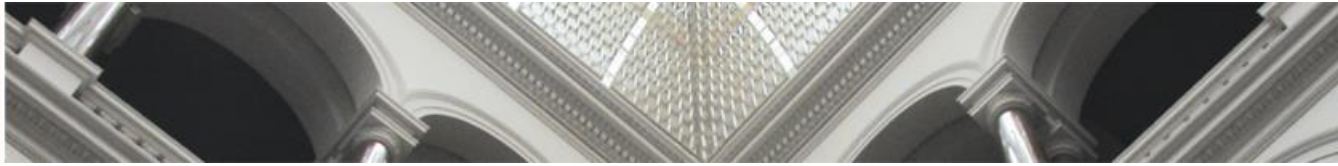


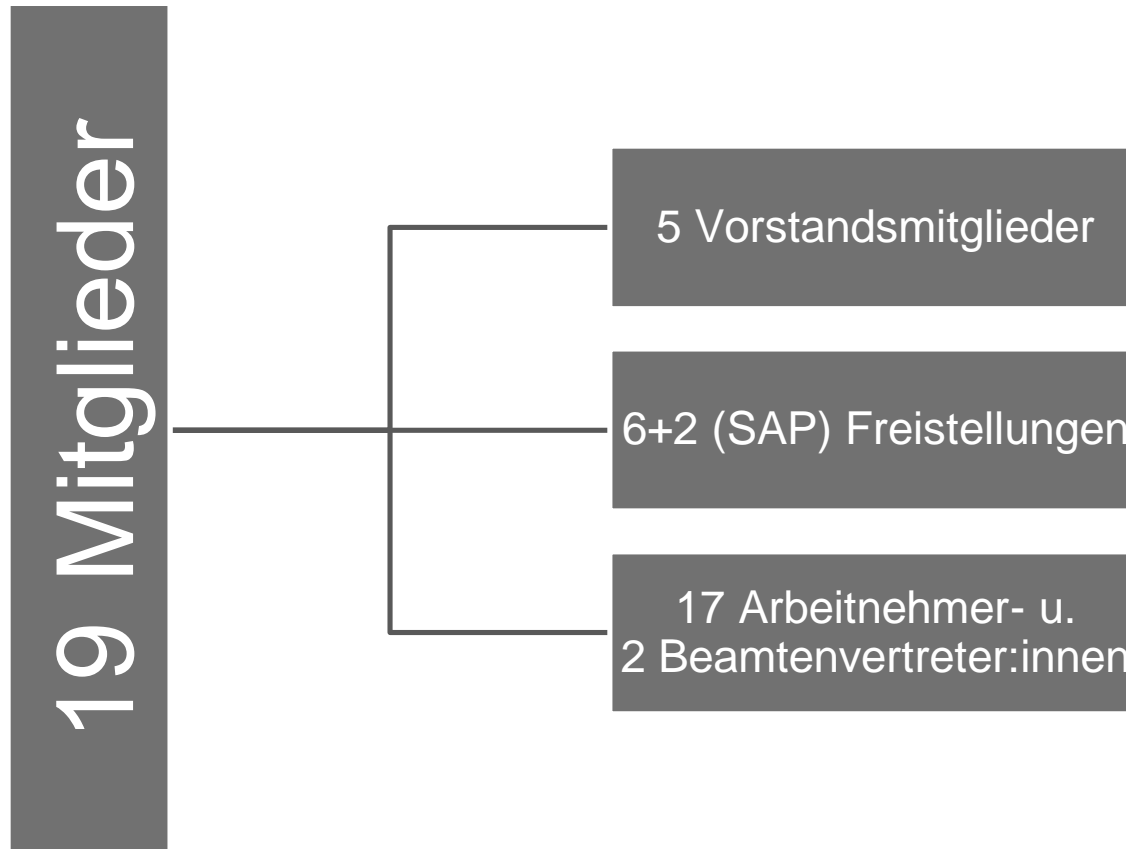


2. Tätigkeitsbericht 2021

Personalrat | Personalversammlung | 24. November 2021



Der neue Personalrat





Einzelangelegenheiten

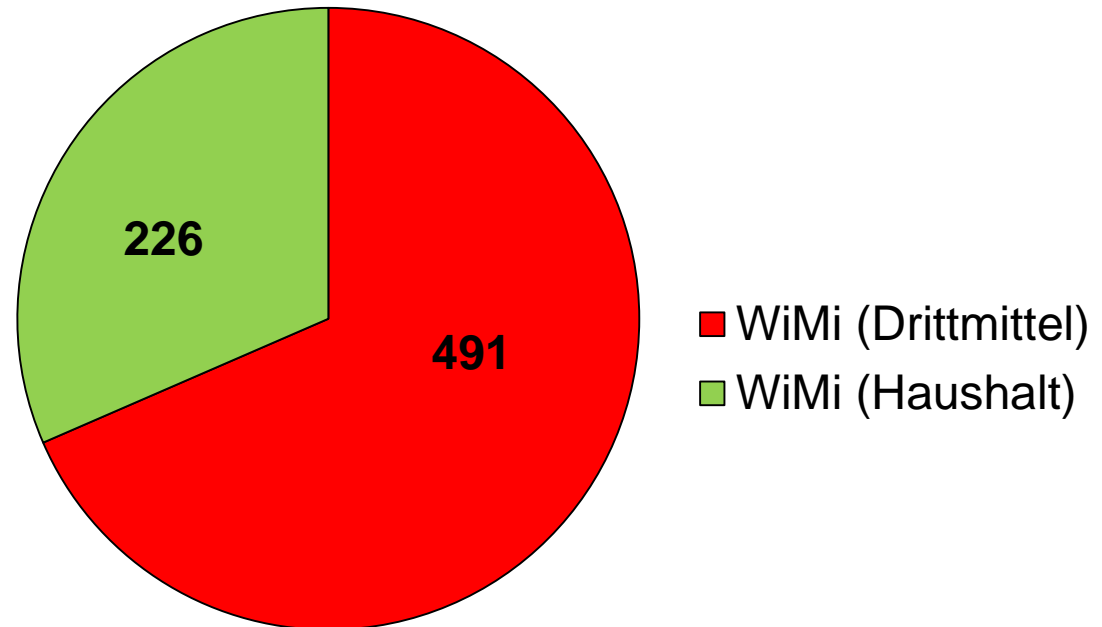
- **5.150 Einzelangelegenheiten, z. B.:**
 - » Verlängerungen
 - » Einstellungen
 - » Arbeitszeiterhöhungen
 - » Überstundenanträge
 - » Rufbereitschaften
 - » Umsetzungen
 - » Beurteilungen
 - » Beförderungen
 - » Kündigungen

Stand: 02.11.2021



Einzelangelegenheiten – Neueinstellungen

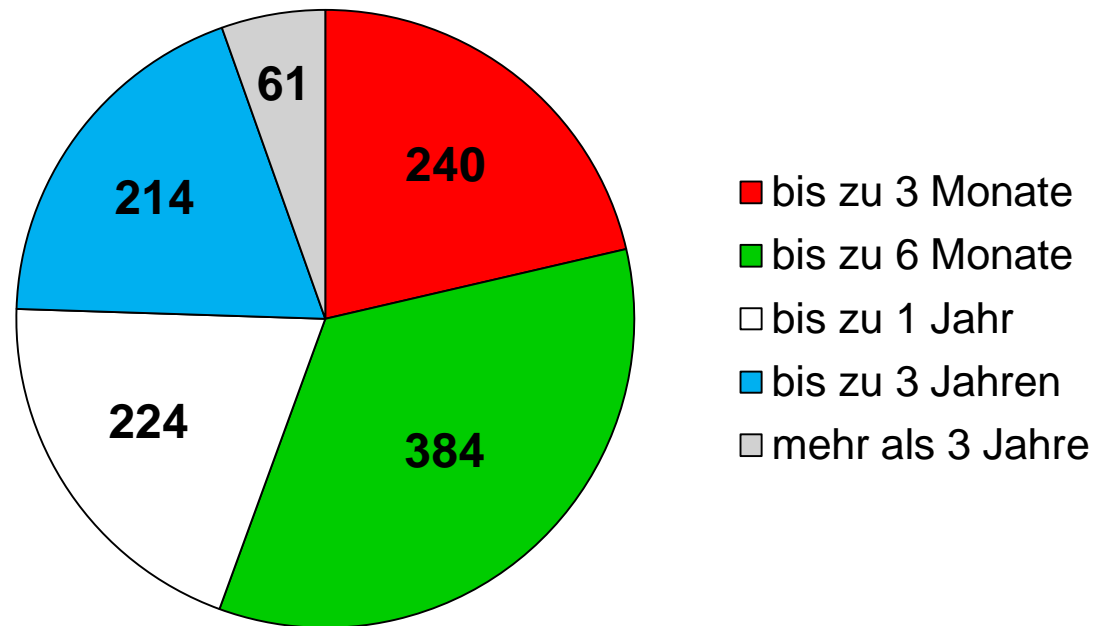
Insgesamt 1.018 Neueinstellungen, davon
717 für Wissenschaftliche
Mitarbeiter:innen, davon



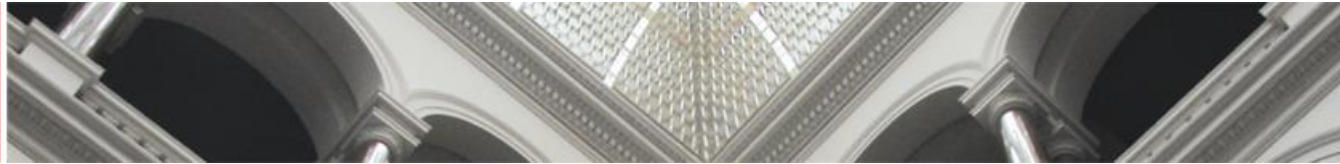
Stand: 02.11.2021

Einzelangelegenheiten – Verlängerungen

Insgesamt 1.363 Verlängerungen,
davon 1.123 für Wissenschaftliche
Mitarbeiter:innen

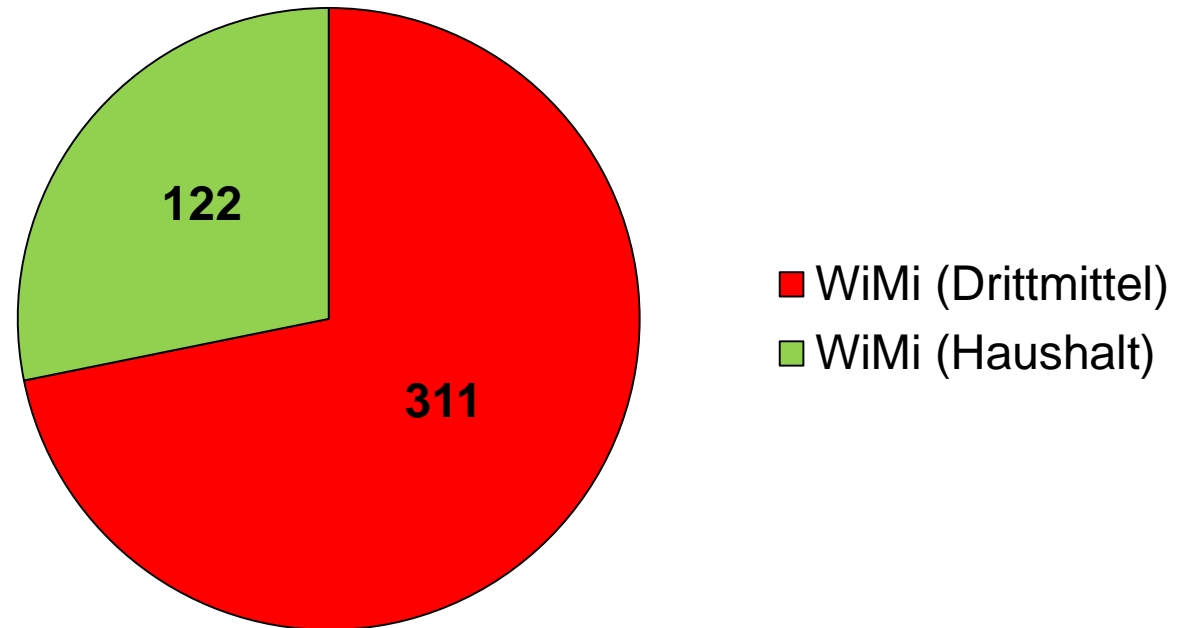


Stand: 02.11.2021



Einzelangelegenheiten – Stellenausschreibungen

Insgesamt 713 Stellenausschreibungen,
davon 433 für Wissenschaftliche
Mitarbeiter:innen, davon

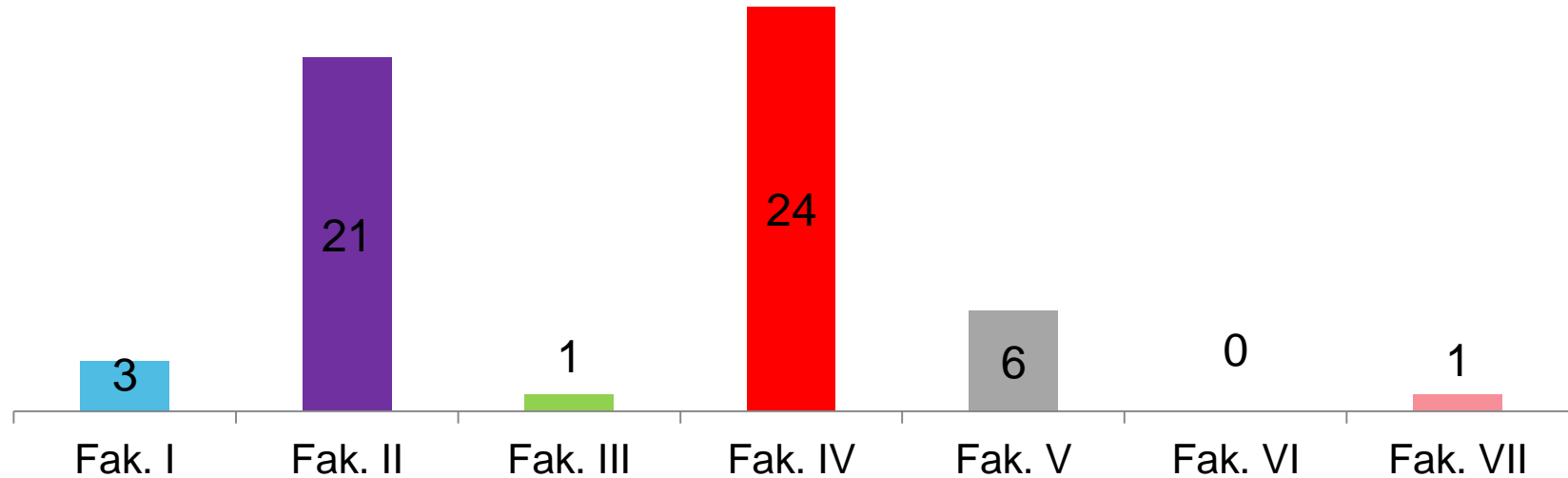


Stand: 02.11.2021



Einzelangelegenheiten – Leistungsprämien

Leistungsprämien aus Drittmitteln



Stand: 02.11.2021



Einzelangelegenheiten – Leistungsprämien

Weitere Leistungsprämien aus Drittmitteln:

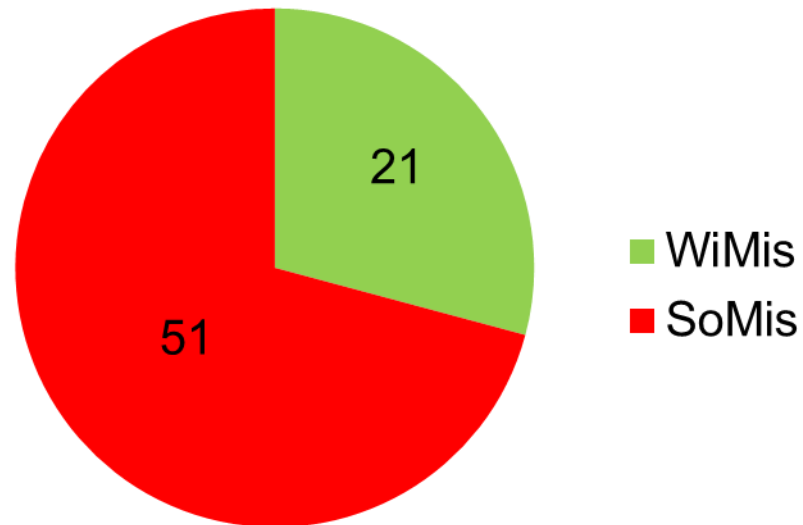
- neu im Vergleich zu 2020 auch Drittmittel-Prämien an Beschäftigte außerhalb der Fakultäten:
- 14 für ZUV (Abteilung V)
- 1 für ZUV/SC
- 1 für ECDF



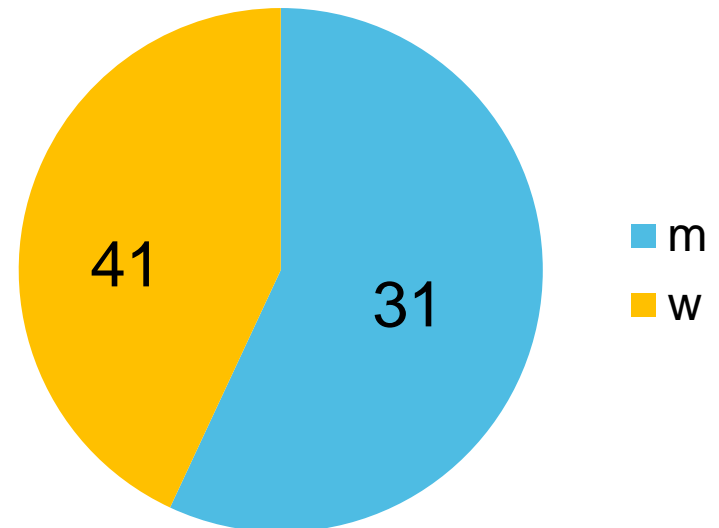
Einzelangelegenheiten – Leistungsprämien

Leistungsprämien aus Drittmitteln

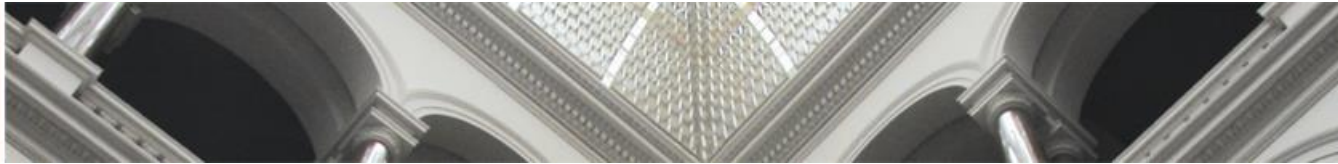
Statusgruppen



weiblich/männlich



Stand: 02.11.2021



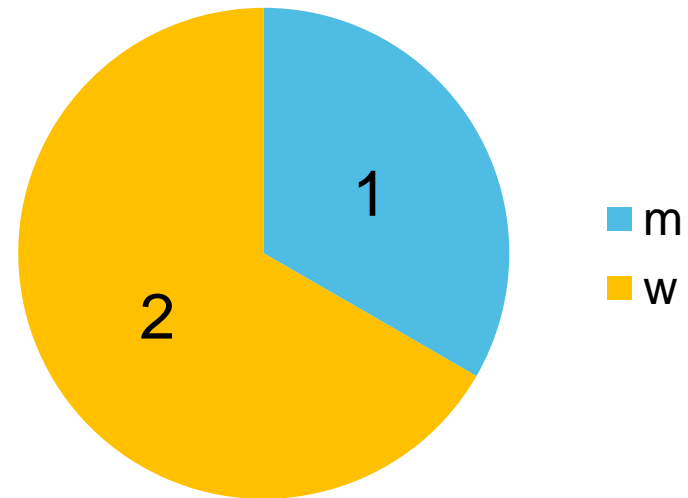
Einzelangelegenheiten – Leistungsprämien

Leistungsprämien aus Haushaltsmitteln

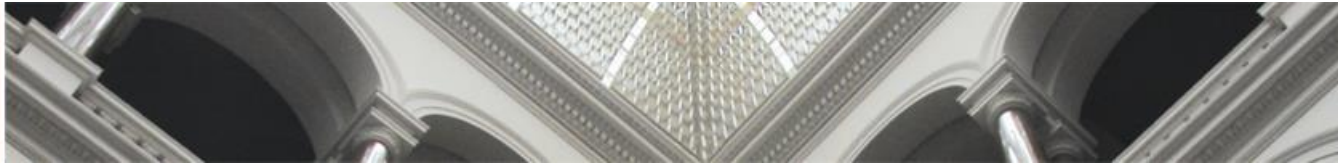
- Abt III: 1 Prämie
- Fak. V: 2 Prämien

- in Planung: diverse Prämien bzgl. der Bewältigung des IT-Vorfalles (Kommissionssitzung 11/21)

weiblich/männlich



Stand: 02.11.2021



Einzelangelegenheiten - Beamt:innen

Einzelangelegenheiten – Mitbestimmung

einige Beispiele:

- Ernennung/Neueinstellung: 2
- Versetzung in den Ruhestand/Beendigung Beschäftigungsverhältnis: 11
- Abordnung: 7
- Versetzung: 1
- Leistungsprämien: 1

Einzelangelegenheiten - Mitwirkung

einige Beispiele:

- Dienstliche Beurteilung: 11
- Stellenausschreibung: 11



Beamt:innen an der TUB

Aktuelle Übersicht:

107 Beamt:innen, davon:

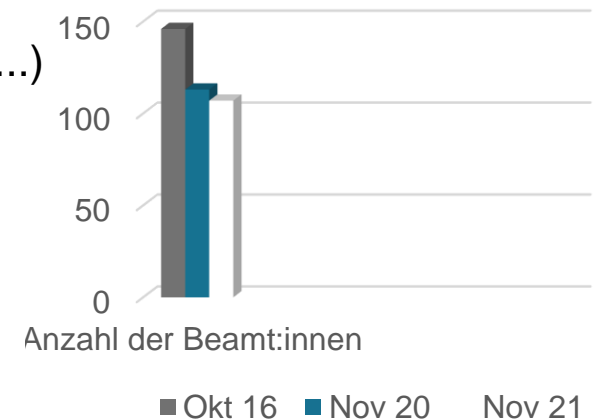
- 47 im Bibliotheksbereich
- 24 in den Fakultäten (Lehre u. Verwaltung)
- 16 in der Abteilung II (Personal und Recht, nicht nur IIT)
- 8 in der Abteilung III (Finanzen)
- 6 im Bereich Internationales
- 3 in der Abteilung I (Studierendenservice)
- 3 anderweitig in der ZUV

Stand 10.11.21

Beamt:innen an der TU:

Auch hier: Wettbewerb um Fachkräfte - Fachkräftemangel:

- Fluktuation und Reduktion (durch Ruhestand, Versetzung...)
- Zahlen der Beamt:innen mit A-Besoldung:
 - Okt. 2016: **146** □ Nov. 2020: **113** □ Nov. 2021: **107**
- d.h. für TUB gesamt:
 - über letzte Amtszeit: 33 Beamt:innen weniger (- **23%**)
 - seit letztem Jahr: 6 Beamt:innen weniger (ca. - **5%**)
- Die Beschäftigten gehen zu Bundesbehörden, ins Land Brandenburg, zu anderen Berliner Behörden oder in den Ruhestand.
- Wenn Neubesetzung erfolgt, dann meist mit TVL-Beschäftigten.
- **Trend:** wenig Neuverbeamtungen (nur UB), 2021: keine einzige Versetzung zur TUB!





Beteiligungsverfahren (kleine Auswahl)

- **Begleitung der SoMi-Studie**
 - Beteiligung im Projektteam und im Lenkungskreis
 - Ableiten von geeigneten Maßnahmen – u.a. „EXIT-Gespräche“
 - Unterstützung der Podiumsdiskussion 01/2021

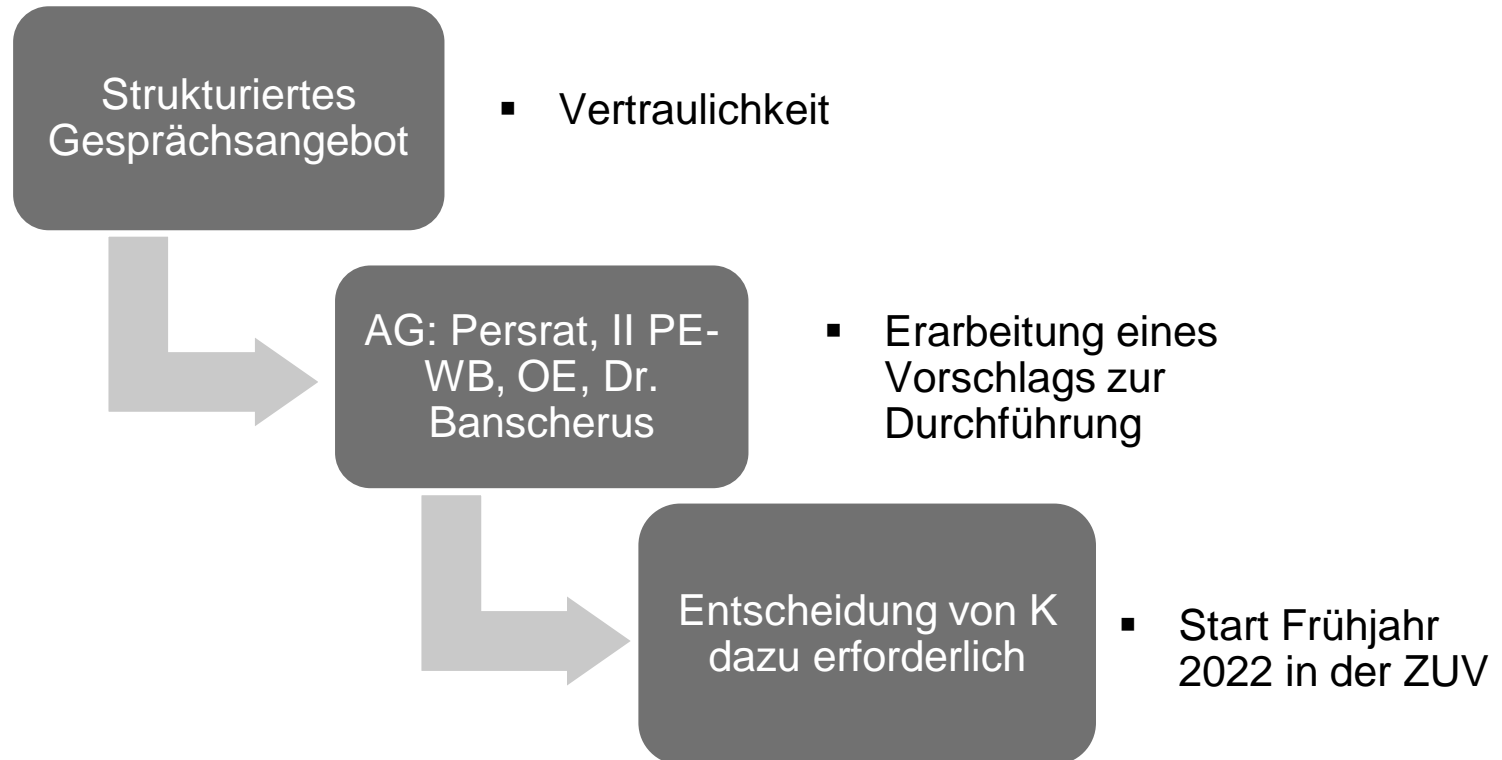
- **Pandemie-Maßnahmen**
 - Beteiligung des PersRats im Krisenstab
 - Infobriefe (Regelungen zu Freistellungen, Hygienemaßnahmen, Homeoffice)
 - Impfkampagne für Beschäftigte



Beteiligungsverfahren (kleine Auswahl)

- **Organisationsverfügungen:**
 - Auflösung der TU-eigenen Druckerei
 - Fehlende Wirtschaftlichkeit
 - Umsetzung der Beschäftigten innerhalb der TU Berlin, vorzugsweise Abt. IV
 - Schließung des Campus El Gouna
 - Rückzug des Investors
 - Umsetzung der Beschäftigten innerhalb der TU (u.a. Abt.IV und INT)
 - Kuratorium beschloss Auflösung am 05.11.2021
- **Reorganisation der Abt. II**
 - auf drängen des PersRats und anderer Gruppen ist ein Reorganisationsprozess angestoßen worden
 - Fa. MeHRsalz berät, Projektmanagement

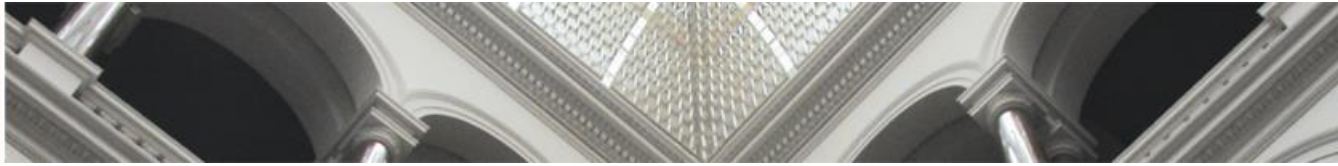
Maßnahme „Exit-Gespräche“ – Aus welchen Gründen verlassen Beschäftigte die TU Berlin ?



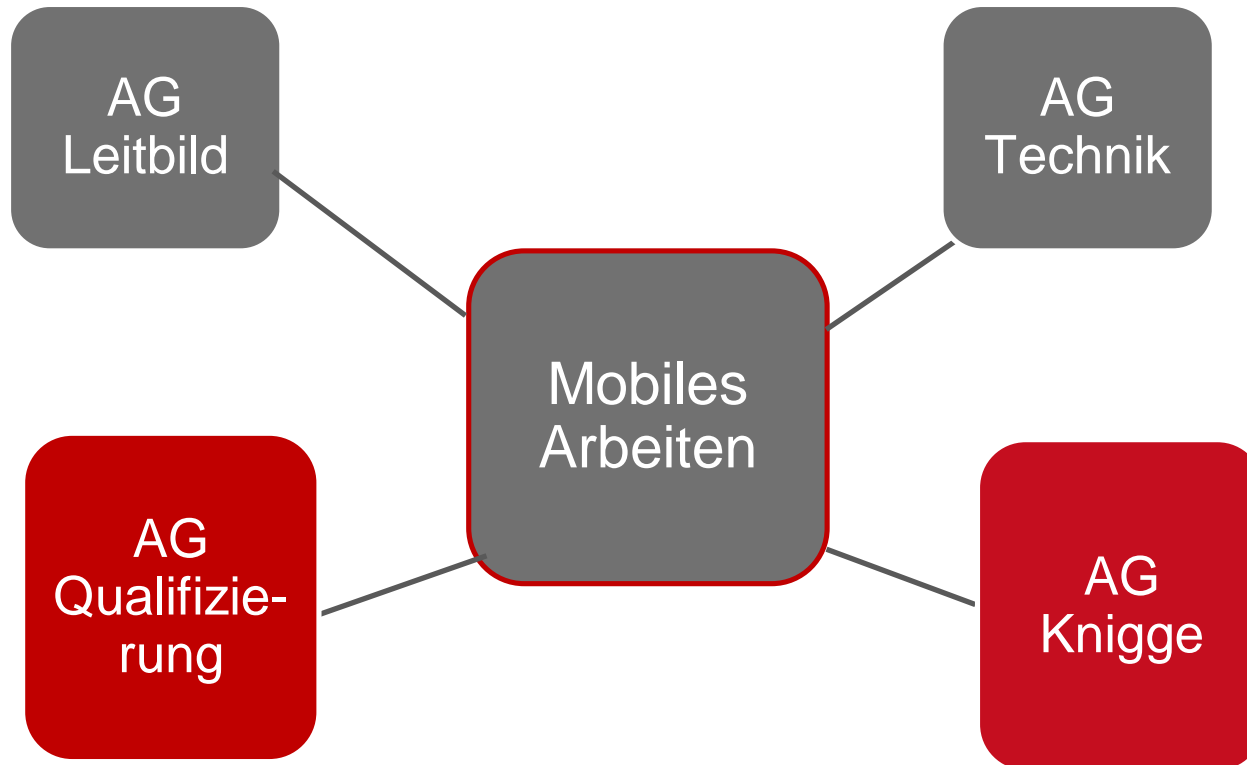


Dienstvereinbarungen 2021

- DV Jahresgespräche – Präsidiumsbeschluss erforderlich
- DV Mobiles Arbeiten – in Kraft getreten am 01.07.2021
- DV Gestaltung der Arbeitsplätze – strittig



DV Mobiles Arbeiten: Wie füllen wir diese mit Leben?





zu verhandelnde Dienstvereinbarungen I

Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit



Dienstvereinbarung Weiterbildung



Dienstvereinbarung Personalentwicklung



IT-Rahmendienstvereinbarung



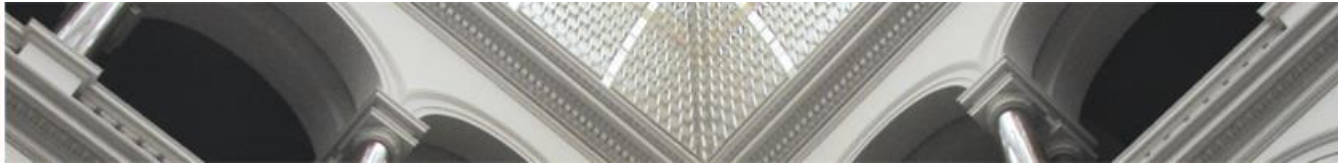
zu verhandelnde Dienstvereinbarungen II

Dienstvereinbarung Videokonferenztools

Dienstvereinbarung CAFM

Dienstvereinbarung SolMan

Prozessvereinbarung 2.0



Arbeits-und Gesundheitsschutz- DGUV-V2

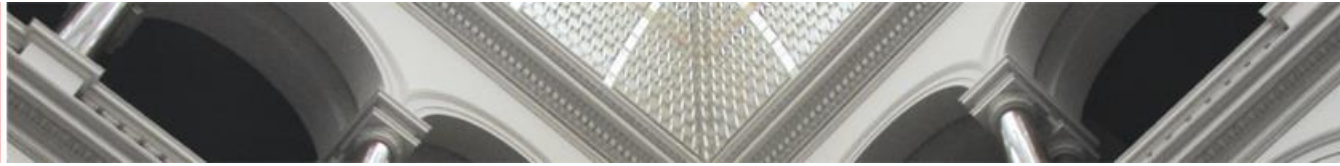
- **„Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 - Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“:**
 - Gespräche aufgrund anderer Prioritäten noch ausgesetzt.
- **Asbestsanierung:**
 - Personalrat bat um dringende Aktualisierung des veralteten Asbestkatasters aus dem Jahr 1988; weitere Schadstoffe sollten ebenfalls aufgeführt werden.
- **Gefährdungsbeurteilung Dächer:**
 - Personalrat drängt weiterhin darauf, endlich die Gefährdungsbeurteilung der Dächer zu erstellen, damit TU-Beschäftigte (z.B. Gebäudemaschinisten) diese wieder betreten können.



Betriebliches Gesundheitsmanagement

- vier Sitzungen des Steuerkreises
- Erstellung eines Maßnahmenplans
- Projektstatus endet am 31.12.2021
- Evaluierungsphase hat begonnen
- BGM-Konzept abermals in Überarbeitung
- Beteiligung des Personalrats folgt

Aufruf: Bitte beteiligen Sie sich an der Online-Befragung!



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Umgesetzte Maßnahmen 2021

- Konfliktmanagement: Einführung im März beschlossen, Ausschreibungsprozess in Vorbereitung
- Angebote trotz Pandemie, IT-Hackerangriff und viel Homeoffice, Bsp.: Direktzugang 214745

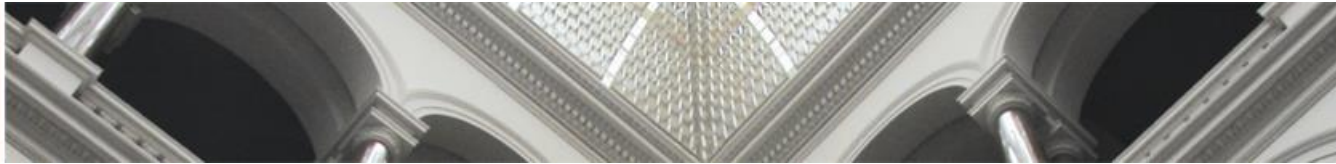
Ausblick 2022

- Abschluss der Projekt-Evaluation
- Umsetzung des Maßnahmenplans
- Verstetigung



Jahresgespräche (MVG)

- Echtbetrieb in den Pilotbereichen (UB)
- Rollout in der ZUV ist abgeschlossen
- Echtbetrieb für die ZUV ab 01.01.2022
- Dienstvereinbarung wurde erweitert, d.h. auf Wunsch kann das Instrument auch in den ZE`s und FSCs genutzt werden
- Dienstvereinbarung liegt dem Präsidium zur Beschlussfassung vor.



Maßnahmen gegen Überlast und Personalmangel in der ZUV

Stellenaufwuchs? Stellen blieben unbesetzt!

- Aufwuchs war/ist erforderlich!
- Problem: Besetzung von Stellen stark erschwert durch Fachkräftemangel

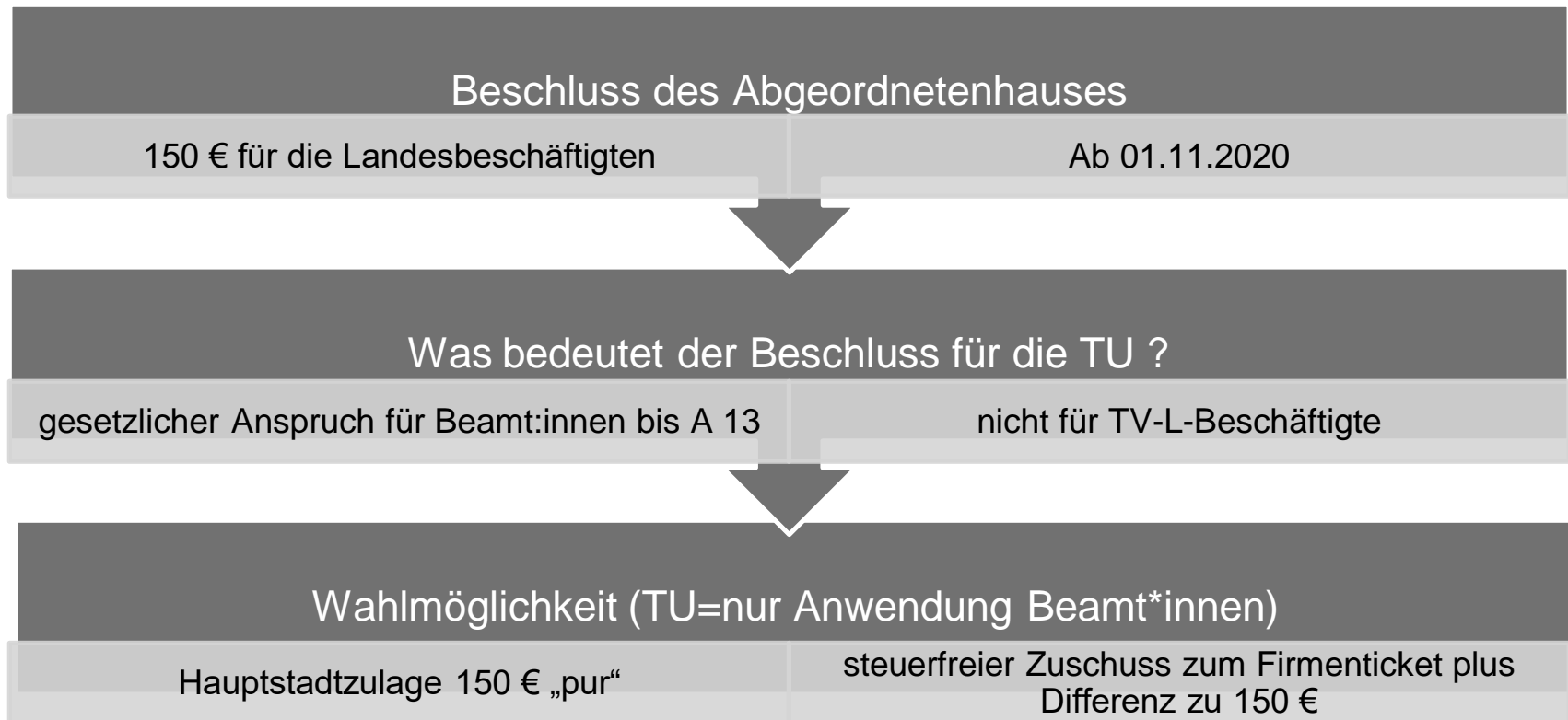
Vorgezogene Besetzungen im Verwaltungsbereich

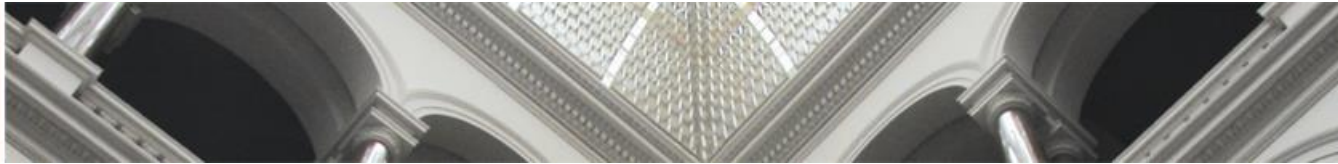
- Grundsätzliche Unterstützung für vorgezogene Nachbesetzungen zwei Jahre vor Renteneintritt sowie bei Mutterschutzvertretungen

Übernahme von Auszubildenden in der Verwaltung

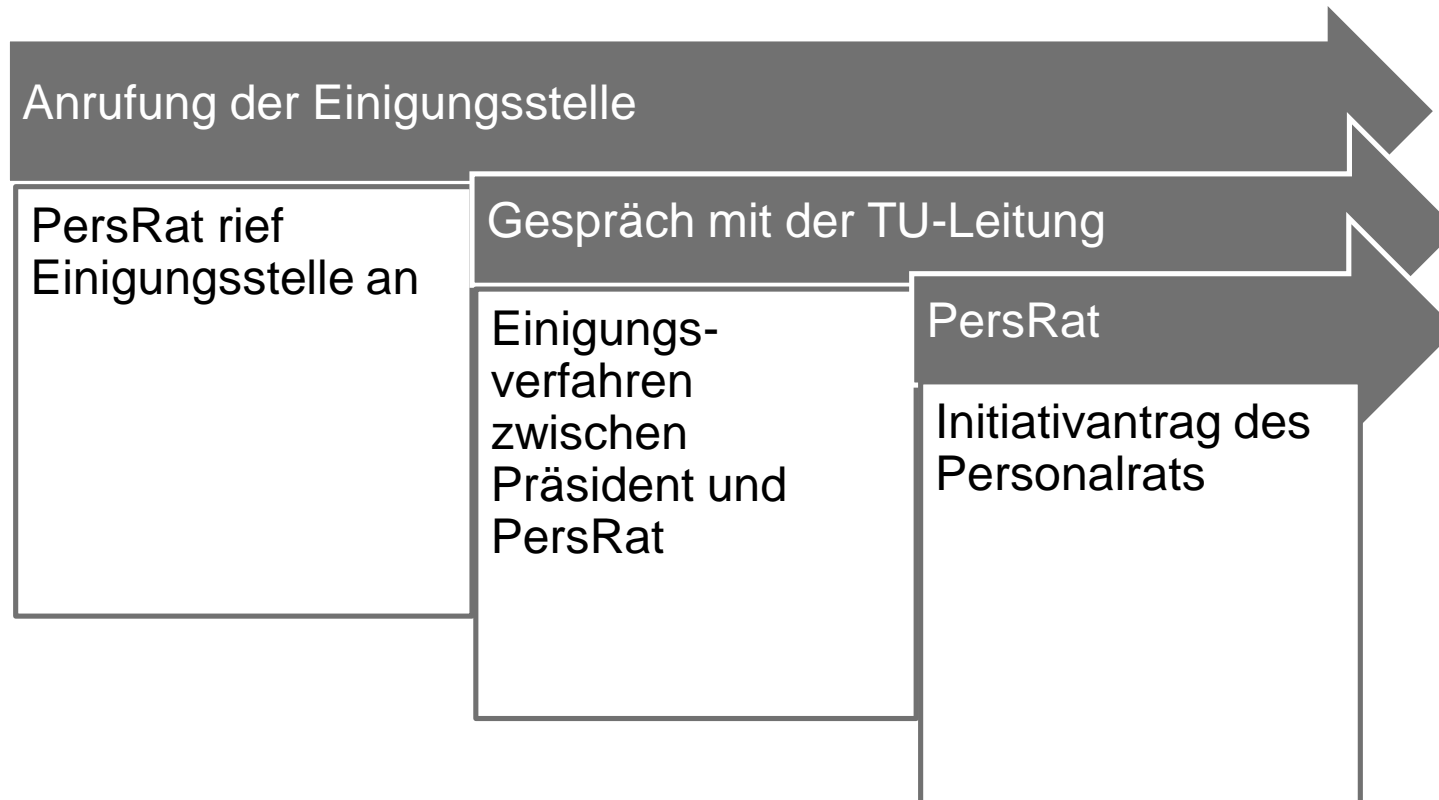
- gelingt nur noch teilweise und nicht in ausreichender Zahl
- Nur 10 von 14 Ausbildungsplätzen besetzt (2021).

Hauptstadtzulage





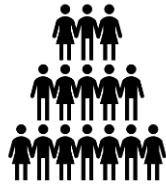
Hauptstadtzulage: Aktivitäten des Personalrats





VBB-Ticket

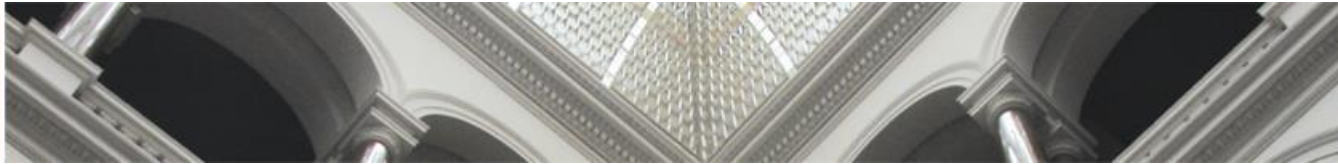
Inanspruchnahme durch



insgesamt: 301 Beschäftigte



davon 18 Beamt:innen in Kombination mit
Hauptstadtzulage (gesamt etwa 80 Beamt:innen)



VBB-Ticket an der TU Berlin

Bedingungen

Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 15 € monatlich
steuerfrei
Tikettrabatt der Verkehrsbetriebe in Höhe von 8 € monatlich

Wichtig: im Rundschreiben wiederholen oder Info präsent halten

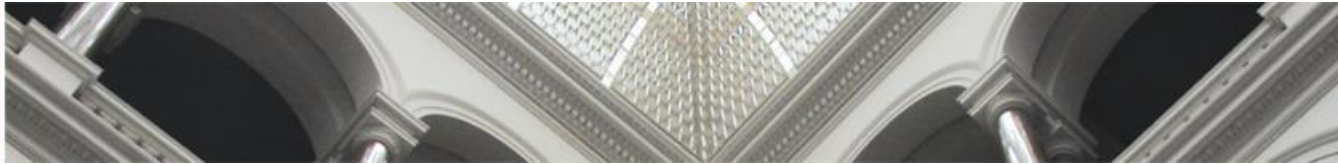


Berlin University Alliance (BUA) - Exzellenzstrategie

Übergang von Beschäftigten in die
KöR bisher nicht erfolgt

Übergangsmandat für PersRäte
abgelaufen

unklare Arbeitsbedingungen

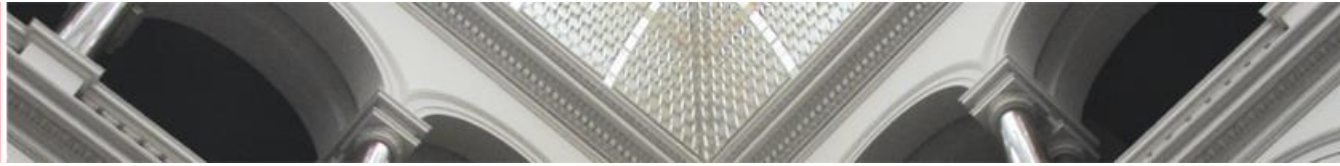


Berlin University Alliance (BUA) - nächste Schritte

1. Beschäftig-
ten-
versammlung

Abordnung
von
Beschäftigten
in die KöR

Klärung der
Arbeitsbedin-
gungen



BerlHG-Novellierung

MTSV statt
SoMi

Frauen- u.
Gleichstellungs-
beauftragte

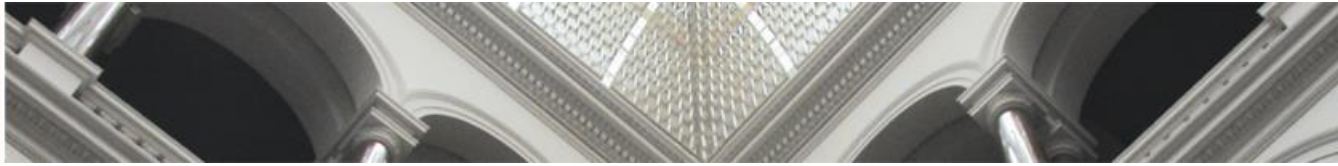
Personal-
entwicklung

Azubis sind
Mitglieder

§110 Abs. 6 S.2

BerlHG: § 110 Absatz 6 Satz 2

- ***„...für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die im Arbeitsvertrag das Quali-Ziel Habilitation, ein Habil-Äquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung oder-befähigung oder sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit vereinbart haben.“***
- große Aufregung und Verunsicherung über die vorgesehene Anschlusszusage
- diverse Arbeitsgruppen sind im Einsatz, um die Auslegung und Handlungsoptionen für die TUB zu klären und zu bearbeiten
- **PersRat:**
 - Ausschreibung erfolgt für o.g. mit Anschlusszusage unter entsprechenden Kriterien.
 - (Neu-)Einstellungen wird grundsätzlich Zustimmung erteilt.

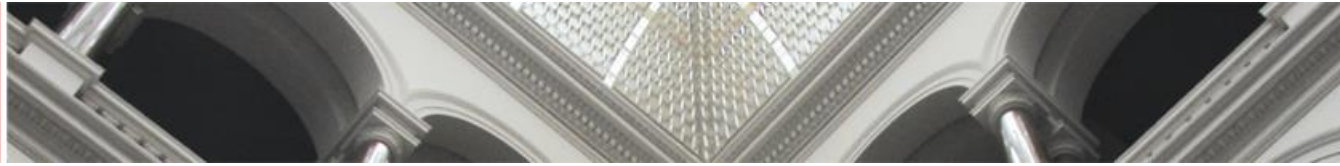


Der Personalrat fordert:

eine zeitnahe Handlungsanleitung

die Information der Beschäftigten

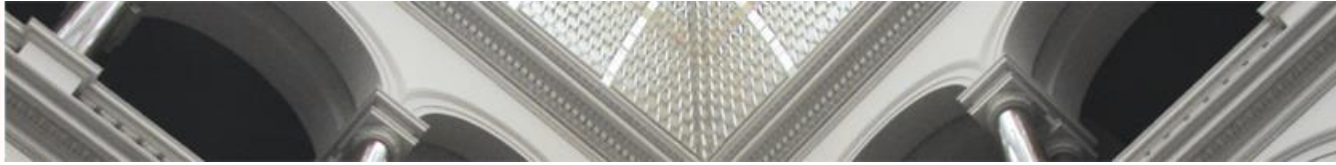
ein Konzept zur Umsetzung an der TU
Berlin



Eckdaten der Personalratsarbeit:

Auswahlverfahren	28
Monatsgespräche	11
BEM-Gespräche	2
Personalgespräche/Anhörungen	6
Einigungs-/Erörterungsgespräche	25
Arbeitsstättenbegehungen (+Arbeitsplatzbegehung)	6+1

Stand: 11.11.2021



Ausblick: Aufgaben/Ziele/Herausforderungen

Stabilisierung der Verwaltung

Initiieren von Digitalisierungsprojekten

Verstetigung des BGM

Umsetzung der Personalentwicklungs-Maßnahmen

Etablierung eines Konfliktmanagementsystems

Personalversammlungen 2022 voraussichtlich:

22.06.2022 und 23.11.2022