



Personalrat
MTV

PERSONAL- VERSAMMLUNG 2020

Personalrat MTV

26.02.2020

INHALT

1. Rechenschaftsbericht
2. Telearbeit / Home Office – Gibt es einen Unterschied?
3. Reduzierung der Arbeitszeit – Was ist möglich?
4. Sexuelle Belästigung – Gibt es Regelungsbedarf?
5. „Digitalisierung“ – Ein Annäherungsversuch
6. FAQ an den PR – Mache Fragen tauchen regelmäßig auf.
7. Gibt es noch etwas?

1. RECHEN- SCHAFTS- BERICHT

TÄTIGKEITSBERICHT DES PR MTV

01.09.2018 - 31.12.2019

VORLAGEN NACH LANDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ	424
§71 Zugestimmte, nicht durchgeführte Maßnahmen	1
§72 Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten	317
§73 Mitwirkungspflichtige Angelegenheiten	86
§74 Anhörung bei Kündigungen	12
§75 Anhörungspflichtige Angelegenheiten	6
§77 Arbeitsschutz und Unfallverhütung	2

TÄTIGKEITSBERICHT DES PR MTV

§71 ZUGESTIMMTE, NICHT DURCHGEFÜHRTE MASSNAHMEN 1

Stellenausschreibung zurückgezogen 1

§72 MITBESTIMMUNGSPFLICHTIGE ANGELEGENHEITEN 317

Einstellungen 80

Weiterbeschäftigungen (befristet) / Übernahme Azubis 49

Arbeitszeitveränderungen 42

Umgruppierungen / Beförderungen 36

Anordnung Überstunden 16

Anschaffung Software 14

Entfristungen 14

Sonstiges 66

davon beispielhaft:

Ablehnung Urlaub 3

Anmietung zusätzlicher Flächen 3

Arbeitnehmerüberlassung 1

Führung auf Probe 1

Neuorganisation 2

Qualifizierungsförderung 4

TÄTIGKEITSBERICHT DES PR MTV

§73 MITWIRKUNGSPFLICHTIGE ANGELEGENHEITEN 86

Stellenausschreibungen 86

§74 ANHÖRUNG BEI KÜNDIGUNGEN 12

Aufhebungsvertrag 11

Kündigung 1

§75 ANHÖRUNGSPFLICHTIGE ANGELEGENHEITEN 6

Neuorganisation 6

§77 ARBEITSSCHUTZ UND UNFALLVERHÜTUNG 2

Bedarfsabfrage 1

Informationsvorlage 1

TÄTIGKEITSBERICHT DES PR MTV

AKTIONEN DES PR MTV NACH LPVG GESAMT	201
Ordentliche Personalratssitzungen	62
Außerordentliche Personalratssitzungen	2
Erörterungen	10
Personalversammlungen / Informationsveranstaltungen	4
Sitzungen des Wirtschaftsausschusses (inkl. Arbeitssitzungen)	6
Vierteljahres- + Monatsgespräche mit HS-Leitung	15
Sitzungen des Wirtschaftsausschusses (inkl. Arbeitssitzungen)	7
Sitzungen mit dem Hochschulrat	1
Senatssitzung / Hochschulwahlversammlung / Hochschulkonferenz	9
Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen für PR Mitglieder	41
Arbeitsgruppen / Arbeitssitzungen PR	8
Teilnahme an Landespersonalrätekongressen	3
Interne- und externe Arbeits- und Projektgruppen der HSD	22
Teilnahme an BEM Gesprächen	6
Arbeitsschutzausschusssitzungen / Begehungen	5

1.1 BERICHTE AUS DEN ARBEITSGRUPPEN

Chipkarte

Computer Aided Facility Management (CAFM)

E-Rechnung E-Dienstreise

Daten- und Informationssicherheitsmanagement (DISM)

Cloudbasierte Bibliothekssoftware

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Flexible Arbeitszeit (FLAZ)

Campusmanagementsystem (CAMS)

Klimaschutzkonzept

Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

1.2 GESUNDHEITS- MANAGEMENT

Elena Eckstein / Karen Schmidt

KOOPERATIONSPROJEKT MIT DER TK

- Start: 1. Oktober 2019
- Laufzeit: 3 Jahre
- Ziel: Entwicklung und Implementierung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Maßnahmen
- Konstituierende Sitzung des Arbeitskreis Gesundheit am 10. Januar 2020



GESETZLICHE GRUNDLAGE

§ 20b SGB V Betriebliche Gesundheitsförderung:

(1) „Die Krankenkassen fördern mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben [...] insbesondere **den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen**. Hierzu erheben sie unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb sowie der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale und entwickeln Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten und unterstützen deren Umsetzung.“



GESUNDHEIT

Gesundheit umfasst Dimensionen des...

- körperlichen
- seelischen
- sozialen

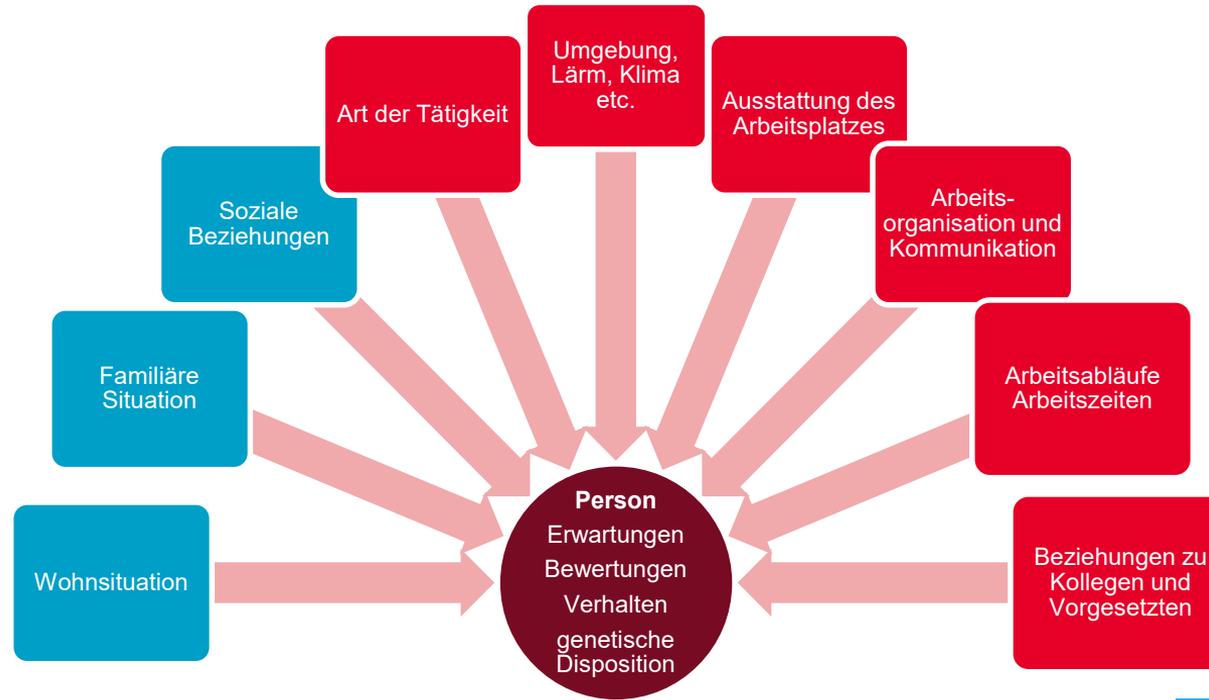
(Wohl-) Befindens.

Ein modernes Gesundheitsverständnis: Gesund sein ist mehr als körperlich nicht krank sein.

Quelle: WHO-Definition



EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE GESUNDHEIT



WAS WIR SCHON HABEN?

Bewegte Mittagspause **Arbeitssicherheit**

Psychosomatische Sprechstunde **BEM**

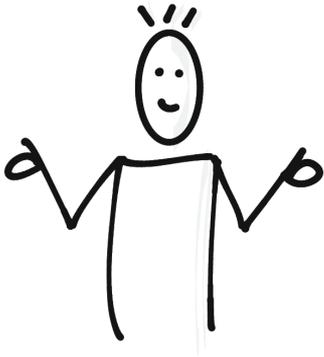
GESUNDES ARBEITEN - GESUNDE HOCHSCHULE

HEALTH CARE LECTURE Kooperation Hochschulsport

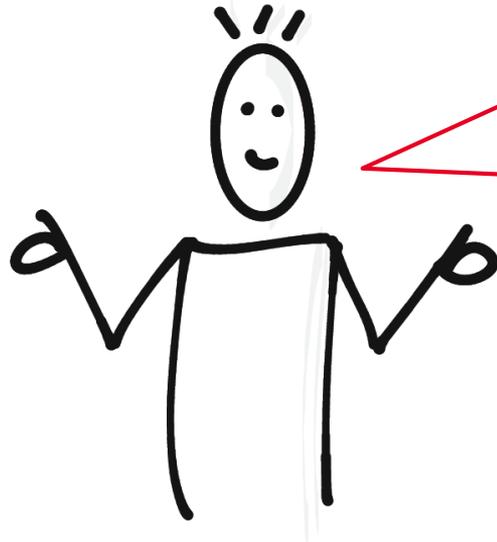
Grippeschutzimpfung Betriebsärztlicher Dienst

Flexible Arbeitszeiten **VORSORGEUNTERSUCHUNG AUGEN**

Sicherheitsunterweisung Ergonomische Büromöbel



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

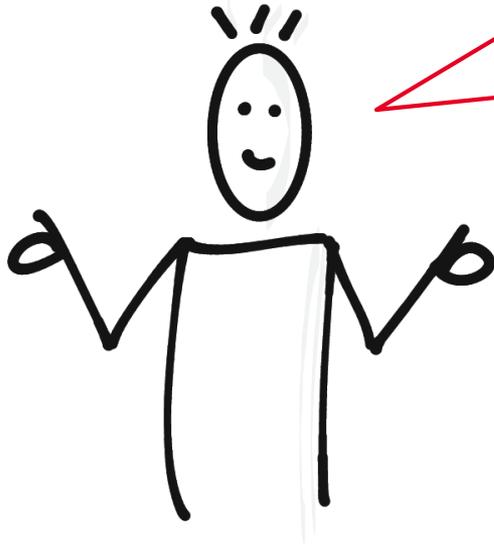


Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):

Das Ziel des BGF ist, **Ressourcen von Beschäftigten zu stärken**, um ihre Gesundheit und damit die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten.

(Quelle Definition: www.tk.de)

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):
„[...] Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher **Strukturen** und **Prozesse**, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben.“

(Quelle Definition: Badura, 2003)

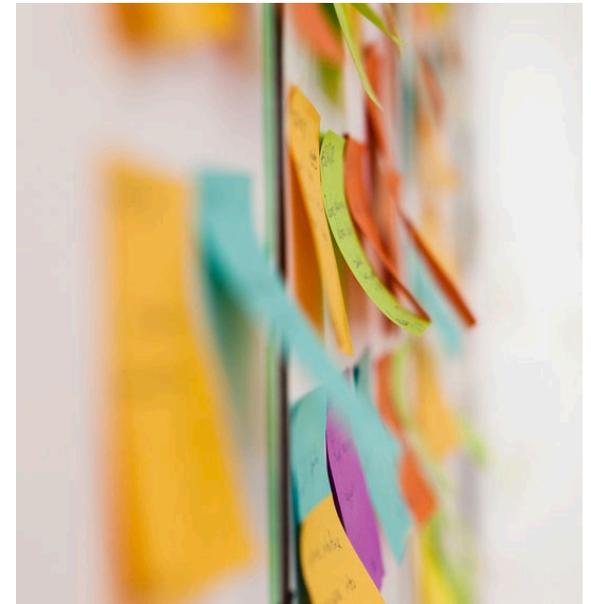
BGM

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) beinhaltet:

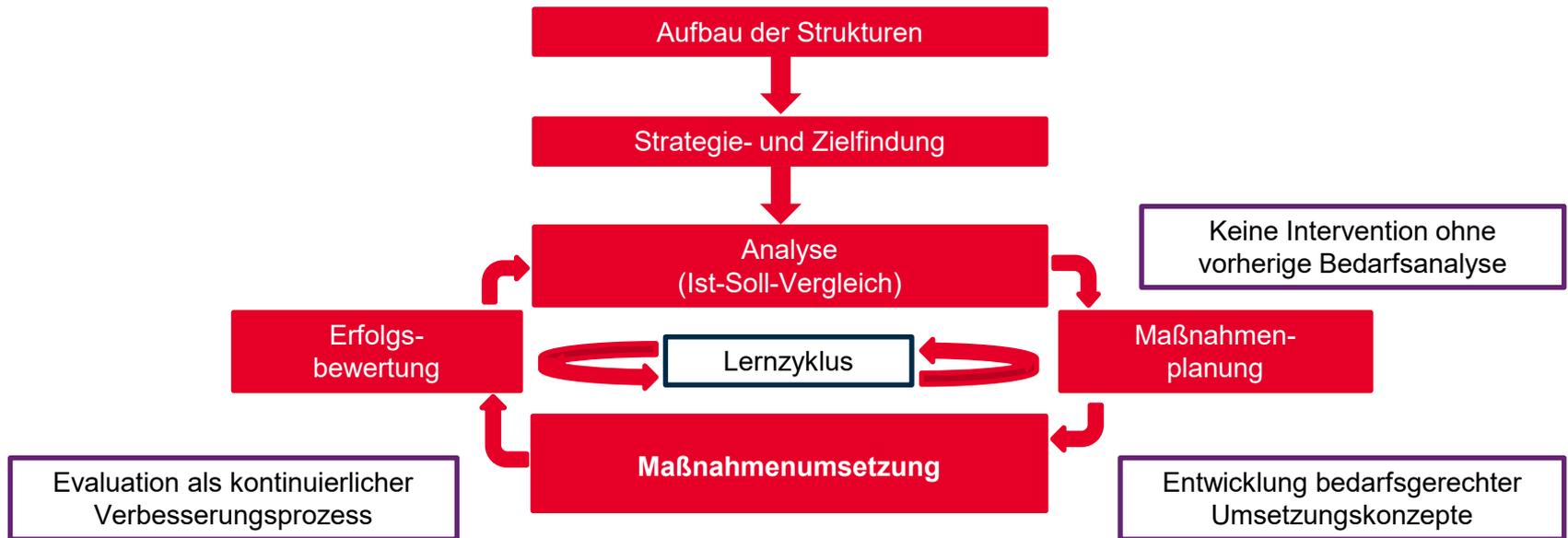
...die Verankerung von Gesundheit als **betriebliches Ziel** und **Querschnittsaufgabe** in allen Leitungsfunktionen mit Hilfe von Managementstrategien

...die **Abstimmung und Koordinierung** der für die Gesundheit der Beschäftigten zuständigen inner- und außerbetrieblichen Dienste und **Akteure** sowie

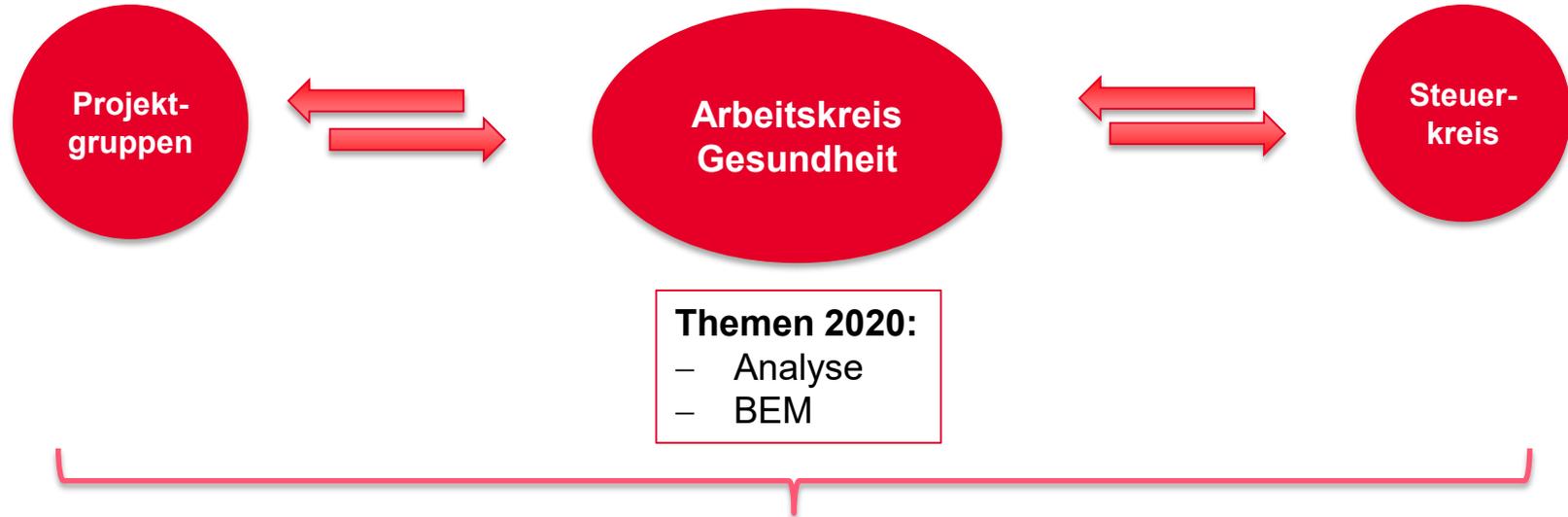
...die systematische Gestaltung von **gesundheitsförderlichen** innerbetrieblichen **Strukturen und Prozessen** einschließlich der Befähigung zu gesundheitsbewusstem Verhalten



VORGEHENSWEISE IM BGM



KOOPERATION MIT DER TK: PROJEKTSTRUKTUR



Prozessberatung

1.3 KOPIERSYSTEM - WAS TUT SICH?

- Seit März 2019 sind die neuen zentralen Drucker im Betrieb.
- Vorlage an den PR wartet jetzt noch auf Vervollständigung.

1.4 UMSTRUKTURIERUNG DER VERWALTUNG

- Zwei Termine zur geplanten Struktur (Vierteljahresgespräch im Oktober 2019 und Monatsgespräch im Februar 2020)
- Noch kein Austausch über Personen (z.B. Teamstärke / betroffene Personen etc.)
- Auch noch kein Austausch über die Raumsituation

1.5

WER IST EIGENTLICH ALLES IM PR?

Dezernat Studium & Lehre

Britta Herkenrath – ordentliches Mitglied

Marion Pahlen – Ersatzmitglied

Dezernat Finanzen, Planung & Einkauf

Jennifer Hanslik – Ersatzmitglied

Rita Kuhl – Ersatzmitglied

Dezernat Gebäudemanagement

Dirk Kreyenbrink – ordentliches Mitglied

Lydia Butenkämper – Ersatzmitglied

Klaus-Jürgen Hanne – Ersatzmitglied

Dezernat Personal & Recht

Sabine Backensfeld – ordentliches Mitglied

Dezernat Personal- & Organisationsentwicklung

Frank Femers – ordentliches Mitglied

Jörg Bukowski – Ersatzmitglied

Dezernat Kommunikation & Marketing

Rebecca Juwick – ordentliches Mitglied

Dezernat Strategie & Innovation

Sven Jentner – ordentliches Mitglied

Campus IT

Artur Bursy – Mitglied

Nils Achternbosch – Ersatzmitglied

FB Architektur

Olaf Schlacht – Ersatzmitglied

FB Elektro- & Informationstechnik

Hubert Heuer – Ersatzmitglied

Michael Kosub – Ersatzmitglied

Christine Porten – Ersatzmitglied

Fachbereich Design

Gabriele Danninger – Ersatzmitglied

FB Maschinenbau & Verfahrenstechnik

Christina Mavridou – Ersatzmitglied

FB Medien

Christiane Rungenhagen-Jung – Ersatzmitglied

FB Sozial- & Kulturwissenschaften

Pamela Alnoch – Ersatzmitglied

Stabstelle Forschung & Transfer

Udo Kayser – Ersatzmitglied

1.6 PR-WAHLEN 2020

- Eine Wahlperiode dauert vier Jahre.
- Die aktuelle endet am 30.06.2020.
- Der Wahlvorstand ist bestellt und hat seine Arbeit aufgenommen
- Die Wahl wird voraussichtlich im Mai durchgeführt.

Zum **Wahlvorstand** sind bestimmt:

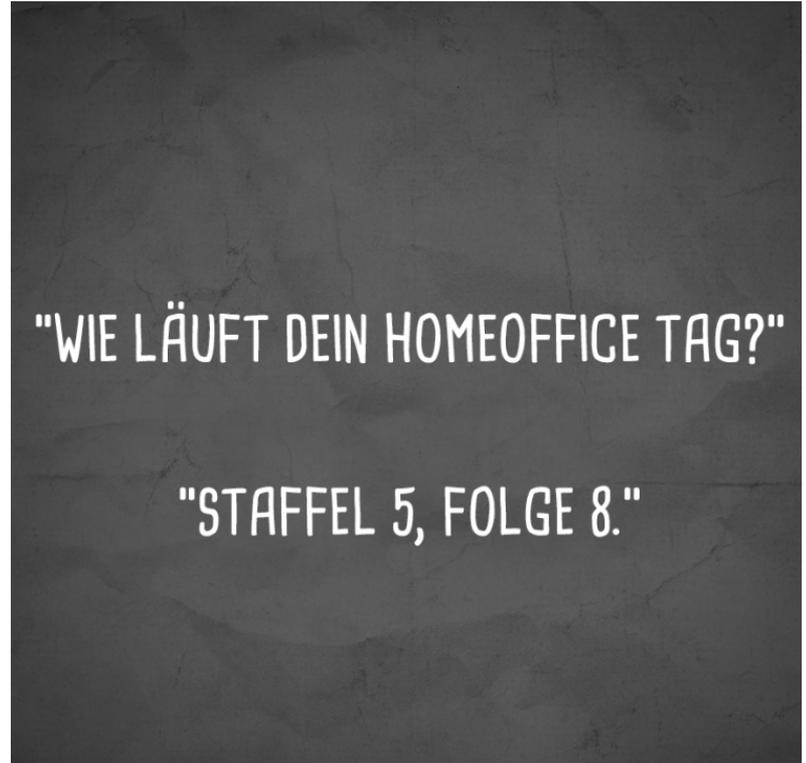
- **Eva Kenkel** (Dezernat Studium & Lehre)
- **Imme Herlinger** (Dezernat Strategie & Innovation)
- **Daniel Mehring** (Dezernat Personal & Recht)
- **Melanie Gleich** (Dezernat Personal & Recht)
- **Victor Wunderlich** (Dezernat Gebäudemanagement)
- **Juliane Kuhrmann** (Dezernat Personal- & Organisationsentwicklung)

- Ggf. eine Vorabstimmung berücksichtigen
- Die Zahl der Beschäftigten feststellen
- Ein Wählerverzeichnis aufstellen
- Die Größe des Gremiums ermitteln
- Wahlvorschläge werden eingereicht
- Wahl wird durchgeführt
- Konstituierende Sitzung des neuen PR leiten

2.

TELEARBEIT/ HOME OFFICE

TELEARBEIT / HOME OFFICE



TELEARBEIT / HOME OFFICE

TELEARBEIT

- **Telearbeit ist alternierende, also teilweise von zu Hause zu erbringende Arbeitsleistung** (siehe DV Telearbeit)
- Möglichkeit Beruf, Familie und/oder Lebensabschnitte besser zu vereinbaren
- Pendeln zwischen Wohnung und Arbeitsstätte entfällt, führt zu Zeit- und Kostenersparnis und schont die Umwelt
- Unterstützt durch Informations- und Kommunikationstechniken sowie durch Arbeitsmaterial bzw. -mittel (z. B. VPN-Software, Laptop, Diensttelefon, ...)
- Geeignete Tätigkeiten: Tätigkeiten wie z.B. konzeptionelle, kreative oder organisatorische Aufgaben und alle Tätigkeiten, die nicht ortsgebunden sind
- Dienstliche Belange dürfen der Telearbeit nicht entgegenstehen
- Erforderlich: Schriftlicher Antrag + Anlagen 2 und 4 der Dienstvereinbarung Telearbeit an den/die Dienstvorgesetzte/n

HOME OFFICE

- **Home Office ist die kurzfristige, spontane zu Hause zu erbringende Arbeitsleistung**
- Ebenfalls unterstützt durch Informations- und Kommunikationstechniken sowie durch Arbeitsmaterial bzw. -mittel (z. B. VPN-Software, Laptop, Diensttelefon, ...)
- Home Office kann in Absprache mit dem/der Fachvorgesetzten jederzeit ausgeübt werden
- *Beschäftigte FLAZ*: Buchungskorrektur über IntraKey
- *Beschäftigte ohne FLAZ*: schriftliche Aufzeichnungen anhand Anlage 3 der Dienstvereinbarung Telearbeit mit Versand an das Team Personalservice

3.

REDUZIERUNG

DER ARBEITSZEIT

VORAUSSETZUNGEN

- Grundsätzlich ist jeder Arbeitnehmerin/ jedem Arbeitnehmer Teilzeitarbeit nach Maßgabe des TzBfG zu ermöglichen (§ 6 TzBfG – Förderung der Teilzeitarbeit)
- Das Beschäftigungsverhältnis muss länger bestehen als 6 Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG)
- Der Antrag muss in Textform erfolgen und mindestens mit 3 Monaten Vorlauf gestellt werden (§ 8 Abs. 2 TzBfG)
- In dem Antrag sind die gewünschte Verteilung sowie der Umfang der Arbeitszeit anzugeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG)
- Der Arbeitgeber hat die Antragstellerin/den Antragsteller bis spätestens einen Monat vor Beginn über seine Entscheidung zu informieren (§ 8 Abs. 5 TzBfG)

ABLEHNUNG EINES ANTRAGS

- Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder eine angehörige Person pflegen, kann der Antrag nur aus dringenden dienstlichen Gründen verwehrt werden (§ 11 Abs. 1 TV-L)
- Beschäftigte, die aus anderen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können vom Arbeitgeber verlangen, über die Möglichkeit von Teilzeitarbeit zu erörtern mit dem Ziel, eine Vereinbarung zu treffen (§ 11 Abs. 2 TV-L und § 8 Abs. 3 TzBfG)
- Ein solcher Antrag auf Teilzeitarbeit kann nur aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden (§ 8 Abs. 4 TzBfG)
- Darüber hinaus hat der Personalrat bei Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung einen Mitbestimmungsanspruch (§ 72 Abs. 1, Satz 13 LPVG NRW)

ZURÜCK ZUR VOLLZEIT

- Beschäftigte, die eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart haben, sind bei späterer Besetzung einer Vollzeitstelle bevorzugt zu behandeln (§ 11 Abs. 2 TV-L)
- Im Regelfall wird Teilzeitarbeit zeitlich befristet beantragt (§ 11 Abs. 1 TV-L)
- Die Verlängerung einer zeitlich befristeten Teilzeitarbeitsvereinbarung ist mindestens 6 Monate vor Ablauf der aktuellen Vereinbarung zu stellen (§ 11 Abs. 1 TV-L)
- Im Regelfall kann eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit erst nach zwei Jahren verlangen (§ 8 Abs. 6 TzBfG)

4. SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Prof. Dr. Katja Neuhoff
Antidiskriminierungsbeauftragte der HSD

DEFINITION „SEXUELLE BELÄSTIGUNG“

„**unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten**, wozu auch unerwünschte sexuelle **Handlungen** und **Aufforderungen** zu diesen, sexuell bestimmte körperliche **Berührungen**, **Bemerkungen sexuellen Inhalts** sowie unerwünschtes **Zeigen** und **sichtbares Anbringen** von **pornographischen Darstellungen** gehören, **bezweckt** oder **bewirkt**, dass die **Würde der betreffenden Person verletzt** wird, insbesondere wenn ein von **Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen** oder **Beleidigungen** gekennzeichnetes **Umfeld** geschaffen wird.“

(Art. 3 Abs. 4 AGG)

Abbildung 1: Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung?

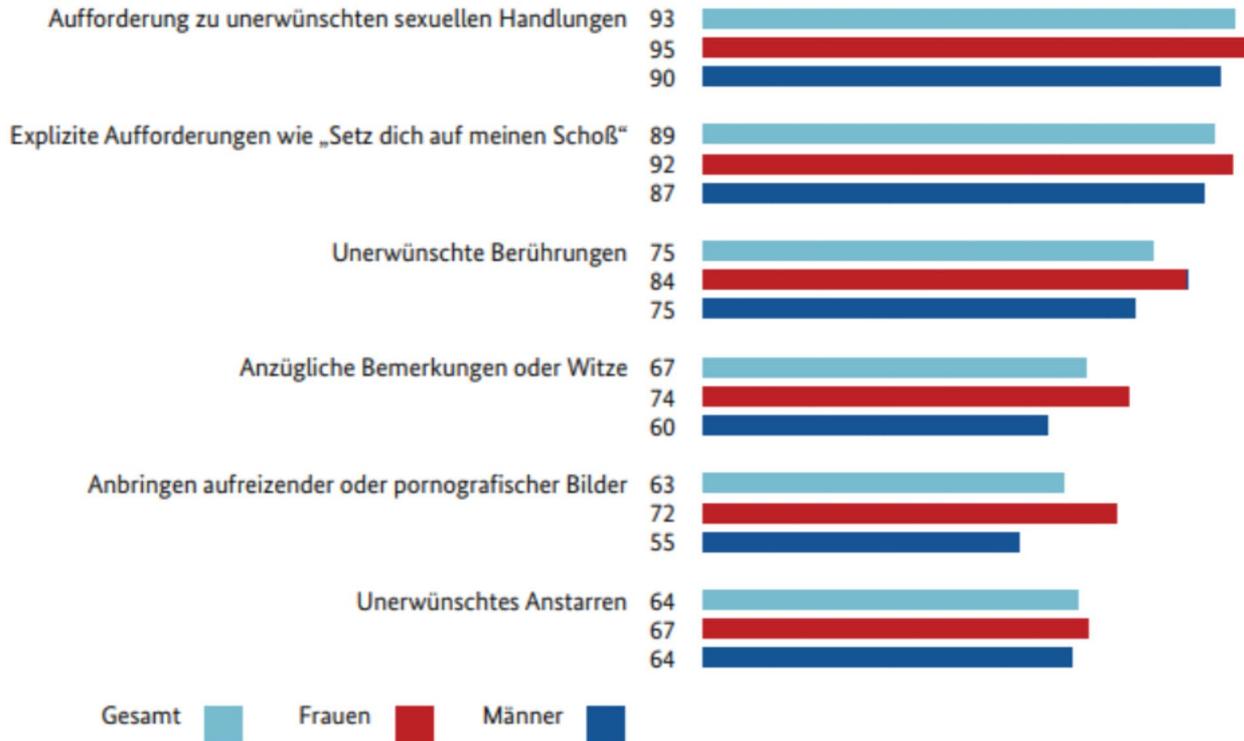
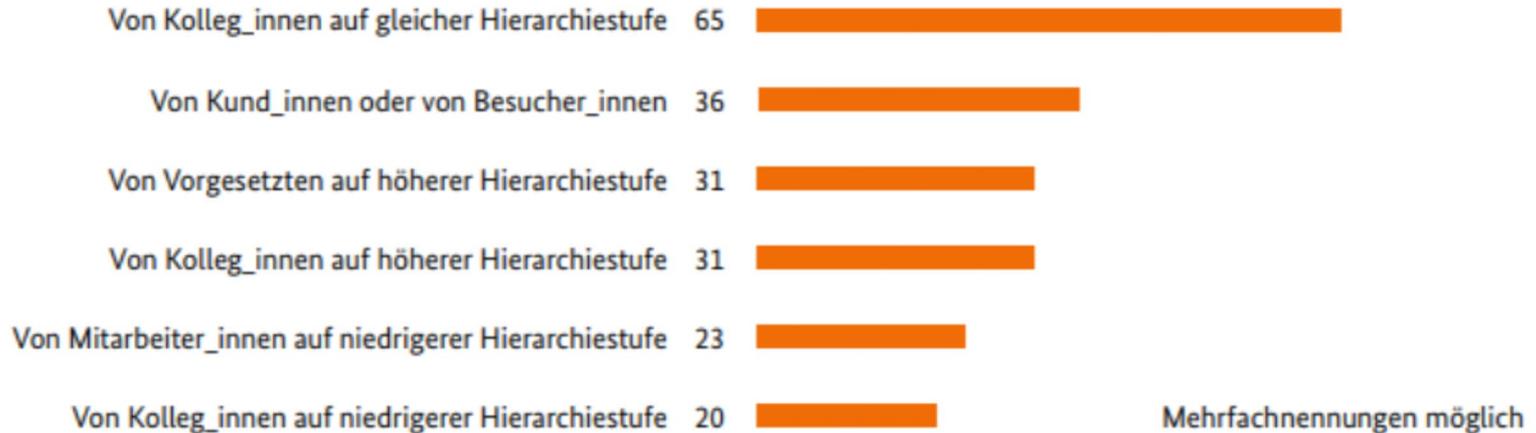


Abbildung 2: Von wem werden Frauen am Arbeitsplatz sexuell belästigt?



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019, S. 9

Psychische und physische Folgen von sexueller Belästigung

Kurzfristige Folgen

- Ärger und Aggression
- Schlaflosigkeit
- Migräne
- Magenschmerzen
- Verlegenheit und Scham
- Angst und Hilflosigkeit
- Schock und Ohnmacht
- Schuld
- Ekel

Langfristige Folgen

- Gefühl der Minderwertigkeit
- Verlust des Selbstvertrauens
- Beziehungsschwierigkeiten
- Angstzustände
- Schlafstörungen
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Arbeitsunfähigkeit
- Depression
- Panikattacken

Flirt = sexuelle Belästigung? Die Grenzen sind klar markiert!

- Unerwünschtheit
- Erniedrigung und Abwertung
- Einseitigkeit
- Grenzüberschreitung
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen beruflicher Nachteile bei Verweigerung

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019, S. 7

„Beschäftigte haben immer das Recht, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Die Verantwortung für belästigendes Verhalten tragen immer diejenigen, die belästigen – niemals die Leidtragenden.“

(ADS 2019, S. 13)

Beispiele aus der Rechtsprechung: Sexuelle Belästigung als...

Machtdemonstration

- Der Vorstandsvorsitzende belästigt die befristete Beschäftigte.²⁵
- Der Ausbildungsleiter belästigt die Auszubildenden.²⁶
- Der Aufsichtsrat belästigt die Managerin.²⁷
- Der Angestellte belästigt die Praktikantin.²⁸

Konkurrenz/Respektlosigkeit

- Der Arbeitskollege erzählt einen sexistischen Witz, der Vergewaltigung verharmlost.
- Der Angestellte fordert eine Kollegin auf, einen Minirock zu tragen.²⁹
- Der Bauarbeiter drängt die Bauleiterin gewaltsam in eine Ecke und fasst ihr an die Brust.³⁰

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019, S. 13

SIE HABEN RECHTE ...

- Beschwerderecht (§ 13 AGG)
- Leistungsverweigerungsrecht (§14 AGG)
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)



Beschwerdestelle nach dem AGG und
Antidiskriminierungsberatung



Dienstvereinbarung

WELCHE HOCHSCHULEN VERFÜGEN ÜBER ENTSPRECHENDE VEREINBARUNGEN?

- Technische Universität Berlin (02.1999)
- Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (05.2007)
- Universität Bonn (12.2011)
- Universität Mainz (02.2013 – 7. überarbeitete Auflage 2018)
- Freie Universität Berlin (03.2015)
- Universität Konstanz (06.2015)
- Folkwang Universität der Künste (07.2013)
- Charité – Universitätsmedizin Berlin (04.2017)
- Universität der Bundeswehr München (01.2018)
- Universität Koblenz-Landau (12.2018)
- Ostbayrische Technische Hochschule Regensburg (03.2019)
- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (03.2019)



Empfehlung der 24. HRK-Mitgliederversammlung (24.4.2018)



https://www.menschenrechte.jugendnetz.de/uploads/tx_news/Aktionskalender_480-320.jpg

5. DIGITALISIERUNG

UND JETZT SIE: PINGO-UMFRAGE



UND JETZT SIE: PINGO-UMFRAGE



<https://pingo.coactum.de/>

Zugangsnummer
224057

PINGO-FRAGEN

- **Was bedeutet Digitalisierung für Sie?**
 - **Unabhängig** von einem festen Büroarbeitsplatz zu **arbeiten**
 - **negative Veränderung** der Arbeitswelt
 - **positive Veränderung** der Arbeitswelt
 - **zu viel Technik**
 - ist mir persönlich **unwichtig**, brauche ich nicht
 - ist mir persönlich **wichtig**, will ich haben
 - mein **Job** ist **in Gefahr**
 - **Bereicherung** meiner Arbeit

PINGO-FRAGEN

- **Halten Sie die HSD generell fit für die Digitalisierung?**
 - Ja
 - Teilweise
 - Nein
- **Halten Sie Ihren Arbeitsbereich für gut auf die Digitalisierung vorbereitet?**
 - Ja
 - Teilweise
 - Nein
- **Fühlen Sie sich persönlich fit für die Digitalisierung?**
 - Ja
 - Teilweise
 - Nein

6. FAQ

REGELMÄSSIGE FRAGEN

- Auf unserer PR-Webseite haben wir häufige Fragen verschriftlicht

www.hs-duesseldorf.de/hochschule/gremien/pr/pr_verwaltung/faq

7. UND SONST SO?