

# GPR-Info

Personalversammlung 2021



Meyhome / pixelio.de



## Unsere Themen:

GPR 2021 – Rück- und Ausblick

Wie viel Arbeits- und Gesundheitsschutz verträgt die HU?

Der lang(sam)e Weg zu geordneten Mitbestimmungsverfahren bei IT

GoLive SAP – und weiter (so?)

Governance-Themen

## GPR 2021 - Rück- und Ausblick

An Universitäten wird in der Regel ein Gesamtpersonalrat gebildet, da an Universitäten regelmäßig zwei Dienststellen mit örtlichen Personalräten, dem Personalrat des Hochschulbereichs – zuständig für die Beschäftigten nach TV-L und der Personalrat der studentischen Beschäftigten – zuständige für studentische Beschäftigte nach TV-Stud III (ehemals SHK), bestehen. Der Gesamtpersonalrat ist dabei zuständig für alle Themen, die beide Beschäftigungsgruppen, die Beschäftigten nach TV-L und die studentischen Beschäftigten nach TV-Stud betreffen. Eine weitere Aufgabe des GPR ist die Beratung und Unterstützung der beiden örtlichen Personalräte.

Im letzten Herbst wurde der GPR wie die anderen beiden Personalräte der HU neu gewählt. Bei diesen Wahlen gab es trotz der Pandemie eine kleine Steigerung bei der Wahlbeteiligung. Dies wurde durch einen hohen Anteil an Briefwähler:innen erreicht. Wir möchten uns als gewählte Mitglieder für das in uns gesetzte Vertrauen herzlich bedanken.

In allen drei Personalräten gab es im Ergebnis dieser Wahlen eine größere Anzahl neuer Mitglieder. Dies führte natürlich zu einem erhöhten Schulungs- bzw. Weiterbildungsbedarf bei den Mitgliedern der Gremien. Da wegen der Pandemie die in der Regel in Präsenz geplanten Schulungen der üblichen Anbieter ausfielen, wurde intensiv nach anderen Möglichkeiten gesucht. Dabei konnte dank der Initiative von Mitgliedern, die in mehreren Personalräten aktiv sind, eine Inhouse-Schulung für alle drei Personalräte organisiert werden.

Im Februar traf sich der GPR außerdem zu einer Online-Klausurtagung. In dieser Tagung regelten wir die gemeinsame Zusammenarbeit im Gremium und jedes Mitglied hatte die Möglichkeit über die eigenen Erwartungen an die Personalratsarbeit zu sprechen.

Die Themen der Personalratsarbeit werden vor allem in den zweiwöchentlichen Sitzungen des Gremiums und in den zweimonatlichen Gesprächen mit VPH behandelt.

Intern organisiert der Gesamtpersonalrat die Arbeit in den großen Themenkomplexe IT, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie SAP über Arbeitsgemeinschaften. Je nach Bedarf wird auch die AG Governance aktiviert. Sehr zur Freude des Gremiums wurde nunmehr auch eine AG Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere durch die Initiative der neuen Personalratsmitglieder, ins Leben gerufen.



S.Hofschlaeger / pixelio.de

## Wie viel Arbeits- und Gesundheitsschutz verträgt die HU?

In der Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz arbeiten Mitglieder aus allen drei Personalräten der HU (Gesamtpersonalrat, Personalrat des Hochschulbereichs (PR-HSB) sowie Personalrat der studentischen Beschäftigten) zusammen. Die AG trifft sich monatlich mit den Betriebsärzt:innen und der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit, um Lösungen für aktuelle Probleme zu finden. Diese Aufgabe wird auch vom GPR und PR-HSB in den Sitzungen vom Arbeitssicherheitsausschuss wahrgenommen, der sich vierteljährlich unter der Leitung vom Vizepräsidenten für Haushalt, Personal und Technik, Herr Kronthaler, trifft.

Im GPR bereitet die AG die Mitbestimmungsanträge der Universitätsleitung für die Beratung in den Sitzungen und Dienstvereinbarungen zur Verhandlung mit der Dienststelle vor. Zurzeit wird die Dienstvereinbarung zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 [Link] (Regelung der Betreuung der Beschäftigten an der HU durch die Betriebsärzt:innen sowie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit) nach einer Evaluation novelliert. Die geänderte Dienstvereinbarung soll bald abgeschlossen werden.

Die Pandemie hat die Arbeit der AG in dem letzten Jahr geprägt. Der GPR arbeitet in der Pandemie AG der HU mit und nimmt an den regelmäßigen Beratungen teil. Die Dienstanweisungen der Präsidentin sowie der Rahmenhygieneplan müssen dem GPR zur Mitbestimmung vorgelegt werden. Am Anfang gab es Probleme mit der Mitbestimmung der Beschäftigtenvertretung vor der Veröffentlichung der Dienstanweisungen. Nach einem Gespräch mit der Dienststelle, läuft dies wesentlich besser, sodass der GPR vorab seine Änderungs- und Ergänzungsvorschläge einbringen kann, die dann in einem einvernehmlichen Dokument veröffentlicht werden.

Die Personalräte haben eine Zunahme von Konflikten zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten während der Pandemie in Verbindung mit Arbeiten im Home-Office beobachtet. Die Umstellung auf Home-Office und die damit verbundenen Kommunikationsprobleme haben zu zusätzlichen psychischen Belastungen geführt. Wichtig ist, dass die Angebote für psychosoziale Beratung ausgebaut werden. Das Projekt Hochschulisches Gesundheitsmanagement ist unterstützend tätig (<https://www.hgm.hu-berlin.de/de/unsere-ziele>). Das Konzept der psychischen Gefährdungsbeurteilung bedarf einer Überprüfung bezüglich der Wirksamkeit der Umsetzung, um Probleme zu identifizieren und auf eine Lösung hinzuwirken.

In diesem Semester ist die HU zum Arbeiten und Studieren in Präsenz zurückgekehrt. Der GPR begleitet diesen Prozess unterstützend, aber auch kritisch. Falls Sie Anregungen und Fragen haben, bzw. Probleme feststellen, bitten wir Sie diese sowohl beim GPR als auch Ihren Vorgesetzten zu melden.

Auch finden wieder Arbeitsplatzbegehungen statt. Die Personalräte nehmen an diesen Begehungen in der Regel teil. Wir würden uns über Hinweise über Mängel Ihrerseits vor der Begehung freuen. Somit können wir Sie bei einer gesunden und sicheren Arbeitsplatzgestaltung unterstützen.

Der GPR ist Mitglied des Expert:innenpanels im Projekt Hochschulisches Gesundheitsmanagement. Aus unserer Sicht muss eine „Dienstvereinbarung Gesundheitsförderung“ zwischen dem GPR und der Universitätsleitung ein zentrales Ergebnis dieses Projektes sein. In dieser Diskussion und auch in allen anderen Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wird der GPR die Interessen der Beschäftigten optimal vertreten. Um dies zu erreichen, brauchen wir einen ständigen Dialog zwischen Beschäftigten und GPR. Kontaktieren Sie uns per Mail, telefonisch und bald wieder vor Ort .

Der GPR ist der Meinung, dass beim Arbeits- und Gesundheitsschutz durchaus noch Luft nach oben ist und freut sich auf die weitere Zusammenarbeit mit allen Aktiven.



## Der lang(sam)e Weg zu geordneten Mitbestimmungsverfahren im IT Bereich

Die Arbeitsgruppe „IT und Datenschutz“ (IT-AG) des GPR und des Personalrat Hochschulbereich (PR HSB) ist zuständig für die Koordination und Zusammenarbeit bei Mitbestimmungsanträgen sowie bei der Ausarbeitung von Dienstvereinbarungen im IT-Bereich.

Zu Beginn dieses Jahres wurde im PR HSB der Beschluss gefasst, dass sämtliche IT-Angelegenheiten, wie beispielsweise die Einführung neuer Software, die zur Genehmigung den Personalräten vorgelegt werden müssen - bis auf Widerruf - an den GPR bzw. an die neu geschaffene, gemeinsame AG übertragen werden, um die personellen Ressourcen und das Knowhow der Personalräte zu bündeln.

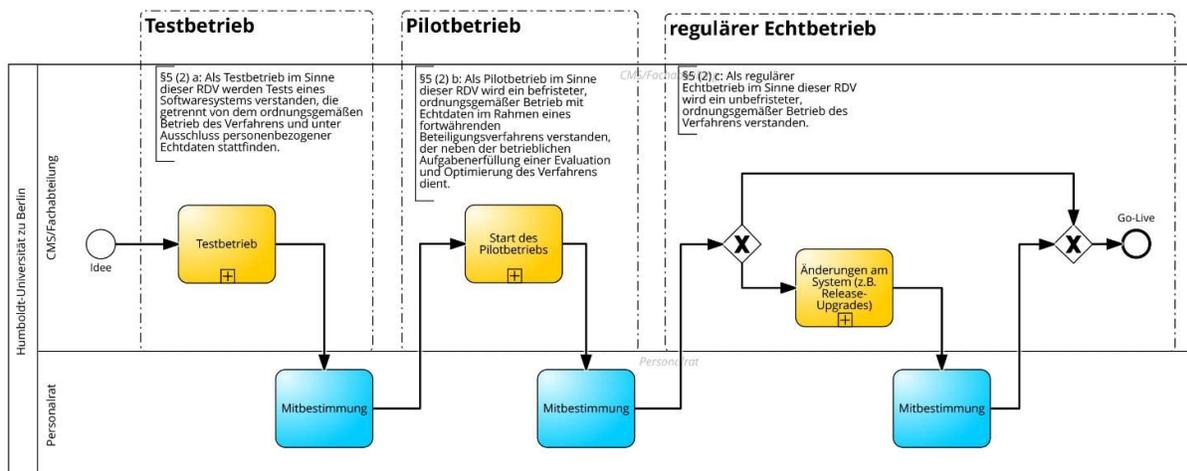
Bei der Arbeit der IT-AG stehen die Vertretung der Interessen der Beschäftigten, die aktive Gestaltung und Mitarbeit an Beteiligungsprozessen auf Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie die Beratung von Antragsteller:innen der Mitbestimmungsanträge und Betreiber:innen der IT-Systeme im Vordergrund.

Für die Mitbestimmungsverfahren im IT-Bereich gilt an der Humboldt-Universität seit Ende 2018 die IT-Rahmendienstvereinbarung (IT-RDV). Die IT-RDV ist ein grundlegendes Regelwerk, in dem der Ablauf und die Anforderungen für die Erstellung und Bearbeitung von Mitbestimmungsanträgen im Rahmen des phasenorientierten Beteiligungs- bzw. Mitbestimmungsverfahrens festgelegt sind.

Mit Hilfe der IT-RDV konnte für alle beteiligten Personen und Gremien eine deutliche Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren erreicht werden. In erster Linie profitieren hiervon die Mitarbeitenden der HU, da mit der Anwendung der IT-RDV in der Praxis ein stabiler IT-Betrieb sowie eine anforderungsgerechte Erreichung der Schutzziele Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität in der täglichen Arbeit (mit IT-Systemen) gewährleistet werden kann. Besondere Berücksichtigung finden hierbei die Themen Datenschutz und IT-Sicherheit, speziell bei Software, bei der personenbezogene Daten von HU-Mitarbeitenden und Studierenden verarbeitet werden. Außerdem hat die Beachtung von Kriterien zur Barrierearmut und Barrierefreiheit hinsichtlich der Zugänglichkeit und Gebrauchtauglichkeit eine besondere Gewichtung an der HU. Hier wird die AG von der Schwerbehindertenvertretung, den behördlichen Datenschutzbeauftragten und den Informationssicherheitsbeauftragten der HU unterstützt.

Zur Veranschaulichung des Ablaufs des in der IT-RDV festgelegten phasenorientierten Beteiligungs- bzw. Mitbestimmungsverfahrens (nach §5 der IT-RDV) hat die IT-AG entsprechende Diagramme erstellt, in denen die einzelnen Phasen und notwendigen Schritte schematisch erläutert werden. Die Diagramme sollen als „Spickzettel“ zur Unterstützung der Antragsteller:innen dienen und sind auf der Website der IT-AG zu finden: <https://vertretungen.hu-berlin.de/de/gpr/themen/IT-Datenschutz/>

## Beteiligungsverfahren nach §5 der IT-RDV (Übersicht)



Von den diversen, aktuell laufenden Mitbestimmungsverfahren, wie beispielsweise die verschiedenen Softwaresysteme für HDL3 (HU - Digitale Lehr- und Lernlandschaft), u.a. Element/Matrix, Overleaf, OnlyOffice sowie BigBlueButton und das HU-Intranet betrifft ein zentrales Verfahren die Einführung und den Betrieb von „Zoom“ an der HU. Nach längeren konstruktiven, teilweise aber auch kontroversen Verhandlungen, konnten sich die Universitätsleitung und die Personalräte im Oktober 2021 auf einen Kompromiss einigen, der u.a. vorsieht, dass Zoom bis zum 31. März 2023 weiterhin für die Durchführung von Lehrveranstaltungen, Weiterbildungskursen, Schulungsveranstaltungen und Online-Sportkursen eingesetzt werden kann. Hinsichtlich des Datenschutzniveaus und insbesondere der Umsetzung des Urteils des EuGH zum Privacy Shield sehen die Personalräte den Einsatz von Zoom weiterhin kritisch, da der Transfer von personenbezogenen Daten von Beschäftigten und Studierenden der HU in ein aus EU-DSGVO Sicht unsicheres Drittland nicht vollständig ausgeschlossen bzw. unterbunden werden kann. So müssen bei Gesprächen mit besonderem Schutzbedarf gemäß EU-DSGVO, andere, möglichst HU-interne Angebote und Lösungen wie zum Beispiel BigBlueButton (BBB) verwendet werden. Die Personalräte begrüßen und unterstützen daher ausdrücklich die Etablierung und den weiteren Ausbau von BBB durch den CMS an der HU, um die Nutzungsmöglichkeiten von BBB auch auf andere Anwendungsszenarien zu erweitern bzw. nach Möglichkeit zukünftig vollständig auf BBB umzustellen.

Des Weiteren konnten schon länger, teilweise über Jahre andauernde Mitbestimmungsverfahren, wie beispielsweise zur HU-Box (online-Speicher) und zu LimeSurvey (Umfragen) nun erfolgreich abgeschlossen werden.

Über die Bearbeitung von Mitbestimmungsanträgen hinaus organisiert die IT-AG einen regelmäßigen Austausch zwischen den Personalräten der HU sowie der Dienststelle mit VPF und dem Direktor des CMS für HU-relevante und HU-spezifische IT-Themen.

Die IT-AG ist zudem Initiator der IT-Arbeitsgruppe der Personalräte der Berliner Universitäten und Hochschulen und koordiniert regelmäßige Treffen und Workshops zur Vernetzung und zum Austausch auch mit den jeweiligen behördlichen Datenschutzbeauftragten zu aktuellen IT- und Datenschutz-Themen, die nicht nur die HU betreffen, wie beispielsweise auch IT-Themen und anstehende Verfahren im Rahmen der Berlin University Alliance (BUA).

Weitere Informationen zur Arbeit der AG „IT und Datenschutz“ finden Sie auf der folgenden Website: <https://vertretungen.hu-berlin.de/de/gpr/themen/IT-Datenschutz/>



Rainer Sturm / pixelio.de 

## **GoLive SAP – und weiter (so?)**

Ein arbeitsreiches Jahr liegt hinter uns. Die Personalversammlung ist Anlass zurück zu schauen und an das kommende Jahr zu denken, wie wir unsere Aufgaben gut und besser wahrnehmen wollen.

Im GPR hatten wir nach unserer Neuwahl im Dezember 2020 viele SAP - Mitbestimmungsanträge zu bearbeiten, die den GoLive zum 04.01.2021 begleiteten. Ohne das positive Votum des GPR hätte SAP nicht laufen können. Wir reden dabei nicht nur von der Arbeit, die damit verbunden war, sondern vor allem von unserer Verantwortung für die Beschäftigten bei unseren Mitbestimmungsverfahren. Natürlich hätten wir gern mehr Zeit gehabt alles auszudiskutieren. Dann hätten wir wahrscheinlich auch unsere Zweifel bezüglich der Bedingungen an der HU für Einführung von SAP-Rechnungswesen und Beschaffung ad acta legen können. Es war uns allerdings auch schwer möglich, gegen die Einführung zum 04.01.2021 zu stimmen. So wurden viele mitbestimmte SAP-Konzepte mit Maßgaben des GPR versehen, die eine Abarbeitung durch das Programm bis zum 31.03.2021 vorsahen. Dieses Prozedere erwies sich als langwierig und musste durch ständiges Nachfragen am Laufen gehalten werden. Das werden wir so nicht noch einmal machen. Vor dem GoLive müssen unsere Fragen beantwortet sein. Das heißt für das Programm: unsere Forderungen müssen vorab nachweislich ernster genommen werden.

Unsere Arbeitsgruppenarbeit zur SAP-Einführung hat sich bewährt. Wir sind im Kontakt mit dem Personalrat Hochschulbereich und dem Personalrat der studentischen Beschäftigten und können bei Fragen externen Sachverstand sowohl rechtlich als auch fachlich einholen. So war es uns möglich eine weitere DV abzuschließen die „Rahmen-Dienstvereinbarung SAP - Dienstvereinbarung zur Einführung, Anwendung und Änderung der integrierten SAP-Systeme für den Regelbetrieb an der Humboldt-Universität zu Berlin“ (Amtliches Mitteilungsblatt 10/2021 (PDF)). Die weiteren Einzeldienstvereinbarungen für die Projekte REWE und Beschaffung sind in der Entwurfsphase. Diese sind notwendig, um die begleitende Mitbestimmung des GPR zu den unterschiedlichen GoLive -Terminen bei der Einführung der SAP-Programme zu dokumentieren. Weitere Einzeldienstverarbeitungen werden parallel zu den eingeführten Programmen erarbeitet werden müssen. Dazu gehören z.B. Einzelsystemvereinbarung Personalwesen, Objektmanagement sowie zentraler und elektronischer Rechnungseingang. Vielleicht noch mehr, da ständig Erweiterungen bei uns eintreffen, die wir nicht absehen können.

Die Verhandlungen mit dem Projekt und der Unileitung zu den Dienstvereinbarungen sind als konstruktiv und zielführend zu beschreiben, auch wenn sich die Verfahren über mehrere Monate hinziehen.

Wir wissen, dass die Qualifizierungen für die Beschäftigten im Zeichen der Pandemie ernsthafte Probleme mit sich brachten. Da sowohl Rechnungswesen als auch Beschaffung im SAP-System viele Beschäftigte gleichermaßen betrifft und die Aufgabenabarbeitung in den verschiedenen Systemen für die Rollen, die jede:r hat, nicht einfach zu durchschauen ist, sind solche Fragen nicht trivial: An wen kann ich die Fragen stellen, um schnelle zielführende Antworten zu erhalten? Ist das Ticketsystem schnell und verlässlich? Helfen mir die Sprechstunden? Bin ich so umfangreich und passgenau geschult, um mit SAP ohne immer neuen Mehraufwand arbeiten zu können?

Die HU muss Lösungen finden und selbst ein nachhaltiges SAP-Qualifizierungssystem aufbauen. Nur die HU-Beschäftigten kennen ihre Prozesse wirklich und können nach den ersten Schritten mit SAP und der Implementierung sehr wohl auch die besten Wege gehen. Dafür brauchen wir institutionelle Unterstützung, die mit SAP-KeyUsern und angepassten SAP-Trainings an unsere Prozesse die Umsetzung und Anwendung von SAP an der HU effektiv machen. Die Dienststelle hat sich für SAP entschieden und jetzt müssen wir den Prozess weiter kritisch begleiten, um das Ergebnis für die HU positiv zu gestalten.

## Governance-Themen

Neben den durch die Arbeitsgemeinschaften maßgeblich vorbereiteten Angelegenheiten hat sich der GPR noch mit zwei weiteren Themenkomplexen beschäftigt, Mobiles Arbeiten und Intranet.

Der GPR beteiligte sich an einer vom VPH eingesetzten Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten. Die sich daran anschließenden Verhandlungen des Gesamtpersonalrates mit der Universitätsleitung mündeten Mitte November in den Abschluss der entsprechenden Dienstvereinbarung. Diese Dienstvereinbarung ermöglicht es, den Beschäftigten auch über die Pandemie hinaus in Homeoffice oder in anderer Form mobil zu arbeiten. Die DV der HU eröffnet den Beschäftigten gegenüber den an anderen Universitäten abgeschlossenen Dienstvereinbarungen den größten Spielraum beim Mobilen Arbeiten. Sie enthält für den Bereich der Verwaltung aber auch Empfehlungen für die konkreten Vereinbarungen zum Mobilen Arbeiten. Der GPR hofft, dass die Beschäftigten bei ihren Vorgesetzten die nötige Offenheit für diese moderne Form des Zusammenarbeitens finden. Die Nutzung der DV sollte aber auch durch Schulungsangebote für Vorgesetzte für digitales Führen und durch Angebote für die Beschäftigten zur Frage des Umgangs mit der Entgrenzung von Arbeitszeit flankiert werden.

Die DV alternierende Telearbeit existiert parallel weiter. Hier wird besonderer Fokus auf Familienfreundlichkeit und die Belange von Beschäftigten mit chronischen Erkrankungen gelegt. Der Gesamtpersonalrat hatte sich in diesem Jahr auch mit dem Mitbestimmungsantrag zum unbefristeten Echtbetrieb des Intranets beschäftigt. Dieser Mitbestimmungsantrag hat noch einmal verdeutlicht, dass es an der HU an transparenten Regelungen für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten beim Nutzen der IT-Systeme der HU mangelt. Ein weiterer kritischer Punkt war, dass dieses System nicht auf Servern der HU durch die HU betrieben wird. Wir haben deshalb positiv zur Kenntnis genommen, dass es im Rahmen der Mitbestimmung zu einer Einigung mit der Universitätsleitung gekommen ist. Nach dem Auslaufen der jetzigen Verträge mit den Betreibern wird ein Wechsel an die HU ernsthaft geprüft. Es wird eine Rechtsgrundlage für das Speichern der personenbezogenen Daten im System geschaffen.

Der Gesamtpersonalrat strebt auch für andere IT-Systeme der HU eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in diesen Systemen an. Damit soll für die Beschäftigten Transparenz darüber geschaffen werden, welche Daten zu welchem Zweck im jeweiligen System gespeichert werden.



schubalu / pixelio.de

***Frohe Festtage!***

Wir wünschen Ihnen, Ihrer Familie und allen, die Ihnen am Herzen liegen, frohe Feiertage und einen angenehmen Start in ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr 2022!

Ihre Kolleg:innen aus dem Gesamtpersonalrat

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website im Blog des GPR und im Intranet der HU-Personalräte: <https://hu.berlin.de/gpr>  
[https://blogs.hu-berlin.de/hu\\_gpr](https://blogs.hu-berlin.de/hu_gpr)

Kontaktieren Sie uns per Mail, telefonisch und bald wieder vor Ort

-----  
V.i.S.d.P. Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
Tel.: 030 - 2093 46650  
Fax: 030 - 2093 46646  
E-Mail: [gesamtpersonalrat@hu-berlin.de](mailto:gesamtpersonalrat@hu-berlin.de)