

August 2023

English version
below

NEU – NEU – NEU – NEU – NEU

- ✓ Es gibt einen neuen Podcast! In der aktuellen Ausgabe beschäftigen wir uns mit dem Thema Videoüberwachung...



Big Brother am Arbeitsplatz?

In der letzten Zeit beschäftigen wir uns im Personalrat verstärkt mit dem Thema Datenschutz und Überwachung von Beschäftigten. Anlass sind die Installationen von Videoanlagen in neuen und alten Gebäuden, aber auch der Probetrieb neuer Softwaresysteme, die die Arbeitsabläufe verändern. Unsere Aufgabe als Personalrat ist es, darüber zu wachen, dass die neuen Anlagen und Systeme nicht dazu führen, die Beschäftigten zu kontrollieren und somit in ihre Menschenwürde einzugreifen. Denn auch am Arbeitsplatz gilt, dass nicht alles, was technisch möglich auch erlaubt ist. Insbesondere beim Einsatz von Videoüberwachung ist das Datenschutzgesetz zum Glück sehr eindeutig und wir haben das Recht auf Mitbestimmung bei der Einführung von Überwachungssystemen. Denn sobald der Arbeitsbereich der Beschäftigten im Blickfeld einer Kamera liegt, wird die Menschenwürde berührt und die Zustimmungspflicht des Personalrates ist gegeben. Dennoch läuft nicht immer alles so, wie es die gesetzlichen Regelungen vorsehen. Darüber berichten wir in unserem neuen Podcast. Den Link dazu finden Sie wie immer in der Cloud.

Lehrverpflichtung – Nach wie vor viel zu hoch

Kurz vor der Sommerpause hat das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst den Entwurf zur Novellierung der Lehrverpflichtungsverordnung an den Hochschulen des Landes vorgelegt, der aus Sicht des Personalrates insgesamt keine Verbesserung darstellt. In unserem Schreiben an das Ministerium kritisieren wir v.a., dass die Novelle hinter den erhofften Änderungen zurückbleibt, denn eine seit Jahren geforderte deutliche Reduktion der Lehrverpflichtung sieht der Entwurf nicht vor. Insbesondere gilt dies für die Personalkategorien unterhalb der Professur, die hauptsächlich in der Lehre eingesetzt werden: Hochschullektor:innen, Pädagogische und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Schwerpunkt in der Lehre, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und (Ober-) Studienrät:innen. Nach wie vor werden die Zeiten zur Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden in Studien- und Prüfungsphasen nicht angemessen berücksichtigt. Wir sind gespannt, wie die Verordnung letztlich aussehen wird. Große Hoffnung, dass sich noch viel im Sinne der Lehrenden ändert, haben wir allerdings nicht.



„Jung, akademisch, prekär“ – Studie zur Situation von studentischen Hilfskräften

Anfang des Jahres wurden vom Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen (iaw) die Ergebnisse einer neuen Studie vorgestellt, mit der die Situation der studentischen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen erforscht wurde. Studentische Hilfskräfte leisten wertvolle Arbeit in der Forschung und akademischen Lehre. Sie erheben Daten und werten diese aus, lesen Manuskripte Korrektur, unterstützen bei der Korrektur von Hausarbeiten und Klausuren, recherchieren, stellen Materialien für die Lehre zusammen oder leiten eigene Tutorien usw. Die Autor:innen der Studie befragten bundesweit ca. 11.000 studentische Hilfskräfte und kamen zu arbeitsrechtlich mehr als bedenklichen Ergebnissen: So beträgt die durchschnittliche Laufzeit der Arbeitsverträge weniger als ein halbes Jahr. Kettenverträge sind üblich, was häufig dazu führt, dass die Beschäftigten bereits ohne schriftlichen Arbeitsvertrag arbeiten. So gaben 16,7 Prozent der Befragten an, im Durchschnitt 4,9 Wochen vor oder nach Vertragsbeginn ohne Bezahlung zu arbeiten. Die Bezahlung ist vergleichsweise gering und liegt knapp über dem Mindestlohn. Urlaub wird häufig verwehrt.



Wussten Sie eigentlich?

- ✓ Die nächste Personalversammlung findet am **8. November 2023** statt. Bitte merken Sie den Termin schon einmal vor. Die Einladung folgt.

Die Studie wirft ein erschreckendes Licht auf eine Praxis, die auch an der GU gang und gäbe ist. Den studentischen Hilfskräften werden nicht einmal minimalste Arbeitnehmerrechte zuerkannt. Wir wissen von studentischen Hilfskräften, die auch an Sonn- und Feiertagen tätig sind, spät abends oder auch nachts Arbeitsaufträge erhalten, weil die Vorgesetzten auch zu nachtschlafenden Zeiten arbeiten. Viele der Beschäftigten trauen sich nicht, auf ihre Situation aufmerksam zu machen oder sich zu wehren, weil damit nicht nur die Weiterbeschäftigung auf dem Spiel steht, sondern der Vorgesetzte häufig auch der Dozent ist, der am Ende Noten gibt.

Dass Universitäten und damit auch der Öffentliche Dienst solche Arbeitsverhältnisse zulassen, ist unhaltbar. Die studentischen Beschäftigten brauchen dringend einen Tarifvertrag, damit die prekären Arbeitsbedingungen endlich abgestellt werden.

Den Link zur Studie finden Sie in der Cloud.



Nur alter Wein in neuen Schläuchen: Das neue Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG)

Seit dem 06.04.2023 gilt in Hessen ein neues Personalvertretungsgesetz. Das HPVG regelt die Grundlagen unserer Arbeit als Personalvertretung: Zum Beispiel die Wahl und Zusammensetzung des Gremiums, Amtszeit und Aufgaben, aber auch die Art und Weise der personalrätlichen Beteiligung wie Mitbestimmung, Mitwirkung, Anhörung usw. Darüber hinaus werden Zuständigkeitsfragen geklärt und Vorgaben zur Streitentscheidung formuliert. Seit Ende der 1990er Jahren wurden die Rechte der hessischen Personalvertretungen immer weiter geschwächt, weil u.a. Mitbestimmungstatbestände gestrichen wurden. Deshalb waren wir sehr gespannt, inwiefern die noch amtierende Landesregierung den Versprechen ihres Koalitionsvertrag nachkommen und die Rechte der hessischen Personalräte wieder stärken würde. Schließlich hatte die Koalition 2018 versprochen: „Wir wollen (...) das Hessische Personalvertretungsgesetz fortentwickeln (...), die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten“.

Aber wer auf Verbesserung gehofft hatte, sieht sich enttäuscht. Das nun geltende Gesetz ist mehr als enttäuschend und alles andere als „zeitgemäß“, denn es gibt keine substantielle Verbesserung der Mitbestimmung. Immerhin blieb eine weitere Verschlechterung aus.



...da war noch was...

Personalrat und Dienststelle verhandeln seit einiger Zeit wieder über das Mobile Arbeiten und die Alternierende Telearbeit. Ziel ist es, die beiden zurzeit geltenden Dienstvereinbarungen zusammenzuführen, um die individuellen Regelungen weiter zu flexibilisieren.

Das neue Personalvertretungsgesetz ermöglicht allenfalls eine „Mitbestimmung light“, denn es wurde zumindest ein kleiner Schritt in die richtige Richtung gemacht: Künftig soll es an den hessischen Hochschulen einen Hilfskräfterat geben. Die studentischen Hilfskräfte werden damit eine eigene Interessenvertretung haben und können je nach Größe des Hilfskräfterates einen oder zwei Vertreter in den Personalrat entsenden. Auch wenn sie weiterhin nicht als „richtige“ Beschäftigte anerkannt werden und als „Sachmittel“ gelten, könnte sich durch das Hilfskräftereferat eine minimale Verbesserung ihrer Interessenvertretung ergeben, denn sie haben Rederecht und in allen Angelegenheiten, die die studentischen Hilfskräfte betreffen, ein Antrags- und Stimmrecht im Personalrat. Der Personalrat begrüßt diese Regelung und wird sich auch weiterhin um die Belange der studentischen Mitarbeitenden kümmern. Im Gesetz ist allerdings nicht geregelt, wie der Hilfskräfterat außerhalb des Personalrats die Interessen vertreten kann. Dazu hat der Personalrat bereits eine Initiative gestartet und ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben. Darüber hinaus gibt es an der GU noch keine Strukturen, um die neue Regelung umzusetzen. So muss zunächst eine Wahlordnung erlassen werden, damit der Hilfskräfterat überhaupt gewählt werden kann. Die Dienststelle ist deshalb dringend aufgefordert, hier endlich tätig zu werden und die notwendigen Strukturen zu schaffen, damit das Hilfskräftereferat gewählt werden und seine Arbeit aufnehmen kann.

Ansonsten gibt es im Gesetz viel sprachliche Überarbeitungen und eine neue Systematik der Paragraphen bzw. zur Regelung der digitalen Kommunikation, die aber keine substantiellen Änderungen der Arbeit der Personalvertretungen nach sich ziehen werden.

Machtmissbrauch an der Uni

Mehr als 150 Professorinnen und Professoren sind im April an die Öffentlichkeit getreten, um auf den Machtmissbrauch an deutschen Hochschulen hinzuweisen. „Die Strukturen des deutschen Wissenschaftssystems sind eine Einladung zum Machtmissbrauch“, heißt es in ihrem offenen Brief. „Wir haben es dabei mit einem Eisberg zu tun, von dem nur eine kleine Spitze zu sehen ist: Denn Konsequenzen sind extrem rar, und nur selten werden Fälle von Machtmissbrauch im Wissenschaftssystem überhaupt (ob intern oder gerichtlich) verfolgt.“ Macht werde zum Beispiel dadurch missbraucht, dass den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen Aufgaben übertragen würden, die eindeutig in den professoralen Bereich fielen, dass man sich ihr geistiges Eigentum aneigne, sie systematisch überfordere. Bis hin zu sexueller Belästigung und Nötigung. Die Professor:innen betonen: Das Problem liege im System: „Die Mischung von deutschem Beamtenrecht, einer Kultur überhöhter professoraler Autorität und der extrem prekär gestalteten Arbeitssituation (...) führt zu Strukturen, die Machtmissbrauch fördern und eine Aufklärung solcher Fälle schwer bis unmöglich machen.“

Auch uns sind nicht wenige Fälle von systematischem Machtmissbrauch durch Professor:innen bekannt, wobei sich die Betroffenen häufig erst dann an uns wenden, wenn der Leidensdruck zu hoch wird. Aber auch wir wissen nur von der Spitze des Eisberges, die meisten Betroffenen fügen sich in die Strukturen ein und versuchen, den Druck auszuhalten. Denn die Professor:innen sind Vorgesetzte, Betreuende und Gutachtende in einer Person und entscheiden über den weiteren akademischen Werdegang. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen befinden sich in vollständiger Abhängigkeit.

Die den offenen Brief unterzeichnenden Professor:innen appellieren mit Nachdruck an die Verantwortlichen in den Ministerien und Hochschulleitungen, die Probleme offen zu benennen und Lösungen zu erarbeiten. Eine Lösung könnte darin bestehen, längerfristige und im Idealfall entfristete Beschäftigungsverhältnisse für die wissenschaftlichen Beschäftigten zu schaffen, denn *auch befristete Arbeitsverhältnisse* fördern den Machtmissbrauch. Diesem Appell kann man sich nur anschließen. Den Link zum offenen Brief finden Sie in der Cloud.

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: 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

August 2023

NEW – NEW – NEW – NEW – NEW

✓ We have recorded a new podcast! Current topic: video surveillance



Big Brother is Watching You – during your worktime

Recently, the staff council has been increasingly involved in data protection and surveillance of employees. This is caused by the installation of video monitoring systems in new and old university buildings as well as trial runs of new software that influences the workflow. It is the staff council's duty to ensure that the new installations will not be abused to monitor the employees or otherwise affect their human dignity. In the working place, not everything technically possible is also allowed. Especially the use of video monitoring is strictly regulated by the federal data protection act. The staff council has the right of participation in the decision if monitoring systems are implemented. But sometimes, things happen that are not intended by the law – check our newest podcast (see the link in the “cloud”).

Teaching load – still much too high

Shortly before the summer break, the Hessian ministry of science and arts (HMWK) published the new draft for the renewal of the universities' mandatory teaching assignment decree (Lehrverpflichtungsverordnung).

From our point of view, the draft does not provide any improvement. In our letter to the HMWK, we object that the long demanded significant reduction of the teaching load is not envisaged. This especially applies to teaching personnel below professorial positions like lecturers (Hochschullektoren), educational and scientific staff with a focus in teaching, teaching staff for special tasks (Lehrkräfte für besondere Aufgaben) and educational councilors (Studienräte). Still, neither pre- and post-preparation of courses nor the support of students during the exam season are adequately taken into account by the draft.

We are curious to see how the final version of the decree will look like. Yet, we are not positive regarding any changes in our favor.



„Young. Academic. Precarious.“ – Scientific Study on the Situation of Student Assistants

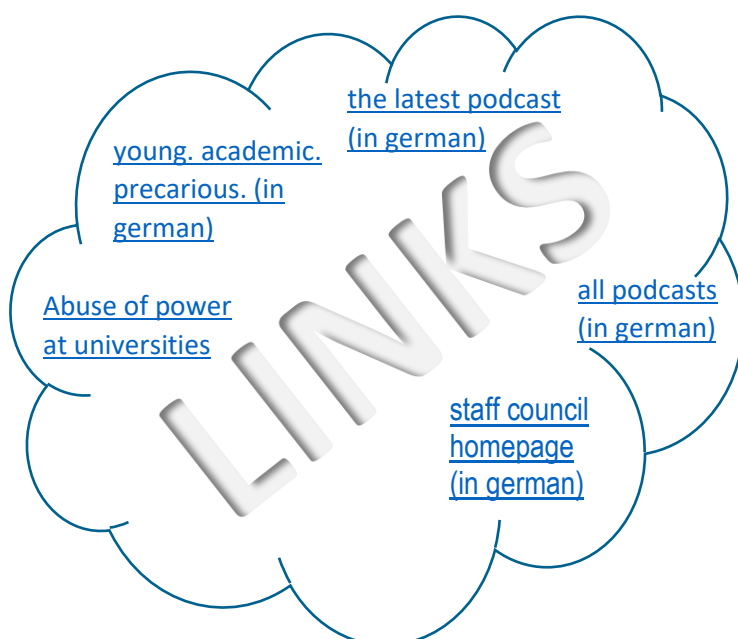
Early this year, the Institute Labour and Economy at the University of Bremen published a study on the situation of student assistants at universities and research institutes. Student assistants make valuable contributions in research and academic teaching. They collect and evaluate data, help with exam and term paper corrections, do proofreading, data research, compile information material and have own tutoring groups. The authors of the study did a survey among 11,000 student assistants and the results were quite concerning from an occupational point of view: the average duration of the contracts is less than six months. Chain contracts are the usual default, which often results in work without a formal contract. 16.7% of the interviewees stated that they worked unpaid before or during their contract periods, 4.9 weeks on average. The salary is comparatively low, only slightly above the minimum wage. Often, the student assistants are denied vacation.



This study sheds a terrifying light on a practice that is also usual at our university. Even minimum occupational rights are denied to the student assistants. We have heard about students who were asked to work in the weekends or late in the night just because their superiors are used to do this themselves. Many student assistants don't dare objecting because they are afraid of not getting contract extensions or even being graded poorly since the superiors often are their professors. Universities, i.e. the public service sector, allow for such practices, which is not justifiable. The student assistants urgently need a labor agreement to get rid of their precarious working conditions. Find a link to this study in the "cloud".

Did you know...?

- ✓ The next staff meeting will take place on *November 8*. Save the date! An official invitation will follow.



Old Wine in New Bottles: “Renewed” Hessian Personnel Representation Act

Since April 6 of this year, Hesse has an update of its personnel representation act („Hessisches Personalvertretungsgesetz” - HPVG). This law regulates the basics of our work as staff council, e.g. the election and constitution of the panel, the tenure and the staff council’s rights and duties. The HPVG also governs the different levels of the council’s influence like participation (“Mitbestimmung”), contribution (“Mitwirkung”), consultation (“Anhörung”) etc. Moreover, the HPVG defines competences and specifies procedures to decide disputes.



Something else...

Recently, the staff council and the university administration have been negotiating a merge of two agreements on remote work: one ("DV Mobiles Arbeiten") stipulates working remotely from everywhere, while the other one ("DV Alternierende Telearbeit") sets rules for remote work at a fully equipped working place at home. Our goal is to combine both agreements and to make the remote working rules more flexible.

Since the end of the 1990s, the rights of the hessian personnel representation have been consequently diminished, among others by removing participation competences. Thus, we were eager to learn in which way the current government would fulfil the promises of the coalition contract of 2018. The latter stipulates a re-strengthening of the staff council’s rights (“We want ... to fit the HPVG to contemporary requirements of personnel representation in the public service sector...” – translated from German). Those who had hoped for an improvement were disappointed, yet at least there was no deterioration. At best, the new version of the HPVG enables a lightweight version of participation. A small step towards the right direction: Hesse’s universities will have student assistants’ councils. For a first time, student assistants will have their own spokespersons and can even send delegates to the staff councils’ meetings. Although student assistants remain classified as “material” rather than personnel, their situation might improve gradually, since they now have the right of speech in their affairs and are entitled to apply and vote in the staff councils’ meetings as long as student assistants’ concerns are affected. The staff council welcomes this regulation and will continue to take care about the concerns of the student assistants. What is not clearly regulated in the new version of the HPVG is how the student assistants’ council can represent its interests outside the staff council. We started an initiative about this issue and commissioned a legal assessment. Moreover, our university does not yet have any structures to implement the new regulation. First, new voting rules must be set up such that a student assistants’ council can be elected. We ask the university administration to create the necessary structures.

The remaining updates of the HPVG consist mainly of rewordings and a rearrangement of the paragraphs, as well as regulations regarding digital communication. None of these represent substantial changes of the work of the personnel representations.

Universities: where Abuse of Power takes Place

This April, more than 150 professors brought a blatant abuse of power to the public's attention: "The structures of the German science system are an invitation to a misuse of power", as they state in an open letter. "We only see the tip of an iceberg, since misconduct is very rarely sanctioned, either internally or in court." Often, dependent scientific coworkers are requested to take over the duties of faculty, are robbed of their intellectual properties, and are systematically overburdened. Even cases of sexual assault and abuse occur. The 150 professors stress that the cause of this problem is of structural nature: "The combination of German civil service law, a culture of inflated professorial authority and extremely precarious working conditions (of non professorial scientists)... fosters the abuse of power and inhibits the resolution of such cases, if it not even renders it entirely impossible." (All quoted passages are transduced from German.)

The staff council of the Goethe University does know about several cases of systematic power abuse by professors. Often, the affected scientists approach us only after a significant rise of psychological stress. I.e., also we only know about the tip of the iceberg. Many scientists try to fit into the system and to hold out the pressure, because the professors are superiors, scientific supervisors and referees and thus have the power to decide the future of academic careers. The scientific coworkers are completely dependent on them.

The professors who signed the open letter strongly appeal to the responsible persons in the ministries and university administrations to clearly address these problems and to work out solutions. Long-term- or ideally permanent working contracts for scientists could be a solution.

This appeal has our support. Find the link to the open letter in the "cloud".

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

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).