

# GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin



## INFO 03 (Wahlperiode 2012-2016)

19.11.2013

1. „Humboldts heißer Herbst“ - zum Thema Fakultätsreform
2. Gesamtpersonalrat in Klausur
3. Familienfreundliche Humboldt-Universität – zum Thema Telearbeit
4. Einführung der neuen Bibliothekssoftware „ALMA“
5. Die gesunde Hochschule ist Chefsache!

### 1. „Humboldts heißer Herbst“<sup>1</sup>?

Im jüngsten HU-Newsletter wird unter der Überschrift „Humboldts heißer Herbst“ (ohne Fragezeichen) angekündigt, dass der Akademische Senat am 19. November 2013 über den Umsetzungsplan einer Fakultätsreform entscheiden wird. Die von der Universitätsleitung hierfür einzureichende Beschlussvorlage war zum Redaktionsschluss unserer *GPR-Info* leider noch nicht verfügbar, sodass wir nicht auf deren konkreten Inhalt eingehen können. Doch schon die Erwartung eines „heißen Herbstes“ macht deutlich, dass es sich um eine für die Zukunft der HU richtungsweisende und durchaus nicht unumstrittene Beschlussvorlage handeln wird, auch wenn der kurze Text des HU-Newsletters, der unter dieser Überschrift zu lesen ist, dies nicht vermuten lässt.

Erklärtes Ziel des Präsidiums ist es, im Sommersemester 2014 in einer ersten Etappe der Fakultätsreform mit drei neuen Fakultäten an den Start zu gehen:

- einer Lebenswissenschaftlichen Fakultät auf dem Campus Nord unter Einschluss der Institute für Biologie, Psychologie und der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät
- einer großen Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät unter Einschluss aller verbleibenden Institute der derzeit noch zwei Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten (Chemie, Geographie, Informatik, Mathematik und Physik) und
- einer Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät unter Einschluss der bestehenden Philosophischen Fakultäten III und IV.

Der Akademische Senat hatte sich bereits am 09. Juli 2013 mit der geplanten Fakultätsreform befasst und klare Voraussetzungen für einen dafür notwendigen Umsetzungsbeschluss formuliert. Er beauftragte das Präsidium, „einen detaillierten Umsetzungsplan auszuarbeiten und dem Akademischen Senat vorzulegen, der

- die haushaltsmäßigen Auswirkungen klärt (nach temporären und dauerhaften Kosten)
- die studienrelevanten Aspekte klärt
- den Personalbedarf in den Dekanaten und Fakultätsverwaltungen einschließlich der Dezentralen Frauenbeauftragten ... darlegt ...
- Lösungen für Standort- und Unterbringungsfragen präsentiert (Raumplanung mit abgesicherten Realisierungsschritten)
- erste Absicherungen der notwendigen Änderungen im BerIHG, der Verfassung der HU, der LVVO sowie weiterer Rechts- oder Verwaltungsvorschriften darlegt
- Meilensteine und Ansatzpunkte für Modifikationen der Grundsatzbeschlüsse bzw. Neujustierungen von Zeitplanungen für den Umsetzungsprozess enthält“<sup>2</sup>

Erst nach Vorliegen eines solchen Umsetzungsplans und Anhörung der betroffenen Fakultäten, sähe sich der Akademische Senat in der Lage, eine solche Entscheidung verantwortungsvoll zu treffen. Ob dies am 19. November wirklich schon der Fall sein kann, scheint zumindest unsicher - zumal die entsprechende Umsetzungsplanung zwei Wochen vor dem entscheidenden

<sup>1</sup> HU-Newsletter vom 01.11.2013

<sup>2</sup> Siehe AS-Protokoll vom 09.07.2013

Sitzungstermin des AS noch nicht vorliegt und voraussichtlich erst wenige Tage zuvor erstmals in dessen Kommissionen und auch in den betroffenen Fakultäten beraten werden kann.

Hinzu kommt, dass in den Sommermonaten Ereignisse eingetreten sind, die eine Fakultätsreform zumindest vorübergehend in den Schatten treten lassen: Im Ergebnis der Hochschulvertragsverhandlungen konnte zwar erreicht werden, dass die konsumtiven Landeszuschüsse sich um mehr als 10% erhöhen. Dennoch bleibt ein strukturelles Defizit von 18.723 Mio €, das den Hochschulen in den Jahren 2014 bis 2017 fehlen wird, um ihren aktuellen Status Quo aufrecht zu erhalten. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Hochschulen verpflichten mussten, die Studienanfängerzahlen auf dem Niveau des Jahres 2012 zu halten. Für die HU bedeutet das einen jährlichen Aufwuchs von ca. 750 (nicht ausfinanzierten) Studienplätzen. Dies - in Kombination mit der Tatsache, dass ein erhebliches Defizit an Investitionsmitteln im Baubereich existiert - wird die Humboldt-Universität bei der bevorstehenden Haushaltsplanung vor erhebliche Herausforderungen stellen.

Es dürfte also ein in mehrfacher Hinsicht „heißer Herbst“ an der Humboldt-Universität werden. Wenn Sie diesen Text lesen, werden Sie zumindest wissen, ob und wie der Akademische Senat am 19. November 2013 tatsächlich entschieden hat.

Eines können wir Ihnen in jedem Fall versprechen: Die Personalvertretungen werden sehr genau prüfen, welche Auswirkungen jedwede Entscheidung über veränderte Strukturen und Verfahren auf die Arbeitsbedingungen der HU-Beschäftigten haben wird!

## 2. Gesamtpersonalrat in Klausur

Zur Personalratsarbeit gehört ein hohes Maß an Meinungsbildungsprozessen und Abstimmungsnotwendigkeiten, aber auch durch sich ständig ändernde Aufgabenstellungen und breitgefächerte betrieblicher Herausforderungen. Diese Fülle an Aufgaben und Problemstellungen zwingen die Gremienmitglieder zu einer systematischen und planvollen Vorgehensweise, nicht zuletzt um in ihren jeweiligen zeitlichen Möglichkeiten den gesetzlichen Pflichten gerecht zu werden.

Im Rahmen einer Klausurtagung hat sich das gesamte Gremium Zeit genommen, um zunächst eine Bestandaufnahme der dienststellen-spezifischen Problem- und Regelungsfelder vorzunehmen, um seine allgemeinen und besonderen Aufgaben zu erkennen, zu ordnen und zu strukturieren. Das erweist sich als notwendig,

um neue inhaltliche Schwerpunkte zu setzen und Herangehensweisen zu entwickeln und dann eine sinnvolle Aufgabenverteilung innerhalb des Gremiums vorzunehmen. So können zukünftig eine Prioritätenliste sowie neue Projekte/Vereinbarungen gestaltet werden, in die sich die Mitglieder mit ihren entsprechenden Kompetenzen, Interessen und Ideen besser einbringen können. Eine externe Moderatorin (von ver.di Bildung und Beratung) unterstützte das Gremium dabei methodisch und strukturell und gab allen Mitgliedern die Gelegenheit, sich aktiv in die Diskussions- und Arbeitsprozesse im Plenum sowie in den Arbeitsgruppen, einzubringen. Die Klausurtagung hat nicht nur zu mehr Klarheit über die eigenen Aufgaben und zu neuen Ideen für deren Bewältigung beigetragen, sondern sie hat das Team auch enger zusammengeführt.

Als Ergebnis wurden ein stärkeres Engagement des GPR in den AS-Kommissionen beschlossen und die bestehenden internen Arbeitsgruppen überprüft.

Folgende ständige Arbeitsgruppen existieren derzeit im GPR:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Familiengerechte Hochschule
- Personalstruktur, Fakultäts- und Verwaltungsreform
- IT (Informations- und Datenverarbeitung)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Universitätsbibliothek
- Haushalt

Weitere Arbeitsgruppen für Dienstvereinbarungen (vorhandene oder in Planung/Verhandlung):

- Schutz vor Diskriminierung
- IT-Rahmendienstvereinbarung
- Audio-Video-Überwachung / Kartensysteme / Telekommunikation
- Telearbeit

## 3. Familienfreundliche Humboldt-Universität – wie geht es weiter?

Wir informierten in drei vorherigen GPR-Informationen darüber, was in puncto Familienfreundlichkeit für Mitarbeiter/innen und Studierende an der HU möglich ist. Unsere und Ihre Ideen wurden gebündelt in die AS-Kommission eingebracht. Besonders hatte sich der GPR für die Einrichtung des Familienbüros und die Erarbeitung der Grundsätze der Humboldt-Universität zu Berlin zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule eingesetzt (<http://gremien.hu-berlin.de/familienbuero/familiengerechte-hochschule/leitbild>). Die Reauditierung war wiederum erfolgreich und unsere Universität

trägt weiterhin das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“.

Es gibt noch eine weitere gute Nachricht zu dem Thema: die Baupläne für die Errichtung der Kita (Ziegelstraße) liegen vor, und dieses Vorhaben soll trotz erheblicher Finanzprobleme der Universität zeitnah umgesetzt werden.

Um eine Dienstvereinbarung „Telearbeit“ zu etablieren, haben wir als Gesamtpersonalrat schon vor längerer Zeit eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich mit dem Thema beschäftigt. Wir haben sondiert, welche Dienstvereinbarungen es diesbezüglich an anderen namhaften Universitäten in Deutschland gibt. Auch Berliner Universitäten (FU und TU) setzen solche Dienstvereinbarungen in ihren Einrichtungen schon lange um. An der TU wurde erst in der letzten Zeit die Laufzeit der DV verlängert. Wir haben bislang leider noch keine Regelung für die universitätsweite Einführung "alternierender Telearbeit".

In den folgenden Ausführungen wird schwerpunktmäßig beschrieben, was alternierende Telearbeit heißt, und wir würden gerne Ihre Meinung dazu hören.

Die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie macht die Einrichtung außerbetrieblicher Arbeitsplätze möglich. Durch die Einführung alternierender Telearbeit ist es möglich, eine örtlich und zeitlich flexibilisierte Alternative zur bestehenden Form der Arbeitsgestaltung zu gewähren, wenn dies durch familiäre oder andere Belastungen geboten scheint.

**Telearbeit findet nur innerhalb der tariflich geregelten Arbeitsdauer statt. Eine Ausweitung der Arbeitswelt in das private Umfeld der Beschäftigten soll weitestgehend vermieden werden.**

Bei der alternierenden Telearbeit wird die zu realisierende Arbeitsleistung teilweise und zeitweise in den häuslichen Bereich verlagert. Die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit ist seitens der Beschäftigten freiwillig und setzt einen Antrag der Beschäftigten voraus. Sie ist grundsätzlich nur möglich, wenn sie mit dienstlichen Interessen vereinbar ist. D.h. also, dass der oder die Vorgesetzte zugestimmt haben muss.

Es eignen sich nicht alle Arbeiten für alternierende Telearbeit. In Frage kommen solche Arbeiten, die selbstständig und eigenverantwortlich zu erbringen sind. Sie sind charakterisiert durch einen hohen Anteil an Informationsverarbeitung und IuK-gestützte Aufgabenrealisie-

rung. Die Dauer der alternierenden Telearbeit ist befristet zu vereinbaren und wird individuell festzulegen sein.

Hier heben wir ganz klar hervor: Wer krank ist, ist krank und soll dann auch nicht von zu Hause aus arbeiten. Auch soll niemand verpflichtet werden, rund um die Uhr Emails zu checken oder telefonisch erreichbar zu sein.

Die häusliche Arbeitsstätte muss sich für einen alternierenden Telearbeitsplatz eignen. Die Ausstattung des Telearbeitsplatzes erfolgt, sofern nichts anderes vereinbart wird, durch die Humboldt-Universität.

Für uns ist es die alternierende Form der Telearbeit, die der Forderung der familiengerechten Hochschule entspricht und die wir in einer DV umsetzen wollen.

Uns interessiert Eure Meinung dazu, schreibt uns an: [gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de](mailto:gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de)  
Das hilft uns bei dem Vorhaben in der Universitätsleitung mehr Gehör zu bekommen.

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.

#### **4. Einführung der neuen Bibliothekssoftware „ALMA“**

Am 23.07.2013 informierte die Universitätsbibliothek (UB) den Personalrat und den Gesamtpersonalrat über die geplante Ablösung des Bibliotheksprogramms Aleph durch eine neue Software des gleichen Anbieters ExLibris. Dieses neu zu entwickelnde Programm ALMA ist eine Software zur Verwaltung der Geschäftsprozesse, der Buchbestände, bibliografischer Daten inkl. Nutzerdaten. Dabei handelt es sich um eine Cloud-Lösung, bei der die Server in Amsterdam stehen sollen und der Support durch eine Tochterfirma aus Israel erfolgt. Jedoch ein Backup könnte sich in Deutschland befinden. Die Bibliotheksinfrastruktur würde in diesem Zusammenhang erneuert und in Teilen (Erwerbung, Katalogisierung, Endnutzerdienste) ausgegliedert. Die UB hat die Absicht, bei der Firma ExLibris in ein „early-adaptor“- Programm einzusteigen, welches erlaubt, noch im Vorfeld der Software-Entwicklung Einfluss zu nehmen.

Es gibt darüber hinaus ein Projekt der DFG (Cloudbasierte Infrastruktur für Bibliotheksdaten), welches für alle Mitglieder des Bibliotheksverbundes in Deutschland durchgeführt wird und das bis 2016 die Grundlage für das Vorhaben der UB schaffen soll (z.B. Aufbau einer Zeitschriftendatenbank).

Der GPR übermittelte der UB-Leitung anstehende Fragen zur Einführung von ALMA, die insbesondere die Datensicherheit, Auswirkungen auf die Beschäftigten und den Ausschluss von Verhaltens- und Leistungskontrollen thematisierten. Auf Nachfrage des GPR bestätigte die UB-Leitung, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen geben wird. Die Beschäftigten sollen entlastet werden und es wird dann neue Tätigkeitsbeschreibungen aufgrund der Änderungen von Arbeitsabläufen und Arbeitsinhalten geben. Entsprechende Schulungen für die Mitarbeiter werden durchgeführt. Die Planungen sollen ebenfalls in einer UB-Mitarbeiterversammlung abgestimmt werden.

Am 31.07.2013 erfolgte eine Verständigung mit dem GPR der FU, der in der Einführungsphase der neuen Bibliothekssoftware eine große Arbeitsüberlastung der Beschäftigten sieht. Und da alle 4 Berliner Universitäten davon betroffen sind, gibt es nun regelmäßige Treffen zur Abstimmung unter den Personalräten. Die Datenschutzbeauftragten von FU, TU und HU haben ein gemeinsames Schreiben an ExLibris verfasst, in dem sie ihre Fragen zu den datenschutzrechtlichen Problemen formuliert haben. Der Berliner Datenschutzbeauftragte ist ebenfalls mit dem Vorgang befasst.

Als ein großes Problem bei der Einführung von ALMA zeigte sich vor allem die Outsourcing Lösung sowohl für die personenbezogenen Daten als auch für eine der Wartung dieser Cloud durch eine Firma außerhalb der EU. Nach zahlreichen Gesprächen zwischen den Personalräten der Berliner Universitäten und den Unileitungen und vor allem nach dem Gespräch mit den Datenschutzbeauftragten und weiteren internen und externen Beratungen hat sich Ex Libris dazu entschlossen, den Betrieb des Cloudservices von Israel nach Deutschland zu verlegen.

Ein weiteres Ziel sollte es sein, auch die Speicherung personenbezogener Daten nur innerhalb Deutschlands umzusetzen und nicht in Amsterdam.

Am 03.09.2013 hat der GPR einen Initiativantrag zur Beteiligung an allen weiteren vorbereitenden Schritten zur Einführung einer neuen Bibliothekssoftware gestellt und soll zu den Abstimmungs- und Planungsgesprächen bei der UL eingeladen werden.

Wir werden an diesem Thema weiterarbeiten, die geplante Einführung einer Cloud-Lösung an der UL weiterhin kritisch begleiten und über den weiteren Verlauf informieren.

**5. Die gesunde Hochschule ist Chefsache!  
Fazit der Bundestagung der Hochschulkanzlerinnen und -kanzler in Berlin**  
23.09.13

**Um als Hochschule leistungs- und wettbewerbsfähig zu sein, müssen Hochschulleitungen Gesundheitsförderung als strategischen Faktor in der Hochschulentwicklung verankern und entsprechende Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende schaffen. Zu dieser Einschätzung gelangten die Hochschulkanzlerinnen und -kanzler auf ihrer 29. Jahrestagung „Gesundheit als Erfolgsfaktor für eine Hochschule“ vom 18. bis 20. September 2013 in Berlin.**

Bürokratische Prozesse, befristete Verträge, unzureichende Führung – immer mehr Hochschulangehörige sind aufgrund der Arbeitsbedingungen an Hochschulen nicht mehr imstande, ihre Leistungsfähigkeit voll auszuschöpfen. Beschäftigte fallen aufgrund körperlicher oder psychischer Erkrankungen monatelang aus, arbeiten weniger motiviert oder haben bereits innerlich gekündigt. Das Potential der Hochschule und somit ihre Wettbewerbsfähigkeit werden hierdurch geschwächt.

An drei Tagen diskutierten rund 100 Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulleitungen, aus der Politik und aus dem Gesundheitswesen über mögliche Konzepte und Best-Practice-Beispiele zur Gesundheitsförderung an Hochschulen. Input gaben unter anderen Prof. Dr. Horst Hippler, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Thomas Ilka, Staatssekretär im Bundesministerium für Gesundheit und Dr. Knut Nevermann, Staatssekretär für Wissenschaft in Berlin. In Workshops widmeten sich die Kanzlerinnen und Kanzler drei Themenschwerpunkten, die sie als entscheidend für die Gesundheitsförderung von Hochschulen erachten: Führungsverhalten, Konzeptentwicklung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie die Gestaltung von Arbeitsumgebungen und Lernräu-

men. Außerdem reflektierten sie ihren eigenen Umgang mit Stress. Als besonderes Problem der Hochschulen – neben der generell steigenden Arbeitsbelastung – sahen die Hochschulkanzlerinnen und -kanzler die zunehmende Übertragung von Aufgaben und Berichtspflichten ohne gleichzeitige Aufstockung der Ressourcen.

Bernd Klöver, Sprecher der Hochschulkanzler:  
„Für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement an Hochschulen reicht es nicht, ein Massageangebot oder eine Hochschulsportgruppe einzurichten. Um die Arbeits- und Lernbedingungen flächendeckend zu verbessern, müssen Politik und Ministerien einerseits Geld in die Hand nehmen, und andererseits ihre Berichtsanforderungen, die von zahlreichen Personen in den Hochschulen bearbeitet werden, auf das notwendige Maß reduzieren.“

Prof. Dr. Horst Hippler, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK): „Gesundheit ist Chefsache. Die Hochschulleitung muss das Thema in die strategische Hochschulplanung einbeziehen und die Beschäftigten und Studierenden beteiligen. Entscheidend ist, sich die Bedeutung von Prävention bewusstzumachen. Insbesondere an Hochschulen, die bekanntermaßen die Führungskräfte von morgen ausbilden.“

*Die diesjährige Jahrestagung der Hochschulkanzler fand an der Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH) und an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) statt.*

(aus Kanzlernet – Internetportal der Arbeitsgemeinschaft Hochschulkanzler)

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](mailto:gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de)

---