

Personalrats- information

DV Mobiles Arbeiten
Dienstvereinbarung

Jahresbericht 2021
Tätigkeitsschwerpunkte, Zahlen und Statistiken

Karrierewege
AGWissMA: WissZeitVG

Kurzbeiträge
Energiesparmaßnahmen,
self audit, ...

Informationsartikel
Inflationsprämie, Erholungs-
urlaub, Haftung im Dienst, ...

Impressum:

Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)

Die Vorsitzende: Sylke Hamoudi

Humboldtallee 15

37073 Göttingen

Tel.: 0551 39-24232, Fax: 0551 39-29349

E-Mail: persrat@uni-goettingen.de

Redaktionsleitung: Frank Hambloch

Layout: Sven Oskar Thießen

Titelbild: <https://pixabay.com/de/photos/arbeitsraum-heimbuero-buero-raum-232985/>

Auflage: 100 Stück

Online: www.uni-goettingen.de/personalrat

Inhaltsverzeichnis

Vorstellung der Vorsitzenden	2
Trockene Statistik	2
Arbeitsgruppen des Personalrates	6
Kurzbeiträge	7
Change-Management	7
Bauangelegenheiten an der Uni Göttingen	7
Energiesparmaßnahmen der Universität Göttingen	7
Wirtschaftsausschuss	7
Versuchswirtschaften Relliehausen und Reinshof	8
Reinigungskräfte ohne Gleitzeit	8
Vorschlag zur Gründung eines Arbeitskreis Nichtraucherchutz	8
„self-audit“ im Hausmeisterdienst	8
Karrierewege an der Universität Göttingen für WissMA	9
Die Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) im Fokus!	9
Vorwort:	9
Abkürzungsverzeichnis:	10
Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in der Anwendung	10
Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit können wir vier wichtige Probleme identifizieren:	10
Kennt ihr sie schon?	11
Liste der Links aus den Pressespiegeln Uni Göttingen Thema: #IchbinHanna	12
Aktivitäten der AGWissMA und des Personalrats	12
Und was macht die Politik – Ein Ausblick zur Überarbeitung des WissZeitVG	12
Im Artikel erwähnte Literatur- und Downloadhinweise:	14
Uni Göttingen Unbefristet	15
Fazit	15
Dienstvereinbarung Mobile Arbeit	16
Der Urlaub – Ihr schönes Recht auf Erholung!	17
Inflationsprämie bis 3.000 Euro – Auch für mich?	18
Die Haftung der Arbeitnehmer – Beteiligung des Personalrates	18
Ist das Müll oder kann das weg?!	19
Arbeitsschutz vor Ort	19
Das Teilarbeitslosengeld (Teil-Alg)	20

Abbildungsverzeichnis

Grafik: Stellenabbau an der Uni	3
Tabelle: Statistik Personelle Maßnahmen 2016-2021	5
Grafik: Arbeitsgruppen Personalrat	6
Grafik: DV Mobile Arbeit 1	16
Grafik: DV Mobile Arbeit 2	16

Vorstellung der Vorsitzenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 1. Juni dieses Jahres wurde ich zur Nachfolgerin von Carsten Dolle als Vorsitzende des Personalrats der Universität Göttingen gewählt, der das Amt leider aus persönlichen Gründen niedergelegt hat. An der grundsätzlichen Ausrichtung der Arbeit des Personalrats - nämlich die Belange der Beschäftigten an der Universität Göttingen engagiert zu vertreten - wird sich nichts ändern. Hierbei setze ich auch künftig auf die vielfältige Kompetenz und Unterstützung aus dem ganzen Gremium und dem Team der freigestellten Mitglieder.

Hier möchte ich nun die Gelegenheit nutzen, mich euch und Ihnen auf diesem Weg vorstellen: 2007 habe ich angefangen an der Uni Göttingen zu arbeiten und war bis zu meiner Freistellung für den Personalrat 2018 als Verwaltungsangestellte in der Abteilung Studium und Lehre und beschäftigt. Sehr lange musste ich leider selbst die Erfahrung machen, „nur“ befristet beschäftigt zu sein, was schließlich ein großer Antrieb für mich war, mich im Personalrat zu engagieren. Wir Beschäftigten müssen unsere Rechte wahrnehmen, verteidigen und erweitern. Dafür brauchen wir Personalräte und Gewerkschaften. Daher kandidiere ich auf unserer ver.di-Personalratsliste.

Bevor ich Vorsitzende des Personalrats wurde, waren meine Arbeitsschwerpunkte die Themen Gesundheit und Sucht, Chancengleichheit, Familie und Beruf und generell Gleichstellung sowie Konfliktprävention. Durch den Wechsel in den Vorsitz sind nun eher Grundsatzfragen der Schwerpunkt meiner inhaltlichen Arbeit.

Trockene Statistik

Das Lesen von Statistiken ist eine trockene Angelegenheit. Aber manchmal helfen sie uns, Tendenzen zu erkennen oder eine empfundene Missstimmung bestätigt zu bekommen – oder auch nicht.

Anlässlich der Personalversammlung haben wir uns die Statistiken angesehen, die uns die Personalabteilung zur Verfügung gestellt hat. Die Beschäftigtenzahlen an der Uni beziehen sich auf die tatsächlich an der Uni Beschäftigten zum Stichtag 1. Dezember des jeweiligen Jahres – soweit sie berechtigt sind an Personalratswahlen teilzunehmen.

Dafür stehe ich / meine wichtigsten Punkte sind:

Für mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Es sollte ein gutes Personalmanagement entwickelt und eingeführt werden.

Für eine ausgewogene work-life-balance

Dazu gehören für moderne Arbeitgeber Angebote wie Home Office, Sabbaticals und andere Arbeitsmodelle. Ich beobachte an dieser Stelle, dass es diesbezüglich bei uns noch jede Menge Luft nach oben gibt.

Für sehr gute Arbeits- und andere Rahmenbedingungen

Für gute Arbeit kann jede/r Beschäftigte eine angemessene, gerechte und faire Bezahlung sowie gute Arbeitsbedingungen erwarten.

Für sehr gute Qualifizierungsmöglichkeiten

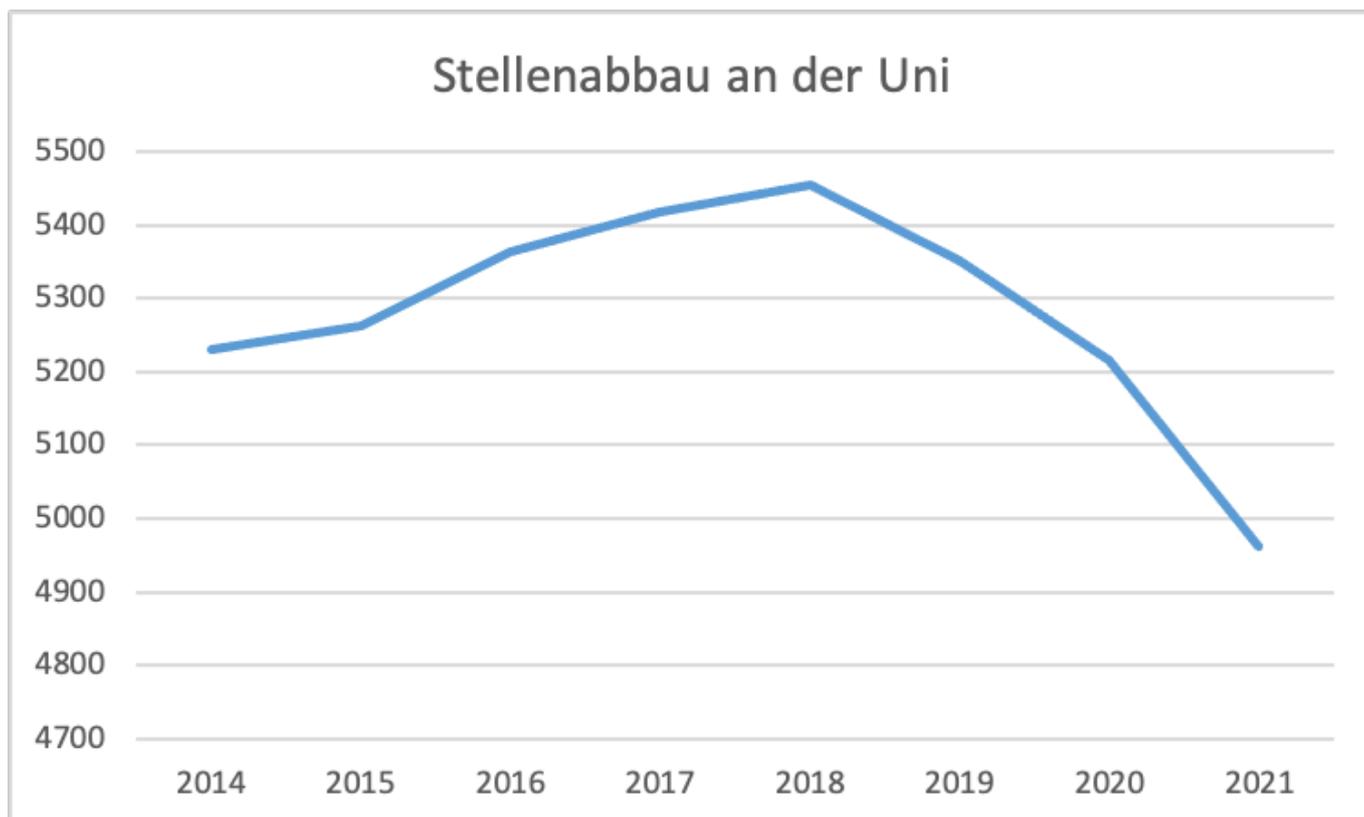
Das interne Personal muss gefördert werden. Es sollte vorrangig die Möglichkeit erhalten, sich auf internen anderen Stellen weiter zu entwickeln. In puncto Personalbindung gibt es aus meiner Sicht noch vielfältige Ansätze weiter zu verfolgen. Auch Führungskräfte sind hierbei generell zu berücksichtigen.

Wir stehen derzeit vor großen und weitreichenden Umbrüchen und Herausforderungen – vor dem Hintergrund von Sparmaßnahmen und Change Management Prozess muss und wird sich der Personalrat bestmöglich für die Beschäftigten einmischen.

Ihre/Eure
Sylke Hamoudi

Nicht aufgenommen sind also Professor*innen, studentische Hilfskräfte¹⁾ oder beurlaubte Angestellte der Uni.

Zum Stichtag 2021 waren 4827 Beschäftigte an der Uni tätig. Das sind knapp 500 weniger als 2018, als der Uni die Verlängerung der Exzellenz misslang. In der Grafik ist erkennbar, dass der Stellenabbau im Jahr 2020 beschleunigt wurde. In der ersten Hälfte dieses Jahres sind bereits weitere 137 Stellen gestrichen worden.



Grafik: Stellenabbau an der Uni

Selten betreffen die Einsparungen ganze Einrichtungen, wie z.B. das Lichtenberg-Kolleg, wo dann auch die dort geleistete Arbeit nicht mehr anfällt. Allzu oft bleibt der Arbeitsanfall gleich hoch und muss von den verbleibenden Kolleg*innen mit geleistet werden. Das erhöht den Arbeitsdruck, gefährdet die Gesundheit und ist der Arbeitsqualität abträglich – und das kann zu Unzufriedenheit bis hin zu innerer Kündigung führen.

Insbesondere werden im wissenschaftlichen Bereich Stellen abgebaut. Dort ist das relativ einfach. Da die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu 86% (!) befristete Arbeitsverträge haben, müssen diese einfach nur auslaufen und schon ist man das Personal los. Der wissenschaftliche Bereich wurde seit 2018 um 13% abgebaut!

Die Befristungspraxis widerspricht dem selber gesetzten Anspruch, eine familienfreundliche Uni zu sein. Denn Befristungen behindern die Familien- und Lebensplanung!

Die Universitätsleitung befristet aber auch Verträge für Arbeiten, die ständig anfallen und für den Betrieb der Uni unabdingbar sind. Durch den ständigen Personalwechsel geht jedes Mal erworbenes (verwaltungs-)technisches und wissenschaftliches Knowhow verloren. Das ist nicht effektiv und wir betonen an dieser Stelle nochmals, dass Daueraufgaben durch dauerhafte Verträge abgesichert sein

müssen.

Aber auch bei den Mitarbeiter*innen im technischen und Verwaltungsdienst (MTV) wurden in diesem Zeitraum 5,3% der Stellen abgebaut. Der prozentuale Anteil der MTV in der gesamten Uni ist mit 51,5% nur wenig größer als der der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WMA).

Seit 2019 werden in den Statistiken neben weiblichen und männlichen Geschlechtszuschreibungen auch das „diverse“ Geschlecht abgefragt. Da sich aber nur einzelne Beschäftigte als solche bezeichnen, haben wir diese gleichmäßig auf die Angaben über männliche und weibliche Beschäftigte aufgeschlagen.

An der Uni arbeiten zu 52% Frauen, wobei deren Anteil bei den MTV 59% beträgt, während er bei den WMA nur 45% hoch ist.

Die Teilzeitverträge sind ungleich verteilt. Arbeiten die WMA zu 57,5% in Teilzeit sind es bei den MTV 43,6%. Während bei den WMA die Teilzeitverträge recht gleichmäßig auf die Geschlechter verteilt sind, ist die Teilzeitarbeit bei den MTV eindeutig weiblich – hier sind 78,2% der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Zum Stichtag waren 105 Auszubildende an der Uni beschäftigt. Das sind angesichts des Fachkräftemangels und der kläglichen Bewerberlage bei Ausschreibungen eindeutig zu wenige! Hier sollte die Uni nachbessern. Ausbildung bedarf allerdings

nicht nur der fachlichen Qualifikation, sondern bedeutet auch einen zeitlichen Aufwand durch die Ausbilder*innen. Wenn durch Stellenabbau die Arbeit verdichtet wird, verringert das die Bereitschaft zu dieser Investition. Um in ihre eigene Zukunft zu investieren, muss die Ausbildung durch eine entsprechende Stellenaufstockung unterstützt werden.

Die Betriebe in der Bundesrepublik sind verpflichtet, mindestens 5% der Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen, sonst müssen sie Ausgleichszahlungen an das Integrationsamt leisten. An der Uni sind 4,82% der Beschäftigten schwerbehindert, deshalb musste im Jahr 2021 eine Aus-

gleichsabgabe von 14.560€ gezahlt werden.

Übrigens wird in der zweiten Oktoberhälfte diesen Jahres die Schwerbehindertenvertretung an der Uni neu gewählt.

1) Studentische Hilfskräfte haben einen Arbeitsvertrag mit der Universität und können sich somit auch an den Personalrat als Interessenvertretung wenden. Sie sind aber nicht wahlberechtigt im Sinne der Wahlordnung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG). Zum Stichtag 01.Dezember 2021 waren an der Uni Göttingen 2067 studentische Hilfskräfte beschäftigt, davon 1150 weiblich, 916 männlich, 1 divers.

Personelle Maßnahmen (Kernaufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz/ Auswahl)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamtzahl aller Maßnahmen ¹⁾	5657	5267	4078	3821	3574	3186
Einstellungsvorgänge Gesamt	1529	1426	1340	1240	1045	1016
wissensch. MitarbeiterInnen	781	678	591	571	551	567
davon unbefristet	6	4	6	6	3	7
wissensch. Hilfskräfte	348	333	332	273	202	176
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	23	24	13	23	2	7
davon unbefristet	7	0	0	2	0	4
Auszubildende	41	47	34	50	46	37
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	336	344	417	314	244	224
davon unbefristet	24	29	72	82	42	33
Verlängerungen Gesamt (höchste in 2018: 22. Verlängerung)	1992	1522	1537	1425	1442	1221
wissensch. MitarbeiterInnen	1201	957	1010	954	1002	860
wissensch. Hilfskräfte	449	271	268	170	183	153
LfbA	20	19	26	12	9	6
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	322	275	233	289	248	202
Entfristungen Gesamt	180	88	87	91	89	70
wissensch. MitarbeiterInnen	10	14	8	13	8	7
LfbA	4	2	3	1	2	3
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	166	72	76	77	79	60
Arbeitszeiterhöhungen Gesamt	800	876	872	868	821	726
wissensch. MitarbeiterInnen	405	452	389	402	372	367
LfbA	23	20	24	15	8	10
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	341	347	459	390	366	319

¹⁾ bearbeitete Vorgänge – nicht Beschäftigtenzahlen)

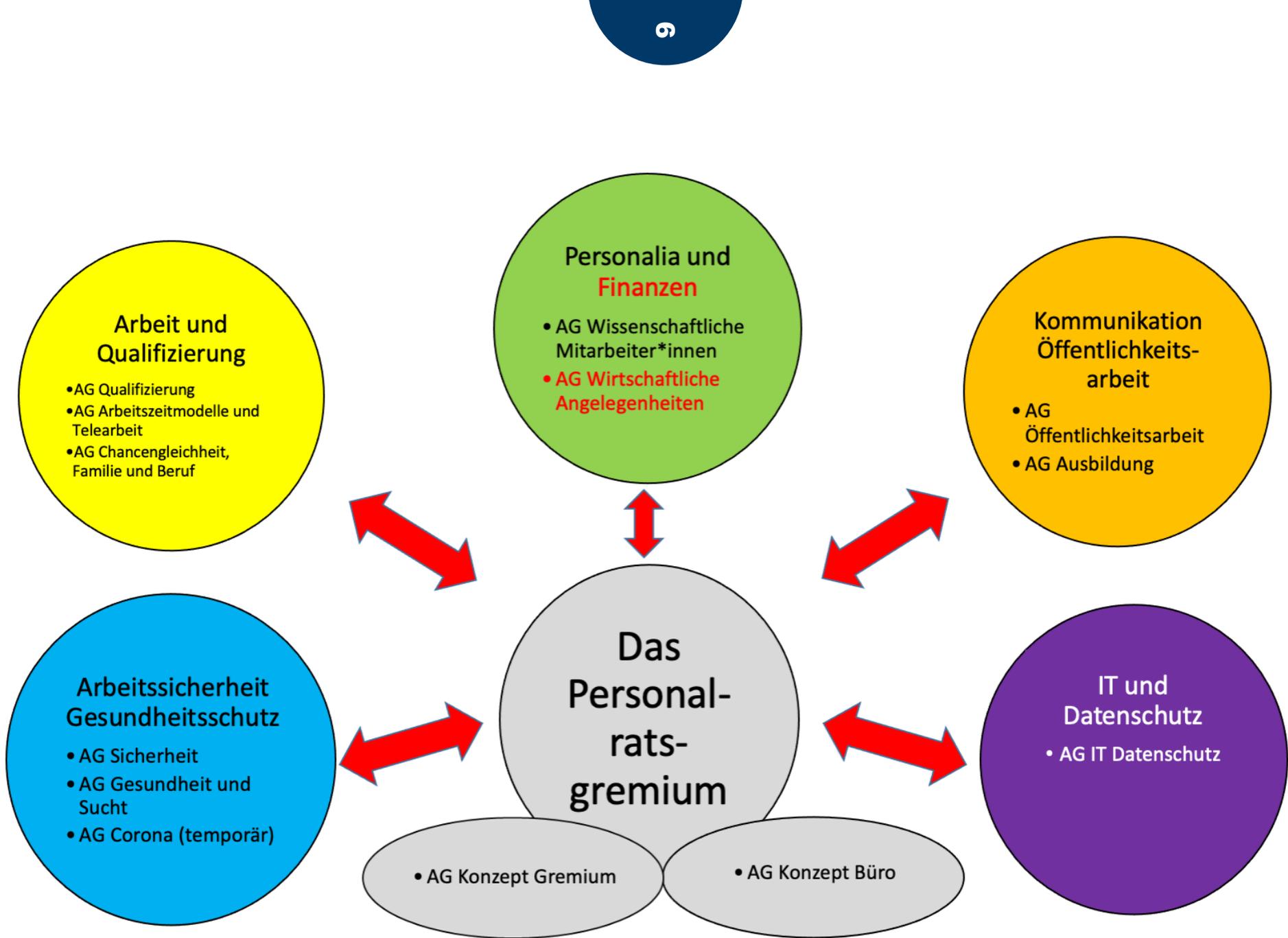
Verzicht auf Ausschreibung Gesamt	799	847	611	744	596	614
wissensch. MitarbeiterInnen	390	383	261	532	307	326
wissensch. Hilfskräfte	268	319	289	270	198	183
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	130	131	61	114	91	97
Beförderungen/Ernennungen	5	14	13/3	2/1	7/9	5/6
Eingruppierungen inkl. Zulagen u. Höhergruppierung	175	144	180	144	180	137
Umsetzungen/Versetzungen/Abordnungen	26	47	28	29	39	27
Abmahnungen	1	0	1	1	1	0
Kündigungen (in Probezeit; außerordentl. fristlos)	4	4	2	7	2	2
Verfahren der Nichteinigung	0	1	1	0	0	0

Innerdienstliche u. organisatorische Maßnahmen	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dienstpläne, Arbeitszeiten, Überstunden und Rufbereitschaft	28	24	32	48	39	26
Bestellung von Sicherheitsbeauftragten, Strahlenschutzbeauftragten, Beauftragten biologische Sicherheit, Laserschutzbeauftragten	12	24	16	33	25	45
Unfallmeldungen	89	86	103	106	54	56
Gleichstellung nach SGB IX	4	11	7	0	5	4
Verfahren der Benehmensherstellung	7	9	5	5	2	7
Organisationpläne	2	5	7	2	3	3
Beschlussverfahren (Dienstvereinbarungen; Regelungsabreden)	4	4	7	14	19	11

Weitere zählbare Aktivitäten	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beratungen (ab 15 Min.)	~785	~700	~735	~700	~760	~900
Ausgaben des Personalrats-Infoheftes	4	2	2	2	1	1
Termine mit dem Präsidium	19	14	10	9	13	14
Sitzungen, Besprechungen	~230	~205	~195	~200	~250	~300
Personalversammlungen	2	3	2	3	2	1
Hausbesuche			2	4	1	0

Tabelle: Statistik Personelle Maßnahmen 2016-2021

Arbeitsgruppen des Personalrates



Grafik: Arbeitsgruppen Personalrat

Kurzbeiträge

Change-Management

Im Zusammenhang mit der universitären Strategieentwicklung 2030 ist auch die Verwaltung in den Blick des Präsidiums der Universität gekommen. „Pro Admin“ heißt das Projekt, mit welchem die Verwaltung und die zentralen Einrichtungen des Wissensmanagements optimiert werden sollen. Hierbei soll für viel Geld eine externe Unternehmensberatungsfirma beauftragt werden.

Niemand ist gegen die Optimierung von Prozessen und einem durchdachten Einsatz von Personal. „Pro Admin“ wird aber vorrausichtlich mit Umstrukturierungen auf Personalebene einhergehen.

Der Personalrat hat deshalb darauf hingewirkt, auf allen Ebenen des Prozesses, dem Lenkungsausschuss, der Projektkoordination und dem unterstützenden Expertenkreis, mit einbezogen zu werden.

Bauangelegenheiten an der Uni Göttingen

Seit mehr als einem Jahr finden Gespräche zwischen Personalrat (PR) und Universitätsbaumanagement der Uni Göttingen statt.

Der PR fordert im Rahmen von Baumaßnahmen (Neubau und Umbau);

- dass die Dienststelle den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten hat,
- die hierfür erforderlichen Unterlagen übermittelt oder bereitstellt.

Hintergrund sind die Probleme, die nach der Bauphase offensichtlich werden, wenn in der Betriebsphase von **Betreibern** (GM4 und GM3) sowie den

Nutzern Mängelmeldungen, Belastungen oder Beinahe-/ Unfälle gemeldet werden.

Stolperstellen, nicht gekennzeichnete Glasflächen, -türen, fehlende Absturzsicherungen oder fehlende Anlieferparkplätze und einiges mehr sind klassische Mängelmeldungen die nachträglich nicht so einfach zu beheben sind.

Die Durchführung der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung sowie die rechtzeitige Beteiligung aller Akteure sollte eigentlich dazu führen, dass o.g. Punkte entsprechend berücksichtigt werden.

Der PR kritisiert, dass bisher noch kein gemeinsames internes Verfahren angewandt worden ist.

Energiesparmaßnahmen der Universität Göttingen

Drohende Preisexplosion der Energiekosten, Regulierung der Erdgasmengen für Endverbraucher, eiskalte Büros in den Wintermonaten usw. diese und andere Ängste trieben viele Mitarbeitende der Universität seit Mitte des Jahres um. Die weitere Entwicklung war schlicht nicht vorhersehbar, die Kriegshandlungen in der Ukraine stellen Europa, insbesondere Deutschland, vor besondere Herausforderungen. Auch vom Präsidium wurde Handlungsbedarf gesehen und es folgten E-Mails zu diesem Thema von Präsident Tolan und Vizeprä-

sident Lossau, um auf die drohende „Energiekrise“ aufmerksam zu machen und alle Beschäftigten für allgemeine Energiesparmaßnahmen zu sensibilisieren. Dies nahm der Personalrat zum Anlass, das Quartalsgespräch im September auf dieses Thema auszurichten. Gemeinsam mit den zuständigen Vertretern der Dienststelle konnte das Gremium des Personalrates die Fragen zur drohenden Energiekrise und deren Auswirkungen auf die Universität Göttingen eruieren und thematisieren.

Wirtschaftsausschuss

Seit September 2021 gibt es an der Uni einen Wirtschaftsausschuss. In diesem Ausschuss nimmt der Personalrat sein Informationsrecht zu Universitätsfinanzen und Personalplanung wahr. Der Ausschuss tagt vierteljährlich.

Versuchswirtschaften Relliehausen und Reinshof

Die o.g. Versuchswirtschaften Relliehausen und Reinshof der Uni Göttingen standen häufig im Sinne des übergeordneten Themas Arbeitsschutz auf der Tagesordnung. Dabei handelte es sich nicht nur um den Aspekt der Arbeitssicherheit, der hier im Fokus stand, sondern es ging auch um die Neuregelung von Arbeitszeiten für die Beschäftigten in den landwirtschaftlichen Betrieben weit außerhalb der Stadt. Dies war eine Herausforderung. Die nach-

haltige Wirkung der Maßnahmen, die aus die in Zusammenarbeit mit den beteiligten Stellen (Präsidium, Versuchsgutleitung, Betriebsleitung, Personalverwaltung, Betriebsärztlichem Dienst, Konfliktmanagement Personalrat) entwickelt worden sind, muss nun abgewartet und beobachtet werden. Vielen Dank an alle Beteiligten, wir wünschen weiterhin viel Erfolg bei der Umsetzung.

Reinigungskräfte ohne Gleitzeit

Der Abbau des Reinigungsdienstes der Uni geht weiter. Jedes Mal, wenn eine Kollegin in Rente geht oder die Arbeitsstelle wechselt, wird die Stelle nicht neu besetzt. Die kleiner werdenden Reinigungsgruppen werden schließlich zusammengelegt und der bisherige Bereich an die KSG (Tochtergesellschaft der UMG) übergeben. Stand August 2022 gibt es noch 59 Kolleginnen in 6 Reinigungsgruppen. Vor 1 ½ Jahren waren es noch 74 Kolleginnen

in 7 Gruppen. Brennendes Problem war jedoch die Handhabung der Gleitzeit. Den Reinigungskräften wurde faktisch der Aufbau von Gutstunden verwehrt. Der Personalrat hat sich darüber mit der Leitung von GM 4 unterhalten und auf eine Änderung hingewirkt. Die Leitung von GM 4 wird die Reinigungskräfte demnächst darüber informieren – und auch der Personalrat bereitet eine Teilpersonalversammlung für die Reinigungskräfte vor.

Vorschlag zur Gründung eines Arbeitskreis Nichtrauchererschutz

Der Personalrat hat die Gründung eines Arbeitskreises Nichtrauchererschutz initiiert. Dieser Vorschlag ist dem Präsidium im Rahmen eines Quartalsgesprächs vorgestellt worden und positiv aufgenommen worden. Der AK Nichtrauchererschutz soll im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements agieren und die Gesundheit der Raucherinnen und Raucher und der passiv mitrauchenden Kolleginnen und Kollegen fördern.

„self-audit“ im Hausmeisterdienst

Jeder kennt sie und wir wissen alle die Leistung unserer „guten Geister“ zu schätzen. Aber die Hausmeister arbeiten am Limit. Einer der Hauptgründe sind Sparmaßnahmen im Zuge der globalen Minderausgabe. Es werden dringend benötigte Stellen nicht neu besetzt.

Um den Leistungsumfang des Hausmeisterservice klar herauszustellen und damit zu verdeutlichen wie wichtig die Wiederbesetzung der Hausmeister-

stellen ist, hat sich Führungsebene des Gebäudemanagements zu einem „self-audit“ bei GM4 entschieden. Seit Mai werden die tatsächlich Aufgaben und der Zeitaufwand in den einzelnen Hausmeistergruppen erhoben. Derzeit befinden sich die Daten in der Auswertung. Die Ergebnisse werden erst nach Erstellung dieses Berichts erwartet.

Der Personalrat begleitet dieses Projekt.

Sie finden einen Artikel in dieser Information gut? Hier steht etwas Falsches oder Unvollständiges? Sie möchten eine Information zu einem bestimmten Thema haben?

Schreiben Sie uns! E-Mail an: persrat@uni-goettingen.de oder per Hauspost an: Personalrat, Humboldtallee 15.

Karrierewege an der Universität Göttingen für WissMA

Die Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) im Fokus!

Der Personalrat (PR), der 2020 für die Legislaturperiode von 2020-2024 gewählt worden ist, hat vor mehr als zwei Jahren beschlossen, dass es sinnvoll ist, die AGWissMA, die schon vorher bestanden hat, wieder (neu) aufleben zu lassen. Dabei war es den sich dort engagierenden

Mitgliedern aus dem Personalrat besonders wichtig, möglichst engen Kontakt zu den Personen dieser Statusgruppe zu bekommen.

Deshalb versammelt die (neue) AGWissMA im Auftrag des Gremiums die Vertreter*innen aus dem Personalrat zusammen mit gewählten Vertreter*innen der Selbstverwaltung, Gremienmitgliedern aus Senat, Fakultätsrat und z.B. der Promovierendenvertretung und bringt z.B. das obige Thema zusammen mit diesen u.a. regelmäßig zur Diskussion (zurzeit 5 direkte Mitglieder des Personalrates und ca. 25 interessierte Gäste aus den Gremien). Diese Gruppe hat den

selbst auferlegten Anspruch, so etwas wie die Stimme von über 2500 Menschen an der Universität Göttingen zu sein. Die Interessen jener Personen, der (im weitesten Sinne) wissenschaftlichen Mitarbeiter, möchten wir an verschiedenen Stellen an der Universität vertreten.

Vorwort:

Liebe Beschäftigte der Universität, welche sich in irgendeiner Form an dieser Universität qualifizieren, seien Sie herzlich begrüßt von der Arbeitsgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (AGWissMA) des Personalrats!

Was ist der Sinn dieser Informationsschrift?

Sie sind an einer Ausbildungsstätte, deren Aufgabe es ist, Sie für einen bestimmten Berufsweg zu qualifizieren. Das bedeutet, dass Ihre Qualifikation mit Aufnahme Ihres Studiums beginnt und das Ziel hat, dass Sie einen entsprechenden Abschluss erlangen. Gleichzeitig werden allerdings ebenso einige von Ihnen früher oder später in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten, denn auf dem Weg zu bestimmten Qualifizierungsgraden sind Sie als Beschäftigte/r der Dienststelle akzeptiert und eingeplant.

Hierbei kommen dann Gesetze zur Anwendung,

Tatsache ist leider, dass sich der überwiegende Teil dieser Beschäftigtengruppe hier in einem befristeten Arbeitsverhältnis befindet. Dies bedeutet, dass ca. 75-80% der o.g. Anzahl von Menschen eine überschaubare Zeit hier an und mit uns an der Universität verbringen. Diese zeitlich befristeten Verträge beginnen erfahrungsgemäß bei 14 Tagen und können sich auf bis zu 6-8 Jahre steigern. Dabei ist es auch nicht unüblich, dass es zu Unterbrechungen im Arbeitsverhältnis kommen kann, nicht immer ist eine übergangslose Weiterbeschäftigung gewährleistet.

Dies alles zusammen ist Teil Ihres Weges hier, Ihrer Karriere in der Wissenschaft!

Oben genanntes Thema haben wir uns für diese Personalversammlung respektive im Informationsheft des Personalrats für 2022 vorgenommen.

Es sind genau die Karrierewege, die auch Inhalt einer Broschüre sind, welche sich vor der uniweiten Veröffentlichung in der Endbearbeitung des PR befindet.

Wir möchten aus dem Vorwort unserer Broschüre zitieren, bzw. einen Auszug an dieser Stelle präsentieren:

die dieses Verhältnis der Beschäftigten mit der Universität als Arbeitgeberin regeln, denn es werden Arbeitsverträge abgeschlossen. Diese definieren sowohl die Pflichten als auch die Rechte beider Seiten.

Unten finden Sie genau diese Pflichten und Rechte beschrieben. Wir möchten Sie sensibilisieren für grundlegende Tatsachen, mit denen Sie konfrontiert werden. Betrachten Sie es als Teil Ihrer Ausbildung auf dem Weg zum erfolgreichen Absolventen. Diese Informationen können Ihnen helfen, im Sinne Ihrer Interessen vorbereitet zu sein, um möglicherweise zur rechten Zeit auch Fragen in diesem Zusammenhang stellen zu können.

Natürlich sind wir auch weiterhin für Sie da, bleiben Sie neugierig!

Beste Grüße aus dem Personalrat!

Abkürzungsverzeichnis:

LVVO	Lehrverpflichtungsverordnung	WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz	WissMA	Wissenschaftliche Mitarbeitende
SHK	Studentische Hilfskraft	WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeitbefristungsgesetz		

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in der Anwendung

Wir hoffen, dass Sie sich bisher in unseren Ausführungen wiederfinden. Vielleicht gehören Sie zu einer anderen Beschäftigtengruppe, wie Personal in Verwaltung und Technik, allgemein wissenschaftsunterstützendes Personal genannt. Auch für Sie sind die folgenden Seiten hoffentlich informativ und nützlich.

Damit kommen wir zurück zu dem Begriff, um den es sich zentral weiter handelt: Die Befristung mit ihren realen Rahmenbedingungen in der Praxis.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind nun nicht grundsätzlich ein Problem, denn die meisten Personen im wissenschaftlichen Dienst befinden sich hier im Rahmen bzw. zum Zweck einer berufsbildenden Qualifizierung. Dies bedeutet nämlich, dass ein (meistens junger) Mensch nach und manchmal auch während seines Studiums in verschiedensten Fachrichtungen ein Vertragsverhältnis für bestimmte Arbeiten in Forschung und Lehre mit der Univer-

sität als Arbeitgeber eingeht.

Naturgemäß ist es für diese sich weiter in Ausbildung befindlichen Betroffenen nicht tragisch, dass diese Arbeit für sie nur für eine vorübergehende Zeit zu leisten ist. Ihr Ziel ist es (oder sollte es) im Allgemeinen nicht, jene Aufgaben dauerhaft zu erledigen.

Hierfür hat der Gesetzgeber eigens die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geregelt sind. Wie Sie schon oben gesehen

haben, steht dieses Regelwerk nun schon seit einiger Zeit im Fokus der hochschulweiten Aufmerksamkeit. Auch die AGWissMA hat sich sehr intensiv in ihrer Arbeit damit auseinandergesetzt.

Aber warum denn eigentlich? Es hört sich doch erstmal alles recht logisch und einfach an?

Wo ist das Problem?

Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit können wir vier wichtige Probleme identifizieren:

1. Einsatz in der Lehre

Viele durch Qualifizierungsgrund befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen leisten Arbeit in der Lehre an der Universität. Sie sind sicher ohne Übertreibung eine wesentliche Säule für den Lehrbetrieb, welcher hier stattfindet (stattfinden muss). Dies ist so auch gewollt.

Schwierig wird es nur, wenn der Anteil der Arbeitszeit für Lehre so groß, vielleicht sogar zu groß wird, so dass die eigentliche Qualifizierung der Person zu kurz kommt. Dies widerspricht dem Sinn des WissZeitVG, nach dem ja die Befristung des zugrundeliegenden Vertrages begründet worden ist. Und dies zumal die Zeiten für ebenjene Qualifizierung im Gesetz ganz klar begrenzt sind (6+6 Jahre, für Details siehe Broschüre „Karrierewege WissMA“).

2. Qualifizierungsziele oft unklar

Es ist sicher unbestritten, dass z.B. die Durchführung einer Promotion ein fester Bestandteil im Kanon der Qualifizierungsgründe ist. Hier werden

Befähigungen vermittelt bzw. erarbeitet, welche wissenschaftliches Arbeiten im jeweiligen Fachbereich ermöglicht. Nur sind die Fähigkeiten für die Arbeiten in der weiteren akademischen Karriere oft andere als in einem Berufsfeld in der freien Wirtschaft, wo man sich behaupten muss. Ist es immer notwendig zu „trainieren“, ob und wie man einen Drittmittelantrag erfolgreich stellt, wenn man einen Berufsweg in der nicht-akademischen Berufswelt anstrebt? Dies gilt schon umso mehr für eine sogenannte Post-Doc-Phase. Was erlernt man dort, was man vorher nicht schon durfte oder konnte, welche Ziele gilt es zu verfolgen und welche Richtung nimmt die Qualifizierung?

Hier ist es absolut unabdingbar, dass Absprachen und Regularien entwickelt und etabliert werden sollten zwischen den Beteiligten, die für eine „befristete“ Zeit einen „gemeinsamen“ Weg gehen, also Promovierende/Postdocs (Aufzählung nicht vollständig) und ihren Vorgesetzten!

3. Drittmittel sind an der Universität ein hohes Gut. Viele Qualitätskriterien werden an den daraus resultierenden Zahlen gemessen. Per definitionem werden sie leider zeitlich begrenzt gewährt. Da dies direkt mit Personalentscheidungen in Zusammenhang steht, ist es nur natürlich, dass die entsprechende Personalplanung deshalb kurz- bis mittelfristig oft schwierig ist. In der Konsequenz ist es für eine betroffene Person normal, dass es zu Lücken in der Vita kommt. Das heißt, es gibt Zeiten ohne Vertrag, Zeiten mit schlechter Bezahlung und/oder fehlende Zusagen eines Anschlussvertrages bis kurz vor Schluss des bestehenden Vertrags. Diese soziale Unverträglich-

keit ist das eigentlich „prekäre“, hier entsteht im System ein latenter „Missbrauch“ an Menschen in Beschäftigung! Und dies ist nicht gleichzusetzen mit Verhungern oder Obdachlosigkeit, dies ist hier nicht gemeint!

4. Familienfreundlicher Arbeitgeber
Zum Schluss der sehr gewichtige gesellschaftliche Hinweis auf den Aspekt der Familienfreundlichkeit, die sich unsere Universität wie alle anderen Bildungseinrichtungen als Aufgabe gestellt haben. Die in der Altersspanne vom 25.-40. Lebensjahr anstehenden Entscheidungen sind vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Bedingungen aber alles andere als familienfreundliche Bedingungen.

**Dies alles war und ist die Voraussetzung für:
#IchBinHanna (seit Mai2021)!**

Kennt ihr sie schon?

DIE „#Hanna“, die für viele Wissenschaftliche Mitarbeitende steht?
In Göttingen gab es eine sehr gute Buchvorstellung dazu, der Personalrat berichtet.

#IchBinHanna ist leider auch bei uns an der Universität Göttingen eine Realität. Falls Sie/Ihr als Wissenschaftliche Mitarbeitende euch dafür interessiert findet ihr unten im Anhang eine (gar nicht so kleine) Linksammlung, die euch in das Thema einführt.

Denn es geht um die befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen, welche in diesem System jeden Tag zurechtkommen müssen.

Da traf es sich gut, dass Personen bei uns in Göttingen zu Besuch waren, die sich sehr intensiv damit auseinandergesetzt haben:

Die Autor*innen Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon haben darüber ein Buch geschrieben, welches Amrei Bahr selbst am 13. Mai 2022 im ZHG 002 vor ca. 50 Zuhörer*innen vorgestellt hat. Eingeladen hatten als Veranstalter*innen das Institut für Soziologie mit den Schwerpunkten Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft, in Kooperation mit der Initiative „Uni Göttingen Unbefristet“.

*Amrei Bahr, Kristin Eichhorn, Sebastian Kubon
Titel: #IchBinHanna Prekäre Wissenschaft in Deutschland (ISBN 978-3-518-02975-6)*

Auch wir vom Personalrat, insbesondere Vertre-

ter*innen aus der Arbeitsgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, waren unter den gespannten Teilnehmer*innen; versuchen wir uns doch aktiv um die Belange der Beschäftigten zu kümmern, die in mehrfacher Hinsicht von dem Thema direkt betroffen sind. Denn auch wenn unsere Universitätsleitung es meistens anders sieht, ist es für viele WissMA leider eine Politik, welche negative Auswirkungen auf ihren Alltag hat und die sich auf ihr Befinden und ihre Zukunftsaussichten auswirkt.

Es ist schade, dass nicht mehr Menschen aus der Gruppe der potentiell Betroffenen dabei waren bei einer guten Diskussion und mitdiskutiert haben, indem sie direkt berichten, wie es ihnen geht.

Wir können nur versuchen, z. B. mit Öffentlichkeitsarbeit um Aufmerksamkeit zu werben, was wir hiermit gerne tun.

Werden Sie aktiv und interessieren Sie sich, mischen Sie sich ein für eine andere Personalpolitik, auch an unserer Uni. Herzlich gerne sind Sie als Interessierte bei der AG WissMA willkommen, sprechen Sie uns einfach an.

Beste Grüße aus der AG Wissenschaftliche Mitarbeiter und dem Personalrat

Wenn Sie in den Verteiler aufgenommen werden möchten, um die Personal-Information regelmäßig per E-Mail zu bekommen, senden Sie bitte eine Mitteilung an: persrat@uni-goettingen.de

Liste der Links aus den Pressespiegeln Uni Göttingen Thema: #IchbinHanna

<https://www.jmwiarda.de/2020/07/23/mit-den-lebensumst%C3%A4nden-recht-einverstanden/> (23.07.2020)

<https://www.forschung-und-lehre.de/management/fuehrung-im-kontext-der-wissenschaft-ist-komplex-3772/> (07.06.2021)

<https://www.tagesspiegel.de/wissen/aufschreides-wissenschaftlichen-nachwuchses-ichbinhanna-trendet-auf-twitter/27278532.html> (11.06.2021)

<https://www.nd-aktuell.de/artikel/1153145.kuerzungen-an-hochschulen-kaum-ist-krise-schon-wird-gekuertzt.html> (14.06.2021)

<https://www.zeit.de/campus/2021-06/ichbinhanna-hashtag-twitter-arbeitsbedingungen-diversitaet-diskriminierung> (19.06.2021)

<https://www.tagesspiegel.de/wissen/twitter-aktion-ichbinhanna-karliczek-sieht-unis-und-laender-in-der-pflicht/27307828.html> (21.06.2021)

<https://www.jmwiarda.de/2021/06/24/was-will-uns-hanna-sagen/> (24.06.2021)

<https://www.tagesspiegel.de/wissen/worauf-hanna-wartet-berlin-naehert-sich-den-35-prozent-dauerstellen/27370468.html> (28.06.2021)

<https://www.jmwiarda.de/2021/07/01/hanna-etwas-weitergedacht/> (01.07.2021)

<https://www.jmwiarda.de/2021/07/12/zwei-debatten-die-viel-miteinander-zu-tun-haben/> (12.07.2021)

<https://www.jmwiarda.de/2021/08/11/machen-es-die-außeruniversitären-besser/> (11.08.2021)

<https://www.jmwiarda.de/2021/08/12/was-bei-hanna-durcheinandergeht/> (12.08.2021)

<https://www.jmwiarda.de/2021/08/25/mit-nicht-%C3%BCber-hanna-reden/> (25.08.2021)

Personalrat, 19. Mai 2022

Aktivitäten der AGWissMA und des Personalrats

Der Personalrat und mithin die o.g. Arbeitsgruppe haben sehr bald erfolgreich versucht, in Gespräche mit den entscheidenden Gremien wie Präsidium und Senat zu kommen.

Dabei haben wir proaktiv das Thema des Zukunftsvertrages Studium und Lehre aufgegriffen, welcher Gelder aus Hannover zusagt, die auch im Moment fließen. Unser Fokus richtet sich dabei auf Verlässlichkeit in der Höhe der verwendeten Gelder und ebenso auf die Auswirkungen für Entfristungen für langjährig im System der Universität befristet Beschäftigte.

Außerdem haben wir den neu entwickelten Koordinator*innenpool begleitet, der es im Rahmen einer Regelungsabrede erstmals möglich macht, den Karriereweg hin zum Wis an unserer Universität gehen

zu können. Es ist ein Anfang, welcher uns neugierig macht auf die weiteren Entwicklungen, die bei uns möglich sein könnten.

Die AGWissMA hat eine Broschüre entwickelt, von der hier schon die Rede war. In bzw. mit dieser sollen letztlich unsere Kunden, nämlich betroffene Mitarbeitende, von studentischen Hilfskräften bis hin zu Wissenschaftler*innen sowie Habilitand*innen, sensibilisiert und hoffentlich „fitter“ gemacht werden. Es werden grundlegende Informationen vermittelt über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz Universität vor dem Hintergrund der maßgeblichen Gesetze.

Bleiben Sie neugierig und verfolgen Sie die Infos des Personalrats!

Und was macht die Politik – Ein Ausblick zur Überarbeitung des WissZeitVG

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Bericht zur Tagung „Wandel der Governance der Arbeit in der Wissenschaft“

Am 06. September 2022 fand die Tagung „Wandel der Governance der Arbeit in der Wissenschaft“ vom Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) in der Landesvertretung Bremen in Berlin statt. Vertreter aus der Bundespolitik (Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung), der Gewerkschaften (GEW, Ver.di, HBS), der Personalver-

waltungen und der Personalräte verhandelten über die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Grundlage der Diskussion war ein Vortrag zu den Ergebnissen der Forschungsprojekte im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Hier wurden in dem Zeitraum von 2016 bis 2020 Erhebungen zu den Erfahrungen

im Umgang mit dem WissZeitVG an Hochschulen und bei Drittmittelgebern durchgeführt. In zwei Impulsvorträgen von René Böhme (Universität Bremen, iaw) und Dr. Georg Jongmanns (HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V.) wurden die Entwicklungen und Auswirkungen der letzten Novelle des WissZeitVG von 2016 betrachtet. Das WissZeitVG als Sondergesetz für befristete Verträge im Wissenschaftsbereich sollte seine Wirksamkeit in Bezug auf den häufigen personellen Wechsel und damit die ständige geistige „Erneuerung“ an Hochschulen und auf die Qualifikationsphasen durch die Hochschulen entfalten. Der Anstoß zu einer neuen Novellendiskussion waren zum einen die Erfahrungen mit dem WissZeitVG aber zum anderen auch die Rechtsprechungen zu den „Kettenverträgen“. Hier sah man von Hochschul- und Betroffenenseite einen zusätzlichen Regelungsbedarf.

Im Beobachtungszeitraum konnte festgestellt werden, dass die einzelnen Vertragslaufzeiten zugezogen hatten, insbesondere bei Verträgen mit einer dreijährigen Laufzeit, während die Kurzzeitverträge abnahmen. Das Hauptziel des WissZeitVG, die wissenschaftliche Qualifizierung wird jedoch bei vielen Wissenschaftler*innen nicht durch die Vertragslaufzeit abgedeckt. So klagen immer noch viele, dass Vertragslaufzeiten nicht ausreichen, um eine vernünftige wissenschaftliche Arbeit mit anschließender Publikation für eine Promotion oder eine Habilitation anzufertigen. Aber auch am Qualifizierungsbegriff scheiden sich bereits die Geister. Soll die Qualifizierung mit der Promotion abgeschlossen sein oder kann dieser Begriff noch auf eine Postdoc-Phase ausgeweitet werden, in der jedoch schon vollumfängliche wissenschaftliche Arbeit geleistet wird und es zum normalen Arbeitsweg gehört, dass im Laufe des Berufslebens weitere Erfahrungen gesammelt werden? Wo beginnt die Qualifizierung und wo endet sie? Diese Frage beantwortet das WissZeitVG nicht konkret genug. Im Laufe der Diskussion stellte sich heraus, dass man möglichst viele „Leerstellen“ und unkonkrete Begriffe in dieses Gesetz gefügt hatte, um den unterschiedlichen Belangen und Bedingungen der verschiedenen Hochschulen bundesweit gerecht werden zu können. Die konkretere Ausgestaltung wollte man den zuständigen Ländern und Hochschulen überlassen. So kommt es bundesweit zu einer Vielzahl von Varianten im Umgang mit dem WissZeitVG und der Auslegung seiner unbestimmten Begriffe. In der Anwendung klagen jedoch immer wieder Wissenschaftler*innen und Perso-

nalräte über daraus resultierende ungewisse Karriereverläufe. Weil es keine Notwendigkeit für eine dauerhafte Personal- und Stellenbeplanung an den Hochschulen gibt, gibt es auch keine vernünftige Karriereplanung für Wissenschaftler*innen oder für Karrierewege.

Zudem gibt es auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt in den Hochschulen eine Dualisierung bei Qualifizierungs- und Drittmittel-Stellen, die mit den Haushaltsstellen konkurrieren, auf denen eine langfristige Beplanung möglich wäre. Um diese Konkurrenz zu beseitigen und auch im Drittmittelbereich eine langfristige Stellenbeplanung möglich zu machen, sollen die Drittmittelgeber mit einer nachhaltigeren Finanzierung in die Pflicht genommen werden. Gleichzeitig ist es jedoch die Aufgabe der Hochschulen über den Forschungstransfer eine längerfristige Stellenfinanzierung möglich zu machen.

Aber auch die in der Mitbestimmung stehenden Personalräte und die Hochschulpersonalverwaltungen beklagen eine Arbeitsflut, die durch die Befristungspraxis, die das WissZeitVG bietet, nach wie vor unverändert ansteigt und zu großer Unzufriedenheit des wissenschaftsunterstützenden Verwaltungsbetriebs beiträgt.

Des Weiteren wurde durch die qualitativen und quantitativen Interviews herausgefunden, dass es eine unterschiedliche Definition des Qualifikationsbegriffes gibt. Dabei ist, ebenso wie bei der Befristungspraxis selbst, ein Nord-Süd-Gefälle in der entspannten Anwendung dieser Regelungen zu beobachten. Im Norden der Bundesrepublik wird eine sehr viel rigidiere Praxis angewandt als im Süden des Landes.

Eine weitere Beobachtung aus den Interviews betrifft den Beginn wissenschaftlicher Projekte. Durch lange Prüfvorgänge in der Verwaltung und Risikoabwägungen zu den Beschäftigungsverhältnissen kommt es immer häufiger zu Verzögerungen von Projekten. So trauen sich Personalverwaltungen immer seltener „Übergangsverträge“ (von einem Projektende bis zum nächsten Projektbeginn) abzuschließen, weil sie die nicht vorhandene und frei auslegbare Definition des Qualifizierungsbegriffs daran hindert. Das Ergebnis ist dann die Arbeitslosigkeit des Wissenschaftlers bzw. der Wissenschaftlerin. Wenn dann die Hochschule noch ein „Ampelmodell“ zu befristeten Verträgen eingeführt hat, gestaltet sich die Situation noch schwieriger und manchmal wird dadurch ein Forschungsprojekt fast nicht mehr durchführbar.

Diese Situation kann so nicht vom Drittmittelgeber gedacht sein. Deshalb nahm man dann in einer weiteren Phase der Studien die Drittmittelgeberseite in den Fokus der Interviews. So fehlt vielen Förderern ein differenzierter Einblick in die Governance der Arbeit an Hochschulen und nur wenige Befragte hatten einen konkreten Bezugspunkt zu den auf Hochschuleseite geschilderten intendierten Wirkungen. Dennoch gab es eine Bestätigung der von Hochschuleseite und Beschäftigtenseite zuvor geschilderten Problemlagen wie der Projektdauer, der Elternzeitverlängerungen, der Kettenbefristungen, der Refinanzierungen, die Qualifikationszeit, der Zweitmittel (z. B. vom Bundesland), der Aufstockungen und der einhergehenden Bürokratie. Dies führte jedoch bisher auf Seiten der Drittmittelgeber zu keiner weiteren Motivation für die Anpassung der Förderbedingungen. Auf Nachfrage im Bereich der BMBF-Mittel teilte dann ein BMBF-Sprecher mit, dass die Begrenzung des WissZeitVG nicht für die BMBF-Mittel gelten. So müssen keine Dreijahresintervalle vorherrschen. Es können auch schon von Beginn an Verträge über 5 Jahre geschlossen werden, um eine stärkere Konzentration auf die anzufertigende Arbeit zu ermöglichen und die Wissenschaftler nicht in Arbeitsunterbrechungen durch

eine Bewerbungsphase zu stürzen, da der Vertrag nicht länger läuft.

Die Gewerkschaften Erziehung und Wissenschaft (GEW) und Ver.di haben abgeleitet aus den vielen zur anstehenden Novelle geführten Diskussionsrunden und Studien einen Acht-Punkte-Plan verfasst, der die hauptsächlichen Forderungen der Gewerkschaften, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Beschäftigten zusammenfasst, in dem sie u.a. eine Klärung des Qualifizierungsbegriffs und an der Arbeit stärker orientierte Befristungszeiten fordert. Die Hochschulen und insbesondere die Lehrstühle stehen jedoch auch in einer verstärkten Pflicht gegenüber den Promovierenden zu kommunizieren, dass die Promotion in der Regel der Endzeitpunkt der Hochschulzeit bedeutet und spätestens dann eine Karriere auf dem Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschule zu beginnen hat. Solange Professor*innen eher das eigennützige Ziel verfolgen, für die eigene wissenschaftliche Arbeit mit den Promovierenden und Postdocs eine günstige und willige Arbeitskraft für ihre Basisarbeit vorhalten zu können, wird das WissZeitVG nicht dem eigentlichen Zweck, die reine Qualifikation für Wissenschaft und Arbeitsmarkt zu erfüllen, nachkommen können.

Im Artikel erwähnte Literatur- und Downloadhinweise:

René Böhme, 2022: Wandel der Governance der Arbeit an Hochschulen: Neuere Entwicklungstrends und ihre Folgen.

<https://www.iaw.uni-bremen.de/das-institut/mitglieder/rene-boehme/publikationen>

René Böhme; Irene Dingeldey, 2022: Arbeitsrechtsreformen und ihre Folgen für die Wissenschaft. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008347

Georg Jongmanns, 2022: Evaluation der Auswirkungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Download des Berichts.

<https://medien.his-he.de/projekte/detail/evaluation-der-auswirkungen-des-novellierten-wissenschaftszeitvertragsgesetz>

Georg Jongmanns, 2022: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: positive Veränderungen der Vertragslaufzeiten erkennbar.

<https://medien.his-he.de/pressemitteilungen/detail/evaluation-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-positive-veraenderungen-der-vertragslaufzeiten-erkennbar>

Bundesministerium für Bildung und Forschung

(BMBF), 2022: Abschlussbericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Download und Mitschnitt der Pressekonferenz.

https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), 2022: Acht Forderungen für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz.

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/achtforderungen-fuer-ein-wissenschaftsentfristungsgesetz>

Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitsrechtsreform und ihre Folgen für die Wissenschaft. Download. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008347

Ver.di, Reform des Befristungsrechts muss her. Plädoyer für eine Reform des Befristungsrechts. Download auf Deutsch und englisch.

<https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/themen/befristung-in-der-wissenschaft/++co++337054d4-f3b0-11ec-866a-001a4a160111>

Ver.di, Befristungswahn in der Wissenschaft.
<https://bund-laender-nrw.verdi.de/service/thema-befristung/++co++05589564-3b68-11e5-b7da-5254008a33df>

und
<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/befristung/befristungswahn-in-der-wissenschaft/>

Uni Göttingen Unbefristet

Der PR befindet sich in gutem Austausch und unterstützt die Aktivitäten der Gruppe „Uni Göttingen Unbefristet“!

Uni Göttingen Unbefristet (<https://www.uni-goettingen-unbefristet.de/>) ist eine von den Gewerkschaften ver.di und GEW unterstützte Kampagne, die sich seit vier Jahren für eine umfassende Entfristung von Beschäftigten in allen Bereichen unserer Universität einsetzt. Dabei verweist die Initiative immer wieder auf die Lebenssituation von befristet Beschäftigten, die – ganz unabhängig von Statusgruppe und Tätigkeit – eine Lebensplanung erschwert, zu entgrenzter Arbeit, undemokratischen und manchmal missbräuchlichen Hierarchien sowie zu gesundheitlichen Problemen beiträgt.

Ausgangspunkt dabei: Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, aber Uni Göttingen Unbefristet weist auch darauf hin, dass ein großer Teil der Daueraufgaben an der Universität Göttingen von befristet und prekär Beschäftigten ausgeführt wird. Dauerstellen für Daueraufgaben würden somit nicht nur zu einer Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation – und ihrer Planbarkeit – beitragen, sondern auch dazu, dass Arbeit kontinuierlicher und auf Dauer auch besser ausgeführt werden kann. Dies im Interesse der Beschäftigten sowie der Studie-

renden. Uni Göttingen Unbefristet hält es für einen Skandal, dass selbst Programme wie aktuell der Zukunftsvertrag Studium und Lehre, welche eigentlich für eine Erhöhung des unbefristeten Stellenanteils vergeben werden, durch das Land Niedersachsen und auch durch das Präsidium unserer Universität faktisch zum größeren Teil für weiter nach WissZeitVG oder Teilzeit- und Befristungsgesetz befristete Kurzzeitstellen verausgabt werden.

Nachdem seit vielen Jahren in der allgemeinen Öffentlichkeit, aber auch von vielen „verantwortlichen“ Politiker*innen „das Problem erkannt“ (FDP) und „prekäre Beschäftigung bedauert“ (SPD) wird, ist es aus unserer Sicht Zeit, den Worten Taten folgen zu lassen. Uni Göttingen Unbefristet will deshalb mit den Entfristungen dort anfangen, wo wir sind: an unserer Universität, an der sofort eine Erweiterung des Anteils der Entfristungen möglich wäre. Hierfür fordert Uni Göttingen Unbefristet von der Leitung der Universität Verhandlungen über einen lokalen Tarifvertrag, der verbindliche Entfristungsquoten regelt. Eine entsprechende Petition kann hier unterzeichnet werden: [https://www.uni-goettingen-unbefristet.de/neue-petition-fuer-den-tarifvertrag-entfristung/.](https://www.uni-goettingen-unbefristet.de/neue-petition-fuer-den-tarifvertrag-entfristung/))

Schluss:

Fazit

Machen Sie mit, engagieren Sie sich, informieren Sie sich! Lesen Sie auf der Homepage des PR und GöUnbefristet, wie es weitergeht! Machen Sie sich fit mit der Broschüre „Karrierewege WissMA“ des PR!

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Veröffentlichung die männliche Schreibweise verwendet. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass aber auch immer die weibliche Schreibweise gemeint ist.

Dienstvereinbarung Mobile Arbeit

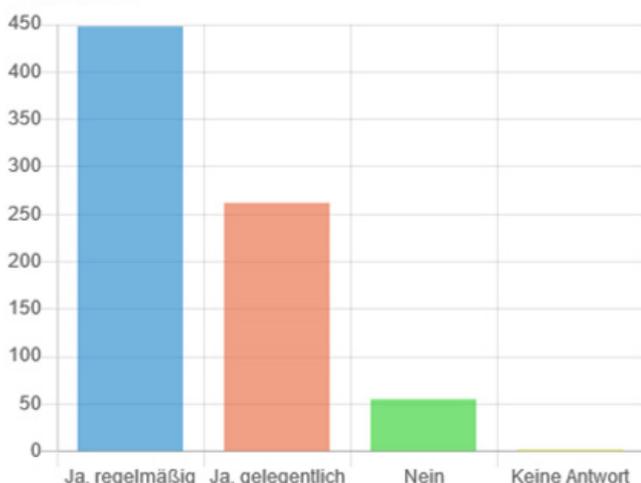
Die Dienstvereinbarung Mobile Arbeit wurde in eineinhalb Jahren und insgesamt 15 Verhandlungsterminen vom Personalrat mit der Dienststelle ausgearbeitet, am 11. Mai 2022 unterzeichnet und trat zum 01. Juli 2022 in Kraft.

Als Modellprojekt wurde mit der „Telearbeit“ letztmalig in 2008 ein Regelwerk für die Arbeit der Beschäftigten außerhalb der Dienststelle vereinbart. Seitdem wurde an der Universität dazu keine weitere Vereinbarung erfolgreich verhandelt. Dies hat sich geändert, als das Corona-Virus im März 2020 unseren Universitätsbetrieb erheblich beeinträchtigt hat und an vielen Stellen Homeoffice zur Regel

wurde.

Dass sich so viele von Ihnen im November 2020 an der letzten Umfrage des Personalrats beteiligt haben, hat uns für die Verhandlungen mit der Dienststelle viele hilfreiche Hinweise gegeben. Beispielsweise Ihre zeitlichen Wünsche an die neue Dienstvereinbarung:

Würden Sie gerne (weiterhin) von zu Hause arbeiten?



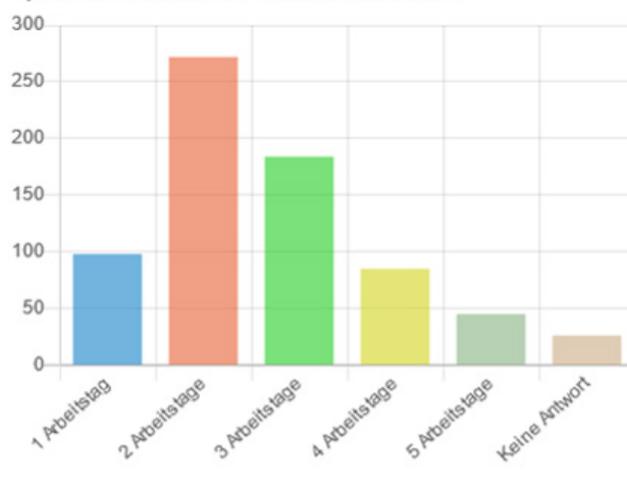
Grafik: DV Mobile Arbeit 1

In den Verhandlungen mit der Dienststelle wurde dem Personalrat schnell klar, dass es schwierig werden würde, eine Lösung zu finden, die für Alle passt. Das nun erreichte Ergebnis stellt einen Kompromiss zwischen Personalrat und Dienststelle dar – ohne den es jetzt keine Möglichkeit zur Mobilen Arbeit geben würde.

Mit der Dienstvereinbarung ist es nun allen Beschäftigten der Universität (ohne UMG) grundsätzlich – ohne Angabe von Gründen – möglich, mobil zu arbeiten. Dies kann bei geeigneten Tätigkeiten auf zwei Weisen geschehen:

- Zum einen können mittels eines Antrags festgelegte Arbeitstage oder Stunden mobil gearbeitet werden. Diese Form mit festgelegten Abwesenheitstagen nennt sich „alternierende mobile Arbeit“ und kann bis zu 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Der Antrag muss durch die Führungskraft genehmigt werden; diese

Wie viele Arbeitstage möchten Sie im Durchschnitt pro Woche von zu Hause arbeiten?



Grafik: DV Mobile Arbeit 2

muss bei möglicher Ablehnung sachliche Gründe vorbringen.

- Zum anderen kann bis zu 20 % der halbjährlichen Arbeitszeit flexibel außerhalb der Dienststelle gearbeitet werden. Diese Form nennt sich „situative mobile Arbeit“. Hierzu genügt lediglich die Anzeige gegenüber der Dienststelle nach einem Gespräch mit der Führungskraft.

Beide Formen können auch in Kombination genutzt werden, hierbei darf die Anwesenheit in der Dienststelle aber 40% nicht unterschreiten. Weitere Informationen zu den Regelungen rund um die Dienstvereinbarung gibt es im Intranet unter den „Quicklinks“.

Mit Blick auf die festgeschriebene Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung (§ 14) durch eine zwei Mal im Jahr tagende Kommission haben wir uns einerseits klar für eine Unterzeichnung der jetzt gültigen Regelung entschieden. Andererseits sehen

auch wir noch Verbesserungsmöglichkeiten des vorliegenden Ergebnisses in einigen Punkten und verhandeln entsprechend weiter.

Dafür brauchen wir erneut Ihre Unterstützung! Seit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung sind nun knapp drei Monate vergangen und wir möchten nun gerne mehr über Ihre Einschätzungen und Erfahrungen wissen. Die zweite Umfrage des Personalrats soll u.a. die folgenden Aspekte beleuchten: Wie gut passen die Rahmenbedingungen der Dienstvereinbarung zur Arbeitsrealität? Funktio-

niert die Umsetzung in der Praxis in Ihrem Tätigkeitsbereich? Welche Aspekte fehlen oder sollten überdacht werden?

Ein solches Stimmungsbild ist eine optimale Grundlage, um als Personalrat auch weiterhin Ihre Interessen und Erfahrungen in die Ausgestaltung der Dienstvereinbarung Mobile Arbeit einzubringen. **Bitte beteiligen Sie sich bis zum 21. Oktober!** Die Umfrage finden Sie auf der Homepage des Personalrats unter www.uni-goettingen.de/personalrat

Der Urlaub – Ihr schönes Recht auf Erholung!

Der Erholungsurlaub ist die zeitlich begrenzte Befreiung der Beschäftigten von ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht, bei fortlaufender Bezahlung. Dabei sind Ihre Urlaubswünsche im Allgemeinen so zu erfüllen, wie sie von Ihnen beantragt werden. Nur in Ausnahmefällen – d.h. bei dringenden dienstlichen Belangen oder bei Interessenskonflikten mit anderen sozial schutzbedürftigen Beschäftigten – darf davon abgewichen werden! Falls es zu Ablehnungen von Urlaubswünschen kommen sollte, hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht.

Bei uns an der Universität Göttingen mussten wir uns bisher sehr selten mit solchen Fällen auseinandersetzen, und das ist gut so.

Hier nun einige grundlegende wichtige Fakten zum Urlaubsanspruch:

- Bei einer 5-Tage-Woche hat jede/r Beschäftigte der Uni Göttingen 30 Tage Anspruch auf Erholungsurlaub - 20 Tage gesetzlichen und weitere 10 Tage tariflichen Urlaub.
- Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit als genannt erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Entstehen dabei aufgrund der Berechnung halbe Urlaubstage oder mehr, werden diese zu vollen Tagen aufgerundet. Bruchteile von weniger als einem halben Tag bleiben unberücksichtigt. Beispiel: Haben Sie einen Vertrag mit 19,9 Stunden pro Woche und reduzieren Ihre Arbeitszeit auf 11 Stunden pro Woche, haben Sie theoretisch auch nur einen Anspruch auf 5,3% Ihres Urlaubs, also rechnerisch 1,6 Tage, praktisch 2 Urlaubstage. Im Arbeitsalltag hängen die gesamten Tage Ihres Urlaubsanspruchs davon ab, wie Sie diese verminderten Stunden auf die Arbeitswoche verteilen, also wie Ihre Arbeitstage pro

Woche verteilt sind (siehe nächster Abschnitt).

- Es ist egal, wie viele Stunden an einem Arbeitstag gearbeitet werden, es zählen nur ganze Tage als Urlaubstage. Teilzeitarbeit an 5 Tagen in der Woche ist für die Anzahl der Urlaubstage unerheblich. Konkret: Ob Sie nun an jedem Arbeitstag 3 oder 7,96 Stunden arbeiten, Sie erhalten den vollen Anspruch an Urlaub von 30 Tagen! Achtung: Bei einem Wechsel ihrer Voll-/Teilzeitarbeitstage innerhalb eines Jahres sollten Sie auf die richtige Berechnung Ihres Urlaubsanspruches achten! Fragen Sie im Zweifel bei der Personalverwaltung rechtzeitig nach, dort ist man Ihnen gerne behilflich.
- Ihr Urlaubsanspruch beginnt erst, nachdem Sie Ihren Vertragspflichten für 6 Monaten nachgekommen sind. Sind Sie in einem Kalenderjahr nicht komplett beschäftigt, erhalten sie Ihren Urlaub anteilig als ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat im Betrieb. Das heißt z.B. für den Fall, dass Sie nur 10 Monate in einem Jahr beschäftigt sind, erhalten Sie auch für dieses Jahr nur 25 Tage Urlaub, die Sie nehmen können bzw. in Anspruch nehmen sollten.
- Grundsätzlich kann der Arbeitgeber einen schon genehmigten Urlaub nicht widerrufen! Nur im besonderen dienstlichem Notfall ist dies möglich. Diese Einhaltung der Treuepflicht des Arbeitnehmers führt allerdings auch zu Ersatzansprüchen an den Arbeitgeber, falls es schon Ausgaben gab, die dem Arbeitgeber nicht mehr erstattet werden.
- An unserer Universität können die Mitarbeiter im technischen oder Verwaltungsdienst den Resturlaub aus dem vergangenen Jahr bis zum 30. September abgelden – an der Uni Göttingen muss er bis zum 30. September angetreten sein.
- Ab wann langfristig erkrankte Mitarbeiter*innen ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch verlieren könnten, wird demnächst vom Europäischen

Gerichtshof zu entscheiden sein. Leider gibt es dazu noch keine einheitlich vorliegende Rechtsprechung, also auch noch keinen Verfahrensweg in der Praxis. Betroffene sollten ihre bestehenden Urlaubsansprüche aus dem laufenden Kalenderjahr im Falle des Eintritts einer länger andauernden Erkrankung

im Auge behalten und rechtzeitig geltend machen.

Wir wünschen Ihnen allen guten Erholungsurlaub im (Rest)Jahr 2022! Beste Grüße aus der Humboldtallee von Ihrem Personalrat Uni Göttingen (ohne UMG)

Inflationsprämie bis 3.000 Euro – Auch für mich?

In den letzten Tagen mehren sich beim Personalrat die Anfragen in Bezug auf die Inflationsprämie, die steuerfrei auszahlbar sein soll. Bei der vor kurzem mit dem dritten Entlastungspaket der Bundesregierung beschlossenen Inflationsprämie handelt es sich um die Möglichkeit einer Sonderzahlung bis zu einer Höhe von 3.000 Euro, die steuerfrei ausgezahlt werden kann. Diese Möglichkeit gilt bis 2024. Sonderzahlungen müssen jedoch von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelt werden. So wurde bei den letzten Tarifverhandlungen die Coronasonderprämie für den öffentlichen Dienst ausgehandelt. Da der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder noch bis zum 30.09.2023 läuft, wird es voraussichtlich erst mit dem neuen Tarifvertrag ab 01.10.2023 möglich sein, diese Prämie auszuhandeln. Angesichts der angeblich immer leeren Kassen des Landes wird es dann wohl auch eher nicht den vollen Höchstbetrag von 3.000 Euro geben. Und damit ist schon die erste Hürde benannt:

1. Die Zahlung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die er nicht zahlen muss.
2. Auch die Höhe ist in dem Gesetz nicht festgelegt. Sie kann sich damit also zwischen 1 und 3.000 Euro bemessen.

3. Die Prämie muss auch nicht jedem Arbeitnehmer ausgezahlt werden.

In erster Linie ist die Prämie konzipiert worden, um niedrigen Einkommensgruppen, die von der Inflation der Preise auf die laufenden Lebenshaltungskosten, wie Lebensmittel, Kleidung und Energie unverhältnismäßig hart getroffen werden, zu entlasten.

4. Da von der Inflation auch die Arbeitgeber betroffen sind, werden sie sich mit dieser Zahlung eher zurückhalten, da sie um existenzfähig zu bleiben, zunächst die eigene Zahlungsfähigkeit im Auge haben werden.

Originelle Vorschläge, wie laufende Monatsgehälter bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuerfrei auszuzahlen, können hierfür leider keine Berücksichtigung finden. Denn hierbei handelt es sich um den ausgehandelten Tariflohn, welchem auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zugrunde liegt, während Sonderzahlungen dafür nicht mit einbezogen werden können. So müssen sich wohl die Beschäftigten der Länder noch ein Jahr gedulden bis sie diese Zahlung in einer neuen Tarifrunde einfordern können. Wie erfolgreich die Gewerkschaften dabei sein werden hängt dann auch davon ab, wieviel Mitglieder sie in den Landeseinrichtungen vertreten werden.

Die Haftung der Arbeitnehmer – Beteiligung des Personalrates

Zuerst einmal gilt: Keine Panik, Arbeitnehmer haften nur in sehr seltenen Fällen!

Stellen Sie sich also nicht zu schnell die Frage nach Ihrer Haftung und lassen Sie sich erst recht nicht vorschnell unter Druck setzen. Denn die Nachweispflicht für Ihr schuldhaftes Verhalten liegt beim Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber muss seine Ersatzansprüche Ihnen gegenüber geltend machen. Und zwar zuerst durch eine Information an Sie. Diese Information muss darüber hinaus zwingend den Hinweis enthalten, dass Sie als Betroffener den Personalrat einschalten können. Und Sie müssen darüber aufgeklärt werden, wie Sie dem Ersatzanspruch widersprechen

können.

Es ist hilfreich, den Personalrat einzuschalten, denn der kann zusätzliche Informationen über die konkreten Arbeitsbedingungen und das Maß der Arbeitsbelastung einbringen. Daraus ergibt sich im konkreten Fall möglicherweise eine andere Beurteilung der Sachlage.

Es gilt hier nämlich: Der Beschäftigte haftet grundsätzlich nur bei

- Vorsatz („Obwohl ich es besser weiß, mach ich es so.“) und
- Grober Fahrlässigkeit („Ich hätte es besser wissen müssen.“)

Mittlere Fahrlässigkeit („Es wird schon gutgehen.“)

und einfache Fahrlässigkeit („Das kann jedem mal passieren.“) reichen für die Haftung nicht aus!

Selbst wenn grobe Fahrlässigkeit festgestellt wurde, können sogenannte Haftungsprivilegien die Ansprüche des Arbeitgebers reduzieren. Das müsste aber ein Gericht feststellen. Apropos Gericht: Dort

muss der Arbeitgeber die Richter vom Vorsatz bzw. der groben Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers überzeugen und die entsprechenden Tatsachen belegen. Auch deshalb ist es gut, sich nicht zu schnell zu rechtfertigen oder gar eine eigene Schuld einzugestehen.

Ist das Müll oder kann das weg?!

In Abwandlung eines bekannten Spruches (Ersetzen Sie „Müll“ durch „Kunst“!), hat der Personalrat vor kurzem mit dieser Frage in einem Zusammenhang zu tun gehabt, den wir hier aufgreifen möchten.

Viele Beschäftigte haben sicher schon einmal vor „Resten“ ihrer Arbeit gestanden/gesessen, also vor realen Überbleibseln, wie sie in Werkstätten, Laboren aber auch in Büros etc. auftreten. Manches ist aus Pappe oder Papier, aber zu diesen Überbleibseln zählen auch elektrische und/oder elektronische Geräte. In Werkstätten fallen Reste jeder Art aus Metall oder Holz an (Verschnitt, Späne).

Die Universität hat für solcherlei Dinge oder Materialien, die mit dem Wort „Für die Entsorgung“ bezeichnet werden, Wege und Vorschriften definiert, die den weiteren Weg derselben fach- und sachgerecht bestimmen.

Mal abgesehen von dem Aspekt der Nachhaltigkeit, der in unserer Zeit eine wachsende Bedeutung

gewinnt, gilt es etwas Anderes zu beachten: Müll wird heute zurecht als Wertstoff bezeichnet!. Vieles aus der Uni, was subjektiv als Müll betrachtet wird, hat also noch einen gewissen Wert, auch wenn sich dieser nicht jedem erschließen mag.

Bei diesem Thema warnen wir dringend davor, diese „Wertstoffe“ oder Geräte ohne Absprache bzw. konkrete Nachfrage in privatem Interesse zu verwenden oder gar mitzunehmen!

Es gibt Beispiele an dieser Universität, wo dies ein Grund für personalrechtliche Konsequenzen geworden ist! Ein Beschäftigter riskiert hier eine Ermahnung, eine Abmahnung oder gar eine Kündigung, denn jeder ist zur strikten Trennung von dienstlicher und privater Verwendung angehalten! Im konkreten Fall kam es zu einer Vertragsauflösung.

Für Frage und Hilfen steht Ihr Personalrat gerne zu Ihrer Verfügung!

Arbeitsschutz vor Ort

Wie können dezentrale Arbeitsschutzgruppen in den Einrichtungen die Zusammenarbeit in Fragen der Sicherheit verbessern!

Jeder von uns möchte seine tägliche Arbeit sicher und auch so verrichten, dass man sich wohl dabei fühlt. Normalerweise sorgen wir selber als Arbeitnehmer dafür, dass das im Alltag realisiert wird, denn wir sind die Experten unserer Arbeit. Der Arbeitgeber muss die Bedingungen und den Rahmen gewährleisten, die dafür notwendig sind.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Seite stehen zentrale Beratungseinrichtungen wie z. B. die Stabsstelle Sicherheit/Umweltschutz und der Betriebsärztliche Dienst. Vor Ort gibt es darüber hinaus auch noch je nach Gefährdung Spezialisten wie Strahlenschutz-, Laserschutz- und Beauftragte für Biologische Sicherheit. Außerdem sind Kolleg*innen ehrenamtlich als Sicherheitsbeauftragte tätig, die im Idealfall die Funktion eines Bindegliedes aller Beteiligten einnehmen.

Viele dieser Strukturen sind in Gesetzen geregelt,

diese sollen im Alltag von den Akteuren mit Leben erfüllt werden.

Der Gesetzgeber hat außerdem im Arbeitsschutzgesetz ein Gremium vorgesehen, dass dann tätig werden soll, wenn etwas (dauerhaft) nicht wie geplant funktioniert, nämlich den Arbeitsschutzausschuss (ASA)! Dort sitzen alle oben genannte Akteure mit einem Vertreter des Arbeitgebers – bei uns ist dies Vizepräsident Lossau – 4 mal pro Jahr gemeinsam zur Lösung und Fortentwicklung des Arbeitsschutzes beieinander. Der Personalrat ist auch beteiligt. Nun ist die Universität mit ihren über 5000 Mitarbeitern sehr groß und heterogen, es gibt eine große Vielzahl an Arbeitsplätzen und daraus resultierende Gefahren und Besonderheiten. Und selbstverständlich gibt es natürlich Einiges im Arbeitsschutz, was (dauerhaft) nicht funktioniert oder verbessert werden kann, insbesondere zu verschiedenen Zeiten

und an vielen Orten, kleine wie auch größere Dinge.

Was liegt also näher, als dezentrale Arbeitsschutzgruppen in den Einrichtungen zu gründen und gemeinsam und in Zusammenarbeit das sichere Arbeiten zu hinterfragen und daraus folgernd zu verbessern! Jeder hat aus seinen Erfahrungen und Pflichten die Möglichkeit, etwas beizutragen und man kann gegenseitig von den Ideen und Vorleistungen der „Nachbarn“ profitieren. Im besten Fall gibt es viele Synergien, man muss das Rad nicht noch einmal erfinden, die Arbeit für alle ist/wird aufgeteilt und damit sind alle entlastet! Und dies auch noch bei besserem und erhöhtem Arbeitsschutz!

Das Teilarbeitslosengeld (Teil-Alg)

Wer kennt diese soziale Leistung?

An der Universität werden zunehmend befristete Verträge (z.B. zur Vertretung oder in Drittmittelprojekten) zusätzlich zu bestehenden Teilzeitstellen abgeschlossen. Vielen Beschäftigten ist nach Ablauf solcher Verträge nicht bewusst, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Teil-Alg haben.

Laut § 162 SGB III steht einer Person Anspruch auf Teil-Alg für 6 Monate zu, wenn sie innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren mindestens 12 Monate gleichzeitig in zwei versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungen gearbeitet und eine davon verloren hat.

Für Betroffene ist es sinnvoll, sich rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit teilarbeitslos zu melden, die Ansprüche prüfen zu lassen und rechtssichere Informationen zu erhalten. In der Regel richten sich die

Und genau dies wird schon in einigen Bereichen der Universität gelebt: In der Physik, der Chemie und in Teilen der Biologie gibt es diese sich selbst organisierenden Gremien und die Erfahrungen sind sehr gut!

Die Beteiligten sind auch gerne bereit, ihre alltäglichen Erfahrungen mit motivierten und interessierten Personen(kreisen) auszutauschen. Melden Sie sich einfach im Personalrat bei Frank Hambloch, er stellt dann den Kontakt zu den Gruppen her. Vielleicht haben sie ja auch selbst Interesse, sich einzubringen und stoßen dann einfach zu einer vorhandenen Gruppe hinzu.

Für Frage und Hilfen steht ihr Personalrat gerne zu Ihrer Verfügung!

weiteren Voraussetzungen für das Teil-Alg nach den allgemeinen Regelungen zum Arbeitslosengeld.

Entscheidend für den Erhalt dieser Leistung ist, dass der ausgelaufene Vertrag und die durch ihn definierten Tätigkeiten eindeutig von der fortbestehenden Beschäftigung zu unterscheiden sind. So begründet z. B. der Ablauf einer vorübergehenden Stundenaufstockung ein und derselben Tätigkeit keinen Anspruch auf Teil-Alg.

Der Personalrat empfiehlt folgende Auskunftsstellen:

Abt. Personaladministration und Personalentwicklung

Agentur für Arbeit

Fachliche Weisungen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-iii-162_ba015169.pdf

Die freigestellten Mitglieder des Personalrates erreichen Sie im Büro:

Sylke	Hamoudi	1. Vorsitzende	Tel.: 0551 / 39-24232 E-Mail: persrat@uni-goettingen.de
Thomas	Oesterreich	2. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-29586 E-Mail: proesterreich@uni-goettingen.de
Klaus	Landschulz	3. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-24919 E-Mail: prlandschulz@uni-goettingen.de
Carsten	Dolle	4. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-24533 E-Mail: prdolle@uni-goettingen.de
Frank	Hambloch	5. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-29340 E-Mail: prhambloch@uni-goettingen.de
Jan	Friedrich	6. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-24542 E-Mail: prfriedrich@uni-goettingen.de
Ulrike	Schwartau	7. Vorsitzende	Tel.: 0551 / 39-29348 E-Mail: prschwartau@uni-goettingen.de
Sven Oskar	Thießen	8. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-24086 E-Mail: prthiessen@uni-goettingen.de
Marina	Glemnitz	9. Vorsitzende	Tel.: 0551 / 39-24710 E-Mail: prglemnitz@uni-goettingen.de
Rainer	Worm	10. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-24083 E-Mail: prworm@uni-goettingen.de

Termine nach Vereinbarung

Geschäftsstelle:

Humboldtallee 15
37073 Göttingen
Tel.: 0551 39-24232 oder 0551 39-23860
Fax: 0551 39-29349
E-Mail: persrat@uni-goettingen.de

Weitere Personalratsmitglieder und Informationen finden Sie auf unserer

Homepage:

www.uni-goettingen.de/personalrat



