

Protokoll der Personalversammlungen vom 12.03./13.03.2024 **Die Sitzungen fanden jeweils in Präsenz statt**

(12.03.: Campus Westend, 13.03.: Campus Riedberg)

Beginn: 10:00 Uhr

Ende: 12:00 Uhr

Vorsitz: Gerti Dornseif (Personalratsvorsitzende)

Protokollant: Anwar Syed Ali

TOP 1 Am Ende der Amtszeit: Wir ziehen Bilanz

Die Personalratssitzende Frau Dornseif begrüßt alle Kollegen*innen herzlich zu der Personalversammlung. Sie zeigt sich sehr erfreut, dass trotz des Bahnstreiks bzw. des Streiks bei der VGF so viele Kolleg*innen gekommen sind. Sie begrüßt die Vertreter von Ver.di und der GEW sehr herzlich. Ebenfalls grüßt sie die Vertreter des „Unterbaus“. Das Protokoll der Personalversammlung wird zeitnahe im Intranet der GU veröffentlicht werden. Frau Dornseif zieht im Gespräch mit mehreren Kollegen*innen Bilanz-der nun bald zu Ende gehende Wahlperiode (2021-2024):

Was ist die alltägliche Arbeit des Personalrates?

Der Personalrat tagt einmal in der Woche. Alle personalrelevanten Vorgänge müssen dem Gremium vorgelegt werden und der Personalrat hat hier verschiedene Möglichkeiten der Mitbestimmung bzw. Mitwirkung (Nachfragen, Erörtern mit der Dienststelle, Ablehnung von Personalvorgängen, weitere Eskalationsstufen sind die Einigungsstelle und zuletzt die gerichtliche Auseinandersetzung).

Darüber hinaus findet einmal im Monat eine Sitzung mit der Dienststelle (i.d.R. mit dem Präsidenten und dem Kanzler) statt. Die Dienststelle legt wöchentlich durchschnittlich 30-40 Personalvorgänge vor. Das sind v.a. Einstellungsvorgänge, Eingruppierungen in die jeweilige Entgeltstufe, aber auch die Genehmigung von Überstunden oder Mehrarbeit. Der Personalrat begleitet das gesamte Einstellungsverfahren von der Ausschreibung, über die Auswahlgespräche und Einstellungen bis zur Eingruppierung.

Daneben gibt es Arbeitsgruppen zu anstehenden Themen und der PR entsendet Mitglieder in universitäre Gremien wie den Senatskommissionen, Ausschuss für Arbeitssicherheit etc. Ein wichtiger Teil der Arbeit des PR ist die Beratung von Kollegen*innen; oft aufgrund von Problemen mit dem/der Vorgesetzten. Wichtig ist, dass der PR erst dann aktiv wird, wenn dies die Betroffenen auch wirklich wollen!

Außerdem gibt es eine offene Sprechstunde: Hier können Kollegen*innen spontan den PR aufsuchen und Themen ansprechen, die sie beschäftigen. Diese Sprechstunden finden regelmäßig auf den Campus Westend, Riedberg und Niederrad statt. Seit einiger Zeit bietet der PR auch einen regelmäßigen Newsletter und alle 3-4 Monate einen Podcast zu relevanten Themen an.

Erfolge in der letzten Amtszeit

DV Mobiles Arbeiten/Telearbeit:

Ganz zentral sind die Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten und zur Telearbeit. Die neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit steht kurz vor der Unterzeichnung. Sie wird die beiden noch gültigen Dienstvereinbarungen zum mobilen und zur alternierenden Telearbeit ersetzen. Damit haben die Beschäftigten die Möglichkeit, ortsunabhängig („mobil“) oder ganz klar geregelt von zu Hause zu arbeiten. In der Regel ist es möglich bis zu 50% der Arbeitszeit mobil zu arbeiten. In Einzelfällen kann dies auch überschritten werden. Für Kollegen*innen, die ortsunabhängig arbeiten wollen, ist sicher das mobile Arbeiten die bessere Möglichkeit. Für die Kollegen*innen, die genau wissen, an welchen Tagen sie von zu Hause arbeiten möchten, ist die Telearbeit das bessere Instrument, denn in diesem Fall richtet die Dienststelle einen Arbeitsplatz in der Wohnung der Beschäftigten ein. Künftig können die Kolleg*innen auch im Rahmen der Telearbeiten die Gleitzeit nutzen. Das ist bislang nicht möglich und bringt eine größere Zeitsouveränität. Außerdem besteht die Möglichkeit des Tagetausches. Beide Modelle, die Telearbeit und die mobile Arbeit, können wie bislang auch kombiniert werden.

Von Seiten der Bediensteten besteht der Wunsch zur Erstellung einer Tabelle, die die jeweiligen Möglichkeiten der unterschiedlichen DV'en darlegt. Der PR wird diesen Wunsch an die Dienststelle weiterleiten.

DV Überlastungsanzeigen:

In der auslaufenden Wahlperiode wurde darüber hinaus eine Dienstvereinbarung zur Überlastung der Beschäftigten abgeschlossen.

Diese Dienstvereinbarung hat das Ziel, in einem klaren Verfahren Kollegen*innen zu entlasten, die von Arbeitsüberlastung betroffen sind. Ziel der DV ist es, die betroffenen Kollegen*innen vor der Gefährdung ihrer Gesundheit, aber auch vor möglichen Schadensersatzansprüchen zu schützen, falls sie aufgrund ihrer Arbeitsüberlastungen Fehler begehen. Damit sind Kollegen*innen, die eine Überlastungsanzeige stellen, arbeitsrechtlich geschützt. Die Dienststelle ist damit aufgefordert, direkt und unverzüglich für Entlastung zu sorgen. Seit Inkrafttreten der DV sind 10 Überlastungsanzeigen gestellt worden, teilweise auch durch ein gesamtes Team (!). Der PR hat hier Gespräche mit den Betroffenen und mit den Vorgesetzten geführt, um sowohl sofort als auch nachhaltig für Entlastung zu sorgen. In diesem Zusammenhang ist auch der Hinweis wichtig, dass Überstunden immer von den Vorgesetzten beantragt werden müssen (!).

Einigungsstellenverfahren:

Eine Einigungsstelle kann man sich wie eine Schiedsstelle vorstellen, die angerufen werden kann, wenn es zwischen PR und Dienststelle nicht zur Einigung kommt.

Erfolgreich aus Sicht des PR war in der vergangenen Wahlperiode z.B. ein Verfahren bezüglich der Höhergruppierung von leitenden Mitarbeitenden. Die Begründung der Dienststelle war aus Sicht des PR nicht stichhaltig. In dem Verfahren wurde das bestätigt und die Dienststelle musste nacharbeiten. Es geht hierbei ausdrücklich nicht darum, zu verhindern,

dass Kollegen*innen mehr Gehalt bekommen: Der PR möchte aber, dass die Maßstäbe der Vergleichbarkeit eingehalten werden (Stichwort: Tarifgerechtigkeit). Ebenfalls ist ein Verfahren wegen einer fristlosen Kündigung aus Sicht des PR für die betroffene Person positiv verlaufen.

Befristung:

Das Thema Befristung ist ein Dauerthema, das sowohl in den PR-Sitzungen als auch in der Beratung oft vorkommt. Der PR ist bei Fällen von sachgrundloser Befristung sehr wachsam. Leider werden an der GU immer noch Stellen sachgrundlos befristet ausgeschrieben, was für den PR nicht immer nachvollziehbar ist. Durch die Intervention des PR konnte mehrfach erreicht werden, dass die Befristung aufgehoben wurde und neue Kollegen*innen dauerhaft eingestellt wurden.

Kritische Punkte in der letzten Amtszeit

DV Konflikte:

Ein ganz zentrales Thema ist der Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz. In der letzten Personalversammlung war dies ein wichtiges Thema. Die DV Konflikte wurde bekanntermaßen vom PR gekündigt, weil diese „nicht gelebt wird“. Es entstand von Seiten des PR der Eindruck, dass besonders bei Konflikten mit Vorgesetzten meist die Beschäftigten in der Schusslinie stehen. Die Führungskompetenz von Vorgesetzten wird meist nicht hinterfragt. Vielmehr sind es oft die Beschäftigten, die sich eine neue Stelle oder einen neuen Arbeitgeber suchen (müssen). Der PR hat zu diesem Thema kürzlich eine sogenannte `Notkarte´ entwickelt, auf der in kurzen prägnanten Ausführungen die wichtigsten Punkte für Beschäftigte stehen, die zu Personalgesprächen „gebeten“ werden. Leider ist der PR an diesem Punkt in der Zusammenarbeit mit der Dienststelle in der vergangenen Wahlperiode nicht wirklich weitergekommen. Frau Dornseif bemerkt ausdrücklich, dass sich solche Probleme aber auch nicht durch eine DV lösen ließen, sondern es geht um eine Veränderung der Führungs- und Organisationskultur an der GU.

Ausblick:

Frau Dornseif zeigt sich optimistisch bezüglich zweier Projekte für die kommende Amtszeit, die auch dem Kanzler sehr wichtig sind:

1. Die Erhöhung der Schwerbehindertenquote an der GU auf die vom Gesetzgeber geforderten 6%.
2. Das Thema Ausbildung an der GU wird nun großflächig angegangen; und auch hier ist eine erhebliche Erhöhung der Ausbildungsquote und der Ausbildungsberufe an sich das Ziel.

TOP 2

„Ich glaub´, das ist nicht okay?!“ – Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch in Hochschule und Wissenschaft. Überblick zu einer aktuellen Debatte (Dr. Daniela Heitzmann)

Frau Dr. Tschirner gibt für den PR eine kurze Einführung zum Thema: Bevor Frau Dr. Heitzmann ihren Vortrag zum Thema (Zugänge zum Thema: Was umfasst Machtmissbrauch in Hochschule und Wissenschaft? Was kann und muss dagegen getan werden?) hielt, wies Frau Dr. Tschirner auf die kurze Umfrage hin, die im Vorfeld durchgeführt

wurde: Besonders bei den Fragestellungen 'Konflikte werden zügig angegangen' und 'Meine Vorgesetzten haben meine Arbeitsbelastung im Blick' ergab sich ein Missverhältnis bei den Antworten: Offensichtlich gibt es hier Verbesserungsbedarf an der GU.

Zunächst referierte Frau Dr. Heitzmann über die Richtlinien bei wissenschaftlichem Fehlverhalten, die es schon gibt (vor allem Kodex – Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis von der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie das Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft). Im Prinzip gebe es zu dem Thema eine Forschungslücke.

Von den Mittelbau-Initiativen ging die Kritik an dem Wissenschaftszeitgesetz und den damit zusammenhängenden prekären Beschäftigungsbedingungen aus. Die dadurch mitunter entstehenden Konflikte zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten sind ein altbekanntes Thema an der Universität, was von den Verantwortlichen nur mit Zögern behandelt wird. Da insbesondere Doktorand*innen ein Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem/ihrer Doktorvater/Doktormutter haben, ist eine Beschäftigung mit dem Thema eigentlich naheliegend. Hinzu kommen in dem Bereich Fragestellungen zu Geschlechterungleichheiten und Diskriminierung. Es gibt Überschneidungsbereiche von Machtmissbrauch und Diskriminierung, jedoch sind die Phänomene nicht identisch. Der Begriff Machtmissbrauch beschreibt „wenn eine handelnde Person durch den Einsatz von Macht ihren Eigennutz mehrt und zugleich andere langfristig in illegitimer Weise schädigt“. Die Umfrage unter n=523 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der GU zeitigt durchaus erschreckende Ergebnisse: Beispielfhaft sei beschrieben, dass etwa fast 30% der Befragten Arbeitsaufträge erhielten, die im Rahmen der vertraglichen Arbeitszeit nicht zu bewältigen waren. Oder über 15% der Befragten wurden unter Druck gesetzt, auf die ihnen zustehenden freien Arbeitszeiten zu verzichten. Über 24% haben Diskriminierungen beobachtet, über 14% diese selbst auch erlebt (!).

Das sind für das Plenum schockierende Zahlen. Von Seiten der Belegschaft wurde nach etwaigen Unterscheidungen zwischen geistes- und naturwissenschaftlichen Fakultäten gefragt. Außerdem wären Umfrageergebnisse zu den technisch-administrativen Mitarbeiter*innen wünschenswert. Leider verbietet die aktuelle Gesetzesregelung in Hessen, dass die Hilfskräfte - die an der jeweiligen Hochschule eingeschrieben sind - durch die dortige Personalvertretung vertreten werden (!).

Frau Schneider-Gladbach (Stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der GU) weist darauf hin, dass die Arten des Machtmissbrauchs variieren, jedoch das Nichtbewilligen von Urlaubsanträgen das gängigste Mittel der Gängelung sei.

Im weiteren referierte Frau Dr. Heitzmann über mögliche Gegenmaßnahmen: Unterschieden wird hierbei zwischen strukturellen Maßnahmen (etwa Bewusstsein schaffen, Transparenz herstellen, klare Verfahrenswege innerhalb der Uni schaffen, vorhandene Anlaufstellen wie PR, Ombudspersonen, Gleichstellungsbeauftragte oder Antidiskriminierungsstelle noch bekannter machen) und konkreten Interventionsmöglichkeiten (etwa Solidarisierung mit Betroffenen, kein „Weggucken“ mehr, mit Kollegen*innen über Machtmissbrauch und Möglichkeiten der Intervention sprechen, eigenen Beitrag zu einem wertschätzendem Umgang leisten, Öffentlichkeit herstellen).

TOP 3

Information zur kommenden Personalratswahl im Mai 2024

Frau Dornseif ruft jede/n Wahlberechtigte/n auf, sich an der am 14.05./15.05.2024 anstehenden Personalratswahl zu beteiligen.

Die Auszählung ist öffentlich und die Ergebnisse werden spätestens am Tag nach der Wahl veröffentlicht. Nur am Campus Westend, Riedberg und Bockenheim ist eine Wahl per Wahlurne möglich. An den anderen Standorten der GU gibt es nur die Möglichkeit der Briefwahl. Ab dem 22.03.2024 liegt das Verzeichnis der Wahlberechtigten öffentlich vor. Die Wahlvorschläge werden spätestens am 18.04.2024 veröffentlicht. Es bleibt bei 21 Mitgliedern im PR für die kommende Wahlperiode (2024-2028).

TOP 4

Berichte über den Stand der Tarifverhandlungen von ver.di und GEW

Frau Dornseif begrüßt die Gewerkschaftssekretäre von der GEW und von Ver.di recht herzlich zur Personalversammlung. Diese berichten über den Stand der Tarifverhandlungen mit dem Land Hessen und der GU. Die Gespräche mit der GU gestalteten sich dabei konstruktiver als mit dem Land Hessen. Der Tarifvertrag der GU ist durch dieselbe Entgelttabelle mit dem TV H gekoppelt.

Kritisch sehen die Gewerkschaftssekretäre die Haltung der hessischen Landesregierung zum Thema Elterntag, der immer noch dem traditionellen Elternmodell verhaftet sei und den gesellschaftlichen Veränderung in keiner Weise gerecht werde. Auch die geforderte Tarifierhöhung in Höhe von 10,5% sei unerlässlich, weil die Preise gestiegen seien. Das Argument der Landesregierung, allein der Rückgang der Inflation werde eine Besserung der Situation herbeiführen, überzeugt nicht.

Die Gewerkschaftssekretäre machten deutlich, dass ein Warnstreik zur Durchsetzung der hochschulpolitischen Forderungen unerlässlich sei. Es wird zu zahlreicher Teilnahme und solidarischem Verhalten aller Statusgruppen aufgefordert. Von Seiten nicht gewerkschaftlich organisierter Bediensteter kam die Frage auf, ob die reale Streikzeit mit der Gleitzeit abgegolten werden sollte. Dieses Verhalten wird kritisch gesehen, denn Streikzeit ist keine Freizeit. Die Gleitzeit ist hierfür nicht geeignet.

Frau Dornseif beendet jeweils die Personalversammlung. Im Nachgang finden Warnstreiks zur Durchsetzung der tariflichen Forderungen statt.