**Dienstvereinbarungen 2015**

DV Qualifizierung

Der Personalrat des Hochschulbereiches arbeitet seit einiger Zeit an einer Dienstvereinbarung Qualifizierung. Im § 5 des TV-L (der HU) wird das gemeinsame Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern an einem hohen Qualifikationsniveau und lebenslangem Lernen betont. In der Dienstvereinbarung geht es um die konkrete Ausgestaltung, um eine Regelung zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarf, –anspruch und -folgen. Die angestrebten Qualifizierungs-regelungen sollen die Individualrechte der Beschäftigten stärken und ein Anspruch auf Qualifizierung an der HU fixiert werden. Der Personalrat steht auf dem Standpunkt, dass sich Qualifizierung auch lohnen muss. Mit der Universitätsleitung sollen Möglichkeiten diskutiert werden, wie man ein solches Anreizsystem gestalten kann. Qualifizierung und Personalent-wicklung sind eng miteinander verknüpft. Wir entwickeln dafür ein Konzept, das in einer Art Baukasten verschiedene Komponenten anbietet, z.B. Vereinbarungen zur gezielten Förderung von HU-Beschäftigten, Vorrangregelung für HU-Personal bei Besetzung von Dauerstellen, materielle Anerkennung über einen „Expertinnenstatus“, verantwortungsvolle Befristungs-praxis, Anerkennung wissenschaftlicher Karrieren (E14/E15), gezielter internationaler Austausch.

DV Telearbeit

Eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit ist Gegenstand von Verhandlungen zwischen Gesamtpersonalrat und Universitätsleitung. Alternierende Telearbeit liegt vor, wenn Beschäftigte ihre individuelle regelmäßige Arbeitsleistung im Wechsel zwischen der häuslichen Arbeitsstätte und der Beschäftigungsstelle erbringen. Im Entwurf der Präambel heißt es: „Die alternierende Telearbeit dient der verbesserten Vereinbarkeit von Familie bzw. der individu­ellen Lebensführung und den dienstlichen Anforderungen sowie zur Erhöhung der Arbeitszu­friedenheit und Motivation.“ In der Dienstvereinbarung sollen Voraussetzungen und Bedingun­gen geregelt werden, die Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeitsaufgaben im „Homeoffice“ zu erbringen. Die häusliche Arbeitsstätte ist dabei durch elektronische Kommunikationsmittel mit der Beschäftigungsstelle verbunden. Der Geltungsbereich wird sich auf die hauptberuflich an der HU Beschäftigten und die studentischen Beschäftigten erstrecken. Die konkrete Ausge­staltung der alternierenden Telearbeit ist abhängig von der Art der Tätigkeiten, den techni­schen Möglichkeiten und den zu erbringenden Arbeitsergebnissen, deshalb kann ein Rechtsan­spruch nicht vorgesehen werden. Die Beteiligten gehen davon aus, dass ein Abschluss dieser Dienstvereinbarung noch im Jahr 2015 erfolgen kann.

DGUV Vorschrift 2

Diese Abkürzung steht für die Unfallverhütungsvorschrift 2 der „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“. Die Vorschrift gilt seit dem 01.01.2011. Der Arbeitgeber/die Leitung der HU ist gesetzlich verpflichtet, die Vorschrift umzusetzen. Mit dieser Vorschrift gibt es eine einheitliche Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes(ASiG). Für die HU müssen die erforderlichen Einsatzzeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten in der allgemeinen Grundversorgung (z. B. für Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen und Vorsorgeuntersuchungen,...) und der weiteren betriebs-spezifischen Betreuung (durch die Besonderheiten eines Wissenschaftsbetriebes mit Studierenden und internationalen Arbeitsgruppen, häufig wechselndem Personal, großen Drittmittelbereichen,…) diskutiert und vereinbart werden. Nachdem das Präsidium der HU den Initiativantrag der HU-Personalräte abgelehnt hat, wird nun zwischen Präsidium und Gesamt-personalrat über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung der DGUV-V2 ver-handelt. Die unterschiedlichen Auffassungen, insbesondere zur Festlegung des betriebs-spezifischen Bedarfs, bestehen fort.