



Quelle: Bildergalerie Universität Siegen

# **Der Personalrat der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (PR-MTV)**

## **Tätigkeitsbericht 2021**

Zeitraum Oktober 2020 bis September 2021

Inhaltsverzeichnis:	Seite
Einleitung	3
Der Personalrat	
- stellt sich vor	4
- sucht Nachwuchs	9
- lädt ein	10
Aus der Personalratsarbeit	10
Zahlen	14
JAV	15
Personalrat, Kontaktdaten	16/17
Nachwort	17
Einladung Personalversammlung	19
Tagesordnung Personalversammlung	21

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wieder liegt ein Jahr mit besonderen Herausforderungen für uns alle hinter uns. Anders als noch vor einem Jahr vermutet haben die meisten von uns auch 2021 zu drei Viertel im Homeoffice verbracht. Sicher auch dieses Mal wieder oft an provisorischen Arbeitsplätzen, die den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung nicht entsprachen. Dafür gebührt allen Respekt.

Was das vergangene Jahr gleichfalls auszeichnet ist, dass sich der „alte“ Personalrat coronabedingt in einer verlängerten Amtszeit befand. § 23 LPVG NW regelt die Amtszeit des Personalrats und wurde mit dem Zusatz ergänzt, dass die Amtszeit auf Grundlage des „Gesetzes zur konsequenten und solidarischen Bekämpfung der COVID-19-Pandemie in Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung des Landesrechts im Hinblick auf die Auswirkungen einer Pandemie“ bis längstens zum 30.06.2021 verlängert wurde.

An der Universität Siegen fand die Personalratswahl am 1. Juni 2021 unter den besonderen Bedingungen der COVID-19-Pandemie statt. Ein besonderer Dank geht hier noch einmal an den Wahlvorstand für seine beeindruckende Arbeit und die Bereitschaft, diese Aufgabe ab dem Zeitpunkt seiner Bestellung im Frühjahr 2020 nicht aus dem Auge zu verlieren.

Aus dieser Wahl ist ein neuer und junger Personalrat hervorgegangen. Jung nicht nur in Bezug auf das Alter der Personalratsmitglieder (der Altersdurchschnitt ist gesunken ☺) sondern auch in Bezug auf die Zugehörigkeit zum Personalrat. Leider konnte von der Gruppe der Beamten keine Liste eingereicht werden, so dass diese in dem aktuellen Personalrat nicht vertreten sind. Das bedeutet aber nicht, dass sich der Personalrat nicht für die Belange der Beamtinnen und Beamten einsetzen wird. Für die nächste Personalratswahl im Jahr 2024 sind die Beamtinnen und Beamten hiermit aufgerufen, eine Vertretung für ihre Gruppe zu bestimmen.

Die Größe des Personalrats bemisst sich an der Anzahl der Regelbeschäftigten einer Dienststelle und besteht daher bei der Universität Siegen aus 11 Mitgliedern (§ 13 LPVG NW). Informationen zur Wahl und dem Zustandekommen der Sitzverteilung können auf der Website des Personalrats nachgelesen werden (<https://www.uni-siegen.de/personalvertretung/nwpr/wahlen2021/?lang=de>)

## Der Personalrat:

- stellt sich vor:

Da, wie bereits erwähnt, der aktuelle Personalrat aus vielen neuen Mitgliedern besteht, möchten wir uns hier kurz vorstellen:

### **Helga Tröps**



(So kann es auch aussehen, wenn nicht standardisierte Menschen auf standardisierte Arbeitsplätze treffen.)

Seit dem 01.09.1997 arbeite ich an der Universität Siegen. Meine erste Station war die zentrale Schlüsselverwaltung, damals eine neue Einrichtung des Dezernates 1. 2003 bin ich dann in das neu eingerichtete Zwischenprüfungsamt für Lehramtsstudiengänge gewechselt und nach Auslaufen dieser Studiengänge hatte ich im ZLB, Ressort Prüfungen, Bachelor- und Master-Studierende der Lehramtsstudiengänge betreut. Seit Januar 2020 habe ich die Funktion der Vorsitzenden des Personalrats. Die Vermittlerrolle des Personalrats zwischen Beschäftigten und Dienststelle besitzt für mich einen hohen Stellenwert.

Respektvoller Umgang mit und die Anerkennung der Beschäftigten sollten selbstverständlich sein. Augenhöhe steht hier weit vor Flughöhe. Dahin zu kommen war und ist für mich Motivation, beim Personalrat mitzuarbeiten.

### **Martin Weinbrenner**



Ich begann als Multifunktionaler Mitarbeiter an der Universität Siegen im Oktober 2009 zu arbeiten. Zwischenzeitlich war ich Mitarbeiter der Hausverwaltung, und jetzt bin ich als Hausmeister tätig.

Neben meinen Besuchen im Stadion bin ich ehrenamtlich in der Freiwilligen Feuerwehr tätig und engagiere mich dort besonders für die Jugendfeuerwehr. In meiner restlichen freien Zeit bin ich im Fitnessstudio anzutreffen. Dort gebe ich gerne mein gelerntes aus verschiedenen Fortbildungen in unterschiedlichen Angeboten weiter.

2016 wurde ich als Ersatzmitglied in den Personalrat berufen und bei der letzten Wahl als ordentliches Mitglied bestätigt. Seitdem habe ich die Position des Stellvertretenden Vorsitzenden des Gremiums inne.

### **Volker Spieß**



Seit 1993 bin ich im Department Bauingenieurwesen am Lehrstuhl für Wasserbau und Hydromechanik beschäftigt.

Im Personalrat aktiv bin ich seit ca. 20 Jahren.

Die letzten beiden Jahre waren auch für den Personalrat herausfordernd. So hat auch bei uns die Pandemie viele Arbeitsabläufe auf den Kopf gestellt und uns quasi in kurzer Zeit in die Digitalisierung gezwungen. Zeitgleich wurde mit einem Jahr Verspätung ein neuer Personalrat gewählt, der fast ausschließlich aus neuen KollegInnen und ehemaligen Ersatzmitgliedern besteht. Beides betrachte ich aber als Chance, die Personalratsarbeit gemeinsam mit den KollegInnen der Dienststelle zu modernisieren und an die Erfordernisse der fortschreitenden Digitalisierung anzupassen, ohne dass dies für die neu gewählten Mitglieder des Personalrats einen allzu großen Abschiedsschmerz von bisher gewohnten und bewährten Arbeitsabläufen bedeutet. Ich freue mich darauf, hier mitgestalten zu können und auf die zukünftige Arbeit in einem neuen und echt tollen Team.

In meiner Freizeit bin ich mit dem Mountainbike in den Siegerländer „Borkenkäfer-Kriegsgebieten“ unterwegs und als Funktionär in einem größeren Sportverein aktiv.

### **Elvira Bohn**



Seit 1999 arbeite ich an der Universität Siegen und von Anfang an im Dezernat 2 – Hochschulplanung. Hier bin ich mittlerweile in der Abt. 2.1 Hochschulplanung – und Entwicklung u. a. für die Studierenden- und Absolventenstatistiken zuständig.

2016 habe ich mich das erste Mal für den Personalrat aufstellen lassen und konnte in den folgenden Jahren als Ersatzmitglied die Arbeit des Personalrates kennen – und schätzen lernen. Seit 2021 bin ich ordentliches Mitglied und dadurch, dass viele ältere Mitglieder sich nicht mehr aufstellen ließen, ist unser Personalrat jetzt mit vielen neuen, teilweise auch jüngeren Mitgliedern besetzt. Es macht mir Spaß, mich mit so vielen verschiedenen interessanten Menschen – die auch frischen Wind in die Versammlung bringen – für die Interessen unserer Beschäftigten einzusetzen.

### **Andrea Klüh**



Seit November 2014 arbeite ich als Sachbearbeiterin im Zentrum für Lehrerbildung im Ressort Praxisphasen in Vollzeit.

Als Ausgleich zur Büroarbeit wandere ich in meiner Freizeit sehr viel. Bei Konzerten der Kantorei Siegen sieht man mich auch regelmäßig. Außerdem gehe ich gerne in's Apollo Theater oder Kino. Wenn dann noch Zeit bleibt, sind Bücher, Wolle und Nähmaschine in Gebrauch.

Seit diesem Jahr wurde ich als neues Mitglied in den Personalrat gewählt. Es ist mir wichtig, in dieser immer unsicherer werdenden Zeit, unsere Demokratie aktiv mitzugestalten und auch zu erhalten. PR-Arbeit ist gelebte Mitbestimmung und Demokratie an der Uni. Die Aufgaben des

PR sind umfangreicher als meine Vorstellung war, aber ich nehme gerne Herausforderungen an, besonders wenn diese zum sozialen Schutz der Beschäftigten dienen. Ein Schwerpunkt meiner Aufgaben wird der Kontakt zum Gleichstellungsbüro der Uni sein. Ich habe den Eindruck, dass wir als „neues“ Team gut zusammen finden und freue mich auf unsere zukünftige PR-Arbeit.

### **Jan Krause**



Ich bin seit September 2013 Beschäftigter der Universität Siegen im Department Physik. Zu meinen Aufgabenbereichen gehören die Lehre in der Experimentalphysik, das Bachelor und Fortgeschrittenenpraktikum sowie die Mitarbeit in Forschungsprojekten in mittlerweile 2 Arbeitsgruppen. In den Jahren 2013 bis 2019 war ich als Ausbilder für Physiklaboranten tätig. Im Personalrat wurde ich bereits 2016 als regelmäßiges Ersatzmitglied aktiv. Als ein Ziel habe ich es mir gesetzt, mich für Beschäftigte einzusetzen, die unter Diskriminierung am Arbeitsplatz leiden sowie für Gerechtigkeit und das Verbessern von Arbeitsverhältnissen an der Universität Siegen.

In meiner Freizeit beschäftige ich mich unter anderem mit der Renovierung eines Mehrfamilienhauses, dem politischen Geschehen, betreibe häufig Sportarten wie Mountainbike-Fahren und Wanderausflüge an den Wochenenden mit meiner Partnerin.



Mein Name ist **Jörg Frenzel**. Ich bin seit November 1993 an der Chemikalienausgabe beschäftigt. Die betriebliche Mitbestimmung ist für mich ein hohes und schützenswertes Gut, für das ich mich im Sinne der Kollegen einsetzen will. Schwerpunkte sind für mich zum einen gute, sichere und gesunde Arbeitsplätze und zum anderen will ich mich dafür einsetzen, dass der Slogan „Zukunft menschlich gestalten“ der Uni keine hohle Phrase bleibt.

Zu meinen Hobbys gehören u.a. die Literatur (besonders die Werke von Heinrich Böll und Frank Goosen), die Geschichte und Sprache des Ruhrgebiets und einige Sportarten.

### **Tobias Klein**



Ich bin seit dem April 2017 beim ZIMT beschäftigt. Mein Hauptgebiet sind Videokonferenzen, wie z.B. Zoom, Jitsi und die Betreuung diverser Videokonferenzanlagen. Privat fahre ich gerne Ski oder auch E-Bike. Bin verheiratet und habe 2 Töchter (9 und 12 Jahre).

Seit dem Juni 2021 bin ich auch im Personalrat.

Meine Ziele sind die Verbesserungen der Arbeitsbedingung insbesondere das Thema Befristung.

Auch möchte ich mich dafür einsetzen, das Homeoffice eine Selbstverständlichkeit wird und die Universität Siegen als ein attraktiver und zukunftssicherer Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Des Weiteren möchte ich die weitere Digitalisierung des Arbeitslebens aktiv zum Wohle der Beschäftigten mitgestalten.

### **Stefan Wojaschek**



Seit Anfang des Jahr 2019 arbeite ich im Dezernat 2/ Abteilung 2.1 (Hochschulplanung und -entwicklung). Zu meinen Aufgaben gehört die Betreuung und Weiterentwicklung der Business Intelligence (BI) Umgebung Edustore, aus der die Grundlagenberichte, sowie Komplettberichte für die Studierenden- und Absolventenstatistik erstellt werden. Zusätzlich dazu überwache ich die Datenqualität der Studierendendaten BI-seitig. Zu meinen weiteren Aufgaben gehört die interne Drittmitteldatenbank und in Zusammenarbeit mit der in Siegen ansässigen Firma Statmath, die Erstellung der Studierendenprognose.

Privat bin ich viel in der Natur, auf und im Wasser unterwegs. Im Wasser vorzugsweise 3-4-mal die Woche Schwimmen. Auf dem Wasser und bei gutem Wetter bin ich mit meinem SUP unterwegs. Gern erkunde ich auch die lokalen Wälder und Wiesen.

Seit dem Jahr 2021 bin ich als ordentliches Mitglied im Personalrat aufgestellt. Dies ist meine erste Erfahrung mit der Arbeit des Personalrats. Motiviert dazu hat mich die Möglichkeit die Universität und deren Mitarbeiter von einer anderen Seite kennenzulernen, sowie die Interessen und Wünsche der Beschäftigten zu vertreten und für diese einzutreten.

Auf jeden Fall freue ich mich auf die in den nächsten Jahren anstehende Zusammenarbeit im Personalrat.

Mein Name ist **Kay Hellinghausen**,

ich bin 46 Jahre alt und arbeite seit 2004 an der Universität im Department Bauingenieurwesen.

Privat bin ich leidenschaftlicher Mountainbiker. Nach 17 Jahren Zugehörigkeit an der Hochschule, fand ich den Personalrat als die richtige Innovationsstätte, mich aktiv an der Gestaltung des Universitäts-Lebens zu beteiligen. Der gewählte Rat bietet neue, spannende Aufgaben und ich hoffe, mich mit meinen Ideen und „frischen Wind“, einbringen zu können. Aktuell bin ich als „Nachrücker“ aktiv, was sich anbietet, da ich noch keinerlei Erfahrung in der Personalvertretung habe. Ich bedanke mich für das Vertrauen der Wähler und hoffe mich noch tiefer in die Strukturen des Personalrates MTV der Universität Siegen einarbeiten zu können.



### **Michael Schelges**



Am 1. September 1997 durfte ich meinen Dienst als Hausmeister an der Universität Siegen beginnen.

Von der Arbeit entspannen kann ich sehr gut, wenn ich mit dem Hund unterwegs bin, mit dem Motorrad die eine oder andere Tour fahre oder bei guter Musik, weswegen ich auch auf einigen Konzerten zu finden bin. Bei einem guten Gespräch gemütlich beisammensitzen, bin ich auch nicht abgeneigt

Im Personalrat agiere ich schon seit etwa 2005 als Ersatzmitglied und bei den Vertrauensleuten. Die Arbeit im Personalrat ist schon immer spannend und umfangreich gewesen, aber wird auch immer wichtiger. Mich für die Interessen der Beschäftigten aktiv einsetzen und Veränderungsprozesse in ihrem Sinne mitgestalten ist mein großes Anliegen. Gerne stehe ich Ihnen bei Problemen oder auch Anregungen, die Sie dem PR mitteilen möchten, mit einem offenen Ohr zur Verfügung.

### **Elke Köster**



Seit Dezember 1989 bin ich an der Universität Siegen tätig, damals wurde ich als Sekretärin im Büro des Personalrats für Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung (PR MTV) eingestellt. 1998 begann ich mit einigen zusätzlichen Stunden meine Tätigkeit als Sekretärin im Personalrat für wissenschaftliches und künstlerisches Personal (WPR). Im August 2012 wechselte ich vollständig ins Büro

des WPR. Aus einer einst Viertelstelle wurde eine Stelle mit 35 Wochenstunden, alleine daraus wird deutlich, wie viel umfänglicher die Arbeit im Personalrat im Laufe der Jahre wurde.

Bei der letzten Personalratswahl habe ich mich entschieden, für den MTV-Bereich zu kandidieren, weil ich die Personalratsarbeit als sehr wichtig ansehe und aktiv daran mitwirken möchte. Ich freue mich, auch als Ersatzmitglied mit dem überwiegend neuen Team zusammenzuarbeiten.

### ***Martin Robert Günther***



Seit dem 08.08.2008 um 8 Uhr bin ich an der Uni unterwegs. Angefangen habe ich als Lehrling am ENC als Industriemechaniker und bin jetzt am Standort Paul Bonatz anzutreffen.

Vor meinem Amt im Personalrat habe ich als Jugend- und Auszubildendenvertreter schon 2010 regelmäßig an den Sitzungen teilgenommen und bin später als Ersatzmitglied im Personalrat dabei gewesen.

Meine Hobbys sind Zeichnen, lesen von Comics, Videospiele und Sport im Fitnessstudio.

Die Arbeit des Personalrats ist für die, die ihn brauchen mit Gold nicht aufzuwiegen und ohne die hingebungsvolle Arbeit wäre ich heute nicht mehr hier. Helfer, Stütze oder einfach ein offenes Ohr, der Personalrat ist immer da.

**Die Kontaktdaten** können am Ende dieses Berichts nachgelesen werden.

**Ein ganz besonderer Dank geht an die ehemaligen Personalratsmitglieder, die oft über viele Jahre hinweg mit ihrem umfangreichen Wissen und großer Einsatzbereitschaft die Belange der Belegschaft gegenüber der Dienststelle vertreten haben.**

- [sucht Nachwuchs](#)

Aber auch der aktuelle Personalrat wird auf Grund altersbedingten Ausscheidens nicht mehr bis zum Ende der Amtszeit in seiner jetzigen Zusammensetzung vorhanden sein. Einige Ersatzmitglieder werden als ordentliche Mitglieder nachrücken. Daher möchten wir an dieser Stelle schon jetzt ganz herzlich Kolleginnen und Kollegen ermuntern und ermutigen, aktiv in der wichtigen Personalratsarbeit zu werden, um die Situation der Beschäftigten an der Universität Siegen positiv mitzugestalten und sich ernsthaft zu überlegen, für die nächste Amtszeit ab dem 1. Juli 2024 zu kandidieren. Informationen zu der Arbeit im Personalrat können im Internet abgerufen werden oder Ihr unterhaltet Euch/ Sie unterhalten sich ganz einfach mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Personalrat. Wir würden uns freuen, neue Kolleginnen und Kollegen willkommen heißen zu dürfen.

Eine starke und motivierte Interessenvertretung lebt von dem Rückhalt in der Belegschaft und der Kraft der Arbeitnehmervertretungen. Leider ist bei den Dienststellen des Landes und den Hochschulen im Besonderen der Organisationsgrad der Beschäftigten nicht sonderlich hoch. Dieser Umstand macht sich bei Tarifverhandlungen leider immer wieder bemerkbar. Der Unterschied ist erkennbar, wenn z. B. der TV-ÖD mit dem TV-L verglichen wird.

- lädt ein:

Für Mittwoch, den 24. November, um 9:00 Uhr, ist die diesjährige Personalversammlung geplant. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Tätigkeitsberichts ist noch nicht absehbar, ob auf Grund der Corona-Infektionszahlen eine Präsenzveranstaltung möglich sein wird. Deshalb haben wir uns im Personalrat für ein Streamingformat entschieden, welches vergleichbar mit den KiS-Veranstaltungen ist. Die Zugangsdaten für die Informationsveranstaltung sowie für einen Chatroom, der die aktive Beteiligung ermöglicht, werden rechtzeitig übersandt und sind am Ende der Einladung auf Seite 20 nachzulesen.

## Aus der Personalratsarbeit

Seit April dieses Jahres ist die neue **Rahmenvereinbarung zur Ausgestaltung des flexiblen Arbeitsortes**, kurz: „Homeoffice“, in Anwendung. Das Hauptziel des Personalrats, die voraussetzungslose Teilnahme am Homeoffice, konnte umgesetzt werden. Es müssen für die Antragstellung also keine persönlichen Gründe mehr vorliegen. Da Corona-bedingt seitens der Dienststelle das „Homeoffice“ für alle an der Universität Beschäftigten angeordnet wurde und die „RV Homeoffice“ bis zum Wiedereinsetzen des Regelbetriebs ausgesetzt war, wurden die bereits eingegangenen und werden noch eintreffende Anträge auf „Homeoffice“ seit Anfang September bearbeitet. Erwartungsgemäß ist eine große Anzahl von Anträgen innerhalb kurzer Zeit eingegangen und dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt worden (Zahlen zu den Beschlussvorlagen des Personalrats finden sich am Ende des Berichts in einer Aufstellung). Der Personalabteilung, die diese Anträge neben ihrer üblichen und umfangreichen Arbeit zusätzlich erledigen musste, sei an dieser Stelle gedankt.

Bezüglich der Arbeiten am häuslichen Arbeitsplatz gibt es für den Personalrat zwei Mitbestimmungstatbestände. Der eine betrifft den Abschluss einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW), der andere den Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle (§72 Abs. 3 Nr. 6 LPVG NW). Der Antrag auf „Homeoffice“ gibt dem Personalrat die Bedingungen der Nebenabrede wieder (Laufzeit, Stundenumfang, Verteilung auf Wochentage), die „Checkliste zum häuslichen Arbeitsplatz“ die Ausstattung und Gestaltung desselben. Hier liegt die Aufgabe des Personalrats darin, zu überprüfen, ob die Regelungen von Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsstättenverordnung eingehalten werden. Da auf Grund der großen Anzahl von Homeoffice-Arbeitsplätzen eine Begehung eines jeden einzelnen Arbeitsplatzes mit der bestehenden personellen Ausstattung der Abteilung für Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht umsetzbar ist, wurde sich zwischen Personalrat und Dienststelle auf die Aufstellung der Checkliste zum häuslichen Arbeitsplatz als Anhang zu dem Antrag „Homeoffice“ geeinigt. Es liegt aber nun auch in der Verantwortung der/des Einzelnen ihren/seinen Arbeitsplatz im Rahmen des Gesundheitsschutzes zu begutachten und bei Bedenken oder Fragen Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz aufzunehmen. Hier sollte

niemand unnötige Zurückhaltung üben, auch wenn evtl. erst nach längerer Zeit im Homeoffice Beschwerden auftreten, die in der Arbeitsergonomie ihre Ursache haben könnten.

Leider wurde der Personalrat schon von Anfang an darüber informiert, dass in einigen Bereichen Anträge auf Homeoffice von Bereichsleitungen nicht an die Personalabteilung weitergeleitet wurden, obwohl die Zustimmung der/des Fachvorgesetzten vorlag. Die Rahmenvereinbarung regelt eindeutig, dass zur Genehmigung die Unterschrift der/des Vorgesetzten erforderlich ist und der Antrag innerhalb von vier Wochen der Personalabteilung auf dem Dienstweg, also über die Bereichsleitung, vorzulegen ist. Eine zusätzliche Genehmigung durch die Bereichsleitung ist nicht vorgesehen. Sollte eine Zustimmung durch die/den Vorgesetzten nicht erfolgen, ist der Antrag mit den Ablehnungsgründen an die Personalabteilung weiterzuleiten und von dort dem Personalrat zur Beratung vorzulegen (§ 72 Abs. 1 Nr. 14 LPVG NW)

Dieses Thema war für den zurückliegenden Berichtszeitraum sicher hervorstechend. Es gab natürlich aber auch noch Anderes.

Eines ist der **Arbeits- und Gesundheitsschutz**. Noch nicht abgeschlossen ist eine Regelung zur Art und Weise der Beteiligung des Personalrats bei Maßnahmen zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen (§ 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG NW) und der Gestaltung vor Arbeitsplätzen (§ 72 Abs. 4 Nr.10 LPVG NW). Ein Gesprächstermin ist dem Personalrat seitens der Dienststelle angekündigt, aber bisher noch ohne konkrete Datierung.

Das LPVG NW beschreibt in § 64 die Aufgaben des Personalrats. Dazu gehört u. a., auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten. Bei den geplanten Baumaßnahmen in der Innenstadt wird der Personalrat diese Themen im Blick behalten. Dass „Alles schön neu“ nicht unbedingt „Alles gut und sicher“ bedeutet kündigt sich leider schon an, wenn die Situation im „Fab Lab“ in der Friedrichstraße in Siegen betrachtet wird. Eine Vielzahl von erheblichen Mängeln, die bei einer anberaumten Begehung mit Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit erkannt und dokumentiert wurden, hat der Personalrat reklamiert und deren Behebung gefordert. Ein aktueller Sachstand zur Mängelbeseitigung liegt noch nicht vor.

Obwohl die Finanzierung der umfangreichen Bauvorhaben gesichert ist, hat die Universität Einsparungen vorzunehmen. Dass dies i. d. R. auf Kosten der Belegschaft gehen soll, ist für den Personalrat nicht immer nachvollziehbar. Es kann nicht sein, dass der Servicegedanke großgeschrieben wird, aber die Servicegarantie von weniger Personen gewährleistet werden soll. In dem zurückliegenden Berichtszeitraum ist eine zunehmende Arbeitsverdichtung verstärkt zu beobachten, und das in allen Bereichen. Die Fluktuation hat zugenommen, eine Nachbesetzung freier Stellen gestaltet sich teilweise schwierig. Die Annahme, dass der Arbeitsmarkt wegen pandemiebedingter Entlassungen ein Überangebot an gut ausgebildeten und qualifizierten Arbeitskräften aufweisen wird, hat sich nicht bewahrheitet. Gute Leute werden gesucht und bekommen in anderen Branchen neben einem oft unbefristeten Arbeitsvertrag auch eine gute Bezahlung. Einen Anreiz, bei der Universität zu verbleiben oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu beginnen ist bei den hier gebotenen Voraussetzungen nicht allzu groß. Der Personalrat hat in den stattgefundenen Vierteljahresgesprächen diese Problematik immer wieder angesprochen. Leider sind den Versprechungen, sich diesem Thema anzunehmen, noch keine Maßnahmen gefolgt. Noch immer wartet der Personalrat auf Lösungsansätze zur Entfristung von Arbeitsverträgen, obwohl eindeutig für den universitären Betrieb relevante Daueraufgaben wahrgenommen werden.

Ein Konzept, um Personal zu halten wäre u. a., die Motivation zu stärken. Voraussetzung ist der respektvolle Umgang mit den Beschäftigten und die individuelle Würdigung der Arbeitsleistungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von der Entgeltgruppe. Es drängt sich schon mal der Eindruck des Vorhandenseins einer Klassengesellschaft an der Universität Siegen auf. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung, die in den Fakultäten und Einrichtungen beschäftigt sind, sind Beschäftigte der Universität und nicht der Bereiche. Einigen Bereichsleiterinnen/Bereichsleitern und Vorgesetzten scheint dies nicht bewusst zu sein. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch den Beschäftigten in den Bereichen gegenüber wurde schon öfter durch den Personalrat angemahnt. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist in § 241 BGB festgeschrieben. U. a. hat der Arbeitgeber psychischen Schaden von dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin fernzuhalten und für die Wahrung dessen/deren Persönlichkeitsrechte Sorge zu tragen.

Im Oktober 2020 ist die „**Richtlinie zum respektvollen Umgang an der Universität Siegen**“ in Kraft getreten.

([https://www.uni-siegen.de/personalvertretung/wpr/dienstvereinbarungen/intern/rl\\_77\\_2020\\_richtlinie\\_fuer\\_einen\\_respektvollen\\_umgang.pdf](https://www.uni-siegen.de/personalvertretung/wpr/dienstvereinbarungen/intern/rl_77_2020_richtlinie_fuer_einen_respektvollen_umgang.pdf))

Ob dieses Instrument hält, was es verspricht, mag angezweifelt werden, da die Abgabe einer Beschwerde für eine betroffene Person die Überwindung einer großen Hürde bedeutet. Zu groß scheint die Gefahr, dass als Konsequenz eine Zunahme an Repressalien erfolgt. Ohne einen Bewusstseinswandel innerhalb der Hochschule wird keine Besserung eintreten. Der Personalrat sieht hier die Dienststelle in der Pflicht, aktiv für die Verbesserung eines wertschätzenden Verhaltens gegenüber den Beschäftigten und untereinander einzutreten.

Im Jahr 2016 wurde zwischen dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW und den Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulen und Landespersonalräte der **Rahmenvertrag für gute Beschäftigungsbedingungen** erarbeitet ([https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2018-10/vertrag\\_ueber\\_gute\\_beschaefigungsbedingungen\\_0.pdf](https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2018-10/vertrag_ueber_gute_beschaefigungsbedingungen_0.pdf)). Ziel dieses Vertrages ist die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten an den Hochschulen. U. a. gehören die Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen, die Einhaltung von Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion dazu. Nach Ablauf von vier Jahren ab Inkrafttreten des Vertrages wurde die Evaluation desselben vereinbart, die durch eine ständige Kommission durchgeführt wird. Grundlage der Evaluation, die Anfang dieses Jahres gestartet ist, sind die gemeldeten Daten der einzelnen Hochschulen zu deren jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen. Diese Daten wurden den Personalräten vor Ort zur Verfügung gestellt, um auf deren Grundlage eine Einschätzung bzw. Stellungnahme abzugeben. Der Personalrat der Universität Siegen hat seine Stellungnahme im Juni 2021 abgegeben. Für den November ist die Präsentation des Ergebnisses dieser Evaluation angekündigt. Ob Nachbesserungen des Vertrages vorgenommen werden, wird sich dann zeigen.

Aus den Reihen der Belegschaft wurde die Frage nach einem **Jobrad/Dienstrad** gestellt. Für den Bereich Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (TVöD) und den Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) wurde ein Tarifvertrag Fahrradleasing (Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst) zum 1. März 2021 abgeschlossen. Ob sich das

Leasing eines Fahrrades über den Arbeitgeber lohnt, sollte überdacht sein. Steuerliche Vorteile können durch die Reduzierung der Sozialabgaben wieder zunichtegemacht werden. Bemerkbar wird dies dann bei einer eventuellen Arbeitslosigkeit, Krankengeldzahlungen oder bei Rentenzahlungen, wie z.B. Erwerbsminderungsrente.

Zum 1. Januar 2021 trat für den Bereich der Beschäftigten in der Informationstechnologie eine **neue Entgeltordnung** in Kraft. Eine Information der entsprechenden Beschäftigten über ihre Vorgesetzten sollte Anfang des Jahres erfolgt sein. Beschäftigte, für die sich auf Grund der Änderung der Entgeltordnung eine Höhergruppierung ergibt, können diese noch bis zum 31. Dezember 2021 beantragen. Eine Höhergruppierung würde auf den 1. Januar dieses Jahres zurückdatiert. Eine automatische Anpassung erfolgt nicht. Eine gründliche Prüfung dahingehend, ob eine Antragstellung sinnvoll ist, sei hier angeraten.

Die diesjährigen **Tarifverhandlungen** sind in vollem Gange. Erste Gespräche wurden bereits geführt, die Gewerkschaften haben ihre Forderungen bekannt gegeben. Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als Arbeitgeberverband der Bundesländer hat die Forderung nach einer **Neubewertung des „Arbeitsvorgangs“** auf den Verhandlungstisch geworfen. Die Neubewertung des Arbeitsvorgangs kann zu Änderungen in der Eingruppierung führen, die sich für die Beschäftigten negativ auswirken werden, da es zu Herabgruppierungen kommen wird. Im Verlauf der diesjährigen Personalversammlung wird ein Referent zu diesem Thema sprechen. Wer sich vorab informieren möchte, dem sei folgender Link empfohlen: <https://www.youtube.com/watch?v=NYu7pQXF7EI>.

In dieser Tarifrunde zeigt sich deutlich, dass zurückliegend erkämpfte Arbeitnehmerrechte nicht selbstverständlich und auf Dauer angelegt sind. Ausgehandelte Tarifverträge sind nicht in Beton gegossen und stehen immer wieder zu Disposition. Lange Laufzeiten weniger guter Tarifverträge sind ungute Vorzeichen. Nur eine starke Solidarität in und unter starken Arbeitnehmerorganisationen können eine Verschlechterung von bestehenden Arbeitnehmerrechten verhindern.

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

## Zahlen:

Folgende personelle Einzelmaßnahmen wurden besprochen:

Einstellung, unbefristet	12
Einstellung, befristet	43
Einstellung Azubildende	5
Weiterbeschäftigung, unbefr.	3
Weiterbeschäftigung, befr.	71
Wesentliche Änderung des Arbeitsvertrages	83
Umsetzungen	9
Anhörungen	2
Ernennung, Beförderung	1
Übertragung anderer Aufgaben	13
Höhergruppierung	13
Homeoffice, Telearbeit	226
Anordnung von Mehrarbeit	19
Anordnung von Überstunden	8
Auflösung Beschäftigungsverhältnisses, Ruhestand	8
Auflösung Beschäftigungsverhältnisses, eigener Wunsch	13
Zusätzl. befristete Beschäftigung	24
Zusätzl. unbefristete Beschäftigung	2
Einführung/Implementierung Software/neue Arbeitsmethoden	1
Einführung Elisa, UB	1
Amtsärztl. Untersuchung, Dienstfähigkeit	3
Ablehnung ATZ Beamte	1
Fortbildungsprogramm	2
Seminarangebot, Woman Career Service	1
RV flexibles Arbeiten	1
Nebenabrede	1
Verlängerung Probetrieb UniSim	2
Summe Maßnahmen	568

Während des Berichtszeitraums haben

51 reguläre Sitzungen stattgefunden

An

4 Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA),

8 Baubesprechungen und

29 Vorstellungsgesprächen

hat i. d. R. ein Personalratsmitglied teilgenommen.

Mit der Dienststelle wurden 3 Vierteljahresgespräche (VJG) und 2

Gespräche zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten geführt.

Die gesetzlich vorgeschriebene Information zur Anzahl der befristet Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung ist im September erfolgt; derzeit sind 142 Personen befristet beschäftigt. Ausgehend von einer Gesamtzahl von 783 Tarifbeschäftigten (excl. Auszubildende) entspricht dies einen Anteil von 18,14%. Im September 2020 lag der prozentuale Anteil bei 17,4%.

## Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

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

- ❖ Wahrnehmung von Angelegenheiten aller Art der Auszubildenden
- ❖ Klären von Fragen der Berufsausbildung bei der Dienststelle oder im Personalrat
- ❖ Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen, Vorschriften, Tarifverträgen etc.
- ❖ Entgegennahme von Anregungen zur Problemlösung aller Art
- ❖ Soziale Aufgaben wie: Motivation, Betreuung und Stärkung von Auszubildenden, durchgeführt in Vieraugengesprächen, per Telefon oder als Gruppe
- ❖ Begrüßung der neuen Auszubildenden im Sommer. Kurze Vorstellung der Auszubildendenvertretung und ihrer Aufgaben
- ❖ Übernahme von Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung für die Dauer von mindestens 3 Monaten bei Ganztagsbeschäftigung

Zusammen mit dem Personalrat arbeite ich dafür, dass die Ausbildung reibungslos und für alle zufriedenstellend abläuft, die Ausbildungspläne eingehalten werden und dass sowohl Arbeitszeit als auch Urlaub oder Ausbildungsvergütung stimmen.

Ich möchte mich herzlich für das Engagement aller Kolleginnen und Kollegen bedanken, die sich in Sachen Ausbildung engagieren.

Zurzeit sind 12 Auszubildende an der Universität Siegen beschäftigt.

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

- ❖ Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
- ❖ Industriemechaniker

- ❖ Fachinformatiker Systemintegration
- ❖ Chemielaborant

Ich wünsche allen Kolleginnen und Kollegen weiterhin eine erfolgreiche Ausbildung.

Vorsitzende: Diana Sawtschenko, Personalsachbearbeiterin Universitätsverwaltung  E-Mail: <a href="mailto:diana.sawtschenko@zv.uni-siegen.de">diana.sawtschenko@zv.uni-siegen.de</a> Tel: 0271 740 - 5136
E-Mail: <a href="mailto:jav@uni-siegen.de">jav@uni-siegen.de</a>

## Mitglieder des Personalrats:

Tröps, Helga, Vorsitzende, Tel. 2115, Raum: PB-V 104

Weinbrenner, Martin; stellvertretender Vorsitzender, Dezernat 5.4, Tel. 2115, Raum: PB-V 104

Spieß, Volker, stellvertretender Vorsitzender, Fakultät IV, Department Bauingenieurwesen, Tel. 2529, Raum: PB-F 004

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

Klüh, Andrea, Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung, Tel. 3034, Raum: AR-SSC 208

Klein, Tobias, Zentrum für Informations- und Medientechnologie, Tel. 3275, Raum: H-D 5205

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

Günther, Martin-Robert, Fakultät IV, Department Maschinenbau, Tel. 2127, Raum: PB-A 0014

Bohn, Elvira, Dezernat 2, Tel. 4854, Raum AR-NA 208

Krause, Jan, Fakultät IV, Department Physik, Tel. 3514, Raum ENC-B 005

Erbismann, Lukas, Dezernat 5.2, Tel. 4002, Raum AR-P 002

## Häufig anwesende Ersatzmitglieder:

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

Schelges, Michael, I Dezernat 5.4, Tel. 2535, Raum PB-A 005/1

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

**Das Herz unseres Büros:** 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](mailto:nwpr@personalrat.uni-siegen.de)

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

## Nachwort

Die zurückliegenden Monate waren, global betrachtet, durch Katastrophen gekennzeichnet. Auch direkt vor unserer Haustüre. Die Flutkatastrophe im Ahrtal und Südwestfalen haben deutlich gemacht, dass Unglücke nicht nur in fernen Teilen der Welt geschehen. Den Kolleginnen und Kollegen, die im Dienste des Katastrophenschutzes oder als freiwillige Helfer ziviler oder militärischer Organisationen vor Ort im Einsatz waren, sei hiermit von ganzem Herzen gedankt. Leider lässt ein ministerieller Erlass nicht zu, dass für freiwillige Helferinnen und Helfer Sonderurlaub gewährt wird. Die Zeit, in der eine unserer Kolleginnen ihr Spezialfahrzeug und sich als Fahrerin der Bundeswehr zur Verfügung gestellt hatte, konnte daher nur über ihr Urlaubskonto verbucht werden. Da wir als Gesellschaft davon ausgehen können, dass solche Einsätze in Zukunft weiterhin auftreten werden, sollten hier Regelungen überdacht und angepasst werden. Wenn möglich auch Universitätsintern. Immerhin wirbt die Uni Siegen mit dem Slogan „Zukunft menschlich gestalten“.

Zum Schluss nochmal „Corona“: Dieses Virus wird uns für die Zukunft sicher treu bleiben wie das „normale“ Grippevirus, für das jährlich eine Schutzimpfung angeboten wird, auch an der Universität Siegen. Bei allen persönlichen Einstellungen und Meinungen, was der „richtige Weg“ in dieser Pandemie ist, sollten das Gemeinwohl aller und die Solidarität mit Allen die Richtschnur sein. Sicher ist, dass nicht jede persönliche Befindlichkeit berücksichtigt werden kann, sondern Konzepte, die über eine Allgemeingültigkeit verfügen, erarbeitet werden müssen. An dem an der Universität Siegen eingerichteten Expertenstab wurde und wird der Personalrat nicht beteiligt, obwohl nach § 77 Abs. 2

LPVG NW eine Hinzuziehungspflicht seitens der Dienststelle besteht. Sollten Ängste und Bedenken bezüglich der Bedingungen am eigenen Arbeitsplatz bestehen, wendet Euch/wenden Sie sich bitte an den Bereich Arbeitsschutz, um die Möglichkeit einer individuellen Lösung zu besprechen.

Allen Kolleginnen und Kollegen, die nach einer langen Homeoffice-Phase ab dem 1. Oktober 2021 wieder in den Regelbetrieb der Universität Siegen gestartet sind, wünschen wir einen guten Beginn und für die kommenden Monate viel Glück und Erfolg, Unterstützung und Solidarität auch durch die Vorgesetzten, wenn es vor Ort mal nicht so „rund läuft“ sowie die Akzeptanz der eigenen Meinungen.

Innerhalb der Universität wird das Wort „Kultur“ gern und häufig genutzt. Wünschenswert wäre, wenn eine Kultur des Miteinanderredens, des Zuhörens, der Empathie, des respektvollen Umgangs und des Diskurses auch mit dem Personalrat der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung gelebt würde. Der Stellenwert, den der Personalrat in den Augen der Dienststelle genießt, spiegelt auch die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung durch die Dienststelle wieder. Hier sehen wir durchaus noch Luft nach oben und hoffen für die Zukunft auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

[https://www.uni-siegen.de/zuv/dezernat1neu/abteilung\\_1\\_1/](https://www.uni-siegen.de/zuv/dezernat1neu/abteilung_1_1/) - Arbeits- und Gesundheitsschutz

<https://inklusive.uni-siegen.de/beschaefigte/?lang=de> – Schwerbehindertenvertretung

[https://www.uni-siegen.de/start/zielgruppen/mitarbeiterinnen\\_und\\_mitarbeiter/serviceportal/gesundheitsberatung/weitere/?lang=de](https://www.uni-siegen.de/start/zielgruppen/mitarbeiterinnen_und_mitarbeiter/serviceportal/gesundheitsberatung/weitere/?lang=de) – weitere Beratungsangebote

## **Einladung zur Personalversammlung als Online-Informationsveranstaltung am Mittwoch, den 24. November 2020, um 9:00 Uhr**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu unserer diesjährigen Personalversammlung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung am Mittwoch, den 24. November 2021, ab 9.00 Uhr, laden wir Euch/Sie hiermit herzlich ein.

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

Die Veranstaltung wird ab 9 Uhr via Live-Stream übertragen. Anfragen an den Kanzler 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](mailto:nwpr@personalrat.uni-siegen.de) entgegen.

Der Links zur Personalversammlung sowie zum Chatroom ARSnova sind am Ende der Einladung angegeben und werden zudem per Mail versandt.

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.

Martin Weinbrenner

(für den Personalrat)

Links:

**der Link zum Streaming: (Groß und Kleinschreibung beachten)**

<https://u-si.de/aHBo7>

Langversion:

<https://liveus.zimt.uni-siegen.de/intern/intern8.html>

hier als QR Code:



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

<https://u-si.de/D0oT2>

Langversion:

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

hier als QR-Code:



## Tagesordnung zur Personalversammlung

am Mittwoch, den 24. November 2021, um 9:00 Uhr

TOP 1: Eröffnung und Begrüßung

TOP 2: Aussprache zum Tätigkeitsbericht des  
Personalrats/eingegangene Anfragen

TOP 3: Referat des Kanzlers, Herrn Richter, zu den Themen:

- Zukünftige Entwicklung der Universität, hier:  
Masterplan
- „Science Campus“
- Personalentwicklung – insbesondere in den  
Bereichen

TOP 4: Vorträge der Vertreter der Gewerkschaften  
ver.di: Jobrad und Arbeitsvorgang  
vdla dbb: Änderungen und Neuerungen im Beamtenrecht,  
Alimentation von Beamten, Tarifabschluss, wenn vorhanden

TOP 5: Verschiedenes