

# Ideen für gute Arbeit: ver.di

## Liebe Kolleg\*innen,

im Dezember findet die Personalratswahl an der TU Berlin statt. Diese Wahl findet unter erschwerten Bedingungen in der Pandemie statt. Deshalb möchten wir Sie bereits an dieser Stelle auf die Möglichkeit der **Briefwahl** hinweisen.

Es ist abzusehen, dass diese Situation, wenn auch in abgemilderter Form, sich wahrscheinlich mindestens bis in das Jahr 2021 hinziehen wird. Der Zustand war und ist geprägt vom großen Lockdown mit seinen Folgen und ist weiterhin durch eingeschränkten Präsenzbetrieb, **Homeoffice**, schnell fortschreitende Digitalisierung, Online-Lehre, Abstands- und Verhaltensregeln und insgesamt von viel Unsicherheit bestimmt.

Besonders in diesen schwierigen Zeiten des Wandels und der Veränderung ist es wichtig, einen verlässlichen Personalrat zu haben. In der neuen Amtszeit wird es darauf ankommen, die fortschreitende Digitalisierung inklusive der SAP-Einführung kritisch zu begleiten, aber auch knappe Ressourcen zu verteidigen und das Augenmerk auf humane Arbeitsplatzgestaltung, eine Trennung zwischen Beruf und Privat, die Umsetzung der Maßnahmen zur **Personalentwicklung** etc. zu richten.

## Es ist viel zu tun!

Bereits vor der Pandemie sind erhebliche Problemfelder entstanden, welche bei vielen Beschäftigten zu großem Frust oder auch Resignation geführt haben. Nicht besetzte Stellen haben in einigen Bereichen der Verwaltung zum Bearbeitungsstau von Arbeitsvorgängen geführt. Wichtige Entscheidungen wurden und werden nicht getroffen oder auf die lange Bank geschoben. Oft finden die sich immer länger hinziehenden Vorgänge keinen Abschluss und in der Folge werden weitere Vorgänge blockiert. Bei Ihnen, den Beschäftigten, entsteht der Eindruck des Stillstandes



wegen intransparenter Prozesse. Alle Beschäftigten tun ihr Bestes, aber es gibt offensichtlich Fehler im System. Die Umstellung der Universitätsverwaltung auf das SAP-System bindet weitere Personalressourcen, verstärkt teilweise den Bearbeitungsstau noch und führt bei vielen Beschäftigten zu einer hohen Arbeitslast. Wegen dieser Situation haben viele gute, zum Teil langjährige Kolleg\*innen die TU Berlin verlassen, was die Abwärtsspirale beschleunigte. Für weiteren Unmut sorgen die Befristungen bei sehr vielen Stellen, einhergehend mit schlechten **Eingruppierungen**. Durch den pandemiebedingten Notbetrieb und eingeschränkten Präsenzbetrieb wurde und wird der Arbeitsfluss nochmals empfindlich gestört. Wir alle mussten erfahren, dass langes bzw. andauerndes Homeoffice nicht so läuft wie ein „normaler“ Präsenzbetrieb mit teilweisem Homeoffice. Die TU durch diese Krise zu führen ist die Herausforderung des Präsidiums, das hier nichts dem Zufall überlassen darf und zielsicher steuern muss.

Ein „weiter so“ ist nicht mehr möglich: Wenn wir vorher noch nicht überzeugt davon waren, dass die TU Berlin ihre Arbeitsprozesse digitalisieren muss, dann wissen wir es spätestens jetzt aus den Erfahrungen der letzten Monate.

Prozesse, die zuvor hauptsächlich durch den Personalrat und das Drängen der Beschäftigten getrieben wurden (z.B. Mobiles Arbeiten), werden nun vom Präsidium aufgedrängt. So auch das Thema E-Akte im „Aufschwungsprogramm“ tubstart 2020 (siehe weekly Bulletin Nr. 11). Die spannende Frage ist, welche Vorstellungen des Präsidiums hinter tubstart 2020 stecken und wie die Prozesse und das Projekt gestaltet werden. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Digitalisierung der Arbeitsprozesse dürfen nicht dazu führen, dass eine weitere Durchmischung von Arbeits- und Privatleben vorangetrieben wird, z.B. Eltern noch spät abends für die TU arbeiten müssen. Eine Outputorientierung wird zu Lasten der Beschäftigten gehen, denn fast immer hängt die Fertigstellung eines „Produkts“/Antrags etc. von der Vorleistung oder Zuarbeit anderer ab. Wir sehen die Lösung in flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeiten und vor allem gut gestalteten, **transparenten Prozessen**, die digital gestützt sind, einer soliden **Arbeitsplatzausstattung** und der **Wertschätzung** für die geleistete Arbeit. Dafür stehen wir.

Mehr Infos: <https://www.verdi-tu.de>



Eine wichtige Forderung ist eine nachhaltige Stellenschaffung besonders in den Bereichen, wo die Überbelastungen und Bearbeitungsstaus am größten sind. Die Stellen müssen unbefristet sein und die Eingruppierung fair und wettbewerbsfähig. Die rasante Entwicklung der Digitalisierung erfordert sowohl Investition in Hardware als auch in zusätzliches IT-Personal in Verwaltung und Fakultäten (**Personalgewinnung/-bindung**). Bei dem sich beschleunigenden Digitalisierungsprozess dürfen die Interessen der Beschäftigten nicht vernachlässigt werden.

Die Beteiligung der Beschäftigten bei dem momentanen Veränderungsprozess ist besonders wichtig. Bei essentiellen Anstellungen, die z.B. durch Verrentung auslaufen, sollten überlappende Einstellungen vollzogen werden, um die kontinuierliche Weiterarbeit auch darauf angewiesener Bereiche zu gewährleisten. Alle wichtigen Stellen benötigen ausreichende Vertretungen. Die bürokratischen Verfahren sollten transparent gestaltet (digital/analog) sein. Ein solches Projekt erfordert jedoch eine realistische und solide Projektplanung mit ausreichenden personellen Ressourcen und der Möglichkeit, sich auf diese Aufgabe vollständig konzentrieren zu können. Die parallele Betätigung im Projekt und am „normalen“ Arbeitsplatz stellt eine unbillige Doppelbelastung dar und führt zu Überforderung und Resignation. Das SAP-Projekt war dafür negativ beispielgebend.

Nicht zuletzt hat die Pandemie wieder gezeigt: „Gesundheit darf keine Ware sein!“. Hier müssen alle Bereiche und Entscheidungen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes überprüft werden. Hier ist jeder einzelne Beschäftigte bei der Problemanalyse und Ideenfindung gefordert.

Wichtige Ergebnisse der Arbeit des Personalrates waren in der Vergan-



genheit zum Beispiel das „Ringeln“ um Dienstvereinbarungen mit dem Arbeitgeber TU Berlin. Stellvertretend wollen wir an die DV Flex erinnern, welche vielen Mitarbeitenden ein flexibles Instrument zur Zeiteinteilung zur Verfügung stellt. Beruf und Familie können damit besser in Einklang gebracht werden. Das Thema Konfliktmanagement trieb der Personalrat gemeinsam mit anderen Akteur\*innen aktiv voran. Eine Vereinbarung dazu steht endlich kurz bevor. Ebenso eine Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten für alle Beschäftigten. Die verdi-Liste hat sich gerade in diesem Themenbereich stark eingebracht, ebenso wie im SAP-Projekt: Hier waren wir engagiert und hartnäckig für Sie im Einsatz und haben immer wieder den Finger in die Wunde gelegt.

Auf Druck des Personalrats wird intensiv am PE-Konzept (PE = Personalentwicklung) für das nichtwissenschaftliche Personal gearbeitet. Daran hat unsere Liste maßgeblichen Anteil. Des Weiteren wurde eine strikte Linie beim Thema Eingruppierung verfolgt.

Durch kontinuierliche Weiterbildung ist es uns gelungen, die Dienststelle zur Erstellung tarifkonformer BAKs zu bewegen, insbesondere für Stellen im „Sekretariatsbereich“.

Für uns gilt „*Innerbetriebliche Demokratie braucht Beteiligung der Beschäftigten!*“: Sie sind gefragt! Um die Arbeit des Personalrats zu unterstützen, fordern wir Sie auf, sich an den Personalratswahlen zu beteiligen. Gehen Sie wählen und stärken Sie dem neuen Personalrat durch eine hohe Wahlbeteiligung den Rücken.

Wir würden uns freuen, wenn Sie Ihre Stimme der verdi-Liste geben. Bei der Wahl einer gewerkschaftlichen Liste liegt man richtig, da wir die Gewerkschaft beratend hinter uns haben und weil wir uns gut vernetzen, z.B. durch die Arbeit in Tarifkommissionen und mit Vertreter\*innen anderer Gremien, z.B. im AS. Die verdi-Rechtsberatung steht uns jederzeit zur Verfügung, um optimal beraten zu können.

In den letzten Jahren haben wir bewiesen, dass wir kontinuierlich engagierte und zuverlässige Personalratsarbeit leisten: sei es bei der Teilnahme an Sitzungen, Arbeitsgruppen, mit Beiträgen in der Personalversammlung oder beratend. Wir waren, sind und bleiben für Sie da!

**Deshalb verdi wählen!**

## Wahltermine, Orte und Infos zur Briefwahl

### Wahltermine und Ort:

**Donnerstag und Freitag, 3. und 4. Dezember 2020** im Hauptgebäude, Raum H 2035-2037, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin

### Briefwahl

Die nötigen Formulare gibt es auf unserer Homepage: <https://verdi-tu.de>

Hier direkt downloaden (PDF).





# Ideas for good work: ver.di

Dear Colleagues,

On December 3 and 4, 2020, the Staff Council election will take place at TU Berlin. This election will take place under difficult conditions during the pandemic. That is why we would like to draw your attention to the possibility of **postal voting** at this point. We prepared the needed request form, which can be found on our website at <https://www.verdi-tu.de/wordpress/personalratswahlen2020>.

It is foreseeable that this situation, albeit in a softened form, will probably continue at least until 2021. The situation was and is characterised by the large-scale lockdown and its consequences, and it is still determined by limited presence, home office, fast-paced digitisation, online teaching, rules for social distancing and behaviour and overall by a lot of uncertainty.

Especially in these difficult times of change, it is important to have a reliable Staff Council. In the new term of office, it will be important to monitor the ongoing digitisation critically, including the introduction of SAP. It will also be important to defend scarce resources and to pay attention to designing a humane workplace, separating work and private life, implementing **personnel development** measures, etc.

## There is a lot to do!

Even before the pandemic, significant problems had arisen, which led to great frustration or even resignation on the part of many employees. Vacant positions have led to a backlog in some areas of administration. Important decisions have not been/are not being made or are being put on hold. Often the more time-consuming procedures remain uncompleted, and as a result, subsequent procedures are blocked. You, the employee, have



had the impression of a standstill due to non-transparent procedures. All employees do their best, but there are obvious flaws in the system.

The move of the university administration to the SAP system has required even further human resources, in some cases increasing the backlog of work and resulting in a high workload for many employees. Because of this situation, many good colleagues, some of whom have been working at the university for many years, have left the TU Berlin, which has accelerated the downward spiral. Further discontent is caused by fixed-term contracts in many areas, which are accompanied by poor **wage classifications**. Due to the pandemic-related emergency operation and restricted presence operation, workflow has been and is being severely disturbed. We all have had to learn that long periods of permanent home office do not function like a "normal" presence operation. Leading the TU Berlin through this crisis is the executive board's challenge. They cannot leave anything to chance, and they must navigate with purpose and precision.

"Status-quo" is no longer possible: If we were not convinced

before that the TU Berlin had to digitise its procedures, then we know it now. Procedures that were previously driven mainly by Staff Council and employee pressure (e.g. working remotely/mobile work) are now being taken up by the President. One example is "e-files" in the „recovery programme" tubstart 2020 (see weekly bulletin no. 11). The key questions are which of the executive board's ideas are behind tubstart 2020, and how are the procedures and the project designed. Allowing flexible working hours and digitising procedure cannot lead to the further mixing of work and private life, e. g. parents having to work late at night for the TU. Output-oriented work will occur at the expense of the employees, because almost always, completing a „product" / application, etc. depends on the input of others. We see the solution in flexible, family-friendly working hours and, above all, well-designed **transparent processes** that are digitally supported, solid **workplace equipment**, and **appreciation for the work being done**. That is what we stand for.

More info: <https://www.verdi-tu.de>



An important demand is sustainable job creation, especially in areas where overload and work backlogs are greatest. Positions must permanent, and wage classification must be fair and competitive. The rapid development of digitisation requires investment in both hardware and additional IT personnel in administration and faculties (**personnel recruitment/retention**). Moreover, accelerating digitisation cannot neglect employee interests.

Employee involvement in the current transitional phase is particularly important. For essential positions, e.g. when colleagues retire, new co-workers should be hired before the retirement date. Overlap ensures that tasks are completed without interruption. To similar ends, every important position requires sufficient substitute positions. Additionally, bureaucratic procedure should be transparent (digital/analogue). However, such a project requires realistic and sound project planning with sufficient human resources who can fully focus on the task at hand. Parallel work on a project at the "normal" workplace represents a double burden and leads to excessive demands and resignation. The SAP project was a negative example for this.

Last but not least, the pandemic has shown once again: "Health is not a commodity!" All areas and decisions must be reviewed to ensure the protection of employee health. Here, every individual employee is challenged to analyse problems and generate ideas.

Important results from the Staff Council's work in the past were, for example, the „struggle“ for service agreements with the employer, TU



Berlin. As an example, we would like to remind you of DV Flex, which provides many employees with a flexible tool for scheduling. Through this, work and family life can be better reconciled. Moreover, the Staff Council, in cooperation with other parties, has actively promoted the topic of conflict management, an agreement on which is finally being reached. Likewise applies to a service agreement regarding working remotely/mobile work for all employees. The ver.di list has played a major role in this area, as well as in the SAP project: We are committed and persistent in our work for you and have repeatedly addressed these sore spots.

Due to pressure from the Staff Council, intensive work is being done on the Personal Development (PD) concept for non-scientific staff, in which the ver.di list is playing a major role. In addition, a strict course of action has been followed on the subject of wage classification. Through constant continuing education, we have succeeded in having the de-

partments draw up tariff compliant "BAKs" (descriptions of work areas), in particular for positions in the "secretarial sector".

For us, "Internal democracy needs employee participation!": Now it's your turn! In order to support the work of the Staff Council, we invite you to participate in the staff council elections. Vote with a high turnout and support the new Staff Council.

We would be pleased if you would vote for the ver.di list. A union list is always a good choice, because we have the union behind us as advisors and because we are well connected, for example by working in tariff commissions and with representatives of other bodies (e. g. in the AS). The ver.di legal advisors are available to us at any time in order to support us in providing you with optimal advice.

In recent years, we have demonstrated that we are continually committed and reliable, whether it be by attending meetings, working groups, contributing to the general staff assembly or in an advisory capacity. We were, are and will be there for you!

**So, vote ver.di!**

## When & where to vote, postal voting an more info

**Voting locations and time:**  
**Thursday and Friday, December 3 - 4, 2020**, in the main building, rooms H2035 - 2037, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin.

### Postal voting

You can find the needed request form on our website:  
<https://www.verdi-tu.de/>

Direct download here ([PDF](#)).

