



NEWSLETTER PERSONALRAT

Wieder zurück im Homeoffice

Für Studierende bringt es zweifellos Vorteile mit sich, seit dem Start des Wintersemesters 2021/22 wieder in Präsenz studieren zu können. Viele Beschäftigte an der größten hessischen Universität hätten aufgrund der Übergangsregelung eigentlich bis Mitte 2022 im Homeoffice bleiben können, wurden aber von der Uni-Leitung zum Beginn des Wintersemesters in die Büros zurückgerufen. Dann sahen sie sich bei ihrem „kurzen Ausflug“ in die Präsenz allerdings mit teils schwierigen Situationen konfrontiert. Wo vorher Aufzüge nur einzeln genutzt werden durften, drängen sich nun viele Menschen auf engem Raum. Nicht alle respektieren die Maskenpflicht und setzen die Mitfahrenden dadurch einem flauen Gefühl aus. In den Mensen bilden sich wieder Schlangen von Wartenden. Auch hier ist Abstandhalten Glückssache, Masken sitzen nicht immer korrekt und an den Tischen, die genauso eng wie vor der Pandemie stehen, kann von Abstand keine Rede sein. Es liegt auf der Hand, dass angesichts der großen Zahl an Studierenden die Einhaltung der „3 G-Regel“ nicht lückenlos kontrolliert werden kann, ganz zu schweigen davon, ob vorgezeigte Testnachweise authentisch sind. Begleiterscheinung der Anwesenheit, die die Universitätsleitung von Beschäftigten zunächst wieder deutlicher einforderte, ist auch die Nutzung voller U- und S-Bahnen oder Busse. Dort gibt es häufig noch nicht einmal

die Möglichkeit, für Durchlüftung zu sorgen. Dem hoch dynamischen Infektionsgeschehen ist es geschuldet, dass der „Ausflug“ in die Präsenz eher kurz währte und viele Kolleginnen und Kollegen nun wieder zuhause arbeiten.

Homeoffice ist kein arbeitsrechtlicher Begriff, sondern geht auf die Regelungen zum Infektionsschutz zurück, die uns seit Ausbruch der Pandemie begleiten. Zurzeit erarbeiten wir mit der Dienststelle eine Dienstvereinbarung, um das mobile Arbeiten an der Goethe-Universität auf eine verbindliche Grundlage zu stellen. Auch wenn es für das Homeoffice keine rechtlichen Regelungen gibt, so ist die Dienststelle verpflichtet, für die Einhaltung der Vorschriften zum Arbeitsschutz, Datenschutz oder die Arbeitszeitregelungen zu sorgen. Anderenfalls können Bußgelder drohen.

Verpflichtung: Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die Pflicht, den Beschäftigten im Homeoffice arbeiten zu lassen, wenn es keine zwingenden Gründe gibt, am Arbeitsplatz zu arbeiten. Sollte es für einzelne Beschäftigte nicht möglich sein, zu Hause zu arbeiten, müssen entsprechende Absprachen mit den jeweiligen Vorgesetzten getroffen werden, damit man vor Ort arbeiten kann. Für alle Beschäftigten muss eine Arbeits- und Gesundheitsschutz-Unterweisung durch die Vorgesetzten stattfinden.

Arbeitszeit: Auch im Homeoffice gelten die tarifvertraglich und durch den Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeiten. Darüber

hinaus müssen auch die Pausenregelungen eingehalten werden und es gilt das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit. Überstunden bzw. Mehrarbeit dürfen nur nach vorheriger Anordnung geleistet werden.

Unfallschutz: Auch im Homeoffice sind die Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten unfallversichert. Dies gilt aber nur bei Unfällen, die im direkten Zusammenhang mit der Arbeit geschehen. Wer zum Beispiel die Treppe herunterfällt und sich verletzt, weil er ein Paket entgegennimmt, ist nicht versichert. Stürzt man allerdings auf der Treppe, weil man im Keller die Internet-Verbindung überprüfen muss, ist man versichert.

Ausstattung: Nach Auskunft der Dienststelle sollten mittlerweile alle Beschäftigten mit mobilen Endgeräten ausgestattet sein. Sollte dies noch nicht der Fall sein, dann sollten sich die Beschäftigten unbedingt von der Dienststelle ein Gerät zur Verfügung stellen lassen. Arbeiten auf privaten Geräten ist grundsätzlich nicht zulässig (Datenschutz). Eventuell entstehende Kosten können über dezentrale Mittel abgerechnet werden.

Kurz und bündig – aber aufwändig: Die Dienstvereinbarung (DV)

Eine Dienstvereinbarung ist ein zwischen Arbeitgeber und Personalrat geschlossener personalvertretungsrechtlicher Vertrag (§ 74 HPVG, § 113 HPVG). Damit werden

Rechte und Pflichten von Arbeitgeber, Personalrat und Beschäftigten geregelt.

Dienstvereinbarungen werden von Dienststelle und Personalrat beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen.

Liebe Kolleg:innen,

so kurz und bündig ist der Gesetzestext dazu, die Arbeit und die vielen Stunden, die es braucht, um eine Dienstvereinbarung zum Abschluss zu bringen, bildet dieser Text nicht ab. Zunächst überlegt man, was möchte ich mit dieser DV regeln, man schaut sich bereits abgeschlossene DVen anderer Einrichtungen an, man überprüft, in wieweit bestimmte Maßnahmen bereits gesetzlich geregelt sind. Dies ist nur ein kleiner Teil der Arbeit, die vorab geleistet werden muss. Sobald ein Entwurf steht, geht es in die Verhandlung mit der Dienststelle, es folgen viele Treffen bis zur Einigung und zum Abschluss.

DVen können sowohl vom Personalrat als auch von der Dienststelle angestoßen werden.



Auf Initiative des Personalrates der GU wurden in der letzten Amtsperiode folgende DVen angestoßen:

DV Gleitzeit (abgeschlossen)

DV Überlastungsanzeige (in Arbeit)

DV Konflikte (Evaluierungsphase)

DV Mobiles Arbeiten (in Arbeit)

DV Stellenbesetzung (in Arbeit)

Einen Überblick aller Dienstvereinbarungen findet sich unter folgendem Link:

<https://www.uni-frankfurt.de/47115189/Dienstvereinbarungen>

Warum lehnt der Personalrat den „Kodex gute Arbeit“ ab?

In ihrem Koalitionsvertrag vom Dezember 2018 hatte die schwarz-grüne Landesregierung vereinbart, mit den Hochschulleitungen und Beschäftigten einen „Kodex für gute Arbeit“ an den hessischen Hochschulen des Landes auszuarbeiten. Drei Jahre später liegt dieser Kodex nun vor und wurde öffentlich gemacht, nachdem der Hauptpersonalrat (HPR), der Personalrat der TU Darmstadt, der Personalrat der Städelschule sowie das federführende Ministerium (HMWK) diesem zugestimmt hatten. Der Personalrat der Goethe-Universität wird den „Kodex für gute Arbeit“ nicht unterzeichnen. Die folgenden Überlegungen haben uns dazu bewogen:

- Bereits die Bezeichnung „Kodex für gute Arbeit“ ist irreführend und unterstellt, dass man Vereinbarungen oder Leitlinien bräuchte, damit an den hessischen Hochschulen gute Arbeit geleistet würde. Dem ist nicht

so, denn an der Goethe-Universität und auch an allen anderen Hochschulen im Land leisten die Beschäftigten nicht nur gute, sondern sehr gute Arbeit. Allerdings sind die Beschäftigungsbedingungen in vielen Bereichen der Hochschulen alles andere als gut. Oder wurde hier bewusst oder unbewusst das Leitbild „Gute Arbeit“ aufgegriffen, das die Gewerkschaften schon vor vielen Jahren entwickelt haben, um auf die nachhaltige und langfristige Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschäftigten hinzuwirken? „Gute Arbeit“ ist diesem Sinne meint u.a. die Sicherheit des Arbeitsplatzes, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, ein festes und existenzsicherndes Einkommen, soziale Absicherung, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen, den Erhalt von körperlicher und psychischer Gesundheit usw.

- Die Arbeitsbedingungen in diesem Sinne nachdrücklich zu verbessern, war offensichtlich nicht vorgesehen, denn sonst hätte die Kommission zur Ausarbeitung des Kodex paritätisch besetzt und der Erarbeitungsprozess transparent und beteiligungsorientiert gestaltet werden müssen. Stattdessen hat das Ministerium 15 Vertreter:innen aus unterschiedlichen Hochschulleitungen und lediglich vier Personalvertreter:innen berufen. Die Verhandlungen über den Kodex verliefen mehr oder

weniger ohne Beteiligung der Beschäftigten und völlig intransparent. Die hessischen Hochschulöffentlichkeiten wurden erst informiert, als der Kodex bereits fertiggestellt war.

- Der Kodex schreibt das seit Jahren kritisierte „Befristungsunwesen“ im Bereich des wissenschaftlichen Personals weiter fest. An den hessischen Universitäten beträgt der Anteil der befristeten Stellen beim wissenschaftlichen Personal durchschnittlich 84 Prozent. Daran wird auch die im Kodex unkonkret formulierte Absichtserklärung nichts ändern, Daueraufgaben nur von unbefristet beschäftigtem Personal ausführen zu lassen, soweit dieses nicht drittmittelfinanziert ist und die Beschäftigung der akademischen Qualifizierung dient. Die Daueraufgaben werden im Kodex nur sehr allgemein beschrieben: Wissenschaftsmanagement, Fachbereichsgeschäftsführung, Arbeitssicherheit usw. Bei Qualifikationsstellen und Drittmittelfinanzierung sollen Befristungen möglichst mindestens drei Jahre umfassen und der Projektlaufzeit angepasst werden. Das ist nichts Neues und an den Hochschulen in der Regel bereits nicht unbedingt gute gängige Praxis.

Der Kodex verspricht die Entwicklung „geeigneter Finanzierungsinstrumente“ (Überbrückungsfonds), um Finanzierungslücken,

die sich in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, in Drittmittelprojekten auftun, zu schließen. Dies ist zwar löblich, die Beschäftigten hätten sich aber auch hier konkrete Zielvorgaben gewünscht.

- Löblich ist auch, dass die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) nach den Formulierungen des Kodex künftig nur noch unbefristet eingestellt werden sollen. Aber auch hier hätte es einer deutlichen Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und v.a. einer Reduzierung des Lehrdeputats bedurft. Die Lehrbelastung der LfbA an Universitäten in Vollzeit ist mit 18 Semesterwochenstunden sehr hoch, in der Regel stehen ihnen keine Hilfskräfte zur Verfügung und für Forschung und wissenschaftliche Weiterqualifikation bleibt ihnen kaum Zeit.
- Unkonkret bleibt der Kodex auch bei der Höhe der „angemessenen“ Vergütung der Lehraufträge, die künftig immerhin auch die Vor- und Nachbereitungszeiten berücksichtigen soll.
- Administrativ-technische Beschäftigte sollen künftig maximal acht Jahre mit Sachgrund befristet beschäftigt werden können. Danach müssen sie die Hochschule verlassen, sollte sich keine andere Stelle bieten. Diese Beschäftigtengruppe

hätte sich im Kodex ebenfalls deutlich verbindlichere Regelungen zur Finanzierung und Überführung in Dauerstellen gewünscht. Gleiches gilt für ein Bekenntnis zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung.

Insgesamt ist der Kodex nicht viel mehr als eine unverbindlich formulierte Absichtserklärung, aus der sich keine konkrete Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen ergibt. Der Problematik der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wie auch der deutlichen Überlastung vieler Beschäftigter wird der Kodex in keiner Weise gerecht. Der Personalrat der Goethe-Universität hätte sich gewünscht, dass die Kommission konkrete Forderungen im Hinblick auf die Veränderung der gesetzlichen Regelungen (z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz) aufgestellt hätte, anstatt viel Zeit und Energie in die Formulierung des status quo zu investieren.

Personalversammlung 2022

Für den 29. März 2022 plant der Personalrat eine Personalversammlung. Nähere Informationen dazu folgen noch.



Neuer Tarifvertrag

Die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes haben am 15. Oktober eine Tarifeinigung mit dem Land Hessen (TV-H) erzielt. Mit der Goethe-Universität wurde zuvor die inhalts- und zeitgleiche Übernahme des TV-H verabredet, die zurzeit umgesetzt wird.

Die Gewerkschaft ver.di informiert über die wesentlichen Regelungen im neuen TV-H:

„Entgelterhöhung: ab 1. August 2022 plus 2,2 Prozent; ab August 2023 plus 1,8 Prozent, mindestens 65 Euro; Auszubildende jeweils 35 Euro mehr

Corona-Prämie: 500 Euro im Dezember 2021, weitere 500 Euro im März 2022. Auszubildende jeweils 250 Euro, Teilzeitbeschäftigte anteilig.

Auszubildende: Wer die Abschlussprüfung mindestens mit Note 3 besteht, wird

bei dienstlichem Bedarf unbefristet übernommen. Für sie gilt dann direkt die Entgeltstufe 2.

Hessen-Ticket: Das Landesticket für den Nahverkehr wird bis zum Ende 2024 verlängert.

Elterntage: Eltern bzw. Lebenspartner*innen erhalten bei Geburt eines Kindes eine Woche bezahlte Freizeit.

Freizeit statt Geld: Beschäftigte können erstmals im Jahr 2022 geltend machen, dass sie einen entsprechenden Teil ihrer Jahressonderzahlung in zwei Tage Freizeit tauschen wollen.

Weitere Tarifverträge: für gute Arbeitsbedingungen im Mobilen Arbeiten sowie in Zusammenhang mit der Digitalisierung

Laufzeit: bis 31. Januar 2024

Studentische Hilfskräfte

Im Einigungspapier mit dem Land Hessen ist vereinbart, dass der Stundenlohn ab dem Sommersemester 2022 mindestens zwölf Euro beträgt. Künftige Tarifsteigerungen erhöhen diesen Betrag ab dem Wintersemester 2022.

Keine verbindliche Regelung zu Befristungen

Das Land Hessen war partout nicht bereit, eine verbindliche Regelung zur Ausweitung unbefristeter Beschäftigung zu vereinbaren. (...)

Auch die Beschäftigten der Goethe Univer-

sität haben mit vielen Aktionen und Warnstreiks für ihre Forderungen Druck gemacht. Damit haben sie zu dem im Land Hessen erzielten Tarifergebnis beigetragen. Wenn wir uns noch besser organisieren und stärker werden, können wir in Zukunft noch mehr durchsetzen.“

Gute Wünsche zum Jahreswechsel

Der Personalrat der Goethe-Universität wünscht allen Beschäftigten einen erholsamen Jahresausklang und für das neue Jahr alles Gute!

Dezember 2021



NEWSLETTER PERSONALRAT

Back to remote work

With the start of the current winter semester, the students are finally again enjoying the benefits of studies in presence. According to the interim arrangement regarding remote work (valid until mid 2022), many employees of Hesse's biggest university could have stayed with telework. Instead, they have been called back to their offices by the university administration. During their short trip into on-site work, the employees were confronted with a number of difficult situations. Elevators that had been only allowed to be used by one person at the same time, were now full with many people. Not everyone followed the obligation to wear masks, which caused the occasional sinking feeling among the other passengers in the elevators. People are lining up again in the canteens. Keeping the right distance is a question of luck. Masks are not always worn correctly, and there is no way keeping the distance when sitting at the tables, since the latter are arranged as closely as before the pandemic. Considering the huge number of students, a complete supervision of compliance with the "3G" rules is obviously impossible, not to mention if test certificates are authentic. Another side effect of the university administration's order is the increased use of public transportation by the employees. Often, buses and local trains even cannot be

properly aired. Due to the high rate of new infections, the trip to on-site work has been rather short, and many colleagues are now working from home again. "Homeoffice" is not a labour law term, but arises from the infection prevention regulations, which have followed us since the beginning of the pandemic. Currently, the staff council (Personalrat) and the university administration are negotiating a works agreement (Dienstvereinbarung / DV) to put remote work on a mandatory basis. Although there are no legal regulations regarding remote work, the university administration is obliged to ensure that the occupational, the data protection and the working time rules are observed. Otherwise, the authorities might impose fines.

Obligation: generally, the employer must offer the employees the opportunity to work from home - if there are no urgent reasons to stay on-site. For those who cannot work at home, the supervisors need to make arrangements to enable them to work on-site. All employees must be instructed by their supervisors about their rights and duties that result from the infection protection and occupational health regulations.

Working hours: The working time committed in the working contract is valid in remote work as well. This also applies to break times and the work bans on Sundays

and holidays. Overtime work is only allowed after explicit order by the supervisors.

Accident insurance: During work at home, employees are insured against accidents. For instance, if an employee falls down the stairs while receiving a (private) parcel, he/she is not insured (by the employment insurance). Yet, if an employee falls down the stairs on the way to check the internet connection in the cellar - necessary for working remotely - he/she is insured by the employment insurance.

Equipment: According to the university administration, all employees (who work remotely) should already have been equipped with mobile devices. If this does not apply for you (although you have the need for such devices), you definitely should approach the university administration and request the appropriate equipment, since working with your private hardware is generally not allowed because of data protection reasons. Any costs arising should be covered by decentralized funding.

Short and to the point - yet complex: the works agreement

A works agreement (Dienstvereinbarung / DV) is a contract between employer and staff council, based on staff representation acts (Hessisches Personalvertretungsgesetz, § 74 and Bundes-Personalvertretungsgesetz, § 113). These regulations define rights and obligations of the employer, the staff council and the employees. Works

agreements are established by the employer and the staff council in a written form, have to be signed by both parties and have to be published in an appropriate way.



Dear colleagues,
the legislative text on this subject might be concise. But the more elaborate is the work and time necessary to finish such agreements. In a first step, the aim of a works agreement is considered, then existing works agreements of other institutions are examined, and measures already legally defined are studied. And this is only a small part of the actual work that has to be done in advance. As soon as a draft is available, the negotiations with the university administrations start. After lots of meetings, an agreement is reached. New works agreements can be initiated either by the staff council or the university administration. Here is a list of the recent works agreements initiated by the staff council:

- flextime (DV Gleitzeit) - finished
- notification of work overload (DV Überlastungsanzeige) - in progress

- dealing with conflicts (DV Konflikte) - in evaluation
- working remotely (DV Mobiles Arbeiten) - in progress
- staffing (DV Stellenbesetzung) - in progress

Here you can find an overview on the active works agreements at Goethe university (in German):

<https://www.uni-frankfurt.de/47115189/Dienstvereinbarung>
[en](#)

Why the staff council has rejected the "Kodex gute Arbeit":

In the coalition agreement from December 2018, the black-green government of Hesse arranged stipulations with the Hesse's universities' administrations and employees a about good working conditions that resulted in the "Kodex gute Arbeit". After approval by the main staff council and the staff councils of TU Darmstadt, Städelschule and by the Hessian Ministry of Higher Education, Research and the Arts (HMWK), this codex has now been published. The staff council of Goethe university will not sign it for the reasons stated below:

- the term "Kodex gute Arbeit" ("code of good work") is misleading. It implies that without (new) guidelines the employees of Hesse's universities do not perform good work. On the contrary, the latter even do excellent work. However, what is not good, are the working conditions in many areas of

the universities. Or has - consciously or unconsciously - the guiding principle of good work been adopted, that had been developed years ago by the unions aiming at sustainable and long-term working conditions for the employees? Here, "good work" means safe work, permanent contracts and a living income, social security, further training, career opportunities, the preservation of physical and mental health etc.? Obviously, it was not the intention of "Kodex gute Arbeit" to improve the working conditions in this sense. Otherwise, the commission that worked on the Kodex would have been based on parity and the elaboration of the Kodex would have been transparent and based on participation. Instead, the ministry sent 15 representatives from various university administrations and only four from the staff councils. The negotiations took place literally without participation of the employees and were entirely nontransparent. The university public was only informed after the Kodex had been finished.

- the Kodex further tightens the nuisance of temporary employment in the field of the scientific personnel. 84 percent of the scientists at Hesse's universities have fixed term working contracts. The vague statement of intent in the Kodex is incapable of ensuring that permanent tasks should be performed by permanently employed personnel as long as is they are not third-party funded or working for their academic qualification. The Kodex

addresses permanent tasks only in very general terms (science management, department management, occupational safety, etc.). Working contracts that offer the opportunity of scientific qualification need to last at least three years and should be adapted to the duration of respective project - this is nothing new, but already practiced by the universities. The Kodex promises the development of "suiting means of funding (bridging funds)" to close gaps in third-party funded employment relationships. This might be commendable, but employees would have liked to see concrete objectives here.

- It is also commendable that according to the wording of the Kodex, lecturers for special purposes (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, LfBA) should be only be hired on a permanent basis. But also here, a substantial improvement of the working conditions and especially a reduction of the teaching duties are needed. With 18 semester week hours, the teaching duties of the LfBA with full-time jobs at universities are very high. Normally, they have no support by student helpers and almost no time for their scientific qualification.

- Moreover, the Kodex is unspecific about the "reasonable remuneration" for teaching jobs, that should take into account that teaching needs preparation and follow-up.

- Fixed-term hiring of administrative and technical personnel with factual reason ("mit Sachgrund") is intended for a maximum duration of eight years. Afterwards, these employees have to leave

the university, if another position is unavailable. The effected employees had expected substantially explicit regulations about funding and transferring of their contracts to permanent positions. The same applies to the commitment to the abolishment of the fixed-term hiring without factual reasons.

As a whole, the Kodex gute Arbeit is nothing more than a nonbinding declaration of intent with no effect on the working conditions. The Kodex in no ways satisfies problems like temporary employment and the obvious work overload. The staff council would have liked to see concrete requirements by the commission, regarding legislation (e.g. in the Wissenschaftszeitvertragsgesetz and the Teilzeitbefristungsgesetz) instead of wasting energy in rewording the status quo.

Staff meeting

The staff council is planning the next staff meeting at March 29, 2022. More information will follow.

New labor contract

On October 15, the public service unions and the Bundesland Hesse settled an agreement about a new collective agreement (TV-H). Prior to this, Goethe university had declared to adopt this contract (TV-GU).

The union ver.di informs about the new version of the TV-H:

Increased remuneration: +2.2% from August 1, 2022 on, another +1.8% from August 1, 2023; at least 65 Euros. Apprentices: +35 Euros.

"Corona bonus" (income-tax free): 500 Euros in December 2021, another 500 Euros in March 2022. Apprentices two times 250 Euros, part time employees receive proportionate bonuses.

Apprentices who finish their final exams with grade 3 or better, will be offered permanent positions and their salary will start on experience level 2.

Hessen-Ticket: the ticket for local public transportation will be prolonged until the end of 2024.

Free days for parents: parents and their respective partners receive one week of paid free time after birth of their child.

Free time instead of payment: for the first time, employees can exchange a part of their thirteenth salary into two more free days in 2022.

Further work contracts: for good conditions in mobile work and regarding establishing digital work.

Student helpers

The salary of the student helpers will amount to 12 Euros per hour and will be

increased in winter semester 2022 according to the current labour contract.

No binding regulations regarding fixed-term contracts

The Bundesland Hesse was not willing to agree in a regulation to increase the percentage of permanent positions.

Contract period: until January 31, 2022.

The employees of the Goethe University have underlined their demands with many campaigns and warning strikes, and by this have contributed to the collective result achieved in Hesse. If we organize ourselves even better and become stronger, we can achieve even more in the future.



Wishes for the new year

The staff council wishes all colleagues a recreative end of the year and all the best for 2022!

December 2021