



Tätigkeitsbericht

**des Personalrates der nichtwissenschaftlich Beschäftigten für den
Zeitraum vom 01.07.2006 bis 30.06.2007**

Vorwort

Der Berichtszeitraum stand vor allem für die Umsetzung des neuen Tarifvertrages (TV-L) ab 01.11.2006, das am 01.01.2007 in Kraft getretene Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG) und den Kampf um die Verhinderung der Beschneidung vieler Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen – kurz die sog. Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG).

Die Umstellung des alten Tarifwerks BAT auf die neuen Bestimmungen des TV-L ist bis auf wenige Ausnahmen reibungslos verlaufen. Über unsere Homepage und die Personalratsinfos konnten wir die Kolleginnen und Kollegen gut auf die Überleitungsphase vorbereiten, Beratungen durch Personalratsmitglieder und die eingerichtete Sprechstunde mit der Gewerkschaftssekretärin von Ver.di, Grit Genster, taten ihr übriges.

Die Entlassung in die „Freiheit“ war für die meisten Beschäftigten zunächst nicht spürbar. Das erste halbe Jahr war vor allem von der Umsetzung der gesetzlichen Rahmenvorgaben, u. a. der Erarbeitung einer neuen Grundordnung und der Bestellung eines Hochschulrates geprägt.

Seit Inkrafttreten des HFG gibt es für die Hochschulen keine übergeordnete Stufenvertretung (Hauptpersonalrat) mehr. Das heißt, Angelegenheiten, bei denen zwischen dem Personalrat und der Dienststellenleitung keine Einigung erzielt wird, können in diesem Gremium nicht mehr bearbeitet werden. In diesen Fällen gehen die Vorgänge jetzt direkt in die neu gebildete Einigungsstelle und werden dort mit dem Ziel der Einigung verhandelt.

Für die Besetzung der Einigungsstelle wurden von der Dienststelle und dem Personalrat jeweils 9 Mitglieder benannt.

Die Landespersonalrätekonferenz (LPK) hat im Januar 2007 ihre Arbeit aufgenommen und ihr Geschäftsführer, Klaus Böhme (ehemaliger Vorsitzender des Hauptpersonalrates), und die Personalräte vertreten die gemeinsam erarbeiteten Ziele in den Hochschulen und der Landespolitik.

Die Stellenangebote der Personalagentur für Beschäftigte der Hochschulen in der Trägerschaft des Landes, die nach Einführung des HFG von den Beschäftigten der Universitäten nicht mehr einzusehen waren, wurden uns nach Protest der Mitglieder der Landespersonalrätekonferenz (LPK) wieder zugänglich gemacht.

Viel Arbeit hat uns das Ringen um den Erhalt der qualifizierten Mitbestimmung gekostet. Mit Hilfe von Demonstrationen, Protestschreiben und Gesprächen mit den Landtagsabgeordneten haben wir u. a. erreicht, dass es entgegen dem Gesetzentwurf bei der Anzahl der Freistellungen geblieben ist, dass Erörterungen nach wie vor stattfinden und es weiterhin eine Personalversammlung pro Jahr geben wird. Alles in allem ist Ihre Personalvertretung durch das in der Zwischenzeit in Kraft getretene Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) in der Mitbestimmung jedoch erheblich geschwächt worden.

Trotzdem – ganz herzlichen Dank an die, die uns im Kampf um die Rechte der Personalräte zur Seite gestanden haben. (Eine Übersicht über die Änderungen des LPVG können Sie auf unserer Homepage www.prnwiss.uni-wuppertal.de nachlesen).

Statistik

<u>Einzelmaßnahmen</u>	
Abmahnung	4
Altersteilzeit	30
Arbeitszeit Erhöhung	21
Arbeitszeit Reduzierung	28
Aufgabenänderung	5
Ausbildungswechsel	5
Beurlaubung	1
Einstellung unbefristet	14
Einstellung befristet	33
Ernennung Beamte auf Lebenszeit	1
Fortbildung	18
Höhergruppierung	39
Umgruppierung	1
Mehrarbeit	2
Pauschalierung von Schmutz- u. Erschwerniszulagen	8
Stellenausschreibungen	29
Überstunden	24
Umsetzung	15
Versetzung	1
Weiterbeschäftigung befristet	5
Weiterbeschäftigung unbefristet	30

<u>Sonstiges</u>	
Erörterungen	10
Umbaumaßnahmen	1
Seniorentreffen	1
Sicherheitsbegehungen	2
Seminare Personalräte	11
Personalversammlungen	2
Teilpersonalversammlungen	1
Arbeitsschutzausschusssitzungen	5
Sitzungen der Landespersonalrätekonferenz	8
Bewerbungsgespräche	147

Gesamt: 502

Weitere Aktivitäten

Einführung der Gleitzeit (GLAZ) in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Personalrat hat die Anregungen der Beschäftigten aufgenommen und in verschiedenen Fachbereichen Teilpersonalversammlungen zum Thema „Gleitzeit“ durchgeführt. In einigen Fachbereichen bzw. Zentralen Einrichtungen wurde daraufhin zur Probe die Gleitzeit eingeführt.

Im Berichtszeitraum ist in den Fachbereichen A und G die Gleitzeit nach Ablauf des Probezeitraums auf Dauer eingeführt worden. Mit den Beschäftigten des ZIM wurde eine Fortführung des Probezeitraumes bis zum 31.05.2008 vereinbart. Die Einführung der Gleitzeit ist in der Zwischenzeit auch Thema in den anderen Fachbereichen geworden, und wir führen auf Wunsch weitere Teilpersonalversammlungen/Informationsveranstaltung zur Gleitzeit durch.

Initiativantrag „Rahmendienstvereinbarung“

Dienstanweisung „Datenverarbeitung“ Dienstvereinbarung „Schließanlage“

Die Vorlage der sog. „Dienstanweisung zum Betrieb der automatisierten Datenverarbeitung sowie zum Schutz und der Sicherheit gespeicherter Daten im Rechnernetz der Verwaltung der BUW“ der Dienststelle und der Beginn des Einbaus einer mechatronischen Schließanlage am Hauptcampus Griffenberg hat uns dazu veranlasst, im November 2006 einen Initiativantrag zum Abschluss einer „Rahmendienstvereinbarung über Planung, Einführung, Betrieb, Erweiterung und Änderung von Systemen der Informationstechnik“ zu stellen.

Eine Rahmendienstvereinbarung erschließt dem Personalrat die Möglich-

keit, noch weitergehend in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen zu werden und die Beschäftigten vor negativen Auswirkungen zu schützen. Bestandteil der Rahmendienstvereinbarung wird auch die Bildung eines IT-Ausschusses sein, der sich paritätisch aus 4 Mitgliedern der Dienststelle und je 2 Mitgliedern der Personalräte zusammensetzt.

Der IT-Ausschuss berät über alle Angelegenheiten im Geltungsbereich dieser Rahmendienstvereinbarung mit dem Ziel der Konsensfindung.

In der Zwischenzeit wurde die Vereinbarung ausformuliert und steht kurz vor dem Abschluss.

Parallel dazu konnte der Personalrat mit der Dienststelle die Dienstvereinbarung für die Inbetriebnahme der neuen mechatronischen Schließanlage abschließen.

Hierbei ging es uns vor allem darum, dass die gespeicherten Daten nur bei besonderen Vorkommnissen strafrechtlicher Relevanz verwendet und ansonsten nicht ausgelesen werden dürfen. Den genauen Wortlaut können Sie auf unserer Internet-Seite www.priwiss.uni-wuppertal.de unter Informationen/Dienstvereinbarungen nachlesen.

Entgeltordnung

Derzeit werden die Beschäftigten der BUW noch nach der Entgeltordnung des alten Tarifwerkes BAT eingruppiert. Über eine neue Entgeltordnung muss noch zwischen den Tarifparteien verhandelt werden.

Die Gewerkschaft Ver.di hat ein Entgeltordnungs-Modell erarbeitet, mit dem man in die Verhandlungen zur Ausgestaltung der neuen Entgeltordnung gehen will.

Das Modell sieht ein einheitliches Bewertungssystem für alle Tätigkeiten im öffentlichen Dienst vor, in dem die bisherigen Wertebenen erhalten bleiben sollen und welches diskriminierungsfrei, tätigkeitsbezogen, praktikabel, planbar, berechenbar, unmittelbar eingruppierend, durchlässig und transparent ist.

Die Eingruppierung soll laut Ver.di in zwei Schritten erfolgen und sich nach der auszuübenden Tätigkeit richten. Zunächst würden dann die Grundmerkmale (Kenntnisse und Fertigkeiten) bestimmt und daraufhin die Zusatzmerkmale (Selbständigkeit, Verantwortung, Schwierigkeit, soziale Kompetenz, psychische und physische Anforderung) festgestellt.

Hier soll insbesondere darauf geachtet werden, dass die Zusatzmerkmale nicht zu „schwammig“ formuliert sind, damit die beschriebenen Merkmale auch tatsächlich zu einer leistungsgerechten Eingruppierung führen können.

Wir halten es für außerordentlich wichtig, die Festlegung von Eingruppierungsmerkmalen mit gestalten zu können. Schließlich geht es hier um die Vereinfachung der Eingruppierung (im BAT gab es 17.000 verschiedene Eingruppierungsmerkmale) und die Erarbeitung von Tätigkeitsmerkmalen, die den verschiedenen Berufsbildern auch gerecht werden.

Deswegen ist unsere Vorsitzende, Monika Schiffgen, Mitglied der Lenkungsgruppe „Entgeltordnung“ bei Ver.di. In den verschiedenen Arbeitsgruppen für die allgemeine Verwaltung, Meister, technische Mitarbeiter etc. werden die Veränderungen in den Berufsfeldern herausgearbeitet und an die „Macher“ der neuen Entgeltordnung weitergegeben.

Info-Broschüre

Was lange währt, wird endlich gut. Die alte „Info-Fibel“ des Personalrates ist neu aufgelegt und an die Kolleginnen und Kollegen verteilt worden. Vor allem neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von unseren Informationen rund um den Arbeitsplatz an der BUW. Sollten Sie versehentlich keine Broschüre erhalten haben, rufen Sie uns bitte an.

Telearbeit

Unter dem Begriff Telearbeit werden verschiedene Arbeitsformen zusammengefasst, bei denen Beschäftigte zumindest einen Teil der Arbeit außerhalb der Gebäude der Dienststelle verrichten. Diese Form der Arbeit ist für den ein oder anderen Beschäftigten sehr interessant. Der PR setzte sich im Berichtszeitraum für die probeweise Einführung der Telearbeit an der BUW ein. Die Gespräche mit der Dienststelle sind noch nicht abgeschlossen.

Prozessoptimierung

Im Zusammenhang mit der Einführung des Globalhaushaltes und der Umsetzung der dezentralen budgetorientierten Bewirtschaftung der Personal- und Sachmittel an der BUW haben sich Ablauf- und Schnittstellenprobleme innerhalb der Hochschulverwaltung und in der Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen ergeben, die zu Informations- und Kommunikationsproblemen vor allem in der Bewirtschaftung des Personalbudgets geführt haben. Die Dienststelle hat dies zum Anlass genommen, im Frühjahr 2007 die Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) mit einer Untersuchung zu beauftragen, die zu einer Prozessoptimie-

rung führen sollte. Der Personalrat war von Anfang an in das Projekt mit eingebunden und hat in den gebildeten Projektgruppen mitgearbeitet. Unser besonderes Augenmerk legten wir hierbei darauf, dass die angekündigten Aufwandsschätzungen, die in den betroffenen Abteilungen vorgenommen werden sollten, nicht zu regelrechten Arbeitsplatzüberprüfungen umfunktionierte wurden. Die Ergebnisse der Untersuchung können auf der Intranetseite Informationen aus der Verwaltung/Prozessoptimierung nachgelesen werden.

Vierteljahresgespräche

In den Vierteljahresgesprächen haben wir uns mit dem Kanzler, Herrn von Buchka, u. a. zu folgenden Themen ausgetauscht:

- Qualitätssicherung bei der Ausbildung an der BUW
- Kommunikation und Information innerhalb der Hochschule
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Einführung von Telearbeit
- Globalhaushalt – Übertragung der Budgetverantwortung an die Fachbereiche und daraus resultierende Probleme
- Abwicklung von Beschaffungsvorgängen nach Inkrafttreten des HFG
- Steigende Arbeitsbelastung von Beschäftigten durch Umstrukturierungen und Personalabbau
- Befristung bei Dauerstellen
- Krisenmanagement an der BUW am Beispiel Kyrill

Beratungen

Immer wieder treten Konflikte mit den Vorgesetzten, den Kolleginnen und Kollegen, Beeinträchtigungen durch Umwelteinflüsse etc. auf, hier konnten

wir vielfach zur Lösung akuter Probleme im Arbeitsumfeld beitragen. Zahlreiche Fragen zum Tarif- und Arbeitsrecht wurden von uns recherchiert und beantwortet.

Gesundheitsförderung

Im Berichtszeitraum haben wir uns gegenüber der Dienststelle für den Einsatz von sog. Sozialen Ansprechpartnern (SAP's) an der BUW ausgesprochen.

SAP's setzen sich nebenamtlich für die Lösung unterschiedlicher psychosozialer Probleme einzelner Beschäftigter und für ein gutes Klima am Arbeitsplatz ein.

Herr von Buchka befürwortet grundsätzlich die Ausbildung von ca. 2 interessierten Kolleginnen bzw. Kollegen, zurzeit werden noch die Modalitäten für die Abwicklung geprüft.

Des Weiteren wurde der Personalrat an der Entwicklung eines Bonussystems für die Teilnahme der Beschäftigten der BUW an gesundheitsförderlichen Kursen, die der Hochschulsport anbietet, beteiligt.

PR-Intern

Wechsel im Personalratsgremium

Zu unserem Bedauern hat unsere geschätzte Personalratskollegin, Barbara Wurm, nach 6 Jahren aus persönlichen Gründen ihr Amt zum 31.12.2006 niedergelegt. Als Nachfolgerin begrüßen wir Angela Rauhaus (Fachbereich E) in unserer Mitte.

Neue Jugendauszubildendenvertretung (JAV)

Am 15.06.2007 wurde die neue JAV gewählt. Den Vorsitz hat - vertreten durch *Marcus Pothöfer* - **Philipp Steiner** übernommen.

Wie geht es weiter?

Hier an der Hochschule wird sich zunächst einmal der neue Senat konstituieren, und dann wird der neue Rektor gewählt. Prognosen, wie es mit der BUW weitergeht, halten wir zu diesem Zeitpunkt für gewagt, deswegen heißt es erst einmal abwarten.

Wir haben den Anspruch, trotz der geänderten Vorzeichen (Selbständigkeit der Hochschule und Novellierung des LPVG) die überwiegend gute Zusammenarbeit mit der Dienststelle und mit den anderen Interessenvertretungen fortzuführen. Auch wenn es das ein oder andere mal logischerweise seitens der Dienststelle und des Personalrates doch recht unterschiedliche Sichtweisen in der Beurteilung von Sachverhalten gab, konnten wir in der Vertretung Ihrer Interessen oft Überzeugungsarbeit leisten oder zumindest Kompromisse aushandeln.

Die Behandlung der von uns an die Dienststelle herangetragenen Themenfelder gestaltet sich zuweilen etwas „zäh“, wir bitten für die Zukunft um kurzfristigere Bearbeitung.

Herr von Buchka hat sich auf unsere Bitte um mehr aktuelle Informationen dazu bereit erklärt, zusätzlich zu den Vierteljahresgesprächen so genannte Monatsgespräche mit dem Personalrat zu führen. Wir sehen hier die Möglichkeit, uns noch frühzeitiger und intensiver mit den verschiedenen Themen

auseinandersetzen zu können und bedanken uns bei Herrn von Buchka für die Bereitschaft zur konstruktiven Zusammenarbeit.

Zum 30.06.2008 läuft die 4-jährige Amtszeit des derzeitigen Personalratsgremiums aus, und Sie haben die Gelegenheit eine neue Personalvertretung zu wählen. Wir hoffen natürlich, dass Sie mit unserer Arbeit zufrieden waren, ansonsten bitten wir um Ihre konstruktive Kritik.

Wir zählen auf Sie, denn eine Personalvertretung ist nur so gut, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die hinter ihr stehen.

Für den Personalrat der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten

Monika Schiffgen