

GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin



INFO 09/2012

13.11.2012

1. Gesamtpersonalrat – wofür und für wen?

2. TOP-Themen der vergangenen Wahlperiode

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierter Gewalt
- Karriereaussichten für Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
- Familienfreundliche Humboldt-Universität – wie geht es weiter?
- Mitbestimmungsanträge im IT-Bereich sowie bei Umfragen und Dienstvereinbarungen

3. INFO zur Wahl der Personalvertretungen

- Welche Kandidaten/innen treten zur Wahl an?
- Wann und wo wird gewählt?
- Schriftliche Stimmabgabe - „Briefwahl“

1. Gesamtpersonalrat – wofür und für wen?

Vor allem vor Wahlen sollte man sich vergewissern, ob auch alle wissen, worum es bei diesen Wahlen geht. Oder?

Nicht jede/r Mitarbeiter/in der HU kennt den Grund, warum es neben dem Personalrat des Hochschulbereiches (PR HSB) noch den Gesamtpersonalrat (GPR) gibt und zudem auch noch einen weiteren Personalrat: den Personalrat für studentische Beschäftigte (PRstudB).

Die Personalräte für den Hochschulbereich und für die studentischen Beschäftigten sind vor allem zuständig für alle Personaleinzelangelegenheiten: zum Beispiel, wenn Müller eingestellt werden soll oder wenn bei Meier die Erfahrungsstufen geprüft werden usw.

Der GPR beschäftigt sich hauptsächlich mit übergreifenden Fragen, die unsere Arbeitsbedingungen betreffen und die sowohl für studentische Beschäftigte wie für Beschäftigte des Hochschulbereiches relevant sind. Dazu zählen beispielsweise der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Regelung von Weiterbildungsrechten und -pflichten, die Art und Weise der Personaldatenerfassung und -verarbeitung, die Mitbestimmung bei der Einführung neuer EDV-Systeme sowie bei der Installation von Videoüberwachungskameras. Diese übergreifenden Fragen hat der GPR in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung zu bearbeiten. Dabei nimmt er natürlich auch Rücksprache mit dem Personalrat HSB und PRstudB. Viele Vorhaben der HU können nur

eingeführt werden, wenn der GPR als Interessenvertreter der Beschäftigten zustimmt.

Der GPR hat das Recht, mit der Universitätsleitung (UL) Dienstvereinbarungen (DV) abzuschließen. Diese legen dann verbindlich die Rechte und Pflichten der Beschäftigten und des Arbeitgebers fest. Die gewählten Mitglieder des GPR arbeiten auch in vielen Kommissionen und Gremien der HU mit. So hat der GPR Antrags- und Rederecht im Akademischen Senat (AS), Konzil und Kuratorium der HU. Wir diskutieren im AS öffentlich mit der Universitätsleitung und den Mitarbeiter/innen Themen, die dazu beitragen, dass unsere Universität einen attraktiven Arbeitsplatz darstellt.

Im Rahmen der Novellierung der HU-Verfassung sollten leider die Rechte des Gesamtpersonalrates bezüglich der Teilnahme an Sitzungen des Kuratoriums eingeschränkt werden. Das Verwaltungsgericht Berlins bestätigte jedoch, dass dies rechtlich nicht zulässig ist. Nunmehr ist die Verfassung daraufhin anzupassen. Wir wehren den Anfängen!

Wenn Sie Fragen haben oder Anregungen – wir freuen uns auf jede Reaktion derjenigen, die wir erfolgreich vertreten wollen.

2. TOP-Themen der vergangenen Wahlperiode

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir fragten bei der Universitätsleitung bereits im Frühjahr nach, wie diese mit den gesetzlich

vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen verfahren möchte. Vorschläge dazu wie auch zur Abarbeitung von Mängeln aus den Begehungsprotokollen haben wir gemacht. Leider erhielten wir darauf keine Antwort. Wir erwarten, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz auch in Exzellenzzeiten eingehalten und verbessert wird.

Mit unserer Gesundheit müssen wir sehr pfleglich umgehen. 2008 waren wir gemeinsam stolz auf den ersten gelungenen Gesundheitstag, den wir an der HU veranstalteten. 2009 wurde aus dem „gesunden Tag“ eine Gesundheitsmesse mit einem unterhaltsamen und gesundheitsfördernden Programm.

Wir fragen nach: Was ist mit den 2011 und 2012 ausgefallenen Gesundheitstagen? Wir denken, dass die Wiederbelebung des Gesundheitstages eine gute Initiative zur Unterstützung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten wäre!

Der Gesamtpersonalrat war stets bemüht den Hochschulsport zielgerichtet bei der Bewerbung und Organisation dieser Veranstaltung für die Beschäftigten zu unterstützen. Er wird sich dafür einsetzen, dass der Gesundheitstag in Zukunft wieder sowohl in Mitte wie auch in Adlershof stattfindet.

Gut ist, dass die an vielen Standorten organisierten "Pausenexpressse" für alle Mitarbeiter/innen kostenfrei angeboten wurden. Sie sollten auch weiterhin intensiv genutzt werden.

Doch dies darf nicht alles in Punkto Gesundheit sein, wenn wir alle exzellent durchhalten wollen!

Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierter Gewalt

Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierte Gewalt stehen im Widerspruch zu den moralischen und humanistischen Grundsätzen der Humboldt-Universität zu Berlin und können schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben. Der GPR arbeitet daher gemeinsam mit anderen Akteuren insbesondere der Zentralen Frauenbeauftragten am Entwurf einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierter Gewalt.

Ziel dieser DV ist die Förderung und Verwirklichung:

- einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit

- des wechselseitigen Respekts vor der Persönlichkeit der/des Anderen
- der Eigenverantwortung der/des Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima
- sowie das Vorgeben einer Verfahrensweise bei Verdachtsfällen.

Karriereaussichten für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Unsere Universität will herausragende Leistungen in Forschung und Lehre erbringen. Doch unter welchen Bedingungen ist dies am besten möglich?

Die Arbeitsbedingungen und Karriereaussichten des wissenschaftlichen Personals wurden in der Veranstaltung der Personalräte der HU am 11. Februar 2011 „Wissenschaftliche Karriere an der Humboldt-Universität - Ideal und Wirklichkeit“ diskutiert. Die Notwendigkeit der prozentual höheren Entfristung von Haushaltsstellen jenseits der Professur wurde in der Diskussion immer wieder angesprochen, denn Daueraufgaben erfordern Dauerbeschäftigungen. Befristungen sollten nur in der Qualifikationsphase existieren.

Auch durch die neuen Maßnahme aus der Exzellenzinitiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs wie Research Track Stipendien und Post-Doc Stipendien ändert sich nichts an der Befristungspolitik für wissenschaftlichen Nachwuchs. Unter den jetzigen Bedingungen kann vom wissenschaftlichen Nachwuchs keine langfristige und auch keine jenseits der aktuellen Trends liegende Forschung realistisch angepackt werden, ohne mit der eigenen Karriere Roulette zu spielen. Das ist eine Vergeudung von Ressourcen.

Fazit ist: Arbeit an der Universität muss eine angemessene Bezahlung und vor allem Lebensperspektiven beinhalten. Das heißt: mehr unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, planbare Karrierewege müssen für alle Beschäftigten realisierbar sein.

Der Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität wird weiterhin aktiv dazu beitragen, Lösungen für die existierenden internen Probleme anzumahnen, um damit für die Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Familienfreundliche Humboldt-Universität – wie geht es weiter?

Wir informierten in der GPR-Informationen 14/2007 und 15/2008 darüber, was wir uns in puncto Familienfreundlichkeit für Mitarbeiter/innen und Studierende der HU vorstellen können und was der Universität gut täte. Unsere und Ihre Ideen wurden gebündelt in die AS-Kommission eingebracht und führten 2009 zur Auditierung mit dem Zertifikat "Familiengerechten Hochschule". Besonders hatte sich der GPR für die Einrichtung des Familienbüros eingesetzt.

Das Familienbüro

(<http://gremien.hu-berlin.de/familienbuero/>) ist eine Serviceeinrichtung mit Beratung und Unterstützung, die sich sehen lassen kann. Es gibt eine Übersicht der Familien- und Sozialräume der HU, Angebot von Kinderbetreuung auf Konferenzen und Veranstaltungen, Ausleihe von Spieltaschen und Ferienbetreuung. Beschäftigte können Ideen für Familienfreundlichkeit in ihren Einrichtungen einbringen und die Einrichtungen können dafür einen Preis bekommen. Die jährlichen Kinderfeste sind ein Highlight für Kinder der Studierenden und Beschäftigten geworden. Die Serviceangebote haben nicht nur Eltern mit Kindern im Fokus. Es wurde auch eine Info-Veranstaltung zum Pflegezeitgesetz mit der Beteiligung der Personalräte durchgeführt.

Die Grundsätze der Humboldt-Universität zu Berlin zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule sind ein weiterer Meilenstein für den „Erfolgsfaktor Familie“ an der HU (<http://gremien.hu-berlin.de/familienbuero/familiengerechte-hochschule/leitbild>). Auch hier hat der GPR aktiv mitgearbeitet.

Wir sind jetzt in der Phase der Evaluation des Zertifikats. Wir werden sehen, ob die Bemühungen der Universität ausreichen um das Zertifikat als familiengerechte Hochschule weiter zu tragen. Leider sind bislang nicht alle Vorschläge umgesetzt oder zumindest auf offene Ohren gestoßen. Wir bleiben hier jedoch am Ball.

Noch gibt es Kritikpunkte, die trotz ständiger Ansprache bisher nicht erfolgreich gelöst wurden:

1. Wir haben noch keine Kindertagesstätte. Die Kolleginnen, die darauf warteten, dass die Kita schnell gebaut werden würde (Diskussionsstand vor 2,5 Jahren), werden ihre Kinder wohl ohne HU-Kita bis zur Schule begleiten müssen.

2. Wir haben noch keine Dienstvereinbarung über die Möglichkeit alternierend Telearbeit einzuführen. Wenn dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen, sollte es den Beschäftigten damit ermöglicht werden, bei Notwendigkeit der Pflege von Angehörigen ggf. zu Hause zu arbeiten.

Die Inhalte der Familiengerechten Hochschule werden von vielen Beschäftigten und Studierenden getragen. Diese Potenziale nicht zu nutzen – wäre unklug!

Der Gesamtpersonalrat ist weiter aktiv in der AS-Kommission „Familiengerechte Hochschule“ (<http://gremien.hu-berlin.de/kfgh>). Das Thema der „Familiengerechten Hochschule“ ist ein Baustein zur Zufriedenheit der Beschäftigten und Studierenden und ein Aspekt zur Außenbewertung unserer Universität.

Wir sind und bleiben auch bei der Reauditierung dran!

Mitbestimmungsanträge im IT-Bereich sowie bei Umfragen und Dienstvereinbarungen

In den letzten vier Jahren wurden dem GPR eine Reihe von Mitbestimmungsanträgen vorgelegt, diese betreffen z. B. Mitarbeiterbefragungen, Dienstpläne, die Überarbeitung der Rahmen-Hausordnung und die Einführung von Software in allen Bereichen der Universität. Besonders erwähnt sei hier die gute Zusammenarbeit mit dem CMS und der Universitätsbibliothek. Damit es für gleichartige Abläufe eine Vereinfachung durch eine Vorlage geben kann haben wir an folgenden Dienstvereinbarungen gearbeitet.

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 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 werden und einer Verhaltens- und Leistungskontrollen 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. Auch aufgrund dieser Dienstvereinbarung hat sich der GPR gegen die Einführung von ELENA zur Kontrolle der Beschäftigten ausgesprochen.

3. DV Telekommunikationssystem

(in Kraft seit Juni 2008)

Die geltende Dienstvereinbarung wird zurzeit überarbeitet, um den Einsatz von IP-Telefonen zu regeln, die schon in vielen Bereichen der HU genutzt werden. Außerdem soll die Zustellung der Rechnungen für private Gespräche vereinfacht werden. Wie bei allen Dienstvereinbarungen achtet der GPR darauf, dass eine möglichst hohe Datensicherheit gewährleistet wird.

4. 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 Verhaltenskontrolle genutzt werden. Aufgrund dieser Dienstvereinbarung konnte der GPR dem dauerhaften Betrieb von *Shibboleth* zustimmen. Diese Software ermöglicht eine einmalige (one-click) Anmeldung zu mehreren Anwendungen z.B. bei Datenbanken, E-Mail-System, Moodle, usw.

5. DV Weiterbildung

(in Kraft seit Januar 2010)

Die bestehende DV wurde für die studentischen Beschäftigten erweitert. Das heißt, 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.

6. DV Kartensysteme

(in Kraft seit April 2011)

Inhalt sind Regelungen zur Nutzung von Kartensystemen für Eintrittssysteme und Schlüsselboxen überall dort, wo mehrere Beschäftigten 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 in Fällen von Straftaten sowie Gefahrensituationen ausgelesen werden dürfen.

7. IT Rahmendienstvereinbarung

(in Verhandlung)

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, ein handhabbares Instrument zu schaffen, um die Einführung von neuer Software bzw. grundlegende Änderungen von bestehenden Programmen zu regeln.

8. DV Schutz zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierter Gewalt

(in ersten Abstimmungsgespräche)

Siehe Kurzbeitrag auf Seite zwei.

9. DV alternierende Telearbeitsplätze

(in ersten Sondierungsgesprächen)

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

Wir wollen Sie auch weiterhin gut informieren und Ihre Interessen vertreten – das kann nur ein starker Gesamtpersonalrat!

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin

Sitz: Monbijoustraße 3, 10117 Berlin-Mitte

Tel.: +49 (0)30 2093-46650/-46654

Fax: +49 (0)30 2093-46646

Internet: <http://www.hu-berlin.de/gpr/>

E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de
