

Rechenschaftsbericht

des Personalrats der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung für den Zeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schon wieder ist ein Jahr vorbei und wir haben uns gefragt:

Was bleibt uns in Erinnerung, was hat uns im Jahr 2021 bewegt?

Natürlich die Corona Pandemie:

Im vergangenen Jahr haben wir noch alle gehofft, dass dieser Spuk bald vorbei sein wird, aber bereits Ende 2020 war klar, dass wir auch 2021 nicht so schnell zur Normalität zurückkehren werden.

Im Mai startete eine große Impfkaktion für die Beschäftigten in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt des Märkischen Kreises und so sah man einige Kollegen*innen in der Schützenhalle in Lüdenscheid beim Impftermin wieder.

Das Betriebs- und Einlasskonzept musste regelmäßig angepasst werden, weil sich die Coronaschutzverordnung laufend änderte.

Mittlerweile ist die Hoffnung der Einsicht gewichen, dass wir wohl noch länger mit diesem Virus leben müssen und es wahrscheinlich Bestandteil unseres Lebens bleiben wird.

Unsere Arbeit als neu gewähltes Gremium:

Im Dezember 2020 wurde das neue Gremium gewählt und wir mussten uns alle erst einmal in das normale Tagesgeschäft einarbeiten. Dies war natürlich umso schwieriger, weil wir uns nur per Videokonferenz austauschen konnten.

Seit März treffen wir uns monatlich in Videokonferenzen zu Jour Fixe Sitzungen mit der Dienststelle, um anstehende Projekte zu besprechen. Dieses Format hat sich bewährt und wird auch im nächsten Jahr fortgesetzt.

Im Rahmen des Arbeitskreises „Runder Tisch - Diskriminierungsfreie Hochschule“ wurde ein Leitfaden für ein faires Miteinander vorgestellt und es soll eine AGG-Beschwerdestelle geschaffen werden. In diesem Zusammenhang haben wir im März einen Initiativantrag zur Einrichtung einer allgemeinen unabhängigen Konfliktberatungsstelle gestellt, die bei der AGG-Beschwerdestelle angesiedelt sein soll.

Hier stehen wir noch im Austausch mit der Dienststelle.

Romina Nitschke wurde im Juni als neue Jugendauszubildendenvertreterin gewählt und löst Valeria Sentürk ab.

Viele Digitalisierungsprozesse wurden angestoßen und zum Teil bereits umgesetzt, wie z.B. die Mobilitätssoftware „Mobility-Online“ im Akademischen Auslandsamt, die Einrichtung einer AGU-Vorsorgedatei, die Einführung der elektronischen Signatur Software „d.velop sign“ und die Möglichkeit, Wahlen zu den Gremien online mittels der Software „Polyas“ durchzuführen. Etwas näher eingehen möchte ich auf die Einführung des digitalen Beschaffungsantrags im Rahmen des Vergabemanagementsystems: Im April startete zunächst ein Pilotprojekt im Dezernat 7 und im Fachbereich EET. Im November wurde die Testphase erfolgreich abgeschlossen, so dass ab Januar 2022 sukzessive in allen Bereichen auf das digitale Format umgestellt wird. Der digitale Beschaffungsantrag wird für alle Beteiligten eine spürbare Verbesserung zu dem bisher genutzten papiergebundenen Beschaffungsantrag bringen.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement wurde ausgebaut und weiterentwickelt. Es gab eine Kurzabfrage zur Maßnahmenpriorisierung und es wurden auf Basis dieser Ergebnisse Seminare, Workshops, Vorträge, Trainings und E-Learning-Angebote zusammengestellt. Als Anreiz zur Teilnahme wurde ein Bonusprogramm mit attraktiven Sachprämien entwickelt.

Auch im Bereich der Personalentwicklung wurde 2021 vieles angestoßen: So wurde ein Einarbeitungskonzept (Onboarding) für neue Beschäftigte entwickelt und es soll ein internes Fortbildungsangebot aufgebaut werden. Der besonderen Situation geschuldet ist auch das Format der Welcome Meetings, bei denen neuen Mitarbeiter*innen in Zeiten des Homeoffice die Möglichkeit geboten wird, sich untereinander kennenzulernen und zu vernetzen. Auch der Personalrat hat diese Gelegenheit genutzt, um sich vorzustellen.

Im Dezember gab es einen neuen Tarifabschluss: Ab 1. Dezember 2022 werden die Tabellenentgelte um 2,8 Prozent erhöht. Es wurde eine Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro vereinbart, die Anfang des Jahres 2022 ausgezahlt wird. Die Sonderzahlung ist steuer- und abgabenfrei. Sie hat eine starke soziale Komponente, weil sie insbesondere in den niedrigeren Einkommensbereichen spürbar ist. Gegenüber der Tabellenerhöhung stellt die Sonderzahlung einen Mehrwert dar. Um den Nettowert der Sonderzahlung zu erreichen, müsste zum Beispiel die Vergütung in der EG 6 Stufe 6 um 5,1 Prozent erhöht werden. Auch in allen anderen Entgeltgruppen ist die Wirkung höher als eine Tabellenerhöhung um 2,8 Prozent und gleicht damit die Inflation aus. Die Tarifeinigung hat eine Laufzeit von 24 Monaten, gilt also bis 30. September 2023.

Geprägt war das Jahr 2021 durch die Verhandlungen mit der Dienststelle über eine neue Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeit, die die bestehende Gleitzeitvereinbarung ablösen soll. Bereits im Jahr 2019 gab es hierzu erste Überlegungen und Treffen mit der Dienststelle. Allerdings wurden wir dann alle von der pandemischen Entwicklung im Jahr 2020 überrollt,

die eine rasante Eigendynamik entwickelte: Es wurde Homeoffice angeordnet. In kürzester Zeit mussten Strukturen geschaffen und Lösungen gefunden werden, um die Arbeitsfähigkeit aufrecht zu erhalten.

Aber in jeder Krise steckt auch eine Chance: Was vorher unvorstellbar erschien, war auf einmal Realität und funktionierte sogar gut.

Die Erwartungen bei den Beschäftigten waren geweckt!

Allen Beteiligten war klar, dass neue Rahmenbedingungen für eine individuellere Arbeitszeitgestaltung vereinbart werden müssen.

Die Überlegungen nahmen wieder Fahrt auf und im Juni 2021 wurden die Verhandlungen mit der Dienststelle erneut aufgenommen.

Nach zahlreichen Sitzungen liegt nun ein Entwurf vor, der den Forderungen der Beschäftigten nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung und der Möglichkeit ortsflexibel zu arbeiten gerecht wird.

Die wesentlichen Eckpunkte dieser Verhandlungen werden wir Ihnen Anfang des neuen Jahres, wie bereits angekündigt, in einer Infoveranstaltung per Videokonferenz vorstellen.

Über eine rege Beteiligung würden wir uns sehr freuen!

Was erwartet uns im neuen Jahr?

Bereits im Januar treffen wir uns zu einem Workshop, um ein Gleichstellungskonzept zu erarbeiten.

Im Frühjahr sollen wieder Mitarbeitergespräche geführt werden.

Im Mai/Juni wird es eine Personalbefragung mit dem Bielefelder Fragebogen geben, die Ergebnisse der Auswertung werden im Herbst präsentiert. Zur Vorbereitung dieser Aktion trifft sich der Lenkungskreis Gesundheit im April.

Wir bedanken uns bei den Beschäftigten und der Dienststelle für die tolle Unterstützung und konstruktive Zusammenarbeit in diesen herausfordernden Zeiten und wünschen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frohe und besinnliche Festtage und ein gutes und erfolgreiches neues Jahr!

Iserlohn, den 22. Dezember 2021



Antje König
Vorsitzende des Personalrats der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in Technik und Verwaltung

Statistik für das Berichtsjahr 12.2020 bis 12.2021

Beteiligungspflichtige Maßnahmen

Alternierende Telearbeit / Fortsetzung Telearbeit	21
Altersteilzeit	1
Änderung betrieblicher Informationsnetze	1
Änderung der Aufbauorganisation	3
Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit	52
Anordnung ärztlicher Untersuchung	1
Auflösungsverträge	9
Beförderungen / Höhergruppierungen	41
Benennung/Ausbildung von Brandschutz- u. Evakuierungshelfer/innen	5
Benennung/Bestellung von Bedienen von Hubarbeitsbühnen	4
Benennung/Bestellung Erste Hilfe	2
BGM – Dienstvereinbarung, Kurzumfrage	2
Beurteilungsrichtlinien	1
Corona-Pandemie Maßnahmen/Regelungen	2
Einführung neuer Software	8
Einstellungen (Auszubildende)	9
Einstellungen (befristet)	13
Einstellungen (unbefristet)	17
Einrichtung Ausbildungsplatz/Forschungszentrum	2
Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen	197
Gehaltsvorschuss	1
Geschäftsverteilungsplan	1
Gesundheitsfördernde Maßnahmen/Grippeschutzimpfung	1
Keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis	3
Kündigungen	1
Stellenausschreibungen	31
Übernahme Auszubildende	2
Umsetzungen	8
Verlängerung des Arbeitsverhältnisses	2
Vorsorgeuntersuchungen	6
Vortrag AGU/Betriebsärztin	3
Weiterbeschäftigungen (befristet)	4
Weiterbeschäftigungen (unbefristet)	9

Teilnahme an Veranstaltungen

Arbeitsschutzausschuss/ASA	8
BEM-Gespräche	4
Corona-Betriebskonzept	6
Erörterungen	3
Haushaltsgespräche	1
Jour Fixe	8
LAG Treffen	2
Personalratssitzungen	34
Runder Tisch	2
Senatssitzungen	7
Sitzungen der Landespersonalrätekonferenz	11
Teilnahme an Arbeitsgruppen	39
Teilnahme Führungskräfte treffen der Hochschulverwaltung	1
Teilnahme an Gesprächen zur prozessbegleitenden Mitbestimmung	7
Teilnahme an Seminaren	8
Verfahren Vorstellungsgespräche	33
Vierteljahresgespräche	3
Welcome Meeting	2