

# GPR Newsletter zum Sommersemester 2024

Liebe Kolleg:innen,

mit diesem Newsletter halten wir Sie auf dem Laufenden über die Arbeit in unserem Gremium, dem Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin (GPR).

Uns geht es um die Belange aller Mitarbeitenden, die wir gegenüber der Universitätsleitung vertreten!

Wie genau, dazu informieren wir Sie gerne persönlich am **Tag der Offenen Tür des GPR am Mittwoch, 17. Juli 2024 ab 15 Uhr** in den Räumen des GPR in der **Monbijoustraße 2b** in Berlin-Mitte.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin

---

3. Juli 2024

Inhalt: [Personalratswahlen](#) | [Arbeits- und Gesundheitsschutz](#) | [SAP](#) | [IT und Datenschutz](#) | [Personalräte an der Humboldt-Universität zu Berlin](#)

## Personalratswahlen

An der Humboldt-Universität finden in diesem Herbst die Wahlen zu allen drei Personalräten statt. Wir würden uns freuen, wenn Sie Interesse an der Mitarbeit in einem der Personalräte hätten. Noch gibt es die Möglichkeit zu kandidieren!

Die Wahllisten werden von den Gewerkschaften GEW und ver.di organisiert. Bitte wenden Sie sich an die Betriebsgruppen dieser beiden Gewerkschaften.  
Betriebsgruppe GEW: David Bowskil [david.bowskil@gew-berlin.de](mailto:david.bowskil@gew-berlin.de)  
Betriebsgruppe ver.di: Marion Dewender [verdivo1@rz.hu-berlin.de](mailto:verdivo1@rz.hu-berlin.de)

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

### Arbeitssicherheitsausschuss (ASA)

Der Arbeitssicherheitsausschuss trifft sich mindestens einmal im Quartal, um alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an der HU Berlin zu erörtern. Der Kreis der Teilnehmenden setzt sich aus den agierenden

Personen des Arbeitsschutzes an der HU zusammen: den Betriebsärztinnen und -ärzten, der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem universitären Gesundheitsmanagement, der Personalabteilung, den Personalräten, der Schwerbehindertenvertretung und den Vertreterinnen und Vertretern der örtlichen Sicherheitsbeauftragten. Die Sitzungen werden von Herrn Helle-Meyer (VPH) geleitet. Als Personalräte sehen wir es als unsere Aufgabe an, die Anregungen, Sorgen und Probleme der Mitarbeitenden in den ASA einzubringen und zu vertreten. Wir sind Ihre Ansprech- und Kontaktpersonen. Wenden Sie sich mit Ihren Fragen an uns. Die Arbeit des ASA ist definitiv ein "work in progress", da es immer Raum für Verbesserungen gibt, wenn es um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden geht.

Der ASA arbeitet derzeit an den folgenden Themen:

- Arbeiten bei Hitze oder Kälte
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Brandschutz
- Ergonomische Büroarbeitsplätze
- Gefährdungsbeurteilungen (auch psychologischer Art)
- Analyse des Krankenstandes
- Suchtgefährdung
- Überlastungsanzeigen

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Seit dem 1. März 2024 hat die HU eine neue Inklusionsbeauftragte, die auch für das BEM zuständig ist. Der GPR wird sich gerne an der Verbesserung des BEM-Prozesses und der Ausweitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements auf alle Mitarbeitenden beteiligen.

## **Dienstvereinbarung Sucht**

In unserem letzten Newsletter berichteten wir über die Verhandlungen mit der Universitätsleitung zur Änderung der Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtkranken und Suchtgefährdeten und über Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln (DV Sucht). Diese soll in Zukunft auch für studentische Mitarbeitende gelten und inhaltlich aktualisiert werden. Nach Vorliegen der datenschutzrechtlichen Stellungnahme wird die Novellierung der DV weiter verhandelt werden.

## **Gefährdungsbeurteilungen**

Gefährdungsbeurteilungen sind im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sehr wichtig. Derzeit beraten wir uns mit Herrn Kaudelka-Siegling (leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit), darüber, wie sichergestellt werden kann, dass Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig durchgeführt und aktualisiert sowie entsprechende Maßnahmen umgesetzt und deren Wirksamkeit kontrolliert werden. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die datenschutzsensible Erfassung psychosozialer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz.

## **Hochschulisches Gesundheitsmanagement (HGM)**

Das HGM hat 2022 eine Personalumfrage zur Gesundheit am Arbeitsplatz durchgeführt und anschließend Workshops zur Ableitung von Maßnahmen veranstaltet. Es sind uns keine Maßnahmen bekannt, die abgeleitet wurden. Im Rahmen unserer Mitarbeit im Arbeitskreis Arbeitsschutz werden wir uns dafür einsetzen, dass die Ergebnisse der Befragung der Mitarbeitenden in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden.

## **Überlastanzeigen**

Der GPR hat das Formular für Überlastanzeigen überarbeitet. Im zweiten Quartal 2024 hat die Personalabteilung einen Vorschlag für den Umgang mit Überlastanzeigen erstellt. Diesen werden wir mit der Universitätsleitung weiter besprechen, damit es hier ein besseres Verfahren gibt.

## **Evaluation/Novellierung der aktuellen Regelungen für ein respektvolles Miteinander an der HU Berlin**

Die Dienstvereinbarung/Richtlinie (DV/RL) wird in diesem Jahr 10 Jahre alt. Aus diesem Anlass hat der GPR beschlossen, die DV/RL zunächst intern zu evaluieren. Zu dieser Evaluation haben wir die Betriebsärztin, die Konfliktberaterinnen und die zentrale Frauenbeauftragte zu einem Treffen eingeladen. Nach der internen Evaluation werden wir ein Gespräch mit der Universitätsleitung vereinbaren, um eine Novellierung der DV/RL zu diskutieren. Eine Novellierung ist ohnehin notwendig, da künftig zentrale Bestandteile der DV/RL, nämlich sexualisierte Gewalt und Stalking, über eine Satzung geregelt werden müssen. Ziel dieser Novellierung ist es,

Prozesse zu verbessern und die Kommunikation zwischen den Beteiligten zu optimieren. Letztlich geht es darum, gute Lösungen für die Betroffenen zu finden.

## **Barrierefreiheit**

Der GPR arbeitet in der Kommission für Barrierefreiheit des Akademischen Senats und in der Task Force zu diesem Thema mit. Vor der Einführung und bei Änderungen von IT-Verfahren besteht der GPR auf eine Überprüfung der Barrierefreiheit und der Software-Ergonomie. Zudem ist es wichtig, dass wir uns gleichermaßen auf strukturelle, bauliche und IT-Barrieren konzentrieren. Daher ist es erforderlich, den neuen Kontakt "Barrieremeldung" [barrieren.melden@hu-berlin.de](mailto:barrieren.melden@hu-berlin.de) um die Erfassung von IT-Barrieren zu ergänzen und auch hier Ansprechpersonen zu finden. Barrierefreiheit ist in diesem Jahr eine Priorität. Lassen Sie uns die Gelegenheit ergreifen, die Bedingungen für die Teilhabe zu verbessern!

## **SAP**

Der GPR hat die Aufgabe, die Interessen der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Einführung von SAP zu vertreten. Dazu gehört auch die Prüfung, ob bei der Einführung von SAP die Rechte und Belange der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Als GPR sorgen wir deshalb dafür, dass die Mitarbeitenden angemessen über die Veränderungen informiert und gegebenenfalls geschult werden. Wir achten auch darauf, dass sich die Arbeitsbedingungen durch die Einführung von SAP nicht verschlechtern. Bei Konflikten oder Problemen im Zusammenhang mit der Einführung von SAP kann der GPR als Vermittler zwischen den Betroffenen und der Dienststelle auftreten. Für Fragen stehen wir Ihnen daher gerne über unsere E-Mail [gesamtpersonalrat@hu-berlin.de](mailto:gesamtpersonalrat@hu-berlin.de) zur Verfügung.

Zurzeit führen wir intensive Gespräche insbesondere mit dem Vizepräsidenten für Haushalt (VPH) zum Thema Personalverwaltung und Lohnabrechnung. Hier geht es hauptsächlich um die Klärung von Auflagen aus dem 2020 durchgeführten Mitbestimmungsverfahren. Zentrales Anliegen ist die Klärung von Zuständigkeiten und Abläufen bei der Rechtevergabe sowie die Sicherstellung eines relevanten Schulungsangebotes für die Nutzenden. Ein zweiter Schwerpunkt ist das Mitbestimmungsverfahren zur Einführung des Reisemanagements unter Nutzung des gleichen Portals, über das derzeit die Gehaltsnachweise

abgerufen werden können (ESS). Hierzu sind weitere gemeinsame Workshops geplant, die wir aktiv unterstützen.

## **IT und Datenschutz**

### **HU - Zoom X**

Im Februar 2024 stimmte der GPR dem regulären, unbefristeten Echtbetrieb von Zoom X an der HU zu. Überzeugend sind die getroffenen Schutzmaßnahmen des CMS für die „Zoom X by Telekom“-Instanzen der HU im Hinblick auf IT-Sicherheit und Datenschutz sowie die Möglichkeiten zur barrierefreien Nutzung. Für sensible Kontexte, d.h. für Beratungen mit sensiblen Inhalten, Gremien- und Ausschusssitzungen sowie Bewerbungsgespräche, sollte Zoom X nach den Nutzungsrichtlinien des Präsidiums der HU jedoch weiterhin nicht verwendet werden! Dafür gibt es die HU-interne Alternative BigBlueButton (<https://bbb.hu-berlin.de>).

### **Dienstvereinbarung - IT-Systeme**

Nach einer längeren Verhandlungspause werden die Verhandlungen zur neuen Dienstvereinbarung (DV) mit dem Präsidium der HU in diesem Sommer fortgesetzt. Die neue DV ist aus unserer Sicht ein grundlegender Baustein in der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitsprozesse an der HU und ein weiterer Schritt zur Schaffung eines verbindlichen und transparenten digitalen Arbeitsplatzes für die HU-Mitarbeitenden. Die DV definiert grundlegende digitale Dienste, die Mitarbeitende zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben verwenden. Für IT-Systeme, Dienste und Services, bei deren Nutzung personenbezogene Daten der Mitarbeitenden verarbeitet werden, soll eine kollektivrechtliche Vereinbarung die bisherigen Einzeleinwilligungen ersetzen und den Zugang zur Nutzung vereinfachen. Die Mitarbeitenden sollen auch die Möglichkeit erhalten, ihre personenbezogenen Daten, die in diesen IT-Systemen verarbeitet werden, einzusehen. Dazu gehören alle mitbestimmten IT-Systeme, die von den zentralen und dezentralen Eichrichtungen der HU im regulären Echtbetrieb betrieben werden. Nach der langen Verhandlungspause erwarten wir eine konstruktive Zusammenarbeit mit dem Präsidium, um die DV so schnell wie möglich umsetzen zu können.

## **Neue Infrastrukturen und Dienste für KI an der HU - neue KI Policy in Entwicklung**

Auf Initiative der IT-AG der HU-Personalräte wurde durch den Computer- und Medienservice (CMS) ein Leitfaden zum Einsatz von generativen KI-Werkzeugen in Forschung, Lehre und Verwaltung an der HU entwickelt. Der KI-Leitfaden soll sukzessive zu einer KI-Policy für die HU ausgebaut werden. Der CMS fördert den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) und stellt dafür neue Infrastrukturen und Dienste bereit, die auf Open-Source-Produkten basieren und datenschutzkonform gestaltet sind. Diese Dienste sind so konzipiert, dass sie einfach und sicher innerhalb des HU-Netzes oder über VPN genutzt werden können. Sie finden den KI-Leitfaden und weitere Informationen zum Thema KI im neuen KI-Portal der HU:  
<https://ki.cms.hu-berlin.de>

### **Microsoft 365 – Wir sehen die Einführung nach wie vor kritisch!**

Wie im letzten Newsletter berichtet, gibt es Pläne, das bekannte Microsoft Office-Paket, das derzeit an der HU verwendet wird, durch das Softwarepaket MS 365 zu ersetzen. Bei der Nutzung von MS 365 werden im Hintergrund umfangreiche Daten von jedem Einzelnen erfasst (Telemetrie-, Diagnose- und Metadaten). Dabei werden nicht nur Nutzungsdaten der primär genutzten Apps aufgezeichnet, sondern auch die individuelle Nutzung von angeschlossenen Diensten und Daten über das verwendete Endgerät. Diese Daten werden mit dem MS-Benutzerkonto verknüpft, das für die Arbeit mit den MS 365-Apps erforderlich ist. Die von den Nutzenden erstellten Inhalte werden auf Servern in der EU gespeichert und die Telemetriedaten in die USA übermittelt. Bei dieser Datenerhebung und -verarbeitung ist unklar, wie Microsoft die (personenbezogenen) Daten für eigene Zwecke nutzt und in welchem Umfang personenbezogene Daten in die USA übermittelt und verarbeitet werden. Zudem bleibt unklar, welche Daten tatsächlich übermittelt werden, da die Übermittlung häufig verschlüsselt erfolgt und die Daten somit bei einer Prüfung nicht einsehbar sind. Insgesamt fehlt es hinsichtlich der von Microsoft verarbeiteten Daten bislang an einer der EU-Datenschutzgrundverordnung genügenden Transparenz. Insbesondere die Verwendung von Daten aus dem universitären Kontext bleibt klärungsbedürftig. Daher können bei einer Einführung von MS 365 an der HU Missbräuche auch im Hinblick auf eine Verhaltens- und Leistungskontrolle nicht ausgeschlossen werden. Es ist zur Zeit fraglich, ob ein rechts- und datenschutzkonformer Einsatz von MS 365 an der HU möglich ist.

Aus diesen Gründen möchten wir Mitarbeitende, die das Angebot der HU zur kostenlosen, privaten Anwendung der Microsoft 365-Apps mit ihrem HU-Account über externe Anbieter nutzen, darüber informieren, dass sie diese Apps nicht für dienstliche Zwecke verwenden sollten, insbesondere nicht mit personenbezogenen Daten.

## **Personalräte an der Humboldt-Universität zu Berlin**

Der Personalrat der studentischen Beschäftigten ist zuständig für Personaleinzelangelegenheiten der studentischen Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für die studentischen Beschäftigten und alle Angelegenheiten, die ausschließlich diese Beschäftigten betreffen.

Der Personalrat des Hochschulbereichs ist zuständig für die Personaleinzelangelegenheiten der Beschäftigten nach TV-L und alle Angelegenheiten, die nur diese Beschäftigten betreffen.

Der Gesamtpersonalrat ist für alle Angelegenheiten zuständig, die beide Beschäftigtengruppen betreffen.

Der Personalrat der studentischen Beschäftigten wird jedes Jahr neu gewählt, die beiden anderen Personalräte alle 4 Jahre.

Die Personalräte haben folgende allgemeine Aufgaben:

- Anträge im Sinne der Mitarbeitenden zu stellen;
- Durchführung der für die Dienstkräfte geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften; Überwachung der Tarifverträge und Dienstvereinbarungen;
- Anregungen und Beschwerden von Mitarbeitenden entgegennehmen. Falls diese berechtigt erscheinen, Hinwirkung auf ihre Erledigung;
- Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere Förderung älterer Personen;
- Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter beantragen;
- Erstellung und Durchführung von Plänen zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund nach § 9 des Partizipationsgesetzes vom 5. Juli 2021 (GVBl. S. 842) und Eingliederung von Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte in die Dienststelle sowie Förderung des Verständnisses zwischen Mitarbeitenden unterschiedlicher Herkunft;
- Enge Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der jugendlichen und auszubildenden Dienstkräfte;
- Vertretung der Dienstkräfte in den Verwaltungsräten und den entsprechenden Organen von Einrichtungen des Landes Berlin nach

den hierfür geltenden Vorschriften;

- Kontrollieren, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern herbeigeführt wird und Frauenförderpläne erstellt und umgesetzt werden;
- Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller Identität fördern und darauf hinwirken, dass Benachteiligungen von weiblichen und männlichen Homosexuellen, Bisexuellen und Transsexuellen abgebaut werden.

Diese Aufgaben nehmen die Personalräte wahr, indem sie mit der Universität als Dienststelle der Mitarbeitenden Dienstvereinbarungen abschließen oder durch die Universität vor der Durchführung von Maßnahmen beteiligt werden müssen. Die Rechte der Personalräte sind dabei sehr unterschiedlich ausgestaltet.

Bei personellen Angelegenheiten der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind die Personalräte nur in der **Mitwirkung**. Die Universität kann sich also über ein negatives Votum der Personalräte hinwegsetzen. Dies geschieht in der HU regelmäßig, auch wenn die Personalräte darauf hinweisen, dass das Vorgehen der Universität gegen gesetzliche Grundlagen verstößt.

Bei personellen Einzelangelegenheiten der anderen von ihnen vertretenen Mitarbeitenden ist der Personalrat in der **Mitbestimmung**. Die Universität kann eine Maßnahme nur mit Zustimmung der Personalräte umsetzen. Bei Streitigkeiten wird eine externe Einigungsstelle angerufen.

## GPR

Die Arbeit des GPR erfolgt auf Grundlage des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) Berlin und wir sind u.a. zuständig für die Beteiligung an Mitbestimmungsverfahren oder Dienstvereinbarungen. Weitere Information dazu finden Sie auf den [Webseiten des GPR](#).

Gesamtpersonalrat (GPR) der Humboldt-Universität zu Berlin

Monbijoustraße 2b  
10117 Berlin-Mitte  
Tel.: 030 - 2093 46650

E-Mail: [gesamtpersonalrat@hu-berlin.de](mailto:gesamtpersonalrat@hu-berlin.de)  
Web: [vertretungen.hu-berlin.de/de/gpr](http://vertretungen.hu-berlin.de/de/gpr)