




## Tagesordnung:

1. Eröffnung der Personalversammlung
2. Genehmigung der Tagesordnung
- NEU**  3. Vorstellung der Behördlichen Datenschutzbeauftragten
4. Neue TU-Grundordnung
5. Tätigkeitsberichte
6. Beitrag des Präsidenten
7. Neuer Tarifvertrag Öffentlicher Dienst
8. Facility Management der Berliner Universitäten
9. Verschiedenes

*Diskussion ist nach jedem Beitrag möglich.*

## Tagesordnung:

1. Eröffnung der Personalversammlung
2. Genehmigung der Tagesordnung
- 3. Vorstellung der Behördlichen Datenschutzbeauftragten**
4. Neue TU-Grundordnung
5. Tätigkeitsberichte
6. Beitrag des Präsidenten
7. Neuer Tarifvertrag Öffentlicher Dienst
8. Facility Management der Berliner Universitäten
9. Verschiedenes

*Diskussion ist nach jedem Beitrag möglich.*

3

Franziska Röthig  
(K3-DS)

Tel. 314 – 21 784

[datenschutzbeauftragte@tu-berlin.de](mailto:datenschutzbeauftragte@tu-berlin.de)

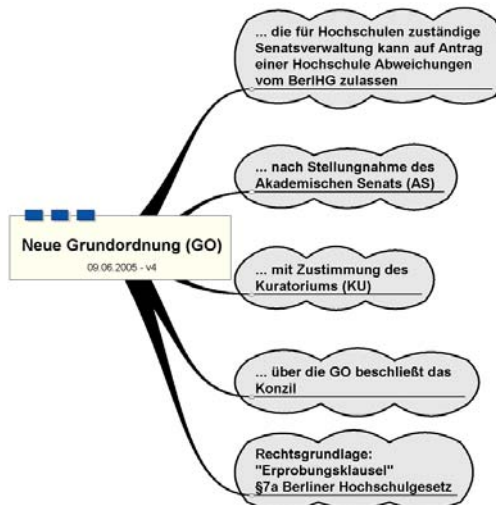
4

## Tagesordnung:

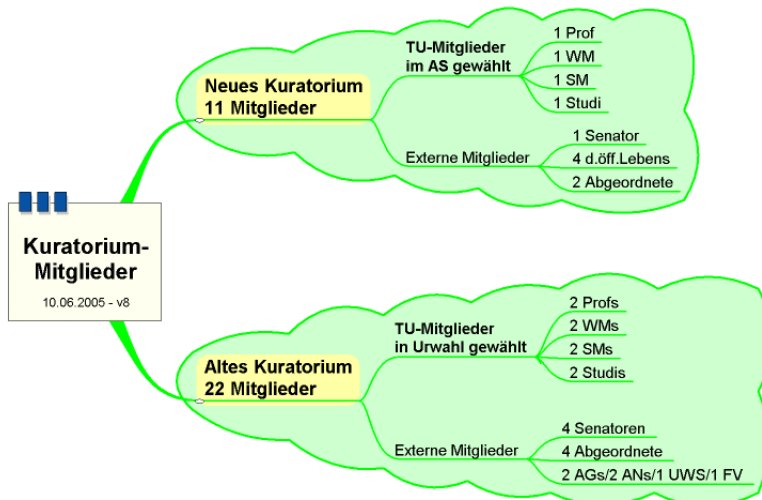
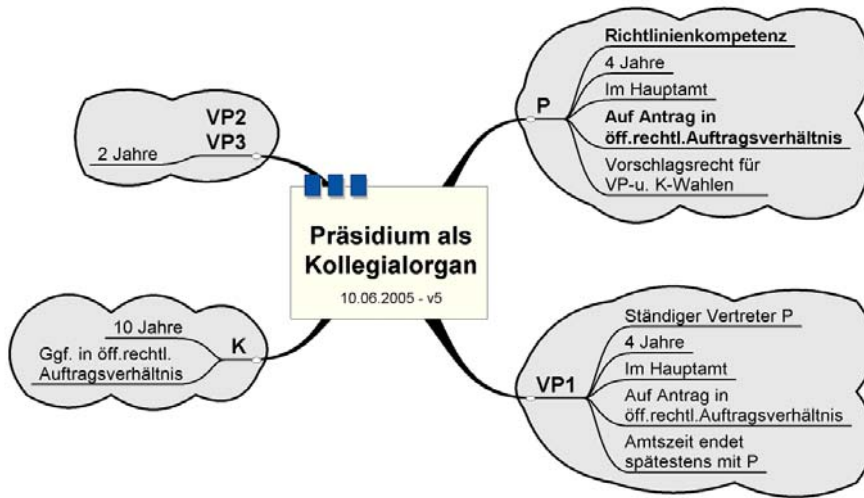
1. Eröffnung der Personalversammlung
2. Genehmigung der Tagesordnung
3. Vorstellung der Behördlichen Datenschutzbeauftragten
- 4. Neue TU-Grundordnung**
5. Tätigkeitsberichte
6. Beitrag des Präsidenten
7. Neuer Tarifvertrag Öffentlicher Dienst
8. Facility Management der Berliner Universitäten
9. Verschiedenes

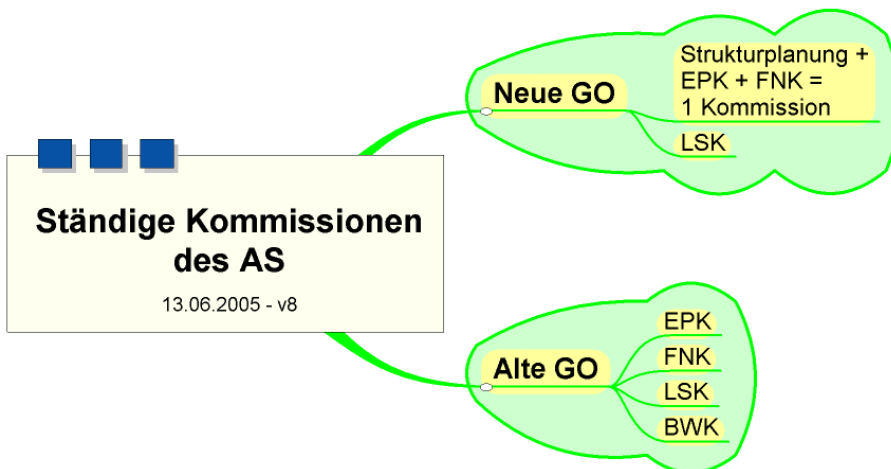
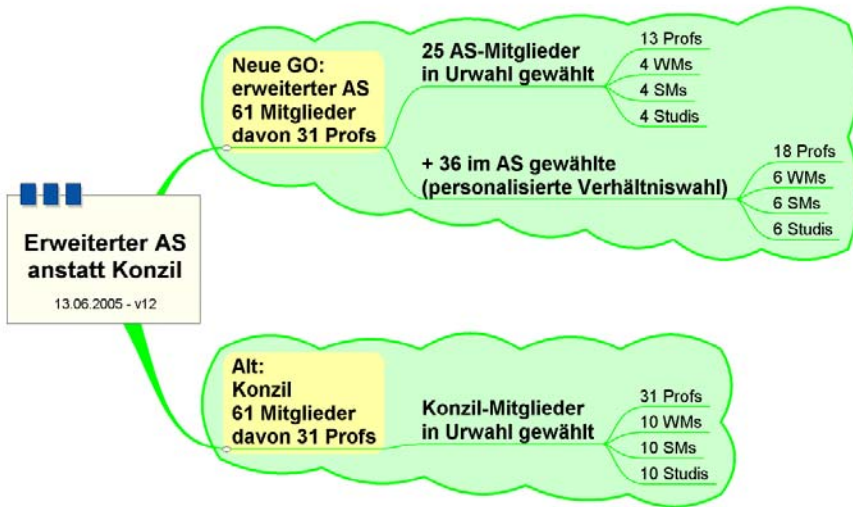
*Diskussion ist nach jedem Beitrag möglich.*

5



6





**Neue Aufgaben  
des Dekans**

13.06.2005 - v4

**Dekanzuständigkeit: Vorschläge  
Begründung / Beendigung  
Rechtsverhältnisse  
haupt-/ nebenberuflich Tätige**

**Vorschlagsrecht für  
Einstellung FakVerwL**

11

**Neue Aufgaben des  
Geschäftsführenden Direktors  
(GD)**

10.06.2005 - v4

**Ist berechtigt  
dem Personal...  
Weisungen zu erteilen**

**Ist zuständig für Vollzug  
der Errichtung/Auflösung  
von Org.einheiten**

12

## Tagesordnung:

1. Eröffnung der Personalversammlung
2. Genehmigung der Tagesordnung
3. Vorstellung der Behördlichen Datenschutzbeauftragten
4. Neue TU-Grundordnung
- 5. Tätigkeitsberichte**
- 6. Beitrag des Präsidenten**
- 7. Neuer Tarifvertrag Öffentlicher Dienst**
- 8. Facility Management der Berliner Universitäten**
- 9. Verschiedenes**

*Diskussion ist nach jedem Beitrag möglich.*

13

## Dienstvereinbarung Arbeitszeitflexibilisierung

Hierzu ein paar Zahlen:

Fragebogenrücklauf insgesamt	43,2 %
Fragebogenrücklauf WM	39,0 %

Übrigens, Statistiker halten einen Rücklauf von 12 – 15 % für gut!

*„Für die Flexibilisierung der Arbeitszeit oder egal“*

Insgesamt	75,1 %	14,5%	=	89,6 %
<b>WM mit Lehre</b>	<b>75,0 %</b>	18,7 %	=	<b>93,7 %</b>
<b>WM ohne Lehre</b>	<b>74,9 %</b>	19,8 %	=	<b>94,7 %</b>

14

## Was befürchtet die TU-Leitung?

Befürchtet sie, dass dann ganz offiziell zu Tage tritt, wie die **WM** zur Zeit **ausgebeutet** werden, **ohne** auch nur ansatzweise einen **Ausgleich** zu erhalten?

Unter **Funktionszeit** ist ein Zeitrahmen zu verstehen, in dem über einen festgelegten Zeitraum eine ausreichende Anzahl von Personen zur Verfügung steht, um die festgelegten Aufgaben zu erfüllen.

Die Festlegung der Funktionszeit und der Mindestbesetzung erfolgt durch die **Führungskraft** nach **Abstimmung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**.

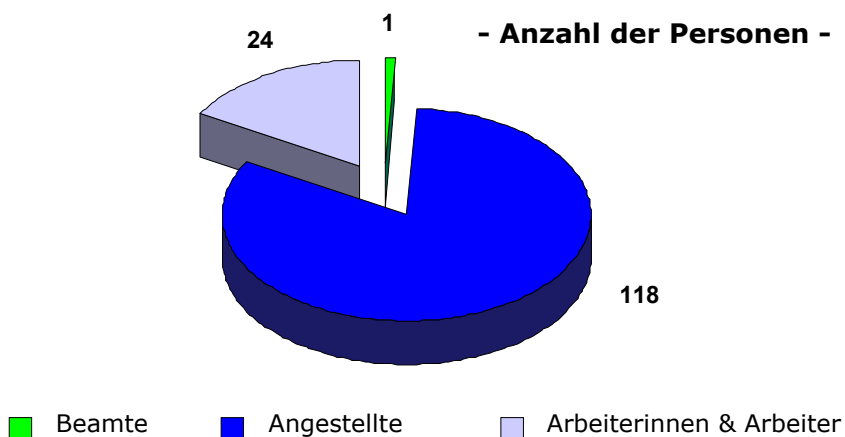
**Die Verantwortung für die Einhaltung der Funktionszeit und der Mindestbesetzungsstärke liegt beim Team bzw. der Gruppe.**



Wir können nun nur noch hoffen, dass das Präsidium unseren Vorschlägen folgt oder einen **tragbaren** Kompromiss vorschlägt und der Abschluss dieser DV noch vor dem zweijährigen Jubiläum erfolgt.

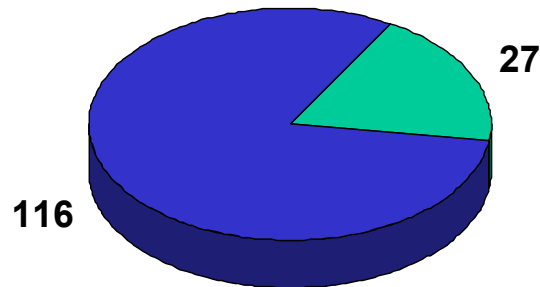
Start der Umfrage für die Flexibilisierung der Arbeitszeit war im Oktober 2003!!!

## Verteilung nach Statusgruppen



## Verteilung nach WM's / SM's

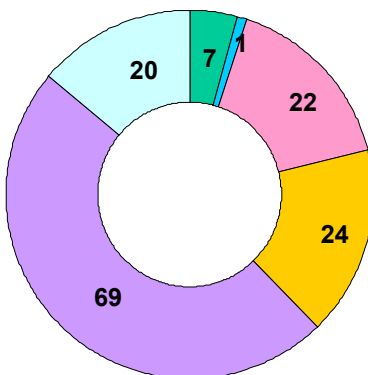
- Anzahl der Personen -



- WM's und Wiss. Angestellte
- Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

## Verteilung nach Berufsgruppen

- Anzahl der Personen -



- Dauer-WM's
- Akademischer Rat
- Verwaltung incl. Fremdsprache
- Arbeiterinnen & Arbeiter
- Technisches Personal
- Wiss. Angestellte

## Forderungen des Personalrats

1. TU-interne Ausschreibungen **aller** freien und besetzbaren Stellen
2. Nachvollziehbare, qualifizierte Auswahlbegründungen
3. Ermittlung gezielter Weiterbildungsmaßnahmen
  - bedarfsgerechte Weiterbildung
  - Zugang für alle Beschäftigten

### Tagesordnung:

1. Eröffnung der Personalversammlung
2. Genehmigung der Tagesordnung
3. Vorstellung der Behördlichen Datenschutzbeauftragten
4. Neue TU-Grundordnung
5. Tätigkeitsberichte
6. Beitrag des Präsidenten
7. Neuer Tarifvertrag Öffentlicher Dienst
8. Facility Management der Berliner Universitäten
9. Verschiedenes

## Tagesordnung:

1. Eröffnung der Personalversammlung
2. Genehmigung der Tagesordnung
3. Vorstellung der Behördlichen Datenschutzbeauftragten
4. Neue TU-Grundordnung
5. Tätigkeitsberichte
6. Beitrag des Präsidenten
- 7. Neuer Tarifvertrag Öffentlicher Dienst**
- 8. Facility Management der Berliner Universitäten**
- 9. Verschiedenes**

*Diskussion ist nach jedem Beitrag möglich.*

23

## Neuer Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TV öD)

Ein einheitliches Tarifrecht  
für ArbeiterInnen  
und Angestellte

24

- **Kernpunkte:**
  - einheitliches Tarifrecht für ArbeiterInnen und Angestellte
  - Einheitliches Tarifrecht von Ost und West
  - einheitliche Entgelttabelle
  - Höherer finanzieller Einstieg zu Beginn der Erwerbsarbeit
  - Einführung leistungsbezogener Bestandteile
  - BAT und BMT-G werden abgelöst

- **Ursprung:** Prozessvereinbarung 2003
  - Weitreichender Neugestaltungsprozess wurde von ver.di und den Arbeitgebern eingeleitet
- **Verabredung:**
  - während des Reformprozesses keine manteltariflichen Änderungen
- **Krisen:**
  - Kündigung der Tarifverträge zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld (Bund und Länder)
  - Kündigung der Arbeitszeitregelung (Länder)

- **Ziele von ver.di:**

- Erhalt:
  - des Flächentarifvertrags
  - des öffentlichen Tarifverbundes
- Einheitlichkeit:
  - des Tarifrechts für ArbeiterInnen und Angestellte
  - des Tarifrechts für Bund, Länder und Gemeinden
  - des Tarifrecht in Ost und West
  - der Entgelttabelle

- **Ziele von ver.di:**

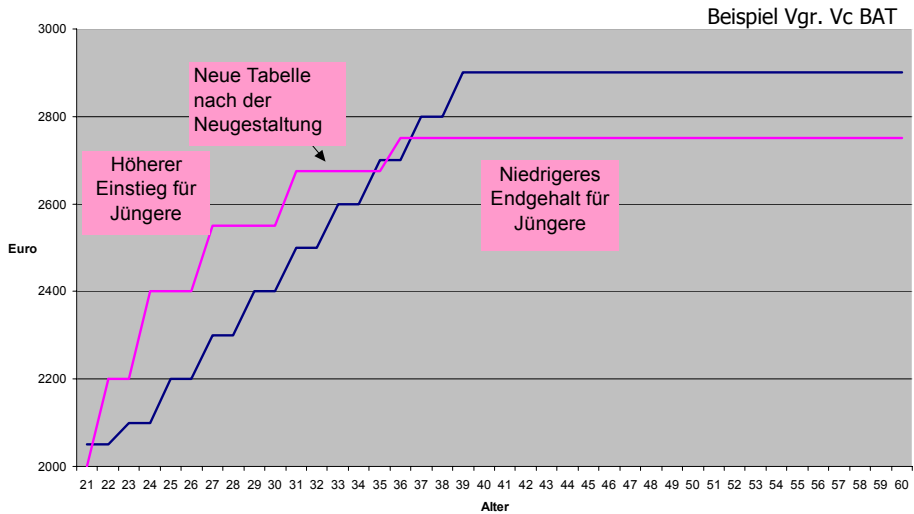
- mehr Transparenz
- aufgaben- und leistungsorientierte Bezahlung
- höhere Effektivität und Effizienz
- das Berufsfeld „öffentlicher Dienst“ attraktiver machen

- **Was ändert sich?**

- neue Entgelttabelle ohne Lebensaltersprinzip:
  - stattdessen Steigerungsstufen, die sich an der Berufserfahrung orientieren
- 15 Entgeltgruppen, 6 Erfahrungsstufen
- Wegfall der Verheirateten- u. Kinderzuschläge
- Wegfall vieler Zulagen
- bisher Beschäftigte werden unter Besitzstandswahrung ins neue System übergeleitet

- **Was ändert sich?**

- Zuweisung der Entgeltgruppen in Abhängigkeit von der Qualifikation
- Festlegung von ECKeingruppierungen erleichtert die Eingruppierung
- Möglichkeit, Beschäftigte mit vergleichbaren Kenntnissen und Fähigkeiten gleich einzugruppieren



31

• **Jahressonderzahlung:**

- besteht aus bisherigem Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Wird einmal jährlich ausgezahlt
- 2005 und 2006 in Höhe von 82,14 %, ab 2007 gestaffelt nach Entgeltgruppen:
  - EG 1-8 = 90%
  - EG 9-12 = 80%
  - EG 13-15 = 60%

32



- so genannte Unkündbarkeit im Tarifgebiet West bleibt erhalten
- Bestehende Tarifverträge zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse bis ins Jahr 2009 verlängert
- TV Rationalisierungsschutz sowie SR 2y bleiben ebenfalls erhalten
- Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 39. Woche (bisher 26. Woche)

- Erholungsurlaub bleibt unverändert
- Jubiläumszuwendungen:
  - 25 Jahre = 350 €
  - 40 Jahre = 500 €
- Vorübergehende Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit: mind. einen Monat lang, dann rückwirkende Zahlung einer persönlichen Zulage ab dem 1. Tag

## Tagesordnung:

1. Eröffnung der Personalversammlung
2. Genehmigung der Tagesordnung
3. Vorstellung der Behördlichen Datenschutzbeauftragten
4. Neue TU-Grundordnung
5. Tätigkeitsberichte
6. Beitrag des Präsidenten
7. Neuer Tarifvertrag Öffentlicher Dienst
- 8. Facility Management der Berliner Universitäten**
- 9. Verschiedenes**

*Diskussion ist nach jedem Beitrag möglich.*

35

## **Wohin drängt uns der Berliner Senat?**

- Zentralisierung der Bauabteilungen der HU, FU und TU
- Gründung einer GmbH, ggf. unter Trägerschaft einer der 3 Universitäten

36

## Wohin drängt uns der Berliner Senat und was sind seine Gründe?

- + Einsparpotenziale zugunsten der Kernaufgaben in Lehre und Forschung sichern
  - + Sicherung von betriebsnotwendiger Flächenausstattung (konkurrenzfähig)
- 
- = Zugriff auf Verkaufserlöse und Einflussnahme auf Nutzung

37

## Maßnahmen des Projektes - nach Akzeptanz von SenWifo und der Politiker -

Beispiele:

- Strategisches Facility Management  
z.B. Zusammenführung aller Planungen zu **einem** Standortkonzept
- Bau- und Gebäudemanagement  
z.B. Entwicklung **eines** Verfahrens zur Optimierung und Ausstattung von Flächen

38

## Hochschulvertrag (§ 10, Abs. 1)

Die Freie Universität, die Humboldt-Universität und die Technische Universität werden gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur und der Senatsverwaltung für Finanzen, ggf. unter Beteiligung externen Sachverständes, die Leistungsbereiche im Rahmen des Facility Managements mit dem Ziel einer Optimierung überprüfen.

## Hochschulvertrag (§ 10, Abs. 2) - Fortsetzung-

... Die Überprüfung soll die gegenwärtigen Organisationsstrukturen und eine hochschulübergreifende Organisationsstruktur in der Trägerschaft der Hochschulen umfassen. Dabei ist eine Einbeziehung der anderen Hochschulen zu ermöglichen. Innerhalb des Projektes „Facility Management an der Berliner Universitäten“ wird die Zielsetzung des Aufbaus eines langfristig, tragfähigen Systems zur optimalen Bewirtschaftung, Verwaltung, und Organisation der gesamten Infrastruktur und des zugehörigen Services umgesetzt.

## **Hochschulvertrag (§ 10, Abs. 3) - Fortsetzung-**

Die Ergebnisse werden nach dem 31.03.2006 in einer Ergänzung zu diesem Vertrag geregelt.

§ 87 BerIHG bleibt unberührt (Auflagenbeschluss des Abgeordnetenhauses nach dem 31.03.2006)

## **Reaktion der Kanzlerin der TU und der Kanzler der Universitäten HU und FU**

- Verhinderung der Privatisierung durch die Erstellung eines eigenen Konzeptes mit dem Ziel des Erhalts der Bauabteilungen

## **Unterziele des Projektes - nach Akzeptanz von SenWiFo und der Politiker -**

- Trennung von strategischen Aufgaben und operativen Funktionen
- Schaffung von transparenten und bedarfsgerechten Leistungsangeboten
- Aufbau eines einheitlichen Kennzahlensystems
- Optimierung von Organisationsstrukturen
- Schaffen von effektiven Prozess- und Verfahrensabläufen

43

## **Begleitung des Projektes - nach Akzeptanz von SenWifo und der Politiker -**

- Einrichtung einer Projektleitung (extern/Frau Dr. Gutheil)
- Begleitung durch einen Lenkungsausschuss
- Einbeziehung von Fachhochschulen

44

## Begleitung des Projektes - nach Akzeptanz von SenWifo und der Politiker -

- Bewertung durch externe Gutachter sowie Kunden der Universitäten (Professoren, Studierende)
- Aufteilung der Projekteile auf Bauleitungen der 3 Universitäten sowie Projektleitung (Projektstruktur)

## Projektstrukturplanung

- Strategisches Facility Management
  - zuständig:  
Hr. Georgino
- Personal und Kommunikation
  - zuständig:  
Fr. Dr. Gutheil
- Querschnittsaufgaben
  - zuständig: FU
- Baumanagement
  - zuständig: HU
- Gebäudemanagement
  - zuständig: TU

## Projekte der TU

- Kennzahlen für Vergleiche
- Flächenmanagement
- Sicherheitsmanagement
- Prüfung vorhandener IT-Verfahren
- Abstimmung zur Kosten- und Leistungsrechnung



47

## Weitere Vorgehensweise - derzeitiger Stand -

• Prozessanalysen in den 3 Universitäten	ab 14.04.05
• Überprüfung der Prozesse der 3 Universitäten, danach Bewertung der Berichte durch Einbindung externer Gutachter	am 06.01.2006
• Piloteinsätze von geeigneten Abläufen	ab 06.01.2006
• Kurzfristige Statusberichte	laufend

48



## Was würde eine Ausgliederung für die gesamte TU bedeuten ?

- ggf. eine Reduzierung des Gesamtbudgets (Finanzrahmen von 54,4 Mio. €)

### davon

- **7,7 Mio.€** für Bauunterhaltung
- **18,8 Mio.€** für Anmietungen

für 170 Gebäude mit 463.000 m<sup>2</sup> ,  
(davon 268.000 m<sup>2</sup> experimentelle Fächer)

## Was würde eine Ausgliederung für die gesamte TU bedeuten ?

- Verlust der Eigenständigkeit bei Bauvorhaben und der Bauunterhaltung ?
- Verlust von ortkundigen AnsprechpartnerInnen ?
- Verschlechterung der Betriebssicherheit bei Laboren, Werkstätten etc. ?
- Was passiert bei Havarien?

## Was bedeutet eine Ausgliederung für die TU-Beschäftigten ?

- Werden alle Beschäftigten benötigt ?
- Veränderte Arbeitsvertragsbedingungen ?
- Veränderte Einsatzorte ?
- Veränderte Aufgaben ?

51

## Haltung des Personalrats zum FM-Projekt der Hochschulen

- **Keine Privatisierung der Bauabteilung !**
- **Nutzung aller verfügbaren juristischen sowie sonstigen Mittel und Wege zur Verhinderung einer Ausgliederung**

### Konsens:

- Abstimmung eines Verfahrens zwischen den Hochschulen zur Erarbeitung von Optimierungsvorschlägen zur Zusammenarbeit unter Beibehaltung der Eigenständigkeit

52

## Tagesordnung:

1. Eröffnung der Personalversammlung
2. Genehmigung der Tagesordnung
3. Vorstellung der Behördlichen Datenschutzbeauftragten
4. Neue TU-Grundordnung
5. Tätigkeitsberichte
6. Beitrag des Präsidenten
7. Neuer Tarifvertrag Öffentlicher Dienst
8. Facility Management der Berliner Universitäten
9. Verschiedenes

*Diskussion ist nach jedem Beitrag möglich.*

53



54