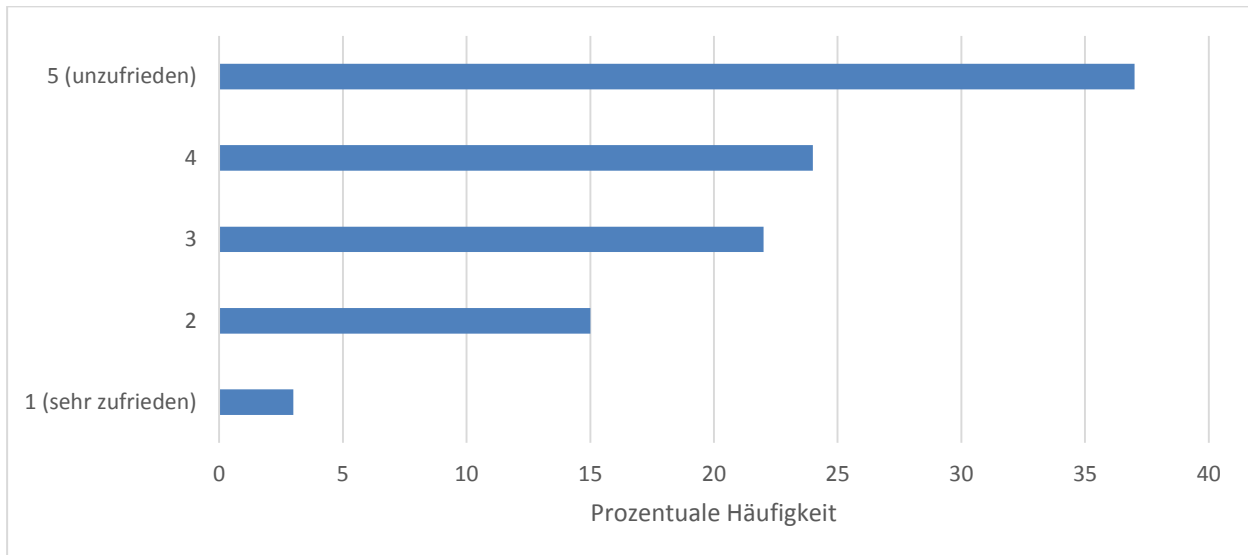


Auswertung Personalversammlung 2017

Kommunikation SAP

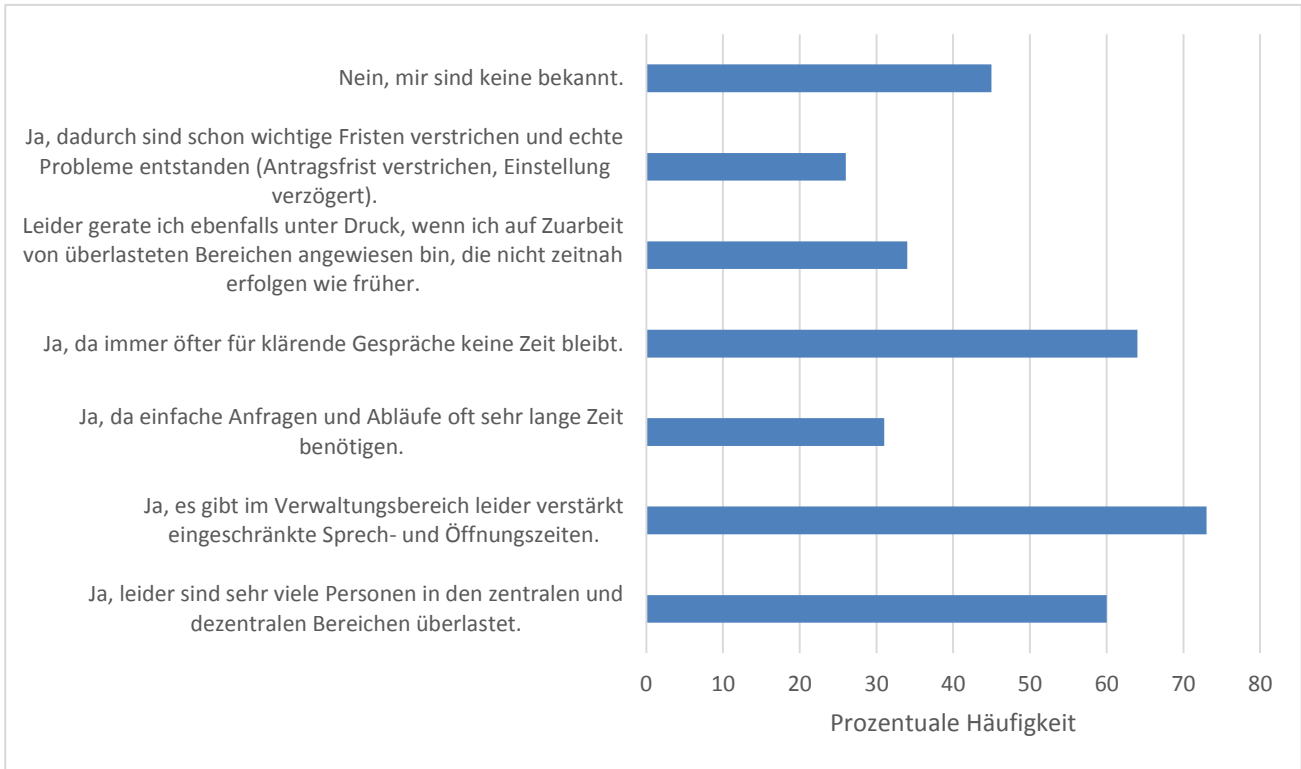
Wie zufrieden sind Sie mit der Kommunikation der Universitätsleitung zum SAP-Projekt?



Folgerungen für den Personalrat: weiterhin kritische Begleitung auf allen Ebenen in der Zuständigkeit des Personalrates des Hochschulbereiches; Unterstützung des GPR bei seiner Vorbereitung entsprechender Dienstvereinbarungen

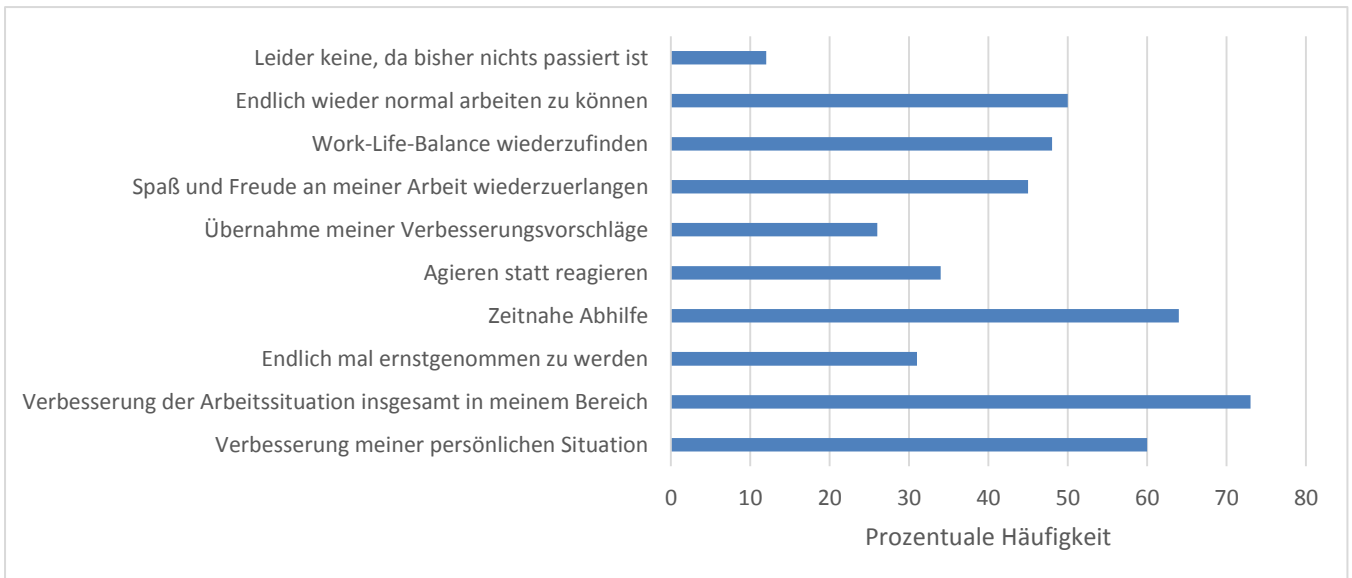
Kenntnis überlasteter Bereiche

Kennen Sie ganz allgemein Bereiche in der Universität (ZUV, Fakultätsverwaltungen), wo Sie erfahren oder den Eindruck haben, dass die Beschäftigten betroffen sind? Und wirkt sich das dann auf Ihre eigene Arbeit aus?



Erwartungen Überlastanzeigen

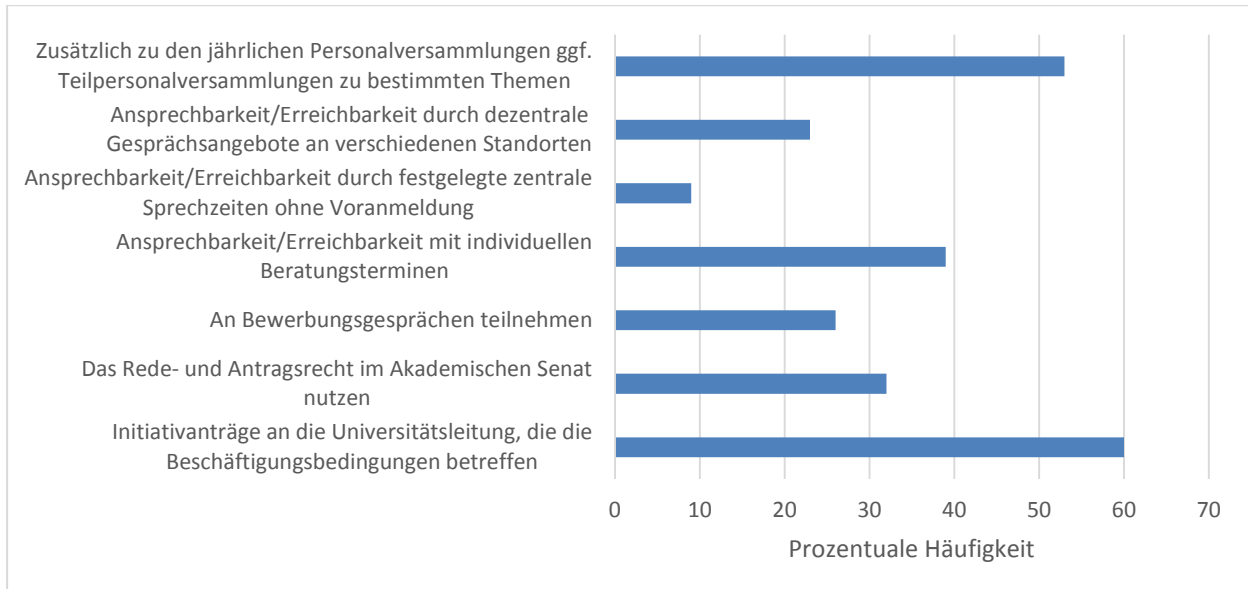
Welche Erwartungen verknüpfen Sie mit einer Überlastanzeige?



Folgerungen für den Personalrat: verstärkte Konzentration auf das Thema Gesundheit durch eine eigene Arbeitsgruppe sowie Aufbereitung des Materials zum Thema Überlast seitens eines Vorstandsmitglieds; Thematisierung in mehreren Monatsgesprächen – Folge: Umdenken der Universitätsleitung, Bereitstellen einer Zwischenfinanzierung z. B. zum punktuellen Aufstocken von Stellen in der ZUV

Arbeitskapazität

Die Arbeitskapazität des Personalrates wird durch die Bearbeitung und Beschlussfassung zu Einzelpersonalangelegenheiten in Anspruch genommen (zuletzt jährlich mehr als 3.600 Anträge). Was sollte der Personalrat Ihrer Meinung nach mit seiner verbleibenden Arbeitskapazität vorrangig leisten?



Folgerungen für den Personalrat: Durchführung einer Teilpersonalversammlung für Beschäftigte in der Lehre im Juli 2018; Initiativantrag zur Ausgestaltung der neuen Personalkategorie „wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Aufgabenschwerpunkt in der Lehre“ gem. § 110a BerLHG in Vorbereitung, Vorbereitung weiterer Initiativanträge und Dienstvereinbarungen; weiterhin zeitnahe Anberaumung individueller Gesprächstermine und Vorbereitung zusätzlicher dezentraler Angebote

Welche tarifliche Regelung sollte vorrangig getroffen werden? (offenes Antwortformat)

Übergreifendes, Tarifpolitik, Hochschulpolitik

- „Weiterbeschäftigung“
- „Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Entgeltgruppen und Arbeitsbereichen“
- „Kleine 9 regeln/Abschaffung der kleinen E9 (aufgrund der besonderen speziell in diesem Bereich)/Einführung einer Stufe 5 für EG 9k/ Trennung der E9 mit vernünftigen Aufstiegen für alle Fallgruppen“
- „Angleichung an Tarif (West) noch vor Eröffnung des BER/ Beseitigung (falls noch teilweise vorhanden?) der Unterschiede Ost/West“
- „Stellung der MTSV in den Gremien und Kommissionen (in akademischen Angelegenheiten ohne Stimmrecht ?)
- Lehrkräfte müssen in die Entgeltordnung aufgenommen werden + die Lehrverpflichtung soll tariflich geregelt werden (und nicht einseitig durch Verordnungen festgelegt werden)“
- „Angleichung der Rente“
- „Gleiche Bezahlung von Männern und Frauen in vergleichbaren Beschäftigungen“

Die eingegangenen Antworten aus dieser und den folgenden Rubriken spiegeln die Bedürfnisse und die Lebenswirklichkeit der Kolleg*innen in ihrer ganzen Bandbreite wider. Das offene und ungefilterte Antwortformat führt notwendigerweise zu einer Vermischung von Wünschen. Nur ein Teil von ihnen kann HU-intern gelöst werden, und hiervon wiederum hat der Personalrat nicht immer Durchsetzungsmöglichkeiten. So ist beispielsweise bei allen personalrechtlichen Entscheidungen für Dienstkräfte mit vorwiegend wissenschaftlicher Tätigkeit das (schärfere) Mitbestimmungsrecht durch das (schwächere) Mitwirkungsrecht ersetzt. Der Personalrat achtet zunächst grundsätzlich auf die Einhaltung der bestehenden Tarifverträge und der Dienstvereinbarungen. Darüber hinaus überprüft er jede personelle Einzelmaßnahme mit Blick auf weitergehende Möglichkeiten und verhandelt Woche für Woche mit der Dienststelle. Einige Wünsche der Kolleg*innen zielen auf die Tarifverträge selbst und können nur in Tarifverhandlungen und nur von starken Gewerkschaften durchgesetzt werden, andere gar nur im politischen Willensbildungsprozess vom Gesetzgeber. Trotzdem sind auch solche Rückäußerungen für den Personalrat eine wertvolle Orientierung über die Bedürfnisse der Beschäftigten, die der Personalrat bei seiner Stellung von Initiativanträgen beachtet und in seine monatlichen Gespräche mit der Universitätsleitung einbringt.

In Berlin und an der HU ist eine Angleichung zwischen den Tarifgebieten Ost und West bereits erfolgt. Das Thema der Entzerrung der E9 wird von den Gewerkschaften für die nächste Tarifrunde zum TV-L vorbereitet. Die Stellung der MTSV und anderer Statusgruppen in den universitären Gremien ist derzeit Gegenstand einer von den in Berlin regierenden politischen Parteien initiierten Arbeitsgemeinschaft zur demokratischen Hochschule.

Arbeitszeit und Rente

- „Flexibilisierung der Arbeitszeit“
- „Altersteilzeit“
- „Verkürzung der Regelarbeitszeit (voller Lohnausgleich)“
- „Arbeitszeitverkürzung“
- „Flexibler Rentenbeginn“
- „Weiterbeschäftigung nach Rentenantritt für nicht wissenschaftliches Personal“

Die Arbeitszeit ist mit der Dienstvereinbarung Gleitzeit geregelt. Es ist praktisch keine Konstellation einer flexiblen Arbeitszeit denkbar, welche sich nicht bereits in diesem Rahmen lösen ließe. Die Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals ist mit der DV Gleitzeit koppelbar. Nach unserem Eindruck sollten die Belastungsprobleme nicht durch eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit gelöst werden, sondern durch eine adäquate Personaldecke und verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Zusammenhang mit den gesetzlichen Neuregelungen zum möglichen späteren Rentenbeginn hat der Personalrat den Dialog mit der Dienststelle aufgenommen, um an der HU einen fairen und transparenten Ausgleich der unterschiedlichen Interessen zu ermöglichen.

Leider existieren derzeit an der HU keine Regelungen zur Altersteilzeit. Dieses Thema und die Verkürzung der Regelarbeitszeit müssten aber durch die Tarifvertragsparteien geregelt werden.

Erfahrungsstufen, Stellenbewertung und Vergütung

- „Anerkennung von Erfahrung, die innerhalb der HU erworben wurde“
- „Stufe 1 restriktiver anwenden, Regeleinstieg Erfahrungsstufe 2; angemessene Einstufung“
- „auf Vorqualifizierungen außerhalb des bzw. vor der Tätigkeit im Öffentlichen Dienst bei der Eingruppierung berücksichtigt wird“
- „Vorweggewährung von Erfahrungsstufen“
- „Faire Einstufung bei Aufstieg“
- „Erfahrungen aus niedrigerer Stufe mitnehmen in Einstufung bei höherwertiger Tätigkeit“
- „Abschaffung der schädlichen Unterbrechung“
- „Durchlässigkeiten verbessern“
- „genaue Prüfung der Aufgabengebiete des Einzelnen um ggf. Unterschiede in der Berufsgruppe zu machen“
- „BAKs/Eingruppierungen regelmäßig prüfen, unbefristete Verträge in der Verwaltung, um qualifiziertes Personal zu werben“
- „Überarbeitung der BAKs für MA in Sekretariaten zur Höhergruppierung“
- „...dass alle Tarifgruppen Anwendung finden, auch z. B. die TVL 10“
- „Beschäftigte der Gehaltsstelle sollten einheitlich die E8 erhalten. Für Neueinstellungen ist kaum fähiges Personal für E6 zu erhalten“
- „Prämienregelungen bei Übernahme zusätzlicher Tätigkeitsregelungen“
- „Möglichkeit, IT-Stellen als E13 zu bewerten ohne Nebenabrede oder persönliche Zulage, sondern als echte 13“
- „Ermöglichen höherer Plus-Differenz bei Höherstufungen von Mitarbeiter/innen, die im Zuge der Personalentwicklung höherwertige Aufgaben übernehmen (momentan kaum finanzieller Anreiz/Anerkennung)“
- „Mehr als 50%-Stellen für Vollzeit-Promotionen“
- „Entgeltfortzahlung bei Erkrankung des Kindes ohne Krankenschein für bis zu 3 Tage“
- „stärkere Absicherung der Elternzeit bei befristet Beschäftigten“
- „Neue Regelungen zur vorübergehenden Übernahme höherwertiger Tätigkeiten“
- „Kriterien-Katalog zur Eingruppierung Stufenübergreifend...zb Tätigkeit x in Stufe 7 ist in eine höhere Eingruppierung mit dem Faktor y einzurechnen“

Die Erfahrungsstufenregelung im Tarifvertrag der Länder ist eine zutiefst statische. Dies führt bei Veränderungen der Dienststelle oder der Arbeitsaufgaben in aller Regel zu Ergebnissen in der Stufenfestsetzung, die die Kolleg*innen demotiviert, nämlich dann, wenn man die Dienststelle wechselt, höhergruppiert werden soll usw.

Der speziell für die HU ausgehandelte Tarifvertrag TV-L HU hat auf diesem Gebiet spürbar bessere Lösungen gefunden als der im Länderbereich geltende allgemeine TV-L. Der Anerkennung von Erfahrungen aus niedriger bewerteten Entgeltgruppen steht leider die bisherige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte entgegen. Bei der Frage der Vorweggewährung von Erfahrungsstufen hat der Personalrat wegen der Ausgestaltung als Ermessensvorschrift nur geringe Einflussmöglichkeiten. Die Beschäftigten selbst haben jedoch vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages durchaus Möglichkeiten, über diese Frage mit der Dienststelle zu verhandeln. Die aufgeworfenen Probleme mit der E9 und der nur geringen finanziellen Anreize bei Höhergruppierungen müssen durch die Tarifvertragsparteien geklärt werden und sind derzeit auf Seiten der Gewerkschaften für die nächste Tarifrunde zum TV-L in der Vorbereitung.

Personalentwicklung

- „Weiterbildung und Aufstieg“
- „2 Jahre Übernahme nach Beenden einer Ausbildung“

Das Thema Personalentwicklung wird seit vielen Jahren an der HU vernachlässigt. Den neuesten Ankündigungen des Präsidiums begegnet der Personalrat daher mit der gebotenen Skepsis, zugleich jedoch erwartungsvoll und gesprächsbereit. Dass es ein Personalentwicklungskonzept nicht nur für wissenschaftlich Beschäftigte, sondern auch für MTSV geben soll, ist aus unserer Sicht sinnvoll und gerecht. Das Instrument der Jahresgespräche wirft hingegen eine Reihe von Fragen auf, die noch geklärt werden

müssen. Für den Personalrat ist von zentraler Bedeutung, dass für die Beschäftigten die Teilnahme an solchen Gesprächen freiwillig ist und dass diese Gespräche keine weitere Arbeitsverdichtung zur Folge haben.

Aufgaben für den Personalrat in 2018 (offenes Antwortformat)

Was vermissen Sie bei der Arbeit des Personalrates und seinen veröffentlichten Informationen für die Beschäftigten? Worum sollte sich der Personalrat im Jahr 2018 in stärkerem Maße als bisher kümmern?

Auch die Antworten auf diese Frage spiegeln die Bedürfnisse und die Lebenswirklichkeit der Kolleg*innen wider und zielen damit zum Teil auf Themengebiete und Angelegenheiten, deren Klärung nicht immer im Kontext von Personalratstätigkeit zu erledigen ist.

Personalentwicklung und Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen an der HU

- unbefristete Verträge
- Mehr Einsatz gegen grundlose Befristung bei Daueraufgaben- Die Bibliothek und ihre Methode der Stellenvergabe (erfolgt teilweise ohne Ausschreibung)

Der Personalrat strebt die Erhöhung von Dauerarbeitsverhältnissen an, insbesondere müssen Daueraufgaben mit Dauerstellen untersetzt sein. Der Personalrat hat aber auch in diesem Bereich nur geringe Möglichkeiten der Einflussnahme. Die Befristung ist leider anders als in Brandenburg in Berlin kein Beteiligungstatbestand für den Personalrat. Der Personalrat hat die Hoffnung, dass es durch die Diskussionen in der AG Demokratische Hochschule zu einer Änderung des Berliner Personalvertretungsgesetzes kommt. Der Personalrat verhandelt derzeit mit der Dienststelle eine Änderung der DV Ausschreibung, um die Ausschreibungsquote an der HU deutlich zu erhöhen. Es liegt aber auch im Interesse der Beschäftigten, dass bei der Besetzung unbefristeter Stellen bereits an der HU befristet beschäftigte Mitarbeiter*innen vorrangig berücksichtigt werden.

- Warum verlassen so viele Mitarbeiter die HU? Hintergründe ermitteln auch ohne vorliegende Überlastanzeige

Zu unseren Aufgaben gehört immer auch, die Gründe für das Ausscheiden von Beschäftigten zu hinterfragen. Den gesetzlichen Auftrag, auf grundlegende, ganze Bereiche betreffende Anliegen von Beschäftigten bzw. Problemlagen einzugehen, nehmen wir weiterhin ausgesprochen ernst. Ein wichtiger Grund dürfte in der vermehrten Ausschreibung von besser eingruppierten Stellen durch das Land Berlin und den Bund gesehen werden. Der Personalrat hat gegenüber der Dienststelle bereits mehrfach deutlich zum Ausdruck gebracht, dass auch die Überlast vieler Mitarbeiter*innen ein Grund für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit der HU ist.

- Wertschätzender Umgang mit Überlastanzeigen (u.a. direkt in der Abteilung mit den Mitarbeitenden besprechen)
- Kontrolle der Behebung von Mängeln, die bei Arbeitsplatzbegehungen festgestellt werden
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Zusammenarbeit in der Gehaltsstelle für bessere Arbeitsbedingungen vor Ort (Überlastanzeigen, Eingruppierung, ...)

siehe Seite 2

- Erfahrungsübernahme zwischen zwei Eingruppierungen

siehe Seite 5

Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung

- Verbesserung der kleinen E9, Abschaffung der kleinen E9,
- skandalöse Eingruppierung in kleine E9 und Sekretärinnen und Sekretäre in E6
- Höhergruppierung von Gruppen im wissenschaftsunterstützenden Bereich, z.B. Sekretärinnen und Sekretäre
- fremdsprachliche Qualifizierung der MTSV kontinuierlich fortführen

siehe Seite 5

- größerer Fokus auf Themen, die die sonstigen Mitarbeiter betreffen
- Gleichberechtigte Stellung der MTSV in den Gremien und Kommissionen in allen Fragen (auch in akademischen Abstimmungen)

Die Belange der Beschäftigten in Technik, Service und Verwaltung sind ein ständiges Thema unserer Arbeit. Die Stellung in den Gremien wird jedoch durch das Berliner Hochschulgesetz und die Verfassung der HU geregelt, sodass zumindest hier wieder nur indirekt Handlungsoptionen für den Personalrat ableitbar sind. Die Stellung der MTSV und anderer Statusgruppen in den universitären Gremien ist derzeit Gegenstand einer von den in Berlin regierenden politischen Parteien initiierten Arbeitsgemeinschaft zur demokratischen Hochschule.

Sonstige Aspekte

- Informationen über SAP Projektstand
- JAV! Jugend und Auszubildenden Vertretung etablieren!!!
- Die Newsletter sind besser geworden
- Kommunikation zu wesentlichen Veränderungen an der Universität
- Bessere und kontinuierlichere Kommunikation der Tätigkeiten und Pläne

Wir arbeiten ständig an der Verbesserung der Kommunikation und der Identifikation neuer Informationskanäle. Wir möchten auch weiterhin für alle Ihre Fragen ansprechbar sein und freuen uns über Ihre Beobachtungen, Wünsche, Anliegen und natürlich immer auch konkreten Verbesserungsvorschläge.

Die (Wieder-)Etablierung der JAV befindet sich aktuell in Vorbereitung.

Dr. Rainer Hansel
Vorsitzender

Dr. Marc Brüssel
1. stellv. Vorsitzender