



# F. A. Q.

## des Gesamtpersonalrats der Humboldt-Universität

- ↳ Was ist der Gesamtpersonalrat?
- ↳ Welche Aufgaben und Funktionen übernimmt der GPR?
- ↳ Grundprinzipien des GPR
- ↳ Welche Themen bearbeitet der GPR derzeit?
- ↳ Aktueller Schwerpunkt: Einführung des ERP-Systems SAP
- ↳ Geschichte des GPR und bisherige Dienstvereinbarungen
- ↳ Wie kann ich mich an der Arbeit beim GPR beteiligen?
- ↳ Kontakt: Wer ist für welche Themen zuständig?

Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität:

Sitz: Monbijoustraße 2b

E-Mail: [gesamtpersonalrat@hu-berlin.de](mailto:gesamtpersonalrat@hu-berlin.de)

Tel.: 030/2093 46650

Website: <https://hu.berlin/gpr>

## ↳ Was ist der Gesamtpersonalrat?

An der Humboldt-Universität gibt es drei Personalräte. Oft werden wir gefragt, warum das so ist und wer wofür zuständig ist. Nach dem Personalvertretungsgesetz von Berlin (PersVG Berlin) gelten jeweils die hauptberuflichen Beschäftigten und die studentischen Beschäftigten als eigenständige „Dienststellen“. Der Gesamtpersonalrat ist immer dann zuständig, wenn beide Dienststellen betroffen sind. Abgesehen davon unterstützen und beraten wir beide Personalräte kollegial. Grob lässt sich die reale Aufgabenteilung wie folgt darstellen:

- Der *Personalrat des Hochschulbereichs (HPR)* vertritt die Personalangelegenheiten der hauptberuflichen Dienstkräfte der HU Berlin. Der HPR ist damit für deren Personaleinzelangelegenheiten zuständig, beispielsweise für Stellenausschreibungen und Einstellungen sowie für die Beratung bei Einzelanfragen der hauptberuflich Beschäftigten der HU.
- Der *Personalrat der studentischen Beschäftigten (PRstudB)* ist für die studentischen Beschäftigten zuständig und damit für alle Belange, die die Einstellung, Ausschreibung und deren Beratung betreffen. Der PRstudB ist die gewählte Interessenvertretung aller studentischen Beschäftigten an der HU und Ansprechpartner bei allen Fragen und Problemen rund um den studentischen Arbeitsplatz.

Beide Personalräte berufen mindestens einmal jährlich eine Personalversammlung für die Beschäftigten ihrer Dienststelle ein.

Wir als Gesamtpersonalrat sind für die Angelegenheiten zuständig, die sowohl hauptberufliche als auch studentische Beschäftigte betreffen. Das sind insbesondere Dienstvereinbarungen, die wir mit ausarbeiten, mit der Universitätsleitung verhandeln und abschließen.

Ein weiteres, wichtiges Tätigkeitsfeld ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten. Weiterhin ist der GPR für die Einführung neuer IT-Verfahren wie SAP zuständig.

## ↳ Aufgaben und Funktionen des GPR

Das Personalvertretungsgesetz von Berlin (PersVG Berlin) ist die Grundlage unserer Personalratsarbeit. Hier werden nicht nur unsere Aufgaben beschrieben und festgelegt, sondern auch legitimiert. Ein wichtiges Prinzip unserer Arbeit und gleichzeitig gesetzlicher Auftrag ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dieses Gebot des offenen und ehrlichen Umgangs gilt für uns als Personalräte genauso wie für die Universitätsleitung.

Im Personalvertretungsgesetz werden zwei Beteiligungsrechte festgelegt. Die sogenannte *Mitwirkung* bezeichnet die schwächere Form der Beteiligung. Das Recht auf *Mitbestimmung* stellt den stärkeren Part der Beteiligung dar. Je nachdem, welche Maßnahme von der Universität eingeführt werden soll, treffen diese Beteiligungsrechte zu. Eine beispielhafte Aufzählung von Maßnahmen, die der Mitbestimmung durch den GPR unterliegen, finden Sie hier:

- Regelungen zur Ordnung in der Dienststelle und dem Verhalten der Mitarbeiter\*innen
- Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
- Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen
- Aufstellung von Sozialplänen und Plänen für Umschulungen

- Einführung und Anwendung
  - a) technischer Einrichtungen zur Erfassung der Arbeitszeit
  - b) sonstiger technischer Einrichtungen zur Verhaltens- oder Leistungsüberwachung
- Einführung und Anwendung der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Dienstkräfte außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen sowie der Änderung oder Erweiterung dieser Verarbeitung, wenn sie aufgrund ihres Umfangs einer Einführung vergleichbar sind
- Einführung oder Änderung von Arbeitsmethoden im Rahmen der Informations- und Kommunikationstechnik
- Einführung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze sowie die Änderung oder Ausweitung dieser Netze

Diese Maßnahmen müssen den Personalräten zur Zustimmung vorgelegt werden. Dafür gibt es gesetzlich vorgeschriebene Verfahren, die von der Universitätsleitung und dem zuständigen Personalrat einzuhalten sind. Sonst kann es zu Rechtsstreitigkeiten kommen.

## ↳ Grundprinzipien des GPR

Das Tätigkeitsfeld des GPR ist sehr vielfältig und zeichnet sich durch verschiedene Schwerpunkte aus. In den letzten Jahren ist die Mitbestimmung bei der Einführung neuer IT-Verfahren sowie der Gesundheits- und Arbeitsschutz immer wichtiger geworden. Das ist nachvollziehbar angesichts des Wandels der Tätigkeiten: Windows 10, mobiles Arbeiten, die Ablage in der HU-Box und vieles mehr. Wir als Gremium können und wollen diesen Wandel nicht aufhalten. Im Gegenteil! Dennoch haben wir in erster Linie die Interessen der Beschäftigten im Blick. Daher fordern wir für alle Mitarbeiter\*innen den ausreichenden Zugang zu Weiterbildung oder Umorientierung. Und wir achten auf die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes und der Persönlichkeitsrechte. So haben wir in vergangenen Dienstvereinbarungen Regelungen beschlossen, die das Arbeitsumfeld besser organisieren und für Ausnahmesituationen Flexibilität ermöglichen. Zu den einzelnen Dienstvereinbarungen und ihrer Anwendung beraten wir Sie als Beschäftigte gern. Bei Missständen sind wir für Gespräche da und zeigen Ihnen und der Arbeitsgruppe Möglichkeiten auf.

## ↳ Welche Themen bearbeitet der GPR?

In der jetzigen Legislaturperiode, die bis 2020 dauert, sind folgende Arbeitsgruppen aktiv:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- IT-Maßnahmen und Datenschutz
- Familienfreundlichkeit und Gleichstellung
- Pflege von Angehörigen
- Governance
- Öffentlichkeitsarbeit

In den letzten drei Jahren wurden durch den GPR folgende Dienstvereinbarungen abgeschlossen:

- Dienstvereinbarung *ALMA und PRIMO*
- Dienstvereinbarung *Alternierende Telearbeit*

- Dienstvereinbarung zum *Einsatz von Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie von Betriebsärztinnen und -ärzten* an der Humboldt-Universität (DV Umsetzung DGUV-V2)
- Dienstvereinbarung über den *Einsatz des Telekommunikationssystems*
- IT-Rahmen-Dienstvereinbarung und weitere Hinweise und Materialien zur Einführung neuer IT-Verfahren und -Systeme finden Sie unter IT-Maßnahmen und Datenschutz
- Dienstvereinbarung über die Einführung und Implementierung sowie des erstmaligen Betriebs des ERP-Systems (Enterprise-Resource-Planning / Unternehmens-Ressourcen-Planung „SAP S/4 HANA“) im Rahmen des Programms „humboldt gemeinsam“ an der Humboldt-Universität zu Berlin

Wir haben in der jetzigen Legislaturperiode über 20 Mitbestimmungsanträge zu teilweise komplizierten Sachverhalten wie die Genehmigung von Lehrevaluationsfragen, Online-Speicherlösungen des CMS, Post- und Dienstreiseordnung der HU und den Test- und Dauerbetrieb von ALMA (1. bis 3. Stufe) verhandelt.

Auf das Thema „Pflege von Angehörigen“ legt der GPR bereits seit Jahren großen Wert. In der Kommission „Familiengerechte Hochschule“ und im Begleitkreis „Familiengerechte Hochschule“ setzen wir uns für Studierende mit Kindern ein. Dass Beschäftigte mit längerer Lebensarbeitszeit zunehmend unter Druck geraten, für die Pflege ihrer Angehörigen da zu sein, ist ein weiterer Arbeitsschwerpunkt. Wir arbeiten hierfür eng mit dem Familienbüro zusammen. Informationen zur Pflege von Angehörigen, z.B. zum Pflegezeitgesetz, Pflegestützpunkten und Arbeitszeitflexibilität können als eine zusätzliche Beratungskompetenz der Universität in den Einrichtungen Personalabteilung, Familienbüro und Gesamtpersonalrat abgerufen werden.

## ↳ Geschichte des GPR und bisherige Dienstvereinbarungen

Der Gesamtpersonalrat ist gemessen an der ehrenamtlichen Arbeit seiner Mitglieder mit zwei 100%igen Freistellungen eine kleine Arbeitsgruppe, die für die Belange der Beschäftigten viel kommunizieren muss. Wir diskutieren in jeder zweiwöchentlichen Sitzung mit 17 anwesenden Mitgliedern des GPR-Gremiums zu allen Themen, die wir uns in den Arbeitsgruppen selbst vornehmen und die uns in Anträgen der Universitätsleitung zugeleitet werden.

Dienstvereinbarungen sind wichtig, weil auf deren Grundlage ein verlässliches Arbeiten zwischen der Universitätsleitung und dem Gesamtpersonalrat zum Wohle der Universität und unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten ermöglicht wird. Gesetzliche Bestimmungen sind nicht immer geeignet, um konkrete Inhalte und Vorgänge zu regeln. Durch Dienstvereinbarungen können konkrete und HU-spezifische Abläufe und Strukturen festgelegt werden. Folgende Dienstvereinbarungen wurden bislang abgeschlossen.

### 1. DV Audiovisuell-elektronische Beobachtung

(in Kraft seit Februar 2008)

Die Einhaltung und Überprüfung der Dienstvereinbarung ist ein dauerhaftes Thema, um zu verhindern, dass es zu einem Wildwuchs an Überwachung durch Kameras an der Universität kommt. Vor der Inbetriebnahme einer neuen Anlage ist sowohl der GPR, als auch der behördliche Datenschutzbeauftragte zu beteiligen. Dabei wird die Erforderlichkeit der Anlage geprüft und

sichergestellt, dass Beschäftigte durch diese Anlagen nicht ständig beobachtet und einer Verhaltens- und Leistungskontrolle unterzogen werden können.

## 2. DV Personaldatenverarbeitung

(in Kraft seit März 2008)

Wir sorgen in Zusammenarbeit mit dem behördlichen Datenschutzbeauftragten dafür, dass keine unnötigen Personaldaten der Beschäftigten erhoben und gespeichert werden. Auch dazu ist diese Dienstvereinbarung notwendig gewesen. Aufgrund dieser Dienstvereinbarung hat sich der GPR gegen die Einführung von ELENA zur Kontrolle der Beschäftigten ausgesprochen.

## 3. DV HU-einheitliches Identitätsmanagement-System (HU-IAM)

(in Kraft seit Oktober 2009)

Durch diese Dienstvereinbarung wurde ein einheitliches Anmeldeverfahren für IT-Anwendungen an der HU geschaffen. Die Dienstvereinbarung legt fest, wofür und wie die gespeicherten Daten genutzt werden dürfen und stellt sicher, dass sie nicht zum Zweck von Leistungs- und Verhaltenskontrollen genutzt werden. Aufgrund dieser Dienstvereinbarung konnte der GPR dem dauerhaften Betrieb von Shibboleth (Single-Sign-On) zustimmen. Diese Software ermöglicht eine einmalige (one-click) Anmeldung mit HU-Account zu mehreren Anwendungen z.B. im E-Mail-System, Moodle, HU-Box usw.

## 4. DV Weiterbildung

(in Kraft seit Januar 2010)

Die bestehende DV wurde so erweitert, dass nunmehr auch alle studentischen Beschäftigten von dieser Dienstvereinbarung profitieren können. Weiterbildung liegt gleichermaßen im Interesse der HU und ihrer Beschäftigten. Sie dient dem beruflichen und allgemeinen Wissenserwerb. Im Rahmen der Zulassungsbedingungen können die Beschäftigten auch an Veranstaltungen des grundständigen Lehrangebotes der Universität teilnehmen.

## 5. DV Kartensysteme

(in Kraft seit April 2011)

Inhalt sind Regelungen zur Nutzung von Kartensystemen für Eintrittssysteme und Schlüsselboxen überall dort, wo mehrere Beschäftigte Zugang zu Raumschlüsseln benötigen. Auch hier hat der GPR Sorge getragen, dass die Systeme nicht zum Zweck der Verhaltens- und Leistungskontrolle genutzt werden, und dass die Daten nur bei Straftaten sowie Gefahrensituationen ausgelesen werden dürfen.

## 6. DV und Richtlinie des Präsidenten für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität (Abschluss 2014)

Wir haben Regelungen und Abläufe beschrieben, die ein Miteinander an unserer Universität konfliktärmer machen sollen. Sollte es zu Missständen kommen, sind in der DV Wege der Beschwerdeführung und des Umgangs mit Konflikten beschrieben.

## 7. Dienstvereinbarung über den Einsatz eines elektronischen Terminkalenders

(Abschluss 2014)

Für die Einführung des neuen elektronischen Kalenders auf Basis der Open-Source-Software SOGo war eine Regelung notwendig, die einerseits dienstrechtliche Nachteile bei der Benutzung bzw. auch bei der Nichtbenutzung ausschließt und andererseits sicherstellen soll, dass sich die

Anwender\*innen vorher mit den notwendigen Sicherheitsaspekten beschäftigen. Der Kalender bietet eine Fülle schöner Funktionalitäten, ist aber auch mit gewissen Risiken behaftet, da die Verantwortung für die notwendigen Maßnahmen zur Datensicherheit auf privaten und/oder mobilen Geräten bei den Nutzern\*innen liegt.

#### 8. DV Telekommunikationssystem

(in Kraft seit Juni 2015)

Die bisher geltende Dienstvereinbarung für das Telekommunikationssystem war seit 2008 in Kraft, die aktuelle Dienstvereinbarung zur schrittweisen Umstellung der Telefonanlage auf Voice over IP (Internet-Telefonie) gibt den rechtlichen Rahmen für die erweiterten technischen Möglichkeiten. Außerdem gab es Neuerungen, z.B. zur Gebührenerfassung für projektbezogene Abrechnungen (z.B. Drittmittelbewirtschaftung) und zur vereinfachten Zustellung der Rechnungen von Privatgesprächen. Wie bei allen Dienstvereinbarungen achtet der GPR darauf, dass eine möglichst hohe Datensicherheit gewährleistet wird.

#### 9. Dienstvereinbarung ALMA und PRIMO zum Regelbetrieb des Bibliotheksmanagementsystems ALMA und Recherchesystems PRIMO

(Abschluss 2016)

Nach den Mitbestimmungsanträgen für den Testbetrieb von ALMA (1. bis 3. Stufe) wurden mit der Dienstvereinbarung Regelungen getroffen, die beim Einsatz des Bibliotheksmanagement- und des Recherchesystems neben Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen sowie bei Erweiterungen die Rechte der Personalvertretung wahren.

#### 10. Dienstvereinbarung zum Einsatz von Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie von Betriebsärztinnen und -ärzten an der Humboldt-Universität zu Berlin (DV Umsetzung DGUV-V2)

(Abschluss 2016)

Mit der vorliegenden Vereinbarung wird die Unfallverhütungsvorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift 2) vom 1. Januar 2011, die den Rahmen für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz setzt, auf die Situation an der HU angewendet.

#### 11. DV alternierende Telearbeitsplätze

(Abschluss 2016)

In dieser Dienstvereinbarung werden die Rahmenbedingungen (u.a. Versicherungsschutz) für eine vorübergehende Ausübung der Dienstaufgaben außerhalb der Universität geregelt (z.B. Arbeit zu Hause wegen kurzfristiger Pflegeverpflichtungen für Angehörige).

#### 12. IT-Rahmendienstvereinbarung

(Abschluss 2018)

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, ein handhabbares Instrument zur Einführung von neuer Software bzw. grundlegender Änderungen von bestehenden Software-Systemen zu haben.

## 13. ERP-System „SAP S/4 HANA“

(Abschluss 2019)

Dienstvereinbarung über die Einführung und Implementierung sowie des erstmaligen Betriebs des ERP-Systems (Enterprise-Resource-Planning / Unternehmens-Ressourcen-Planung „SAP S/4 HANA“) im Rahmen des Programms „humboldt gemeinsam“ an der Humboldt-Universität zu Berlin.

### ↳ **Aktueller Schwerpunkt: Einführung des ERP-Systems SAP**

Der Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität steht in Ihrer Verantwortung und setzt sich in dem Projekt „humboldt gemeinsam“ dafür ein. Dabei sind uns insbesondere diese Themen wichtig:

Teilhabe aller Beschäftigten an der Gestaltung der Änderungsprozesse entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen

- Angebot von voraussetzungsarmen Schulungen. Dazu hat der GPR ein Schulungskonzept entwickelt und ein Key-User-Konzept vorgeschlagen.
- Gewährleistung einer 100% Beschäftigungssicherheit für alle Beschäftigten an der HU
- Die Arbeitsbelastung der Beschäftigten muss begrenzt werden.
- Der Datenschutz muss in allen Phasen entsprechend der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung gewährleistet sein.
- Die Einbeziehung aller Gremien der HU Berlin muss als Meilenstein der Mitbestimmung eingeplant werden. Die Infrastruktur (Hard- und Software) sowie die Datenbereinigung müssen vorbereitet werden.

Diese Punkte wurden in der o.g. prozessorientierten Dienstvereinbarung zur Einführung von ERP/SAP zwischen der Universitätsleitung und dem Gesamtpersonalrat abgeschlossen.

Auf diesem Weg tun sich sicherlich weitere Baustellen auf. Wir als GPR setzen uns für Ihre Interessen ein, daher wenden Sie sich gerne mit Fragen, Hinweisen und Problemen an uns!

### ↳ **Wie kann ich mich an der Arbeit beim GPR beteiligen?**

Es geht uns jetzt und in der nahen Zukunft auch darum, Personen aus der HU als neue Mitglieder des Gesamtpersonalrates für die Personalratswahlen im April 2020 zu gewinnen.

Was erwartet Sie beim Gesamtpersonalrat im Rahmen der Interessenvertretung der Beschäftigten?

- Die Beteiligung an den universitären Prozessen im Rahmen des PersVG z.B. die Entscheidung über die Durchführung von Maßnahmen der Universitätsleitung
- Die Gestaltung und Verhandlung von weiteren Dienstvereinbarungen
- Verhandlungen mit der Universitätsleitung
- Die Arbeit an unserem universitätsinternen Netzwerk erweitern
- Die Möglichkeit, Ihre Sichtweisen und Kommunikationsformen in unsere Arbeit einzubringen
- Eine gleichberechtigte Zusammenarbeit im Team.

Mit Ihrer Unterstützung werden wir unsere Positionen in unserer täglichen Arbeit beharrlich und mit Selbstbewusstsein vor der Universitätsleitung vertreten. Kommen Sie gern auf uns zu!

### Muss ich dafür Mitglied in einer Gewerkschaft sein?

Im GPR sind Listen zweier Gewerkschaften, GEW und ver.di, vertreten. Beide Listen sind offene Listen. Auch Kandidierende ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft dürfen hier antreten. Ansprechpartner für die GEW-Liste ist David Bowskill, für die ver.di-Liste Marion Dewender.

### Wie viel Zeit muss ich investieren?

Die Sitzungen des Gesamtpersonalrates finden 14-tägig von 12.00 Uhr bis 16.00 Uhr bislang montags statt und sind verpflichtend. Die Tagesordnungen mit den Unterlagen erhalten Sie rechtzeitig, sodass sich jede\*r individuell vorbereiten kann. Der Vorstand tagt montags in der dazwischenliegenden Woche und bearbeitet das Tagesgeschäft. Jedes Mitglied kann sich in Arbeitsgruppen einbringen. Der GPR hat auch in den akademischen Gremien der HU Rede- und Antragsrecht.

### Welche Motivation gibt es für mich im GPR zu arbeiten?

Die erste Motivation stellt natürlich die Bereitschaft dar, die Interessen der Beschäftigten aktiv vertreten zu wollen. Die Mitarbeit im Gesamtpersonalrat ermöglicht darüber hinaus den Erwerb sozialer und fachlicher Kompetenzen, die auch jenseits einer Tätigkeit als Beschäftigtenvertreter\*in sinnvoll und nützlich sind. Dazu erhalten Sie Weiterbildungen, die in der Arbeitszeit als Freistellung realisiert werden. Außerdem können Sie an Fachtagungen und Konferenzen teilnehmen. Was außerdem wichtig ist: wir arbeiten immer im Team und tauschen uns gemeinsam aus.

## ↳ Kontakt – Wer ist für welche Themen zuständig?

#### Vorsitzender des GPR

*David Bowskill*

E-Mail: david.bowskill@spz.hu-berlin.de

Tel.: 030 2093 46655

#### Sekretariat

*Paula Salomo*

E-Mail: gesamtpersonalrat@hu-berlin.de

Tel.: 030 2093 46650

#### Governance

*Marion Höppner*

E-Mail: marion.hoepfner.1@staff.hu-berlin.de

Tel.: 030 2093-70500

#### Arbeits- und Gesundheitsschutz

*Frank Balihar*

E-Mail: frank.balihar@hu-berlin.de

Tel.: 030 2093 46652

#### Familienfreundlichkeit und Gleichstellung

*Dr. Uta Hoffmann*

E-Mail: u.hoffmann.gpr@hu-berlin.de

Tel.: 030 2093 46656

#### IT-Maßnahmen und Datenschutz sowie ERP/SAP

*Karsten Asshauer*

E-Mail: karsten.asshauer@cms.hu-berlin.de

Tel.: 030 2093 46658

*Marc Beyer*

E-Mail: marc.beyer@hu-berlin.de

Tel.: 030 2093 46654

*Dr. Uta Hoffmann*

E-Mail: u.hoffmann.gpr@hu-berlin.de

Tel.: 030 2093 46656

*Lisa Schaak*

E-Mail: Lisa.schaak@hu-berlin.de

Tel.: 030 2093 46646