

Februar 2024

English version
below

NEU – NEU – NEU – NEU – NEU

Podcast zur Tarifrunde 2024

Kennen Sie schon unseren neuen Podcast zur aktuellen Tarifrunde? Wir sprechen mit den Gewerkschaftssekretären Gabriel Nyč (Ver.di) und Tobias Cepok (GEW), die sowohl den neuen Tarifvertrag für das Land Hessen als auch unseren Haustarifvertrag an der Goethe-Universität mitverhandeln. Wenn Sie sich über die aktuelle Tarifrunde, über die Forderungen der Beschäftigten, den Ablauf der Verhandlungen oder auch über die Besonderheiten unseres Tarifvertrages an der GU informieren möchten, dann hören Sie doch gerne einmal hinein!



Dienstrad-Leasing – auch ein Modell für die Goethe Universität?

Die TU Darmstadt (TUD) hat es vorgemacht: Als erste Universität in Deutschland bietet sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit, ein Dienstfahrrad zu leasen. Und so funktioniert es: In Kooperation mit einem auf das Fahrradleasing spezialisierten Unternehmen bietet die TUD das Leasing eines Fahrrades oder Pedelecs („EBikes“) für einen festgelegten Zeitraum an. Die Raten für das Leasing und die Versicherung werden direkt in Form einer Entgeltumwandlung von den Bezügen der Beschäftigten einbehalten. Darüber hinaus finanziert die TUD ein Inspektionspaket. Am Ende der Laufzeit des Leasingvertrages kann der/die Beschäftigte das Fahrrad abkaufen oder einen neuen Vertrag abschließen. Aus unserer Sicht ist das ein hervorragender Beitrag zum Schutz von Umwelt und Klima und natürlich zur Gesundheit der Mitarbeitenden. Das sollte unbedingt Nachahmung finden.

Aus dem Nachhaltigkeitsbüro der GU haben wir erfahren, dass man dort an einem Konzept zur nachhaltigen Mobilität arbeite. Wir hoffen, dass man das Konzept bald zum Abschluss bringt und Taten folgen lässt, denn das Interesse an einem Dienstrad ist auch bei uns sehr groß, wie wir aus vielen Anfragen wissen. Wir werden das Thema mit der Dienststelle verhandeln. Übrigens: An der TUD gibt es auch ein Fahrradparkhaus und Duschen für die Radler:innen. Davon können wir an der GU immer noch träumen.

MT



Grünes Licht für das Dienstrad-Leasing – darauf warten viele unserer Kolleg:innen

[Bildquelle: Pixabay]

Mitarbeiterentwicklungsgespräche: Muss ich daran teilnehmen?

Alle Jahre wieder erhalten wir im Februar eine Einladung zum Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MAEG). Und alle Jahre wieder stellen sich viele Kolleg:innen die Frage: Muss ich daran teilnehmen? Die Frage lässt sich kurz und knapp mit einem Nein beantworten. Die Teilnahme an einem Mitarbeiterentwicklungsgespräch ist grundsätzlich freiwillig. Wer ein solches Gespräch führen möchte, wofür es viele gute Gründe geben kann, sollte sich aber vorher kundig machen. Der Gesprächsablauf und das Ziel des Gespräches sind genau festgelegt. Die Dienststelle weist in ihrem Schreiben darauf hin. Außerdem gibt es eine Leitlinie, an die sich die Vorgesetzten halten müssen. Sollten Sie ein MAEG führen wollen, dann raten wir Ihnen dringend, sich zuvor mit dieser Leitlinie und den Materialien zu beschäftigen, die auf den Seiten der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung zu Verfügung gestellt werden, damit Sie genau wissen, was in diesen Gesprächen geht und was nicht. ([Link in der Cloud](#))

In unseren Beratungsgesprächen erfahren wir immer

wieder, dass allem Anschein nach den wenigsten Führungspersonen an der GU diese Leitlinie bekannt ist und sich daran halten bzw. die Gespräche intensiv vorbereiten. Vielleicht denken sich auch viele: „Wieso soll ich die lesen? Gespräche führe ich doch jeden Tag mehrfach. Auch mit den Beschäftigten.“ Bestenfalls kommt aus unvorbereiteten Gesprächen nichts heraus, schlimmstenfalls kippt das Gespräch aber ganz schnell in ein Personalgespräch um und es geht nicht mehr um Personalentwicklung, sondern um Arbeitsmoral, Konflikte, die „Chemie“ in der Abteilung usw. Und das ist nicht im Sinne der Erfindung. *Unser Tipp:* Brechen Sie die Gespräche höflich, aber bestimmt ab, wenn Sie das Gefühl

haben, hier geht es nicht (mehr) um Ihre persönliche Situation bzw. Entwicklungsperspektiven an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz oder in der Universität.

Wenn Sie gerne ein Gespräch führen wollen, Ihre Vorgesetzte:r Sie dazu aber nicht einlädt, dann werden Sie selbst aktiv. Weisen Sie darauf hin und vereinbaren Sie das Gespräch.

Häufig berichten uns Beschäftigte auch, dass sie die Einladung zum MAEG abgelehnt hätten und dafür von ihren Vorgesetzten zu einem Personalgespräch eingeladen worden seien. Sollte Ihnen das auch passieren, dann ist Vorsicht geboten, denn anders als beim MAEG sind Sie in der Regel verpflichtet, an einem Personalgespräch teilzunehmen. Wenn Sie einfach wegbleiben, dann

kann das unangenehme Folgen bis hin zur Abmahnung haben oder im Wiederholungsfall sogar eine Kündigung nach sich ziehen. Die Pflicht zur Gesprächsteilnahme ergibt sich aus den sogenannten "Nebenpflichten" des Arbeitsvertrages. Hier greift jetzt das Arbeitsrecht, das auch sehr genau festlegt, was Gegenstand eines

verpflichtenden Personalgespräches sein darf und was nicht. *Unser Tipp:* Wenden Sie sich vertrauensvoll an uns, wenn Sie zu einem Personalgespräch gebeten werden. Wir beraten Sie gerne und begleiten Sie auch im Gespräch, denn Sie haben i.d.R. auch die Möglichkeit, eine Person Ihres Vertrauens mitzubringen. Das gilt auch für die Mitarbeiterentwicklungsgespräche und auch die BEM-Gespräche (Betriebliches Eingliederungsmanagement). Dass das sinnvoll ist, zeigen unsere langjährigen Erfahrungen, denn die Anwesenheit einer dritten Person kann zur Versachlichung des Gespräches beitragen. Außerdem hören vier Ohren immer besser als zwei. *MT*



So besser nicht! Wir raten Ihnen insbesondere bei Personalgesprächen immer eine Person Ihres Vertrauens in das Gespräch mitzunehmen. [Bildquelle: Pixabay]

Personalversammlung

Im März findet die nächste Personalversammlung statt. Diesmal wieder in „doppelter Ausführung“. Bitte notieren Sie schon jetzt die Termine. Eine Einladung mit Tagesordnung folgt. Der Personalrat freut sich schon heute auf Ihr Kommen.

12. März 2024 Campus Westend, Hörsaalzentrum, Hörsaal 1

13. März 2024 Campus Riedberg, Otto-Stern-Zentrum; Hörsaal 2

Die Versammlungen beginnen jeweils um 10.00 Uhr.

Wir werden uns u.a. mit dem Thema "Führungs(un)kultur" beschäftigen und haben dazu Daniela Heitzmann aus dem Gleichstellungsbüro eingeladen. Außerdem werden uns Kollegen aus der Tarifkommission über den aktuellen Stand der Tarifverhandlungen berichten. Eine Einladung erhalten Sie in den nächsten Tagen.



Wussten Sie eigentlich?

✓ Neuregelung beim Bildungsurlaub

Seit dem 01.01.2024 ist die Ausnahmeregelung in § 11 Abs. 4 des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes (HBUG) weggefallen. Durch den Wegfall der so genannten „Queranerkennung“ können hessische Beschäftigte ihren Anspruch nur noch für Bildungsurlaubsveranstaltungen geltend machen, für die eine Anerkennung durch das Land Hessen vorliegt. Achten Sie bei der Beantragung Ihres Bildungsurlaubes unbedingt darauf, dass der Träger über eine entsprechende Anerkennung verfügt. Wenn Sie sich noch einmal grundsätzlich über Ihren Bildungsurlaubsanspruch informieren möchten, dann hören Sie in unseren Podcast Nr. 4 hinein. Dort sprechen wir allgemein über Urlaubsregelungen und den Anspruch auf Bildungsurlaub.

2024: Ein Superwahljahr - auch an der GU

Das Jahr 2024 wird ein Superwahljahr. So wird nicht nur ein neues europäisches Parlament (09. Juni) gewählt, sondern es werden auch mehrere Landes- und Kommunalparlamente und natürlich der amerikanische Präsident gewählt. Auch für die GU ist 2024 ein Superwahljahr: Die ersten Wahlen haben bereits stattgefunden. Zum ersten Mal wurden die Mitglieder des neuen Hilfskräfterates gewählt. Dieses Gremium wurde durch die Novelle des Hessischen Personalvertretungsgesetzes geschaffen. Dadurch wird zumindest ein Minimum personalrechtlicher Vertretung der studentischen Hilfskräfte ermöglicht. Ob sich dieser neue Hilfskräfterat tatsächlich als „Meilenstein“ für ein besseres Beschäftigungsverhältnis dieser ansonsten wenig beachteten Statusgruppe erweisen wird, wie die ehemalige Landesregierung seinerzeit behauptete, bleibt abzuwarten. Wir sind eher skeptisch. Was den Hilfskräften wirklich helfen würde, das wäre ein Tarifvertrag und eine

personalrechtliche Vertretung durch den Personalrat.

Neu gewählt wurde auch die JAV: Elena Gauck, Azubi zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in der Bibliothek, Sarah Popp und Lukas Funken, Azubis zu Verwaltungsfachangestellten.

Der Personalrat gratuliert allen neu gewählten Vertreter:innen dieser Personengruppen und freut sich auf die Zusammenarbeit. Und im Mai wird der Personalrat neu gewählt. Einige von uns werden sich nicht mehr zur Wahl stellen, andere werden wieder kandidieren. Über die Listen, die sich zur Wahl stellen, werden wir Sie natürlich rechtzeitig informieren. Wir möchten Sie aber schon heute bitten, von Ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Je höher die Wahlbeteiligung ausfällt, desto stärker ist auch das Mandat, das Sie uns geben. Gehen Sie bitte wählen und stärken Sie uns damit auch den Rücken für die Arbeit in den nächsten vier Jahren.

MT



Der aktuell (nicht ganz vollständige) amtierende Personalrat bei der Arbeit [Bildquelle: privat]

Veränderungen im Personalrat

Der Personalrat verabschiedet sich auch auf diesem Weg von Heike Simunek und Hans-Toni Thur, die in den wohlverdienten Ruhestand getreten sind, und wünscht beiden alles erdenklich Gute für den neuen Lebensabschnitt. Nachgerückt sind Annika Schütz aus dem Bereich „Betrieb und Service“ und Johannes Borst-Rachor aus dem Bereich „Business Application Management“, die wir an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich begrüßen. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.

...da war noch was...

- ✓ Seit dem 18. Januar haben wir eine neue Landesregierung und mit Timon Gremmels (SPD) einen neuen Minister für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur. Gremmels war bislang als Bundestagsabgeordneter vor allem mit Energiepolitik beschäftigt. Wir sind neugierig, wie er sich als Minister in einem für ihn völlig neuen Politikfeld machen wird.

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

Redaktion: Martina Tschirner (Text)
Judith Wombacher (Layout)
Martin Kind (Übersetzung)
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: S 162	EG	Raum 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

STAFF COUNCIL NEWSLETTER

February 2024

NEW – NEW – NEW – NEW – NEW

Podcast about Bargaining Round 2024

Do you already know our new podcast on the current bargaining round? We talk with the union representatives Gabriel Nyč (Ver.di) und Tobias Cepok (GEW) who are involved in the negotiations of the labor agreements of both Hesse and Goethe University. You want to be up to date about the the bargaining, the demands of the employees, the status of the negotiations or the peculiarities of the Goethe University labor agreement? Then listen in. (Note the podcast has been recorded in german.)



Financaial leasing of company bikes – also imaginable at Goethe University?

The Technical University of Darmstadt (TUD) gives an example as the first german university to offer its employees the opportunity of company bike leasing. This is how it works: coworkers can lease bikes or pedelegs from a specialized company for a defined period of time. The leasing repayments are automatically deducted from the salaries. On top, TUD covers the costs for bike checkups. After the leasing period, the employees can buy the bike or close another leasing contract.

We think this initiative is an outstanding contribution to save the environment and to strengthen the health of the coworkers, and it should be adopted at Goethe University. According to the office for sustainability, the university is already working on a sustainable concept of mobility. We hope action will follow soon! Quite a lot of requests regarding comapny bikes have already reached us. Hence, we will address this point with the university administration.

By the way, TUD indeed has a bike parking station, that even is equipped with showers, something we at Goethe Unive-rsity can currently only dream of. *MT*



The green light for company bike leasing – many of our colleagues are waiting for this [Picture source: Pixabay]

Annual Personnel Talks: Am I obliged to participate?

Every year in february, we receive the invitation to the annual personnel talk (Mitarbeiterentwicklungsgespräch, MAEG). And every year again, many colleagues wonder if they have to attend. Frankly: no. Basically, for the employees, the annual personnel talk is optional. Yet, sometimes there are some good reasons for participating in the MAEG. The colleagues who do want to have the annual talk with his/her supervisor should prepare themselves properly. MAEG follow a strict scheme, as the university administration states in the invitation letter. There are guidelines which have to be followed by the supervisors. If you want to participate in the MAEG, we recommend you to be familiar with the guidelines, which can be found together with further information on the website of the department for personnel and organizational development (PEOE). ([Link in the "Cloud"](#)) This will help you to know what is permissible and what is not.

Repeatedly, we hear from employees that literally no supervisor is aware of these guidelines, let alone follows them. Maybe they think: "Why should I read them? I talk to the employees everyday anyway." At best, nothing results from an unprepared talk. But the worst case is that the MAEG turns into an appraisal talk (Personalgespräch), i.e. it is not any more about personnel development but instead about working moral, conflicts, (lack of) working harmony in the department etc. That is not what annual personnel talks should be about. *What we*

recommend in such a situation: stop the talk politely but firmly as soon as you feel that it is not any more about your individual situation and your development prospects at your working place.

You want to have an MAEG, but your superior does not invite you? Then you should become active yourself and schedule a meeting with the superior. We often hear from employees that after they had declined the invitation for an MAEG, the superiors asked them to attend an appraisal talk instead. If this happens to you: be careful. In contrast to the MAEG, you are obliged to participate in such a talk. Staying away can have serious consequences, including a written warning (Abmahnung) and,

after repeated absence, you could even be dismissed. Participation in appraisal talks is an accessory obligation ("Nebenpflicht") of the work contract. Labor legislation exactly defines what can be the subject of a mandatory talk and what can not. *Our recommendation:* when you are requested to attend an appraisal talk, contact the staff council confidently. We

will be pleased to help you and can also accompany you to the talk (generally, you are allowed to bring one person you trust with you). This also applies to the MAEG as well as to talks within the BEM scheme (betriebliche Wiedereingliederung / rehabilitation after a longer sick leave). From year long experience we know that being accompanied by someone is very useful to keep a conversation factual. *MT*



Better not like this! Let a person of trust join you when you meet your superior for an appraisal talk. [Picture source: Pixabay]

Staff meeting

In March, the next staff meeting will take place. There will be two meetings on different campuses. Save the date. You will receive an invitation in the next few days. We are looking forward to seeing you.

March 12, 2024 Campus Westend, Hörsaalzentrum, lecture hall 1

March 13, 2024 Campus Riedberg, Otto-Stern-Zentrum; lecture hall 2

Starting time of both events will be 10 am.

We will deal with the subject "leadership culture" and have invited Daniela Heitzmann from the office for social equality (Gleichstellungsbüro) to join us.

Moreover, colleagues from the bargaining committee will report on the current status of the negotiations.



Did you know...?

✓ Educational leave: readjustments

On Jan 1, 2024 an exceptional rule in § 11 (4) in the educational leave act of Hesse (Hessisches Bildungsurlaubsgesetz, HBUG) has been revoked. This rule stated that any provider of educational leave activities could be booked, as long as one German Bundesland accepts the provider ("Queranerkennung"). From now on, the acceptance must be from Hesse. Pay attention to this when you want to apply for educational leave (Bildungsurlaub).

For more information on educational leave, compare our newsletter from May 2023 or listen to our 4th podcast.

2024 is a Super Election Year - also at Goethe University

The year 2024 is going to be a super election year. On July 9, a new European parliament will be voted in, elections for several state diets, municipal councils and of course the American president will follow. For the Goethe University, 2024 is a super election year, as well. The first votes have already taken place. Based on the last amendment of the personnel representation act of Hesse (HPVG), the council of the student helpers (Hilfskräfteerrat) has been established for the first time. By this, a minimum of personnel representation for the student helpers is achieved. It yet remains to be seen if this really turns out as a "milestone for better employment conditions" as the then government of Hesse stated. We are rather sceptical. Really useful for the student

helpers would be a labor agreement and being represented by the staff council.

The youth and apprentices' representation has also been newly elected: Elena Gauck, trainee media and information specialist in the university's library, and Sarah Popp and Lukas Funken, both trainee administrative assistants.

The staff council congratulates all newly elected representatives and looks forward to working together with them.

This may, the staff council itself will be newly voted for. Some of us will run again for election, some will not. You will be informed on the lists for election in due time. But already today we would like to ask you to make use from your right to vote. The higher the voter turnout, the stronger is the mandate you give us for the coming four years. *MT*



The current staff council (not entirely complete) at its work [Image source: private]

Changes in the Staff Council

We say goodbye to Heike Rausch-Simunek and Hans-Toni Thur, who went into well-deserved retirement. We wish both of them all the best in the new phase of life.

The council welcomes their successors Annika Schütz from „Betrieb und Service“ and Johannes Borst-Rachor from „Business Application Management“. We look forward to good cooperation.

Something else...

- ✓ Since January 18, Hesse has a new state government and a new minister of science and research, arts and culture (Minister für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur), Timon Gremmels (SPD). Before his appointment, as a member of the Bundestag, Gremmels mainly engaged in energy policy. Wir are curious how he will perform as a minister in a field completely new to him.

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:

Editorial staff: Martina Tschirner (Text)
Judith Wombacher (Layout)
Martin Kind (Translation)
Responsible in terms of press law:
Gerti Dornseif
Campus Westend Seminarhaus
Max-Horkheimer-Str. 4
60323 Frankfurt am Main

Our **open office** hours at 1st-4th Thursday of the month 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: S 162	ground floor	room 009

Feel free to ask for a meeting with us at other times, either in presence or in a video call or a phone call. We are available via phone (069 / 798 17241) from Monday to Friday, 9 a.m.- 3 p.m. and via e-mail (personalrat@uni-frankfurt.de).