

Exzellenz-Initiative

Die JWGU ist bei der Exzellenz-Initiative leer ausgegangen.¹ Auch wir finden das bedauerlich. Es ist frustrierend für die Kolleginnen und Kollegen in den Fachbereichen und in der Verwaltung, die eine Menge Arbeit in die Ausarbeitung der Anträge gesteckt² haben. Und es ist bedrückend für diejenigen, die sich von einem Erfolg in der Exzellenzinitiative eine Perspektive für ihre berufliche Zukunft erhofften.

Aber statt die Anträge jetzt in der Schublade verschwinden zu lassen, sollte unserer Meinung nach diskutiert werden, was eigentlich schief gelaufen ist.

Zur Qualität der Anträge auf die Einrichtung von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen können wir uns nicht äußern, da uns hierzu die notwendige Sachkenntnis fehlt. Zum Zukunftskonzept meinen wir allerdings, dass ganz offensichtlich der Lobgesang auf die Stiftungs- und Bürgeruniversität, die erweiterte Autonomie und die Integration der Universität in die Wissenschaftsregion Frankfurt/Rhein-Main die Gutachter nicht überzeugen konnte. Zum zweiten Mal übrigens, denn auch bei der letzten Ausschreibung der Exzellenzinitiative hatte die JWGU (damals noch unter Präsident Steinberg) damit punkten wollen. – Vergeblich, wie sich herausstellte.

So hieß es im *Diskussionspapier des Präsidiums vom 8. November 2006*,³ in dem der Plan eines Rechtsformwechsels der Universität der Universitätsöffentlichkeit vorgestellt wurde, bereits vollmundig:

Die Antragsskizze zur dritten Säule der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder ("Zukunftskonzept") ist unter das Motto "Stiftungsuniversität Frankfurt am Main" gestellt worden. Die Kolleginnen und Kollegen, die diesen Antrag erarbeitet haben, sehen in diesem Konzept der Stiftungsuniversität den Beitrag der Frankfurter Universität zur Entwicklung des Hochschulsystems in Deutschland.⁴

Schon 2007 konnte dies die Gutachter nicht beeindrucken. Diese, für einige wohl schmerzliche Er-

¹ http://www.bmbf.de/pubRD/Exzellenzini2011_Uebersichtsseite_von_DFG_und_Wissenschaftsrat.pdf

² <http://www.muk.uni-frankfurt.de/pm/pm2010/0910/197/index.html>

³ Dieses ist zwar auf den Webseiten der JWGU nicht mehr zu finden, im WWW, das nichts vergisst, aber immer noch verfügbar unter http://www.attac-ffm.de/x_docs/Stiftungsuniversitaet-Diskussionspapier081106.doc

⁴ http://www.uni-frankfurt.de/org/ltg/grem/gruppen/verdi/dokumente/Stiftung_Flugblatt-1.pdf

kenntnis, sollte unserer Ansicht nach unbedingt in die Diskussion über die Novellierung des Hochschulentwicklungsplans (HEP) der JWGU einfließen, dessen Erarbeitung wohl eine der wichtigsten Aufgaben des neuen Senats sein wird.

Stürzt die JWGU jetzt in die wissenschaftliche Kreisliga ab? – Wir glauben das nicht. Die JWGU ist neben der TUD die forschungsstärkste Universität Hessens und die Summe der eingeworbenen Drittmittel kann sich sehen lassen. Das ist aber, meinen wir, kein Grund hochnäsiger zu sein. Auch das hat uns der Misserfolg in der Exzellenzinitiative hoffentlich gelehrt.

Diversity Policies

„Diversity Policies“ ist ein Begriff mit dem kaum jemand aus dem Stand etwas anfangen kann. Wie vieles, was mit Gleichstellung zu tun hat, ist es ein englischer Begriff und heißt so viel wie die inhaltliche Ausrichtung der Politik eines Unternehmens an der Unterschiedlichkeit seiner Beschäftigten. Dabei sollen ganz verschiedene Dimensionen, wie Geschlecht, Ethnizität, Schichtzugehörigkeit, Religion, Alter, physische und psychische Verfassung, sexuelle Orientierung, familiäre Situation berücksichtigt werden.

In den beiden letzten Monaten veranstaltete das Gleichstellungsbüro mehrere Veranstaltungen zum Thema „Diversity Policies“⁵. Vor zwei Wochen fand auch ein Workshop zu diesem Thema statt, der sich vor allem mit den Chancen eines Diversity Policies-Konzeptes für die Mitarbeiter/innen der JWGU befasste.

Als aus unserer Sicht wichtigste Ergebnisse möchten wir festhalten:

- Die Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Beschäftigten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist eine wichtige Möglichkeit, die Arbeitszufriedenheit zu fördern.
- Über die unterschiedliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen sollte aber das gemeinsame Interesse aller Beschäftigten nicht in Vergessenheit geraten. So sind beispielsweise im Sekretariatsbereich die Arbeitsbedingungen an der JWGU sehr unterschiedlich. Für eine übergreifende Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. Mindestausstattung von Professuren und Dekanaten sowie an die Realität angepasste Tätigkeitsbeschreibungen

⁵ <http://www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de/diversity/index.html>

und Eingruppierungen) fehlt es aber erfahrungsgemäß an gemeinsamem Handeln und an Solidarität. Dies sollte nicht noch durch eine Aufwässerung in Einzelinteressen weiter verschärft werden, denn nur gemeinsam sind wir stark.

- An der JWGU haben wir mit den Mitarbeiterentwicklungsgesprächen bereits ein Instrument um die verschiedenartigen Ansprüche der Beschäftigten an ihren jeweiligen Arbeitsplatz und an die eigene berufliche Entwicklung zu thematisieren. Unseres Erachtens gilt es diesen Vorteil im Sinne von Diversity Policies zu nutzen.
- Im Rahmen des Workshops stellte sich die flexible Gestaltung der Arbeitszeit als Dreh- und Angelpunkt einer an den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten orientierten Gestaltung der Arbeitsbedingungen heraus.

Hier hat die Universität noch wenig zu bieten:

- Die bestehende Gleitzeit-Dienstvereinbarung ist nicht flächendeckend, vor allem nicht in den Fachbereichen.
- Die starre Kernzeit erweist sich als viel zu unflexibel und muss durch Servicezeiten ersetzt werden.
- Mehrarbeit darf nicht einfach starr gekappt werden, wenn das Kontingent von ein oder zwei Gleittagen pro Monat überschritten ist.
- Nicht abgefeierte Mehrarbeit kann nicht auf ein Langzeit- oder Lebens-Arbeitszeitkonto übertragen werden.

Eine Einbettung der Forderung nach einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit in die allgemeine Diskussion über Diversity Policies an der Universität wäre aus unserer Sicht hilfreich.

Wir meinen, das Thema „Diversity Policies und die flexible Gestaltung der Arbeitsbedingungen an der JWGU“ verdient es, breit diskutiert zu werden. Der Workshop war hierfür ein gelungener Auftakt.

Befristete Beschäftigung

Nach Angaben der GEW hat sich im Zeitraum von 2005 bis 2009 das Verhältnis zwischen unbefristet und befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten von 1:4 auf 1:7 verschlechtert.

Hier gilt es – auch an unserer Universität – ein Stoppzeichen zu setzen.

Ein erster Schritt in diese Richtung wäre über den Senat und die Personalvertretung zu Mindestvertragslaufzeiten zu kommen, wie sie bereits an der Berliner Humboldt Universität als Ergebnis der Tarifverhandlungen zwischen GEW/ver.di und der dortigen Hochschulleitung vereinbart wurden.

An der Goethe-Universität reicht die Spanne der Vertragslaufzeiten von kurzfristigen Zweimonatsverträgen bis hin zu 3 Jahren. Es ist darüber hinaus ein Gefälle zwischen den naturwissenschaftlichen und den übrigen Fachbereichen festzustellen. Während im Bereich der Naturwissenschaften im Moment noch eine zunächst dreijährige Beschäftigung die Regel ist, finden wir in den übrigen Fachbereichen von dreimonatigen Minilaufzeiten bis zu zwei-

jähriger Befristung alles, was das Herz des Fachbereichs bzw. des Arbeitgebers begehrt.

Darüber hinaus ist in diesen Fachbereichen auch eine weitere Tendenz klar erkennbar:

Weg von der ganzen – hin zur halben Stelle.

Auch in diesem Punkt sind Senat und Personalvertretung aufgefordert sich für die Rückkehr zu normalen Arbeitsverhältnissen einzusetzen.

Das „Hire and Fire“-Prinzip schadet Kontinuität und Qualität der Forschung. Es gefährdet die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung. Im Wettbewerb mit der Wirtschaft und dem Ausland um hoch qualifizierte Fachkräfte wird die Wissenschaft nur dann mithalten können, wenn sie attraktive Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karriereangebote anbietet, betont die GEW.

Inzwischen forderten über 6.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des Templiner Manifests⁶ der GEW eine entsprechende Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft.

jede Menge Lesestoff

- **DGB:** Die Hochschule der Zukunft
<http://www.dgb.de/themen/++co++b2c8632e-c24d-11df-7e0e-00188b4dc422>
- **Hans Böckler Stiftung:** Arbeits- & Diskussionspapiere (darunter auch einige zum Thema Wissenschaft und Forschung)
<http://www.boeckler.de/8014.html>
- **GEW:** Publikationen zum Thema Wissenschaft
http://www.gew.de/Publikationen_Wissenschaft_2.html
- **ver.di:** Publikationen zum Thema Bildung, Wissenschaft und Forschung
<http://www.verdi.de/biwifo/publikationen>
<http://www.verdi.de/biwifo/publikationen/hochschule>
<http://www.verdi.de/biwifo/publikationen/anstoesse>

Termine

- **Podiumsdiskussion über die Auswirkung der „Schuldenbremse“⁷ auf die hessischen Hochschulen**
Di, 15.03.2011, Beginn: 19 Uhr
Fachhochschule Frankfurt,
Nibelungenplatz 1 (Gebäude 2, Raum 174)
- **Personalversammlungen**
 - am Mo., 21. März auf dem Campus Westend, Casino (Festsaal), Beginn: 8³⁰ Uhr
 - am Fr., 25. März auf dem Campus Riedberg Biozentrum N 100, Hörsaal B1, Beginn: 9 UhrEine Einladung mit Tagesordnung und weiteren Informationen wird noch verschickt.

⁶ <http://www.templiner-manifest.de>

⁷ <http://www.handlungsfahiges-hessen.de/>

Verschiedenes

- Das **Bundesverfassungsgericht** erklärt die **Privatisierung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg** (UKG) für teilweise verfassungswidrig, da den Beschäftigten keine Möglichkeit gegeben wurde, sich gegen den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf den neuen privaten Arbeitgeber zu wehren.

<http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg11-015.html>

http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rs20110125_1bvr174109.html

Zur Erinnerung: Auch den Beschäftigten der JWGU wurde beim Übergang zur Stiftungsuniversität keine Möglichkeit gegeben, sich gegen den Übergang aus dem Landesdienst in den Dienst der Stiftungsuniversität zu wehren. Bei der Stiftungsuniversität handelt es sich allerdings um eine **Stiftung öffentlichen Rechts** und nicht um einen privaten Arbeitgeber, wie im Falle des UKG. Bedenkt man allerdings, dass das Präsidium in seinem oben bereits erwähnten „Diskussionspapier vom 8. November 2006“ eine **Stiftung privaten Rechts** als künftige Rechtsform der JWGU befürwortete, ist man in Frankfurt nur knapp um eine schallenden Ohrfeige des Verfassungsgerichts herumgekommen.

Zu der Frage, welche Konsequenzen die Landesregierung gedenkt aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts für die Beschäftigten des UKG zu ziehen, stellte die Fraktion der Grünen im Landtag einen dringlichen Berichts Antrag.

<http://starweb.hessen.de/cache/DRS/18/9/03739.pdf>

- **Befristete Arbeitsverträge** können laut Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nur für zwei Jahre ohne Sachgrund abgeschlossen werden.

Bei einer längeren Befristungsdauer muss ein Sachgrund genannt werden. Mögliche Sachgründe werden in § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes aufgezählt.

<http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/>

Das **Bundesarbeitsgericht** stellt nun in einem Urteil vom 17.3.2010 (Az: 7 AZR 640/08) fest:

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liegt nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben übertragen werden, die von dem in der Dienststelle beschäftigten Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden können.

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=14242>

Da kein Befristungsgrund mehr vorlag, konnte das bestehende Arbeitsverhältnis nur als unbefristet betrachtet werden.

- In der letzten Ausgabe haben wir bereits darüber berichtet, dass es in der letzten Senatssitzung zu einer umfangreichen und kontroversen Diskussion über die **Verwendung der QSL-Mittel** kam. Dabei wurde hauptsächlich von den studentischen Vertreter/innen kritisiert, dass die QSL-Mittel nicht zweckgebunden für die Verbesserung der Lehre eingesetzt werden sollten. Ziel wäre es, so die Vermutung der Studierenden, die durch den Hochschulpakt aufgerissenen Lächer im Budget der JWGU dadurch zu stopfen, dass man die QSL-Mittel auch für die Grundversorgung in der Lehre verwenden wollte.

Mittlerweile haben sich die Fraktionen der SPD und der Grünen im Landtag des Problems angenommen und einen *Antrag betreffend keine Zweckentfremdung der Mittel zur Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre (QSL-Mittel)* gestellt.

<http://starweb.hessen.de/cache/DRS/18/5/03755.pdf>

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Gewerkschafts-Info können Sie sich auch automatisch per eMail zuschicken lassen. Dazu müssen Sie folgendes machen:

- Öffnen Sie folgende Web-Seite:
<https://dlist.server.uni-frankfurt.de/mailman/listinfo/Gewerkschafts-Info>
- Tragen Sie in das Formular Ihre eigene eMail-Adresse und ein Passwort ein.
- Klicken Sie auf „Abonnieren“. Kurze Zeit später erhalten Sie eine Rückfrage-eMail.
- Bestätigen Sie die Rückfrage-eMail.

Mitgliedsantrag (ver.di) <https://mitgliedwerden.verdi.de/>

Mitgliedsantrag (GEW) <http://www.gew.de/Mitgliedsantrag.html>

Webseiten der Betriebsgruppen von ver.di und GEW

<http://www.uni-frankfurt.de/org/lfg/grem/gruppen/verdi/index.html>

<http://www.uni-frankfurt.de/org/lfg/grem/gruppen/gew/index.html>

Anregungen für das und Kritik an dem Gewerkschafts-Info sind willkommen.

Kontakt: rausch@rz.uni-frankfurt.de