

Tagesordnung

TOP 1

Begrüßung

TOP 2

Tätigkeitsbericht des Personalrats

Arbeitssicherheit

- Bezug der Neubauten
- Psychische Belastung am Arbeitsplatz

TOP 3

Arbeitsverdichtung und Arbeitszeit

- Schutzregelungen des ArbZG
- Dienstvereinbarung Gleitzeit

TOP 4

Internationalisierungskonzept

TOP 5

Aktuelle Probleme der wiss. MitarbeiterInnen

- Befristungen gem. WissZeitVG
- Familienpolitische Komponente

TOP 6

Freie Aussprache

Sind wir auf dem Wege zu einer Befristungsuniversität?

- **Unter welchen Rahmenbedingungen arbeitet der Personalrat bei Neueinstellungen von Wissenschaftlichen Mitarbeitern.**

Das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) schließt die Mitbestimmung des Personalrates bei der Einstellung von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern aus.

Dennoch bleibt das Mitwirkungsrecht bei der Eingruppierung in die sog. Erfahrungsstufen (z.B. E 13, **Stufe 2** oder E8, **Stufe 3**).

Der PR überprüft anhand des akademischen bzw. beruflichen Lebenslaufes, ob die Dienststelle (Personalabteilung) die Zuordnung zu der Erfahrungsstufe richtig vorgenommen hat.

Bei jeder Neueinstellung erfolgt die Eingruppierung in eine bestimmte Erfahrungsstufe unter Vorbehalt. Das bedeutet, dass jede/r neu eingestellte Mitarbeiterin/Mitarbeiter die Möglichkeit hat, weitere Nachweise über sog. „Vordienstzeiten“ bei der PA vorzulegen. Diese können die Zuordnung zu einer höheren Stufe beeinflussen.

- **Wie sieht die Entwicklung bei den Einstellungen von befristet und unbefristeten Mitarbeitern an der GU in den letzten Jahren aus?**

Eingangsstatement und Maßstab:

In der Bundesrepublik Deutschland gilt nach den Vorgaben des Europarechtes und der Rechtsprechung des BAG das unbefristete Arbeitsverhältnis als das Normalarbeits-

verhältnis. Befristete Beschäftigungsverhältnisse stellen die Ausnahme dar und müssen begründet werden.

Schon In den vergangenen Jahren hatte ich bei den Personalversammlungen meine Erhebungen zu den Einstellungsvorgängen mit und ohne Befristung vorgestellt.

Hier noch einmal zur Erinnerung die Ergebnisse aus den Jahren 2006 bis 2012 und die entsprechende Entwicklung im Vergleichsmonat Februar in diesem Jahr und in den letzten vier Wochen.

Für das Jahr 2013 habe ich noch eine Zuordnung zu den Drittmitteln in die Tabelle aufgenommen.

Tabelle: Daten des Vergleichsmonates Februar von 2006 bis 2013

	Wimi					ATM				
	be- fristet	unbe- fristet	halbe Stel- le	Voll zeit	Dritt mittel	befris- tet	unbe- fristet	halbe Stelle	Voll- zeit	Dritt- mittel
Februar 2006	40	2	22	20		3	6	1	8	
Februar 2008	47	4	25	26		14	6	9	11	
Februar 2010	54	6	33	22		11	5	9	7	
Februar 2011	43	7	26	24		8	7	6	9	
Februar 2012	50	0	33	17		10	2	8	4	
Februar 2013	51	0	30	21	32	10	5	7	8	6
November 2013	45	0	31	13	27	5	5	3	7	7

- **Welche Tendenzen sind feststellbar?**

Tendenzen bei den administrativ-technischen Mitarbeiter/innen:

- 1) Bei den ATM setzt die Trendwende hin zu **mehr befristeten** als unbefristeten **Neueinstellungen** im Jahr 2008 ein und setzt sich tendenziell bis heute fort.
- 2) Die Zahl der **halben Stellen** bei den ATM **überstieg** erstmals im Jahre 2010 die Zahl der **Vollzeitstellen**. Ob sich diese Tendenz fortsetzt, lässt sich wohl nur im Vergleich der Zahlen für ganze Jahre feststellen.
- 3) Für das Jahr 2013 lässt sich eine **Zunahme der aus Drittmitteln finanzierten ATM-Stellen** gegenüber früheren Jahren feststellen. Im Verlauf des Jahres schwankt die Zahl der aus Drittmitteln finanzierten ATM-Stellen monatlich zwischen 30% im Februar und 70% im November.

Tendenzen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen:

- 1) Neben einem **kontinuierlichen Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse** ist eine starke **Zunahme von halben Stellen** bei den Wimi ab 2010 festzustellen.
- 2) Im Jahr 2012 wurde erstmals im Monat Februar **kein Wimi** unbefristet neu eingestellt und dies bleibt auch so im Vergleichsmonat dieses Jahres und setzt sich im Monat November 2013 fort.
- 3) Laut den Angaben des Statistischen Landesamtes hält die Goetheuniversität mittlerweile einen traurigen Rekord: ist doch **der Anteil der unbefristeten** wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen an der Goethe Universität innerhalb des Zeitraumes von 2007 bis 2012 von 11,6

% auf 8,2 % **gesunken**. Damit liegt er deutlich unter dem bundesweiten und landesweiten Durchschnitt.

Betrachtet man die Zahlen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen im Angestelltenverhältnis stellt sich diese Entwicklung noch dramatischer dar:

Auf 25 Personen mit einem befristeten kommt an der Goethe Universität lediglich 1 Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

- **Die Reaktionen der Dienststelle und was zu tun ist**
 - Die Dienststelle nimmt von der Entwicklung kaum Notiz
 - Keine Besorgnis gegenüber dieser Entwicklung
 - Gegenteil ist der Fall: die sogenannte „Drittmittelstärke“ wird ausschließlich als positives Zeichen im Wettbewerb gesehen.
 - „Befristungsfolgen“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben außen vor
 - das Thema „Befristungen“ hat aber mittlerweile bundesweit eine starke Resonanz gefunden
 - Großkoalitionäre in spe streben Veränderungen beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz an
 - Das Thema „Befristungen“ muss jetzt endlich auch an der Goetheuniversität ein zentrales Thema werden
 - Jetzt ist das Präsidium am Zug Vorstellungen zum Abbau der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zu entwickeln.

Was könnten die nächsten Schritte sein?

- Identifizierung von Dauertätigkeiten, die im Moment befristet ausgeübt werden (gemeinsam mit dem PR) und Umwandlung der Stellen in unbefristete Dauerstellen
- Laufzeit der Beschäftigung in Drittmittelprojekten entsprechend der Dauer der Mittelbewilligung
- Das Präsidium muss als Tarifvertragspartei reagieren: die bereits in der letzten Tarifverhandlungsrunde verabredeten Gespräche über die „Befristungen“ müssen nun schnellstmöglich aufgenommen werden

Grundsätzliche Haltung des PR zu Promotionen und Drittmittelbeschäftigung:

- Der PR tritt ein für die volle Ausschöpfung des vom WissZeitVG vorgegebenen Rahmens von 6 Jahren
- Der PR tritt ein für die Schaffung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen in der PostDoc-Phase jenseits der Professur

Die familienpolitische Komponente

Die sogenannte familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz gibt den Hochschulen als Arbeitgeber die Möglichkeit den Befristungszeitraum von Doktoranden und Postdoktoranden zu verlängern. Der Verlängerungszeitraum umfasst zwei Jahre pro Kind unter 18 Jahren. Dieser Zeitraum der Verlängerung soll auch gewährt werden, wenn Familienangehörige gepflegt werden.

Die Umsetzung der familienpolitischen Komponente an der GU:

- Ab Ende 2012/Anfang 2013 zunehmend mehr Beschwerden beim PR über Nichtgewährung der familienpolitischen Komponente aus dem WissZeitVG
- **PROBLEM war:** Willkürliche Umsetzung der familienpolitischen Komponente auf Fachbereichs- und Institutebene in Abhängigkeit von den Vorgesetzten bzw. den Professoren
- Der PR bringt das Thema in die monatlich stattfindenden Gespräche mit der Unileitung ein und fordert eine verbindliche Regelung auf der Ebene der Gesamtuniversität
- Folge: Beschluss des Präsidiums zur Umsetzung der familienpolitischen Komponente:

Der Beschluss lautet:

„Die Ausweitung des Befristungsrahmens der familienpolitischen Komponente §2 Abs.1 Satz 3 WissZeitVG ist auf Antrag des/der Mitarbeiters/in und des Fachbereichs grundsätzlich zu gewähren.“

Wie geht es jetzt mit der Umsetzung weiter?

- Warten auf die Ergebnisse der konkreten Umsetzung in den Fachbereichen
- allerdings erste Meldung über Schwierigkeiten bei der Umsetzung
- Forderung auf organisatorischer Ebene: Aufbau einer Statistik zur erfolgreichen Inanspruchnahme der familienpolitischen Komponente bzw. evtl. erfolgte Ablehnungen von Anträgen

Grundsätzliche Haltung des PR zur familienpolitischen Komponente:

Ein bestehender Vertrag soll sich bei Vorliegen der Voraussetzungen automatisch um 2 Jahre verlängern.

Zum guten Schluss:

Befristete Beschäftigung an Hochschulen - das geht auch anders !

Dazu einige Beispiele:

