

TÄTIGKEITSBERICHT

des PERSONALRATS der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in
Technik und Verwaltung

für den ZEITRAUM

NOVEMBER 2016 bis OKTOBER 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Gesetzliche Grundlagen der Personalratsarbeit
2. Personal/Organisation
3. Entgelt/Besoldung/berufliche Perspektiven/Fortbildung
4. Gleichstellung/Familiengerechte Hochschule
5. Ausbildung
6. Informationstechnologien/Datenschutz
7. Arbeits- und Gesundheitsschutz
8. Baumaßnahmen
9. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
10. Personalratssitzungen und Gespräche, personelle Einzelmaßnahmen
11. Personalrat: Ihre Ansprechpartner/innen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Studierendenzahl an der Universität Siegen ist weiterhin auf einem erfreulich hohen Stand von ca. 19000 eingeschriebenen Studentinnen und Studenten. Auch im Berichtszeitraum November 2016 – Oktober 2017 dominiert weiterhin das Thema Um- und Neubauten bzw. Anmietungen von Liegenschaften den Arbeitsalltag vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung. Diese Maßnahmen, die zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studium, Lehre und Forschung beitragen sollen, haben u.a. zur Folge, dass die Arbeitsbelastung für Kolleginnen und Kollegen zunimmt.

Die Personalräte der Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen werden sich weiterhin für eine deutliche Verbesserung der Grundfinanzierung ihrer Bildungseinrichtungen, auch gegenüber der seit dem 26.06.2017 in Düsseldorf regierenden neuen Landesregierung, einsetzen. Damit verbunden ist u. a. die Hoffnung, dass sich die personelle Ausstattung mit qualifiziertem Personal in Verwaltung, Fakultäten und Zentralen Einrichtungen verbessert und somit für eine merkliche Entlastung in betroffenen Arbeitsbereichen gesorgt wird sowie Perspektiven für Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Kolleginnen und Kollegen eröffnet werden.

Dies bedeutet zudem, ganz im Sinne des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in NRW, dass die Einrichtung von Dauerstellen gegenüber zeitlich befristeten Arbeitsverträgen der Normalfall sein muss, so wie es das Recht der Europäischen Union und das deutsche Arbeitsrecht vorsehen. Hier besteht noch merklicher Handlungsbedarf. Dies betrifft auch andere Vertragsinhalte, wie das sich beispielsweise derzeit im Aufbau befindliche Betriebliche Gesundheitsmanagement.

Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) bildet die gesetzliche Basis für die Tätigkeiten der Personalvertretungen im öffentlichen Dienst.

Es steht zu hoffen, dass die neue Landesregierung die parlamentarische Mehrheit der sie tragenden Landtagsfraktionen aus CDU und FDP nicht dazu nutzt, das LPVG dahingehend zu ändern, dass es zu Einschränkungen bei den Beteiligungs-

rechten der Personalräte, die eine wirksame Vertretung der Interessen der Belegschaften deutlich erschweren würden, kommt.

Das 2011 von der Landtagsmehrheit aus SPD, Grünen und Linkspartei verabschiedete LPVG bietet aus Sicht des Personalrats gesetzlich garantierte Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Gesetze, Verordnungen und tarifvertragliche Regelungen im Sinne der Beschäftigten umzusetzen.

Die gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten sind durch die Landesgesetzgebung über Änderungen des Landeshochschulgesetzes für NRW, das u. a. Regelungen für die innere Hochschulorganisation und Personalstruktur sowie Mitbestimmungsmöglichkeiten der Statusgruppen in den Hochschulgremien vorsieht, weitreichend.

In den Koalitionsvereinbarungen kündigt die zukünftige Landesregierung an, dass sie einen Gesetzentwurf für ein neues Landeshochschulgesetz zeitnah in den Landtag einbringen wird.

Auch hier ist es wünschenswert, dass es zu keinen einschneidenden Änderungen kommt, die zum Nachteil der Statusgruppen, somit auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, z. B. bei der Zusammensetzung im Hochschulsenat kommt. Auch die Arbeit der Personalvertretungen könnte von Änderungen im Hochschulgesetz unmittelbar betroffen sein.

Gerade in Zeiten einer zunehmenden Ökonomisierung des Bildungsbereichs sind 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.

In eigener Sache:

An dieser Stelle bedanken wir uns ganz herzlich bei unserem Kollegen Dierk Schäfer-Stephani. Er war seit 1981 wechselnd als ordentliches sowie Ersatzmitglied im Personalrat tätig und hat sich insbesondere in den Bereichen Arbeitsschutz und –sicherheit mit großer Sachkunde für seine Kolleginnen und Kollegen eingesetzt. Dafür vielen Dank!

Mit Ablauf des Monats Oktober beginnt für ihn ein neuer Lebensabschnitt: der wohlverdiente Ruhestand, für den wir alles Gute wünschen.

Auch in diesem Jahr erneut der folgende Hinweis:

Im Berichtszeitraum haben wir eine große Anzahl von Beratungs- bzw. Informationsgesprächen mit Kolleginnen und Kollegen durchgeführt.

Die Anzahl dieser Termine sowie die Wahrnehmung unserer weiteren Aufgaben auf Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes hat in einigen Fällen dazu geführt, dass Ihre/Eure Anliegen nicht umgehend aufgenommen und bearbeitet werden konnten, wofür wir hiermit um Verständnis bitten. Wir sind bestrebt, möglichst umgehend auf Anfragen und Anliegen zu reagieren.

Des Weiteren möchten wir nochmals klarstellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Recht auf Gespräche mit Beratung durch Personalratsmitglieder haben, unabhängig vom Einverständnis ihrer Vorgesetzten.

Sachverhalte, die im Verlauf solcher Gespräche besprochen werden, behandeln wir selbstverständlich vertraulich.

Kolleginnen und Kollegen haben das Recht auf Zuziehung eines Personalratsmitglieds ihres/seines Vertrauens zu Gesprächen beispielsweise mit Vorgesetzten.

Im zurückliegenden Berichtszeitraum hat der Personalrat mehrfach solche Gespräche begleitet.

Eine Einladung zur Personalversammlung, die am Mittwoch, den 22. November 2017, ab 9.00 Uhr im blauen Hörsaal stattfindet und die dazugehörige Tagesordnung ist dem vorliegenden Tätigkeitsbericht, der die Arbeit des Personalrats schwerpunktmäßig dokumentiert, beigelegt.

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. Gesetzliche Grundlagen der Personalratsarbeit

Zur Sicherung der Beteiligung der Belegschaften und zur Wahrung ihrer Interessen hat der Gesetzgeber im Landespersonalvertretungsgesetz NW (LPVG NW) Beteiligungsrechte der Personalräte und zugehörige Verfahrensabläufe geregelt.

Laut LPVG NW § 65 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 seitens der Dienststelle beabsichtigte Entscheidungen/geplante Maßnahmen noch möglich ist.

Diese Regelungen gelten sowohl für Anhörungsverfahren nach § 75 LPVG NW für Planungen im Bereich 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 die Verfahrensabläufe werden seitens der Verantwortlichen derzeit nicht ausreichend berücksichtigt.

Häufig werden dem Personalrat für eine Bearbeitung von Vorlagen, insbesondere der Bereiche Organisation und Bauangelegenheiten, nur unzureichende Informationen und Unterlagen, die einen reibungslosen Ablauf des Beteiligungsverfahrens ermöglichen, zugeleitet oder erst auf Nachfrage übermittelt.

Diese Problematik ist in Gesprächen mit dem Kanzler fortlaufend angesprochen worden, in der Hoffnung, dass sich für die Zukunft eine Verbesserung ergibt und somit eine gesetzeskonforme und den Interessen der Beschäftigten dienliche Personalratsarbeit möglich ist sowie Verzögerungen in den Beteiligungsabläufen nicht dem Personalrat angelastet werden.

2. Personal/Organisation

Das Durchlaufen der Entscheidungsebenen innerhalb der Fakultäten und weiterer Bereiche verzögert notwendige **Maßnahmen der Bereiche Personal und Organisation**.

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, wenig Bedeutung beigemessen.

Dienststelle und Personalrat haben gemeinsam die Aufgabe, für die zügige Durchführung insbesondere anstehender Personalmaßnahmen Sorge zu tragen.

Immer wieder thematisieren wir die **Entfristung von Arbeitsverträgen bzw. die Weiterbeschäftigung** von Beschäftigten. Die gesetzlich vorgeschriebene Information an den Personalrat zur Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich Technik und Verwaltung ist im September 2017 erfolgt; derzeit sind dies 107 Personen. Ausgehend von einer Gesamtzahl von 689 Tarifbeschäftigten ergibt dies einen Anteil von 15,5 %.

Um zu vermeiden, dass sich befristet 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.

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

In vielen Bereichen werden Daueraufgaben von befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen.

In den Vorlagen zu Mitwirkungsverfahren bei Stellenausschreibungen zur Besetzung befristeter Stellen werden immer wieder Befristungsgründe benannt, die weder im Ausschreibungstext noch in der mit vorgelegten Tätigkeitsdarstellung abgebildet werden. Befristungsgründe werden daher von uns kritisch hinterfragt. Dauerarbeitsverhältnisse müssen auch an den Hochschulen in NRW die Regel werden.

Die Kernaussagen bezüglich befristeter Beschäftigungsverhältnisse im **Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal** bedürfen weiterhin der praktischen Umsetzung in den Bereichen. Es entsteht der Eindruck, dass die in diesem Vertrag vereinbarten Ziele hinsichtlich eines fairen, verantwortungsvollen und transparenten Umgangs mit dieser Beschäftigungsform und deren Umsetzung, in der Regel als Befristung mit Sachgrund, nicht zur Geltung kommen, sondern häufiger von Arbeitsbereichen aus strategischen Gründen als Instrument im Stellenbesetzungsverfahren, z. B. als verlängerte Probezeit für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter, genutzt werden.

Sachgrundlose Beschäftigungsverhältnisse müssen gemäß Vertrag dem Personalrat gegenüber begründet werden. Diese Begründungen mussten im Berichtszeitraum unsererseits mehrfach nachgefragt werden.

Personalräte und Gewerkschaft werden weiterhin darauf hinwirken, dass diese gesetzliche Möglichkeit entfällt.

Anfang 2017 führten die Personalräte weitere Gespräche mit der Dienststelle, um den Bereichen der Universität Siegen eine Handlungsanleitung zur Umsetzung der Vertragsinhalte zur Verfügung zu stellen. Der Entwurf einer Handreichung zur Ausgestaltung des Vertrages liegt dem Personalrat vor und wird unsererseits geprüft.

In den Bereichen Technik und Verwaltung ist eine **personelle Aufstockung** in unterschiedlichen Bereichen nötig. Im operativen/ausführenden Bereich, z. B. zur Betreuung zusätzlicher neuer Liegenschaften, zur verwaltungsmäßigen Unterstützung der neuen lebenswissenschaftlichen Fakultät sowie für das Projekt Digitalisierung sind Aktivitäten der Verantwortlichen nur sehr zögerlich zu erkennen. Eine

Verpflichtung sieht der Personalrat darin, immer wieder darauf hinzuweisen, dass alle Ebenen und Tätigkeitsbereiche eine ausreichende Personalausstattung ausweisen.

In den Fakultäten, insbesondere in der Fakultät IV, die gerne medienwirksam als „expandierende“ forschungsintensive MINT-Fakultät präsentiert wird, stagniert die personelle Besetzung im Bereich der technischen Betreuung zahlreicher Laborbereiche auf bescheidenem Niveau.

Es ist leider nicht immer erkennbar, dass bei Neuberufungen von Professorinnen/Professoren die Wertschätzung von fachlich ausgebildeten und erfahrenen Beschäftigten, die den Dienstbetrieb tagtäglich engagiert aufrechterhalten, einen hohen Stellenwert besitzt.

Zwingende Beteiligungsrechte in **finanziellen/wirtschaftlichen Angelegenheiten** haben Personalräte (öffentlicher Dienst) im Gegensatz zu Betriebsräten kaum. Der Gesetzgeber sieht hier keine Notwendigkeit, da er den öffentlichen Arbeitgeber dem Gemeinwohl, auch seiner Belegschaft gegenüber, grundsätzlich verpflichtet sieht.

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 dessen Einrichtung 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.

Aufgrund der Bedeutung des Themas für die Kolleginnen und Kollegen drucken wir an dieser Stelle nochmals unser Info zum Thema **Interne Stellenausschreibungen** vom April 2017 ab.

Seit geraumer Zeit besteht zwischen Dienststellenleitung und Personalrat die Vereinbarung, Stellen in aller Regel vorerst ausschließlich hausintern auszuschreiben,

Tätigkeitsbericht des Personalrats der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

um so 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.

Diese Vereinbarung, von der Beschäftigte und Hochschule vielfach profitiert haben, wurde nunmehr durch die Hochschulleitung einseitig aufgekündigt. Begründet wird dieses Vorgehen damit, mit externen Stellenausschreibungen einen möglichst großen Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern anzusprechen.

*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.

*Im Weiteren untermauern folgende **Rechtsgrundlagen** den Anspruch auf die Sicherung vorrangiger Ansprüche von in der Hochschule Beschäftigten:*

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

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: **Befristet 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 folgende Regelung vor:

Sie sind gemäß § 19 des TV-A-L BBiG bei dienstlichem Bedarf mindestens für ein Jahr zu übernehmen und danach bei Eignung unbefristet zu beschäftigen.

Im Gleichstellungskonzept der Universität Siegen ist geregelt, dass Stellen im Bereich Technik und Verwaltung zunächst hausintern ausgeschrieben werden, sofern potenzielle Bewerberinnen und Bewerber bekannt sind.

Die Landespolitik hat die Notwendigkeit erkannt, die Personalverantwortlichen der Hochschulen mit dem Vertrag gute Beschäftigungsbedingungen verstärkt in die Pflicht zu nehmen und Perspektiven für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Die im Gleichstellungskonzept erwähnte Potenzialerhebung hinsichtlich des Vorhandenseins geeigneter Bewerberinnen und Bewerber erfolgt genau wie die strukturierte Umsetzung aller weiteren aufgeführten tariflichen und vertraglichen Vorgaben nicht. Auch dem Personalentwicklungskonzept sind derzeit keine konkreten Umsetzungsmaßnahmen zu entnehmen.

Qualifikationsprofile von Beschäftigten sowie deren Wünsche nach beruflicher Weiterentwicklung oder Umorientierung werden nicht erhoben und sind den Personalverantwortlichen, wenn überhaupt, nur zufällig bekannt.

In vielen Bereichen ist eine mittel- oder gar längerfristige Personalplanung, die Perspektiven für Beschäftigte eröffnet sowie die Interessen der Hochschule als Arbeitgeber im Blick hat, nicht erkennbar.

Die Umsetzung aller genannten Vorgaben im Wege einer überaus personal- und zeitintensiven Einzelfallprüfung ist aus unserer Sicht auch zukünftig nur schwer zu leisten.

Die in aller Regel kostengünstigeren und zeitsparenden internen Ausschreibungsverfahren müssen daher aus Sicht des Personalrats unbedingt beibehalten werden.

Nur so ist gesichert, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigeninitiativ den Wunsch nach beruflicher Veränderung/Weiterentwicklung äußern können und deren Umsetzung Chancen auf Erfolg hat.

Unsere rechtlichen Möglichkeiten, interne Stellenbesetzungsverfahren durchzusetzen, sind aufgrund der Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes eingeschränkt.

Wir werden uns jedoch weiterhin, auch unter Bezugnahme auf unseren universitären Leitspruch „Zukunft menschlich gestalten“, für interne Stellenausschreibungen als zentrales Instrument der Motivation und Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Sicherung des Erfolgs der Hochschule nachdrücklich einsetzen.

Im Rahmen zahlreicher Mitwirkungsverfahren zu Stellenausschreibungen haben wir uns im Verlauf des Jahres 2017 eindeutig zu zunächst ausschließlich hausinterne Ausschreibungen positioniert und hierzu Begründungen an die Dienststelle übermittelt. Diese wurden ignoriert und Stellen ohne das gesetzlich vorgesehene Erörterungsgespräch extern ausgeschrieben. Dies hat uns veranlasst, den Sachverhalt einer gerichtlichen Prüfung beim Verwaltungsgericht Arnsberg zuzuführen.

Das auch seitens des Personalrats seit Jahren geforderte **Personalentwicklungskonzept** liegt vor und wurde unsererseits im Rahmen eines Mitwirkungsverfahrens bearbeitet.

Das Konzept finden Sie/findet Ihr unter folgender URL:

http://www.uni-siegen.de/zuv/dezernat4/abteilung_4_5/arbeitshilfen/personalentwicklungskonzept-2017-05-22.pdf

Unsererseits wurde auf die erforderliche Konkretisierung der sicherlich sinnvollen Ansätze im Konzept, wie beispielsweise die **Aktualisierung von Tätigkeitsdarstellungen und –bewertungen** 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. Dies zum einen, 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.

Dieses Thema muss auch im Zusammenhang mit der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements betrachtet werden. Näheres hierzu im weiteren Berichtsverlauf.

Wesentlich ist, dass für Maßnahmen der Personalentwicklung, z. B. dem Erwerb von Zusatzqualifikationen, Mittel in den Bereichsbudgets ausgewiesen werden. Darauf haben wir hingewiesen.

Das Verfahren zur Besetzung der Stelle einer Abteilungsleitung Personalentwicklung wurde zwischenzeitlich abgeschlossen.

Seit Juni 2017 ist Herr Klaus Langenstein als Abteilungsleiter 5.4 in dieser Funktion tätig.

Die beabsichtigte **Integration der Abteilung 1.1 Infrastrukturelles Gebäudemanagement in das Dezernat 5** ist mittlerweile vollzogen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ohne Aufgabenänderungen in die Abteilung 5.4 überführt worden.

Ein wichtiges Thema für den Personalrat ist die Sicherung dauerhafter Perspektiven auch der in diesen Bereichen beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Auch hier gilt: Daueraufgaben müssen durch auf Dauer Beschäftigte erledigt werden.

Im Berichtszeitraum wurden die Beschäftigungsverhältnisse von fünf Mitarbeitern im Bereich der multifunktionalen Gebäude- und Liegenschaftsbetreuung entfrischtet. Daneben stehen zwei Stellen als Ersatz für vakante Stellen in diesem Bereich zur Besetzung an.

Im Rahmen der Mitwirkung wurde dem Personalrat die bereits im letzten Bericht erwähnte externe Evaluation des Bereichs **UniPrint** durch das HIS-Institut für Hochschulentwicklung vorgelegt.

Im Zuge dieser Maßnahme wurden Gespräche mit der Führungsebene, dem kommissarischen Leiter der Einrichtung, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Nutzerinnen und Nutzern geführt.

Der Personalrat wurde im Verlauf eines Auftakt- und Abschlussgespräches einbezogen.

Aus unserer Sicht wurde insbesondere auf die unbedingte Notwendigkeit einer ausreichenden Personalausstattung und den Verbleib des Bereichs an zentraler Stelle im Gebäude H hingewiesen.

Des Weiteren war aus unserer Sicht sicherzustellen, dass Nutzerinnen und Nutzer befragt werden, die die Einrichtung und ihre Dienstleistungen aus dem Tagesgeschäft heraus tatsächlich beurteilen können.

Ergebnisse der Untersuchung:

Sofortige Nachbesetzung der Leitung UniPrint; diese ist zwischenzeitlich erfolgt.

Vorgezogene Nachbesetzung von zwei Stellen mit verändertem Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich Mediengestaltung. Eine Stelle wurde bereits besetzt.

Einführung von Auftragserfassung und Erstellung von Kalkulationsgrundlagen, auch unter Berücksichtigung eines Ansatzes für Personalkosten.

Die Ausbildung von Mediengestalterinnen und Mediengestaltern wird wieder aufgenommen.

Der Bereich **Arbeitsschutz und -sicherheit** wurde nach der Integration der Abteilung 1.1 in das Dezernat 5 nunmehr dem Dezernat 1 zugeordnet.

Diese Zuordnung stellt sicher, dass bei der Aufgabenwahrnehmung der weisungsfrei agierenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit keine Interessenskonflikte mit dem Baudezernat auftreten.

Zwischenzeitlich konnten die Stellen zur Wahrnehmung von Aufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagements verstetigt werden. Dies entspricht unserer Forderung nach Schaffung von Dauerstellen zur Wahrnehmung von Daueraufgaben.

Teile des **Servicereferats Studierendenservice** wurden im Berichtszeitraum dem Prorektorat Kooperationen, Internationales und Marketing zugeordnet und laufen dort nunmehr wieder unter der Bezeichnung International Office.

Das Studierendensekretariat für ausländische Studierende sowie der Bereich der Beratung ausländischer Studierender und die Bewerbung und Zulassung für Bildungsausländer verbleiben im Servicereferat.

Auch hier stehen der endgültige Geschäftsverteilungsplan und die Aktualisierung von Tätigkeitsdarstellungen und –bewertungen an.

Ein erneuter Entwurf eines Geschäftsverteilungsplans des **Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIMT)**, der der Hochschulleitung und den Personalräten zugeleitet wurde, erfüllte nicht die Anforderungen an klare und transparente Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.

Überarbeitete Tätigkeitsdarstellungen und –bewertungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits für den Zeitpunkt nach Eingliederung des Bereichs Verwaltungs-IT in das ZIMT zugesagt waren, stehen nach wie vor aus.

Aufgaben und Wertigkeiten von Dienstaufgaben müssen klar und deutlich zugewiesen und tarifgerecht bewertet werden.

Näheres hierzu unter Berichtspunkt Entgelt/Besoldung/berufliche Perspektiven. Dieser ungeklärte Zustand ist weder für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch für die Hochschule zuträglich und muss dringend einer Klärung zugeführt werden.

Im Bereich der **Universitätsbibliothek** wurden im Berichtszeitraum mehrere unbefristete Perspektiven für Kolleginnen geschaffen.

Wir führen Gespräche mit der Leitung der UB, auch hinsichtlich der Personalsituation des gesamten Bereichs, der durch Umzüge und die Einrichtung neuer/veränderter Bibliotheksstandorte aufgrund der anstehenden umfassenden Sanierungsarbeiten am Standort Adolf-Reichwein-Str. hoch belastet ist.

Im Sommer dieses Jahres wurde den Personalräten die landesweite Einführung einer Cloubasierten Bibliotheksinfrastruktur angekündigt.

Die in diesem Zusammenhang zu erwartenden Änderungen von Dienstaufgaben werden im Einzelnen im Verlauf örtlicher Mitbestimmungsverfahren zu klären sein.

Derzeit begleitet die Landespersonalrätekonferenz stellvertretend für die Personalräte der einzelnen Hochschulen den Prozess.

Näheres hierzu unter Berichtspunkt Informationstechnologien/Datenschutz.

Die Landesregierung NRW hat zu Beginn des Jahres 2017 die dauerhafte Einrichtung der **Zentren für Lehrerbildung** an den Hochschulen des Landes beschlossen. Damit einhergehend wurden die Landesmittel für die Zentren verstetigt.

Im Zentrum für Lehrerbildung der Universität Siegen konnten somit mehrere Beschäftigungsverhältnisse in den verschiedenen Ressorts entfristet bzw. dauerhaft neu besetzt werden.

Ursprünglich war die Ausschreibung aller Dauerstellen durch die Hochschulleitung beabsichtigt. Dies hätte zur Folge gehabt, dass Stelleninhaberinnen und –inhaber sich auf ihre eigenen Stellen hätten bewerben müssen.

Dies ist aus unserer Sicht auch aufgrund des tariflichen geregelten Vorrangs von befristet Beschäftigten bei der Besetzung von freien Dauerstellen unhaltbar. Für die im Bereich bereits vor Verstetigung im Bereich Technik und Verwaltung angesiedelten Stellen konnten wir dies in fast allen Fällen verhindern und eine Entfristung der Kolleginnen erreichen.

3. Entgelt/Besoldung/berufliche Perspektiven

Die **Tarif- und Besoldungsrunde** 2017 für den Bereich der Länder, dem die Hochschulen in NRW angeschlossen sind, stand unter dem Motto „Weil es um MEHR GEHT“ und prägte die Arbeit der verhandelnden Gewerkschaft im ersten Quartal dieses Jahres.

Die ersten beiden Verhandlungsrunden verliefen ergebnislos, da die Arbeitgeber der Länder (TdL) keine Angebote vorlegten und die berechtigten gewerkschaftlichen Forderungen für unrealistisch und überzogen erklärten.

Bundesweite Warnstreikaktionen, auch an der Universität Siegen, erbrachten, verbunden mit dem bekannten beharrlichen Durchsetzungsvermögen des gewerkschaftlichen Verhandlungsführers, in der dritten Verhandlungsrunde am 17. Februar eine Tarifeinigung, die sich aus unserer Sicht und der Sicht von 82,2 % der ver.di-Mitglieder des Bereichs sehen lassen kann.

Die wesentlichen Ergebnisse im Überblick:

Entgelterhöhungen rückwirkend ab 01. Januar 2017 um 2 %, mindestens um € 75,- begrenzt auf den Entgeltbetrag von € 3200,-, ab 01. Januar 2018 um weitere 2,35 %.

Die Laufzeit des Entgelttarifvertrags ist bis 31. Dezember 2018 begrenzt.

Den Entgeltgruppen 9 – 15 wird in zwei Schritten die Erreichung der neugeschaffenen Stufe 6 eröffnet; gegenüber der Stufe 5 beträgt der Zuwachs 1,5 % ab 01. Januar 2018 und weitere 1,5 % ab 01. Oktober 2018.

Für die sogenannte kleine Entgeltgruppe 9 wurden folgende Erhöhungsbeträge auf die Endstufe 4 erreicht: nach fünfjähriger Verweildauer in Stufe 4 ab 01. Januar 2018 1,5 %, ab 01. Oktober 2018 weitere 1,5 %. Auf die erforderliche Verweildauer wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 4 verbrachte Zeit angerechnet.

Die Regelungen zur kleinen Entgeltgruppe 9 beziehen sich auch auf ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter.

Die Vergütungen für Auszubildende wurden rückwirkend zum 01. Januar 2017 um € 35,- und werden im Weiteren zum 01. Januar 2018 nochmals um € 35,- erhöht.

Der Urlaubsanspruch von Auszubildenden wird um einen, auf 29 Tage erhöht. Die bisherigen Übernahmeregelungen werden um weitere zwei Jahre verlängert.

Die gewerkschaftlich geforderte Weiterentwicklung der Entgeltordnung, also der Eingruppierungsrichtlinien, wurde vereinbart.

Nach Abschluss der Tarifrunde haben die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten verhandelt.

Die Bezüge der Beamtinnen und Beamten erhöhten sich ab 01. April 2017 um 2 %; mindestens um 75 €; eine weitere Erhöhung erfolgt ab 01. Januar 2018 um weitere 2,35 %.

Der Beitrag zur Versorgungsrücklage, der arbeitgeberseitig weiter gefordert wurde, entfällt.

Wie bereits mehrfach erwähnt, gute Tarif- und Besoldungsergebnisse fallen nicht vom Himmel. Die Belegschaften müssen aktiv werden.

Dies auch, um grundlegende Verbesserungen im Eingruppierungsrecht, beispielsweise für den IT- oder Bibliotheksbereich, zu erreichen.

Dies gilt gerade auch für die im Frühjahr 2019 anstehende Tarif- und Besoldungsrunde, in deren Verlauf wie erwähnt die Entgeltordnung verhandelt wird.

Gut beraten wären auch die Verantwortlichen der Universität, als Mitglied des zuständigen Arbeitgeberverbands, für spürbare Entgelt- und Besoldungserhöhungen Sorge zu tragen und so dem bereits jetzt deutlich spürbaren Fachkräftemangel entgegenzutreten und die Hochschule auch damit weiterhin zukunftsfähig zu machen.

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 durch Unterschrift zur Kenntnis genommene **Tätigkeitsdarstellung und -bewertung** wichtig, da diese Kernpflichten und -rechte des Beschäftigungsver-

hältnisses in Ergänzung des Arbeitsvertrages konkretisiert und die wahrzunehmenden Dienstaufgaben klar benennt.

Die in vielen Bereichen erforderliche Aktualisierung von Tätigkeitsdarstellungen und –bewertungen muss Kernaufgabe der Personalverantwortlichen sein und Bestandteil der Personalentwicklung werden.

Dies wurde unsererseits in Gesprächen mit den Verantwortlichen wiederholt thematisiert.

Im Bereich des Dezernates 4 wurden Externe zur Bewertung von Tätigkeiten zugezogen.

Dieses Vorgehen beurteilen wir überaus kritisch. Die Beauftragung von Externen durch den Arbeitgeber lässt befürchten, dass der bewertende Auftragnehmer im Sinne des Auftraggebers handelt. Des Weiteren ist aus unserer Sicht zur Darstellung und Bewertung von Tätigkeiten die Kenntnis der Abläufe und Gegebenheiten vor Ort unerlässlich.

Zusätzlich sind fundierte Kenntnisse des Eingruppierungsrechts zwingende Voraussetzung für ein sachgerechtes Vorgehen.

Die Erfahrungen anderer Hochschulpersonalräte mit der Thematik zeigen, dass beauftragte Unternehmen hierüber in vielen Fällen nicht verfügten.

Den Verlauf und das Ergebnis der externen Begutachtung hat der Personalrat bei der Dienststelle erfragt.

Unverändert zum vorherigen Bericht gilt:

Insbesondere in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen 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 meist befristet gezahlt. 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 zwischenzeitlich, wohl unter anderem aufgrund der teilweise insbesondere im wissenschaftlichen Bereich ausufernden Zahlungen, auch der Landesrechnungshof erhoben.

Auf unsere Nachfrage hin wurde mitgeteilt, dass nunmehr die Aufstellung von Kriterien beabsichtigt ist. Eine solche Regelung unterliegt der Beteiligung des Personalrats. Zum Redaktionsschluss dieses Berichts lag uns noch kein Dokument zur Befassung vor.

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.

In einigen Fällen wurden dem Personalrat anlässlich von Neueinstellungen Vorlagen zur Eingruppierung zugeleitet, in denen Neueingestellte trotz langjähriger Berufserfahrung in gleichartigen Arbeitsgebieten der Erfahrungsstufe 1 zugeordnet werden sollten.

Zur Feststellung der einschlägigen Berufserfahrung dienen insbesondere Arbeitszeugnisse von Neueinzustellenden.

Dessen Prüfung wurde unsererseits zur Voraussetzung unserer Zustimmung zur Stufenzuordnung gemacht.

Die ausgesetzten Verfahren konnten mittlerweile überwiegend durch eine rückwirkende Zuordnung zu den vorgesehenen Erfahrungsstufen 2 oder 3 tarifkonform abgeschlossen werden.

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

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 in Berichtszeitraum mehrfach hingewiesen.

Die angemessene **Bezahlung von Lehrstuhlsekretärinnen und –sekretären** hat uns auch im zurückliegenden Berichtszeitraum weiter beschäftigt.

Aus unserer Sicht fallen in vielen Sekretariatsbereichen teils seit geraumer Zeit Tätigkeiten an, die dem Merkmal der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 entsprechen und je nach Anteil (33 – 49 % -> E 8, 50 – 100 % -> E 9) 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 Neueingestellten nach Ablauf von sechs Monaten.

Zur Erstellung bzw. Überprüfung von Tätigkeitsdarstellungen für Sekretariatsarbeitsplätze hat das Dezernat 4 den Vorgesetzten und Geschäftsführerinnen / Geschäftsführern Hinweise zur deren Erstellung übersandt.

Seitens Personalrat wurden mehrere Beratungsgespräche mit Kolleginnen zur Gestaltung ihrer zu aktualisierenden Tätigkeitsdarstellung geführt.

Zwischenzeitlich liegen dem Personaldezernat eine nicht unerhebliche Anzahl von Höhergruppierungsanträgen vor. Deren endgültige Bearbeitung steht zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch aus.

Derzeit wird die Bewertung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Satzsystem LaTeX, welches insbesondere in technisch-naturwissenschaftlichen Arbeitsbereichen verwendet wird, auf unsere Initiative hin hinsichtlich des Vorliegens selbständiger Leistungen überprüft.

Sollten Sie Bedarf an der Aktualisierung Ihrer Tätigkeitsdarstellung sehen, suchen Sie das Gespräch mit Ihrer/Ihrem Fachvorgesetzten. Hinweise zur Erstellung von

Tätigkeitsdarstellungen im Sekretariatsbereich finden Sie im Bereich der Seiten des Serviceportals Personal.

Nähere Informationen finden Sie auch in unserem Personalratsinfo März 2017.

Wir stehen für Anfragen/zur Sachverhaltsklärung gerne zur Verfügung.

Auch im zurückliegenden Zeitraum hat der Personalrat mehrfach 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 auch in Form von Beförderungen hingewiesen.

Der Gesetzgeber hat diese Notwendigkeit grundsätzlich erkannt und schreibt im Landesbeamtengesetz strukturierte Personalentwicklung fest.

Für den Bereich der Universitätsbibliothek wurde die Regelbeurteilungsrunde zeitgerecht im vergangenen Jahr abgeschlossen; für den Bereich der zentralen Universitätsverwaltung steht der Abschluss der Runde laut Aussagen der Verantwortlichen unmittelbar bevor.

Beurteilungen sind eine wesentliche Grundlage für die Einleitung von Beförderungen.

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 ein.

Für den Bereich der Universitätsbibliothek sind zwei Beförderungen seit längerer Zeit angekündigt; die für den Bereich der Zentralen Universitätsverwaltung angekündigte Beförderung soll unmittelbar nach Abschluss der Beurteilungsrunde erfolgen.

Zu den Perspektiven von Hausbewerberinnen und Hausbewerbern verweisen wir auf den Berichtsteil Personal und Organisation/interne Stellenausschreibungen.

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.

Im zurückliegenden Zeitraum 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 E 12 nicht zwingend den Abschluss eines Studiums vor; gleiches gilt für zahlreiche weitere Tätigkeitsmerkmale. Es besteht also gemäß Entgeltordnung eine Durchlässigkeit bzw. Öffnung für sonstige Beschäftigte mit einschlägigen Erfahrungen aufgrund langjähriger Tätigkeit 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) kommt geeigneten Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung in Zeiten ständig steigender beruflicher Anforderungen eine zentrale Bedeutung zu. Der Personalrat hat im zurückliegenden Berichtszeitraum Gespräche zur Gestaltung des internen Fortbildungsprogramms, welches unserer Mitbestimmung unterliegt, geführt.

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 auf Grund der dezentralen Strukturen in allen Bereichen kaum sinnvoll und praktikabel erscheint.

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.

4. Gleichstellung / Familiengerechte Hochschule

Nachdem im vergangenen Jahr das Zertifikat „**Audit familiengerechte Hochschule**“ der Universität Siegen für weitere 3 Jahre verliehen wurde (s. Rechenschaftsbericht für den Zeitraum Oktober 2015 bis November 2016) sind die Zielvereinbarungen weitestgehend umgesetzt. Im vergangenen Jahr wurde die **Telearbeit** evaluiert. Das Ergebnis ist eine hohe positive Akzeptanz derselben bei allen Befragten. Angesprochen waren Personen, die in Telearbeit beschäftigt sind, deren unmittelbaren Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen und Vorgesetzten. Als großes Manko kristallisierte sich ein gewisses Informationsdefizit heraus. Dieses durch eine verbesserte Kommunikation zu beheben, soll die Grundlage für eine kollegiale und erfolgreiche Zusammenarbeit sein. Der Personalrat sieht sich durch diesen Erfolg in seiner Arbeit bestätigt.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen wir uns für die Möglichkeit der **Stellenteilung** ein. Neben der besseren Vereinbarkeit ergeben sich weitere positive Aspekte für Arbeitsabläufe, wie die Möglichkeit der gegenseitigen Vertretung.

Bedauerlicherweise gibt es seitens einiger Vorgesetzter noch immer Widerstände gegen dieses Arbeitsmodell.

Hilfreich wäre hier die Schulung von Führungskräften in Sachen Familienfreundlichkeit.

Leider hat beim Thema **Teilzeitausbildung** noch keine Entwicklung stattgefunden. Dies ist sehr bedauerlich. Die Verwaltung der Universitätsstadt Siegen und die Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein werben mit dieser Möglichkeit um Bewerbungen junger Menschen. Die westdeutschen Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen informieren und beraten Betriebe und an dieser Ausbildung Interessierte. Finanziell unterstützt wird das Programm durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW und die Europäische Union. Informationen zu diesem Thema geben das Bundesinstitut für Berufsbildung BiBB – Forschen, Beraten, Zukunft gestalten und die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.i.B.) mbH. Die Gefahr des drohenden Fachkräftemangels ist in der Politik angekommen. Daher ist es schade, dass die Universität bei den Ausbildungsmöglichkeiten so zurückhaltend ist, anstatt mit innovativen Angeboten in diesem Bereich ihre Zukunftsfähigkeit zu

sichern und positiv in den Fokus der Öffentlichkeit zu gelangen. Der Personalrat hat das Thema wiederholt bei der Führung der Universität angesprochen, aber bisher keine eindeutige Positionierung mitgeteilt bekommen.

Seit März 2017 gehört die Universität Siegen zu den Unterzeichnern der „**charta der vielfalt**“ (<https://www.charta-der-vielfalt.de/startseite.html>). Ziel dieser Charta ist sicher nicht, Unterschiedlichkeiten zu zementieren, sondern gegenseitig Respekt und Akzeptanz zu leben. Und zwar in allen Bereichen, einschließlich einer wertschätzenden Organisations- und Führungskultur sowie dem Einsatz von der Vielfalt der Beschäftigten Rechnung tragenden Arbeitszeitmodellen.

Die Universität wirbt mit erhaltenen Auszeichnungen (s. Startseite der Homepage) und selbstgestellten Aufgaben, auch im Hinblick auf Gleichstellung und familien-gerechter Hochschule. Im Rahmen seiner Möglichkeiten wird der Personalrat die Universität an ihre Selbstverpflichtungen erinnern und deren Einhaltung verlangen.

6. Ausbildung

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

Aus diesem Grund hat die Dienststelle gemeinsam mit dem Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen.

Um sich gegenüber zahlreichen Ausbildungsstätten durchzusetzen und geeignete Auszubildende zu gewinnen hat die Universität ihren Ausschreibungstext überarbeitet. Attraktive Ausbildungsbedingungen wurden in den Text aufgenommen.

Ein weiteres unverzichtbares Instrument zur **Azubigewinnung** sind die Kanäle, um Auszubildende einzuwerben. Zukünftig sollen hierzu wieder Messebesuche durchgeführt werden. Zudem wurden neue Flyer zur Berufsausbildung erstellt. Von uns weitere angesprochene Aspekte wie „Kooperationen mit Schulen“ und einen „Tag der Ausbildung (Schnuppertage)“, um mit den Jugendlichen persönlich in Kontakt zu treten sowie das Werben über Soziale Netzwerke, befinden sich derzeit in der Planungsphase.

Die **Ausbildungsbedarfe** wurden intern sowie extern auf kurz-, mittel- und langfristige Sicht hin geprüft. So wird zum einen gewährleistet, dass geeigneter Nachwuchs durch die Berufsausbildung in der eigenen Einrichtung, unter Weitergabe des vorhandenen Wissens und Know-hows, gedeckt werden kann und zum anderen jungen Menschen eine gute Ausbildung in Berufen mit Zukunftsgarantie geboten wird.

Auch wurde die vom Personalrat angesprochene **Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder** berücksichtigt und im Personalentwicklungskonzept verankert. So sollen die Ausbilderinnen und Ausbilder zukünftig zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben Unterstützung durch die Hochschule (Weiterbildung, zeitliche und sächliche Ressourcen etc.) erhalten.

Drei neue Auszubildende wurden eingestellt, darunter eine Chemielaborantin, ein Fachinformatiker, Fachrichtung Systemintegration, und ein Fachinformatiker, Fachrichtung Anwendungsentwicklung. Derzeit sind 14 von 36 Ausbildungsplätzen an der Universität Siegen nicht besetzt.

Des Weiteren wurden Gespräche zur **Übernahme von Auszubildenden** im Anschluss an deren erfolgreiche Abschlussprüfung geführt. Diese Übernahme konnte in mehreren Fällen umgesetzt werden.

Vier Auszubildende wurden im Berichtszeitraum in Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

7. Informationstechnologie/Datenschutz

Die **Einführung von IT-gestützten Verfahren** (insbesondere bei der Verarbeitung personenbezogener Daten) ist mitbestimmungspflichtig.

Das Landespersonalvertretungsgesetz NW sieht eine prozessorientierte Mitbestimmung vor. Nach § 65 Absatz 1 ist der Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Rechtzeitig bedeutet, dass die Dienststelle den Personalrat so frühzeitig zur beabsichtigten Maßnahme informieren muss, dass diese noch gestaltungsfähig ist und keine vollendeten Tatsachen geschaffen worden sind.

Umfassend bedeutet, dass dem Personalrat alle Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind, die der Dienststelle bei ihrer Entscheidungsfindung zur Verfügung gestanden haben.

Da diese gesetzlichen Vorgaben nicht in jedem Fall eingehalten wurden, hat der Personalrat der Dienststelle vorgeschlagen, eine Rahmendienstvereinbarung abzuschließen, in der der Ablauf der Einführung von IT-gestützten Verfahren z. B. anhand einer Checkliste verbindlich geregelt werden könnte.

Wesentliche Regelungsinhalte einer Rahmendienstvereinbarung müssen der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie klare Regelungen zum Schutz insbesondere personenbezogener Daten sein.

Nach langen Verhandlungen erfolgte im Dezember 2015 die europäische Einigung auf eine **EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)**. Diese wird zu einer weitgehenden Vereinheitlichung europäischen Datenschutzrechts führen.

Ab 25. Mai 2018 tritt die Grundsatzverordnung in Kraft.

Leider ist in der Grundsatzverordnung keine spezifische, rechtsgestaltende Regelung zum (lange geforderten) Beschäftigten- bzw. Arbeitnehmerdatenschutz enthalten.

Der europäische Ordnungsgeber verweist in Art. 88 DSGVO, sowie dem Erwägungsgrund (EG 155), allerdings darauf, dass die Mitgliedsstaaten im Bereich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten spezifische Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten erlassen können und diesen Themenkomplex eigenständig regulieren dürfen (sog. Öffnungsklausel).

Die Bundesregierung hat am 1.2.2017 einen Gesetzentwurf vorgelegt, der unter anderem ein Anpassungsgesetz zur DSGVO umfasst. (§ 26 BDSG-E soll künftig den Beschäftigtendatenschutz neu regeln)

Für die Universität Siegen gilt das Landesdatenschutzgesetz NRW. Die Landesregierungen sind gehalten, die Landesdatenschutzgesetze der Grundschutzverordnung entsprechend anzupassen.

An der Universität Siegen ist zu prüfen, ob geltende Dienstvereinbarungen (z. B. zu SAP) entsprechend der Grundschutzverordnung anzupassen sind. Hier wird der Personalrat ggf. die Technologieberatungsstelle NRW des Deutschen Gewerkschaftsbundes hinzuziehen.

Zur Einführung und zum Betrieb eines **ERP (Enterprise Resource Planning) – Systems** an der Universität Siegen **SAP**, liegen die Anlagen zur Dienstvereinbarung noch immer nicht vollständig vor.

Ende Oktober 2017 wird die Dienststelle den Personalrat zum weiteren Vorgehen informieren.

Zur Einführung eines **RFID-gestützten Verfahrens** zur Kennzeichnung und Verbuchung von entleihbaren Medien in der **UB**, inkl. Nutzung eines automatisierten Verfahrens für Zahlungsvorgänge in der Teilbibliothek Unteres Schloss, wurde im letzten Tätigkeitsbericht ausführlich informiert. Die Testphase wurde aufgrund weiterhin ausstehender Klärungsbedarfe im Berichtszeitraum verlängert.

Auch in diesem Berichtszeitraum wurde das Mitbestimmungsverfahren zur Umstellung von LSF (Lehre/Studium/Forschung) nach **HISinOne** (Bezeichnung an der Uni Siegen: **unisono**) nicht eingeleitet. Zur gesetzlich geforderten Vorabkontrolle wurde die externe Firma UIMC beauftragt. Jedoch gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dieser Firma sehr zäh. Die Vorabkontrolle muss zum großen Teil von Mitarbeitern der Universität durchgeführt werden.

In der Abteilung Campusmanagement des Dezernates 2 wurden zu Jahresbeginn zwei Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter befristet eingestellt. Der Personalrat wird sich für deren Entfristung einsetzen.

Das **ZIMT** hat schon seit einiger Zeit ein **Ticket-System** in Betrieb genommen. Zurzeit als „Testbetrieb“. Dieses System soll Nutzeranfragen per E-Mail, Telefon, etc. zentralisiert erfassen, dokumentieren und die Nachverfolgung von IT-Problemen vereinfachen und nachvollziehbar machen. Die Personalräte wurden zwischenzeitlich informiert, das Verzeichnissverzeichnis erstellt und die Vorabkontrolle durch den Datenschutz veranlasst. Es wurde weiterhin eine Dienstvereinbarung erstellt, die sich zurzeit noch in Abstimmung befindet.

Am 31. August und 1. September 2017 hat eine vierköpfige Kommission **Evaluation Datenschutz und Informationssicherheit (Strategisch)** der Universität Siegen Gespräche mit verschiedenen Gruppen der Universität Siegen zu o. g. Themen geführt. Die Personalräte haben mit zwei bzw. drei Mitgliedern teilgenommen und ihre Anliegen vorgetragen.

Empfehlungen bzw. ein Abschlussbericht liegen den Personalräten noch nicht vor.

Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Hochschulbibliothekszentrum (hbz), führt im Jahr 2017 eine EU-weite Ausschreibung zur Beschaffung eines neuen **Cloudbasierten Bibliotheksmanagementsystems** durch. Zu diesem Zweck wurde Ende April ein Konsortium ‚Cloudbasiertes Lokal- und Verbundsystem NRW‘ gegründet, dem 42 Hochschulbibliotheken und das Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz) angehören. Mit der neuen Software sollen die verschiedenen derzeit in den Bibliotheken des Landes eingesetzten lokalen Bibliotheksmanagementsysteme wie auch das System des hbz zum Betrieb der bisherigen Verbunddatenbank abgelöst werden. Ziel der Ausschreibung ist es, eine einheitliche Softwarelösung für lokale, kooperative und zentrale Daten, Workflows und Services aufzubauen, mit der vor allem elektronische Medien besser verwaltet werden können.

Die Einführung eines solchen Systems wird sich auf die Arbeitsplätze der Mitarbeiter/innen in den Bibliotheken (sowohl Systemadministratoren als auch Anwender) unmittelbar auswirken. Hinzu kommen erhebliche Anforderungen bzgl. Datensicherheit (Cloud) und Datenschutz (personenbezogene Daten, Möglichkeit der Leistungs- und Verhaltenskontrolle). Daneben wird es einen übergangsweisen Parallelbetrieb geben, in dem die Mitarbeiter/innen erheblichem Mehrarbeitsaufwand ausgesetzt werden.

Der Personalrat wird den Prozess kritisch begleiten.

8. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wie bereits im Vorwort zu diesem Bericht erwähnt, dominiert das Thema **Neu- und Umbauten** sowie **Umzüge** den Arbeitsalltag vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In diesem Zusammenhang ist das große Engagement des Bereichs Arbeitssicherheit bei der Bewältigung der zahlreichen Aufgaben im Zusammenhang mit den diesbezüglichen Planungen und Maßnahmen hervorzuheben.

Der Personalrat hat im Verlauf diverser personalvertretungsrechtlicher Beteiligungsverfahren, wie der Anhörung bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Gestaltung von Arbeitsplätzen die Aufgabe, auf die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen zu achten, auf die 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.

In den Protokollen anlässlich der Begehung von Arbeitsplätzen 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.

Im Nachgang zu den Begehungen wird uns die Gestaltung der Arbeitsplätze zur Mitbestimmung vorgelegt.

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

Herr Richter hat eine diesbezügliche Lösung angekündigt.

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

Die Beteiligung des Personalrats in Form von Mitbestimmungsverfahren nach § 72, Abs. 4, Nr. 2, LPVG bei der Anordnung vorhersehbarer **Überstunden** oder **Mehrarbeit** dient auf der Grundlage des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), das die Umsetzung europäischer Richtlinien beinhaltet, dem Schutz der Belegschaft vor Arbeitsüberlastung und somit als präventive Maßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Hierzu wurden im Berichtszeitraum mehrere Verfahren durchgeführt. Bei Anfall von Mehrarbeit bzw. Überstunden gelten die tariflichen Regelungen zum Ausgleich dieser Zeitguthaben.

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 und auf der Basis des Arbeitszeitgesetzes, als vorbeugende Gesundheitsschutzmaßnahme, die Arbeitsauslastung sowie die gleichmäßige Verteilung von Diensten geprüft.

Die Umsetzung, bzw. Nichtumsetzung, der auf dem „Gesetz zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ (Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) aufbauenden gesetzlichen Vorgaben zu **Sicherheitsunterweisungen** von Beschäftigten sowie der Erstellung arbeitsplatzbezogener **Gefährdungsbeurteilungen** und **Betriebsanweisungen** und **Laborordnungen** begleiten die Personalratsarbeit schon seit vielen Jahren. Hinzuweisen ist zudem darauf, dass der Jugend- und Mutterschutz entsprechend der Gesetzgebung des **Jugendarbeitsschutz- bzw. Mutterschutzgesetzes** besonders zu beachten ist. So besteht aufgrund geänderter Maßgaben seit vergangenem Jahr die Verpflichtung, bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft umgehend die Gefährdungsbeurteilung für den betreffenden Arbeitsplatz zu aktualisieren. Auf diese Notwendigkeit wurde unsererseits hingewiesen.

Es scheint, dass insbesondere in der Fakultät IV mit ihren zahlreichen besonders sicherheitsrelevanten Arbeitsbereichen, 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 vorliegt. Arbeitsschutz und -sicherheit sind Führungsaufgaben; von verantwortlicher Seite muss verstärkt dafür Sorge getragen werden, dass Vorgesetzte, explizit Verantwortliche im Sinne des § 13 ArbSchG, 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 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 Dezentinnen und Dezentern 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. Von verantwortlicher Seite wird wiederholt darauf hingewiesen, dass bei der Interpretation der Rechtsprechung und der Durchführung bzgl. der Übertragung von Unternehmerverantwortung unterschiedliche Auffassungen existieren.

Die Kanzlerkonferenz NRW hat nach Einholung von juristischem Sachverstand eine Handlungsanweisung zur Umsetzung erarbeitet. Diese liegt uns bisher noch nicht vor.

Mit Änderung vom Oktober 2013 sind nach dem Arbeitsschutzgesetz § 6 Abs. 3 Nr. 6 in den Gefährdungsbeurteilungen arbeitsplatzbezogene psychische Belastungen zu berücksichtigen. Die **Erhebung arbeitsplatzbezogener psychischer Belastungen in Gefährdungsbeurteilungen** ist im Berichtszeitraum weiter vorgebracht worden. Das Verfahren, das unter Beteiligung von Personalratsmitgliedern durch den Bereich Arbeitssicherheit entwickelt wurde, und im Jahre 2015 in einem Pilotbereich der Zentralen Universitätsverwaltung durchgeführt wurde, ist aufgrund der Erkenntnisse aus dem Prozess im Pilotbereich mit einem überarbeiteten Fragebogen ausgeweitet worden. Eine flächendeckende Befragung aller

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung zur Thematik ist durchgeführt worden. Deren Ergebnisse einschließlich sich daraus ergebender Handlungsbedarfe werden in Kürze der Hochschulleitung vorgelegt. Das diesbezügliche Mitbestimmungsverfahren ist abgeschlossen, die Fragen zu arbeitsplatzbezogenen psychischen Belastungen wurden ins Intranet gestellt. Damit ist die Grundlage für die flächendeckende Erhebung dieser Belastungen geschaffen.

Unter folgendem Link befindet sich der Erhebungsbogen:

http://www.unisie.de/start/zielgruppen/mitarbeiterinnen_und_mitarbeiter/serviceportal/arbeitsschutz_services/arbeitsschutz_dokumente/gefaehrungsbeurteilung/erhebungsbogen_psychische_belastungen_stand_22_mai_2015.pdf

Die Dienstvereinbarung zur Regelung der Abläufe des gesetzlich vorgeschriebenen **Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)** ist noch nicht unterzeichnet. Von Seiten des Personalrats wurde wiederholt eindringlich darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX zur Durchführung von BEM-Verfahren gesetzlich verpflichtet ist. 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.

Der Entwurf einer Dienstvereinbarung liegt dem Personalrat mittlerweile vor, weitere Gespräche mit den Verantwortlichen stehen zum Redaktionsschluss dieses Berichts an. Unter anderem ist die Schulung der Verfahrensbeteiligten, die Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personaldezernats sowie der Kontaktperson sowie die Einbeziehung einer entscheidungsbefugten Person der personalverantwortlichen Stelle in das BEM-Verfahren zu klären.

Eine **dienstliche Regelung zum Arbeiten in Diensträumen bei erhöhten Raumtemperaturen** lag dem Personalrat im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens vor, welches wegen anstehender Klärungsbedarfe noch nicht abgeschlossen werden konnte. Im Jahr 2017 wurde die aus dem Jahr 2016 bekannte Regelung, wonach bei vorhergesagten Außentemperaturen von über 30 Grad der Dienstbeginn auf 6 Uhr vorverlegt werden kann, beibehalten. Somit verweisen wir weiterhin, da

die Arbeitgeberseite einerseits nicht bereit war eine Dienstvereinbarung zu unterschreiben und andererseits die dienstliche Regelung noch nicht in Kraft ist, auf die gesetzliche Grundlage, die technische Regel für Arbeitsstätten „Raumtemperatur“ sowie unser Personalratsinfo „Bald wird es Sommer“. 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.

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.

Im diesjährigen Berichtszeitraum wurde im Zusammenhang mit Sanierungsmaßnahmen, z. B. Sanierungsmaßnahmen im Bereich des Campus Adolf Reichwein Straße, **Messungen** hinsichtlich des eventuellen Vorhandenseins von **PCB** durchgeführt. PCB wurde bis 1978 u. a. 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, die ihm vorlagen und geprüft wurden. Auch in diesem Jahr wurden eingereichte Messprotokolle vom Personalrat geprüft. Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter hat 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.

Die bereits in vorhergehenden Rechenschaftsberichten thematisierten **Sicherheitsvorkehrungen für verschiedene Dienstleistungsbereiche** sind bisher überwiegend noch nicht in ein funktionierendes Notrufsystem integriert. Die technischen Voraussetzungen zur Annahme und Weiterleitung eingehender Alarme werden derzeit geschaffen.

Ein funktionierendes Alarmierungssystem konnte zwischenzeitlich, auch auf Initiative des Personalrats, in der Teilbibliothek Unteres Schloss implementiert werden. Die Verantwortlichen wurden unsererseits mehrfach auf die erforderliche Einbeziehung weiterer Bereiche der Hochschule in das Alarmierungssystem hingewiesen. Insbesondere im Hinblick auf die weitreichenden Anmietungen von Liegenschaften an verschiedenen Standorten im Stadtgebiet Siegen wird im Zuge der Umbaumaßnahmen die Thematik auch in Zukunft von Bedeutung sein. Eine Bedarfsabfrage der Hochschulbereiche zur Implementierung von Sicherheitsvorkehrungen wurde zugesagt.

Seitens der Hochschulleitung und unsererseits wurden in den vergangenen Jahren der deutliche Anstieg psychischer/psychosomatischer Erkrankungen von Belegschaftsmitgliedern der Hochschule thematisiert.

Als Ergebnis dieser Gespräche bietet die Universität Siegen eine vertrauliche **psychosoziale Beratung** an, für die zunächst eine Laufzeit von 2 Jahren vorgesehen ist. Der Personalrat hat eindringlich darauf hingewiesen, dass neben der Schweigepflicht im Umgang mit personenbezogenen Daten strengste Vertraulichkeit erforderlich ist.

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 Hochschulesekretariate, der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen und Vertreterinnen beider Personalräte zusammensetzt.

Um die Gesundheitsverhältnisse am Arbeitsplatz zu verbessern, bietet die Hochschule interne und externe Angebote an. Am 17.05.2017 fand z. B. ein Gesundheitstag mit vielfältigen Angeboten am Campus AR statt.

Interessierte finden eine Übersicht zu den Themenfeldern unter folgender URL

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

Im Verlauf des Vierteljahresgesprächs im September 2017 haben wir die Bedeutung der Betriebseinheit Sport sowie hochschuleigener **Sportstätten** thematisiert und um deren Erhalt gebeten.

Der Personalrat wird auch in den nächsten Jahren im Zuge der weitreichenden Um- und Neubaumaßnahmen viel Zeit investieren müssen, um im Rahmen seiner Möglichkeiten zu gewährleisten, dass Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden.

8. Baumaßnahmen

Bauplanungen und –maßnahmen sowie die Durchführung **dienstlicher Umzüge** auch aufgrund der **umfassenden Sanierung der Gebäudeteile UB, H, K und M** im Bereich des Campus Adolf-Reichwein-Straße bestimmen derzeit den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter und Verfahrensbeteiligter, so auch des Personalrats.

Für die genannten Gebäudeteile mussten bis spätestens Anfang 2017 Übergangslösungen gefunden werden.

Die aufwendigste **Interimslösung** war für den Bereich der **Universitätsbibliothek** erforderlich.

Die Teilbibliothek Weidenauer Straße wurde im September dieses Jahres offiziell eröffnet. Hier befinden sich neben mehreren Fachabteilungen umfängliche Medienbestände.

Die ehemalige Teilbibliothek Hölderlinstraße wurde um Bürobereiche erweitert. Neben bereits im Vorfeld umgezogenen Medienbeständen aus der Adolf-Reichwein-Straße wurde im Gebäude der überwiegende Teil der medienbearbeitenden Bereiche untergebracht. Somit befindet sich in der Hölderlinstraße für die Dauer des Interims die Hauptbibliothek.

Ein weiterer Bibliotheksstandort ist im Gebäudeteil AR-D (ehemalige Erweiterung angesiedelt).

Die **Fakultät I** wurde in Teilen in einen **Containerbau** nahe der Haardter-Berg-Schule verlagert.

Der Bereich **Gleichstellung** befindet sich nunmehr, nach einer zwischenzeitlichen Unterbringung im Gebäude AR-V, welches abgerissen werden wird, in den Räumlichkeiten des **ehemaligen Siegerlandkollegs**.

Der Bereich **Arbeitsschutz und –sicherheit** wurde im **Arthur-Woll-Haus** untergebracht.

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

Das **Dezernat 5** einschließlich der ehemaligen Abteilung 1.1 haben das um einen Anbau erweiterte Gebäude **AR-P** bezogen.

Die Gestaltung der Arbeitsplätze im Gebäude wurde dem Personalrat mittlerweile zur Beteiligung vorgelegt. Das Verfahren konnte bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch nicht abgeschlossen werden, da nach wie vor Handlungsbedarfe bestehen.

In das ehemalige Verwaltungsgebäude **Am Herrengarten** sind im Verlauf dieses Jahres die Bereiche **Medien der Kooperation** sowie **Didaktik der Mathematik** eingezogen.

Die diesbezüglichen Beteiligungsverfahren sind mittlerweile abgeschlossen.

Die Planungen für die durch die Hochschulleitung angestrebte **zentrale Campuslösung** für den **Haardter Berg** im Bereich Adolf-Reichwein-Straße haben sich verfestigt. Hier ist die Unterbringung der Fakultät IV in Gänze vorgesehen.

Angedacht ist im Weiteren im Zuge des Masterplans der **Umzug der Fakultäten I und II in die Siegener Innenstadt**.

Die **Planungen** zur baulichen Gestaltung im Nachgang zur Sanierung im Bereich **Adolf-Reichwein-Str.** sind abgeschlossen.

Im Verlauf der Planungen haben die Personalräte sowie die Schwerbehindertenvertretung mehrere Gespräche mit Verantwortlichen des Bau- und Liegenschaftsbetriebs (BLB), dem beauftragten Generalunternehmer Züblin, Vertreterinnen und Vertretern des Baudezernats sowie der Unfallkasse NRW geführt.

Thematisiert wurde insbesondere die Einhaltung **gesetzlicher Vorgaben zu Arbeitsschutz und-sicherheit** und zur **Barrierefreiheit**.

Änderungsbedarfe der Interessenvertretungen, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der Unfallkasse wurden aufgenommen.

Die Planungen zum Bau einer **Mensa** im Bereich des **Campus Siegen-Mitte** am Obergraben liegen vor.

Hierzu wurde unsererseits unter anderem die Organisation der technischen Gebäudebetreuung durch das Dezernat 5 erfragt.

Bereits in der Planungsphase von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie bei der Anmietung von Diensträumen ist der Personalrat anzuhören. Diese Anhörung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Äußerung des Personalrats noch Einfluss

auf die Willensbildung der Dienststelle hat. Bedauerlicherweise mussten wir auch in diesem Jahr wieder feststellen, dass die Anhörung zu beabsichtigten Baumaßnahmen erst mit erheblicher Verzögerung, oder in einigen Fällen gar nicht stattgefunden hat.

Diesem Beteiligungsrecht in der Planungsphase kommt eine besondere Bedeutung und Wichtigkeit zu. Hier ergibt sich die Möglichkeit, auf sich anschließende umfangreiche Maßnahmen, die der Beteiligung des Personalrats unterliegen, wie z. B. barrierefreier Zugang zu Gebäuden, Gestaltung von Arbeitsplätzen, Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, Einfluss zu nehmen.

Wir haben die verspätete bzw. unterbliebene Beteiligung aufgrund ihrer Bedeutung für die Belegschaft zum Anlass genommen, eine anwaltliche Stellungnahme, die die Beteiligungsrechte der Personalräte klarstellt, einzuholen.

Im Verlauf der monatlich stattfindenden **Baubesprechungen** wird der Personalrat durch die Dezernenten 1 und 5 zum aktuellen Stand der Bauplanungen und -durchführungen informiert. Auch die Planungen zu Anmietungen werden thematisiert. Sie ersetzen nicht die obenstehend beschriebenen formalen Beteiligungsverfahren.

9. 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 2017. 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 den Einsatz aller Kolleginnen und Kollegen bedanken, die sich in Sachen Ausbildung engagieren.

Zurzeit sind 22 Auszubildende an der Universität Siegen beschäftigt.

Auch dieses Jahr wurden drei neue Kolleginnen und Kollegen in folgenden Ausbildungsberufen eingestellt:

- ❖ Chemielaborantin
- ❖ Fachinformatiker, Fachrichtung Systemintegration

❖ Fachinformatiker, Fachrichtung Anwendungsentwicklung

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen weiterhin eine erfolgreiche Ausbildung.

<p>Vorsitzende: Maïke Althaus, Sachbearbeiterin Universitätsverwaltung</p> <p>E-Mail: maïke.althaus@zv.uni-siegen.de Tel: 0271 740 - 4813</p>
<p>Stellvertreterin: Sophie Linder, Sachbearbeiterin Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZLB)</p> <p>E-Mail: linder@zlb.uni-siegen.de Tel: 0271 740 - 3911</p>
<p>Vertreterin: Frederica Bruch, Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement Universitätsverwaltung</p> <p>E-Mail: frederica.bruch@zv.uni-siegen.de</p>
<p>E-Mail: jav@uni-siegen.de</p>

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

10. Personalratssitzungen und Gespräche, personelle Einzelmaßnahmen

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2016 bis 30. September 2017 fanden

- 51 reguläre Sitzungen,
- 1 Außerordentliche Sitzung
- 4 Vierteljahresgespräche und
- 6 Erörterungen

statt.

Folgende personelle Einzelmaßnahmen wurden im Berichtszeitraum bearbeitet:

- 31 Einstellungen (davon 3 Auszubildende)
- 77 befristete Einstellungen
- 34 zusätzliche befristete Einstellungen zu einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis mit der Universität Siegen
- 33 unbefristete Weiterbeschäftigungen
- 32 befristete Weiterbeschäftigungen
- 78 wesentliche Änderungen von Arbeitsverträgen,
davon 12 Teilnahmen an der Alternierenden Telearbeit
- 21 Umsetzungen
- 41 Übertragungen anderer Aufgaben
- 33 Höhergruppierungen
- 20 Anordnungen von Mehrarbeit
- 8 Anordnungen von Überstunden
- 17 Auflösungen von Beschäftigungsverhältnissen auf eigenen Wunsch/Eintritte in den Ruhestand
- 3 Kündigungen

11. Personalrat: Ihre Ansprechpartner/innen

- | | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. | Herwart Mudersbach, PR-Büro (Vorsitzender)
(PB-V 104) | 2115 |
| 2. | Regine Greb, PR-Büro/Bibliothek H (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 229) | 3965 |
| 5. | Hans-Peter Hartmann, Dezernat 2
(AR-NA 218) | 4845 |
| 6. | Horst-Peter Dressel, Fakultät IV, Dep. Maschinenbau
(PB-A 220) | 4645 |
| 7. | Joachim Steinbrück, Dezernat 5
(AR-P 116) | 2341 |
| 8. | Dieter Gaumann, Fakultät IV, Dep. Chemie
(AR-G 005) | 2729 |
| 9. | Christoph Grebe, Fakultät IV, Dep. Chemie
(AR-NC 0207) | 2222 |
| 10. | Michael Schmidt, ZIMT
(H-D 6204) | 4489 |
| 11. | Dieter Gebauer, Fakultät IV, Dep. Physik
(ENC-C 012) | 3550 |

Häufig anwesende Ersatzmitglieder:

Thomas Helsper, Dezernat 5
(AR-P 103) 4006

Peter Hähner, Fakultät II, Dep. Kunst und Musik
(AR-A 1089) 4383

Andreas Kiel, Dezernat 1
(AR-P 209) 4759

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 versenden 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
Personal der Universität Siegen

Einladung zur Personalversammlung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die diesjährige Personalversammlung findet am

Mittwoch, den 22. November 2017, 9.00 Uhr,

im blauen Hörsaal, AR-D 5102, statt.

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, dem Personalrat 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 Personalversammlung beraten und beschlossen werden sollen, bitten wir, bis zum **07. November 2017** 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. Herwart Mudersbach

(für den Personalrat)

Tagesordnung zur Personalversammlung

am Mittwoch, den 22. November 2017, um 9:00 Uhr

im blauen Hörsaal (AR-D 5102)

- TOP 1: Eröffnung und Begrüßung
- TOP 2: Aussprache zum Tätigkeitsbericht des Personalrats
- TOP 3: Referat des Kanzlers, Herrn Richter, zu aktuellen Entwicklungen an der Universität Siegen
- TOP 4: Referat des Kollegen Uwe Meyeringh, Vorsitzender des ver.di-Bundesfachbereichsvorstands Bildung, Wissenschaft und Forschung zu den Themen:
- Aktuelles aus Tarif und Besoldung
 - VBL – neue Startgutschriften
- TOP 5: Referat des Kollegen Theo Renninghoff, stellvertretender Landesvorsitzender des VdLA NRW zu den Themen:
- Aktuelles zum Dienstrecht
- TOP 6: Eingegangene Anträge, Fragen und Anregungen aus der Versammlung
- TOP 7: Verschiedenes