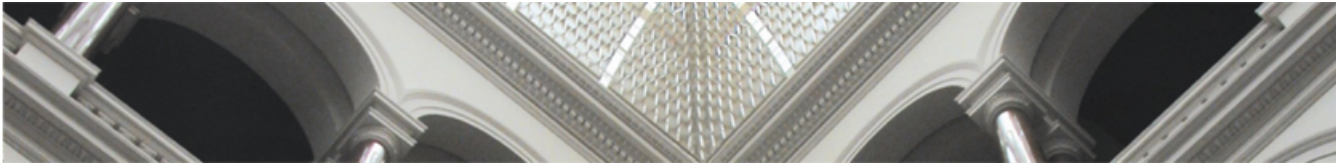




Arbeitsplatzsituation heute und morgen

Personalrat | Personalversammlung | 23. November 2022



Arbeitsplatzsituation heute und morgen

Umsetzung der DV mobiles Arbeiten

Arbeitsbedingungen MTSV

z.B. Ergebnisse SoMi-Studie

Arbeitsbedingungen wiss.

Personal

z.B. §110 (6) BerlHG

Probleme in der ZUV

- Rückstau in Personal- und Bauabteilung, Finanzbuchhaltung
- > Auswirkung auf ganze TU
- > Überlastanzeigen aus ZUV

**angespannte
Haushaltssituation**

**2022 -
Herausforderungen**

Personaleinzelangelegenheiten

wenig Einzelfalllösungen
(Klärung, Einigungsverfahren...)

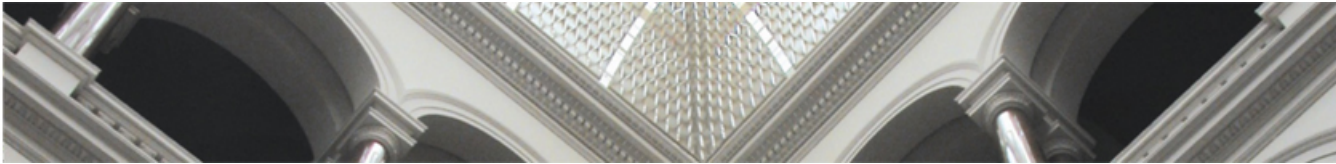
offene Projekte, nur noch Nötigstes bearbeitbar?

- z.B. PE Konzept; BGM-Konzept ...
- Evaluation von Dienstvereinbarungen, z.B. DV Ausschreibung, DV Leistungsprämie, DV flex, DV Weiterbildung ...

**Überlast, Bearbeitungszeit,
Fachkräftemangel**

**Frustration, Resignation, ggf.
Abwanderung**

Feuerlöschmodus?



Arbeitsplatzsituation heute und morgen: SoMi-Studie

09/19-03/22 mit online-Befragung 02/20, Interviews 12/20-04/21, Abschlussveranstaltung 05/22

zeigt Problemlagen und Herausforderungen in mindestens fünf Feldern

—> strukturelles Risiko für Hochschulentwicklung

(1.) Beschäftigungsbedingungen

(z.B. Eingruppierung in den „mittleren“ Entgeltgruppen, fehlende Karrierewege)

(2.) Arbeitssituation

(z.B. individuelles Belastungserleben, gewachsene inhaltliche Anforderungen)

(3.) Interaktionsmuster

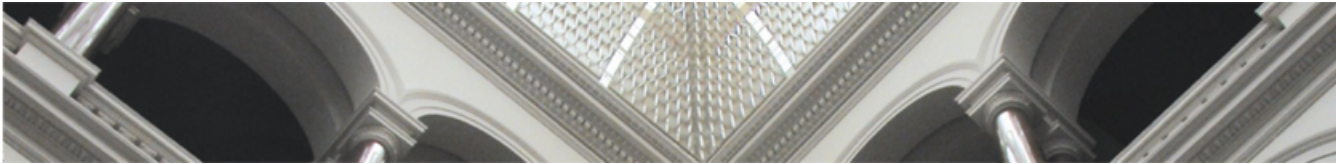
(z.B. unbefriedigender Informationsfluss, problematische Führungskultur)

(4.) (Prozess-)Organisation

(z.B. dysfunktionale Abläufe, unklare Zuständigkeiten)

(5.) Ressourcen

(z.B. zu geringer Personalschlüssel, fehlende Mittel für fachspezifische Weiterbildungen)

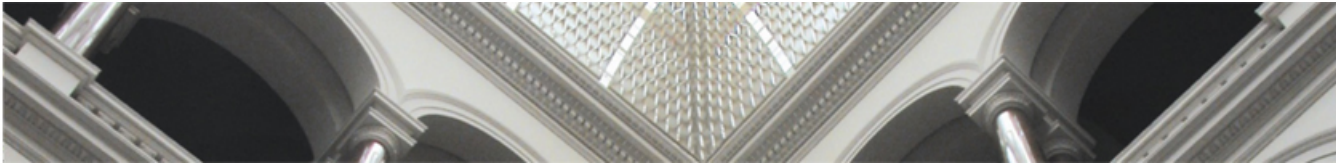


Arbeitsplatzsituation heute und morgen: §110 (6) BerlHG

§ 110 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (6) Mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer Qualifikationsstelle kann vereinbart werden, dass im Anschluss an das befristete Beschäftigungsverhältnis der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgen wird (Anschlusszusage), wenn die bei der Anschlusszusage festgelegten wissenschaftlichen Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungsvoraussetzungen vorliegen. *Mit promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist unter der Bedingung, dass das im Arbeitsvertrag benannte **Qualifikationsziel erreicht** wird, eine dieses Qualifikationsziel angemessen berücksichtigende **Anschlusszusage** zu vereinbaren. Satz 2 gilt nicht für Personal, das*
- 1. überwiegend aus Drittmitteln oder aus Programmen des Bundes und der Länder oder des Landes Berlin finanziert wird ...*

Die Hochschulen regeln das Nähere, insbesondere Grundsätze für die Personalauswahl und zur Bestimmung und Feststellung der Erfüllung der Qualifikationsziele, durch Satzung.



Arbeitsplatzsituation heute und morgen: Homeoffice-Pauschale

Auf einer Skala von 1-10 (unwichtig-sehr wichtig):
Wie wichtig ist Ihnen, dass eine Homeoffice-Pauschale gezahlt
wird? (n=1832)

