

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
 Der Personalrat

Der Personalrat

Telefon	+49 (0) 69/798-	
Vorsitzende	Gerti Dornseif	17242
Stellv. Vors. (Arbeitnehmer)	Pia Seyler-Dielmann	42612
Stellv. Vors. (Arbeitnehmer)	Jutta Jedzig	34657
Stellv. Vors. (Arbeitnehmer)	Markus Michalek	33459
Stellv. Vors. (Arbeitnehmer)	Johannes Reinhartz	32255
Stellv. Vors. (Wiss. Mitglieder)	Karin Jäger	33458
Stellv. Vors. (Wiss. Mitglieder)	Hartmut Kunz	17240
Personalratsbüro	Andrea Duttiné	17241
	Personalrat@uni-frankfurt.de	

Protokoll der Personalversammlung vom 29.03.2022

Gerti Dornseif begrüßt die Teilnehmer:innen der Personalversammlung im Saal und diejenigen, die die Veranstaltung per Livestream verfolgen und weist auf die Möglichkeit hin, Fragen per Mail zu stellen. Martina Tschirner und Johannes Reinhartz führen moderierend durch die Personalversammlung.

1. Rechenschaftsbericht des Personalrats und Einblicke in dessen Alltagsarbeit!

Braucht man den Personalrat überhaupt?

Pia Seyler-Dielmann berichtet, dass der Personalrat wöchentlich tagt. Grundlage der Arbeit ist das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG). In den Sitzungen werden die Einstellungsvorgänge (20-50 pro Woche) im Hinblick darauf überprüft, ob die Eingruppierung der Stellenbeschreibung entspricht. Der PR verzögert keine Vorgänge, alle von der Dienststelle vorgelegten Vorgänge werden zügig abgestimmt, sofern diese ordnungsgemäß sind und es keine Nachfragen dazu gibt. Bei unklarer Sachlage müssen diese erörtert werden; dem überwiegenden Teil der Anträge kann sofort zugestimmt werden. Ebenso geht es um die Anerkennung von Vorzeiten, um Kündigungen, Anträge auf Überstunden oder Mehrarbeit, Anträge auf Höhergruppierungen, Entfristungen, Abordnungen und Wochenendarbeit. Darüber hinaus nehmen Mitglieder des Personalrats an Vorstellungsgesprächen teil und achten darauf, dass keine unzulässigen Fragen gestellt werden.

Weiter erläutert Pia Seyler-Dielmann, dass sich der Personalrat mit Anfragen von Beschäftigten auseinandersetzt. Zum Beispiel: Probleme durch die Pandemie, Umbesetzungen, Mobbing, Eingruppierungsfragen oder Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz. Außerdem arbeiten Mitglieder des Personalrats in Arbeitsgruppen und Kommissionen mit, wie z.B. der Arbeitsgruppe Inklusion, in Senatskommissionen und dem Bau-Jour fixe. Auch an Arbeitsplatz- und Arbeitsschutzbegehungen nehmen Vertreter:innen des Personalrats teil. Darüber hinaus trifft sich der Personalrat einmal im Monat zu einem Gespräch mit der Dienststelle. Dort werden grundsätzliche Themen besprochen, z.B. beabsichtigte Maßnahmen der Dienststelle.

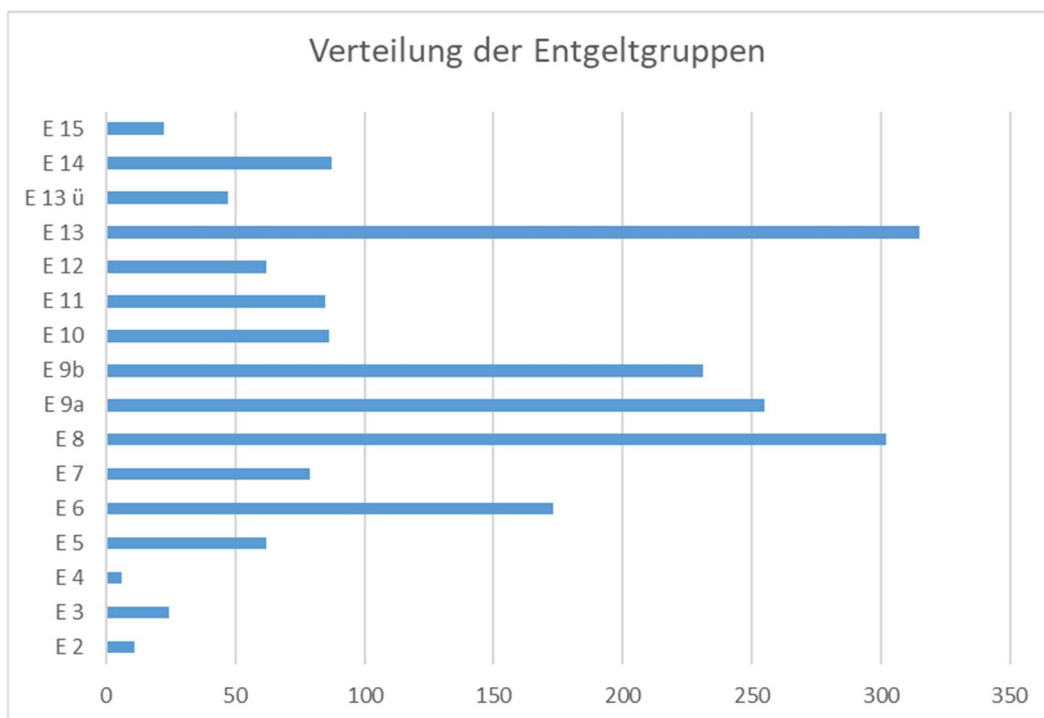
Im Anschluss gibt Gerti Dornseif einen Überblick über die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten an der Goethe-Universität (s. Tabellen).

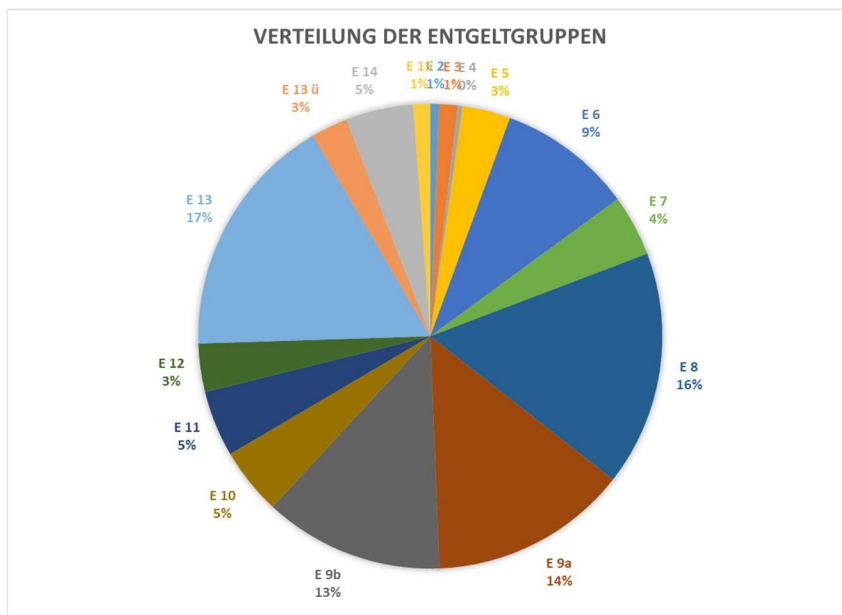
Anzahl der Beschäftigten an der Universität (ohne Professor:innen und Auszubildende)

	Stand: 28.02.2021	Stand: 28.02.2022
Admin. / Techn. Personal:	1973	1961
Davon ganztags beschäftigt:	1274	1259
Unbefristet beschäftigt:	1656	1667
Wiss. Personal:	2294	2268
Davon ganztags beschäftigt:	949	943
Unbefristet beschäftigt:	272	274
Neueinstellungen Personal:	690	711
Abgänge durch Ruhestand und Kündigungen:	680	745
Entfristungen:	67	60
Höhegruppierungen / Beförderungen:	52	75

Die Beschäftigten sind in folgende Entgeltgruppen eingruppiert:

	Stand: 28.02.2021	Stand: 28.02.2022
E 2:	12	11
E 3:	26	24
E 4:	6	6
E 5:	67	62
E 6:	182	173
E 7:	83	79
E 8:	313	302
E 9 a:	247	255
E 9 b:	230	231
E 10	89	86
E 11:	85	85
E 12:	60	62
E 13:	300	315
E 13 ü:	53	47
E 14:	79	87
E 15:	23	22





Beamte und Beschäftigte mit außertariflicher Bezahlung (AT) verteilen sich wie folgt:

	Stand: 28.02.2021	Stand: 28.02.2022
A 6:	5	4
A 7:	2	2
A 8:	1	1
A 9 GD:	10	7
A 9 MD:	1	1
A 10:	34	36
A 11:	24	20
A 12:	3	5
A 13 GD:	5	5
A 13 HD:	4	4
A 14:	9	8
A 15:	6	7
Außer Tarif:	12	11

Darüber hinaus gibt es weitere Daten zu Beschäftigten der Universität (ohne Professor:innen und Auszubildende)

	Stand: 28.02.2021	Stand: 28.02.2022
Außertarifliche Zulagen:	74	69
Teilnahme an Telearbeit:	148	163
Teilnahme am Bildungsurlaub:	57	49
Dienstjubiläum 25 Jahre:	46	59
Dienstjubiläum 40 Jahre:	15	8
Beschäftigung über die Altersgrenze hinaus:	7	11
Übernahme von Auszubildenden:	12	8

Danach gibt Johannes Reinhartz, der sich im Arbeitskreis Inklusion engagiert, einen Überblick über den Bereich der Anti-Diskriminierung

Beratungsfälle im Arbeitsbereich Anti-Diskriminierung:

	Stand: 2019	2020
Gesamtzahl Beratungsprozesse:	77	86
Fälle unmittelbarer Diskriminierung:	48	44
Fälle mittelbarer Diskriminierung:	8	8
Nach fachlicher Einschätzung keine Diskriminierung:	7	3
Unklar aufgrund Stellenwechsel im Arbeitsbereich:	14	7
Aus Beratungsprozess eingeleitete Beschwerdeverfahren:	2	2

Nach Merkmalsbezügen schlüsseln sich die Beratungsfälle wie folgt auf:

Anzahl Beratungsfälle nach Merkmalsbezug:

(Durch intersektionales Diskriminierungsgeschehen sind Mehrfachnennungen möglich)

	Stand: 2019	2020
Rassistische Zuschreibungen:	12	14
Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung:	9	3
Geschlecht/Geschlechtszuschreibung:	27	19
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt:	24	26
Sexuelle Orientierung und/oder Identität:	6	0
Körperliche/geistige Leistungsfähigkeit oder Erscheinungsbild:	10	11
Lebensalter:	3	1
Soziale Herkunft/sozialer Status	2	5
Familienstatus:	2	5

Zur Dauer von Diskriminierungen und der Verteilung auf Statusgruppen innerhalb der Goethe-Universität liegen folgende Daten vor:

	Stand: 2019	2020
Dauer der Diskriminierung – einmaliger Fall:	21	29
Länger andauernde Situation/mehrere Vorfälle:	45	46
Unklar:	11	3
Statusgruppe Studierende:	47	39
Statusgruppe Mitarbeitende:	21	29
Andere Angehörige:	9	5
Intensive Beratungsprozesse:	77	86

Johannes Reinhartz führt aus, dass Beratungen im Falle von Diskriminierungen mehrere Monate dauern können und rät Betroffenen eindringlich, sich Hilfe zu holen.

2. Corona Maßnahmen an der Goethe Uni, Infos aus der Arbeit des erweiterten Krisenstabs

Von der Arbeit des erweiterten Krisenstabs berichtet Martin Kind.

Mit dem Begriff Corona-Krisenstab sind mehrere unterschiedliche Einrichtungen gemeint: der eigentliche oder "kleine" Krisenstab besteht aus dem Präsidium der Goethe-Universität, das in seinen wöchentlichen Tagungen u.a. Pandemie-bezogene Themen diskutiert und relevante Entscheidungen fällt, wobei es intensiv von Mitgliedern aus den Referaten für Arbeitsschutz und für biologische Sicherheit beraten wird. Dem erweiterten oder "großen" Krisenstab gehören erheblich mehr Personen an. Neben dem Präsidium sind hier alle Fachbereiche (oft durch Dekaninnen und Dekane und Mitarbeitende der Dekanate) und die Bereiche der zentralen Verwaltung (SLI, Bibliothek, Hochschulrechenzentrum, Immobilienmanagement etc.) vertreten, ebenso Gremien wie der Personalrat, der Betriebsarzt, die Referate für Arbeitssicherheit und biologische Sicherheit, der AStA und auch externe Teilnehmer wie das Studierendenwerk. Der erweiterte Krisenstab trifft sich einmal pro Woche mit dem Zweck, Informationen auszutauschen. Zu Beginn der Pandemie traf sich der erweiterte Krisenstab in Präsenz, er ist jedoch seit dem Frühjahr 2020 zum Video-konferenz-Format übergegangen. Das Präsidium berichtet in den Sitzungen von politischen Pandemie-bezogenen Vorgaben und verkündet, wie diese an der Goethe-Universität umgesetzt werden sollen. Es wird berichtet, wie viele Beschäftigte der Goethe-Universität aktuell an Corona erkrankt sind oder sich in Quarantäne oder anderweitiger Kontaktreduktion befinden. Die Mitglieder des erweiterten Krisenstabs erhalten Gelegenheit, Fragen zu stellen und Anregungen oder Beschwerden weiterzugeben. Neben dem eigentlichen und dem erweiterten Krisenstab gibt es noch die E-Mail-Adresse krisenstab@uni-frankfurt.de. Nachrichten an diese Adresse landen im Referat für Arbeitssicherheit, dessen Mitglieder sich bemühen, Fragen der Beschäftigten zu beantworten.

Es werden (in den meisten Fällen via on-line) eine Reihe von Fragen zum Thema Corona und Krisenstab gestellt und im Verlauf der Personalversammlung beantwortet:

- *Sollte es wirklich darauf hinauslaufen, dass Studierende keine Masken mehr brauchen, Mitarbeitende aber noch verpflichtet sind, würde die Uni dann auch FFP2-Masken stellen?*
Zunächst ist es laut Auskunft im erweiterten Krisenstab tatsächlich so, dass die Maskentragepflicht für Studierende wegfällt, weil es laut Universitätsleitung keine juristische Grundlage mehr für sie gibt. Aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten kann und wird die Maskenpflicht für diese aufrechterhalten. Es ist bereits jetzt so, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten Masken zur Verfügung stellt. Dies ist konkret dezentral geregelt, d.h. dass die jeweiligen Bereiche (z.B. Arbeitsgruppen in den Fachbereichen oder Abteilungen in der Verwaltung) jeweils für ihre Angehörigen Masken besorgt. Ob es in jedem Fall FFP2-Masken sind, ist nicht klar, da medizinische (OP-)Masken ebenfalls zulässig sind.
- *Führt die GU auch die 4. Impfung durch?*
Ja. Die Voraussetzung ist nur ein genügender zeitlicher Abstand zwischen der dritten und der vierten Impfung (3 Monate).
- *Ist die Delta-Variante denn jetzt ausgerottet? Oder läuft die noch um?*
Diese Frage kann keine anwesende Person beantworten.

3. Die Betriebsärzte stellen sich vor

Prof. Dr. David Groneberg schildert seinen beruflichen Werdegang und betont, dass er das einzige Institut für Arbeitsmedizin in Hessen (an der Universitätsklinik Frankfurt) leitet. Die Bereiche der Onkologie, Neurologie und für Herz-Kreislauf-Krankheiten sind in der Regel umfangreicher. Prof. Groneberg erläutert, dass der medizinische Arbeitsschutz vor seiner Anstellung an den Medical Airport Service ausgegliedert war. Er legt dar, dass Arbeitsmediziner außerhalb eines Betriebes ein ökonomisches Interesse an weiterer Beauftragung haben und daher tendenziell im Interesse des Arbeitgebers handeln. Da er selbst eine Beamten-Stelle innerhalb der Universität habe, könne er das Gesundheitsinteresse der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen. Prof. Groneberg weist auf die gesetzliche Grundlage seiner Tätigkeit hin. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, für alle Arbeitsplätze Gefährdungsbeurteilungen vorzunehmen. Dies umfasst gesundheitliche Risiken durch Gefahrstoffe, Akkordarbeit, Lärm, grelles Licht, aber auch durch psychische Belastungen. Er führt weiter aus, dass er keine Krankschreibungen ausstellen darf, aber auch nicht vom Arbeitgeber beauftragt werden kann, diese auf ihre Plausibilität zu prüfen. Prof. Groneberg berichtet, dass

er mit der Unterstützung von Studierenden der Medizin eine Impfkation der Universität gegen Corona organisieren konnte, in deren Rahmen 3.000 Impfungen verabreicht wurden.

4. Arbeitsschutz und die Nutzung von Elektrokleingeräten im Büro

Anschließend gibt Ulrich Kohsmann einen Einblick in Belange des Arbeitsschutzes. So finden sich bei Begehungen von Arbeitsplätzen immer wieder Elektrogeräte, wie Wasserkocher oder Kaffeemaschinen, die nicht sachgerecht aufgestellt wurden und so zur Brandgefahr werden können. Darüber hinaus müssen die Geräte jährlich von einer Elektrofachkraft geprüft werden. Hier ist zu beachten, dass Beschäftigte entsprechend unterwiesen werden müssen. Vorgesetzte scheinen dafür teilweise ein nicht hinreichendes Problembewusstsein zu haben. Im Falle von Sachschäden, die durch Brände entstehen, müssten sie u.U. mit ihrem Privatvermögen haften. Bei Arbeitsschutzbegehungen werden oft auch gefährliche Stolperfallen, wie Stromkabel oder unachtsam abgestellte Gegenstände, entdeckt.

5. Stand und Themen der Dienstvereinbarungen: Mobiles Arbeiten, Überlastungsanzeigen, Konflikte am Arbeitsplatz, Einstellungsverfahren

Pia Seyler-Dielmann, Gerti Dornseif und Johannes Reinhartz erläutern die Arbeit des Personalrats im Hinblick auf Dienstvereinbarungen. Eine Dienstvereinbarung ist ein zwischen Arbeitgeber und Personalrat geschlossener personalvertretungsrechtlicher Vertrag. Damit werden Rechte und Pflichten von Arbeitgeber, Personalrat und Beschäftigten geregelt. Dienstvereinbarungen werden von der Dienststelle und Personalrat beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. (§74 HPVG) Eine Dienstvereinbarung kann ggf. auch mehr regeln als ein Gesetz. Sie darf aber nicht gegen ein Gesetz verstoßen.

Bei der Personalversammlung 2019 stellte der Personalrat die Dienstvereinbarung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen der Uni Marburg vor und erarbeitete anschließend einen Entwurf für eine DV Überlastungsanzeige für die Uni Frankfurt. Dieser Entwurf wurde der Dienststelle übersandt. Es begannen Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung, von denen der Personalrat hofft, dass sie bald abgeschlossen werden können. Unabhängig davon können Beschäftigte jederzeit eine Überlastungsanzeige stellen, wenn sie dies möchten. Wer eine Überlastungsanzeige stellen möchte, und dazu Fragen hat, kann sich jederzeit an den Personalrat wenden. Unter anderem dient eine Überlastungsanzeige dazu, die betroffenen Beschäftigten aus der Haftung zu nehmen, wenn sie überlastet sind.

Zu diesem Thema wurden (on-line) folgende Fragen gestellt und von den Anwesenden beantwortet:

- *Wird daran gearbeitet, bei einer neuen DV zum Mobilen Arbeiten die Arbeitszeit auch präziser erfassen zu können als im Augenblick?*
Die Zeiterfassung im Homeoffice ist nicht Gegenstand der Verhandlungen mit der Dienststelle.
- *Wie verhält sich eine DV Mobiles Arbeiten zur bereits bestehenden Möglichkeit von Telearbeit?*
Die DV „Alternierende Telearbeit“ aus dem Jahr 2009 behält ihre Gültigkeit, sodass die Beschäftigten die Wahl haben und entscheiden können, welche Form, alternierende Telearbeit oder mobile Arbeit, für sie die bessere ist. Dabei sollte man bedenken, dass die alternierende Telearbeit den gesetzlichen Regelungen (Arbeitsstättenverordnung) unterliegt. Danach richtet die Dienststelle einen vollständigen Telearbeitsplatz in der Wohnung des / der Beschäftigten ein. Die mobile Arbeit unterliegt (noch) keinen gesetzlichen Regelungen.
- *Nur als Anregung: Könnte eine Zeiterfassung nicht über die An- bzw. Abmeldung zum VPN-Client erfolgen? "*
Die Anregung können wir gerne an die Dienststelle weitergeben.

6. Ergebnisse der Tarifverhandlungen im Jahr 2021, was bedeuten sie für die Beschäftigten der Goethe Universität?

Die Gewerkschaftssekretäre Gabriel Nyč (ver.di) und Tobias Cepok (GEW) berichten, dass vor Aufnahme der Tarifverhandlungen zwischen dem Land Hessen und den Gewerkschaften mit der Universitätsleitung

vereinbart worden war, den Tarifabschluss für die Uni-Beschäftigten zu übernehmen. Mit dem März-Gehalt werde die zweite Rate der „Corona-Prämie“ in Höhe von 500 Euro überwiesen. Die Gehaltserhöhung von 2,2 % im August 2022 und weiteren 1,8 % im August 2023 stellt angesichts der Inflationsrate von mehr als 7 % einen Reallohnverlust dar. Dieses Tarifergebnis ist auf eine zu geringe Kampfkraft sowie den geringen Spielraum in den Verhandlungen zurückzuführen. Ein weiteres Anliegen der Gewerkschaften ist das Zurückdrängen befristeter Anstellungsverträge.

Im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen gab es folgende (meist on-line gestellte) Fragen und folgende Antworten von den Anwesenden:

- *Wie hoch war noch einmal die Erhöhung für die Angestellten?*
Die genauen Zahlen finden sich auch auf der ver.di-homepage ([www.https://hessen.verdi.de/](https://hessen.verdi.de/))
- *Warum verhandeln eigentlich die Gewerkschaften und nicht der PR den Tarifvertrag?*
Nach dem Tarifvertragsgesetz werden Tarifverträge werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt.
- *Gilt der Tarifvertrag für alle Beschäftigten oder nur für Gewerkschafts-Mitglieder?*
Der Tarifvertrag gilt eigentlich nur für Gewerkschaftsmitglieder. Zur Wahrung des Betriebsfriedens wird der Vertrag auf alle Beschäftigten übertragen.