



**UNIVERSITÄT  
BIELEFELD**



Personalrat der Beschäftigten  
in Technik und Verwaltung

# **Rechenschaftsbericht**

**des Personalrats  
der Mitarbeiter\*innen in  
Technik und Verwaltung**

**für den Zeitraum  
September 2022 – September 2023**

Liebe Kolleg\*innen,

Sie lesen einen aktuellen Rechenschaftsbericht, der von der Personalversammlung am 14.09.2023 begleitet wird, zu der wir auch hiermit gerne einladen.

### **Ein Rück- und Ausblick – Unsere Arbeit**

Wir alle sind gut im (Energie-)Sparen. Das ist doch eine gute Erkenntnis! Woran der Personalrat natürlich nicht sparen möchte, ist am Einsatz für Sie. Wir sind als Interessensvertretung grundsätzlich im Ehrenamt tätig und fast alle Mitglieder haben weitere Hauptaufgaben in Verwaltung und Technik. Da die Arbeitsverdichtung nicht ab-, sondern eher weiter zunimmt, kann es daher bei Rückmeldungen und Terminanfragen auch bei uns inzwischen zu Wartezeiten kommen. Da eine Arbeit im Personalrat im Hause leider immer noch ambivalent gesehen wird, wägt jedes Mitglied selbst ab, was zeitlich wann möglich ist. Bei den anstehenden und noch nicht abgeschlossenen Projekten und sonstigen Vorhaben wird auch unsererseits immer mehr Zeit für die Begleitung und ggf. Diskussion mit der Dienststelle gebunden und benötigt. Daher sehen Sie es bitte den Kolleg\*innen, die Mitglied in Personalrat sind, nach, wenn in den nächsten Jahren mehr Zeit in diese Arbeit zu investieren ist und im „Hauptarbeitsgebiet“ ggf. zeitliche Verzögerungen entstehen. Wir wägen sehr genau ab, wo und wie wir Zeit investieren, ganz oft ist diese Zeit dann aber im Sinne aller genutzt und gute Regelungen brauchen manchmal Zeit.

Um nicht weitere wertvolle Zeit zu verbrauchen, enden wir mit dem Satz des letzten Jahres: Wie heißt es so schön: Es bleibt *weiter* spannend!

### **Sparmaßnahmen im Winter 2022/23**

Hat sich die Energiesparmaßnahme wirklich für die Universität rentiert? Ja, denn gemessen an den Verbrauchszahlen bei der Fernwärme hat die Uni das Ziel erreicht, was die Verordnung des Bundes vorgegeben hat.

Erstmal ein Dankeschön an alle Kolleg\*innen, die dafür Umzüge mitmachen und sich einschränken mussten. Auch wenn es viele Umstände gab, können sich alle Betroffenen auf die Schulter klopfen.

Die Frage, ob man Geld spart, stand ja nicht auf dem Papier. Wenn man die Kosten für die Umzüge dagegen rechnet, könnte man sagen, dass es sich vielleicht eher nicht gerechnet hat. Aber: es ging um die Verbräuche an Strom und Gas - und das haben wir gut zusammen geschafft!

## **Was waren die Themen in den Mittagsrunden mit dem Personalrat?**

Die Kolleg\*innen, die regelmäßig in großer Zahl an unseren Mittagsrunden teilgenommen haben, haben diese Informationen laufend bei uns entweder im Zoom oder im Nachgang im Blog abgeholt. Danke für Ihr Interesse an diesem Format und für ihre große Beteiligung!

Themen, die wir dort in den letzten 12 Monaten aufgegriffen haben waren u.a.:

- Flex Work und New Work an der Uni – wo geht es hin?
- Verbesserungen für vor Ort an der Uni Arbeitenden – ein schwieriges Thema
- Entgrenzung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten
- Energiesparen an der Uni im WiSe 22/23
- Nachhaltigkeit und der Weg zum Nachhaltigkeitsleitbild
- Personalentwicklungskonzept
- Besseres Onboarding an der Uni
- IT-Sicherheit

Die Themen werden uns leider nicht ausgehen. Wir werden daher mit den Runden fortfahren und freuen uns auf den weiteren Austausch mit Ihnen!

## **FlexWork bleibt! Kommt jetzt NewWork und was soll das sein?**

Hart verhandelt wurde in 2021 und seit Anfang 2022 ist die neue Dienstvereinbarung zur „FlexWork“ in Kraft. Wir können sogar sagen: FlexWork bleibt! Wir haben uns zusammen mit der Dienststelle darauf verständigt, dass die Dienstvereinbarung nach der Probezeit auf Dauer gestellt wird. Es gibt keinen Sonderkündigungszeitpunkt mehr. Ab jetzt ist nur noch eine Kündigung mit sogenannter Nachwirkung möglich. Das bedeutet, dass sie nicht mehr quasi von jetzt auf gleich beendet werden kann.

Darüber hinaus haben wir mit der Dienststelle folgendes vereinbart:

*Wichtig für das Gelingen von NewWork ist, dass das Leitbild für unsere Zusammenarbeit (Wir) weiter mit Leben gefüllt wird. Die Führungskräfteentwicklung, das Angebot von Teamworkshops und Teamtage tragen dazu wesentlich bei, weitere Maßnahmen und Aktivitäten werden geplant.*

*Gemeinsam werden Grundsätze und Regeln zum Thema New Work erarbeitet. Begonnen wird hiermit im Zuge der Planung für das Dezernat FM. Es erfolgt eine klare Kommunikation der Ziele und des Vorgehens. Wir folgen der Regel: Erst sprechen, dann Beauftragen und Umsetzen.*

*Die Dienststelle hat nicht das Ziel, NewWork für finanzielle Einsparungen zu nutzen. Grundsätzlich besteht eine gleiche Sichtweise auf Platzbedarfe in der neuen Arbeitswelt, die nicht zu Platzreduzierungen führen, sondern den vorhandenen Platz sinnvoll und für alle Mitarbeitenden im guten Sinne umnutzen sollen.*

Kommen wir zum eben bereits erwähnten Begriff „NewWork“ und den Bauaktivitäten an der Universität: Die Pläne für die Bauabschnitte des UHG stehen seit 2010 fest - wir hängen hinterher. Der 2. BA steht an – wir können nichts mehr ändern. Die Mitwirkung des Personalrats zur Sanierung fand bereits in 2010 statt. Das Gremium kann jetzt nichts mehr an den Plänen ändern, nur noch versuchen, es zu optimieren. Wir werden alle Vor- und Nachteile für Sie / Euch gut abwägen und im Hinblick auf die Arbeitsstättenverordnung einen anderen, kritischen Blick auf die neu gestalteten Arbeitsplätze richten. Bei allen hippen, neuen oder gruseligen Dingen, dies es so gibt, soll immer noch der Mensch mit seinen (individuellen) Bedürfnissen im Vordergrund stehen. Es gibt beispielsweise auch Konferenztische, die mit Token die davorstehenden Menschen registrieren, um Nutzungszeiten und -auslastungen zu messen. Das widerspricht unseren Vereinbarungen hinsichtlich Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Es gelten weiter Ergonomie und Nutzbarkeit als Leitplanken für unser Handeln in diesem weiten, neuen und sich auch ständig weiter entwickelnden Feld.

### **Fertigstellung 1. BA – Umzug ab Sommer 2024 – Beginn 2. BA am 01.01.2025.**

Bis Ende 2024 muss der Freizug der im zweiten Abschnitt zu sanierenden Räumen im UHG erfolgt sein. Die genauen Raumzuordnungen folgen, unserer Kenntnis nach, ab November 2023 und Umzugstermine werden dann von der Dienststelle fix vorgegeben. Leider wurde uns gegenüber klar kommuniziert, dass an diesen Terminfenstern keine Wünsche hinsichtlich Sommerferien und Urlaube berücksichtigt werden können. Der Zeitplan ist knapp und wir alle haben unsere Urlaubsansprüche. Familien müssen darüber hinaus noch Schließzeiten von Kitas und Schulen in den persönlichen Planungen mitberücksichtigen. Das wird für viele von uns allen ein enormer Organisations- und Kraftakt werden. Sollte es dabei zu nicht aufzulösenden organisatorischen Fragestellungen kommen, melden Sie sich rechtzeitig bei uns. Urlaubsablehnungen z.B. sind mitbestimmungspflichtig und landen somit immer im Personalrat zur Beratung.

## Was machen die Bagger vor dem X-Gebäude?



Bilder: privat

Dies war eine der häufig gestellten Fragen,- die kurze Antwort dazu:

Auf der Grünfläche vor dem X-Gebäude wird eine Leichtbauhalle als einstöckiges Interimsgebäude für die Bibliothek vom BLB errichtet. Diese soll im Frühjahr 2024 fertiggestellt sein und Platz für die Bücher und Medien der Fakultäten Psychologie und Sportwissenschaft, Erziehungswissenschaft sowie Linguistik und Literaturwissenschaft bieten.



## Zahlen – Daten – Fakten

### Übersicht über personelle Einzelmaßnahmen im Bereich Technik und Verwaltung

	2022			2021			2020			2019			2018		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
Vollzeit unbefristet	20	32	52	25	24	49	22	18	40	20	17	37	9	13	22
Vollzeit befristet	16	20	36	9	16	25	4	11	15	2	12	14	6	12	18
Teilzeit unbefristet	1	28	29	4	27	31	2	10	12	0	15	15	0	14	14
Teilzeit befristet	11	38	49	7	23	30	8	29	37	5	16	21	14	23	37
<b>Neueinstellungen</b>	<b>48</b>	<b>118</b>	<b>166</b>	<b>45</b>	<b>90</b>	<b>135</b>	<b>36</b>	<b>68</b>	<b>104</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>87</b>	<b>29</b>	<b>62</b>	<b>91</b>
Vollzeit unbefristet	7	15	22	8	17	25	5	14	19	8	15	23	10	6	16
Vollzeit befristet	12	13	25	14	15	29	10	17	27	11	25	36	25	16	41
Teilzeit unbefristet	3	12	15	7	14	21	4	11	15	1	6	7	0	8	8
Teilzeit befristet	12	31	43	14	48	62	4	32	36	4	34	38	4	30	34
<b>Weiterbeschäftigungen</b>	<b>34</b>	<b>71</b>	<b>105</b>	<b>43</b>	<b>94</b>	<b>137</b>	<b>23</b>	<b>74</b>	<b>97</b>	<b>24</b>	<b>80</b>	<b>104</b>	<b>39</b>	<b>60</b>	<b>99</b>
<b>Höhergruppierungen / Tarifbeschäftigte</b>	<b>24</b>	<b>46</b>	<b>70</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>46</b>			
davon Umsetzungen	10	13		1	7		1	8		7	9		12	13	25
<b>Beförderungen / Beamte</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Bei fast allen Personalvorgängen (z.B. Arbeitszeitänderungen, Einstellungen, etc.) ist der Personalrat beteiligt und investiert teils erhebliche Zeitanteile in die Klärung von Fragen, sowie in die Begleitung von Bewerbungsverfahren.

Um einmal zu verdeutlichen, was diese Zahlen in unseren wöchentlichen Sitzungen bedeuten, haben wir erfasst, welche Vorlagen bei uns in 2023 tatsächlich bisher eingereicht wurden: wir sind von Januar bis Ende August z.B. zu 105 Einstellungen, 194 Änderungen der Arbeitszeit (Aufstockung oder Reduzierung), aber auch bei 24 Beendigungen von Arbeitsverhältnissen (z.B. Kündigung oder vorgezogener Renteneintritt) beteiligt worden. Nahezu alle Einstellungen kommen aus vorher durchgeführten Bewerbungsverfahren, die wir natürlich ebenfalls bestmöglich begleiten.

Eingereicht wurden uns bisher in Summe 609 beteiligungspflichtige Personalmaßnahmen. Wir sind für rund 1500 Kolleg\*innen zuständig – das ist im Schnitt für jede\*n 2. Beschäftigte\*n eine Personalmaßnahme - und es fehlen zum ganzen Kalenderjahr noch 4 Monate.

### **Nach den eher trockenen Daten, hier nun ein Blick in die Zukunft:**

Demografischer Wandel, gehobene Bildungswege und die immer weniger werdende Attraktivität der Bezahlung im Öffentlichen Dienst der Länder haben dafür gesorgt, dass auch an der Universität ein Fachkräftemangel in vielen Bereichen eklatant spürbar ist. Die Universität muss sich wie andere Arbeitsgeber deutlicher bemühen, auf dem ausgedünnten Arbeitnehmer\*innenmarkt attraktiver zu werden und Beschäftigte mit guten Angeboten zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln. Damit rücken insbesondere die Auszubildenden, die Sekretär\*innen und die Personalentwicklung in den Fokus. In allen drei Bereichen gab es im letzten Jahr Entwicklungen, allerdings mit unterschiedlichen Dynamiken:

### **Übernahme von Auszubildenden – Eine Zukunft an der Uni?**

Eine neue Dienstvereinbarung zur Übernahme der Azubis in der Zentralverwaltung ist auf der Zielgeraden! Die Universität muss gute Regelungen finden, um gute und motivierte junge Menschen für die Universität zu gewinnen und langfristig auch zu halten. Dies kann dann auch ein guter Beitrag zur Abmilderung des Fachkräftemangels sein!

In den nächsten Jahren werden viele von Ihnen in ihren wohlverdienten Ruhestand gehen. In Zukunft sollen die Auszubildenden in den Dezernaten bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ohne Ausschreibung übernommen werden. Das ist ein toller Erfolg und sollte für die dezentralen Einrichtungen und Fakultäten auch in Angriff genommen werden.



## **Schnelles Wandeln, langsames Handeln**

Im letzten Rechenschaftsbericht haben wir bereits von dem Gemeinschaftsprojekt mit Gleichstellungsbeauftragter und Dienststelle zum Wandel der Arbeit im Hochschulsekretariat berichtet. Initiiert von einer bundesweiten Kampagne mit dem Titel „*Fairnetzt euch mit den Hochschulsekretariaten: Gute Arbeitsbedingungen für alle*“ sollten auch an unserer Universität Handlungsempfehlungen (<https://bukof.de/wp-content/uploads/21-02-16-bukof-Handlungsempfehlungen-fuer-mehr-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedingungen-in-Hochschulsekretariaten.pdf>) umgesetzt werden. Das gemeinsame Ziel ist die Nutzung der bereits vorhandenen Spielräume bei der Eingruppierung, damit der Wandel der Arbeit in den Sekretariaten anerkannt und angemessen als Stütze des Wissenschaftssystems bewertet wird.

Außerdem sollte die Anerkennung des Berufsbildes gesteigert werden, denn die Kolleg\*innen sind in ihren Bereichen quasi allzuständig und tragen erheblich zu reibungslos funktionierenden Abläufen und nicht zuletzt zu einem positiven sozialen Klima bei.

An der Wertschätzung wurde bereits sehr erfolgreich durch die Gründung des Sekretariatsnetzwerkes „*FairNetzt Bielefeld*“ (<https://www.uni-bielefeld.de/themen/fairnetzt-bielefeld/>) gearbeitet. Mit vielfältigen Angeboten, Fortbildungen, echtem Service und hohem Engagement hat dieser Zusammenschluss einen wichtigen Platz erobert und wird vom Kanzler als bedeutende Schnittstelle zwischen zentraler und dezentraler Verwaltung gewürdigt. Beim ersten Office-Day im März 2023 unter dem Motto: „Hochschulsekretariate im Wandel“ wurde die große Bandbreite interessanter Themen ausgiebig diskutiert und viele neue Informationen ausgetauscht. U. a. wurden bei auf den Workshops neue Anforderungen und Aufgaben der Sekretariate gesammelt.

Bei einem ersten Austauschtermin im Juni mit Teilen der Zentralverwaltung und Aktiven von FairNetzt\_Bielefeld wurden die Themen Personaleinstellungen, Reisekosten und Beschaffung besprochen und Optimierungsmöglichkeiten für die Prozesse festgehalten, weil das Wissen der Expert\*innen für die Verwaltung 2025 genutzt werden soll. Auch hier waren Personalratsmitglieder beteiligt und werden auch beabsichtigte Fortsetzungen begleiten.

Um das andere Ziel einer größtmöglichen Höhergruppierung der Stellen und der realistischen Abbildung von Tätigkeitsbeschreibungen näherzukommen, nahm das Dezernat Personal und Organisation die Anregungen der Kampagne auf. Bereits seit Ende 2022 widmet sich eine universitätsweite Arbeitsgruppe dem „Wandel der Arbeit“ im Hochschulsekretariatsbereich. Der Arbeitsgruppe unter der Leitung des Dezernats Personal und Organisation gehören Verwaltungsleitungen aus Fakultäten und Einrichtungen ebenso wie die Vertreter\*innen der Bereiche Gleichstellung und Personalrat an. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, Sekretariatsarbeitsplätze strukturiert anzuschauen und den Wandel der Arbeit hinsichtlich Aufgaben und Bewertung abzubilden. Beim Finden des richtigen Weges zu diesem Ziel gab es viele Diskussionen und lange Abstimmungsprozesse zwischen den Beteiligten. U. a. sind auch noch Schulungen geplant. Denn die Ergebnisse der anvisierten Untersuchungen und Prozesse



sollen transparent nachvollziehbar und damit leichter umsetzbar sein. Die komplizierte Materie der tarifgerechten Eingruppierung benötigt leider mehr Geduld, als wir im letzten Jahr erwartet haben. Wir berichten weiter über die Fortschritte!

### **Personal ent- oder einwickeln?**

Seit vielen Jahren klagen wir über eine fehlende systematische Personalentwicklung und fordern diese immer wieder bei der Dienststelle ein. Einzelne Instrumente wie Pool-Lösungen und Mitarbeiter\*innengespräche werden gelegentlich aus der Taufe gehoben und versanden dann wieder kommentarlos im Universitätsalltag. Auch der MTV-Gleichstellungsplan sieht ein Bündel an Maßnahmen vor, das bisher hauptsächlich nur auf dem Papier steht.

Unsere Dienstvereinbarung interne/externe Ausschreibungen war ein weiterer Versuch, hierzu Prozesse in Gang zu setzen. Denn dort wurde vereinbart, dass bis Mitte dieses Jahres ein Personalentwicklungskonzept diskutiert und verabschiedet sein sollte, damit sich Kolleg\*innen nicht mehr nur über Bewerbungen auf andere Stellen weiter entwickeln können.

So war der Plan - aber in der Realität haben wir uns dieses Jahr lediglich über Ideen und Forderungen mit der Dienststelle ausgetauscht. Wir haben seitens des Personalrats Ideen gesammelt, Konzepte durchdacht, eine Fortbildung dazu absolviert, Anregungen der Beschäftigten aufgenommen und einiges mehr. Dabei sollte eine Roadmap für die Erstellung eines Konzepts entstehen, die leider noch immer auf sich warten lässt. In P/O.5 hat dazu die Teamleitung im September angefangen. Mit ihrem Start hoffen wir, in dieses Thema so viel Schwung rein zu bekommen, dass wir in 2024 zusammen mit der Dienststelle ein für die Beschäftigten zukunftsfähiges Konzept fertiggestellt bekommen.

Für 2023 hat das Thema nämlich seitens der Dienststelle leider keinen angemessenen Stellenwert bekommen und dafür notwendige Zeitpuffer sind nicht vorhanden. Ob sich so Beschäftigte mit ihrem berechtigten Wunsch nach Weiterentwicklung an der Universität halten lassen und sich wertgeschätzt fühlen, ist fraglich. Hier versuchen wir unermüdlich, deutlich mehr Schnelligkeit in die Konzeptentwicklung zu bekommen, damit Weiterentwicklungen transparent planbar und nicht nur von der Gunst der Vorgesetzten abhängig sind.

Wir bedauern das zu langsame Fortkommen sehr, hoffen aber auf gute Ergebnisse in 2024.

### **Ausblick: Welche Themen stehen sonst noch an?**

Die Themenvielfalt hat in den Jahren insgesamt sehr zugenommen. Das betrifft die Anzahl der Themen, aber auch die unterschiedlichen Anforderungen, die in den Themen an sich liegen. Wir bilden uns für Sie / Euch regelmäßig weiter, um die Interessen zum Wohle aller vertreten zu können. Wir müssen wissen, worüber wir für Sie / Euch reden und diskutieren.

Dazu gehören auch die Fortschritte in der Digitalisierung.

Wir streben mittlerweile auch Klärungen zum Einsatz verschiedener elektronischer Kommunikationsarten und Chatkanäle (Elements, Zoom-Chat u.ä.) in verschiedenen Programmen an. Ziel ist, für die Kanäle Verwendungszweck, Rechtssicherheit und Datenschutz eindeutig abzustecken und Gefahren vorbereitet zu begegnen. Es ist natürlich unser Anliegen, Kontrollmöglichkeiten von Leistung oder Arbeitsverhalten weiterhin dringend auszuschließen.

Jeder von Ihnen hat sicherlich schon von ChatGPT, Google Bard oder Microsoft Copilot gehört. In den Programmen, die an der Universität Einzug halten sollen, wird Künstliche Intelligenz (KI) enthalten sein, die sowohl neue Möglichkeiten als auch neue Risiken in den täglichen Arbeitsablauf mit sich bringen wird. Deswegen treten wir zum Thema Künstliche Intelligenz (KI) in Ideenfindung und Begriffsaufarbeitung mit der Dienststelle ein.

In beiden Bereichen geschieht der Dialog auf Initiative des Personalrates, weil wir zukunftsorientiert und rechtzeitig wichtige und übergreifende Themen bearbeiten und ggf. regeln möchten.

Was steht im Feld „Digitalisierung“ noch in den Karten? Wir hoffen auf die eAkte, und blicken auch auf die Vorbereitungen für die Einführung von SAP HANA. Ebenfalls geplant ist die Umstellung auf Microsoft 365 - ein grandioses Gesamtkonstrukt mit vielfältigen Möglichkeiten, leider auch der Überwachung, Automatisierung und wenig beherrschbar für Einzelne. Diese Komplexitäten müssen wir erfassen, um dann gute und dauerhaft tragbare Regelungen zu finden. Dazu gehören auch gute Einführungen und Schulungen für alle Kolleg\*innen und ein Start neuer Anwendungen nur noch mit sinnvoll und nutzbar aufgesetzten Systemen.

Die vielen Reorganisationen finden an dieser Stelle gar keinen Platz, da es so unterschiedliche Bereiche und Themen betrifft. Wir werden aber nun häufiger bei größeren Projekten auch versuchen in Teilpersonalversammlungen mit Ihnen / Euch direkt in Kontakt zu kommen, um möglichst viele Stimmen zu hören und weitere Eindrücke zu bekommen.

### **Zum Abschluss eine Bitte...**

Machen Sie mit! Beteiligen Sie sich z.B. an Austauschformaten und nutzen Sie die Möglichkeiten, Ihre Ideen und Anregungen einzubringen. Melden Sie sich auch gerne jederzeit bei uns, wenn Sie Fragen oder Probleme haben, etwas wissen möchten oder - auch sehr gerne - Anregungen haben, was in der Uni falsch, anders, oder besser laufen könnte und wir als Personalrat dies einbringen könnten. Die Arbeit in der Uni lebt eben auch davon, dass Sie „aus der Praxis“ berichten und wir dann gemeinsam versuchen, diese Praxis noch besser zu machen.

Auf unserer Homepage werden Sie darüber hinaus auch feste Sprechzeiten finden, zu denen verschiedene Mitglieder aus dem Gremium dann persönlich vor Ort für spontane Besuche für Sie da sind, gleiches gilt auch für Zoom-Termine. Kommen Sie gerne (virtuell) vorbei!

## Wer ist der Personalrat?

Der Personalrat der Universität Bielefeld vertritt die Beschäftigten in Technik und Verwaltung und besteht aus 13 Personen: 11 Tarifbeschäftigte und 2 Mitglieder aus der Gruppe der Beamt\*innen. Der Personalrat arbeitet auf der Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW (LPVG NRW). Der Vorsitzende des Personalrates ist Bastian Doht. Stellvertretende Vorsitzende\*r sind Karin Kühn, Ulf Maskalans, Jutta Grau und Heinz Hermann Stellbrink.

### Nachfolgend die freigestellten Personalrats-Mitglieder:

Julia Berges	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel: 67819	L4 – 101	Teilzeit
Bastian Doht	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 67347	L4 – 109	Vollzeit
Jutta Grau	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 4203	L3 – 117	Teilzeit
Carmen Jarkusch	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 86742	C4 – 117	Teilzeit
Karin Kühn	Tarifbeschäftigte	VdLA	Tel.: 86750	L4 – 111	Vollzeit
Ulf Maskalans	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 2643	L4 – 109	Teilzeit
Heinz H. Stellbrink	Tarifbeschäftigter	VdLA	Tel.: 4219	L4 – 115	Teilzeit

### Weitere Mitglieder des Personalrats:

Horst Deller	Tarifbeschäftigter	VdLA	Tel: 12346	BITS
Oliver Drees	Beamter	VdLA	Tel.: 6439	Dezernat SL
Anna Hein	Tarifbeschäftigte	VdLA	Tel. 4209	Dezernat P/O
Melanie Kuhlmann	Tarifbeschäftigte	ver.di	Tel.: 8730	Medizinische Fakultät
Marco Mertens	Tarifbeschäftigter	ver.di	Tel.: 12480	Dezernat F
Andrea Pelz	Tarifbeschäftigte	VdLA	Tel.: 4196	Dezernat F

**VdLA:** Verband der Landesbeamten, Angestellten u. Arbeiter im Deutschen Beamtenbund

**ver.di:** Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund

### Homepage des Personalrats

Die Homepage <http://uni-bielefeld.de/prniwi/> mit Verlinkungen zu:

- den PR-Mitgliedern
- Informationen für Mitarbeiter\*innen
- Gesetze, Tarifvertrag, Dienstvereinbarungen usw.
- ...

### Als Assistentinnen des Personalrats sind für Sie da:

Eva-Andrea Krämer-Kalmarfi im Raum L 4 – 105 unter der Telefonnr. 6890

Olga Mantovanelli im Raum L 4 – 102 unter der Telefonnr. 86850