

**PERSONALRAT**

Stiftung Universität Hildesheim



# **PR-News 19/2**

## **Aktuelles aus dem Personalrat**

# Inhalt



## Extra

Rückblick

2

Personalversammlung



## Im Fokus

Update psychische Belastung

6



## Im Profil

Erfassung der werktäglichen  
Arbeitszeit

8



## Wer ist Wer?

Dezernat für Bau- und Lie-  
genschaftsangelegenheiten,  
Betriebstechnik

9



## Gut zu Wissen

Nächste Personalratswahl

14



## Rückblick Personalversammlung

### **Gedanken zur Personalversammlung der Stiftung Universität Hildesheim am 20. November 2019**

Der Soundcheck ist durchgeführt, alle Stühle arrangiert. Der Musiksaal bietet Platz für 140 Personen. Der Personalrat (PR) steht –laut Ablaufplan –ab 09.30 Uhr bereit, um die Kolleg\_innen zu empfangen. 09.45 Uhr: wir sind noch allein.

Gegen 09.50 Uhr treffen die ersten Kolleg\_innen ein –eine freudige Erregung macht sich breit. Schnell sind die hinteren Reihen besetzt –die vorderen bleiben dann für die Nachzügler\_innen reserviert. Die Kolleg\_innen des Personalrats der „Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen“ treffen ein. Ihnen folgen dann auch die vom Personalrat der Universität Hildesheim geladenen Teilnehmer\_innen der Talkrunde: Dr. Ahrens von Verdi, Vizepräsidentin Prof. Dr. Baader,

Heitefauf von der GEW, Dr. Witzel von der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\_innen (KWM) und unser hauptberuflicher Vizepräsident (HVP) Dr. Kreysing, sind zur Stelle. Es werden so viele Kolleg\_innen wie möglich persönlich vom Personalrat schon am Eingang willkommen geheißen. Der Weg zu Kaffee, Tee und Keksen ist schnell gefunden –die Funktion der Themenwünsche für die Talkrunde muss hingegen kurz geklärt werden. Alle nehmen dann Platz und freuen sich über die kleinen Begrüßungsgeschenke auf ihren Stühlen versehen mit den Willkommensworten: „Schön, dass du da bist!“.

Nach der offiziellen Begrüßung der Anwesenden, kurzen Danksagungen und der Klärung des Ablaufs durch den PR-Vorsitzenden, übernimmt ein Talkmaster des PRs. „Die Stiftung Universität Hildesheim als attraktiver Arbeitgeber?!“ als Thema, das könnte interessant werden.



## Rückblick Personalversammlung

Zunächst die bekannten Themen: die WiMis wollen Entfristungen, die MTV angemessene Entlohnungen.

Aber halt: bei der Frage, welche Anreize oder Boni kann die Universität innerhalb ihrer Möglichkeiten anbieten, entstehen Emotionen. Werden die Möglichkeiten ausgereizt? Für eine Statusgruppe wohl schon. Aber was ist mit den Kolleg\_innen aus Technik und Verwaltung oder mit einer Zulage für Befristete? Der HVP zeigt auf, dass dies hier nicht der geeignete Ort zur Klärung dieses Themas ist. Schade, eigentlich. Die Pause wird zur Stärkung genutzt und Themen für die Talkrunde werden durch die Kolleg\_innen schriftlich vermerkt. Dann startet die zweite Runde. Wird die Unterstützung externer Anbieter, z. B. der Techniker Krankenkasse (TK) hinreichend

in das Gesundheitsmanagement unserer Universität eingebunden? Der HVP bestätigt die andauernden Sondierungsgespräche. Die Universität ist ein Ort der Qualifizierung! Leider erscheint die Arbeitsbelastung durch die Lehre bei der Gruppe der Doktorand\_innen hoch. Aber auch Professor\_innen können sich in ihrer Leitungsfunktion weiterqualifizieren. Hier besteht, aus Sicht von Frau Prof. Baader, Optimierungsbedarf. Ohne das Entstehen von zu tiefen Gräben endet die Talkrunde tendenziell harmonisch und vielfach in Übereinstimmung. Die Anwesenden erhalten in einer kurzen Verabschiedung Dank für ihre konstruktive und zahlreiche Teilnahme – die 140 Plätze des Musiksaals waren gefüllt – und werden abschließend um ein Feedback gebeten.

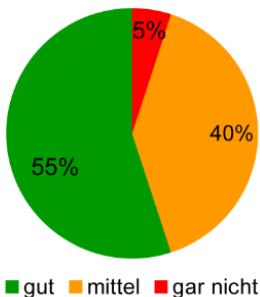


## Rückblick Personalversammlung

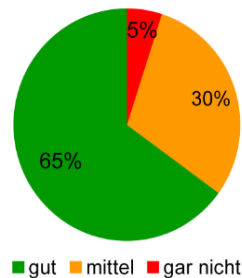
Während die Kolleg\_innen die Rückmeldebögen ausfüllen, leert sich langsam der Saal.

Zurückblickend war es eine gut besuchte, informative und anregende Veranstaltung. Auch ohne viele Reden –oder gerade deswegen– empfand ich sie als erfolgreiches Veranstaltungsdesign für eine Personalversammlung. Aber schauen wir doch einmal auf das Feedback der Kolleg\_innen:

Wie gefallen Ihnen die ausgewählten Themen?



Wie gefiel den Kolleg\_innen das Veranstaltungsformat?



Für eine nächste Personalversammlung wünschten sich die Kolleg\_innenz. B., dass:

- mehr Informationen zur Stiftung Universität Hildesheim und zu aktuellen Projekten dargeboten werden,
- konkrete Ideen angesprochen werden,
- Forderungen umsetzbar werden,
- eine MTV Befragung durchgeführt wird,
- Arbeitszeitmodelle aufgezeigt werden und
- weniger WiMi-Themen behandelt werden.



## Rückblick Personalversammlung

Zunächst zum letzten Punkt: da die WiMis den größten Anteil bei den Beschäftigten, in den Einstellungsverfahren und bei befristeten Arbeitsverhältnisse ausmachen, sind sie unsere größte zu vertretende „prekäre“ Statusgruppe. Alle Anregungen werden von uns in Ihrem Sinne diskutiert werden. Weitere mehrfach von Ihnen genannte Wünsche waren:

- Fragen vorab per E-Mail zu versenden,
- stärkere Einbindung des Publikums und
- Vertreter\_innen der Landespolitik einzuladen.

Tatsächlich erscheint der letzte Punkt als konstruktive Bereicherung für eine zielführende Diskussion. Ihr Personalrat wird auch in Zukunft gemäß Ihrer Wünsche versuchen zu handeln

–Danke

Nachdem wir in der Zeit vom 21. Dezember 2019 bis einschließlich 01. Januar 2020 –aufgrund der Schließung der Gebäude an unserer Universität –nicht vor Ort sein können, hoffen wir umso mehr, dass wir uns 2020 gesund wiedersehen.

Wir wünschen Ihnen erholsame Feiertage und einen guten Start in das neue Jahr.

Herzliche Grüße  
Dr. Hartmut Schröder  
Personalrat



## Update psychische Belastung

### Update zu: „Wie hoch ist die Arbeitsbelastung an der Universität Hildesheim?“

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet (§5 ArbSchG), regelmäßig die Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiter\_innen zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Der Arbeitskreis „Psychische Belastung“ (Dr. Nils Benit, Institut für Psychologie, Experte für Arbeitspsychologie; Dr. Markus Gernar, Personalrat; Andreas Schwetje, Beauftragter für Umweltschutz und Arbeitssicherheit und Dr. Matthias Kreysing, hauptberuflicher Vizepräsident) entwickelte daraufhin

eine Online-Umfrage zur psychischen Gefährdungsbeurteilung (siehe PR-Newsletter 2018/2:

[https://www.uni-hildesheim.de/media/organisation/personalrat/intranet/Newsletter\\_Dezember\\_2018.pdf](https://www.uni-hildesheim.de/media/organisation/personalrat/intranet/Newsletter_Dezember_2018.pdf)).

Um diese Umfrage zu erproben, wurde sie im Mai an drei Einrichtungen durchgeführt (Dezernat für Finanzen, Institut für Psychologie, Institut für Sozial- und Organisationspädagogik). Die befragten Mitarbeiter\_innen hatten die Möglichkeit, ihre Eindrücke bzw. Anregungen zur Umfrage zurückzumelden. Inzwischen wurden die Ergebnisse im Rahmen von Workshops an die Befragten zurückgemeldet, wo auch Ideen für etwaige Maßnahmen diskutiert werden konnten.



Quelle : pixabay



## Update psychische Belastung

Ende Mai wurden dem Arbeitskreis „psychische Belastung“ die Ergebnisse dieser Workshops zurückgemeldet.



Quelle: pixabay

Dazu ist die verantwortliche Psychologin der Firma IAS in den Arbeitskreis gekommen und hat berichtet. Zum Einen berät der Arbeitskreis über konkrete Maßnahmen, um den Erkenntnissen aus der Umfrage und den Workshops gerecht zu werden. Zum anderen wird der Arbeitskreis daran arbeiten, die Umfrage zu überarbeiten und auf die gesamte Universität auszuweiten.

die Erprobung und die Verstärkung der Umfrage einen wichtigen Fortschritt für die Mitarbeiter\_innen dar. Sie ist eine wichtige Basis für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der SUH. Denn nur, wenn regelmäßig erfasst wird, wie hoch und in welcher Art die Mitarbeiter\_innen belastet sind, können wirksame Gegenmaßnahmen eingeleitet werden.

Falls Sie zu den Befragten bzw. zu den Workshop-Teilnehmer\_innen gehören, lassen Sie uns gerne ihre Anmerkungen, Ideen und Wünsche zukommen (persrat@uni-hildesheim.de), damit wir Sie im Arbeitskreis einbringen können.

Aus Sicht des Personalrats stellen





## Erfassung der werktäglichen Arbeitszeit

Erfassung der werktäglichen Arbeitszeit - EuGH-Urteil

Was bedeutet das Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur Erfassungspflicht der Arbeitgeber der täglichen Arbeitszeit in der Praxis?

Arbeitgeber müssen ein System einrichten, das die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst und protokolliert. Es muss die gesamte Arbeitszeit dokumentiert werden.

Dies gilt auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen.



Quelle: Pixabay

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den gesetzlichen Interessenvertretungen und Aufsichtsbehörden stehen nun Möglichkeiten zur Verfügung, um Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz feststellen zu können.

Quelle: Europäischer Gerichtshof | 14.05.2019, Aktenzeichen C-55/18



## Dezernat für Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten, Betriebstechnik

Gemäß der Tradition unserer Mitarbeiter\_innen-Interviews, bestimmen die zuletzt befragten Kolleg\_innen (Dezernat 1) über wen sie bei der nächsten Interviewrunde mehr wissen wollen. Deshalb führte uns diesmal unser Weg in das „Dezernat für Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten, Betriebstechnik“, das Dezernat 4 unseres Hauses. Es scheint so, dass es nur wenige Einrichtungen in unserem Haus gibt, deren Tätigkeitsbereiche dermaßen vielfältig sind: Bauprojekte, Betriebstechnik, Elektrik, Gärtnerei, Hausdienst, Medien, Post und Raumlogistik sind nur einige Arbeitsbereiche der Kolleg\_innen des Dezernats 4. Aus dieser Einrichtung befragten wir die Kollegen Borchert und Geffers. Hans-Ulrich

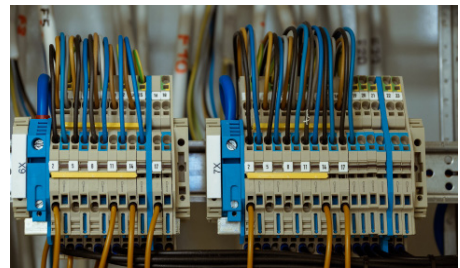
Borchert, Dipl. Ing. für Theater und Veranstaltungstechnik; Gordon Geffers, Techniker/Elektrotechnik.

Was hat Sie nach Hildesheim an die Stiftung Universität Hildes-

heim verschlagen?

### Hans-Ulrich Borchert

Seinen ersten Kontakt mit der Universität Hildesheim hatte Kollege Borchert schon im Jahr 2000 im Rahmen eines Theaterfestivals „Transeuropa 2000“. Er bewarb



Quelle: pixabay

sich hiernach auf eine ausgeschriebene Technikerstelle und wurde hierdurch im Juni 2001 Mitarbeiter an unserer Universität.

### Gordon Geffers

Der Kollege war zuvor beschäftigt im Bereich der Windkraft. Hier führte er Wartungsarbeiten in Höhen von bis zu 90 Metern an Windkraftanlagen durch.



## Dezernat für Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten, Betriebstechnik (II)

Als die Universität 2016 einen „staatlich geprüften Techniker“ suchte, bewarb er sich auf die Stelle und wurde hierfür im Juni desselben Jahres eingestellt.

**Was machen Sie morgens als erstes, wenn Sie an Ihren Arbeitsplatz kommen?**

### **Hans-Ulrich Borchert**

Der Tagesablauf beginnt – wie bei den meisten Kolleg\_innen – mit dem Start des Arbeitsplatzrechners und somit der Bearbeitung von E-Mails. Da Herr Borchert vielfach selbsttätig seine Tagesabläufe plant, entfällt zumeist die tägliche Rücksprache mit Teamkolleg\_innen.

### **Gordon Geffers**

Im Rahmen der Besprechung mit seinen Teamkollegen werden zunächst feste Termine und Arbeitsvorgänge mit Anfragen, welche per E-Mail oder Telefon eintreffen, abgeglichen und koordiniert. Hierin liegt eine besondere Wichtigkeit im Tagesablauf der Kollegen vom

„Technischen Gebäude Managements“ (TGM), da die routinemäßigen Kontrollen in den Liegenschaften der Universität mit viel Laufarbeit verbunden sind.

**Was sind drei typische Anfragen, die Sie täglich erreichen?**

### **Hans-Ulrich Borchert**

Es gibt viele Anfragen zu Veranstaltungen im Bereich der Universität: Vorbereitung, Planung, Betreuung. Am liebsten werden diese in einem persönlichen Gespräch beantwortet. Und da nach der Veranstaltung immer vor der Veranstaltung ist, gehört die Vorbereitung der nächsten Mittsommernacht bereits wieder zu den regelmäßigen Aufgaben.

### **Gordon Geffers**

Sich wiederholende Anfragen bzw. Meldungen sind: „Mein Strom geht nicht“, „Meine Lampe brummt“ oder „Die Beleuchtung ist ausgefallen“. Letzteres hat im Bereich der Außenbeleuchtung eine hohe Bedeutung.



## Dezernat für Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten, Betriebstechnik (III)

### Was wünschen Sie sich von den Kolleg\_innen, die Sie täglich ansprechen?

#### Hans-Ulrich Borchert

Obwohl die Absprache bzw. Planung von Veranstaltungen mit den Kolleg\_innen zumeist konstruktiv und erfreulich verläuft, könnte eine vorbereitende Sichtung der Ablaufstrukturen, wie sie dem Prozessmanagement zu entnehmen sind, zu einer weiteren Optimierung führen.

#### Gordon Geffers

Es wäre wünschenswert, wenn Kolleg\_innen etwas mehr Geduld mitbringen würden. Nicht alle „Notfälle“ haben die gleiche Priorität. Wenn eine Steckdoserverlegung für einen neuen Arbeitsplatz auf dem Tagesplan steht oder wichtige Wartungen und Kontrollen anliegen, muss die „brummende Lampe“ etwas warten. Zudem wäre es günstig, wenn Hilfesuchende sich über den richtigen Weg helfen lassen

– meint: bei der zuständigen Abteilung des Dezernat 4 anfragen, da das TGM, der Hausdienst sowie die Bauabteilung jeweils unterschiedliche Aufgabengebiete abdecken.

### Was ist Ihnen zuletzt Kurioses passiert?

#### Hans-Ulrich Borchert

Selbst nach vielen Jahren Berufserfahrung ist es erstaunlich, wie einfallsreich technische Geräte bei der Verweigerung ihrer Aufgaben sein können. Insbesondere fällt Herrn Borchert ein, dass während einer Abiturfeier im Audimax sich die Mediensteuerung selbstständig abschaltete. Kein Licht mehr, kein Ton. Ein Programmierfehler, der inzwischen behoben werden konnte.



## Dezernat für Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten, Betriebstechnik (IV)

### Gordon Geffers

Gleich zu Beginn seiner Tätigkeit wurde Kollege Geffers an einen Campus – wegen eines Lampenproblems – gerufen. Eine durchgeführte Vorortkontrolle lies zunächst kein Problem erkennen. Es stellte sich heraus, dass es kein technisches, sondern ein metaphysisches Problem war: die „Lampe stört mein Karma“.

### Wieso kommen Sie gerne zur Arbeit?

#### Hans-Ulrich Borchert

Kollege Borchert empfindet seine Arbeit als ideal, da er viel Freiheit bei seiner Zeiteinteilung hat. Die Kehrseite zeigt sich dann in der Wochenendarbeit, bei der er Veranstaltungen begleitet. Ein besonderer Pluspunkt seiner Arbeit liegt in den positiven Rückmeldungen zu seiner Arbeit – hier insbesondere im Dank, den er auch von Seiten der Studierenden erhält.

### Gordon Geffers

Die gute Zusammenarbeit im TGM-Team und die positive Betriebsatmosphäre mit dem Hausdienst sind ein beständiger Garant für einen guten Arbeitstag. Hinzu sind Projekte, wie z. B. die Sanierung der Lüftungsanlagen, ein Grund dafür, den Arbeitsalltag fordernd, aber auch fortwährend interessant zu gestalten.

### Was ist Ihr Lieblingsplatz an der Universität?

#### Hans-Ulrich Borchert

Den Räumen des Hofcafés (und dem Kuchen) an der Domäne Marienburg ist Herr Borchert besonders zugeneigt. Der Regieraum des Audimax, welchen er den Bedürfnissen seiner Tätigkeiten angepasst hat, ist nicht nur ein wichtiger Arbeitsplatz für ihn, sondern auch eine als besonders positiv empfundene Arbeitsumgebung.



## **Dezernat für Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten, Betriebstechnik (V)**

### **Gordon Geffers**

Die neu eingerichtete Werkstatt in I-1/12, welche den Bedürfnissen des TGMs optimal angepasst worden ist.

### **Welche Einrichtung sollten wir als nächste vorstellen?**

Aufgrund des ausgeprägten Interesses an technischen „Dingen“, sicher auch bedingt durch das berufliche Tätigkeitsfeld der Interviewpartner, wäre eine Darstellung ausgewählter Arbeitsfelder des Instituts für Technik für sie wünschenswert.

Vielen Dank für das Interview.



# Nächste Personalratswahl



Für die nächste Amtszeit des Personalrats der Stiftung  
Universität Hildesheim - ab April 2020 - suchen wir enga-  
gierte Kolleg\_innen für die Mitarbeit als



## Personalratsmitglied (MTV/WiMi) (ehrenamtlich)

Die Tätigkeit ist auf vier Jahre befristet.

### Darum geht's:

- die Mitarbeit bei mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen und internen Regelungen
- die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen
- Verhandlungen mit Vorgesetzten, Dienststellen- und Hochschulleitung
- die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen des Personalrats und in verschiedenen Gremien der Dienststelle
- Beratung und Information der Kolleg\_innen zu den unterschiedlichsten Themen (Arbeitsrecht, Tarifvertrag, Dienstvereinbarungen, Arbeitsschutz, etc.)

### Wir bieten:

- Team- und Gruppenarbeit mit demokratischen Entscheidungen
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den Themen Tarif- und Arbeitsrecht, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Konfliktlösung und allen anderen Themen der Personalratsarbeit
- Ein Blick hinter die Abläufe der Stiftung Universität Hildesheim
- Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten in den Bereichen Gesprächsführung, Beratung und Umgang mit Konflikten

### Wir suchen:

- Zuverlässigkeit und Belastbarkeit
- gute Kommunikationsfähigkeit und kritisches Bewusstsein
- Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein
- Kreativität und Veränderungswille

Erwünscht sind darüber hinaus Aufgeschlossenheit und Überzeugungskraft sowie Bereitschaft zur Weiterentwicklung und Weiterbildung. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ist nicht Voraussetzung, kann aber förderlich sein. Auf Wunsch kann das Amt in Teilzeit ausgeübt werden.

Die Tätigkeit im Personalrat ist ein durch die Wahlperiode auf vier Jahre befristetes Ehrenamt, für das Sie im notwendigen Umfang von Ihrer Arbeit freigestellt werden. Bei einer Wiederwahl sind auch Verlängerungen möglich.

Es ist gesetzlich sichergestellt, dass Ihnen durch diese Tätigkeit keine finanziellen oder anderen Vor- oder Nachteile entstehen.

Für Auskünfte stehen Ihnen die Mitglieder des Personalrats gerne zur Verfügung. Wir bieten ein spannendes Arbeitsumfeld und ein vielseitiges Team. Wenn Sie sich gern tatkräftig für die Interessen und Belange der Beschäftigten der SUH einsetzen möchten, melden Sie sich bei uns!

### **Personalrat der Stiftung Universität Hildesheim**

Universitätsplatz 1

31141 Hildesheim

Tel.: 05121 883 90176

E-Mail: [persrat@uni-hildesheim.de](mailto:persrat@uni-hildesheim.de)

<https://www.uni-hildesheim.de/organe-und-gremien/personalrat/>

### **Allgemeine Bürozeiten des Personalrats:**

Das Personalratsbüro ist in der Regel von Montag bis Freitag von 08:00 Uhr bis 12:30 Uhr besetzt.

### **Sprechzeiten einzelner Mitglieder:**

Dienstag: Peggy Semper , 9.00 bis 12.00 Uhr, H 009  
Mittwoch: Johannes Wolbring, 11.00 bis 12.00 Uhr, N 137  
Donnerstag: Dr. Hartmut Schröder, 14.00 bis 14.30 Uhr, N 324  
Freitag: Markus Lochthofen, 10.00 bis 11.00 Uhr,  
Raum 023 Haus 11 (Domäne)

Generell gilt: auch außerhalb der Sprechzeiten vereinbaren alle Mitglieder des Gremiums gerne einen Termin mit Ihnen!

### **Impressum**

Personalrat der Stiftung Universität Hildesheim  
Universitätsplatz 1  
31141 Hildesheim  
Räume: H011 / H009  
Telefon: 05121 883-90172 (-90178)  
Sekretariat: 05121 883-90176  
E-Mail: [persrat@uni-hildesheim.de](mailto:persrat@uni-hildesheim.de)  
Web: [www.uni-hildesheim.de/personalrat](http://www.uni-hildesheim.de/personalrat)