

Quelle: Bildergalerie Universität Siegen

Der Personalrat der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (PR-MTV)

Tätigkeitsbericht 2025

Zeitraum Oktober 2024 bis September 2025

Inhalt

Einleitung **2**

Personalratsmitglieder/-ersatzmitglieder/Kontaktdaten **4**

Aus der Personalratsarbeit **6**

Gesundheits- und Arbeitsschutz **6**

Fragebogen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz **6**

Jobrad/Fahrradleasing / Personalausflug 2025 ..... **7**

Richtlinie zu Schulungen in Informationssicherheit und Datenschutz **8**

Gleichstellung **9**

Thema Pilotprojekt Bürohund **9**

Schwerbehindertenvertretung (SBV) **12**

Zahlen und Fakten/Bildungsurlaub für Tarifbeschäftigte **13**

Tätigkeitsbericht der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Universität Siegen vom Oktober 2025 ..... **16**

Einladung zur Personalversammlung als Hybrid-Veranstaltung am Mittwoch, den 26. November 2025, um 9:00 Uhr **18**

Links **19**

Tagesordnung zur Personalversammlung **20**

Einleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2025 neigt sich dem Ende zu.

Es war ein vergleichsweise eher ruhiges Jahr. Es war auch ein „Kanzlerloses Jahr“, nachdem Ulf Richter die Universität Ende 2024 verlassen hat. Herr Düngen hat die Doppelfunktion als Finanzdezernent und Vertretungskanzler in gewohnt souveräner Manier gemeistert, wir bedanken uns bei Herrn Düngen ausdrücklich für die gute Zusammenarbeit in dieser Zeit.

Die Findungskommission hat aus einer Vielzahl von Bewerbern mit Frau Iris Litty eine exzellente Kandidatin ermittelt, die anschließend durch die Hochschulwahlversammlung in einem geräuschlosen Verfahren einstimmig gewählt wurde, keine Selbstverständlichkeit an der Universität Siegen. Wir begrüßen Frau Litty ganz herzlich als neue Kanzlerin an der Universität und wünschen ihr eine glückliche Hand an ihrer neuen Wirkungsstätte. Bis zum Redaktionsschluss dieses Berichtes hatten wir noch keine Gelegenheit, Frau Litty persönlich im Personalrat zu begrüßen, wir freuen uns aber sehr auf die zukünftige Zusammenarbeit mit ihr.

Frau Litty nimmt ihre Arbeit in einer schwierigen Zeit auf, denn die Landesregierung plant, die Grundfinanzierung der Universitäten des Landes im Jahr 2026 um 120 Millionen Euro zu kürzen, ursprünglich waren sogar mehr als 250 Mio. € zur Kürzung vorgesehen. Dies bedeutet für die Uni Siegen eine Kürzung der Grundfinanzierung um 4 Mio. €, dazu müssen im Bereich der Fakultäten noch etwa 600.000 € an Mitteln eingespart werden, die von den Studierendenzahlen abhängig sind, z.B. QV-Mittel. Dies wird nicht spurlos an uns vorrübergehen, denn wie überall lassen sich Einsparungen am ehesten im Personalbereich erzielen. Inwieweit sich das konkret in den einzelnen Bereichen auswirkt, bleibt abzuwarten, mit Personalabbau ist jedoch zu rechnen.

Um beim Thema Geld zu bleiben, der aktuelle Tarifvertrag ist am 31.10.2025 ausgelaufen, d.h., neue Tarifverhandlungen stehen bevor. Bereits die letzten Tarifverhandlungen haben gezeigt, dass es immer schwieriger wird, Forderungen gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen und nur eine bislang beispiellose Solidarisierung der Beschäftigten während der Tarifverhandlungen im Herbst 2023 hat letztlich noch zu einem positiven Abschluss geführt. Die Forderungsverkündung der BTKöD für die Tarifrunde 2025/2026 fand am 17.11.2025 statt und konnte daher im aktuellen Bericht nicht mehr berücksichtigt werden. Am 3. Dezember ist die erste Verhandlungsrunde geplant. Wir rufen alle Beschäftigten auf, die Forderungen der Gewerkschaften zu unterstützen und sich an entsprechenden Aktionen zu beteiligen. Wie wichtig Solidarität ist, hat die letzte Tarifrunde eindrucksvoll gezeigt.

Wir bedanken uns an dieser Stelle wieder bei der Universitätsleitung, besonders bei den Kolleginnen und Kollegen der Personalabteilung, aber natürlich auch bei allen anderen KollegInnen, die mit uns zusammengearbeitet haben.

Unser Dank gilt auch wieder dem Personalrat des wissenschaftlichen Personals für die gewohnt gute und harmonische Zusammenarbeit.

Wir wünschen allen Beschäftigten einen ruhigen Jahresausklang und ein erfolgreiches neues Jahr.

Mit besten Grüßen

Euer Personalrat

Personalratsmitglieder/-ersatzmitglieder/Kontaktdaten

Klein, Tobias, Vorsitzender, Personalrat für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung mit 80-prozentiger Freistellung, Tel. 2115, PB-V 104

Spieß, Volker, stellvertretender Vorsitzender mit 60-prozentiger Freistellung, Fakultät IV, Department Bauingenieurwesen, Tel. 2529, PB-F 004

Erbismann, Lukas, stellvertretender Vorsitzender mit 35-prozentiger Freistellung, Dezernat 5.2, Tel. 4002, AR-P 004

Klüh, Andrea, stellvertretende Vorsitzende mit 25-prozentiger Freistellung, Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung, Tel. 3034, AR-SSC 208

Frenzel, Jörg, Fakultät IV, Department Chemie, Tel. 4302, AR-G 001

Hamers, Johannes, Prüfungsamt und Studienkoordination Fakultät I, Tel. 4576, AR-IF 011

Kara, Emine, ZIMT und Stabsstelle Digitalisierung, Tel. 4934, H-D 2204/1 und AR-K 215

Weinbrenner, Martin, Dezernat 5.4, Tel. 4559, AR-E 8007

Wojaschek, Stefan, Dezernat 2, Tel. 2476, AR-NA 214

Hellinghausen, Kay, Fakultät IV, Department Bauingenieurwesen, Tel. 2994, PB-A 120/1

Schmidt, Michael, Beamtenvertretung, Dezernat 5.4, AR-P 211, Tel. 3160

Häufig anwesende Ersatzmitglieder:

Bätzel, Frank, Dezernat 5.4, Tel. 4559, AR-E 8007

Steiger, Elke, Sekretärin des PR für wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Tel. 2122, PB-V 106

Derda, Benno, Fakultät II/Kunst, Tel. 3961, BH-A 303

Hermann, Jennifer, Fakultät IV Chemie, Tel. 2026, AE-B 104

Sekretariat PR-MTV:

Schulze, Stephanie, Tel. 2119

Kontaktadresse PR-MTV:

Personalrat der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung
Universität Siegen
Paul-Bonatz-Straße 9-11
Gebäudeteil V
57068 Siegen
Tel.: 0271 740-2115

nwpr@personalrat.uni-siegen.de

Website: https://www.uni-siegen.de/personalvertretung/nwpr/?lang=de

Aus der Personalratsarbeit

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Der Personalrat erhielt nach der Durchführung der genannten Gefährdungsbeurteilung ein überwiegend negatives Feedback der Kolleginnen und Kollegen.

Wir möchten bei dieser Gelegenheit darauf hinweisen, dass nach § 13 Arbeitsschutzgesetz der Arbeitgeber für die Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen verantwortlich ist.

Für einige Mitglieder des Personalrates war die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit einem erheblichen Zeitaufwand verbunden.

Die meisten Kolleginnen und Kollegen, die an der Gefährdungsbeurteilung in Form eines Fragebogens teilgenommen haben, empfanden es als besonders frustrierend, dass von den meisten Leitungsebenen nach der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung keine Veränderungen vorgenommen wurden.

Immer wieder hörte man von Kolleginnen und Kollegen: "Passiert ist nichts".

Rückblickend muss man folgendes feststellen: Zukünftig sollte bei diesem Verfahren eindringlicher auf die Mitbestimmungsrechte des Personalrats gepocht werden. Der Kontakt zur Unfallkasse (Gesetzlicher Unfallversicherer) muss frühzeitig enger werden, denn diese Institution beaufsichtigt die Einhaltung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats.

Berücksichtigt man das negative Feedback des Verfahrens, so wäre die von der Unfallkasse empfohlene Verwendung des Bielefelder Fragebogens vorteilhafter gewesen.

Wenn von unserer Seite so viel Zeit aufgewendet wird und von der Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen ein negatives Feedback gegeben wird, dann muss man daraus Schlüsse ziehen.

Im Hinblick auf die stark steigenden Krankentage aufgrund psychischer Erkrankungen sollte das Thema sehr ernst genommen werden.

Jobrad/Fahrradleasing

Im letzten Tarifvertrag der Länder wurde eine Vereinbarung für die Einführung des Jobrad-Leasings getroffen.

Das Land rechnet mit rund 60.000 Rädern, die geleast werden. Das Jobrad-Angebot ist Teil der Tarifeinigung 2023. Die Ausschreibung jetzt erfolgt europaweit. Im Herbst 2024 waren die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen worden, dass nicht nur Tarifbeschäftigte, sondern auch Beamtinnen und Beamte Jobräder bekommen können.

Man hätte sich gewünscht, dass die Dinge schneller ins Rollen gekommen wären. Mit der Suche nach einem Dienstleister beginnt nun endlich die konkrete Umsetzung.

Die Jobräder sind freiwillig. Beschäftigte finanzieren sie selbst. Leasingraten werden direkt vom Gehalt abgezogen.

Personalausflug 2025

Am 26.09.2025 war es wieder soweit. Der Personalrat lud zum jährlichen Personalausflug ein. Ziel der diesjährigen Fahrt war der in Nordhessen gelegene Edersee. Der Einladung sind letztlich 114 Personen gefolgt. An einem herbstlichen Morgen um kurz nach 8 setzte sich die Kolonne aus drei Bussen langsam in Richtung des gesetzten Ziels im Hessenland in Bewegung. Mit einer kleinen Verzögerung konnte dann vor Ort mit dem geplanten Programm gestartet werden. Für einen Teil der Reisegruppe stand ein Besuch in der Ausstellung „Mythos Edersee“, die in einer umfangreichen Multimediapräsentation in Bild und Film über die Entstehung und das Leben um den Ederstausee informierte, an. Der andere Gruppenteil wurde in der Zwischenzeit von ehrenamtlichen Führern mit Daten und Fakten zur Staumauer, bei einer Führung über eben Jene erheitert. Da alle Personen beruhigt mit dem gleichen Wissenstand nach Hause fahren sollten, wurden im Nachmittagsteil der Fahrt der fehlende Programmpunkt Ausstellung oder Führung für die jeweilige Gruppe erneut angeboten. Das eigentliche Highlight des Ausflugs war die ca. 2-stündige Schiffrundfahrt auf dem spärlich gefüllten Edersee. Der Füllstand des Sees tat der Stimmung auf und unter Deck keinerlei Abbruch, da für reichlich Speis, Trank und trockene Sitzplätze gesorgt war.

Frisch gestärkt ging es danach zur nachmittäglichen 2. Runde, der bereits angesprochenen Ausstellung und Staumauerführung. Nach Beendigung aller Programmpunkte vor Ort wurde schließlich der Heimweg Richtung Uni Siegen angetreten. Somit ging um kurz vor 7 ein fahrtenreicher Personalausflug 2025 zu Ende.

Die Planungsphase für den Ausflug 2026 nimmt bereits jetzt so langsam Fahrt auf.

Hier noch ein Aufruf des Personalrates an alle Kolleginnen und Kollegen, die durch Renteneintritt oder Erwerbsunfähigkeit nicht mehr an der Universität Siegen tätig sind.

Bitte meldet Euch bei uns, wenn Ihr zukünftig auch weiterhin an den von uns organisierten jährlichen Personalausflügen teilnehmen möchtet.

Wir brauchen von Euch für zukünftige Einladungen Eure Postanschrift oder private E-Mail-Adresse.

Bericht zu den Maßnahmen gemäß der "Richtlinie zu Schulungen in Informationssicherheit und Datenschutz"

Die Universität Siegen hat die *„Richtlinie zu Schulungen in Informationssicherheit und Datenschutz“* umgesetzt. Diese verpflichtet alle dort genannten Beschäftigten, innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten einen Nachweis darüber zu erbringen, dass sie jeweils eine Schulung in Informationssicherheit und Datenschutz erfolgreich absolviert haben.

Hintergrund ist eine Vorgabe des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft (MKW), dem gegenüber die Universität verpflichtet ist, innerhalb eines Jahres erste Nachweise über die durchgeführten Schulungen vorzulegen. Ziel ist es, das Bewusstsein für den sicheren und rechtskonformen Umgang mit Informationen und personenbezogenen Daten im universitären Arbeitsalltag zu stärken.

Zur Unterstützung der Umsetzung bietet die Stabsstelle Informationssicherheit und Datenschutz (ISDS) ein breites Schulungsangebot an. Dieses umfasst:

- zeitlich flexible Online-Schulungen, die individuell und auch in mehreren Teilen absolviert werden können
- sowie zweimal jährlich angebotene WebEx-Schulungen, die ebenfalls von der Stabsstelle durchgeführt werden.

Beschäftigte können frei wählen, ob sie jeweils getrennte Schulungen zu Informationssicherheit und Datenschutz absolvieren oder ein kombiniertes Schulungsformat, das beide Themenbereiche abdeckt. Die Teilnahme an mindestens einer entsprechenden Schulung muss bis spätestens zum 31. Dezember 2025 erfolgen.

Der Personalrat begrüßt grundsätzlich die Durchführung dieser Schulungen als wichtigen Beitrag zum Schutz sensibler Daten und zur Erhöhung der Informationssicherheit an der Universität.

Gleichzeitig weist der Personalrat darauf hin, dass den Beschäftigten für die Teilnahme an den verpflichtenden Schulungen ausreichend Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden sollte und die Umsetzung nicht zu einer zusätzlichen Belastung im Arbeitsalltag führen darf.

Zudem wird angeregt, die Teilnahmebedingungen und den technischen Zugang zu den Online-Schulungen möglichst niedrigschwellig zu gestalten, um eine einfache und zügige Absolvierung zu ermöglichen.

Gleichstellung

Das Gleichstellungsbüro, Inklusion und Diversity sollen zusammengeschlossen und unter dem neuen Verantwortungsbereich „Chancengerechtigkeit“ gebündelt werden, um Synergien zu nutzen. Der Personalrat wurde darüber informiert, dass unter Prorektorin Prof. Dr. Vogel diese Zusammenführung vorgenommen wird.
Informationen aus dem Bereich: https://www.uni-siegen.de/chancengerechtigkeit/

Thema Pilotprojekt Bürohund

An der Uni Siegen hat sich eine „Interessengemeinschaft Bürohund“ gebildet, die die Zustimmung für ein einjähriges Pilotprojekt mit anschließender Evaluation beantragt hat. Diese Arbeitsgruppe hat im August mit beiden Personalräten zu Gesprächen und Informationsaustausch Kontakt aufgenommen. In der Dynamik dieses Prozesses wurden alle Personalratsmitglieder unseres Gremiums von verschiedenen Kollegen und Kolleginnen angesprochen und es wurden die unterschiedlichsten Bedenken und Ängste geäußert.

Das Gremium ist dazu verpflichtet, die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes zu beachten, was zu einer endgültigen Ablehnung dieses Projekts geführt hat. Wir haben uns dazu entschieden, den Schutz der Mitarbeiter*innen über den Wunsch Einzelner nach Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu stellen.

Leider müssen wir als Personalrat feststellen, dass demokratisch getroffene Entscheidungen an der Uni von einigen Mitarbeiter*innen nicht akzeptiert werden. Seit Ende Oktober versuchen diese den Betriebsfrieden durch Mails zu beeinträchtigen. Es wird versucht, die Entscheidung eines demokratisch gewählten Gremiums durch eine emotional geführte Kommunikation rückgängig zu machen.

Wir appellieren hier eindringlich an alle Beteiligten, den Verhaltenskodex der Uni Siegen unbedingt zu beachten:https://www.uni-siegen.de/start/zielgruppen/mitarbeiterinnen_und_mitarbeiter/service-portal/personal/fuehrungskraefte/fuehrung/verhaltenskodex.html?lang=de

Dem Personalrat für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wird ein unsachlicher Umgang mit dem Thema unterstellt. Wie der nachfolgende Auszug einer Mail an einen unbestimmten Personenkreis, der überwiegend aus Befürwortern des Projekts bestand, verdeutlicht:

"… Auch wurde die Entscheidung ohne weitere inhaltliche Auseinandersetzung mit unseren

Schutzmaßnahmen getroffen. Zudem trägt der Personalrat selbst eine Mitverantwortung für den Umgang mit Meinungsverschiedenheiten und hätte dazu beitragen müssen, dass sachlich über ein solches Projekt aufgeklärt und in der Folge lösungsorientiert diskutiert werden kann.

6. Unser Fazit

Ein so detailliert geregeltes Bürohund-Projekt könnte allen Beschäftigten zugutekommen – nicht nur Hundebesitzer*innen. Unser Bestreben war und ist, ein freundlicheres, gesünderes und gemeinschaftlicheres Arbeitsumfeld an der Universität Siegen. Wir sind weiterhin überzeugt, dass eine sachliche Auseinandersetzung auf Grundlage von Fakten und wissenschaftlichen Erkenntnissen der richtige Weg bleibt.

7. Wie es jetzt weitergeht

Da der Personalrat MTV alle Beschäftigten vertritt und durch die Ablehnung des Projekts alle Universitätsangehörigen betroffen sind, ist es wichtig, dass er auch ein vollständiges Meinungsbild aller kennt. Wenn Sie das Projekt unterstützen oder eine erneute Prüfung wünschen, können Sie dies direkt und sachlich an den Personalrat MTV kommunizieren: E-Mail: nwpr@personalrat.uni-siegen.de

Betreffvorschlag: Unterstützung des Projekts Bürohund / Bitte um erneute Prüfung

Ihr Feedback ist wichtig, damit das Gesamtinteresse der Universitätsangehörigen korrekt abgebildet wird. Es kann helfen, dass die Interessen derjenigen, die sich für das Projekt ausgesprochen haben, auch im Personalrat gehört werden."

Diese Art der Meinungsbildung halten wir für unangemessen. Entgegen des Aufrufs aus der Mail haben wir auch zahlreiche Rückmeldungen erhalten, die unsere Ablehnung begrüßen. Die verschiedenen Aktionen dieser „Interessengemeinschaft Bürohund“ haben zu einer deutlich erkennbaren Polarisierung unter den Beschäftigten geführt. Es kam zu einer Reihe von Beschwerden über mitgeführte Hunde. Beschäftigte, die aufgrund der Diskussion Sorge um ihre Sicherheit am Arbeitsplatz hatten, haben sich vertrauensvoll an den Personalrat gewandt und eindringlich darum gebeten, sich von diesem Projekt zu distanzieren. Mit welchen Diskussionen und Bedenken von Beschäftigten wir in den letzten Monaten umgehen mussten, stellen wir stellvertretend durch das folgende Meinungsbild dar:

"Sehr geehrte Mitglieder des Personalrats,

ich möchte mich herzlich für Ihre Entscheidung im Zusammenhang mit dem Projekt „Bürohund“ bedanken. Ich bin sehr froh über Ihr besonnenes und verantwortungsvolles Handeln in dieser Angelegenheit.

Aus meiner Sicht ist das Thema mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Ich persönlich möchte keinem Hund im Arbeitsumfeld begegnen – insbesondere nicht auf engen Fluren, auf denen ein Ausweichen kaum möglich ist. Allein der Gedanke, ständig prüfen zu müssen, ob ein Hund entgegenkommt, wäre für mich eine zusätzliche Belastung im Arbeitsalltag.

Darüber hinaus sind Hunde im Büro unweigerlich mit Gerüchen, möglichen allergischen Reaktionen und emotionalen Spannungen verbunden. Schon die bloße Diskussion über dieses Thema hat gezeigt, wie stark sie den Hausfrieden belastet. Das Thema spaltet die Belegschaft zwangsläufig in zwei Lager – „dafür“ oder „dagegen“. Diese Polarisierung wird von vielen Seiten emotional geführt und erzeugt bereits jetzt spürbare Spannungen. Wenn einem die Harmonie unter den Beschäftigten wirklich wichtig ist, hätte dieses Thema gar nicht erst auf die Agenda gesetzt werden dürfen.

Besonders befremdlich war zudem die Art und Weise, wie das Projekt vorangetrieben wurde. Es entstand der deutliche Eindruck, dass bewusst an den Kritikern vorbeikommuniziert und verstärkt nur mit den Fürsprechern des Projekts kommuniziert wurde, um kritische Stimmen zu umgehen – insbesondere bei Personen, die sich aus

nachvollziehbaren Gründen gegen einen Bürohund aussprechen. Diese gezielte Umgehung ist nicht nur intransparent, untergräbt das Vertrauen in einen offenen und respektvollen Kommunikationsstil und verhindert zudem ein objektives Meinungsbild.

Erschwerend kommt hinzu, dass sogar dienstliche Kommunikationskanäle – wie das Netzwerk der Hochschulsekretariate – genutzt wurden, um persönliche Interessen zu fördern. Ein solches Vorgehen halte ich für unangemessen und dem kollegialen Miteinander abträglich.

Die aktuelle Reaktion einiger Projekt-Treibenden zeigt darüber hinaus sehr deutlich, wie problematisch das Thema tatsächlich ist: Anstatt sachlich mit der Entscheidung umzugehen, reagieren sie nun mit offensichtlicher Verärgerung. Das verdeutlicht, dass die Thematik von Anfang an so emotional besetzt war, dass eine offene und sachliche Diskussion offenbar gar nicht möglich war. Schon dieser Umstand zeigt, dass das Thema nicht hätte aufgebracht werden dürfen.

Umso mehr möchte ich betonen, wie sehr ich Ihre klare, sachorientierte und gemeinschaftsdienliche Entscheidung schätze. Sie haben damit ein wichtiges Signal für Fairness, Transparenz und gegenseitigen Respekt gesetzt."

Abschließend weisen wir hier als Personalrat darauf hin, dass im Mai dieses Jahres **in allen Gremien der Uni Siegen** eine neue Hausordnung beschlossen und verabschiedet wurde (https://www.uni-siegen.de/start/news/amtliche_mitteilungen/jahrgang_2025/29_2025_hausordnung_2025.pdf).

Im Zuge der Überarbeitung der Hausordnung wurde gerade die Formulierung des Hundeverbotes von beiden Personalräten ausgiebig diskutiert und letztlich so verabschiedet, wie sie jetzt in der Hausordnung neu verankert wurde.

Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten an der Universität Siegen und deren Stellvertreter beraten und vertreten scherbehinderte Kolleginnen und Kollegen und ihnen Gleichgestellte, mit dem Ziel der Inklusion am Arbeitsplatz.

Die SBV ist nicht Teil eines Personalrats. Die SBV ist vielmehr eine eigene Institution, die jedoch eng mit den Personalräten zusammenarbeitet.

Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehören unter anderem:
die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern
die Interessen behinderter Menschen der Dienststelle gegenüber zu vertreten Beratung und Hilfe in allen Schwerbehindertenangelegenheiten
Anerkennungsverfahren
Vertretung bei den Personalräten
Überwachungsaufgaben der Einhaltung von besonderen Vorschriften nach dem Schwerbehindertengesetz

Des Weiteren nimmt die SBV auch an Meetings im Rahmen von z. B. Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebsärztlichen Begehungen, Senatssitzungen sowie Vorstellungsgesprächen mit schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bzw. den Gleichgestellten teil.

Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten: Dr. Klaus-Martin Klein Universität Siegen / Fakultät II Adolf-Reichwein-Str. 2 D – 57068 Siegen Tel.: 0271 740 4486	E-Mail: sbv@uni-siegen.de	Stellvertreter: Tobias Klein Universität Siegen Paul Bonatz Straße 9-11 D – 57068 Siegen Tel.: 0271 740 2115

Zahlen und Fakten

Hinweis: Dieser Bericht erhebt keinen Anspruch auf vollständige Dokumentation der Personalratsarbeit, sondern gibt diese ausschnittsweise wieder.

Folgende personelle Einzelmaßnahmen wurden behandelt:

037 Einstellungen, unbefristet (mit Beamten)

036 Einstellungen, befristet

007 Einstellungen Auszubildende

016 Weiterbeschäftigungen, unbefristet

065 Weiterbeschäftigungen, befristet

004 Befristete Weiterbeschäftigungen über Regelaltersgrenze hinaus

025 zusätzliche befristete Beschäftigungen

004 zusätzliche unbefristete Beschäftigung

093 wesentliche Änderungen des Arbeitsvertrages

030 Umsetzungen

034 Übertragung anderer Aufgaben

009 Ernennung, Beförderung

032 Höhergruppierung

001 Abordnung

199 Anträge Homeoffice, Telearbeit

024 Anordnungen von Mehrarbeit

003 Anhörungen/Kündigungen

014 Auflösungen Beschäftigung wg. Ruhestand/ Versetzung in den Ruhestand wg. Dienstunfähigkeit

021 Auflösungen Beschäftigungsverhältnis eigener Wunsch

002 Anhörungen/Abmahnungen

006 Anordnung von Überstunden/ Anordnung von Rufbereitschaft

001 Qualifizierungsvereinbarungen/berufliche Entwicklung Laufbahngruppe

001 Nebenabrede zum Arbeitsvertrag/Sabbatjahrmodell

021 Maßnahmen in den Bereichen Einführung/Implementierung/Beschaffung Software/neue Arbeitsmethoden/Fortbildungsprogramm/Einführung/Probebetrieb von neuen Betriebssystemen/Winterschichtplan/Betriebsanweisung/Hausordnung/Arbeitsschutz

685 Maßnahmen in Summe

Während des Berichtzeitraumes haben 50 reguläre Sitzungen und eine Sondersitzung stattgefunden.

An

3 Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA),

5 Betriebsärztlichen Begehungen

10 Baubesprechungen und

65 Vorstellungsgesprächen

hat in der Regel ein Personalratsmitglied teilgenommen.

Es wurden 53 Stellenausschreibungsverfahren bearbeitet.

Es wurde auf 36 Stellenausschreibungsverfahren verzichtet.

Mit der Dienststelle wurden 4 Vierteljahresgespräche (VJG) und 1 Gespräch zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten geführt.

Es wurden mit dem Arbeitgeber 5 Erörterungen durchgeführt.

Die gesetzlich vorgeschriebene Information zur Anzahl der befristet Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung ist im August 2025 erfolgt; derzeit sind 136 (Vorjahr 139) Personen befristet beschäftigt. Ausgehend von einer Gesamtzahl von 808 (Vorjahr 795) Tarifbeschäftigten (excl. Auszubildende sowie verbeamtete Personen) entspricht dies einem Anteil von 16,83 %. Im August 2024 lag der prozentuale Anteil bei 17,48 %.

Anteile von weiblichen/männlichen Beschäftigten im MTV-Bereich

Befristete weibliche Mitarbeiterinnen	61,76 % (Vorjahr 61,87 %)
Befristete männliche Mitarbeiter	38,24 % (Vorjahr 38,13 %)
Unbefristete männliche Mitarbeiter	40,33 % (Vorjahr 39,63 %)
Unbefristete weibliche Mitarbeiterinnen	59,67 % (Vorjahr 60,37 %)

Altersstruktur im MTV-Bereich (Stichtag der Auswertung 06.05.2025)

Alter (zum Stichtag der Auswertung 06.05.25)	Köpfe
Jünger als 25	19
25 Jahre bis einschließlich 34	123
35 Jahre bis einschließlich 44	224
45 Jahre bis einschließlich 54	221
55 Jahre bis einschließlich 64	263
65 Jahre und älter	19
Köpfe gesamt	869

Arbeitnehmerweiterbildung für Tarifbeschäftigte/Auszubildende in Nordrhein-Westfalen (Bildungsurlaub)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich für bis zu fünf Arbeitstage im Jahr für berufliche und politische Weiterbildung freistellen lassen. Dies regelt das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG NRW). Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Die Weiterbildung muss an anerkannten Einrichtungen der Arbeitnehmerweiterbildung erfolgen.

Im Intranet der Universität Siegen steht unter der Rubrik Beschäftigte/Personal/Meine Beschäftigung/Abwesenheiten Sonderurlaub/Bildungsurlaub mehr darüber.

Es gibt mehrere Portale, wie zum Beispiel www.bildungsurlaub.de , die eine reichhaltigen Angebotspalette bieten. Wichtig ist das die entsprechenden Angebote dem Land NRW gefiltert werden.

Außerdem ist noch wichtig zu wissen, dass die Kosten dieser Art von Weiterbildung nicht von dem Arbeitgeber getragen werden. Der Arbeitgeber entscheidet nur über die Freistellung.

Solltet Ihr Fragen dazu haben, könnt Ihr Euch gerne bei uns oder Eurem Personalsachbearbeiter melden.

Tätigkeitsbericht der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Universität Siegen vom Oktober 2025

Liebe Auszubildende,

die derzeitige Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) legt hiermit ihren ersten Bericht über das vergangene Jahr vor. Die JAV ist ein demokratisch gewähltes Gremium an der Universität Siegen, das sich für die Rechte der Auszubildenden und jugendlichen Beschäftigten einsetzt. Ihre Arbeit basiert auf dem Personalvertretungsgesetz des Landes NRW und umfasst unter anderem Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in personal- und disziplinarrechtlichen Entscheidungen, wie etwa die Auswahl und Einstellung neuer Auszubildender sowie Abmahnungen und Kündigungen. Darüber hinaus kann die JAV im Rahmen ihres Initiativrechts Vorschläge einbringen und an Problemlösungen mitwirken. Die Schweigepflicht ist für alle JAV-Mitglieder bindend, weshalb über einzelne Fälle nicht berichtet werden kann.

Auszubildende an der Universität Siegen

An der Universität Siegen werden derzeit acht verschiedene Berufe ausgebildet. Die Ausbildungsmöglichkeiten reichen vom Büromanagement bis hin zu Industriemechaniker/-innen. Ebenfalls bietet die Universität Siegen einen dualen Studiengang für Verwaltungsinspektoranwärter/-innen an.

Im Jahr 2025 konnten wir sieben neue Auszubildende an den verschiedenen Standorten der Universität begrüßen.

Personal der JAV

Die Auszubildenden der Universität Siegen werden durch Fynn Wandschneider als JAV-Vorsitzender vertreten.

Tätigkeiten der JAV im Jahr 2025

Die JAV hat weiterhin großen Wert auf den Dialog mit den Auszubildenden gelegt. Im Vordergrund stand dabei jedoch die Teilnahme an Schulungen, die der Kompetenzerweiterung der JAV-Mitglieder dienten und dazu beitrugen, sich der eigenen Aufgaben und Verantwortung bewusster zu werden. Aktuell liegt der Schwerpunkt auf der Vorbereitung der bevorstehenden JAV-Versammlung.

Bewerbungsverfahren

Während der Amtszeit war die JAV an allen Auswahlverfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beteiligt. Parallel zu den gestiegenen Studierendenzahlen ist auch die Zahl der Auszubildenden an der Universität weiter angewachsen.

Ausblick

Für die kommende Amtsperiode plant die JAV, den sozialen Zusammenhalt der Auszubildenden gezielt zu fördern. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der bereichsübergreifenden Vernetzung, die durch gemeinsame Veranstaltungen und Austauschformate weiter ausgebaut werden soll.

Mit besten Grüßen

Euer Fynn Wandschneider

Vorsitzender: Fynn Wandschneider, Personalreferent Dezernat 4 E-Mail: fynn.wandschneider@zv.uni-siegen.de Tel: 0271 740 - 4952
E-Mail: jav@personalrat.uni-siegen.de

Einladung zur Personalversammlung als Hybrid-Veranstaltung am Mittwoch, den 26. November 2025, um 9:00 Uhr

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu unserer diesjährigen Personalversammlung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung am Mittwoch, den 26. November 2025, ab 9.00 Uhr im Raum AR-E 8101 (Audimax) laden wir Euch/Sie hiermit herzlich ein.

Die Personalversammlung findet in hybrider Form statt. Die Online-Teilnahme ist nur im Intranet der Universität Siegen möglich, von außerhalb ist eine VPN-Verbindung zum Hochschulnetz zwingend erforderlich.

Die Veranstaltung wird ab 9.00 Uhr via Live-Stream übertragen. Anfragen an die Kanzlerin oder den Personalrat können mittels ARSnova übermittelt und im Versammlungsverlauf behandelt werden. Gerne nehmen wir auch im Vorfeld Anfragen/Anliegen per Mail an nwpr@personalrat.uni-siegen.de entgegen.

Die Links zur Personalversammlung sowie zum Chatroom ARSnova sind am Ende der Einladung angegeben.

Die Teilnahme an der Personalversammlung ist Dienst.

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

Die Personalversammlung ist nicht-öffentlich.

Mit kollegialen Grüßen

Tobias Klein

(für den Personalrat)

Links

der Link zum Streaming: (Groß und Kleinschreibung beachten)

https://liveus.zimt.uni-siegen.de/intern/intern3.html

hier als QR-Code:

der Link zum ARSNova für die Rückfragen: (Groß und Kleinschreibung beachten)

https://crs.zimt.uni-siegen.de/participant/room/84036558/comments

hier als QR-Code:

Bitte beachten Sie, dass sie die eingestellten Beiträge nicht sehen können. Diese sind nur für die Moderatoren sichtbar.

Tagesordnung zur Personalversammlung

am Mittwoch, den 26. November 2025, um 9:00 Uhr

TOP 1:	Eröffnung und Begrüßung
TOP 2:	Aussprache zum Tätigkeitsbericht des Personalrats/ eingegangene Anfragen
TOP 3:	Vortrag der Kanzlerin Frau Iris Litty
TOP 4:	Vortrag der Gewerkschaft ver.di
TOP 5:	Vortrag der Gewerkschaft vdla
TOP 6:	Verschiedenes

Nach der Personalversammlung besteht die Möglichkeit zum persönlichen Austausch bei Kaffee, Tee und Gebäck.