

# PERSONALRAT NEWSLETTER

Mai 2023

English version below

NEU – NEU – NEU – NEU – NEU

- ✓ Der Personalrat bietet ab 1. Juni wieder regelmäßig offene Sprechstunden an. Die genauen Zeiten und den Ort finden Sie im Impressum bzw. auf unserer Homepage.
- ✓ Es gibt einen neuen Podcast zum Thema Urlaub. Den Link dazu finden Sie unten in der Cloud.

## 10 zusätzliche Urlaubstage zu verschenken!!!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wissen Sie eigentlich, dass den meisten von Ihnen in diesem Jahr zehn zusätzliche Urlaubstage zustehen? Ja, Sie lesen richtig! Zusätzlich zu Ihrem tariflichen Erholungsurlaub haben Sie einen gesetzlichen Anspruch auf weitere fünf Tage Bildungsurlaub. Und wie beim regulären Urlaub wird das Gehalt weitergezahlt. Sollten Sie den Bildungsurlaub im vergangenen Jahr noch nicht genommen haben, sind es in diesem Jahr sogar zehn Tage, denn der nicht genommene Bildungsurlaub wird von der Dienststelle automatisch in das nächste Kalenderjahr übertragen.

Dient der tarifliche Urlaub der Erholung und ihrer Gesundheit, so geht es beim Bildungsurlaub um Ihre persönliche Weiterbildung. Einzige Voraussetzung: Sie müssen Ihren Bildungsurlaub bei einem in Hessen oder auch in einem anderen Bundesland anerkannten Anbieter machen. Das sind u.a. die hessischen Volkshochschulen, die Bildungswerke der Gewerkschaften, politische Stiftungen, aber auch Kirchen, der Landesportbund Hessen und v.a.m. Bildungsurlaub wird zu vielen Themen angeboten: Allgemeine politische Themen, Themen aus dem Bereich der beruflichen Bildung und Gesundheitsförderung, Sprachkurse usw. Das Angebot ist sehr groß. Sollten Sie ehrenamtlich tätig sein, zum Beispiel in der Jugend- und Altenhilfe, im Sozial- und Wohlfahrtswesen oder als Übungsleiter:in im Sport, so können Sie Ihren Bildungsurlaub auch nehmen, um sich in diesem Bereich weiterzubilden.

Vielleicht haben Sie bislang keinen Bildungsurlaub genommen, weil Sie nicht wussten, wie Sie den Bildungsurlaub mit Ihrem Familienleben vereinbaren können? Viele Bildungsangebote werden direkt vor Ort angeboten. Sie müssen nicht unbedingt wegfahren. Darüber hinaus bieten viele Bildungseinrichtungen eine professionelle Kinderbetreuung an. Und: Bildungsurlaub muss auch nicht teuer sein. Es gibt sogar zahlreiche kostenlose Angebote. Seit diesem Jahr gibt es auch hybride oder vollständig digitale Angebote.

Bildungsurlaub ermöglicht ganz neue Erfahrungen. Man lernt neue Menschen kennen und bekommt Distanz zum Arbeits- und Lebensalltag. Bildungsurlaub kann auch viel Spaß machen. Nehmen Sie Ihren Bildungsurlaub! Sie haben doch nichts zu verschenken und Urlaub schon gar nicht. Gerne sind wir Ihnen bei der Beantragung behilflich oder beraten Sie für den Fall, dass ihr:e Vorgesetzte:r den Bildungsurlaub nicht genehmigen will.

Weitere Informationen zum Bildungsurlaub und zum Erholungsurlaub erhalten Sie unter dem Link in der Cloud oder in unserem aktuellen Podcast. *(Martina Tschirner)*

## Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Doch (noch) keine Verschlimmbesserung?

Den meisten Kolleg:innen an den Fachbereichen und Forschungseinrichtungen ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) nur allzu gut bekannt, denn es befristet ihr Arbeitsverhältnis auf sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion. Für viele Wissenschaftler:innen ist das Gesetz die Ursache für ihre prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Da das Gesetz seit Jahren von vielen Beschäftigten, Wissenschaftsverbänden und Gewerkschaften kritisiert wird und nicht zuletzt durch die Berichte Hunderter Betroffener unter dem Hashtag Ich bin Hanna für große Aufmerksamkeit sorgte, hat die Ampel-Regierung eine Novelle des Gesetzes angekündigt und Besserungen versprochen. Am 17. März stellte Bildungsministerin Bettina Stark-Watzinger (FDP) nun die Eckpunkte des neuen Gesetzes vor und schon zwei Tage später ruderte die Ministerin wieder zurück, weil es massenhaft Proteste in den sozialen Medien hagelte. Die Kritik richtete sich gegen die Höchstbefristungsdauer für die Postdocs, die von sechs auf drei Jahre reduziert werden sollte. Aus Sicht der Beschäftigten also eine deutliche Verschlechterung. Die zuständige Staatssekretärin, Sabine Döring, twitterte umgehend, dass die Eckpunkte „zurück in die Montagehalle“ gingen.

Der Personalrat meint: Der Gesetzentwurf gehört nicht „zurück in die Montagehalle“, sondern komplett in die Mülltonne. Junge Wissenschaftler:innen brauchen spätestens nach der Promotion berufliche Perspektiven, die nur mit langfristigen, aber am besten mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen erreicht werden können. Wir dürfen gespannt sein, wie der nächste Gesetzentwurf aussieht. (Martina Tschirner)



### Wussten Sie eigentlich?

- ✓ ... was das Wörtchen „unverzüglich“ bedeutet, das in Verträgen und auch in einigen unserer Dienstvereinbarungen (z.B. Mobile Arbeit) oder Grundsätzen (z.B. Urlaubsgewährung) immer wieder auftaucht? Dabei handelt es sich um einen sogenannten „unbestimmten Rechtsbegriff“. Unverzüglich bedeutet im Juristendeutsch: „ohne schuldhaftes Zögern“. Die Vorgesetzten haben z.B. einen Urlaubsantrag unverzüglich und ohne Zögern zu bearbeiten. Der Bundesgerichtshof sieht dafür einen Zeitraum von zwei Wochen als Obergrenze für ein unverzügliches Handeln als angemessen an.
- ✓ Das **LandesTicket** Hessen wird zumindest noch nicht zum **Deutschlandticket**. Die Landesregierung weist diesbezüglich auf die noch ungeklärte Rechtslage hin. Ob eine Ausweitung des Gültigkeitsbereiches LandesTicket analog zum Deutschlandticket erfolgen könne, werde derzeit zwischen Bund und Ländern geklärt. Man hoffe auf eine Einigung bis Anfang 2024. Darüber hinaus sei das LandesTicket Hessen Bestandteil des aktuell gültigen Tarifvertrages, der noch bis Ende 2024 gelte.

## Neues Dauerstellenkonzept für den akademischen Mittelbau

Seit Anfang Mai gibt es ein neues Dauerstellenkonzept: „Karrierewege für Wissenschaftler:innen an der Goethe-Universität für den akademischen Mittelbau“. Das Konzept sieht für bereits promovierte Wissenschaftler:innen drei Karrierewege („Tracks“) in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in Forschung und Lehre neben der Professur vor. Die „Tracks“ können aber auch in eine Professur münden. Unabhängig davon, welchem dieser „Tracks“ ein:e Wissenschaftler:in folgt, erfolgt die Einstellung zunächst nur für drei Jahre. Innerhalb dieser drei Jahre müssen sich die Beschäftigten weiterqualifizieren, Lehrtätigkeiten und andere Forschungs- bzw. Verwaltungsaufgaben übernehmen. Die Lehrverpflichtung beträgt abhängig vom jeweiligen „Track“ vier oder acht LVS. Bei der Einstellung werden Zielvereinbarungen abgeschlossen. Die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erfolgt nach einer positiven Evaluation durch ein:e externen Gutachter:in und den / die Dekan:in des jeweiligen Fachbereichs bzw. Leiter:in der Forschungseinrichtung. Die Finanzierung der Stellen erfolgt aus den Mitteln der Fachbereiche bzw. der Forschungseinrichtungen.

Auch wenn der Personalrat bei der Umsetzung dieses Konzepts nicht in der Mitbestimmung ist, begrüßt er grundsätzlich alle Möglichkeiten, die geschaffen werden, um Wissenschaftler:innen eine unbefristete berufliche Perspektive zu schaffen. Auch wenn das aktuelle Dauerstellenkonzept nicht das erste ist, was an der GU eingeführt wird, so steht der Personalrat auch diesem prinzipiell positiv gegenüber.

Dennoch gibt es u.a. Bedenken hinsichtlich der z.T. hohen Lehrverpflichtung während der Qualifizierungsphase bei gleichzeitig hohem Druck durch die anstehende (externe) Evaluation. Die vorläufige Befristung auf drei Jahre sieht der Personalrat darüber hinaus sehr kritisch, weil es sich unserer Auffassung nach um eine verlängerte Probezeit handelt, die es eigentlich nur im Beamtenrecht gibt. Warum bietet die Universität den Bewerber:innen nicht die Beamtenlaufbahn (Akademische Räte) an, wie es früher durchaus üblich war?

Weiterhin halten wir die Hürden zur Entfristung für viel zu hoch. Wo gibt es im öffentlichen Dienst eine Entfristung mit externer Begutachtung? Uns ist nichts bekannt. Wir sind sehr skeptisch, ob es auf diese Weise gelingen wird, sehr gute Wissenschaftler:innen auf Dauer an die Universität zu binden.

Darüber hinaus sehen wir Probleme hinsichtlich unserer Beteiligungsrechte. Unsere Bedenken haben wir der Dienststelle gegenüber mehrfach geäußert. Nun sind wir gespannt, ob und wie die Fachbereiche dieses Konzept umsetzen werden, denn sie sind aufgefordert, die Dauerstellen in den Strategie- und Entwicklungsvereinbarungen mit dem Präsidium festzuschreiben. Und wir sind neugierig, ob sich das Konzept dann langfristig in der Praxis bewährt und insbesondere jungen Wissenschaftler:innen eine echte Perspektive an der Universität bieten kann. *(Martina Tschirner)*

### ...da war noch was...

Am 31. März ist die Corona-Übergangsregelung zum Homeoffice ausgelaufen und viele Kolleg:innen arbeiten nun auf Grundlage der neuen Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit. Sollten bei Ihnen Probleme bei der Beantragung und Genehmigung aufgetreten oder gar Konflikte entstanden sein, dann setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung. Teilen Sie uns gerne auch mit, wie die neue Dienstvereinbarung bei Ihnen „ankommt“. Denn nur so können wir die jetzige Regelung bewerten und möglicherweise Änderungen vornehmen. Vielen Dank.

## Zeiterfassung in der Alternierenden Telearbeit

Die Kolleg:innen, die einen Antrag auf mobiles Arbeiten gestellt haben und an der Gleitzeit teilnehmen, können seit diesem Monat ihre Arbeitszeit digital erfassen und dokumentieren. Dies war dem Personalrat ein wichtiges Anliegen, da wir aus Studien, aber auch aus Gesprächen wissen, dass im Homeoffice die Gefahr besteht, dass mehr als die vertraglich vorgesehene Zeit gearbeitet wird.

Die Kolleg:innen, die einen Telearbeitsplatz haben, sind von dieser digitalen Arbeitszeiterfassung derzeit grundsätzlich ausgeschlossen, da die Dienstvereinbarung zur Telearbeit aus dem Jahr 2009 stammt, also zu einem Zeitpunkt, als es noch keine Möglichkeiten zur digitalen Zeiterfassung gab.

Laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.9.2022 gilt:

Der Arbeitgeber ist schon kraft Gesetzes verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden im Betrieb erfasst werden.

Aus der Sicht des Personalrates ist dies eine Ungleichbehandlung von Kolleg:innen, die einen Telearbeitsplatz haben versus derjenigen, die einen mobilen Arbeitsplatz beantragt haben. Dies hat der Personalrat auch in einem Gespräch mit der Dienststelle zum Ausdruck gebracht. Zu einer Ergänzung dieses Aspekts in der DV Telearbeit ist die Dienststelle jedoch derzeit nicht bereit. Eine Überarbeitung der DV Telearbeit ist in Planung. Eine verbindliche Aussage, wann dieser Prozess abgeschlossen ist, kann der Personalrat leider nicht geben. *(Christina Rahn)*

Der Personalrat ist die Interessenvertretung aller Beschäftigten der Goethe-Universität. Zu unseren wichtigsten Aufgaben gehört es, die Gleichbehandlung der Beschäftigten und die Einhaltung der geltenden Gesetze, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen usw. zu überwachen. Sollte es einmal zu Problemen oder Konflikten kommen, sollten Sie personalrechtliche Fragen haben, sprechen Sie uns gerne an. Gerne begleiten wir Sie auch zu einem Dienstgespräch. Wir sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

### IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Gerti Dornseif

Campus Westend Seminarhaus  
Max-Horkheimer-Str. 4  
60323 Frankfurt am Main

### Offene Sprechstunde **ohne** Anmeldung **Donnerstag 12 – 13 Uhr:**

1., 3.	Campus Westend	Seminarhaus	5. OG	Raum 05.110
2.	Campus Niederrad	Haus 10A (Medicum)	2. OG	Raum 219
4.	Campus Riedberg	Max-von-Laue-Str. 7-9		Raum N 100 R 009

Darüber hinaus können Sie gerne einen anderen Gesprächstermin vereinbaren. Gerne können wir uns mit Ihnen auch im Videogespräch treffen.

Sie erreichen uns telefonisch montags bis freitags von 9.00 bis 15.00 Uhr unter: 069 / 798 17241

oder per Mail unter [personalrat@uni-frankfurt.de](mailto:personalrat@uni-frankfurt.de)

# STAFF COUNCIL NEWSLETTER

## May 2023

NEW – NEW – NEW – NEW – NEW

- ✓ From June 1st on, the staff council restarts open office hours. Information on the places and the dates can be found on our website.
- ✓ Vacation is the topic of our latest podcast (in German). Find the link below in the „cloud“.

### Ten *additional* vacation days for free!

Dear colleagues, did you know that most of you are entitled to have ten additional vacation days this year? Unbelievable but true! On top of the collectively agreed vacation, you have the statutory right to take five days per year off for educational purposes ("Bildungsurlaub"). In case you did not use this opportunity last year, another five days are automatically transferred to this year. While the collectively agreed vacation has recreational purposes, these additional days off are intended for your individual educational development. For educational leave, special providers are required that are officially accepted either in Hesse or in the other federal states. Among those providers, there are peoples' colleges (Volkshochschulen), union's academies, political foundations, but also church institutions or the sports association (Landessportbund) of Hesse. There is a huge variety of topics for educational leave, like general politics, professional development, health promotion and language courses. In case you are an honorary employee, e.g. in youth welfare, elderly care, social services or as an exercise instructor in sports, you can take educational leave for training in these fields.

Never took educational leave because you do not know how to arrange it with your family life? Many offers are located directly where you live, so there is no need for you to travel. Moreover, lots of providers offer professional care for children. Educational leave is not necessarily expensive. Quite a lot of offers are even completely free of charge. Recently, video conferences and hybrid formats have been added to the educational leave catalog.

Educational leave enables new experiences. You meet new people and find a distance to daily life and daily work. And educational leave is fun. So, do not hesitate to take your days off! We would love to help you with the application or in case your supervisor hesitates to approve your educational leave.

More information about regular vacation and educational leave can be found via the link below in the "cloud" and in our latest podcast. (*Martina Tschirner*)

## Wissenschaftszeitvertragsgesetz: no improvement for the worse (yet)?

Most colleagues in the research departments will be aware of the Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) - rough translation: "science fixed term contract act". This law is infamous for limiting the duration of fixed term contracts for scientists to at most six years before and another six years after graduation. The WissZeitVG is the cause of precarious work and life conditions of many scientists.

Scientists, science associations and unions have been criticizing this law for years; just remember the reports of hundreds of affected scientists under the hashtag *#IchBinHanna*. For this reason, the federal government has announced an amendment to this law. On March 17, the federal minister of education and research, Bettina Stark-Watzinger listed the key points of the amendment and caused a huge storm of protest in the social media. The main criticism was about the limitation of the contract duration for postdocs, now three instead of six years, a significant deterioration. The state secretary in charge, Sabine Döring responded in Twitter that the amendment would go "back to the assembly hall".

Our opinion: the whole law rather needs to be thrown in the trash can. At the latest after their graduation, young scientists need promising career prospects, which requires long-term or even better permanent contracts. Let us see how the next amendment draft will look like...  
(Martina Tschirner)



### Did you know...?

- ✓ ... what exactly „unverzüglich“ ("immediately") means? This word appears a lot in contracts, and also in the mutual agreements (e.g., on mobile work) between the staff council and the university administration. You can find "unverzüglich" also in general principles, like the one for the permission of vacation. In the context of legislation, this word has no fixed definition („unbestimmter Rechtsbegriff“), yet it has to be interpreted as "without culpable delay". Supervisors e.g., are obliged to immediately react to an application for vacation. In this context, the German federal court of justice (Bundesgerichtshof) defines "unverzüglich" as: at most two weeks.
- ✓ The **Landesticket** (the public transportation travel card that is part of our salary) will not be upgraded to the newly established **Deutschlandticket** (at least not yet). The government of Hessen pointed out that the necessary legal status is yet to be clarified by the federal government and the states. An agreement is aimed for early 2024. Moreover, the Landesticket regulation is part of a collective agreement that runs until the end of 2024.

## New policy regarding permanent work contracts for non-professorial scientists

As of May this year, Goethe University has a new concept for the permanent employment of non-professorial scientists („Karrierewege für Wissenschaftler:innen an der Goethe-Universität für den akademischen Mittelbau“). It provides three different tracks to reach a permanent position as a scientist, with an option of eventual professorship. Initially, the candidates receive work contracts for three years. Within this period, the scientists work in research, teaching and/or take over tasks in scientific management. They are also obliged to participate in advanced trainings. The teaching commitment is 4 - 8 hours a week, depending on the nature of the track. The candidates have to comply with a target agreement and will be evaluated after three years by the dean of their department and by an external referee. If the evaluation is positive, the scientists will receive a permanent contract. These permanent positions will be funded by the respective research departments.

The staff council is not involved in the development of such concepts, but generally appreciates any opportunity of permanent employment for scientists. We endorse the current concept (there have been a number of earlier concepts at this university), yet are concerned about the high teaching commitment in the qualification phase, which is stressful because of the pending evaluation.

What we see very critically is the preliminary temporary employment which turns out as a three years probation time (instead of the legally provided six months). In Germany, only civil servants (Beamte) have such long probation times. So, why doesn't the university offer the candidates positions as civil servants (akademische Räte), as it was usual in earlier times? Furthermore, in the eyes of the staff council, the obstacles to a positive evaluation are much too high. Nowhere else in public service, an external reviewer is necessary to get a permanent position.

With this concept, it is very doubtful that Goethe University will succeed in attracting excellent scientists. In addition, the staff council is afraid that it will not be properly involved in the hiring process of the scientists (i.e. involved as required by law). The departments have been instructed to incorporate the new concept in their strategy and development agreements with the university administration, and we are keen to see how they will do that. And of course we are curious whether the concept will turn out well in the long term and really offers young scientists promising career opportunities. *(Martina Tschirner)*

### ...by the way...

As of March 31, the temporary pandemic-based mobile work-rules ended. Many colleagues now work remotely on the basis of the newly established mutual agreement on mobile work. If you have problems with your mobile work application, you are welcome to contact us. We would also appreciate your comments on the new agreement - this is the only way for us to evaluate it and demand appropriate changes. Thanks a lot.

## Working time logging during alternating remote work

University employees who work flextime and have applied for participation in the new mobile work scheme, now have the opportunity to log their working time, using a digital tool. For the staff council, it was an important issue that this has been made possible, since there is a well-known tendency to work longer than contracted when remote. Yet colleagues who have a tele working place according to the old mobile work scheme (alternierende Telearbeit - alternating remote work) are not allowed to use the time logging tool. The reason for this is that the mutual agreement between the staff council and the university administration on tele working dates from 2009 and does not stipulate the use of a digital logging tool.

According to the decision of the Federal Labor Court (Bundesarbeitsgericht) of Sep 9, 2022:

The employer is obliged by law to establish a system that monitors the start and the end of the employees' working time, including overtime.

From our point of view, those of our colleagues who applied for a tele working place are treated worse than the ones who do mobile work. The staff council raised this topic with the university administration, but the latter is refusing to amend the mutual agreement on tele working places. It is not foreseeable when this is going to be changed. (*Christina Rahn*)

The staff council (Personalrat) represents the interests of all employees of the Goethe University. Monitoring of the equal treatment of the employees, compliance with all relevant laws, collective agreements and mutual agreements with the university administration belong to our tasks. If you face a conflict or if you have questions regarding personnel law, you are welcome to contact us. We can also accompany you when you are called in to meetings with your supervisors. And: we are committed to confidentiality.

### Responsible in terms of press law:

Gerti Dornseif

Campus Westend Seminarhaus  
Max-Horkheimer-Str. 4  
60323 Frankfurt am Main

### We have **open office hours Thursday from noon to 1 p.m.:**

1., 3.	Campus Westend	Seminarhaus	5th floor	room 05.110
2.	Campus Niederrad	Haus 10A (Medicum)	2nd floor	room 219
4.	Campus Riedberg	Max-von-Laue-Str. 7-9		room N 100 R 009

Feel free to ask for a meeting with us at other times, either in presence or in a video call.

We are available from Monday to Friday, 9 a.m.- 3 p.m. via phone (069 / 798 17241)

and via e-mail ([personalrat@uni-frankfurt.de](mailto:personalrat@uni-frankfurt.de)).