: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf Gespräche mit bzw. Beratung durch Personalratsmitglieder. Hierzu bedarf es nicht des Einverständnisses von Vorgesetzten. Diese Termine gelten als Dienstzeit. Sachverhalte, die im Verlauf solcher Gespräche besprochen werden, behandeln wir selbstverständlich vertraulich.

Des Weiteren haben Beschäftigte ein gesetzlich festgeschriebenes Recht auf Zuziehung eines Personalratsmitglieds ihres/seines Vertrauens zu Gesprächen beispielsweise mit Vorgesetzten. Im zurückliegenden Berichtszeitraum hat der Personalrat mehrfach solche Gespräche begleitet.

Die Einladung sowie die Tagesordnung zu unserer diesjährigen Personalversammlung, die am Mittwoch, den 13. November 2019, ab 9.00 Uhr im blauen Hörsaal (Campus Adolf-Reichwein-Str.) stattfindet, fügen wir diesem Bericht, der die Arbeit des Personalrats schwerpunktmäßig dokumentiert, bei.

In der Hoffnung, Sie/Euch zum oben genannten Termin möglichst zahlreich zu einer informativen Veranstaltung begrüßen zu dürfen, verbleiben wir

mit kollegialen Grüßen

Ihr/Euer Personalrat

1 Warum überhaupt Interessenvertretung für Beschäftigte? Gesetzliche Grundlagen der Personalratsarbeit

Mitbestimmungsrechte und Teilhabe von Belegschaften auch im öffentlichen Sektor haben einen langen geschichtlichen Entwicklungsprozess durchlaufen, bevor sie rechtlich verbindlich wurden und damit garantiert ist, dass in einem Gemeinwesen, welches sich als Sozialstaat definiert, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend geschützt und in Form von konkreten Vereinbarungen umgesetzt werden. Rechte von Beschäftigten, wie Ansprüche auf Arbeitsentgelt/Besoldung, geregelte Arbeitszeiten, Anspruch auf Urlaub sowie wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz, wurden von Gewerkschaften in fast zwei Jahrhunderten hart erkämpft.

Vor 100 Jahren wurde die sogenannte Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu Beginn der Weimarer Republik geschlossen.

In der Verfassung der 1. Republik wurden 1919 erstmals Arbeiterräte konstituiert und im Februar 1920 wurde ein Betriebsrätegesetz, das die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmersvertretungen gesetzlich verankerte, eingeführt.

Ohne Rechtsgrundlagen wie das Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG NW) lassen sich Interessen von Beschäftigten nicht wirksam vertreten.

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats gehört u. a. darauf zu achten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsordnungen umgesetzt und eingehalten werden.

Mit dem Landespersonalvertretungsgesetz für Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) liefert der Gesetzgeber den Personalvertretungen eine rechtliche Grundlage, die es ermöglicht, dass die für die Aufgabenerfüllung nötigen Beteiligungsverfahren auf der Basis nachvollziehbarer, teils zeitlich festgelegter Abläufe stattfinden und dokumentiert werden. Die Personalvertretungen üben diese Beteiligungsrechte nicht als eigene Rechte und zum Selbstzweck aus, sondern es handelt sich um die Geltendmachung von Verfassungsrechten der von ihnen zu vertretenden Beschäftigten. Dies bedeutet, dass die vom Gesetzgeber an die Personalräte übertragenen und anvertrauten Beteiligungsrechte nicht verhandelbar sind und sowohl für Dienststelle als auch Personalvertretung Bindungswirkung besitzen.

Diese gesetzlichen Vorgaben und die damit verbundenen Kontrollmöglichkeiten der Personalräte dienen dem Schutz der Beschäftigten.

Laut § 65 LPVG NW besteht für Personalräte ein umfangreicher Unterrichtsanspruch im Zusammenhang mit allen beteiligungspflichtigen Maßnahmen.

Wesentlich ist im Weiteren der Zeitpunkt der Information/Beteiligung:

Der Personalrat muss so rechtzeitig informiert/beteiligt werden, dass er „gestaltungsfähig“ eingreifen kann, also ein Einfluss auf die von der Dienststelle beabsichtigten Entscheidungen/geplanten Maßnahmen noch möglich ist.

Informationen bzw. Beteiligungsverfahren erfolgen nicht nur dann, wenn Probleme oder Reibungsverluste zu befürchten sind, sondern grundsätzlich auf Basis der beschriebenen Gesetzesnorm.

Diese Regelungen gelten sowohl für Anhörungsverfahren nach § 75 LPVG NW für Planungen in den Bereichen Personal und Arbeitsorganisation und bei Baumaßnahmen sowie für Stellenbesetzungsverfahren im Mitwirkungsverfahren (§ 73 LPVG NW) und insbesondere für Mitbestimmungsverfahren nach § 72 LPVG NW (z. B. personelle Einzelmaßnahmen, wie Einstellung einschließlich Eingruppierung oder Umsetzung/Höhergruppierung).

Die gesetzlichen Bestimmungen für diese Verfahrensabläufe werden seitens der Verantwortlichen nach wie vor nicht ausreichend berücksichtigt.

Häufig werden dem Personalrat zur Bearbeitung von Vorlagen nur unzureichende Informationen und Unterlagen, die einen inhaltlich sinnvollen und zeitgerechten Ablauf des Beteiligungsverfahrens ermöglichen, zugeleitet oder erst auf Nachfrage übermittelt.

Somit ist eine gesetzeskonforme Interessenvertretung der Belegschaft deutlich erschwert.

Dies wird mit den Verantwortlichen regelmäßig im Gespräch thematisiert.

Aus unserer Sicht muss eine Verbesserung der Beteiligungskultur erfolgen, gerade um Vorhaben und Maßnahmen zum Wohl der Beschäftigten und der Dienststelle qualitativ gut und zeitgerecht durchführen zu können.

Aus unserer Sicht ist es absolut inakzeptabel, dass wir die fortgesetzte Missachtung gesetzlicher Vorgaben zeit- und kostenintensiv zu Lasten anderer, von uns wahrzunehmender Aufgaben vor dem Verwaltungsgericht klären müssen.

2. Personal/Organisation

In diesem Berichtsteil werden aufmerksame Leserinnen/Leser inhaltlich vieles wiederfinden, was auch schon in den vergangenen Jahren thematisiert wurde.

Konkret bedeutet dies, dass in wesentlichen Punkten keine deutliche Fortentwicklung zu verzeichnen ist.

Einige von Euch/Ihnen werden jetzt zu Recht fragen: Was hat der Personalrat getan, um diese Fortentwicklung/Wende voranzutreiben?

Antwort: Das, was unsere gesetzlichen Möglichkeiten hergeben.

Bei organisatorischen Maßnahmen hat gerade der öffentliche Arbeitgeber, der in erster Linie dem Gemeinwohl und nicht der Gewinnmaximierung wie ein Wirtschaftsbetrieb verpflichtet ist, ein weitreichendes Direktionsrecht.

Somit kann von unserer Seite viele Vorhaben betreffend lediglich appelliert, argumentiert und kontinuierlich auf Handlungsbedarfe hingewiesen werden.

Dies gilt beispielsweise für den **Zeitverlauf erforderlicher Maßnahmen** der Bereiche Organisation und Personal.

Auch im zurückliegenden Jahr ist weiterhin erkennbar, dass das Durchlaufen der Entscheidungsebenen innerhalb der Fakultäten und weiterer Bereiche, Maßnahmen der Bereiche Personal und Organisation, die dringend erforderlich sind, verzögert.

Personal- und Organisationsplanung muss aus unserer Sicht vorausschauend erfolgen. Verzögerung bedeutet in Fällen, in denen eine Neu- bzw. Nachbesetzung von Arbeitsplätzen dringend erforderlich ist, eine zusätzliche Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen des Bereichs und ist somit nicht hinnehmbar. Der Personalrat hat daher die Dienststelle aufgefordert, vor Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu deren Nachfolge bzw. zur zukünftigen Arbeitsorganisation im Bereich zu informieren, da ansonsten vielfach zeitaufwendige Nachfragen erfolgen müssen.

Auch bei tariflich und gesetzlich möglichen Arbeitszeitreduzierungen wird einer Kompensation der freien Stellenanteile, die in aller Regel vom Personalrat erfragt werden muss, keine ausreichende Bedeutung beigemessen. Dienststelle und Personalrat haben gemeinsam die Aufgabe, für die zügige Durchführung insbesondere anstehender Personalmaßnahmen Sorge zu tragen.

An dieser Stelle wiederholt der Hinweis, dass Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen dem Dezernat 4 spätestens sechs Monate vor dem beabsichtigten Beginn bzw. der Fortführung einer Reduzierung vorliegen müssen.

Immer wieder thematisieren wir die **Entfristung von Arbeitsverträgen bzw. die Weiterbeschäftigung** von Kolleginnen und Kollegen. Die gesetzlich vorgeschriebene Information an den Personalrat zur Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich Technik

und Verwaltung ist im September 2019 erfolgt; derzeit sind dies 106 Personen. Ausgehend von einer Gesamtzahl von 744 Tarifbeschäftigten ergibt dies einen Anteil von 14,2 %.

Um zu vermeiden, dass sich befristete Beschäftigte drei Monate vor Ende ihres Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitsagentur arbeitsuchend melden und sich somit dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen müssen, wurde mit der Dienststelle vereinbart, dass sechs Monate vor deren Ausscheiden eine Entscheidung bezüglich einer Entfristung oder Weiterbeschäftigung erfolgen wird. Die Umsetzung dieser Regelung in den verschiedenen Bereichen der Universität erfolgt bisher trotz Aufforderung der Personalabteilung häufig nicht.

Um die Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung innerhalb der Universität auszuschöpfen, ist eine bereichsübergreifende Betrachtung von Beschäftigungsbedarfen in allen Hochschulbereichen auch im Sinne vorausschauender Personalplanung und -entwicklung erforderlich.

Die Entscheidungsgrundlagen für die unbefristete bzw. befristete Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind für Belegschaft und Personalrat nach wie vor häufig nicht transparent.

In den Vorlagen zu Mitwirkungsverfahren bei Stellenausschreibungen zur Besetzung befristeter Stellen werden teils Befristungsgründe benannt, die weder im Ausschreibungstext noch in der zeitgleich vorgelegten Tätigkeitsdarstellung abgebildet werden. Befristungsgründe werden daher von uns kritisch hinterfragt; hierzu fordern wir Projektpläne, auf deren Grundlage befristete Beschäftigungsverhältnisse entstehen sollen, ein.

Die Entscheidung, ob es zu einer befristeten Einstellung im öffentlichen Dienst kommt, basiert auf der gesetzlichen Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Allerdings ist der Hinweis, dass der gesetzliche Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes den öffentlichen Dienst beim Abschluss von befristeten Verträgen mit Sachgrund bevorzugt behandelt, zutreffend. Der im Gesetz vorgegebene Sachgrund „befristete Haushaltsmittel“ liefert dem öffentlichen Dienst einen Sachgrund, auf den sich die Privatwirtschaft nicht berufen kann. Auch der Sachgrund, dass der Arbeitsbedarf nur vorübergehend besteht, liefert insbesondere den Universitäten aufgrund der zahlreichen dezentralen Arbeitsbereiche, speziell in den Fakultäten, Gestaltungsspielräume, die in der Regel in der Privatwirtschaft nicht vorliegen.

Das heißt aber nicht, dass die Gesetzeslage ein Ausufern von Befristungen grundsätzlich ermöglicht. Die Sachgründe müssen vor Vertragsabschluss begründet werden und ein direkter Zusammenhang zwischen dem Arbeitsinhalt und dem Grund der Befristung muss einer Plausibilitätsprüfung standhalten. Auch wenn es dem Zeitgeist entspricht, die gesamte Arbeitsorganisation in Projekte zu zerlegen, ist es nicht gesetzeskonform, dazu grundsätzlich befristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen.

Die pauschale Begründung einer unsicheren Haushaltslage, die abhängig von jährlichen parlamentarischen Entscheidungen ist, begründet nicht automatisch im Einzelfall die Rechtmäßigkeit eines befristeten Vertragsabschluss.

Das „Normalarbeitsverhältnis“ ist in der Bundesrepublik Deutschland zurzeit noch der Regelfall, obwohl der Eindruck entstanden ist, dass im Bewusstsein der Personalverantwortlichen, insbesondere in den wissenschaftlichen Bereichen, die zeitliche Befristung von Verträgen als „Normalität“ verinnerlicht ist.

Unter Berücksichtigung des Umstands, dass der Neoliberalismus in den Hochschulen, auch durch das beschlossene Hochschulgesetz und Schlagwörter, u. a. „Flexibilität“, „Agilität“, „Selbstbestimmtes Arbeiten“, tief verankert sind, ist dieses nicht verwunderlich.

Die Personalräte können und müssen im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten darauf hinarbeiten, dass die gesetzlichen Bestimmungen in vollem Umfang eingehalten werden, um somit den Verantwortlichen nicht den Abschluss von Zeitverträgen zu erleichtern.

Damit ist die Hoffnung verbunden, dass die Verantwortlichen zu der Einsicht gelangen, dass sich die Sicherung des „Hochschulstandortes NRW“ primär mit einer nachhaltigen Grundfinanzierung und qualifiziertem Personal mit Dauerarbeitsverträgen erreichen lässt.

Im Rahmen von **Stellenbesetzungsverfahren** vertreten wir weiterhin grundsätzlich unsere Position in Bezug auf interne Ausschreibungen, wie sie hier nochmals zusammengefasst wird:

Unsere Vorgehensweise im Beteiligungsverfahren basiert auf den folgenden tarifvertraglichen und gesetzlichen Grundlagen sowie weiteren Regelungen:

- Tarifvertrag TV-L
- Tarifvertrag für Auszubildende (TVA-L BBiG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen zwischen Hochschulen und Ministerium
- Hochschulvereinbarung 2021

Interne Verfahren sichern die Umsetzung des tariflichen Anspruchs gemäß § 30 TV-L, nach dem befristet Beschäftigte bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen sind, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. In diesen Fällen ist je nach Sachlage aus unserer Sicht gänzlich auf eine Stellenausschreibung zu verzichten.

Bei Beschäftigten mit einem Arbeitsvertrag auf Grundlage des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetzes (ohne Sachgrund) ist rechtzeitig zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist.

Auch der zwischen Hochschulen und Ministerium abgeschlossene Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal gibt Einschlägiges vor:

Befristete Beschäftigte sind bei der Besetzung unbefristeter Arbeitsplätze grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen.

Auf diese Verpflichtung nimmt auch die Hochschulvereinbarung 2021 klar Bezug.

In Artikel 6 des Vertrags gute Beschäftigungsbedingungen ist der Umgang mit Teilzeitbeschäftigung geregelt. Ein solches Beschäftigungsverhältnis soll mit einem Anteil von mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit begründet werden. Teilzeitbeschäftigte, die eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen, sind bei der Besetzung eines geeigneten freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen.

Dieser Vorrang ist ebenfalls tariflich geregelt.

Für Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung sieht der Tarifvertrag die Regelung vor, dass sie gemäß § 19 des TV-A-L BBiG bei dienstlichem Bedarf mindestens für ein Jahr zu übernehmen und danach bei Eignung unbefristet zu beschäftigen sind.

Aus unserer Sicht haben sich interne Stellenbesetzungsverfahren aus vielen gewichtigen Gründen bestens bewährt.

Sie sind ein wesentliches Instrument der Motivation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre beruflichen Perspektiven erweitern/verändern wollen und tragen somit, durch die damit einhergehende Steigerung der Arbeitszufriedenheit, wesentlich zum Erfolg der Hochschule bei.

Zudem ist es ein Ziel, Perspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern und eine kompetente Aufgabenwahrnehmung zum Wohl der Universität durch erfahrene, mit den Strukturen und Abläufen vertraute Beschäftigte zu gewährleisten.

Nicht zuletzt sei erwähnt, dass interne Ausschreibungen für alle Verfahrensbeteiligten deutlich weniger arbeitsintensiv sind.

Eine Konkretisierung des seit 2017 vorliegenden **Personalentwicklungskonzepts** ist noch immer nicht erfolgt. Die internen Stellenausschreibungen dienten jahrelang als sinnvoller Ersatz.

Die Fortentwicklung bzw. die Umsetzung konkreter Maßnahmen wird seitens Personalrat regelmäßig erfragt. Neben allgemeinen Absichtserklärungen ist auch im zweiten Jahr nach Vorliegen, außer der geplanten Ankündigung von Jahres-/Mitarbeitergesprächen, kein Fortgang zu erkennen.

Unsererseits wurde auf die erforderliche Konkretisierung der sicherlich sinnvollen Ansätze im Konzept, wie beispielsweise die **Aktualisierung von Tätigkeitsdarstellungen und -bewertungen** (siehe auch Berichtsteil Entgelt /Besoldung/berufliche Perspektiven) in vielen Bereichen der Universität hingewiesen.

Wesentlich bei der Erstellung und Umsetzung eines Personalentwicklungskonzepts ist aus Sicht des Personalrats, dass dieses alle Beschäftigtengruppen sinnvoll berücksichtigt und sich nicht ausschließlich auf die Entwicklung und Förderung von Führungskräften konzentriert.

Zur bedarfsgerechten Personalentwicklung gehört aus unserer Sicht auch eine mittel- und langfristige Personalplanung, die die demografische Entwicklung der Belegschaft im Blick hat.

Es sind rechtzeitig Vorkehrungen, wie die überlappende Besetzung von Funktionen vor Ausscheiden der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers zu treffen, um von Erfahrungen und Kenntnissen der ausscheidenden Kollegin/des ausscheidenden Kollegen weiterhin profitieren zu können. Des Weiteren ist dafür Sorge zu tragen, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kurz vor dem Renteneintritt bzw. vor dem Eintritt in den Ruhestand stehen, altersgerecht zu gestalten.

Somit bleibt auch in diesem Jahr festzustellen, dass die Dienststelle der gesetzlichen Verpflichtung (§ 42 Abs. 1 Landesbeamtengesetz NRW) zur Erstellung eines konkreten Wirkung entfaltenden Personalentwicklungskonzepts für Beamtinnen- und Beamte wie auch für Tarifbeschäftigte (hier gilt als Rechtsgrundlage der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen) nicht nachgekommen ist.

Aufgrund der demografischen Entwicklung der Belegschaft in Verbindung mit dem zunehmenden Fachkräftemangel kommt der **Berufsausbildung** eine stetig wachsende Bedeutung zu.

Die rechtzeitige und bereichsübergreifende Ermittlung von Ausbildungsbedarfen aufgrund mittelfristig zu besetzender bzw. zu schaffender Positionen/Funktionen steht trotz Zusage noch immer aus.

Im August 2019 wurden drei neue Auszubildende eingestellt, darunter zwei Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Universitätsbibliothek) sowie ein Fachinformatiker im ZESS.

Derzeit sind 16 von 36 Ausbildungsplätzen an der Universität Siegen nicht besetzt.

Es besteht also dringender Handlungsbedarf angesichts der demografischen Struktur der Belegschaft und des drohenden Fachkräftemangels.

Erste positive Signale sind aus dem Bereich des ZIMT zu verzeichnen:

Nach Aussage der Geschäftsleitung wird über das Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen für Fachinformatiker/innen nachgedacht. Dies würde die

Schaffung von Perspektiven sowohl für Beschäftigte als auch für die Universität eröffnen.

Im Berichtszeitraum konnte eine Auszubildende in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden; im Weiteren wurden lediglich befristete Beschäftigungsverhältnisse im Anschluss an den erfolgreichen Ausbildungsabschluss begründet.

Einige Fachvorgesetzte sind fälschlicherweise noch immer der Auffassung, dass Beschäftigte sich gemäß dem Laufbahnprinzip im Beamtenbereich ein Entgelt erst „erdienen“ müssten. Dies widerspricht geltendem Tarifrecht: Werden Dienstaufgaben in vollem Umfang übertragen, müssen diese auch tarifgerecht vergütet werden. Insbesondere bei der Übernahme von Auszubildenden ergeben sich hier für den Personalrat wiederholt Handlungsbedarfe.

Im Zuge der Umsetzung von **Digitalisierungsvorhaben** wird der Personalrat in regelmäßigen Abständen sowie durch die Stabsstelle als auch im Verlauf von Veranstaltungen zu einzelnen Teilprojekten informiert.

Unser Augenmerk liegt bei diesen Vorhaben insbesondere auf der Aufgabenverteilung in den Teilprojekten, der Qualität der Dienstaufgaben und der Arbeitsbelastung aller in die Prozesse einbezogenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hingewiesen wurde seitens Personalrat auf erforderliche Schulungskonzepte bzw. Mitarbeiter/inneninformationen.

Das Mitbestimmungsverfahren zum Projekt E-Recruiting (Elektronisches Bewerbungsportal) wurde für Oktober 2019 angekündigt.

Zeitgleich ist die Einleitung des Beteiligungsverfahrens zum Projekt E-Invoice (Elektronischer Rechnungseingang) erforderlich, da die Umstellung auf einen elektronisch zentral geführten Rechnungseingang aufgrund entsprechender gesetzlicher Vorgaben ab Jahresbeginn 2020 erfolgen muss.

Seit der Novelle des Landespersonalvertretungsgesetzes im Jahre 2011 besteht die Möglichkeit der Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses, in dessen Sitzungen den Personalräten die **Haushaltsplanung und die wirtschaftliche Entwicklung der Hochschule** dargelegt werden muss.

Da die Einrichtung dieses Ausschusses auch für die Kolleginnen und Kollegen der zuständigen Fachabteilungen mit immensem Arbeitsaufwand verbunden ist, haben wir bisher bewusst auf diese Möglichkeit verzichtet.

Stattdessen werden wir zweimal jährlich von den Verantwortlichen zu den genannten Themen als Gremium informiert.

Im Verlauf dieser Gespräche thematisieren wir die Verausgabung von Mitteln bei geplanten Einzelmaßnahmen, wie beispielsweise externen Prozessbegleitungen oder Organisationsuntersuchungen.

Des Weiteren nutzten wir diese Gespräche, um auf den erforderlichen Fortgang bei personellen Einzelmaßnahmen hinzuweisen, beispielsweise wenn sich diese aufgrund von Budgetgesprächen zwischen Hochschulleitung und Bereichen verzögern.

Die **Beihilfebearbeitung** wurde zwischenzeitlich auf Dauer an die Kommunalen Versorgungskassen Westfalen-Münster vergeben.

Im Verlauf des im Novembers 2018 abgeschlossenen Mitbestimmungsverfahrens wurden unter anderem folgende Sachverhalte geklärt:

- Übernahme geänderter Dienstaufgaben durch die bisherigen Sachbearbeiterinnen des Bereichs Beihilfebearbeitung
- Bearbeitungszeiten
- Feste Ansprechpartner/innen und -zeiten
- Datensicherheit bei der Übertragung sensibler Gesundheitsdaten
- Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung
- Informationsveranstaltung vor Ort

Die im Rahmen des Projekts „Medizin neu Denken“ entstehende **Fakultät V/Lebenswissenschaftliche Fakultät** ist sowohl hochschulintern als auch für die Öffentlichkeit der Region ein Thema, das auf großes Interesse stößt. Im Dezember 2018 hat ein Gespräch des Personalrats mit Mitgliedern der Hochschulleitung und des Hochschulrats zum Planungsstand der Fakultät V stattgefunden.

Unsererseits wurden neben einem Finanzierungskonzept insbesondere Informationen hinsichtlich der konkreten Personalplanungen erfragt. Im Weiteren stellte sich für uns die Frage zur Organisation und der Einbindung in die Hochschule, beispielsweise auch hinsichtlich der Betreuung der dem Bereich zuzuweisenden Liegenschaften.

Neben allgemeinen Absichtserklärungen kam wenig Konkretes in diesem Gespräch seitens der Verantwortlichen zur Sprache.

Das Anliegen, Informationen nicht zuletzt auch im Interesse der im Bereich mittlerweile eingestellten Beschäftigten zu erhalten, stieß auf wenig Verständnis.

Diese Haltung ist bedauerlicherweise auch in anderen Gesprächszusammenhängen mit Verantwortlichen zu beobachten.

Aus Sicht des Personalrats ist und bleibt es jedoch unabdingbar, auf Klärungsbedarfe frühzeitig hinzuweisen, auch um zu verhindern, dass es bei der Erledigung insbesondere auch auf operativer Ebene zu Reibungsverlusten kommt.

Im Verlauf der Senatssitzung am 20. März 2019 wurde seitens des Kanzlers berichtet, dass ein Grundbudget als Anlauffinanzierung vom Land in

zweistelliger Millionenhöhe vorliegt. In der gleichen Sitzung wurde berichtet, dass ein Umzug der Fakultät V ins Arthur-Woll-Haus für das Sommersemester 2019 geplant ist.

Klare Informationen zur personellen und räumlichen Ausstattung liegen dem Personalrat bis zum jetzigen Zeitpunkt nicht vor.

Wenn seitens der Verantwortlichen die ernsthafte Absicht besteht, dass die Einrichtung der Fakultät V erfolgreich und dauerhaft in die Universität Siegen integriert wird, ist eine solide räumliche Ausstattung und Personal auch im Bereich Technik und Verwaltung notwendig, dem dauerhafte Perspektiven geboten werden.

Im Dezember 2018 wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des **Zentrums für Sensorsysteme/ZESS** im Verlauf einer Versammlung die Evaluation der Einrichtung angekündigt, die auf Beschluss des Dekanats der Fakultät IV durch das Qualitätszentrum durchgeführt werden sollte.

Auf Nachfrage des Personalrats teilte der Kanzler mit, dass es sich um eine rein wissenschaftliche Evaluation handele.

Unsere mehrfachen Aufforderungen zur Übermittlung prozessbegleitender Informationen sowie zur Einleitung eines Mitwirkungsverfahrens zur Untersuchung der Einrichtung durch die benannten externen Gutachter wurde unter Verweis auf den wissenschaftlichen Charakter der Evaluation nicht gefolgt.

Gleichwohl wurde bereits im Verlauf der erwähnten Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ZESS darauf hingewiesen, dass personelle Konsequenzen nicht auszuschließen seien.

Zwischenzeitlich ist die Evaluation abgeschlossen und dem Vernehmen nach positiv verlaufen.

Anstehende Personalmaßnahmen wie eine Stellennachbesetzung und die dauerhafte Übertragung höherwertiger Aufgaben werden nunmehr mit Verweis auf die Klärung der zukünftigen Finanzierung des ZESS nicht umgesetzt.

Die Betroffenen auch im Bereich Technik und Verwaltung sind in verständlicher Sorge um ihre berufliche Zukunft.

Das geschilderte Vorgehen trägt in keiner Weise zu ihrer Beruhigung und Motivation bei.

Der Kanzler wurde unsererseits wiederholt auf die dringende Notwendigkeit der Klärung der Situation hingewiesen.

Das Dekanat der Fakultät IV führt seit Anfang 2019 eine prozessbegleitende **Organisationsberatung der Prüfungsämter** in diesem Bereich durch. Nach eigenen Angaben ist das Ziel der Beratung eine Auseinandersetzung mit dem aktuellen Aufbau und den Strukturen der Prüfungsämter. Im An-

schluss daran werden Empfehlungen abgegeben, wie interne Abläufe und Arbeitsbedingungen verbessert werden können.

Beauftragt mit der Durchführung wurde das HIS-Institut für Hochschulentwicklung.

Der Personalrat hat im Vorfeld der Untersuchungen an Veranstaltungen teilgenommen, in deren Verlauf der aktuelle Stand der Organisationsberatung aus Sicht der HIS präsentiert wurde.

Im Rahmen seiner Beteiligungsrechte gemäß §73 Nr. 5 LPVG NW im Zusammenhang mit der Vergabe von Aufträgen zur Überprüfung von Organisationseinheiten durch Dritte (das meint Externe) als auch im Rahmen der prozessbegleitenden Information auf Basis des § 65 LPVG NW hat der Personalrat wiederholt die Dienststelle angeschrieben, insbesondere im Hinblick auf die Bereitstellung von Unterlagen zu Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung. Diese Unterlagen liegen zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieses Berichts nicht vor. Aus unserer Sicht muss sichergestellt sein, dass die Interessen der betroffenen Mitarbeiterinnen gewahrt werden.

Im September fanden die Ergebnispräsentation und ein Workshop zur Organisationsberatung der Prüfungsämter durch die HIS-Kommission statt. Laut Aussage von Teilnehmerinnen waren sich die Prüfungsämter einig, dass man die dezentrale Struktur beibehalten sollte. Vorteile: kurze Wege, gute Erreichbarkeit für die Studierenden, Fachnähe, Klärungen auf dem kleinen Dienstweg, gute Kenntnisse der Prüfungsordnungen. Thematisiert wurde die konstant hohe Arbeitsbelastung im Bereich.

Der Personalrat wird die Angelegenheit im Blick behalten und nach Vorliegen des Abschlussberichtes im Sinne der Beschäftigten reagieren.

Bereits im Jahr 2017 wurde die Überprüfung des Bereichs **Uni-Print** abgeschlossen. Zum Ende dieses Prozesses wurden Empfehlungen auch im Bereich Personal ausgesprochen, die auch seitens der Verantwortlichen der Universität als bindend und vereinbart galten.

Im Berichtszeitraum wurden weitere dieser Empfehlungen mit erheblichem Zeitverzug umgesetzt; Teile der empfohlenen Stellenbesetzungen erfolgen entgegen der getroffenen Vereinbarungen befristet.

Insgesamt steht zu beobachten, dass einer ausreichenden und nachhaltigen Personalausstattung gerade des operativen Bereichs in einigen Fällen nicht die erforderliche Bedeutung zukommt.

Dies haben wir zum Anlass genommen, die Verantwortlichen wiederholt zur Erstellung eines **Personalkonzepts** für den stark arbeitsbelasteten Bereich des technischen und multifunktionalen Gebäudemanagements im **Dezernat 5** aufzufordern. Die Notwendigkeit hierzu wird mittlerweile aufgrund der zahlreichen zusätzlich zu betreuenden Bereiche/Liegenschaften gesehen.

Zum Redaktionsschluss dieses Berichts liegen jedoch noch immer keine konkreten aussagekräftigen Unterlagen vor.

Das **Zentrum für Informations- und Medientechnologie (ZIMT)** hebt in seinem für die Öffentlichkeit zugänglichen Geschäftsverteilungsplan (August 2018) als Aufgabenschwerpunkt der Leitung und Geschäftsführung die „Strategische Personalplanung und Personalentwicklung einschließlich Ausbildung auf allen Ebenen (IHK-Abschlüsse, Bachelor/Masterarbeiten und Promotionen)“ hervor.

Beim Betrachten dieses Vorhabens gelangt man zu der Einschätzung, dass das ZIMT als zentrale Serviceeinrichtung der Universität Siegen ein besonderes Augenmerk auf die längerfristige Bindung von hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern legt, um in seiner Funktion als Dienstleistungsanbieter den Anforderungen einer modernen Universität gerecht zu werden.

Aus Sicht des Personalrats lässt sich dies am besten verwirklichen, indem den Beschäftigten in allen Bereichen zukunftsweisende Perspektiven und Qualifikationsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die persönliche Planungssicherheit gewährleisten.

Die Ausbildung von Fachkräften und die Übernahmen in Dauerbeschäftigung ist ein Instrument, um motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die anspruchsvollen Tätigkeiten zu gewinnen. Dazu gehört im Weiteren, dass Verantwortlichkeiten und Arbeitsaufgaben in aktuellen Tätigkeitsdarstellungen für alle erkennbar abbildet werden und tarifgerechte Eingruppierungen erfolgen.

Diese Tätigkeitsdarstellungen wurden auch im zurückliegenden Berichtszeitraum unsererseits mehrfach erfragt.

Des Weiteren ist wesentlich, dass bereits im Verlauf von Stellenbesetzungsverfahren die Eindeutigkeit der Qualifikationsanforderungen und Stellenanforderungen mit Bindungswirkung im Ausschreibungstext klar erkennbar sind.

Das Instrument der Anordnung von Überstunden, insbesondere über längere Zeiträume hinweg, ist kein akzeptables Mittel der Arbeitsorganisation.

Mittlerweile wurde mit erheblichem Zeitverzug die dringend erforderliche personelle Aufstockung im ZIMT vorgenommen.

Die angespannte Personalsituation in der **Universitätsbibliothek** durch die Einrichtung zusätzlicher Standorte wurde auch im zurückliegenden Zeitraum mehrfach seitens des Personalrats den Verantwortlichen gegenüber thematisiert.

Die zusätzliche Gewinnung von Personal gestaltet sich schwierig.

Aus unserer Sicht muss auch hier durch mittelfristige Personalplanungen, die das Ausscheiden von Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Jahren berücksichtigen und beispielsweise vorgezogene Nachbesetzungen und somit die Ausschreibung unbefristeter Stellen ermöglicht, nachgesteuert werden.

3. Entgelt/Besoldung/berufliche Perspektiven

Zum Jahresende 2018 wurden für die anstehende **Tarif- und Besoldungsrunde** durch die Bundestarifkommission von ver.di folgende Forderungen aufgestellt:

Erhöhung der Tabellenentgelte um 6 %; mindestens jedoch € 200,-. Erhöhung der Ausbildungsentgelte um € 100,- sowie die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten.

Weiterhin wesentlich waren der stufengleiche Aufstieg bei Höhergruppierungen sowie Verbesserungen der Entgeltordnung, insbesondere auch im Bereich der sogenannten kleinen Entgeltgruppe 9, die einen stark verlangsamten Aufstieg in den lediglich vier vorhandenen Erfahrungsstufen beinhaltet.

Die Tarif- und Besoldungsrunde 2019 war zu ihrem Beginn im Januar des Jahres von einer weitreichenden Blockadehaltung der öffentlichen Arbeitgeber geprägt.

Die berechtigten gewerkschaftlichen Forderungen nach Einkommenserhöhungen und strukturellen Verbesserungen im Eingruppierungsrecht wurden untermauert von nachweislich deutlich gestiegenen Steuereinnahmen, die das dauerhaft genutzte Argument der leeren Kassen der Arbeitgeber entkräfteten.

Trotz zahlreicher Lippenbekenntnisse hinsichtlich des Erfordernisses von Verbesserungen der Einkommens- und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst auch angesichts des Fachkräftemangels wurde seitens der Tarifgemeinschaft der Länder, die die Arbeitgeberseite vertritt, kein Angebot vorgelegt.

Die ersten beiden Verhandlungsrunden verliefen somit erfolglos.

Nach einer eindrucksvollen Warnstreikwelle, unter anderem eines ganztägigen Warnstreiks in Hamm/Westfalen (hier waren Beschäftigte der Universität Siegen vertreten) und Dortmund unter dem Motto **Wir sind es wert** konnte am 2. März 2019 eine Tarifeinigung mit folgenden Kernpunkten erzielt werden:

Erhöhung der Gehälter im Gesamtvolumen von 8 % mit einer Laufzeit von 33 Monaten. Als soziale Komponente eine deutliche Anhebung der Entgelte in den Stufen 1 aller Entgeltgruppen.

Erhöhung der Ausbildungsentgelte um je € 50,- in den Jahren 2019 und 2020 sowie Erhöhung des Urlaubsanspruchs der Azubis auf 30 Arbeitstage. Die Übernahmeregelung nach erfolgreicher abgeschlossener Berufsausbildung wurde wieder in Kraft gesetzt.

Die Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten wurde vereinbart.

Im Mai dieses Jahres wurden die Entgelt-bzw. Besoldungserhöhungen rückwirkend ab Januar angewiesen. Weitere wesentliche Ergebnisse:

Als Annäherung an die gewerkschaftliche Forderung nach stufengleichem Aufstieg bei Höhergruppierung wurde eine deutliche Erhöhung der Garantiebeträge bei Höhergruppierungen erreicht:

für die Entgeltgruppen 1 – 8 beträgt dieser nunmehr € 100; für die Entgeltgruppen 9 – 15 € 180,-. Im Bereich der Entgeltordnung konnten weitreichende Verbesserungen erzielt werden:

Einführung von sechs Erfahrungsstufen in der Entgeltgruppe 9 a (bisher kleine E 9) für alle Beschäftigten, die bisher entsprechend eingruppiert sind, unabhängig in welchem Teil der **Entgeltordnung**.

Grundlegende Verbesserungen für folgende Berufsgruppen / Tätigkeitsbereiche, hier beispielhaft aufgeführt:

Techniker/innen: die Entgeltgruppe 8 ersetzt die Entgeltgruppe 7 bei gleichbleibenden Tätigkeiten; für diesen Teil der Entgeltordnung wird es zukünftig die „große“ Entgeltgruppe 9 b geben, die sechs Erfahrungsstufen mit regulären Stufenaufstiegen beinhaltet.

Bibliotheken und Archive: Es finden die Tätigkeitsmerkmale des „allgemeinen“ Teiles I der Entgeltordnung Anwendung; unter anderem bedeutet dies, dass auch ein Anteil selbständiger Leistungen an den Dienstaufgaben von einem Drittel bis 50 % zu einer höheren Eingruppierung führt. Eine Eingruppierung für Diplombibliothekar/innen ist nunmehr auch oberhalb der Entgeltgruppe 9 bei Übernahme entsprechender Tätigkeiten möglich.

IT-Berufe: grundsätzliche Verbesserungen der Eingruppierungsvorschriften ab 2021.

Personalrat und ver.di-Vertrauensleute haben mehrfach zu Verlauf und Ergebnissen der Tarif- und Besoldungsrunde informiert.

Gesellschaftliche Veränderungen der vergangenen Jahre haben dazu geführt, dass das Prinzip des sozialen Ausgleichs, repräsentiert auf der Seite der Beschäftigten durch „starke“ Gewerkschaften, an Bedeutung verloren hat. Die neoliberale Hegemonie hat die gewerkschaftliche Verhandlungsführung erschwert und die Reduzierung des Beschäftigten auf sein verwertbares Potenzial (Humankapital) macht es den kollektiven Interessensvertretungen nicht leicht, auf „Augenhöhe“ mit den Verhandlungspartnern gute Tarifabschlüsse zu erzielen.

Auch wenn in den Medien gewerkschaftlich organisierte Aktionen und Streiks in tariflichen Auseinandersetzungen gerade im öffentlichen Sektors oft als Rituale aus längst vergangener Zeit dargestellt werden, in deren Verlauf nach medialer Wahrnehmung rechtschaffende Bürgerinnen und

Bürger massiv im Alltag behindert werden, so sind sie doch zur Umsetzung gewerkschaftlicher Verhandlungspositionen unverzichtbar.

Das bedeutet, dass die Belegschaften auch bei zukünftigen Tarifrunden des öffentlichen Dienstes im Bereich der Länder aktiv werden müssen und die Gewerkschaft ver.di zu gegebener Zeit zu Aktionen im Rahmen der Tarifauseinandersetzungen zur Durchsetzung der Forderungen aufrufen wird.

Grundsätzliches Ziel muss es sein, entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung spürbar höhere Entgelte und entsprechende Besoldungserhöhungen zu erreichen.

Im Rahmen zukünftig anstehender Tarifauseinandersetzungen muss der Fokus darauf ausgerichtet sein, dass die unteren Entgeltgruppen neben prozentualen Gehaltssteigerungen durch einen deutlichen Mindestbetrag besonders aufgewertet werden.

Zudem sind weitere grundlegende strukturelle Verbesserungen im Eingruppierungsrecht zu erzielen. Dieses Ziel entspricht vom Grunde her den Interessen der öffentlichen Arbeitgeber, da es aufgrund der guten wirtschaftlichen Situation in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes schwierig ist, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten.

Somit steht zu hoffen, dass neben Belegschaften, Personalräten und Gewerkschaften auch die Hochschulleitungen im genannten Sinne tätig werden.

Die Verantwortlichen der Universität unterstreichen immer wieder die Wichtigkeit hochmotivierter Beschäftigter, denen eine gebührende Wertschätzung zusteht. Ziel muss sein, dass dies auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in allen Bereichen, auch bei Entgelt/Besoldung, umgesetzt wird.

Die Situation an der Universität Siegen lässt deutliche Handlungsbedarfe hinsichtlich einer tarifgerechten Vergütung von Beschäftigten erkennen.

Zwar konnten im Berichtszeitraum auch auf Initiative des Personalrats mehrere Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten und damit Höhergruppierungen realisiert werden, es bleibt jedoch festzustellen, dass geänderte, in mehreren Fällen höherwertige Dienstaufgaben übertragen bzw. erledigt werden (müssen), deren tarifgerechte Vergütung allerdings häufig erst auf Drängen der Betroffenen und des Personalrats erfolgt.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass gleiche Aufgaben unterschiedlich bewertet werden.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine aktuelle, vom zuständigen Fachvorgesetzten und den Betroffenen durch Unterschrift zur Kenntnis genommene **Tätigkeitsdarstellung und -bewertung** wichtig, da diese Kernpflichten und-rechte des Beschäftigungsverhältnisses in Ergänzung des Arbeitsvertrages konkretisiert und die wahrzunehmenden Dienstaufgaben klar benennt.

Die Aktualisierung von Tätigkeitsdarstellungen hat nicht erst dann zu erfolgen, wenn eine höhere/andere Eingruppierung erfolgt.

Die Übertragung anderer Dienstaufgaben muss auch bei gleichbleibender Eingruppierung abgebildet werden.

Die in vielen Bereichen erforderliche Aktualisierung von Tätigkeitsdarstellungen und -bewertungen muss Kernaufgabe der Personalverantwortlichen sein und Bestandteil der Personalentwicklung werden. Entsprechende Zusicherungen der Dienststelle erfolgten bereits anlässlich der Vorlage des Personalentwicklungskonzepts im Jahr 2017. Näheres dazu unter Punkt Personal und Organisation.

Es ist bekannt, dass Kolleginnen/Kollegen ihre Arbeit auf der Grundlage von Tätigkeitsdarstellungen, die in einigen Bereichen stark veraltet sind, erledigen.

Dies wurde unsererseits in Gesprächen mit den Verantwortlichen wiederholt thematisiert. Verantwortliche in den Bereichen, aber auch bei der personalverantwortlichen Stelle, sehen die Notwendigkeit einer den tatsächlichen Gegebenheiten angepassten Tätigkeitsdarstellung und -bewertung in vielen Fällen nicht, wohl auch, da ihnen ihre Verpflichtung zur und die Bedeutung der Aktualisierung von verantwortlicher Stelle aus nicht klar gemacht wird. Des Weiteren ist eine den tatsächlich erledigten Dienstaufgaben angepasste Tätigkeitsdarstellung bindend, andere/weitere Aufgaben dürfen nur bei deren erneuter Änderung übertragen werden. Augenscheinlich ist das für Teile der Verantwortlichen ein Hemmnis, da flexiblere Einsatzmöglichkeiten erschwert werden. Aufgrund des bestehenden Eingruppierungsrechts stellt die Tätigkeitsdarstellung und -bewertung eine wesentliche Konkretisierung des Arbeitsvertrages dar und muss auf dem aktuellen Stand gehalten werden. Da eine systematische und strukturierte Vorgehensweise der Verantwortlichen in Sachen laufende Aktualisierung von Tätigkeitsdarstellungen und -bewertungen nicht erkennbar ist, bleibt nach wie vor die Klärung von Aktualisierungsbedarfen im Einzelfall. Sollten Ihr/sollten Sie Bedarf an Aktualisierung sehen, wenden Sie sich an ihren Fachvorgesetzten. Selbstverständlich stehen wir als Personalrat für Fragen/bei Beratungsbedarf zur Verfügung.

In allen Beschäftigungsbereichen müssen aus Sicht des Personalrats die beruflichen Perspektiven der Belegschaft deutlich stärker in den Fokus der Verantwortlichen gerückt werden. Hierauf haben wir auch im zurückliegenden Jahr mehrfach hingewiesen.

Wie bereits in früheren Berichten erwähnt, sind die Zahlungen von **Leistungsentgelten und Prämien** kein Ersatz für reguläre Höhergruppierungen. Diese Entgelte werden befristet gezahlt; die Rechtsgrundlagen sehen beispielsweise für Zulagenzahlungen an Beamtinnen und Beamten zwingend Unterbrechungen vor; unabhängig davon, ob die Leistung weiter er-

bracht wird oder nicht. Der Arbeitgeber hat auch bei dauerhafter Gewährung jederzeit das Recht, die Zahlung einzustellen.

Dagegen begründet eine Höhergruppierung einen Rechtsanspruch der/des Beschäftigten.

Leistung, die abgefordert wird, muss auch tarifgerecht vergütet bzw. angemessen besoldet werden.

Tarifrecht bricht Haushaltsrecht. Deshalb ist es nicht akzeptabel, höherwertige Arbeitsleistung anzunehmen und im Nachgang zu deren Annahme die entsprechende Vergütung mit dem Hinweis auf fehlende Mittel zu verweigern.

Die gewerkschaftliche Forderung zu Leistungsentgelten und Prämien, die auch von den Personalräten bereits bei Inkrafttreten des TV-L im Jahr 2006 erhoben wurde, lautete: nachvollziehbare Kriterien zur Zahlung dieser Gelder zu vereinbaren. Diese Forderung hat vor geraumer Zeit, wohl unter anderem aufgrund der teilweise insbesondere im wissenschaftlichen Bereich ausufernden Zahlungen, auch der Landesrechnungshof erhoben.

Daraufhin stellte die Dienststelle die Vorlage eines Entwurfs mit Regelungen zur Zahlung von Leistungsentgelten in Aussicht, der nunmehr unmittelbar vor Redaktionsschluss dieses Berichts erheblich zeitverzögert vorliegt.

Wesentlich ist aus unserer Sicht, dass eine deutliche Klarstellung der tariflichen/besoldungsrechtlichen Maßgaben erfolgen muss, um die Vorgaben für Beschäftigte transparent und nachvollziehbar zu machen. Klärungsbedarf besteht weiterhin hinsichtlich der Abgrenzung zu diesen Maßgaben. Leistungsentgelte dürfen tarifliche/besoldungsrechtliche Ansprüche nicht ersetzen. Auch um dies zu gewährleisten, sind die bereits erwähnten, auf aktuellem Stand befindlichen Tätigkeitsdarstellungen und -bewertungen erforderlich.

Wesentlich ist im Weiteren, dass mittel- und langfristige Arbeitsüberlastungen nicht durch Zahlung von Leistungsentgelten abgegolten werden. Hier muss durch geeignete Maßnahmen der Arbeitsorganisation, wie personelle Aufstockung, nachgesteuert werden.

Ein Bestandteil der Eingruppierung von Beschäftigten ist deren **Zuordnung zu Erfahrungsstufen** im Rahmen der jeweiligen Entgeltgruppe. Diese unterliegt tariflichen Bestimmungen und somit als Bestandteil der Eingruppierung der Mitbestimmung des Personalrats. Im § 16 TV-L ist für Neueinstellungen hierzu Folgendes geregelt:

Verfügen Beschäftigte bei der Einstellung über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, so erfolgt die Einstellung in die Stufe 2.

Bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erfolgt die Einstellung in Stufe 3. Zur Feststellung der einschlägigen Berufserfahrung dienen insbesondere Arbeitszeugnisse von Neueinstel-

lenden. Deren Prüfung wurde unsererseits zur Voraussetzung unserer Zustimmung zur Stufenzuordnung gemacht.

Das diesbezügliche Vorgehen ist aus unserer Sicht zwischenzeitlich zufriedenstellend. Vorhandene Berufserfahrung wird sachgerecht geprüft und führt zu tarifgerechten Stufenzuordnungen.

In einigen Fällen konnten darüber hinaus förderliche Zeiten der Vorbeschäftigung für die Stufenzuordnung auch zur Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber angerechnet werden.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass gemäß Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal beim Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW die erreichte Erfahrungsstufe einschließlich der in der Stufe verbrachten Laufzeit mit in das neue Beschäftigungsverhältnis übernommen wird.

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Anordnung vorhersehbarer **Überstunden** bzw. **Mehrarbeit** soll neben dem Schutz vor Arbeitsüberlastung auch sicherstellen, dass die tariflich vorgesehenen und in § 8 TV-L geregelten Zeitzuschläge gezahlt werden. Auf die Anordnungs- und Zahlungsverpflichtung haben wir die Verantwortlichen im Berichtszeitraum mehrfach hingewiesen.

Die angemessene **Bezahlung von Lehrstuhlsekretärinnen/Lehrstuhlsekretären** hat uns auch im zurückliegenden Berichtszeitraum weiter beschäftigt.

Aus unserer Sicht fallen in vielen Sekretariatsbereichen seit geraumer Zeit teils Tätigkeiten an, die dem Merkmal der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 TV-L entsprechen und je nach Anteil (33 – 49 % -> EG 8 TV-L, 50 – 100 % -> EG 9 TV-L) entsprechende Eingruppierungen ergeben.

Wir konnten erreichen, dass Tätigkeiten beispielsweise im Bereich der Mittelbewirtschaftung oder Öffentlichkeitsarbeit zukünftig auf das Vorliegen selbständiger Leistungen hin zu überprüfen sind. Dies erfolgt bei Neueinstellungen nach Ablauf von sechs Monaten. Die vereinbarte Überprüfung musste im Berichtszeitraum wiederholt erfragt werden.

Zur Erstellung bzw. Überprüfung von Tätigkeitsdarstellungen für Sekretariatsarbeitsplätze hat das Dezernat 4 den Vorgesetzten und Geschäftsführerinnen/Geschäftsführern Hinweise zur deren Erstellung übersandt. Im Berichtszeitraum wurden zur Berechnung des Anteils an Tätigkeiten im Bereich Drittmittelbearbeitung sowie Mittelbewirtschaftung seitens Dienststelle Vorgaben gemacht, die aus unserer Sicht keineswegs sinnvoll und zielführend sind, da sie beispielsweise ausschließlich auf das Volumen der zu bearbeiteten Drittmittel abstellen und eine weitere Einzelfallbetrachtung der Qualität der zu erledigenden Aufgaben nicht erfolgt.

Hierzu haben wir, auch im Verlauf von Vierteljahresgesprächen, Stellung genommen und den sachgerechten Umgang mit der Thematik eingefordert.

Für den Bereich der Hochschulsekretariate wurden vor geraumer Zeit 15 Anträge auf höhere Eingruppierung von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8 bzw. Entgeltgruppe 9 gestellt, die zu Beginn des Jahres 2019 endlich abschließend bearbeitet wurden.

Fünf Kolleginnen wurden nach Entgeltgruppe 9; acht nach Entgeltgruppe 8 höhergruppiert. Zwei Anträge wurden abgelehnt.

Vereinbart werden konnte die rückwirkende Zahlung des höheren Entgelts ab dem Zeitpunkt der Antragstellung.

Derzeit liegen fünf weitere Anträge auf höhere Eingruppierung vor.

Solltet Ihr/Sollten Sie Bedarf an der Aktualisierung Ihrer Tätigkeitsdarstellung sehen, suchen Sie das Gespräch mit Eurem/Ihrem Fachvorgesetzten.

Hinweise zur Erstellung von Tätigkeitsdarstellungen im Sekretariatsbereich findet Ihr/finden Sie im Bereich der Seiten des Serviceportals Personal.

Wir stehen für Anfragen/zur Sachverhaltsklärung gerne zur Verfügung.

An dieser Stelle möchten wir auf aktuelle Rechtsprechung zur Zahlung von Zuschlägen bei Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte hinweisen.

Bisher wurden Zuschläge nur für Zeiten, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen, gezahlt. Dies sieht das Bundesarbeitsgericht nunmehr anders und hat einer Teilzeitbeschäftigten Mehrarbeitszuschläge, die darauf geklagt hatte, zugesprochen.

Auf Anfrage des Personalrats teilt die Dienststelle mit, dass sie dem Urteil nach Rücksprache mit dem Arbeitgeberverband nicht folge und weitere Klageverfahren abwarten wird. Die diesbezügliche gewerkschaftliche Empfehlung lautet: Geltendmachung von Ansprüchen, Gewerkschaftsmitglieder können auch in diesem Zusammenhang ihr Recht auf Beratung in Anspruch nehmen.

Näheres findet Ihr/finden Sie unter folgendem Link:

<https://bund-laender-nrw.verdi.de/tarif/tv-l/++co++40be9a44-ad25-11e9-bb9b-525400f67940>

Auch im zurückliegenden Zeitraum hat der Personalrat die beruflichen Perspektiven von **Beamtinnen und Beamten** thematisiert.

Wir haben die Zuständigen auf ihre Verantwortung für ihre beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Sicherung ihrer beruflichen Perspektiven hingewiesen.

Der Gesetzgeber hat diese Notwendigkeit grundsätzlich erkannt und schreibt im Landesbeamtengesetz strukturierte Personalentwicklung fest. Näheres hierzu siehe bitte Berichtspunkt Personal und Organisation.

Für den Bereich der Universitätsbibliothek ist die Beurteilungsrunde (Stichtag 28.02.2018!) weitgehend abgeschlossen; für den Bereich der Universi-

tätsverwaltung sind die Verfahren noch immer nicht mit dem laut Beurteilungsrichtlinien erforderlichen Erstgespräch begonnen.

Der Personalrat hat dies mehrfach dem Kanzler gegenüber angesprochen und auf Erledigung gedrungen.

Das Vorgehen ist absolut inakzeptabel; die rechtlichen Vorgaben sind klar und bindend.

Regelbeurteilungen dienen der Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs der beamteten Kolleginnen und Kollegen und sind wesentliche Grundlage für die Einleitung von Beförderungen. Des Weiteren sind die in den Regelbeurteilungen dokumentierten Dienstaufgaben bei ggf. zu vereinbarenden Regelungen zur Zahlung von Leistungsentgelten als Grundlage für entsprechende Entscheidungen heranzuziehen. Gleichzeitig ist die Wertigkeit bereits wahrgenommener bzw. neu zu übernehmender Aufgaben und Funktionen zu berücksichtigen. Auch um diese Wertigkeit zu dokumentieren, fordert der Personalrat Aufgabenbeschreibungen für Beamtinnen und Beamte ein.

An dieser Stelle zum wiederholten Male eine wichtige Information:

Der Personalrat konnte mit der Dienststelle vereinbaren, dass die **Ansprüche aus einem Dauerbeschäftigungsverhältnis** bei Umsetzung auf eine zeitlich befristete andere oder mit der Übernahme einer mit höherwertigen Tätigkeiten verbundenen Stelle erhalten bleiben.

Sollten Sie Fragen zum Sachverhalt haben, wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung oder den Personalrat.

Auch im zurückliegenden Berichtszeitraum sind mehrere Anfragen von Kolleginnen und Kollegen an uns gerichtet worden, die eine Bewerbung auf zu besetzende Stellen ins Auge gefasst hatten. Zu klären stand, ob als Voraussetzung für die Stellenbesetzung ab Entgeltgruppe 9 ein Studienabschluss zwingend erforderlich ist.

Die Entgeltordnung sieht im allgemeinen Teil I (auch als Verwaltungsteil bezeichnet) bis Entgeltgruppe 12 nicht zwingend den Abschluss eines Studiums vor. Gleiches gilt für bestimmte Tätigkeitsmerkmale in den weiteren (speziellen) Teilen der Entgeltordnung. Es besteht also Durchlässigkeit bzw. Öffnung für **sonstige Beschäftigte** mit einschlägigen Erfahrungen aufgrund langjähriger Tätigkeit (mindestens 3 Jahre) unabhängig vom Vorliegen formaler Abschlüsse.

Davon haben in der Vergangenheit der Arbeitgeber Universität als auch Beschäftigte profitiert. Diese Möglichkeit muss auch in Zukunft erhalten bleiben; das Beharren auf Vorliegen beispielsweise eines Studienabschlusses ist auch angesichts des drohenden Fachkräftemangels nicht der geeignete Weg, berufliche Perspektiven der Hausbewerberinnen und

Hausbewerber zu sichern und vorhandene Erfahrungen und Kompetenzen für die Hochschule zu nutzen.

Als Maßnahme der Personalentwicklung (siehe hierzu auch Berichtsteil Personal und Organisation) kommen geeignete Maßnahmen der **Fort- und Weiterbildung** in Zeiten ständig steigender beruflicher Anforderungen eine zentrale Bedeutung zu.

Der Personalrat hat im Berichtszeitraum das interne Fortbildungsprogramm im Rahmen der Mitbestimmung bearbeitet und Veranstaltungsvorschläge wie die Infoveranstaltung zur Zusatzversorgung (VBL) unterbreitet.

An dieser Stelle der Hinweis auf die Möglichkeit, Fortbildungsbedarfe zu melden. Im internen Fortbildungsprogramm befindet sich das entsprechende Formular.

Diese Bedarfsabfrage ersetzt das tariflich vorgeschriebene Qualifizierungsgespräch, dessen Durchführung an der Hochschule aufgrund der dezentralen Strukturen in allen Bereichen kaum sinnvoll und praktikabel erscheint, da viele Fachvorgesetzte das notwendige Interesse an der beruflichen Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermissen lassen.

Geregelt ist des Weiteren der Zugang von Beschäftigten zu Seminaren; bei Mehrfachmeldungen entscheidet nicht die/der jeweilige Fachvorgesetzte, sondern das Personaldezernat unter vorheriger Beteiligung des Personalrats.

Ihre/Eure Anmeldung zu Fortbildungsveranstaltungen aller Art richten Sie/richtet Ihr also auf dem Dienstweg an das Dezernat 4 über den Fachvorgesetzten.

Im zurückliegenden Jahr wurden dem Personalrat mehrere **Qualifizierungsvereinbarungen** zur Bearbeitung vorgelegt.

Diese unterliegen als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag unserer Mitbestimmung. Zu regeln sind unter anderem die Kostenübernahme für Qualifizierungsmaßnahmen sowie Zeitanrechnungen für Veranstaltungsteilnahmen auf die Arbeitszeit.

4. Gleichstellung/Familiengerechte Hochschule

Seit dem Jahre 2016 ist die Universität Inhaber des Zertifikates „berufundfamilie“ der berufundfamilie Service GmbH, initiiert von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Am 15.03.2019 wurde dieses bestätigt und am 25.06.2019 wurde das Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ dauerhaft übergeben. (Im Tätigkeitsbericht 2018 wurde bereits davon berichtet). Im Herbst des vergangenen Jahres fanden Dialogtage zwecks Aufstellung eines Handlungsprogrammes statt, an denen auch Mitglieder des Personalrats teilgenommen haben. Schwerpunkte für unseren Vertretungsbereich sind die familiengerechte Personalentwicklung, familiengerechte Personalführung und Kinderbetreuungsangebote für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität Siegen. Ziele, die noch nicht erreicht wurden, bleiben weiterhin auf der Agenda des Personalrates.

Unter diesem Link kann das Kurzporträt 2019 zu dem Zertifikat des „audit familiengerechte hochschule“ aufgerufen werden:

https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/familienservicebuero/uploads/kurzportraet_2019.pdf.

Informationen zum familienfreundlichen Angebot der Universität können auch auf der Seite des Familienservicebüros nachgelesen werden:

<https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/familienservicebuero/9>.

Seit Juli 2019 können wir unsere Kollegin Frauke Hees als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte begrüßen. Sie löst die Kollegin Sigrid Hübner ab.

Im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ wird die Rahmenvereinbarung für die dauerhafte Einführung des „Flexiblen Arbeitsortes“ überarbeitet. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung waren die Gespräche noch nicht abgeschlossen.

In diesem Zusammenhang kritisiert der Personalrat, dass bei einer Beantragung der Telearbeit aus gesundheitlichen Gründen dieses begründet werden soll. Ein ärztliches Attest, welches ohne nähere Diagnose die gesundheitlich förderliche Wirkung dokumentiert, sollte ausreichend sein. Es sei auch auf die Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union verwiesen.

Ein weiterer Kritikpunkt des Personalrates ist die zeitliche Begrenzung der Telearbeit bei Erst- und Folgeanträgen (maximal ein Jahr bzw. maximal drei Jahre). Die Teilnahme an der Telearbeit kann jederzeit von beiden Seiten innerhalb einer bestimmten Frist gekündigt werden. Ein, in der Rahmenvereinbarung, rigide festgelegter zeitlicher Rahmen ist daher unnötig. Zudem trägt nach Ansicht des Personalrates der Hinweis in der Rahmenvereinbarung, dass während der Telearbeit die Betreuung von Kindern

bzw. Pflegebedürftigen geregelt sein muss, einen Unterstellungscharakter in sich.

Im Sommer 2009 verabschiedeten Senat und Rektorat der Universität Siegen ein Gleichstellungskonzept, das unter dem folgenden Link nachgelesen werden kann:

https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/documents/gleichstellungskonzept_druckfassung.pdf

Eine der dort formulierten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung ist die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Tätigkeitsdarstellungen.

In den Fortschreibungen des Gleichstellungskonzeptes vom Juli 2013

https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/documents/konzept_gleichstellung_komplett.pdf

und November 2018

https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/chancengleichheit/dokumente/konzept/gleichstellungszukunftskonzept_2018-2023_a.pdf

wurde die systematische Überprüfung und Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen von Mitarbeiter/innen aus Technik und Verwaltung bestätigt. Leider ist die Umsetzung dieser Maßnahme auch nach 10 Jahren noch nicht in allen Bereichen gestartet. Die Zwischenevaluation der Umsetzung der Gleichstellungspläne 2017-2022 verdeutlicht, dass zurzeit lediglich die Fakultät I in diesem Bereich einen Handlungsbedarf sieht. Der Personalrat fordert regelmäßig die Aktualisierung der Tätigkeitsdarstellungen von bereits langjährig beschäftigten Kolleg/innen. Da auch der Universitätsleitung bewusst ist, dass zu erledigende Aufgaben dem Wandel der Zeit unterworfen sind, ist es für den Personalrat nur schwer nachvollziehbar, dass die Tätigkeitsdarstellungen in vielen Bereichen noch nicht das tatsächliche aktuelle Aufgabenspektrum widerspiegeln.

Angeregt wurde, durch den Personalrat, ernsthaft und konkret zu überprüfen, welche Perspektiven für Frauen geschaffen werden können, die sich für eine betriebliche Ausbildung, insbesondere in den Bereichen Technik, IT und Naturwissenschaften, interessieren.

5. Informationstechnologie/Datenschutz

Schlagworte, wie Digitalisierung oder Industrie 4.0, prägen den heutigen Alltag. Doch was bedeutet eigentlich Digitalisierung?

„Der Begriff **Digitalisierung** bezeichnet ursprünglich das Umwandeln von analogen Werten in digitale Formate. Die so gewonnenen Daten lassen sich informationstechnisch verarbeiten, ein Prinzip, das allen Erscheinungsformen der Digitalen Revolution (die heute zumeist gemeint ist, wenn von Digitalisierung die Rede ist) im Wirtschafts-, Gesellschafts-, Arbeits- und Privatleben zugrunde liegt“. (Quelle: Wikipedia)

Die Digitalisierung betrifft damit alle Lebensbereiche, ob z. B. private Kommunikation oder Arbeitsabläufe innerhalb von Unternehmen.

Auch unsere Universität ist in diesen Prozess eingebunden und hat eine „Stabsstelle Digitalisierung“ eingerichtet.

Wie bereits in vorherigen Tätigkeitsberichten angesprochen, ist der Personalrat bei Einführung und Betrieb von IT-gestützten Verfahren (insbesondere bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten) zu beteiligen und rechtzeitig umfassend zu informieren. Rechtliche Grundlage des Personalrates ist das Landespersonalvertretungsgesetz NW.

Die Personalräte führen mit dem Datenschutzbeauftragten und der Informationssicherheitsbeauftragten regelmäßige Gespräche zur Klärung aktuell anstehender Themen und zur Beratung zu laufenden Beteiligungsverfahren durch.

Anfang dieses Jahres informierte die IT-Sicherheitsbeauftragte die Personalräte zur Absicht, einen **Sicherheitsscan der IT** der Universität Siegen durchzuführen, um möglicherweise vorhandene Sicherheitslücken aufzudecken.

Es wurde ein Mitbestimmungsverfahren durchgeführt, in dem geklärt wurde, dass im Rahmen dieses Scans Leistungs- und Verhaltenskontrollen von Beschäftigten ausgeschlossen ist.

Des Weiteren informiert die Stabsstelle Digitalisierung den Personalrat regelmäßig zum aktuellen Stand der Projekte rund um SAP und Digitalisierung.

SAP: Personalrat und Dienststelle erörtern auf Basis der Vorgaben der zum ERP-System abgeschlossenen Dienstvereinbarung einmal jährlich schwerpunktmäßig zum Thema „zulässige Auswertungen insbesondere sensibler personenbezogener Daten“ in einem gemeinsamen Gespräch. Hier wird

eine Fortschreibung bzw. Aktualisierung der zulässigen Auswertungen seitens der fachlichen Leitung präsentiert.

Neu hinzugekommen ist im Berichtszeitraum eine Auswertung zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“. Hier wird auf der Grundlage des Bundesteilhabegesetzes ermittelt, welche Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren. Anschließend werden diese Beschäftigten angeschrieben, um ihnen ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ auf freiwilliger Basis anzubieten.

Aktuell werden die Einführung eines **E-Recruiting** (elektronische Bewerbung auf Stellenausschreibungen) und **E-Invoice** (elektronische Eingangsrechnung) vorbereitet. Beide Verfahren werden auch (arbeits) organisatorische Änderungen herbeiführen, die aus Sicht des Personalrats betrachtet und bewertet werden müssen, unter anderem ihre Auswirkungen auf Ergonomie, Vergütung und Arbeitsbelastung betreffend.

Projekte im Rahmen der Digitalisierung (Umstellung auf SAP Hana, E-Travel und weitere) stehen aktuell und in nächster Zukunft zur Einführung und zum Betrieb an. Der Personalrat wird diese Prozesse im oben genannten Sinn begleiten.

Beschaffung eines gemeinsamen **cloudbasierten Bibliothekmanagementsystems** (CBMS)

Die Beschaffung eines cloudbasierten Bibliotheksmanagementsystems wird vom Personalrat begleitet. Insbesondere in der Einführungs- und Migrationsphase (Altdatenübernahme) können zusätzliche Belastungen auf die Beschäftigten zukommen. Hier wird auf ausreichende personelle Kompensation zu achten sein. Wie auch bei den weiteren genannten Digitalisierungsprojekten sind auch hier die Änderung von Arbeitsabläufen sowie ergonomische Aspekte zu betrachten.

Nach umfangreichen Informationen, die über die Leitung der UB aus dem landesweiten Konsortium weitergeleitet wurden, wird zeitgerecht vor der Migration und Inbetriebnahme ein Mitbestimmungsverfahren vor Ort eingeleitet werden.

Die Testphase des **RFID**-gestützten Verfahrens zur Kennzeichnung und Verbuchung von entlehbaren Medien in der UB inkl. Nutzung eines automatisierten Verfahrens für Zahlungsvorgänge in der Teilbibliothek Unteres Schloss ist zum Jahresende 2018 ausgelaufen.

Eine erneute Vorlage erfolgte nicht. Seitens des Personalrats gab es mehrere Nachfragen bzw. Erinnerungen.

Die Klärung des Sachstands muss trotz nicht durchgeführtem Beteiligungsverfahren erfolgen: nach wie vor gibt es Klärungs- und Verbesserungsbedarfe.

Auch im Hinblick auf die erweiterte Einführung des Verfahrens in der zukünftigen Hauptbibliothek Adolf-Reichwein-Straße sind die thematisierten Klärungen zeitgerecht erforderlich.

Zum im Produktivbetrieb genommenen **Ticketsystem im ZIMT** wurde eine Dienstanweisung für die Beschäftigten im ZIMT auf Probe abgeschlossen. Auf unseren Vorschlag hin erfolgte die Vorlage zur Probe, um die Praktikabilität für die Beschäftigten zeitgerecht vor Ablauf von drei Jahren zu klären.

UniSIM im ZIMT. Der Einführung dieser Benutzerverwaltung hat der Personalrat zunächst zur Probe bis zum Vorliegen weiterer Dokumente bzw. Prüfungsergebnisse zugestimmt. Stellungnahmen der IT-Sicherheitsbeauftragten und des Datenschutzbeauftragten liegen vor.

Anlässlich der zunehmenden **Digitalisierung** von Arbeitsabläufen werden auf den Personalrat neue und weitere Anforderungen zukommen. Hier werden wir zur Unterstützung ggf. die Technologieberatungsstelle NRW des Deutschen Gewerkschaftsbundes hinzuziehen.

6. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das große Engagement aller Beschäftigten, die in ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich neben ihrer täglichen Arbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich oder unterstützend tätig sind und sich für die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten einsetzen, ist zu würdigen.

Dies gilt ebenso für den Bereich Arbeitssicherheit bei der Bewältigung der zahlreichen Aufgaben im Zusammenhang mit Neu- und Umbauten sowie Umzügen und der damit verbundenen Umsetzung umfangreicher gesetzlicher Vorgaben. Vielfach wird versucht, diesen stark belasteten Bereich in die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in einzelnen Tätigkeitsbereichen zu nehmen. Dies ist nicht gesetzeskonform; verantwortlich in den Bereichen sind und bleiben die Vorgesetzten, die auf die Beratung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zurückgreifen können.

Der Personalrat gibt an dieser Stelle zu bedenken, dass die **Umsetzung der umfangreichen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben**, die sich aus dem Europäischen Regelwerk, nationaler Gesetzgebung, Verordnungen und umfangreicher Unfallverhütungsvorschriften ergeben sowie deren Dokumentation und ständige Überprüfung in den Bereichen einen erheblichen Arbeitsaufwand bedeuten.

Dies kann nach unserer Auffassung nur gewährleistet werden, wenn insbesondere in den Fakultäten Personal speziell für diesen Aufgabenbereich vorhanden ist und zur Erfüllung dieser Aufgaben im Bedarfsfall qualifiziert und von anderen Tätigkeiten entbunden wird.

Dieser zusätzliche Arbeitsaufwand gilt zudem bei Einleitung und Durchführung von Beteiligungsverfahren im Zusammenhang mit den im Folgenden beschriebenen gesetzlichen Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW, für deren Umsetzung die Verantwortung bei der Dienststellenleitung liegt.

Die Personalverantwortlichen müssen dies im Zusammenhang mit einer zukunftsweisenden Personalplanung berücksichtigen.

Die vom Gesetzgeber übertragene Aufgabe der Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen hat der Personalrat im Verlauf verschiedener personalvertretungsrechtlicher Beteiligungsverfahren, wie der Anhörung bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Gestaltung von Arbeitsplätzen im Rahmen von Mitbestimmungsverfahren, wahrgenommen. Dabei liegt der Schwerpunkt darauf, unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse Einfluss zu nehmen, um somit die Grundsätze einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze, die den Arbeitsstättenrichtlinien entsprechen, unter Beachtung der Maßgaben zur Barrierefreiheit für die Beschäftigten zur Geltung zu bringen.

Die **allgemeinen Aufgaben des Personalrats Arbeitsschutz und -sicherheit** betreffend sind im § 77 LPVG NW geregelt. Auf dieser gesetzlichen Grundlage nehmen Mitglieder des Personalrats unter anderem an den regelmäßigen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil.

Den Anhörungsverfahren gemäß § 75 LPVG NW kommt bei Maßnahmen der Bereiche Um- und Neubauten eine besondere Bedeutung zu, da hier auch seitens des Personalrats aktiv in Planungen eingegriffen werden kann. Im Verlauf dieser Maßnahmen wird die Grundlage zur Einrichtung von Arbeitsplätzen, an den sicher und gesund gearbeitet werden kann, gelegt.

Das Beteiligungsrecht im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens gemäß § 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG NW, das Maßnahmen zur **Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen** insbesondere vorbeugender Art beinhaltet, gewährt dem Personalrat die Möglichkeit der Umsetzung rechtlicher Vorgaben sowohl für technische als auch für personelle Maßnahmen Sorge zu tragen. Unter dieses Beteiligungsrecht fallen auch die arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilungen, einschließlich der Erhebung arbeitsplatzbezogener psychischer Belastungen sowie Betriebsanweisungen.

Als Grundlage des Mitbestimmungsverfahrens zur **Gestaltung von Arbeitsplätzen** nach § 72 Abs. 4 Nr. 10 LPVG NW dienen Begehungen der Arbeitsplätze durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. In den Protokollen zu diesen Ortsbegehungen werden Mängel, beispielsweise nicht sachgerechte bzw. ausreichende Beleuchtung und Belüftung, unzureichende Gestaltung von Computerarbeitsplätzen sowie insbesondere im Bereich von Werkstätten und Laboren nicht eingehaltene arbeitssicherheitsrelevante Vorschriften, dokumentiert und die Verantwortlichkeiten für die Mängelbeseitigung zugeordnet.

Der Personalrat hat die Verantwortlichen mehrfach gebeten, für die sach- und zeitgerechte Beseitigung der in den Besuchsberichten aufgeführten Mängel Sorge zu tragen.

Wie in den zurückliegenden Jahren musste die Durchführung der genannten Verfahren unsererseits wiederholt nachgefragt/erinnert werden.

Die Beteiligung des Personalrats im Mitbestimmungsverfahren nach § 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG NW bei der **Anordnung vorhersehbarer Überstunden oder Mehrarbeit** dient auf der Grundlage des Arbeitszeitgesetzes, das die Umsetzung europäischer Richtlinien beinhaltet, dem Schutz der Belegschaft vor Arbeitsüberlastung und ist somit eine Maßnahme des vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Hierzu wurden im

Berichtszeitraum mehrere Verfahren durchgeführt. Bei Anfall von Mehrarbeit bzw. Überstunden gelten die tariflichen Regelungen zum Ausgleich dieser Zeitguthaben; auch diese sind unsererseits zu überprüfen.

Darüber hinaus haben wir **Dienst- sowie Schichtpläne** mehrerer Bereiche zur Beteiligung eingefordert und auch hier im Rahmen der Mitbestimmung nach § 72 Abs. 4. Nr. 1 LPVG NW und auf der Basis des Arbeitszeitgesetzes, als vorbeugende Gesundheitsschutzmaßnahme, die Arbeitsauslastung sowie die gleichmäßige Verteilung von Diensten geprüft.

Grundsätzlich zum Thema Arbeitszeit:

Die in der öffentlichen Debatte um flexible Arbeitszeitmodelle gebrauchten Begrifflichkeiten wie „selbstbestimmte“ Arbeitszeit oder „Vertrauensarbeitszeit“, sind aus unserer Sicht irreführend. Es handelt sich oftmals um vorgetäuschte Freiräume und Gestaltungsspielräume für Beschäftigte, die belastend wirken und die gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge haben. Eine Entgrenzung der Arbeitszeit und die Digitalisierung von Arbeitsabläufen, die mit zunehmenden Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Beschäftigten einhergeht, kann die Gesundheit der Betroffenen ernst- und dauerhaft schädigen.

Die Umsetzung der aus dem „Gesetz zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ (Arbeitsschutzgesetz) aufbauenden gesetzlichen Vorgaben zu **Sicherheitsunterweisungen** von Beschäftigten sowie zur Erstellung **arbeitsplatzbezogener Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen und Laborordnungen** begleiten die Personalratsarbeit schon seit vielen Jahren. Diese Umsetzung ist aus Sicht des Personalrats weiterhin verbesserungswürdig.

Hinzuweisen ist zudem darauf, dass der **Jugend- und Mutterschutz** entsprechend der Vorgaben des **Jugendarbeitsschutz- bzw. Mutterschutzgesetzes** besonders zu beachten ist. So besteht aufgrund geänderter Maßgaben im Mutterschutz- und Arbeitsschutzgesetz seit verganginem Jahr die Verpflichtung, bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft die Gefährdungsbeurteilung für den betreffenden Arbeitsplatz grundsätzlich neu zu dokumentieren. Auf die Notwendigkeit der umgehenden Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in diesem Zusammenhang wurde unsererseits hingewiesen.

Die Berücksichtigung der arbeitsplatzbezogenen psychischen Belastungen in Gefährdungsbeurteilungen ist im Berichtszeitraum vom Personalrat weiterhin thematisiert worden. Die gesetzliche Verpflichtung zu deren

Erhebung besteht seit dem Jahr 2013. Ein Verfahren zu deren Erhebung wurde vor geraumer Zeit entwickelt und mitbestimmt.

Auch hier gilt: Die Organisationsverantwortlichen sind in der Pflicht, Ressourcen auch personeller Art, für die Durchführung der Verfahren zur Verfügung zu stellen.

In Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern aus den zuständigen Bereichen wurde der Verfahrensablauf zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, die laut Rechtsprechung der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, sowie der Ablauf des Verfahrens zur Gestaltung von Arbeitsplätzen bei Neueinstellungen, aus unserer Sicht geklärt.

Das erforderliche Beteiligungsverfahren steht weiterhin aus; einzelne Verfahren werden in Folge ebenfalls weiterhin nicht durchgeführt.

Insbesondere in der Fakultät IV mit ihren zahlreichen besonderen arbeitssicherheitsrelevanten Bereichen besteht eine erhebliche Diskrepanz zwischen der von den Lehrstuhlleitern/innen in Anspruch genommenen grundgesetzlich garantierten „Freiheit der Forschung und Lehre“ und der Umsetzung und Einhaltung von gesetzlichen präventiv wirkenden Arbeitsschutzmaßnahmen. Arbeitsschutz und -sicherheit sind Führungsaufgaben; von verantwortlicher Seite muss verstärkt dafür Sorge getragen werden, dass Vorgesetzte, die Verantwortliche im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes sind, dieser Aufgabe nachkommen. Im Bereich Sicherheitswesen werden Fortbildungen mit entsprechenden Themen für Vorgesetzte angeboten. Diese Angebote müssen genutzt und deren Erkenntnisse umgesetzt werden.

In diesem Zusammenhang verweisen wir, wie in den vergangenen Jahren, auf die **Unternehmerverantwortung**, die bereits vor geraumer Zeit für den Bereich der Fakultäten den Professorinnen und Professoren, für den Bereich der Zentralen Einrichtungen deren Leiterinnen und Leitern und für den Bereich der Zentralen Universitätsverwaltung den Dezernentinnen und Dezernenten übertragen wurde. Dieser Verantwortung wird in Teilen nicht im erforderlichen Umfang nachgekommen. Eine flächendeckende, personenbezogene Übertragung durch Rektor und Kanzler, die sicherstellen soll, dass die zuständigen Fachvorgesetzten ihre Rechte und Pflichten in Arbeitsschutz und -sicherheit tatsächlich wahrnehmen, steht weiterhin aus.

Der Personalrat hat im Zuge der Übertragung von Unternehmerverantwortung nach § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz auf Beschäftigte ihres Vertretungsbereiches die beteiligungspflichtigen Vorlagen geprüft und wird auch zukünftig dafür sorgen, dass eine tarifgerechte Eingruppierung, die der Übertragung qualitativ entspricht, gewährleistet ist. Zudem muss darauf geachtet werden, dass

Kolleginnen/Kollegen, die diese Verantwortung übernommen haben, angemessene Möglichkeiten geboten werden, das nötige Fachwissen zu erwerben und auszubauen sowie dass ihnen ausreichend Arbeitszeit zur Verfügung steht.

Im Zusammenhang mit der dienstlichen Regelung zum **Arbeiten in Diensträumen bei erhöhten Raumtemperaturen** ist die Arbeitszeitänderung, die für die Sommermonate Juni, Juli, August eine grundsätzliche Vorverlegung des Arbeitsbeginns ab 6 Uhr unabhängig von der Tagestemperatur gewährleistet, geklärt.

Wir weisen zudem auf die gesetzliche Grundlage, die technische Regel für Arbeitsstätten „Raumtemperatur“ sowie unser Personalratsinfo „Bald wird es Sommer“ hin. In der Arbeitsstättenregel sind Regelungen zum Verfahren bei Raumtemperaturen ab 26, 30 und 35 Grad C sowie die zu ergreifenden Maßnahmen genannt. Ansprechpartner für Messungen von Raumtemperaturen sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese Regelung gilt auch außerhalb der Monate Juni bis August.

Die monatlichen **betriebsärztlichen Begehungen** basieren auf der Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift DGUV V2, die Einsatzzeiten und Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte regelt. Diese finden nach Bedarfsmeldung bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie beim Personalrat statt. Für Rückfragen zu den Begehungen stehen wir gerne zur Verfügung. Der Personalrat hatte in der Vergangenheit, auch im Zusammenhang mit seinen Einflussmöglichkeiten auf Grundlage des § 77 LPVG NW, auf die Notwendigkeit der Betreuung durch den Arbeitsmediziner vor Ort hingewiesen.

Auch im diesjährigen Berichtszeitraum wurden im Zusammenhang mit Baumaßnahmen, z. B. Sanierungsmaßnahmen im Bereich des Campus Adolf-Reichwein-Straße, Messungen hinsichtlich des eventuellen Vorhandenseins von **PCB** durchgeführt. PCB wurde bis 1978 unter anderem als Weichmacher in Fugendichtungen und Lacken eingesetzt. Da in der Vergangenheit in einigen Bereichen gesundheitsgefährdende Werte gemessen wurden, hat der Personalrat um Übersendung der Messprotokolle gebeten, und diese geprüft.

Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter hat in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, im Arbeitsmedizinischen Zentrum (AMZ) eine Untersuchung zur Feststellung der PCB-Werte im Blut durchführen zu lassen. Die Auswertung der Untersuchung erfolgt in einer Fachabteilung der Uniklinik der RWTH Aachen.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass der Personalrat im Zusammenhang mit möglichen PCB-Belastungen einen Initiativantrag im Sinne des § 66 Abs. 4 LPVG NW gestellt hat.

Für die Liegenschaft Paul-Bonatz-Straße und Hölderlinstraße lagen vor unserer Antragstellung keine Protokolle zu PCB-Messungen und dazugehörige Berichte für die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, die in diesen Bereichen untergebracht sind, vor. Der Personalrat war der Ansicht, dass für die genannten Gebäude, die in den sechziger und siebziger Jahre des 20. Jahrhunderts errichtet wurden, bedenkliche PCB-Belastungen nicht auszuschließen sind. Bis zum Zeitpunkt der Antragstellung lagen uns des Weiteren keine Gefährdungsbeurteilungen auf der gesetzlichen Basis der §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes zu den Räumlichkeiten vor, die diese Vermutung hätten entkräften können.

Somit haben wir initiativ beantragt, fachkundige Messungen hinsichtlich einer Belastung auf der Basis der **PCB-Richtlinie NRW** in allen Räumlichkeiten durchzuführen, die zum unmittelbaren Arbeitsbereich der Beschäftigten in den Gebäudeteilen A und B der Liegenschaft Paul-Bonatz-Straße und entsprechenden Räumlichkeiten in der Hölderlinstraße gehören.

Auch in Zukunft wird der Personalrat darauf hinwirken, dass insbesondere in Liegenschaften, deren Innenausstattung aus den genannten Zeiträumen stammt, Messungen durchgeführt werden und diese auch sachgerecht bewertet werden.

Auf Initiative der Dienststellenleitung wurde zwischenzeitlich eine sogenannte **PCB-Task-Force** gegründet. Nach den Worten des Kanzlers hat sie die Aufgabe, maximale Transparenz zu schaffen, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgehend informiert sind. Vertreterinnen/Vertreter des Personalrats haben an den Sitzungen teilgenommen.

Insbesondere im Hinblick auf die zahlreichen Anmietungen von Liegenschaften an verschiedenen Standorten im Stadtgebiet Siegen wird im Zuge der Umbaumaßnahmen die Thematik der Sicherheitsvorkehrungen für verschiedene Dienstleistungsbereiche auch in Zukunft von Bedeutung sein.

Der Personalrat weist in diesem Zusammenhang nochmals daraufhin, dass eine gesetzeskonforme Gefährdungsbeurteilung die Notwendigkeit von Sicherheitsvorkehrungen abbilden muss.

Die Dienstvereinbarung zur Regelung der Abläufe des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)** ist zwischenzeitlich in Kraft getreten.

Auf Grundlage des § 167 Absatz 2 des Sozialgesetzbuchs IX ist der

Arbeitgeber zur Durchführung von BEM-Verfahren gesetzlich verpflichtet. Zentraler Gedanke dieser Gesetzgebung ist, dass frühzeitig Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit zur Teilhabe am Arbeitsleben von Arbeitgeberseite unter Einbeziehung der erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeleitet werden. Bei der Ausgestaltung des Verfahrens in unserer Einrichtung haben die Personalräte größten Wert auf die Klarstellung der Freiwilligkeit der Teilnahme am BEM-Verfahren und die Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben, insbesondere zu medizinischen Daten wie ärztlichen Diagnosen, gelegt. Um die Einleitung des Verfahrens auch für die Kolleg/innen im Dezernat 4, die für die Versendung des Erstanschreibens an Erkrankte mit dem Angebot eines BEM verantwortlich sind, leistbar zu machen, wurde eine Stichtagsregelung vereinbart. Im Verlauf der zurückliegenden Wochen wurden aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung ca. 80 Personen angeschrieben, die im Zeitraum 17. Juli 2018 bis 17. Juli 2019 mehr als sechs Wochen, ununterbrochen oder wiederholt, erkrankt waren. Der in der Dienstvereinbarung festgeschriebene Verfahrensablauf wird nach Ablauf eines Jahres überprüft werden. Im Bedarfsfall müssen Anpassungen der Dienstvereinbarung und ihrer Anlagen, die das Verfahren im Einzelnen regeln, im Gespräch zwischen Dienststelle und Personalräten erfolgen.

Der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in NRW schreibt die Notwendigkeit der Einführung eines **Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)** fest. Im November 2015 konstituierte sich die Projektgruppe BGM an der Universität Siegen, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Bereiche Arbeitssicherheit, Organisation, Personal, Hochschulsport, einer Vertreterin des Netzwerks Hochschulsekretariate, der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen und Vertreterinnen beider Personalräte zusammensetzt.

Um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu verbessern, bietet die Hochschule interne und externe Angebote an. Interessierte finden eine Übersicht zu den Themenfeldern unter folgender URL:

<http://www.gesunde.uni-siegen.de/>

Neben den laufenden Veranstaltungsangeboten, die jährlich einem thematischen Schwerpunkt zugeordnet werden, finden sich hier unter anderem Informationen zu internen und externen Beratungsangeboten. Es besteht auch die Möglichkeit der Durchführung von Veranstaltungen für einzelne Gruppen von Beschäftigten. Im Verlauf der Projektgruppensitzungen werden zukünftige Aktivitäten/Veranstaltungen mit dem Ziel, das Thema Gesundheit, gerade auch den vorsorgenden Gesundheitsschutz zu stärken, besprochen.

7. Baumaßnahmen/Umzüge/Anmietungen/Gestaltung von Arbeitsplätzen

Bauplanungen und -maßnahmen sowie die Durchführung dienstlicher Umzüge auch in durch die Universität angemieteten Gebäuden bestimmen derzeit weiterhin den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter und Verfahrensbeeteiligter.

Ein Personalratsmitglied nimmt an den regelmäßig stattfindenden **Baubesprechungen** teil, um frühzeitig zu Bauvorhaben, Anmietungen und anstehenden Umzügen informiert zu sein.

Die Informationen im Verlauf dieser Gespräche erfolgen nicht immer zeitgerecht. Des Weiteren ersetzen sie grundsätzlich nicht die Übermittlung von Bauunterlagen und -plänen im Verlauf von **Anhörungsverfahren**.

Diese Verfahren dienen ebenfalls der Übermittlung von frühzeitigen Informationen, um im Vorgriff zeitgerecht vor der nachfolgenden Einrichtung einzelner Arbeitsplätze grundsätzliche Sachverhalte wie

- die Eignung zur Nutzung von Räumlichkeiten durch die Universität auch ihre Sicherheitslage betreffend
- den barrierefreien Zugang zu Bereichen
- das Vorhandensein von Flucht- und Rettungswegen
- klimatische Verhältnisse
- die Gewährleistung einer angemessenen Gebäudebetreuung (hier ist es wesentlich, die überaus hohe Arbeitsbelastung der Mitarbeiter/innen des Gebäudemanagements im Blick zu behalten) zu klären

Für die Bereiche **AR K, M und UB**, in denen derzeit der Innenausbau ausgeführt wird, haben die Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung die Anberaumung einer weiteren Begehung erbeten, um sich im Rahmen ihrer Aufgaben über die Ausführung der Arbeiten zu informieren und eventuelle Handlungsbedarfe einbringen zu können.

Die Personalräte waren im Planungsstadium im Rahmen der Anhörung beteiligt.

Auch für die Anmietung von Teilen des zu erweiternden **Karstadtgebäudes** zur dauerhaften Nutzung, insbesondere als Hörsaalbereich, hat der Personalrat die Einleitung des Anhörungsverfahrens beantragt, da laut Planungsunterlagen auch in diesem Bereich Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung eingerichtet werden sollen. Im Oktober 2019 wird hier sowie für den Bereich der Mensa Innenstadt eine Begehung der Bereiche mit Personalräten und Schwerbehindertenvertretung stattfinden.

Der Kauf des ehemaligen **Möbelhauses Wonnemann** ist erfolgt. Hier soll der Studierendenservice untergebracht werden. Das entsprechende Anhörungsverfahren muss eingeleitet werden.

Die Planungen zum **Umzug der Fakultäten I und II** in die Siegener Innenstadt werden derzeit konkretisiert.

Parksituation beim Gebäude Hölderlinstraße: Aufgrund der überaus knappen Parkflächen im Bereich werden weitere Parkplätze zur Verfügung gestellt: Oberhalb des Gebäudes Paul-Bonatz-Straße wird ein Ersatzparkplatz für Bedienstete eingerichtet, dort soll noch eine Schrankenanlage montiert werden. Zusätzlich sind 19 weitere Parkplätze auf der Hoffläche in H markiert. Hierzu hatte der Personalrat einen entsprechenden Vorschlag unterbreitet.

Die Planungen für die durch die Hochschulleitung angestrebte zentrale Campuslösung und die damit verbundene Unterbringung der **Fakultät IV** in Gänge für den Haardter Berg im **Bereich Adolf-Reichwein-Straße** wurden auch im zurückliegenden Berichtszeitraum weiter vorangetrieben. Das entsprechende Anhörungsverfahren muss eingeleitet werden.

Zu folgenden Anmietungen wurde der Personalrat im Rahmen der Anhörung beteiligt:

Einrichtung weiterer Büroräume in der **Spandauer Straße**, ehemalige Landeszentralbank, 1. Obergeschoss. Hier soll der Bereich Kunstgeschichte dauerhaft untergebracht werden.

Die Maßnahme wurde kurz vor Redaktionsschluss dieses Berichts zugeleitet; die Klärung der von uns thematisierten Sachverhalte ist somit noch nicht erfolgt.

Anmietung von Diensträumen in der Siegstraße 152 (**Firma Achenbach, Buschhütten**) Hier soll dauerhaft der Lehrstuhl für International Production Engineering and Management, Prof. Burggräf/Fakultät IV, angesiedelt werden.

Eine alte Industriehalle soll vollständig wiederaufgebaut und auch zur Unterbringung von Mitarbeiter/innen genutzt werden.

Auch dieses Verfahren wurde erst vor kurzem eingeleitet, so dass unsere diesbezüglichen Fragen noch nicht beantwortet wurden.

Die **Gestaltung von Arbeitsplätzen** als auch **Gefährdungsbeurteilungen** unterliegen zum Schutz der Beschäftigten der Mitbestimmung des Personalrats.

Seit geraumer Zeit werden diese Beteiligungsverfahren nicht durchgeführt, obwohl aus den Bereichen zu Teilen Unterlagen vorliegen und Begehungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchgeführt werden. Die Dienststelle kommt somit ihrer Verpflichtung zur Organisation und Durch-

führung von Verfahren nicht nach. Um die vorgenannten Abläufe sicherzustellen, hat der Personalrat bereits im vergangenen Jahr ein Prozessablauf mit der Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz abgestimmt.

Näheres hierzu unter Berichtspunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Klargestellt sei wiederholt: Beteiligungsverfahren sind kein Selbstzweck. Sie dienen zur Sicherung der Ansprüche der Belegschaft und zu deren Schutz. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt: Aus unserer Sicht ist es absolut inakzeptabel, dass wir die fortgesetzte Missachtung gesetzlicher Vorgaben zeit- und kostenintensiv zu Lasten anderer, von uns wahrzunehmender Aufgaben vor dem Verwaltungsgericht klären müssen.

Die **Liegenschaft Brauhaus** wurde auf Veranlassung der Stadt Siegen aufgrund fehlender Brandschutzvorrichtungen geschlossen.

Eine Interimslösung für die betroffenen Beschäftigten wurde gefunden.

Diese sind vorübergehend im ehemaligen Siegerlandkolleg untergebracht.

Der Personalrat hat die Einleitung der Beteiligungsverfahren eingefordert.

Grundsätzlich gilt: Auch für die lediglich vorübergehende Einrichtung von Arbeitsplätzen muss gewährleistet sein, dass die gesetzlichen Maßgaben zu deren Gestaltung eingehalten werden.

8. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Wir, die JAV, sind der erste Ansprechpartner für alle Fragen und Angelegenheiten rund um die Ausbildung, wie zum Beispiel:

- ❖ Wahrnehmung von Angelegenheiten aller Art der Auszubildenden
 - ❖ Klären von Fragen der Berufsausbildung bei der Dienststelle oder im Personalrat
 - ❖ Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen, Vorschriften, Tarifverträgen etc.
 - ❖ Entgegennahme von Anregungen zur Problemlösung aller Art
 - ❖ Soziale Aufgaben wie: Motivation, Betreuung und Stärkung von Auszubildenden, durchgeführt in Vieraugengesprächen, per Telefon oder als Gruppe
 - ❖ Begrüßung der neuen Auszubildenden im Sommer. Kurze Vorstellung der Auszubildendenvertretung und ihrer Aufgaben
 - ❖ Übernahme von Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung für die Dauer von mindestens 3 Monaten bei Ganztagsbeschäftigung
- Zusammen mit dem Personalrat arbeiten wir dafür, dass die Ausbildung reibungslos und für alle zufriedenstellend abläuft, die Ausbildungspläne eingehalten werden und dass sowohl Arbeitszeit als auch Urlaub oder Ausbildungsvergütung stimmen.

Wir möchten uns herzlich für das Engagement aller Kolleginnen und Kollegen bedanken, die sich in Sachen Ausbildung engagieren.

Zurzeit sind 20 Auszubildende an der Universität Siegen beschäftigt. Auch dieses Jahr wurden sechs neue Kolleginnen und Kollegen in folgenden Ausbildungsberufen eingestellt:

- ❖ Fachangestellte/r Medien- und Informationsdienste
- ❖ Fachinformatiker/in, Fachrichtung Anwendungstechnik

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen weiterhin eine erfolgreiche Ausbildung.

Vorsitzende: Diana Sawtschenko,
Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement
Universitätsverwaltung

E-Mail: diana.sawtschenko@zv.uni-siegen.de

Tel: 0271 740 - 5136

E-Mail: jav@uni-siegen.de

Allen wünschen wir einen guten Start ins Berufsleben und viel Erfolg in ihrer Ausbildung an der Universität Siegen!

9. Personalratssitzungen und Gespräche, personelle Einzelmaßnahmen

Im Zeitraum vom 1. November 2018 bis 13. September 2019 fanden

- 41 reguläre Sitzungen
- 4 Vierteljahresgespräche und
- 3 Erörterungen

statt.

Folgende personelle Einzelmaßnahmen wurden im Berichtszeitraum bearbeitet:

- 37 Einstellungen (davon 3 Auszubildende)
- 42 befristete Einstellungen
- 36 zusätzliche befristete Beschäftigungen zu einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis mit der Universität Siegen
- 39 unbefristete Weiterbeschäftigungen
- 72 befristete Weiterbeschäftigungen
- 174 wesentliche Änderungen von Arbeitsverträgen,
davon 36 Teilnahmen an der Alternierenden Telearbeit
- 30 Umsetzungen
- 16 Übertragungen anderer Aufgaben
- 26 Höhergruppierungen
- 25 Anordnungen von Mehrarbeit
- 2 Anordnungen von Überstunden
- 19 Auflösungen von Beschäftigungsverhältnissen auf eigenen Wunsch/Eintritte in den Ruhestand
- 2 Kündigungen

10. Personalrat: Ihre Ansprechpartner/innen

1.	Peter Dressel, PR-Büro (Vorsitzender) (PB-V 104)	2115
2.	Regine Greb, PR-Büro/Bibliothek W (stellv. Vorsitzende) (PB-V 104)	2115
3.	Volker Spieß, Fakultät IV, Dep. Bauingenieurwesen (PB-F 004) (stellv. Vorsitzender)	2529
4.	Helga Tröps, Zwischenprüfungsamt für Lehrämter (SSC 202)	3965
5.	Hans-Peter Hartmann, Dezernat 2 (AR-NA 218)	4845
6.	Joachim Steinbrück, Dezernat 5 (AR-P 116)	2341
7.	Thomas Helsper, Dezernat 5 (AR – P 103)	4006
8.	Dieter Gaumann, Fakultät IV, Dep. Chemie (AR-G 005)	2729
9.	Christoph Grebe, Fakultät IV, Dep. Chemie (AR-NC 0207)	2222
10.	Andreas Kiel, Dezernat 5 (AR-P 209)	4759
11.	Dieter Gebauer, Fakultät IV, Dep. Physik (ENC-C 012)	3550

Häufig anwesende Ersatzmitglieder:

Peter Hähner, Fakultät II, Dep. Kunst und Musik (AR-A 1089)	4383
Susanne Schmitt, Fakultät I, Prüfungsamt (SSC 216)	2517
Georg Ingenhoff, ZIMT (H-D 2204/1)	3249

Unsere E-Mail-Adresse lautet: nwpr@personalrat.uni-siegen.de

Intranet-Auftritt des Personalrats: www.nwpr.uni-siegen.de

Bitte senden Sie vertrauliche Dokumente an uns nach wie vor per Hauspost bzw. überreichen Sie diese möglichst persönlich.

Personalrat der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung
der Universität Siegen

Einladung zur Personalversammlung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die diesjährige Personalversammlung findet am

Mittwoch, den 13. November 2019, 9.00 Uhr,

im blauen Hörsaal, AR-D 5102, statt.

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, dem Personalrat im Vorfeld der Versammlung in Schriftform Anträge zu unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung zu nehmen.

Im Rahmen der Versammlung können alle Angelegenheiten, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, behandelt werden.

Beschlussvorlagen und Anträge, die im Verlauf der Personalversammlung beraten und beschlossen werden sollen, bitten wir, bis zum **06. November 2019** im Personalratsbüro - Gebäude V, Paul-Bonatz-Straße - einzureichen.

Die Teilnahme an der Personalversammlung ist Dienst.

Sofern Teilzeitbeschäftigte außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an der Personalversammlung teilnehmen, besteht Anspruch auf Dienstbefreiung.

Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an der Personalversammlung entstehen, werden gemäß § 47 LPVG NW von der Dienststelle in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes auf Antrag erstattet.

Die Personalversammlung ist nicht öffentlich.

gez. Peter Dressel

(für den Personalrat)

Tagesordnung zur Personalversammlung

am Mittwoch, den 13. November 2019, um 9:00 Uhr

im blauen Hörsaal (AR-D 5102)

- TOP 1: Eröffnung und Begrüßung
- TOP 2: Aussprache zum Tätigkeitsbericht des Personalrats/
eingegangene Anträge
- TOP 3: Referat des Kanzlers, Herrn Richter, zu aktuellen
Personalentwicklung an der Universität Siegen
- TOP 4: Referat des Kollegen Thorsten Hautmann, Gewerk-
schaftssekretär ver.di Bezirke Westfalen und Südwestfa-
len, Fachbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung
sowie Bund und Länder zum Thema:
Tarif- und Besoldungsrunde 2019
- TOP 5: Referat des Kollegen Theo Renninghoff, stellvertretender
Landesvorsitzender des VdLA NRW zum Thema:
Aktuelles zum Dienstrecht
- TOP 6: Fragen und Anregungen aus der Versammlung
- TOP 7: Verschiedenes