

GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin



INFO 05 (Wahlperiode 2012-2016)

25.11.2014

- 1. Respektvolles Miteinander**
- 2. Strukturplanung light**
- 3. Auftaktveranstaltung Dienstvereinbarung (DV) Alternierende Telearbeit**
- 4. Dauerhafter Betrieb von UniZensus vom GPR genehmigt**
- 5. Neuer Praxisleitfaden zur Evaluation von Lehrveranstaltungen an der HU Berlin**
- 6. Der neue elektronische Kalender der HU**

1. Respektvolles Miteinander

Am 9. September dieses Jahres unterzeichneten der Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin, Prof. Jan-Hendrik Olbertz, und der Vorsitzende des Gesamtpersonalrates (GPR), David Bowskill, gemeinsam die „Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU)“. Dies ist wohl bundesweit das erste Dokument, welches eine Synthese von präsidialer Anordnung (Richtlinie) und einer Dienstvereinbarung darstellt.

Warum war das notwendig? Das Dokument, das auf Initiative des GPR und der Zentralen Frauenbeauftragten zustande gekommen ist, soll für alle Personen, die an der HU tätig sind, Gültigkeit besitzen. Es gilt also auch für Professoren, Studierende und Gäste, die von einer Dienstvereinbarung nicht erfasst werden.

Das grundlegende Ziel ist die Förderung einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit, wechselseitiger Respekt, Verantwortung für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima. Die Humboldt-Universität will alle ihre hauptberuflich und nebenberuflich Tätigen, ihre Studierenden sowie ihre Gäste vor Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt schützen. Es sind acht mögliche Ansprechpartner aufgeführt (§ 6), darunter auch der Gesamtpersonalrat, an die sich von angegebener Fehlverhalten Betroffene vertrauensvoll wenden können. Darüber hinaus wird eine Kommission zur Konfliktprävention gebildet (§ 5).

Ein gutes Arbeits- und Studienklima können wir jedoch nur erreichen, wenn ALLE kontinuierlich daran aktiv mitwirken.

Das gemeinsame Dokument ist auf der Seite des GPR <http://www.hu-berlin.de/gpr/> und im Amtlichen Mitteilungsblatt der HU Nr.117/2014 zu finden.

2. Strukturplanung light

Die Humboldt-Universität ist durch den Hochschulvertrag mit dem Land Berlin verpflichtet, ihren Strukturplan angesichts der in den letzten Jahren eingetretenen Veränderungen fortzuschreiben und mit den anderen Berliner Universitäten abzustimmen. Bis zum 30. Juni 2015 muss dieser Prozess abgeschlossen sein. Am 13. Mai 2014 leitete ihn der Akademische Senat mit dem Beschluss über einen Zeitplan ein, Anfang Juni gab dann das Präsidium seine Leitlinien für die Strukturplanung bekannt und im September fanden Anhörungen der Fakultäten und Institute vor der Entwicklungs- und Planungskommission (EPK) statt.

Doch was wird momentan eigentlich beraten und verhandelt? Im Kern geht es um die Fortschreibung bzw. Aktualisierung der Denominationen aller W-Stellen an der HU, darunter auch um die Frage, was mit den im Strukturplan 2004 gesetzten Sperrvermerken werden soll und wie mit neuen Professuren umgegangen wird (insbesondere mit der Verstetigung von Professuren im Rahmen der Exzellenzinitiative oder aus anderen Förderformaten). Für die Anhörungen in der EPK wurden daher von den Fakultäten Übersichten über die aktuell vorhandenen Professuren sowie die bis zum Jahr 2017 zu erwartenden Veränderungen ihrer Besetzung bzw. thematischen Ausrichtung abgefragt. Außerdem wurden Zahlen zur Entwicklung der Anzahl von Studienfällen in allen grundständigen Studiengängen, von Promotions- und Habilitationsabschlüssen sowie kurze Statements zu Forschungsschwerpunkten eingereicht.

Falls sich jetzt jemand beunruhigt fragt: Aber es gibt an der HU doch nicht nur Professuren!? Und jenseits der Fakultäten gibt es doch auch noch andere Struktureinheiten an dieser Universität!? Und ein Strukturplan kann doch nicht nur den Zeitraum bis 2017 umfassen!?

Stimmt! Stimmt alles!

Doch leider betreibt die HU derzeit nur eine „Strukturplanung light“, bei der man wesentliche Bereiche der HU wie die Universitätsbibliothek, das CMS, die Technische Abteilung oder die Verwaltungen einfach außen vorlässt und bei der man zudem gar nicht fragt, welche bereits jetzt bekannten bzw. zu erwartenden Anforderungen künftig zusätzlich in die Struktur eingehen müssen (z.B. Reform der Lehrerbildung, aber auch Notwendigkeit der Einführung einer modernen Organisations- und Softwareunterstützung in der Verwaltung). Das Eine kann nicht ohne das Andere betrachtet werden. Deshalb ist für den GPR eine vollständige, alle Bereiche umfassende Strukturplanung unerlässlich. Nur wenn alle Bereiche der HU gut funktionieren, kann unsere Universität ihrem Bildungsauftrag gerecht werden. Es dürfen nicht nur die Professuren betrachtet werden, um erst danach zu schauen, was für die anderen Bereiche übrig bleibt. Guter Service geht nur mit ausreichend Personal und guten Arbeitsbedingungen.

Und wenn die Humboldt-Universität für die wahrscheinlich schon in 2 Jahren beginnenden Verhandlungen mit dem Land um einen neuen Hochschulvertrag für die Jahre nach 2017 gewappnet sein will, braucht sie dringend vorher eine interne Verständigung über ihre Entwicklungsziele und die dafür notwendigen Strukturen in Lehre, Forschung, wissenschaftsnahen Dienstleistungen und Verwaltung, gekoppelt an eine ehrliche und vollständige Feststellung der vorhandenen Ressourcen.

Das wird kein leichter Weg sein. Doch er ist unumgänglich.

3. Auftaktveranstaltung Dienstvereinbarung (DV) Alternierende Telearbeit

Seit 2007 haben wir Aktivitäten zur DV Alternierende Telearbeit ständig auf unserer Agenda und bereits mehrmals in Monatsgesprächen mit dem Präsidenten angesprochen, bislang ohne Aktivitäten von seiner Seite. Seit September 2013 liegt ihm unser Arbeitsentwurf vor.

Wir wollen die DV Telearbeit, JETZT!

Deshalb haben wir am 17.11.2014 zur „Auftaktveranstaltung DV Telearbeit“ auch all diejenigen eingeladen, die in Realisierung der Zielvereinbarung Familiengerechte Hochschule dafür Verantwortung tragen, dass die Unileitung ihre verbindliche Zusage zum Abschluss einer Dienstvereinbarung einhält. Dazu gehören neben der Universitätsleitung auch alle Interessengruppen. 25 Teilnehmer waren unserer Einladung gefolgt. Darunter der Abteilungsleiter Personal und Personalentwicklung, Herr Dr. Kreßler, der Vorsitzende der Kommission Familiengerechte Hochschule, Herr Professor Heger, Frau Meinke vom Familienbüro, die stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte Frau Blackmore, mehrere dezentrale Frauenbeauftragte, der behördliche Datenschutzbeauftragte, Herr Heitkamp, unsere Betriebsärztin, Frau Dr.

Pohling, Vertreter_innen der Personalräte des Hochschulbereichs und der studentischen Beschäftigten.

Neben der Einführung in den vom Gesamtpersonalrat erarbeiteten Arbeitsentwurf, der auch im GPR-Info thematisiert wurde, wurde mit Vertreter_innen der Personalräte, der Zentralen Frauenbeauftragten sowie des Familienbüros ein Interview zu deren Interessen im Hinblick auf alternierende Telearbeit geführt.

Fazit:

Die Dienstvereinbarung Alternierende Telearbeit hat hohe Priorität. Details müssen aus der Sicht der Beteiligten zeitnah geklärt werden und zwar rechtzeitig vor der erneuten Reauditierung im März 2017.

Gesprächsbedarf gibt es seitens der Personalräte mit der Personalabteilung und hoffentlich nunmehr auch mit der Universitätsleitung. Letztere wurde eingeladen, erschien aber leider nicht.

Folgende Prämissen wurden diskutiert und sind in ihrer konkreten Umsetzung in einer DV weiter zu beraten:

- die DV muss für alle Beschäftigte gültig sein,
- Regelungen zur Ausgestaltung der individuellen Vereinbarung zwischen Beschäftigten und der Dienststelle,
- Interessen von Beschäftigten und Unileitung müssen berücksichtigt werden,
- der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss eingehalten werden,
- die finanziellen Auswirkungen müssen mitgedacht werden,
- Datensicherheit muss gewährleistet sein.

Dabei ist allen Beteiligten bewusst, dass Grauzonen ein Risiko beinhalten, die durch Vereinbarungen minimiert, aber nicht ausgeschlossen werden können.

Wir haben uns konkret mit den Teilnehmer_innen der Auftaktveranstaltung verabredet:

- Bitte um schriftliche Anmerkungen bis 15. Dezember 2014 an den GPR: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de
- Befassung mit dem überarbeiteten Arbeitspapier im Personalrat der Studentischen Beschäftigten, im Personalrat des Hochschulbereichs, in der Kommission für Frauenförderung, in der Kommission Familiengerechte Hochschule, in der Schwerbehindertenvertretung und im GPR im Februar 2015. Wir hoffen, dass es dann auch eine Stellungnahme des Präsidenten geben wird.

Im März 2015 wird eine erneute öffentliche Veranstaltung zu dem Thema stattfinden.

Was viele andere Universitäten erreicht haben, sollte uns nicht vor unlösbare Probleme stellen.

Wir können von genug funktionierenden gelebten Beispielen berichten:

TU Berlin, FU Berlin, Universitäten Heidelberg, Marburg, Hannover, Bielefeld, Hannover, Frankfurt, Ruhruni Bochum ...

Warum nicht auch an der HU? Es ist spät, aber zu schaffen: JETZT!

Sie finden das Arbeitspapier der DV Telearbeit des GPR auf unserer Homepage:

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

Schreiben Sie uns Ihre Meinung per E-Mail oder im BLOG!

Wir freuen uns auf Ihre / Eure Anregungen.

4. Dauerhafter Betrieb von UniZensus vom GPR genehmigt

Die lange Geschichte des Startes der Evaluationssoftware UniZensus hat jetzt ein glückliches Ende. Der GPR hat dem dauerhaften Betrieb von UniZensus zugestimmt. Der Weg dorthin war sehr lang. Als die Universitätsleitung 2008 beim Gesamtpersonalrat die Zustimmung zum Einsatz von UniZensus beantragte, machte der GPR bereits darauf aufmerksam, dass zuerst die gesetzlichen Grundlage dafür geschaffen werden müssen. Deshalb hat der GPR die Universitätsleitung aufgefordert, die Nutzung von UniZensus bis zur Herstellung der notwendigen gesetzlichen Grundlage sowie der Durchführung eines ordentlichen Mitbestimmungsverfahrens zu unterlassen. Die Universitätsleitung ist unserer Aufforderung nachgekommen und hat die Nutzung von UniZensus für Lehrevaluationen gestoppt.

Wieso war dies notwendig? Evaluationen müssen grundsätzlich auf der Basis einer Satzung erfolgen. Im Sommersemester 2013 hat der Akademische Senat die Satzung verabschiedet. Da der GPR mit Rede- und Antragsrecht im AS vertreten ist, konnte er zu diesem Prozess durch Änderungsanträge beitragen. Für den GPR sind auch Fragen der Datensicherheit sowie des Datenschutzes sehr wichtig, da es um sensible Daten der Lehrenden und Studierenden geht. Zu diesem Zweck muss ein vom behördlichen Datenschutzbeauftragten genehmigtes Sicherheitskonzept vorgelegt werden. Die Fragen, die in Evaluationen gestellt werden, unterliegen der Mitbestimmung durch den Gesamtpersonalrat, da diese eindeutig eine Leistungskontrolle der Lehrenden darstellen. Zu guter Letzt muss Software die Kriterien der Barrierefreiheit und Ergonomie erfüllen.

Nach der Verabschiedung der Evaluationsatzung hat die Universitätsleitung einen Antrag für den Betrieb von UniZensus gestellt. Diesen Antrag hat der GPR zunächst befristet bis zum 30.11.2014 genehmigt, da der behördliche Datenschutzbeauftragte, Herr Heitkamp, einige Auflagen bezüglich der Datensicherheit gestellt hat. Mit der großen

Unterstützung der behördlichen Datenschutzbeauftragten Frau Hoffmann-Holland hat der GPR den Fragenkatalog für Lehrevaluationen durchgearbeitet, um sicherzustellen, dass darin nur satzungskonforme Fragen vorkommen sowie Fragen, die eine faire Bewertung der Leistungskontrolle der Lehrenden beinhalten. Ab Wintersemester 2013/14 konnte wieder evaluiert werden. Obwohl die Software für die Nutzer_innen barrierefrei ist, war dies für die Betreuer_innen der Software in den Fakultäten nicht der Fall. Eine letzte Auflage des GPR war die Überarbeitung des Leitfadens.

Inzwischen sind die Auflagen der behördlichen Datenschutzbeauftragten sowie des GPR hinsichtlich des Sicherheitskonzepts erfüllt worden und die neue Fassung des Leitfadens ist mit dem GPR abgestimmt worden. Die Barrierefreiheit für die Betreuer_innen ist leider nach wie vor nicht gewährleistet. Der GPR hat die Universitätsleitung aufgefordert, weiterhin an einer Lösung dieses Problems (die auch bei anderer Software besteht) zu arbeiten.

Obwohl der Weg sehr lang war, ist der Prozess ein Beispiel für gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren: Gesamtpersonalrat, den behördlichen Datenschutzbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der Universitätsleitung, vor allem der Stabsstelle Qualitätsmanagement.

5. Neuer Praxisleitfaden zur Evaluation von Lehrveranstaltungen an der HU Berlin (Gastbeitrag)

Am 28. Oktober 2014 hat der Gesamtpersonalrat dem unbefristeten Betrieb der Evaluationssoftware Unizensus zugestimmt. Im Zuge des Genehmigungsverfahrens wurde von der Stabsstelle Qualitätsmanagement ein neuer Leitfaden zur Evaluation von Lehrveranstaltungen an der Humboldt-Universität zu Berlin verfasst. Der Praxisleitfaden unterstützt die unmittelbar mit der Lehrveranstaltungsevaluation (LVE) beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fakultäten und Instituten bei ihrer Arbeit. Neben dem Leitfaden haben weiterhin alle Evaluationsbeauftragten die Möglichkeit eine Schulung für die Evaluationssoftware Unizensus zu erhalten, die von der Stabsstelle QM individuell angeboten wird.

Nach einer kurzen Einführung zum methodischen Hintergrund der LVE und deren Einbindung in die Qualitätssicherung von Studium und Lehre widmet sich der Praxisleitfaden vornehmlich dem Ablauf der Lehrveranstaltungsevaluation. Hierzu wird der gesamte Prozess von der Fragebogenentwicklung über die Durchführung und Auswertung der LVE bis zur Nutzung der Evaluationsergebnisse so beschrieben, dass möglichst alle Evaluationsbeauftragten (Experten und Laien) einen Mehrwert für ihre Arbeit daraus ziehen können. Schließlich behandelt der Leitfaden die wichtigsten Aspekte des Datenschutzes bei der LVE, die sich größtenteils aus der Evaluationsatzung der HU Berlin ergeben. Einen ganz praktischen Nutzen für die Arbeit der Evaluationsbeauftragten bieten auch die Anla-

gen des Leitfadens. Neben einem überarbeiteten modularen Fragenkatalog, finden die Evaluationsbeauftragten im Anhang Formulare und Vorlagen, beispielsweise für die Einwilligungserklärung der Lehrenden zur hochschulinternen Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse, die sie direkt verwenden können. Die Erstellung des Praxisleitfadens haben der Gesamtpersonalrat und die Datenschutzbeauftragte konstruktiv begleitet.

Nadine Csonka

6. Der neue elektronische Kalender der HU

Seit September ist für alle Angehörigen der HU (alle mit einem HU-Account ausgestatteten Beschäftigten, Studierende, Ehemalige,...) ein neuer elektronischer Kalender auf Basis der Open-Source-Software SOGo verfügbar. Er bietet viele neue Möglichkeiten, an die mit der nicht mehr weiter gepflegten Kalender-Software von Oracle nicht zu denken war. So ermöglicht die Software, dienstliche und auch persönliche Termine in einem oder mehreren verschiedenen Kalendern auf den Servern des CMS zu organisieren und auch mit den mobilen Geräten, wie Smartphones und Tablets, zu synchronisieren. Durch eine Verknüpfung mit dem Mailprogramm Mozilla Thunderbird kann der Zugriff auf persönliche oder freigegebene Gruppen-Kalender einfach erfolgen und man kann seinen Kalender auch für andere einsehbar oder bearbeitbar machen.

Doch weil jede neue Software nicht nur eine Fülle schöner Funktionalitäten bietet, sondern auch mit gewissen Risiken behaftet ist, sollte Anwender_innen sich vorher mit den notwendigen Sicherheitsaspekten beschäftigen. Besonders deshalb, weil die Verantwortung für die notwendigen Maßnahmen zur Datensicherheit auf privaten und/oder mobilen Geräten bei den Nutzern_innen liegt. Bedenken kann da verursachen, dass z.B. das private Adressbuch mit dem dienstlichen vermischt wird und man sich ganz bewusst sein sollte, welchen Apps man Zugang zu dem Adressbuch gewähren kann (oder überhaupt einer?) um eine ungewollte Weitergabe dienstlicher Adressbucheinträge zu verhindern. Es ist natürlich eine Zeitersparnis, wenn man dienstliche und private Termine in einem Kalender von allen Geräten zusammen führen kann, birgt aber auch Gefahren, wenn bei einem vergessenen oder falsch gesetzten Haken die Termine für Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende sichtbar werden.

Der GPR empfiehlt daher: bei Interesse an dem neuen elektronischen Kalender sollte man sich

ausführlich mit der Beschreibung auf der Seite des CMS beschäftigen und die angebotenen Schulungen auch nutzen. Besonderes Augenmerk sollte auf den gesamten Text auf der Seite zur Freischaltung des Kalenderservice gelegt werden. Nicht umsonst müssen drei Kästchen mit Text angekreuzt werden, den man sich auch durchlesen sollte. Die wichtigsten Inhalte dabei sind: **„Dienstliche Daten dürfen unberechtigten Dritten nicht zugänglich gemacht werden!“** und **„Personen, die mit vertraulichen Daten umgehen, wird empfohlen, eine Schulung zu besuchen.“** (Zu diesen Personen zählen unter anderem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Leitungsbereiches, der Personalabteilung, der Fakultätsverwaltungen, der Prüfungsorganisationen, der Personalräte, der Schwerbehindertenvertretung, der psychologische Betreuung und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes).

Der GPR hat dem dauerhaften Betrieb der Kalender-Software SOGo mit Vorbehalten und Auflagen zugestimmt. Dazu wurde die bestehende Dienstvereinbarung (DV) über den Einsatz eines elektronischen Terminkalenders gemeinsam mit dem CMS und der Universitäts-Leitung aktualisiert. Da die Schwerbehindertenvertretung derzeit die Einführung einer Kalender-Software wegen mangelnder Barrierefreiheit ablehnen muss, es jedoch weltweit keine andere Software gibt, die diese Anforderung erfüllt, wurde ein Kompromiss vereinbart. Dieser sieht vor, dass bei der Veröffentlichung der Software darauf hingewiesen wird, dass der HU bekannt ist, dass die verwendete Kalendersoftware SOGo nicht den Richtlinien und Gesetzen der Barrierefreiheit entspricht, jedoch beim Anbieter auf eine Verbesserung hingewirkt oder bei Verfügbarkeit auf eine andere barrierefreie Software umgestiegen wird.

Die Bewertung des Behördlichen Datenschutzbeauftragten der HU beinhaltet ebenfalls einige Hinweise, die vom CMS beachtet werden müssen. Und innerhalb eines Jahres ist nun von der HU ein Konzept zum Einsatz mobiler Geräte und zum Umgang mit dienstlichen Daten auf privaten Geräten zu erarbeiten. Dies können verbindliche Verhaltensregeln oder Sicherheitsstandards sein.

Die Kalendersoftware finden Sie unter: www.cms.hu-berlin.de/dl/kalender/sogo

Die Dienstvereinbarungen des Gesamtpersonalrates befinden sich auf der Seite <http://www.hu-berlin.de/gpr/dienstvereinbarungen>

Wir wünschen allen Beschäftigten besinnliche Feiertage und einen gelungenen Start ins Neue Jahr!

Herausgeber:
Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin
Sitz: Monbijoustr. 3
10117 Berlin - Mitte

Tel.: +49 (0)30 2093-46650 / -46655
Fax: +49 (0)30 2093-46646
Internet: <http://www.hu-berlin.de/gpr/>
E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de
