

Personalrat der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Rechenschaftsbericht 2024 - 2025

Universität Bielefeld

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Nach dem Umzug: unsere neuen Räume in K 3	4
Wie findet man jetzt zu uns?	4
Mehr Raum für Austausch	5
Struktur statt Stückwerk: Wann kommt das Personalentwicklungskonzept?	7
Aus Einzelteilen... ..	7
...zum erfolgreichen Abschluss	8
Ergebnisse der MAB: Deutlicher Handlungsbedarf – Was passiert jetzt?	9
Die drängendsten Kritikpunkte	9
Situation der Sekretär*innen	9
Der Personalrat MTV fordert konkrete Maßnahmen.....	9
Schritte in die richtige Richtung	10
Nicht lockerlassen!	10
Einführung des Bielefelder KI-Portal (BIKI).....	11
Aktueller Stand und Ausblick.....	11
Eure Beteiligung	11
Stundenkappung zum 30.04.2025.....	12
Hinweis auf die Dienstvereinbarung Gleitzeit vom 09.08.2023	12
Arbeitszeitausgleich	12
Überstundenregelung.....	12
Übertrag von Zeitguthaben.....	12
Fehlzeiten.....	12
Teilzeitbeschäftigung: Ein Beispiel für mittelbare Diskriminierung.....	14
Rechtliche Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung.....	14
Aktuelle Herausforderungen und rechtliche Fortschritte.....	14
Bildungsurlaub: Eine wertvolle Chance zur Weiterbildung.....	16
Gesetzliche Grundlage und Möglichkeiten	16
So geht's – Schritt für Schritt zum Bildungsurlaub.....	16
Beratung und Unterstützung	16
Serviceleistungen der Universität Bielefeld: Handwerkspersonal am Limit	17
Mehr Gebäude, aber nicht mehr Fachkräfte.....	17
Die nächste Bauwelle rollt – was dann?.....	17
Der Personalrat setzt sich ein – Ihre Meinung zählt!	17
Wirtschaftsausschuss und Finanzen	18
Was ist ein Wirtschaftsausschuss?	18

Warum ist das wichtig?	18
Eure Mitwirkung zählt	19
Personalbestand in Technik und Verwaltung: Entwicklungen und Trends 2023–2024	20
Mehr Beschäftigte – Personalbestand wächst weiter	20
Höherer Dienst wächst am stärksten.....	20
Mehr Neueinstellungen, hoher Frauenanteil	20
Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse	20
Karriereentwicklung: Höhergruppierungen und Beförderungen	21
Fazit: Wohin geht die Entwicklung?.....	22
Ein neuer Auftritt für die Website des Personalrats	24
Was wird sich ändern?	24
Ausblick: Noch mehr Service für euch.....	24
Eure Meinung zählt!	24
Ausblick und Schlusswort.....	25

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem 1. Juli 2024 ist unser neues Gremium im Amt – neun Monate sind mit der Veröffentlichung dieses Rechenschaftsberichtes vergangen. Welche erfolgreichen Projekte und umgesetzte Vorhaben haben wir? Wenn wir ehrlich sind: Sehr wenige - will heißen: Auf den folgenden Seiten findet ihr weniger abgeschlossene Projekte als zum Start im Sommer 2024 erhofft.

Dennoch: Wir bleiben dran! Themen wie New Work, die Auswertung der MAB-Ergebnisse, Digitalisierung und der Wandel der Arbeit stehen weiter ganz oben auf unserer Agenda. In letzter Zeit spüren wir an manchen Stellen eine gewisse Beschleunigung – ein Zeichen guter Hoffnung!

Daher setzen wir für uns im Jahr 2025 zwei klare Kurse fest:

Wir machen fertig! Das bedeutet: Wir starten keine neuen Projekte – auch wenn die Dienststelle darauf drängt – bevor die laufenden nicht zu einem (guten) Ende gebracht sind.

Gestalten, nicht verhindern! Gleichzeitig behalten wir den Überblick und heben wichtige neue Themen aufs Tableau, wenn sie für euch relevant werden. Anders gesagt: 2025 sollte endlich Erfolge zur Welt bringen.

Unsere Arbeit wirkt oft lange in die Zukunft. Lösungen, mit denen möglichst viele Kolleg*innen gut arbeiten können, sind in nicht selten zähen Verhandlungen entstandene Kompromisse. Aber am Ende geht es um eure Arbeitsbedingungen, euren Alltag – darum ist uns jede einzelne Rückmeldung von euch wichtig.

Ich wünsche euch eine aufschlussreiche und interessante Lektüre unseres Berichts.

Mit kollegialen Grüßen,

Bastian Doht

Vorsitzender

Nach dem Umzug: unsere neuen Räume in K 3

Seit Ende 2024 sind wir in unseren neuen Räumen im 1. Bauabschnitt zu finden. Hier haben die (freigestellten) Mitglieder ihre Büros, in denen weiterhin vertrauliche Beratungen stattfinden. Außerdem gibt es einen großen Sitzungsraum, der unter anderem für die Sitzungen des PR und des WPR genutzt wird.



Wie findet man jetzt zu uns?

Der sanierte Bereich ist für viele noch neu, deshalb eine kleine Orientierungshilfe:

Ein guter Ausgangspunkt ist das **Chile-Bild**. Dorthin gelangt man entweder über den neuen Haupteingang – die große Treppe hoch und dann nach links – oder durch die Uni-Halle, indem man an der „Treppe ins Nichts“ vorbeigeht.



Steht man vor dem Chile-Bild und schaut nach links, sieht man das **Treppenhaus „B, K, A“**. Dieses führt direkt zu uns. Alternativ kann man auch das Treppenhaus rechts nutzen, das durch den Bereich des WPR führt, aber ebenfalls in unsere Nähe gelangt. Der **Bauteil K** liegt genau zwischen diesen beiden Treppenhäusern oberhalb des Chile-Bildes.

Der Weg von dort:

Linkes Treppenhaus nutzen → in die **3. Etage** hochgehen → oben nach rechts abbiegen.

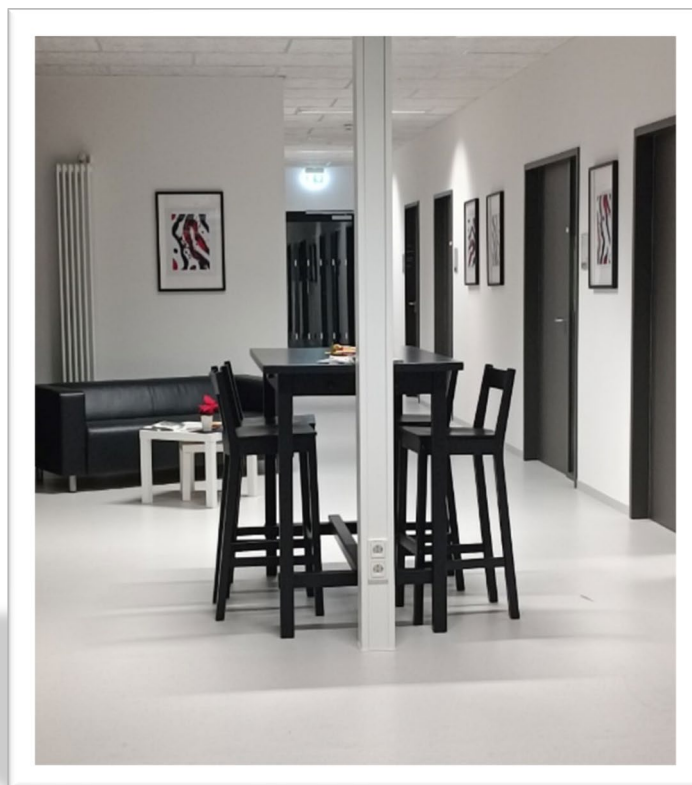
Alternativ den Aufzug nehmen → auf **Ebene 3** aussteigen → nach links abbiegen.

Die schwarze Tür öffnet sich per Knopfdruck (direkt neben dem Aufzug). Hinter der Glastür in **K3** findet ihr uns.

Mehr Raum für Austausch

Unser neuer Flur bietet eine großzügige Freifläche, die sowohl als Treffpunkt für den offenen Austausch als auch als Wartebereich vor Terminen genutzt werden kann. Wer spontan ein Anliegen hat oder sich einfach mal informieren möchte, ist herzlich willkommen.

Wir freuen uns auf euren Besuch – kommt gerne vorbei und lernt unseren neuen Bereich kennen!



Struktur statt Stückwerk: Wann kommt das Personalentwicklungskonzept?

Die längst überfällige systematische Personalentwicklung an unserer Universität gleicht einem Marathonlauf – allerdings einem, bei dem das Ziel immer wieder in die Ferne rückt. Seit langem setzen wir uns für ein umfassendes Personalentwicklungskonzept ein, doch die Fortschritte bleiben schleppend. Trotz mehrfacher Ankündigungen seitens der Dienststelle gibt es bislang nur einzelne Bausteine, aber kein übergreifendes Konzept. Als eure Interessenvertretung bleiben wir hartnäckig am Ball, bringen in zahlreichen Gesprächen eure Perspektiven ein und drängen darauf, endlich echte Fortschritte zu erzielen.

Uns allen ist klar: Die mehr als 1.500 Beschäftigten in Technik und Verwaltung an der Universität Bielefeld brauchen passgenaue Entwicklungsmöglichkeiten. Eure vielfältigen Qualifikationen, Berufswege und Lebenssituationen erfordern differenzierte Lösungen. Eine sinnvolle Personalentwicklung kann daher nur aus mehreren Bausteinen bestehen – doch derzeit liegen diese eher wie einzelne Puzzlestücke nebeneinander, ohne ein klares Gesamtbild zu ergeben. Es wird Zeit, dass die Dienststelle die Teile endlich zusammensetzt und ein stimmiges Konzept daraus formt.

Aus Einzelteilen...

Folgende Teilstücke, an denen wir mitgewirkt haben, warten auf ihre Einbindung in eine Gesamtstruktur:

- **Projekt „Wandel der Arbeit“**
Hier sollte die berufliche Weiterentwicklung im **Sekretariatsbereich** systematisch gestaltet werden, um veränderten Anforderungen gerecht zu werden und anspruchsvollere Aufgaben sowie bessere Einkommensperspektiven zu ermöglichen. Doch das Projekt zieht sich – und eine Umsetzung ist weiterhin nicht in Sicht.
- **Ausbildungsleitfaden für Azubis**
Die ursprünglich geplante **Dienstvereinbarung zur Übernahme von Auszubildenden** wurde durch neue tarifliche und gesetzliche Regelungen überholt – die Übernahmekancen sind nun klar gesichert. Doch eine erfolgreiche Übernahme beginnt bereits mit einer guten Ausbildung: Um sicherzustellen, dass die aktuell **14 Ausbildungsberufe** an der Universität Bielefeld optimal begleitet werden, setzen wir uns für einen **Ausbildungsleitfaden** ein. Dieser soll eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten, individuelle Stärken fördern und den Übergang ins Berufsleben – innerhalb oder außerhalb der Universität – bestmöglich unterstützen.
- **Fortbildung und Karriereentwicklung**
Transparent geregelte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind entscheidend für die berufliche Entwicklung. Individuelle Fortbildungswünsche müssen **fair berücksichtigt** und klare Informationen und Beratung zu möglichen Karrierewegen bereitgestellt werden. Dazu gilt es, verschiedene Optionen systematisch zu prüfen, abzuwägen und verbindlich festzulegen.

- **Reaktivierung von Poollösungen**
Bestehende Poolmöglichkeiten wie der **Aufstockungspool für Teilzeitbeschäftigte** und der **Weiterbildungspool** bieten wertvolle Chancen für mehr Flexibilität und Weiterentwicklung. Damit diese Potenziale wieder besser genutzt werden können, wird geprüft, wie eine Reaktivierung sinnvoll gestaltet werden kann
- **Leitfaden zur Personalgewinnung**
Eine faire und transparente Auswahl neuer Kolleg*innen ist essenziell. Ein strukturierter **Leitfaden zur Personalgewinnung** soll sicherstellen, dass der gesamte Bewerbungsprozess sowohl in zentraler Verwaltung als auch den Fakultäten nachvollziehbar gestaltet ist und einheitliche Kriterien angewendet werden.
- **Überarbeitung wichtiger Dienstvereinbarungen**
Dienstvereinbarungen, z.B. zu **internen und externen Stellenausschreibungen** sowie zur **Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus**, müssen an aktuelle Entwicklungen angepasst werden. Der demografische Wandel und veränderte Anforderungen an Stellenprofile machen eine Überarbeitung dieser Regelungen notwendig, um langfristig eine vorausschauende Personalplanung zu gewährleisten.

...zum erfolgreichen Abschluss

Es gibt noch viele weitere Maßnahmen, die zur Verbesserung der Personalentwicklung beitragen könnten – **wenn die Dienststelle die Einzelmaßnahmen endlich alle zu einem durchdachten Konzept bündelt**. Ein solches Konzept wäre nicht nur zeitgemäß und dringend notwendig, sondern ein Schlüssel für gute Arbeitsbedingungen und faire Entwicklungschancen.

Es würde auch die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen und die Universität als Arbeitgeberin langfristig attraktiver machen. Es ist an der Dienststelle, hier konkrete Ergebnisse zu produzieren! Wir haben deutlich gemacht: Unsere begrenzten Ressourcen fließen erst in neue Projekte, wenn dieses zentrale Projekt abgeschlossen ist.

Ergebnisse der MAB: Deutlicher Handlungsbedarf – Was passiert jetzt?

Die Rückmeldungen aus der Mitarbeiter*innenbefragung (MAB), die wir am 19.09.2024 im Mittagsgespräch mit Ihnen diskutiert haben, wurden von der Führungsebene zur Kenntnis genommen und an die Bereiche zurückgespiegelt. Doch das allein reicht nicht aus. Bis heute gibt es keine klaren Maßnahmen zur Verbesserung der problematischen Themen. Das ist nicht akzeptabel.

Die drängendsten Kritikpunkte

- **Wertschätzung der Arbeit** – Besonders für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) in zentralen Bereichen besteht akuter Handlungsbedarf
- **Entwicklungsmöglichkeiten** – Besonders Sekretär*innen und dezentrale MTV-Strukturen sind betroffen
- **Einkommen** – Sekretär*innen bewerten ihr Gehalt im Verhältnis zur Leistung zu Recht als unzureichend
- **Arbeitsbelastung** – Ein Problem in allen Gruppen, das nicht länger ignoriert werden kann

Situation der Sekretär*innen

Beim letzten Austausch mit Kristin Unnold und Dr. Uta Walter haben wir besonders die Rückmeldungen der Sekretär*innen in den Fakultäten thematisiert. Die Beteiligung in dieser Gruppe war mit rund zwei Dritteln hoch – ein klares Zeichen, dass hier Veränderungen gefordert werden. Die Ergebnisse sind alarmierend: Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, geringe berufliche Perspektiven, unzureichende Vergütung und eine hohe Arbeitsbelastung, die sich nach Abwesenheiten noch verstärkt. Diese Themen müssen endlich ernst genommen werden.

Gleichzeitig gibt es positive Entwicklungen, die wir anerkennen: Viele Beschäftigte schätzen FlexWork, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die kollegiale Zusammenarbeit. Doch das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass zentrale Probleme weiterhin ungelöst sind.

Der Personalrat MTV fordert konkrete Maßnahmen

Die Beschäftigten haben mit ihrer Beteiligung an der MAB deutlich gemacht, wo Handlungsbedarf besteht. Jetzt liegt es an der Dienststelle, Verantwortung zu übernehmen. Bis Mitte 2025 erwarten wir sichtbare Verbesserungen, damit wir den Kolleg*innen eine echte Perspektive auf Veränderungen geben können. Die stillen, aber stetigen Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen dürfen nicht weiter ignoriert werden. Es wurde viel über die Probleme gesprochen – jetzt müssen Taten folgen.

Schritte in die richtige Richtung

Wir können die positiven Rückmeldungen feiern, aber gleichzeitig muss der Druck aufrechterhalten werden. Gemeinsam mit [Fairmetzt](#) setzen wir uns dafür ein, dass die Dienststelle endlich die Tätigkeitsmerkmale für die Sekretariate überarbeitet, um eine gerechtere Eingruppierung zu ermöglichen. Auch die Personalentwicklung braucht dringend mehr Kapazitäten, damit berufliche Entwicklung nicht länger nur eine theoretische Möglichkeit bleibt. Erste Poollösungen für Vertretungssituationen in Krankheits- und Urlaubsfällen sind in einigen Fakultäten angelaufen – eine gute Initiative, aber es bleibt abzuwarten, ob sie die Belastung wirklich reduziert oder nur neue Probleme schafft.

Nicht lockerlassen!

Der Personalrat MTV bleibt dran – und erwartet Ergebnisse. Wir werden nicht zulassen, dass diese Themen im Sande verlaufen. Die Beschäftigten haben ihr Vertrauen in den Prozess gesetzt – jetzt müssen Lösungen folgen.

Einführung des Bielefelder KI-Portal (BIKI)

Im Rahmen der fortschreitenden technologischen Entwicklung an der Universität Bielefeld wurde das Bielefelder KI-Portal (BIKI) eingeführt. Die Plattform bietet zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten, wie die Vereinfachung von Texten, die Erstellung von Berichten und die spielerische Erkundung neuer Technologien. Besonders hervorzuheben ist die integrierte Anonymisierung der Interaktionen, die den Schutz der Nutzungsdaten sicherstellt.

Der Personalrat hat die Implementierung von BIKI eng begleitet und dabei die Interessen der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt gestellt. Unser Hauptaugenmerk liegt darauf, sicherzustellen, dass das System den Arbeitsalltag erleichtert, ohne dabei Datenschutzerfordernungen oder die Rechte der Beschäftigten zu gefährden. In regelmäßigen Gesprächen mit den Verantwortlichen haben wir darauf hingewirkt, dass potenzielle Bedenken frühzeitig adressiert werden und die Einführung transparent und verantwortungsvoll erfolgen muss.

Aktueller Stand und Ausblick

BIKI befindet sich in einer Testphase. In dieser Phase wird das System von einer ausgewählten Nutzergruppe getestet, zu der unter anderem das Rektorat, Mitarbeiter*innen der Verwaltung und das BITS zählen. Auch der Personalrat begleitet diese Testphase kritisch und prüft kontinuierlich, ob alle Anforderungen an Datenschutz und Sicherheit eingehalten werden. Ziel ist es, mögliche Schwachstellen frühzeitig zu identifizieren und eine solide Grundlage für den weiteren Rollout (Freigabe) zu schaffen.

Die Entscheidung, die Einführung zunächst auf eine begrenzte Nutzergruppe zu beschränken, wurde bewusst getroffen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Funktionen reibungslos arbeiten und Datenschutzrichtlinien vollständig erfüllt werden, bevor BIKI universitätsweit verfügbar gemacht wird.

Eure Beteiligung

Der Personalrat trägt aktiv dazu bei, dass Rückmeldungen aus der Belegschaft in die laufenden Prozesse einfließen. Wir ermutigen alle Mitarbeitenden, die BIKI bereits nutzen können, ihre Meinungen, Erfahrungen und Anregungen mit uns zu teilen. Diese Rückmeldungen sind essenziell, um den weiteren Einsatz von BIKI bestmöglich zu gestalten und sicherzustellen, dass die Plattform die tatsächlichen Bedürfnisse der Beschäftigten erfüllt.

Wir blicken mit Interesse auf die zukünftigen Möglichkeiten, die BIKI bietet, und werden die Einführung und den Betrieb weiterhin aufmerksam begleiten. Unser Ziel bleibt es, den technologischen Fortschritt an der Universität zu fördern und gleichzeitig die Rechte und Interessen aller Mitarbeitenden zu wahren.

Stundenkappung zum 30.04.2025

Hinweis auf die Dienstvereinbarung Gleitzeit vom 09.08.2023

Der **30.04.2025** rückt näher und damit auch der Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeit nach § 3 der Dienstvereinbarung Gleitzeit ausgeglichen werden muss. Dieser Passus könnte insbesondere neuen Kolleg*innen nicht gut bekannt sein. Hier sind die wichtigsten Informationen:

Arbeitszeitausgleich

Die vertraglich vereinbarte oder beamtenrechtlich vorgeschriebene durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche muss eingehalten werden. Unter- und Überschreitungen (Zeitschuld, Zeitguthaben) müssen innerhalb von 52 Wochen ausgeglichen werden. Der Ausgleichszeitraum läuft vom 1. Mai eines Jahres **bis zum 30. April** des folgenden Jahres.

Überstundenregelung

- Es sind auf freiwilliger Basis bis zu 120 Überstunden innerhalb des Ausgleichszeitraums möglich.
- Überstunden, die am Ende des Ausgleichszeitraums (also am 30.04.) über 25 Stunden hinausgehen, verfallen am Monatsende und werden gekappt.
- Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt diese Kappung entsprechend anteilig.

Übertrag von Zeitguthaben

- Wenn der Ausgleich nicht vollständig möglich ist, können bis zu 25 Stunden Zeitguthaben übertragen werden (s. o.)
- Bei angeordneten Überstunden (§ 5 Abs. 2 der Dienstvereinbarung) wird das übertragbare Guthaben um die angeordneten Überstunden erhöht.
- Ein Übertrag von Guthaben über die 25 Stunden hinaus ist nur in Ausnahmefällen zulässig, wenn der Ausgleich aus zwingenden dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen nicht möglich war. In diesem Fall müssen die Gründe schriftlich dargelegt werden, einschließlich einer Stellungnahme der*des Vorgesetzten.

Fehlzeiten

Fehlzeiten dürfen über das Jahr hinweg maximal 10 Stunden zum Monatsende betragen und werden vollständig in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen.

Bei drohenden Problemen aufgrund überschrittener Obergrenzen ist es ratsam, frühzeitig das Gespräch mit der*dem Vorgesetzten zu suchen, um einen ausnahmsweisen Antrag aus dienstlichen Gründen zur Übertragung der Stunden zu stellen.

Hierzu beraten wir euch gerne, kommt einfach auf uns zu!

Diese sowie weitere Dienstvereinbarungen findet ihr übrigens auf unserer Website.

Teilzeitbeschäftigung: Ein Beispiel für mittelbare Diskriminierung

In der Vergangenheit mussten Gerichte immer wieder gegen die Benachteiligung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten vorgehen – ein prägendes Kapitel der deutschen Arbeitsrechtsgeschichte. In den 1950er Jahren galt es noch als selbstverständlich, dass Frauen für identische Arbeit weniger Lohn erhielten als Männer. Später setzte sich diese Ungleichbehandlung in subtilerer Form fort: Teilzeitbeschäftigte, überwiegend Frauen, wurden finanziell benachteiligt. Diese strukturelle Ungerechtigkeit blieb lange unbemerkt und wurde erst nach und nach rechtlich angefochten.

Rechtliche Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Die rechtliche Bewertung der Vergütung von Teilzeitkräften hat sich im Laufe der Zeit grundlegend gewandelt. Früher sah das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) keine Diskriminierung darin, nebenberuflich tätige Teilzeitkräfte schlechter zu bezahlen, weil es annahm, dass ihr Haupteinkommen aus einer anderen Quelle stammte. Doch das Bundesarbeitsgericht (BAG) schuf später eine klare rechtliche Grundlage: Es entschied, dass weder der Nebenerwerbsstatus noch die soziale Situation eine geringere Bezahlung rechtfertigen – Teilzeitbeschäftigte haben ein Recht auf Gleichbehandlung.

Die Rechtsprechung hat in den letzten Jahren zu erheblichen Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte geführt und viele ihrer Rechte gestärkt. So ist rechtlich klar geregelt, dass sie nicht von der betrieblichen Altersvorsorge ausgeschlossen werden dürfen – ein wichtiger Schritt zur finanziellen Absicherung. Ebenso haben sie den gleichen Anspruch auf Nachtzuschläge und Weihnachtsgeld wie Vollzeitbeschäftigte, wodurch ihre Arbeit fairer entlohnt wird. Auch beim Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle bleiben die bereits erworbenen Urlaubsansprüche unverändert bestehen, sodass sich Teilzeit nicht nachteilig auf die Erholung auswirkt. Diese Urteile haben maßgeblich dazu beigetragen, die Gleichbehandlung von Teilzeitkräften voranzutreiben.

Aktuelle Herausforderungen und rechtliche Fortschritte

Trotz der erreichten Fortschritte gibt es laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes weiterhin erhebliche Herausforderungen für Teilzeitbeschäftigte. Besonders in Arbeitskulturen mit starker Präsenzorientierung wird ihre Leistung oft weniger wahrgenommen, was dazu führt, dass sie bei Beförderungen übergangen werden. Führungspositionen und Teilzeitarbeit gelten in der Praxis häufig noch als unvereinbar, selbst wenn es theoretisch Möglichkeiten gäbe. Zudem haben insbesondere Frauen oft Schwierigkeiten, ihre Arbeitszeit wieder aufzustocken, wenn sie es möchten. Diese strukturellen Hürden zeigen, dass echte Gleichbehandlung über gesetzliche Regelungen hinausgehen muss.

Die Rechtsprechung zur Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten wurde am 5. Dezember 2024 durch ein wegweisendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) weiter gestärkt. Das Gericht entschied, dass Teilzeitkräfte bei Überstunden nicht schlechter gestellt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte. Tarifliche Regelungen, die Überstundenzuschläge erst bei Überschreitung der Vollzeitarbeitszeit vorsehen, sind

demnach diskriminierend. Damit steht fest: Teilzeitbeschäftigte haben bereits ab der ersten angeordneten Überstunde Anspruch auf Zuschläge, unabhängig von der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts markiert einen weiteren Fortschritt zur Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Regelungen, die Überstundenzuschläge erst ab Überschreitung der Vollzeitarbeitszeit vorsehen, sind nicht nur ungerecht, sondern auch diskriminierend – insbesondere, da viele Teilzeitkräfte Frauen sind. Solche Regelungen sind damit unwirksam.

Teilzeitbeschäftigte haben nun das klare Recht, bei formeller Anordnung von Überstunden Zuschläge für jede Stunde zu verlangen, die über ihre individuelle, regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht. Dieses Urteil ist ein weiterer wichtiger Schritt für mehr Gerechtigkeit in der Arbeitswelt.

Für uns ergibt sich damit der klare Auftrag, auch in Zukunft darauf zu achten, dass insbesondere für unsere Kolleg*innen in Teilzeitbeschäftigung durch die Arbeitszeit, die über ihre reguläre Zeit hinaus geht, keine Nachteile erwachsen.

Bildungsurlaub: Eine wertvolle Chance zur Weiterbildung

Neben den zahlreichen Fortbildungsmöglichkeiten, die vom Arbeitgeber finanziert werden, haben Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen Anspruch auf bis zu **fünf Tage zusätzlichen Bildungsurlaub pro Jahr**. Diese Tage können für anerkannte Seminare genutzt werden – auch wenn der Inhalt nicht direkt mit dem eigenen Arbeitsplatz in Verbindung steht. Auf Antrag lassen sich die Ansprüche aus zwei Jahren zusammenfassen. **Wichtig:** Der Antrag auf Übertragung ins Folgejahr muss noch im laufenden Jahr gestellt werden, da der Anspruch sonst verfällt.

Gesetzliche Grundlage und Möglichkeiten

Der Anspruch auf Bildungsurlaub ist im **Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG NRW)** geregelt. Eine Übersicht über anerkannte Veranstaltungen sowie detaillierte Informationen zu den Voraussetzungen findet Ihr unter www.bildungsurlaub.de oder in der Broschüre „**Bildungsurlaub in NRW**“, die im Personalratsbüro erhältlich ist.

Die Kosten für Bildungsurlaub variieren je nach Anbieter. In vielen Fällen können sie steuerlich abgesetzt werden. Falls Ihr ein Seminar in einem anderen Bundesland besuchen möchtet, empfiehlt sich eine vorherige Klärung, ob dieses anerkannt wird.

So geht's – Schritt für Schritt zum Bildungsurlaub

- **Veranstaltung auswählen**
Such dir eine anerkannte Veranstaltung heraus und melde dich direkt beim Anbieter an. Lass dir die Einladung und das Programm zusenden.
- **Antrag stellen**
Mindestens **sechs Wochen vor Beginn** muss der Antrag auf Bildungsurlaub in der Personalabteilung vorliegen. Nutze dafür das Formular „**Arbeits-/Dienstbefreiung/Sonderurlaub**“, das im [Beschäftigtenportal](#) im Bereich „Formulare für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Tarifbeschäftigte“ verfügbar ist.
- **Unterlagen einreichen**
Reich den Antrag über den Dienstweg bei der zuständigen Sachbearbeitung im **Dezernat P/O** ein. Wichtige Unterlagen:
 - Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung
 - Programm mit Angaben zu Zielgruppe, Lernzielen, Inhalten und zeitlichem
 - Ablauf

Beratung und Unterstützung

Ihr habt Fragen zur Inanspruchnahme von Bildungsurlaub oder sucht eine passende Veranstaltung? Der Personalrat unterstützt Euch gerne. Meldet Euch bei uns – wir helfen weiter!

Serviceleistungen der Universität Bielefeld:

Handwerkspersonal am Limit

Die Universität Bielefeld wächst – aber wächst auch das Personal mit? In den letzten Jahren sind zahlreiche Gebäude hinzugekommen, darunter die Experimentalphysik, Gebäude Z, das Hörsaalgebäude Y, die Gebäude R1 und R2 sowie das Interimsgebäude der Bibliothek. Parallel dazu läuft die Modernisierung des Hauptgebäudes. Trotz dieser Expansion wurde das handwerkliche Personal nicht aufgestockt.

Mehr Gebäude, aber nicht mehr Fachkräfte

Die Folgen sind für alle spürbar: Störungsmeldungen und Reparaturen dauern länger, weil nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Selbst alltägliche Arbeiten wie das Beheben von Toilettenverstopfungen oder das Auswechseln defekter Leuchtmittel verzögern sich erheblich. Gleichzeitig wird die Gebäudetechnik immer komplexer – moderne Steuerungssysteme und nachhaltige Energiekonzepte erfordern zusätzliche Fachkenntnisse und Zeit für Wartung.

Die nächste Bauwelle rollt – was dann?

Die Situation könnte sich weiter verschärfen, denn mit den geplanten Gebäuden R4 bis R8 kommen neue Flächen hinzu. Doch wer soll sich darum kümmern, wenn die Personaldecke gleich bleibt? Ohne eine Aufstockung des Personals sind längere Wartezeiten und zunehmende Einschränkungen absehbar.

Der Personalrat setzt sich ein – Ihre Meinung zählt!

Ein reibungsloser Betrieb der Universität ist nur mit ausreichendem Personal möglich. Der Personalrat fordert daher eine Anpassung der Personalausstattung an das Wachstum der Universität. Habt Ihr bereits Verzögerungen oder Engpässe erlebt? **Melden Sie sich bei uns – Ihre Erfahrungen helfen, den Handlungsdruck gegenüber der Universitätsleitung zu verdeutlichen.**

Wirtschaftsausschuss und Finanzen

Als Personalrat blicken wir stets auf die Zukunft der Universität Bielefeld als Arbeitgeberin, und arbeiten daran, die Arbeitswelt an der Hochschule positiv im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Gleichzeitig sehen wir die Herausforderungen, die vor uns liegen: Niedrige Steuerschätzungen, die anhaltende Rezession in Deutschland und drohende Kürzungen bei den Hochschulzuweisungen lassen für die nächsten Jahre Unsicherheiten entstehen. Besonders betroffen sind hiervon befristet Beschäftigte sowie Kolleg*innen, die durch die ohnehin hohe Arbeitsbelastung bereits stark beansprucht sind.

Um die finanzpolitische Entwicklung aktiv zu begleiten und Eure Interessen zu schützen, haben der Personalrat der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (WPR) gemeinsam einen Wirtschaftsausschuss gegründet. Die Grundlage hierfür ist § 65a des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW (LPVG).

Was ist ein Wirtschaftsausschuss?

Der Wirtschaftsausschuss ist ein beratendes Gremium, das sich mit den wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten der Universität beschäftigt. Seine Aufgabe ist es, die finanzielle Lage der Hochschule, geplante Investitionen, Rationalisierungsmaßnahmen (also Pläne zur Optimierung von Arbeitsprozessen) und die Einführung neuer Technologien oder Managementmethoden zu bewerten. Dabei geht es vor allem darum, die Auswirkungen dieser Entscheidungen auf die Beschäftigten zu erkennen und konstruktive Lösungen zu entwickeln.

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses bestehen aus mindestens drei und höchstens sieben Personen. Diese müssen nicht alle dem Personalrat angehören, wodurch Fachkenntnisse aus unterschiedlichen Bereichen eingebracht werden können. Die Universität ist verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über relevante wirtschaftliche Entwicklungen zu informieren, damit mögliche Auswirkungen auf die Arbeitsplätze frühzeitig berücksichtigt werden können.

Ein Beispiel aus der Praxis: Der Wirtschaftsausschuss prüft, wie eventuelle Einsparmaßnahmen sich auf die Arbeitsbelastung auswirken könnten, und erarbeitet gemeinsam mit dem Personalrat Vorschläge, um negative Folgen für die Beschäftigten zu vermeiden.

Warum ist das wichtig?

Unsere oberste Priorität bleibt, gute und sichere Arbeitsplätze an der Universität Bielefeld zu schaffen und zu bewahren. Der Wirtschaftsausschuss stellt sicher, dass finanzielle Entscheidungen der Hochschulleitung nicht ohne die Perspektive der Beschäftigten getroffen werden. So können Risiken frühzeitig erkannt und konstruktive Lösungen entwickelt werden, z. B. bei der Einführung neuer Technologien oder in Zeiten finanzieller Einschränkungen.

Durch den Wirtschaftsausschuss können wir außerdem sicherstellen, dass Arbeitsbedingungen nicht allein von Sparzwängen beeinflusst werden, sondern dass die Interessen der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen.

Eure Mitwirkung zählt

Wir möchten Euch ermutigen, Euch aktiv einzubringen:

- Gibt es in Eurem Arbeitsbereich Herausforderungen, die wir beachten sollten?
- Habt Ihr Ideen, wie sich die Arbeit an der Universität trotz finanzieller Herausforderungen verbessern lässt?

Teilt Eure Erfahrungen und Anliegen mit uns! Der Wirtschaftsausschuss lebt von den Rückmeldungen der Beschäftigten, denn nur gemeinsam können wir frühzeitig auf Entwicklungen reagieren und Lösungen finden.

Falls Ihr weitere Informationen benötigt oder sogar Interesse an einer eigenen Mitarbeit im Wirtschaftsausschuss habt, meldet Euch gerne unter:

wirtschaftsausschuss@uni-bielefeld.de.

Lasst uns gemeinsam dafür sorgen, dass unsere Universität auch in schwierigen Zeiten ein guter Ort zum Arbeiten bleibt!

Personalbestand in Technik und Verwaltung:

Entwicklungen und Trends 2023–2024

Die aktuelle Personalstatistik für den Bereich Technik und Verwaltung zeigt klare Entwicklungen in der Beschäftigtenstruktur der Universität Bielefeld. Die wichtigsten Trends im Vergleich der Jahre 2023 und 2024 betreffen den fortgesetzten Personalzuwachs, die Verschiebungen in den Dienstgruppen und die Veränderungen bei den Beschäftigungsformen.

Mehr Beschäftigte – Personalbestand wächst weiter

Die Zahl der Beschäftigten ist im vergangenen Jahr erneut gestiegen. Ende 2024 lag die Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) bei **1.361,07**, was einem Anstieg von **5,3 %** gegenüber den **1.292,51 VZÄ** Ende 2023 entspricht. Auch die Kopfzahl hat sich erhöht: **1.570 Beschäftigte** im Jahr 2024 gegenüber **1.490 im Jahr 2023** – ein Zuwachs von **5,4 %**.

Höherer Dienst wächst am stärksten

Ein Blick auf die Dienstgruppen zeigt, dass vor allem der Höhere Dienst (H.D.) überdurchschnittlich zugelegt hat: Die VZÄ in diesem Bereich sind von **288,00 (2023) auf 323,70 (2024)** gestiegen – ein Plus von **12,4 %**. Langfristig betrachtet (seit 2016) entspricht das sogar einem Wachstum von **171 %**.

Auch der Gehobene Dienst (G.D.) ist gewachsen, wenn auch moderater: Von **326,08 auf 340,88 VZÄ** – ein Anstieg um **4,5 %**.

Der Mittlere Dienst (M.D.) verzeichnete einen geringeren Zuwachs von **678,42 auf 696,49 VZÄ (+2,7 %)**.

Die Verteilung der Dienstgruppen hat sich dadurch leicht verschoben:

- Mittlerer Dienst: **51 % (2024)** – zuvor **52 % (2023)**
- Gehobener Dienst: stabil bei **25 %**
- Höherer Dienst: **24 % (2024)** – zuvor **22 % (2023)**

Mehr Neueinstellungen, hoher Frauenanteil

Im Jahr 2024 gab es **165 Neueinstellungen**, **116 davon waren Frauen** – ein Frauenanteil von **70 %**. Zum Vergleich: 2023 lag der Frauenanteil bei den **152 Neueinstellungen** bei **67 %** (102 Frauen).

Besonders auffällig bleibt die Verteilung bei den Teilzeitstellen:

- Bei unbefristeten Teilzeitstellen lag der Frauenanteil bei **87 %** (27 von 31).
- Bei befristeten Teilzeitstellen betrug er **71 %** (32 von 45).

Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

Der Anteil unbefristeter Neueinstellungen ist 2024 leicht gestiegen. Von den **165 Neueinstellungen** waren **90 befristet (55 %)** und **75 unbefristet (45 %)**. Zum Vergleich: 2023 waren **91 befristet und 61 unbefristet**, was einen geringeren Anteil unbefristeter Einstellungen bedeutete.

Auch bei den Weiterbeschäftigungen zeigt sich ein ähnliches Muster:

- 2024: **118 Weiterbeschäftigungen**, davon **84 befristet (71 %)** und **34 unbefristet (29 %)**.
- 2023: **77 befristet (67 %)** und **38 unbefristet (33 %)**.

Karriereentwicklung: Höhergruppierungen und Beförderungen

Die Zahl der Höhergruppierungen bei Tarifbeschäftigten ist 2024 leicht auf **55** gestiegen (2023: **54**).

Bei den Beamtenbeförderungen gab es einen leichten Rückgang von **9 (2023)** auf **8 (2024)**.

Übersicht über personelle Einzelmaßnahmen im Bereich Technik und Verwaltung

	2024			2023			2022			2021			2020		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
Vollzeit unbefristet	22	37	59	27	38	65	20	32	52	25	24	49	22	18	40
Vollzeit befristet	10	20	30	15	18	33	16	20	36	9	16	25	4	11	15
Teilzeit unbefristet	4	27	31	3	23	26	1	28	29	4	27	31	2	10	12
Teilzeit befristet	13	32	45	5	23	28	11	38	49	7	23	30	8	29	37
Neueinstellungen	49	116	165	50	102	152	48	118	166	45	90	135	36	68	104
Vollzeit unbefristet	9	8	17	8	16	24	7	15	22	8	17	25	5	14	19
Vollzeit befristet	18	24	42	17	17	34	12	13	25	14	15	29	10	17	27
Teilzeit unbefristet	4	13	17	5	9	14	3	12	15	7	14	21	4	11	15
Teilzeit befristet	14	28	42	13	30	43	12	31	43	14	48	62	4	32	36
Weiterbeschäftigungen	45	73	118	43	72	115	34	71	105	43	94	137	23	74	97
Höhergruppierungen / Tarifbeschäftigte	16	39	55	19	35	54	24	46	70	9	32	41	30	20	50
davon Umsetzungen	2	13	15	8	16	24	10	13	23	1	7	8	1	8	9
Beförderungen / Beamte	3	5	8	3	6	9	7	3	10	3	9	12	5	6	11
Anzahl Telearbeiter/innen	2	21	23	6	31	37	18	65	83	22	66	88	24	65	89

Übersicht über VZÄ und beschäftigte Personen im Bereich Technik und Verwaltung

Vollzeittäquivalente (=wolle Stellen)														
	2024		2023		2022		2021		2020		2019		2018	
	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.
M.D.	696,49	678,21	678,42	651,83	649,73	629,28	645,35	621,73	625,16	624,46	645,23	633,99	667,58	665,09
G.D.	340,88	325,45	326,08	310,31	294,42	285,69	278,83	278,88	271,30	261,66	240,47	227,71	220,86	223,27
H.D.	323,70	310,30	288,00	277,88	260,06	247,19	217,15	194,07	172,90	162,64	166,17	175,51	174,97	170,15
Gesamt	1.361,07	1.313,96	1.292,51	1.240,02	1.204,21	1.162,16	1.141,33	1.094,68	1.069,36	1.048,76	1.051,87	1.037,21	1.063,42	1.058,50

Prozentualer Anstieg VZÄ [Basis 01.06.2016]														
	2024		2023		2022		2021		2020		2019		2018	
	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.
M.D.	8%	5%	5%	1%	1%	-2%	0%	-3%	-3%	-3%	0%	-1%	4%	3%
G.D.	64%	57%	57%	49%	42%	37%	34%	34%	31%	26%	16%	10%	6%	7%
H.D.	171%	160%	141%	133%	118%	107%	82%	62%	45%	36%	39%	47%	47%	42%
GESAMT	40%	35%	33%	28%	24%	20%	18%	13%	10%	8%	8%	7%	10%	9%

Prozentualer An-/Abstieg zum Vorjahresjahr														
	2024		2023		2022		2021		2020		2019		2018	
	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.
M.D.	3%	-0%	4%	0%	3%	-2%	4%	-1%	0%	-3%	2%	-5%	0%	-2%
G.D.	5%	-0%	5%	5%	3%	2%	-0%	3%	4%	9%	6%	3%	-1%	4%
H.D.	4%	8%	4%	7%	5%	14%	12%	12%	6%	-2%	-5%	0%	3%	9%
GESAMT	12%	8%	13%	13%	12%	14%	16%	14%	10%	3%	2%	-2%	2%	11%

Vollzeittäquivalente in Prozent														
	2024		2023		2022		2021		2020		2019		2018	
	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.
M.D.	51%	52%	52%	53%	54%	54%	57%	57%	58%	60%	61%	61%	63%	63%
G.D.	25%	25%	25%	25%	24%	25%	24%	25%	25%	25%	23%	22%	21%	21%
H.D.	24%	24%	22%	22%	22%	21%	19%	18%	16%	16%	16%	17%	16%	16%
GESAMT	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Anzahl Personen (Köpfe)														
	2024		2023		2022		2021		2020		2019		2018	
	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.
M.D.	806	788	785	758	752	733	742	716	721	721	745	735	772	766
G.D.	384	364	368	347	331	315	308	309	302	286	266	253	245	246
H.D.	380	365	337	329	307	292	258	229	203	193	195	204	202	197
GESAMT	1.570	1.517	1.490	1.434	1.390	1.340	1.308	1.254	1.226	1.200	1.206	1.192	1.219	1.209

Prozentualer Anstieg Köpfe [Basis 01.06.2016]														
	2024		2023		2022		2021		2020		2019		2018	
	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.
M.D.	8%	5%	5%	1%	1%	-2%	-1%	-4%	-4%	-4%	0%	-2%	3%	2%
G.D.	66%	58%	59%	50%	43%	36%	33%	34%	31%	24%	15%	10%	6%	6%
H.D.	175%	164%	144%	138%	122%	112%	87%	66%	47%	40%	41%	48%	46%	43%
GESAMT	41%	36%	33%	28%	24%	20%	17%	12%	10%	7%	8%	7%	9%	8%

Prozentualer An-/Abstieg zum Vorjahresjahr														
	2024		2023		2022		2021		2020		2019		2018	
	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.
M.D.	2%	0%	4%	1%	3%	-1%	4%	-1%	0%	-3%	1%	-5%	1%	-2%
G.D.	5%	-1%	6%	5%	5%	2%	-0%	2%	6%	8%	5%	3%	-0%	2%
H.D.	4%	8%	2%	7%	5%	13%	13%	13%	5%	-1%	-4%	1%	3%	10%
GESAMT	3%	2%	4%	3%	4%	2%	4%	2%	2%	-0%	1%	-2%	1%	1%

Anzahl Personen in Prozent														
	2024		2023		2022		2021		2020		2019		2018	
	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.	01.12.	01.06.
M.D.	51%	52%	53%	53%	54%	55%	57%	57%	59%	60%	62%	63%	63%	63%
G.D.	24%	24%	25%	24%	24%	24%	24%	25%	25%	24%	22%	21%	20%	20%
H.D.	24%	24%	23%	23%	22%	22%	20%	18%	17%	16%	16%	17%	16%	16%
GESAMT	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Dez. P/O - Personalcontrolling, Sabine Dörel
Stand: 25.02.2025

Fazit: Wohin geht die Entwicklung?

Die Personalstatistik zeigt eine klare Richtung:

- Der Personalbestand wächst weiter, insbesondere im Höheren Dienst.
- Der Frauenanteil bei Neueinstellungen ist hoch und bei Teilzeitstellen besonders ausgeprägt.
- Der Anteil unbefristeter Beschäftigungen nimmt leicht zu, was auf eine langfristige Personalstrategie hinweisen könnte.

Diese Daten sind wichtige Anhaltspunkte für die Zukunft der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Der Personalrat wird die weiteren Entwicklungen aufmerksam verfolgen.

Ein neuer Auftritt für die Website des Personalrats

Die Website des Personalrats hat bisher nicht die zentrale Rolle eingenommen, die sie haben könnte. Das möchten wir ändern! Unser Ziel ist es, die Seite zu einer zentralen Anlaufstelle für Informationen und den direkten Austausch mit euch zu machen.

Was wird sich ändern?

Damit ihr schneller die Informationen findet, die ihr braucht, wird die Website grundlegend überarbeitet. Die wichtigsten Neuerungen:

- **Übersichtlicher Aufbau:** Modernes Design für schnelle und einfache Navigation.
- **Vorstellung des Teams:** Alle Mitglieder des Personalrats mit Kontaktdaten auf einen Blick.
- **Mehr und aktuellere Inhalte:** Kompakte Infos zu Dienstvereinbarungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechten.
- **Neuer FAQ-Bereich:** Antworten auf häufige Fragen, damit ihr schneller Klarheit bekommt.
- **Erweiterte Kontaktmöglichkeiten:** Ob persönlich, per E-Mail, Telefon oder Video – der Weg zu uns wird noch einfacher.

Ausblick: Noch mehr Service für euch

Wir wollen nicht nur informieren, sondern auch den Austausch erleichtern. Geplant sind:

- **Online-Sprechstunden** – für schnelle und flexible Gespräche mit dem Personalrat.
Aktuelle PR-News – regelmäßige Updates zu laufenden Prozessen und wichtigen Entscheidungen.

Eure Meinung zählt!

Die neue Website soll nicht nur informieren, sondern auch eine Plattform für eure Anliegen sein. **Was fehlt euch? Was wünscht ihr euch?** Eure Rückmeldungen helfen uns, die Seite optimal zu gestalten. Schreibt uns, ruft uns an oder sprecht uns direkt an – wir freuen uns auf den Austausch!

Bleibt gespannt und schaut regelmäßig vorbei: www.uni-bielefeld.de/pr-mtv

Ausblick und Schlusswort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieser Bericht zeigt: Vieles ist in Bewegung, aber nicht alles bewegt sich in die gewünschte Richtung – zumindest nicht schnell genug. Ob es um Personalentwicklung, faire Eingruppierungen, den Umgang mit neuen Technologien oder die Belastung einzelner Berufsgruppen geht: Die Herausforderungen bleiben groß, doch sie sind nicht unlösbar.

Wir haben als Personalrat in den vergangenen Monaten einiges angestoßen und werden weiter mit Nachdruck daran arbeiten, dass aus Ankündigungen konkrete Verbesserungen werden. Unsere Forderungen sind klar:

- **Ein durchdachtes Personalentwicklungskonzept**, das allen Beschäftigten echte Perspektiven bietet.
- **Fairness in der Bezahlung und Arbeitsbelastung**, insbesondere für Sekretariate, Technik und Verwaltung.
- **Ein verantwortungsvoller Umgang mit Digitalisierung**, der Arbeit erleichtert, statt neue Probleme zu schaffen.
- **Eine gute Gestaltung der neuen Arbeitswelt**, mit Flexibilität und möglichst optimalen Arbeitsbedingungen vor Ort.

Die Rückmeldungen aus der Belegschaft zeigen uns immer wieder, wo es hakt – und genau diese Stimmen machen unsere Arbeit erst wirkungsvoll. Deshalb: Bleibt dran, beteiligt euch und nutzt eure Möglichkeiten, uns Rückmeldung zu geben! Nur gemeinsam können wir echten Fortschritt erzielen.

2025 wird das Jahr der Umsetzung. Die Voraussetzungen sind da, die Themen auf dem Tisch – jetzt liegt es an der Dienststelle, endlich Lösungen zu liefern. Wir werden weiter dranbleiben, hartnäckig nachhaken und dafür sorgen, dass die Interessen der Beschäftigten nicht aus dem Blick geraten.

Lasst uns gemeinsam dafür sorgen, dass unsere Arbeitsbedingungen nicht nur ein Thema von Berichten und Diskussionen bleiben, sondern sich konkret verbessern. Wir freuen uns auf den weiteren Austausch mit euch – und auf die Erfolge, die wir hoffentlich im nächsten Rechenschaftsbericht präsentieren können.