



# Personalrats- information

**Vorstellung neuer Personalrat**  
Neues Team, neue Schwerpunkte

**Sparmaßnahmen**

Was passiert an der Uni?

**Corona/Homeoffice**  
Arbeiten in der Pandemie

**Tarifrunde 2021**  
Der Kampf ums Geld

**Jahresbericht 2020**  
Tätigkeitsschwerpunkte,  
Zahlen und Statistiken

**Impressum:**

Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)

Der Vorsitzende: Carsten Dolle

Humboldtallee 15

37073 Göttingen

Tel.: 0551 39-24232, Fax: 0551 39-29349

E-Mail: [persrat@uni-goettingen.de](mailto:persrat@uni-goettingen.de)

Redaktionsleitung: Thomas Oesterreich

Layout: Sven Oskar Thießen

Titelbild: <https://pixabay.com/images/id-4980353/>

Auflage: 200 Stück

Online: [www.uni-goettingen.de/personalrat](http://www.uni-goettingen.de/personalrat)

# Inhaltsverzeichnis

Der neue Personalrat-----	2
Grußworte Prof. Dr. Metin Tolan -----	4
Neuerungen im PR / Womit haben wir uns beschäftigt ... -----	5
Aufgaben des Personalrats-----	6
Personelle und innerdienstliche Mitbestimmung -----	7
Die Arbeitsgruppen des Personalrats -----	11
Ein Blick auf die Zahlen -----	12
Sparmaßnahmen – Schon wieder? -----	13
Dauerstellen für Daueraufgaben? -----	16
Die Uni Göttingen und die befristete Beschäftigung -----	16
Handeln. Für morgen! -----	17
Tarifrunde 2021 -----	17
Arbeitgeber wollen Beschäftigten ans Geld-----	19
Arbeitsvorgang-----	19
Bewährte Strukturen ohne Not in Gefahr-----	19
Studentische Hilfskräfte -----	19
Corona - Universität – Personalrat -----	20

# Abbildungsverzeichniss

Fotos: Personalratsmitglieder - privat/Personalrat -----	4
Foto: Prof. Dr. Metin Tolan - Uni Göttingen/Jan Vetter -----	4
Tabelle: Statistik Personelle Maßnahmen 2016-2020 -----	8
Tabelle: Statistik Arbeitsgruppen -----	10
Grafik: Arbeitsgruppen-----	11
Grafik: Beschäftigtenzahlen 2012-2020-----	12
Foto: Protest vor der Abt. Skandinavistik April 2021 - OTE-----	14
Foto: Gute Arbeit muss gehen - Demonstration gegen Befristungen 15. April 2021 - kpw-photo----	16
Foto: Verlängerung und tschüß - Demonstration gegen Befristungen 15. April 2021 - kpw-photo --	17
Foto: Dr. Frank Ahrens - ver.di-----	18
Grafik: Logo - ver.di -----	19
Grafik: Befragung Beschäftigte-----	21
Grafik: Befragung Führungskräfte-----	21
Grafik: Rund 71% aller Teilnehmenden wünschten sich „Mobile Arbeit“ und 49% favorisierten die „Telearbeit“.	22

## Der neue Personalrat

Vor einem Jahr wurde der Personalrat neu gewählt, seitdem haben wir über 50 Sitzungen gehabt und auf etlichen Treffen der Arbeitsgruppen diskutiert. Deshalb fühlt es sich für uns nicht mehr neu an. Tatsächlich hat aber ein Generationswechsel stattgefunden. Etliche langjährige Aktive sind im Vorfeld der Wahl in Rente gegangen, haben nicht mehr kandidiert oder sind aus anderen Gründen ausgeschieden: Wolfgang Geppert, Brigitte Hammer, Hajo Heymel, Petra Hildebrandt, Johannes Hippe, Joachim Krieg, Heinz-Joachim Rohland, Elke Zufall-Roth,. Aus dem Sekretariat des PR hat sich Heike Müller verabschiedet. Ihnen allen sei an dieser Stelle nochmals für ihr langjähriges Engagement gedankt und wir wünschen ihnen für die Zukunft alles Gute und Gesundheit!

Zu den PR-Wahlen am 11. März 2020 traten 3 Listen mit insgesamt 132 Kandidat\*innen an: „Ver Di“, „PRaktiv“ und „Unsere Erfahrung“. Die Wahlbeteiligung lag mit 27,5% leicht über der von der PR-Wahl 2016. Die Ver Di-Liste erhielt 56,5% der abgegebenen Stimmen und stellt weiterhin die Mehrheit im Personalrat. PRaktiv konnte 100 Stimmen mehr einsammeln als 2016 und hat damit VerDi einen Sitz abgenommen. Die Liste Unsere Erfahrung hat ihre Stimmen und Sitze verteidigt. Die konstituierende Sitzung des neuen Gremiums konnte coronabedingt erst 6 Wochen später am 29. April stattfinden.

Hier stellen sich die Mitglieder des Personalrats vor.

### Hauptamtliche Personalratsmitglieder

1. Vorsitzender  
Dolle, Carsten  
Fachwirt (GM 3)  
Liste: ver.di



2. Vorsitzender  
Landschulz, Klaus  
Bibliotheksangestellter (SUB)  
Liste: ver.di



3. Vorsitzende  
Funk, Heike  
Verwaltungsangestellte  
Liste: ver.di



4. Vorsitzende  
Hamoudi, Sylke  
Verwaltungsangestellte  
Liste: ver.di



5. Vorsitzender  
Thießen, Sven Oskar  
Ingenieur (GM 14)  
Liste: ver.di



6. Vorsitzende  
Schwartau, Ulrike  
Verwaltungsangestellte  
Liste: ver.di  
Agrarentomologie / Entwicklungsbiologie



7. Vorsitzender  
Hambloch, Frank  
techn. Assistent  
Liste: PRaktiv  
IOBC



8. Vorsitzender  
Oesterreich, Thomas  
IT-Systemadministrator  
Liste: ver.di  
DNPW



9. Vorsitzende  
Glemnitz, Marina  
Verwaltungsangestellte  
Liste: ver.di  
Philosophische Fakultät



10. Vorsitzender  
Worm, Rainer  
Sicherheitsingenieur  
Liste: ver.di  
Sicherheitswesen u. Umweltschutz



#### Ehrenamtliche Personalratsmitglieder

11. Vorsitzender  
Herre, Norbert  
Bibliotheksassistent  
Liste: ver.di  
Elektr. Publizieren, Print-Medien (SUB)



12. Vorsitzender  
Kuhlemeier, Mathias  
Bibliothekshauptsekretär  
Liste: Unsere Erfahrung  
Juristische Fakultät / Bibliotheksverwaltung



Dr. Dietrich, Andrea  
Leitung Verwaltung  
Liste: PRaktiv  
IOBC



Freundt, Heike  
techn. Angestellte  
Liste: Unsere Erfahrung  
Albrecht-von-Haller Institut



Friedrich, Jan  
Elektriker  
Liste: Unsere Erfahrung  
GM 3620\_ET, Elektro Süd



Hoffmann, Margret  
Pförtnerin  
Liste: Unsere Erfahrung  
Gebäudemanagement 4



Koopmann, Rainer  
Gärtner  
Liste: PRaktiv  
Gebäudemanagement 4



Kuba, Christine  
Verwaltungsangestellte  
Liste: ver.di  
Institut für Materialphysik



Spliethoff-Laiser, Antje  
Verwaltungsangestellte  
Liste: PRaktiv  
IV. Physikalisches Institut



Dr. Steil, Sabine  
WissMA  
Liste: PRaktiv  
I. Physik



Wolf, Marco  
IT-Systemadministrator  
Liste: ver.di  
DNPW



4

Fotos: Personalratsmitglieder - privat/Personalrat

Weitere Infos zu den Personalräten gibt's auf der Homepage des PR:  
<https://www.uni-goettingen.de/de/63534.html>

## Grußworte Prof. Dr. Metin Tolan

Liebe Mitarbeiter\*innen der Universität Göttingen,

wie Sie wissen, bin ich seit dem 1. April dieses Jahres Präsident der Georgia Augusta. Ich freue mich sehr auf die kommenden Aufgaben, vor allem aber auch auf den Austausch mit Ihnen. Ich bedanke mich herzlich beim Personalrat für die Einladung zur Vollversammlung und für die Gelegenheit, mich auch hier in diesem Newsletter an Sie wenden zu können.



Foto: Prof. Dr. Metin Tolan - Uni Göttingen/Jan Vetter

Nicht nur ich bin neu im Präsidium. Mit dem Beginn meiner Amtszeit hat sich das Präsidium neu aufgestellt: Prof. Dr. Anke Holler hat den neu geschaffenen Geschäftsbereich Berufungen und Chancengleichheit übernommen und Prof. Dr. Bernhard Brümmer verantwortet den Geschäftsbereich Forschung. Natürlich weiterhin im Team sind Dr. Valérie Schüller als hauptberufliche Vizepräsidentin für Finanzen und Personal und Prof. Dr. Norbert Lossau als hauptberuflicher Vizepräsident für Digitalisierung und Infrastrukturen. Den Geschäftsbereich Studium und Lehre vertreten Prof. Lossau und ich zunächst gemeinsam.

Darüber hinaus haben wir die Arbeitsabläufe im Präsidium und bei der Abstimmung mit den Einrichtungen und Gremien verändert. Unser Ziel ist es, Entscheidungen an der Universität auf breiterer Diskussionsbasis und mit mehr Transparenz zu treffen. Dazu gehören häufigere direkte Gespräche, Diskussionen und Workshops zu wichtigen Themen unserer Zukunft innerhalb und außerhalb der Gremien, aber auch die Veröffentlichung der Präsidiumsprotokolle seit meinem Amtsantritt. Vor kurzem haben wir dies in einer Videokonferenz mit fast 300 Teilnehmer\*innen vorgestellt, und wir werden diesen „Georgia-Augusta-Dialog live“ nach meinen ersten 100 Tagen im Amt wiederholen. Bitte merken Sie sich dafür schon einmal den 9. Juli 2021 vor.

Liebe Kolleg\*innen, wir befinden uns in einer schwierigen Situation, und die Enttäuschung nach dem vorzeitigen Aus in der Exzellenzstrategie und den darauf folgenden Auseinandersetzungen ist für mich auch heute noch spürbar. Hinzu kommen die Herausforderungen, die die Gestaltung des Universitätsbetriebs und unseres privaten Lebens unter Corona-Bedingungen mit sich bringen – und die aktuell schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen. Gern würde ich an dieser Stelle schreiben: Ich habe Lösungen für alle Ihre, für alle unsere Probleme. Lassen Sie uns gemeinsam nach diesen Lösungen suchen. Das Präsidium wird mit Ihnen eine offene und konstruktive Gesprächskultur pflegen – bitte sprechen Sie auch untereinander Probleme offen und frühzeitig an. Ich werde Sie an jeder Stelle dabei unterstützen.

Auch die kommenden Monate werden wegen der Pandemie noch nicht leicht werden. Ich wünsche uns allen, dass wir die Herausforderungen gemeinsam, kollegial und verantwortungsvoll bewältigen, denn bedenken Sie bitte: Wir arbeiten für eine und an einer Spitzenuniversität. Wir alle sind die Universität Göttingen und wollen unsere Universität in allen Bereichen nach vorne bringen! Packen wir's an.

Ihr  
Prof. Dr. Metin Tolan

## Neuerungen im PR / Womit haben wir uns beschäftigt ...

Seit der Personalratswahl im letzten Jahr hat sich beim Personalrat einiges verändert.

Durch das Corona-Virus war auch der Personalrat bereits seit März 2020 gezwungen seine Arbeitsstrukturen zu hinterfragen und neu zu organisieren. Der Digitalisierungsprozess wurde vorangetrieben und die Arbeitstreffen per Videokonferenz sind wie in vielen Einrichtungen der Universität nicht mehr wegzudenken. Wodurch unter anderem die einzelnen Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte des Personalrats eine systematische Beurteilung, Normierung und Neuorientierung in ihrer Bearbeitung durchliefen.

Dadurch hat sich ergeben, dass der Personalrat seine internen Arbeitsgruppen neu aufgestellt hat, indem die einzelnen Themen und Aufgaben fachbezogen gebündelt wurden. Die fachliche

Kompetenz und das Wissen der Personalratsmitglieder wurden in den Arbeitsgruppen vereint. Die Zusammenarbeit in Gremien und Arbeitskreisen mit der Dienststelle und anderen Einrichtungen der Universität erfolgt seitdem direkt aus den Arbeitsgruppen heraus. Dies führte zum positiven Effekt, dass die Kommunikationswege vereinfacht und verkürzt wurden. Die Arbeitsgruppen stellen ihre Expertise dem gesamten Personalratsgremium zur Verfügung, erarbeiten Empfehlungen und bieten Beschlussvorlagen für die Personalratssitzungen an.

Eine dieser Arbeitsgruppen ist die AG - Wirtschaftliche Angelegenheiten. Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich zum Beispiel mit den großen finanziellen Belastungen der Universität und der daraus folgenden Maßnahmen. Dem Personalrat ist es wichtig die anstehenden Veränderungen durch immer

knappere Ressourcen zu begleiten und dabei die Situation der Beschäftigten im Blick zu haben. Erst kürzlich wurde dafür ein Wirtschaftsausschuss mit Mitgliedern von der Dienststelle und anderen Einrichtungen eingesetzt. Der Wirtschaftsausschuss wird sich demnächst konstituieren und seine Arbeit aufnehmen.

Eine andere Arbeitsgruppe ist die AG - Arbeitszeitmodelle und Telearbeit, die in den letzten Monaten in einem Arbeitskreis mit der Dienststelle intensiv eine Dienstvereinbarung Telearbeit/Homeoffice ausarbeiten konnte. Die Verhandlungen sind bald abgeschlossen und die Dienstvereinbarung kann dann unterzeichnet werden.

Im Rahmen seiner Tätigkeit musste der Personalrat leider im letzten Jahr feststellen, dass sich in der Corona-Pandemie der Beratungsbedarf der Be-

schäftigten in Zusammenhang mit Arbeitssituation und Arbeitsbelastung vergrößert hat. Aufgrund der stetigen Veränderungen der Umstände und der daraus resultierenden Notwendigkeit der Anpassung der Arbeitsbedingungen hat sich ein größeres Missverständnis ergeben und der Aufklärungsbedarf ist gestiegen. Der Personalrat versucht in beratender Zusammenarbeit mit dem Krisenstab der Universität und durch sein Angebot zur Unterstützung der Beschäftigten diesen Umständen entgegen zu wirken.

Dies war nur ein kleiner Auszug aus dem Tätigkeitsfeld des Personalrats. Weitere Informationen über unsere Arbeitsgruppen, die Personalratsmitglieder und eine ausführliche Statistik finden Sie auf der Homepage des Personalrats und in weiteren Artikel dieser Informationszeitschrift.

## Aufgaben des Personalrats

6

Der Personalrat hat darauf zu achten, dass die zugunsten von Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Vereinbarungen eingehalten werden. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass niemand benachteiligt wird. Anregungen, Probleme und Beschwerden der Beschäftigten werden in Verhandlungen mit der Dienststelle gelöst. Er kann aber auch eigenständig Initiativen zum Wohle der Beschäftigten entwickeln und darüber mit der Dienststelle in Verhandlung treten.

Daraus ergeben sich drei Arbeitsschwerpunkte:

- Zum einen die Mitbestimmung bei Einstellungen, Eingruppierungen, Verlängerungen von Arbeitsverträgen, Kündigungen etc.. Diese Vorgänge werden „personelle Maßnahmen“ genannt, da sie sich auf einzelne Personen beziehen.
- Die Mitbestimmung bei Dienstplänen, Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit, Organisationsänderungen etc., also alles, was etwas mit den Arbeitsbedingungen zu tun hat.
- Der Kontakt zu den Beschäftigten und deren

Beratung. Dies wird natürlich in Zeiten von Corona durch die Kontaktvermeidung erschwert. Beratungen finden überwiegend telefonisch statt. Die Besuche vor Ort an den Arbeitsplätzen können coronabedingt leider im Moment nicht stattfinden.

Um diese und weitere Aufgaben zu erledigen, hat der Personalrat von ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen freigestellte Mitglieder – aktuell 8 Personen in Vollzeit und 2 Personen mit 50 % Freistellung (siehe auch die Vorstellung der PR-Mitglieder). Dazu kommen zwei Sekretärinnen. Außerdem hat das Personalratsteam eine Reihe von Arbeitsgruppen eingerichtet, die zu bestimmten Themen Wissen ansammeln und den PR als Gremium damit unterstützen (siehe auch Artikel zu Arbeitsgruppen). Einmal wöchentlich tagt der Personalrat – einzige Ausnahme ist die Zeit der Betriebsruhe zwischen Weihnachten und Neujahr. Die Sitzungen dauern zwischen 2,5 und 4 Stunden. Ein fester Bestandteil der Sitzungen sind die personellen Maßnahmen, die beraten und beschlossen werden.

## Personelle und innerdienstliche Mitbestimmung

Der Personalrat hat im Jahr 2020 51 mal getagt, in der Regel mittwochs. Im Folgenden findet sich eine Aufstellung über die dort zur Mitbestimmung vorgelegten personellen und innerdienstlichen Maßnahmen. Jede dieser Maßnahmen wird in Vorbereitung der Sitzungen geprüft bzw. diskutiert ehe sie zur Abstimmung kommen. Eine personelle Maßnahme z.B. wandert vom postalischen Eingang beim PR bis zur Rücksendung an die Personalverwaltung durch die Hände von 7 Personen.

An dieser Stelle möchten wir einem weitverbreiteten Vorurteil entgegentreten. Wenn personelle

Maßnahmen von der Vorbereitung in den Einrichtungen bis zur Umsetzung lange dauern, liegt dies nicht am Personalrat. Der PR hat laut Gesetz max. 14 Tage Zeit zur Mitbestimmung. Diesen Zeitraum schöpfen wir nur sehr selten aus. Die Norm ist vielmehr, dass selbst Maßnahmen, die noch am Montag eingehen, bereits am Mittwoch abgestimmt werden. Wenn es also zu Verzögerungen kommt, ist in den seltensten Fällen der Personalrat verantwortlich. Den Einrichtungen sei angeraten, personelle Maßnahmen mit einem Vorlauf von 6 Wochen bei der Personalabteilung einzureichen.

<b>Personelle Maßnahmen</b> (Kernaufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz/Auswahl)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Gesamtzahl aller Maßnahmen <sup>1)</sup></b>	<b>5657</b>	<b>5267</b>	<b>4078</b>	<b>3821</b>	<b>3574</b>
<b>Einstellungsvorgänge Gesamt</b>	1529	1426	1340	1240	1045
wissensch. MitarbeiterInnen	781	678	591	571	551
davon unbefristet	6	4	6	6	3
wissensch. Hilfskräfte	348	333	332	273	202
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	23	24	13	23	2
davon unbefristet	7	0	0	2	0
Auszubildende	41	47	34	50	46
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	336	344	417	314	244
davon unbefristet	24	29	72	82	42
<b>Verlängerungen Gesamt (höchste in 2018: 22. Verlängerung)</b>	1992	1522	1537	1425	1442
wissensch. MitarbeiterInnen	1201	957	1010	954	1002
wissensch. Hilfskräfte	449	271	268	170	183
LfbA	20	19	26	12	9
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	322	275	233	289	248
<b>Entfristungen Gesamt</b>	180	88	87	91	89
wissensch. MitarbeiterInnen	10	14	8	13	8
LfbA	4	2	3	1	2
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	166	72	76	77	79
<b>Arbeitszeiterhöhungen Gesamt</b>	800	876	872	868	821
wissensch. MitarbeiterInnen	405	452	389	402	372
LfbA	23	20	24	15	8
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	341	347	459	390	366

<sup>1)</sup> bearbeitete Vorgänge – nicht Beschäftigtenzahlen)

Verzicht auf Ausschreibung Gesamt	799	847	611	744	596
wissensch. MitarbeiterInnen	390	383	261	532	307
wissensch. Hilfskräfte	268	319	289	270	198
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	130	131	61	114	91
Beförderungen/Ernennungen	5	14	13/3	2/1	7/9
Eingruppierungen inkl. Zulagen u. Höhergruppierung	175	144	180	144	180
Umsetzungen/Versetzungen/Abordnungen	26	47	28	29	39
Abmahnungen	1	0	1	1	1
Kündigungen (1 K. in der Probezeit; 1 K. außerordentl. fristlos)	4	4	2	7	2
Verfahren der Nichteinigung	0	1	1	0	0

Innerdienstliche u. organisatorische Maßnahmen	2016	2017	2018	2019	2020
Dienstpläne, Arbeitszeiten, Überstunden und Rufbereitschaft	28	24	32	48	39
Bestellung von Sicherheitsbeauftragten	12	24	16	33	25
Unfallmeldungen	89	86	103	106	54
Gleichstellung nach SGB IX	4	11	7	0	5
Verfahren der Benehmensherstellung	7	9	5	5	2
Organisationpläne	2	5	7	2	3
Beschlussverfahren (Dienstvereinbarungen; Inklusionsvereinbarung)	4	4	7	14	19

Weitere zählbare Aktivitäten	2016	2017	2018	2019	2020
Beratungen (ab 15 Min.)	~785	~700	~735	~700	~760
Ausgaben des Personalrats-Infoheftes	4	2	2	2	1
Termine mit dem Präsidium	19	14	10	9	13
Sitzungen, Besprechungen	~230	~205	~195	~200	~250
Personalversammlungen	2	3	2	3	2
Hausbesuche			2	4	1

Tabelle: Statistik Personelle Maßnahmen 2016-2020

Thema der AG	Bisherige Tätigkeit	Treffen
Wirtschaftliche Angelegenheiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planungen zur Implementierung eines -Wirtschaftsausschusses,</li> <li>- Finanzsituation an der Uni,</li> <li>- Globale Minderausgabe,</li> <li>- mögliche Sparmaßnahmen,</li> <li>- Auflösungen von Einrichtungen, Abteilungen und Umstrukturierungen,</li> <li>- NHG-Novelle,</li> <li>- Quartalsgespräche mit der Dienststelle</li> </ul>	10
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definition von Selbstverständnis und Zielen</li> <li>- Identifizierung der Themen (z.B. Kettenverträge, Vereinbarkeit wissenschaftl. Karriere und Familie, etc)</li> <li>- Netzbildung durch Kontaktaufnahme mit den gewählten Vertretern anderer Gremien (Senat, Fakultätsräten)</li> </ul>	5
Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifizierungsprogramm 2021</li> <li>- Erstes Feedback zum Fragebogen Evaluation der Jahresgespräche</li> </ul>	5
Qualifizierungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verabschiedung des Qualifizierungsprogramms 2021</li> <li>- Vorstellung Neuausrichtung der Personalentwicklung</li> </ul>	1
Arbeitszeitmodelle und Telearbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erarbeitung der DV Homeoffice/Mobiles Arbeiten</li> <li>- Bildung einer „kleinen AG“ zur Ausarbeitung der DV mit der Dienststelle (bisher 10 Treffen)</li> </ul>	8
DV Telearbeit (mit Dienststelle)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhandlung mit Dienststelle über Inhalte und Formulierung der DV Telearbeit</li> </ul>	10
Arbeitssicherheit	Arbeitsschutzausschuss (ASA), ASIG Begehungen, SUG Seminarreihe, Arbeitsstätten, Systemprüfung Gewerbeaufsichtsamt, AU-Bericht, Bericht Brandschutz, Bestellung von Beauftragten, Gefährdungsbeurteilungen, Coronaschutzmaßnahmen	5
Gesundheit und Sucht	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besetzung der Mitglieder für Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</li> <li>- Besetzung der Mitglieder für Experten im Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)</li> <li>- Vorstellung und Austausch mit den Akteuren des BGM der Universität Göttingen</li> <li>- Vortrag bei der „Online-Gesundheitswoche“</li> </ul>	7
Arbeitskreis Sucht (mit Dienststelle)	Begleitung von 2 Betroffenen	7
Corona	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erarbeitung Entwurf Regelungsabrede reduzierter Präsentbetrieb</li> <li>- Mitarbeit an Entwürfen Maßnahmenplan</li> <li>- Beratung Einführung Maskenpflicht</li> <li>- Vorabstimmungen Covid 19 Stufenplan</li> </ul>	4
Konzept Gremium	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Digitale Vorbereitung und Durchführung PR-Sitzungen</li> <li>- Neue Struktur der Arbeitsgruppen</li> <li>- Klausur des PR</li> <li>- Digitale Personalversammlungen</li> </ul>	5
Konzept PR-Büro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abläufe Büro digitalisieren</li> <li>- Büroorganisation</li> <li>- Teambuilding – Klausuren (2)</li> </ul>	7
IT und Datenschutz	Dienstvereinbarung „Zutrittssysteme“, Regelungsabrede „CRM“, Regelungsabrede „Online Bewerbungsportal (OBP)“, Regelungsabrede „eRechnung“, RDV IT, Datenschutzfragen, Verfahrensfragen IT, Videoüberwachung	5

Thema der AG	Bisherige Tätigkeit	Treffen
Chancengleichheit, Familie und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Findung/ Vernetzung mit zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten</li> <li>- Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt der G-A-U</li> <li>- Vernetzung mit dem Familienservice der G-A-U</li> <li>- Handreichung für Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Familie</li> <li>- Personelle Besetzung von diversen Ausschüssen: Kindergarten-Beirat, Wohnungsausschuss, Lenkungsausschuss Diversität</li> </ul>	8
Öffentlichkeitsarbeit des PR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neues Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit des PR</li> <li>- Organisation und Digitalisierung der Arbeit</li> <li>- Weiterentwicklung Homepage</li> </ul>	6
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Zusammenarbeit Personalrat und JAV</li> <li>-Verbesserung der Ausbildung der BBS</li> <li>-Allgemeine Unterstützung der JAV vom Personalrat</li> <li>-Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	4
Kommunikationsgruppe SUB	SUB Interna	monatlich
Arbeitskreis Konfliktprävention (mit Dienststelle)	Verschiedene Themen zu Konfliktfällen	monatlich

Tabelle: Statistik Arbeitsgruppen

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Veröffentlichung die männliche Schreibweise verwendet. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass aber auch immer die weibliche Schreibweise gemeint ist.

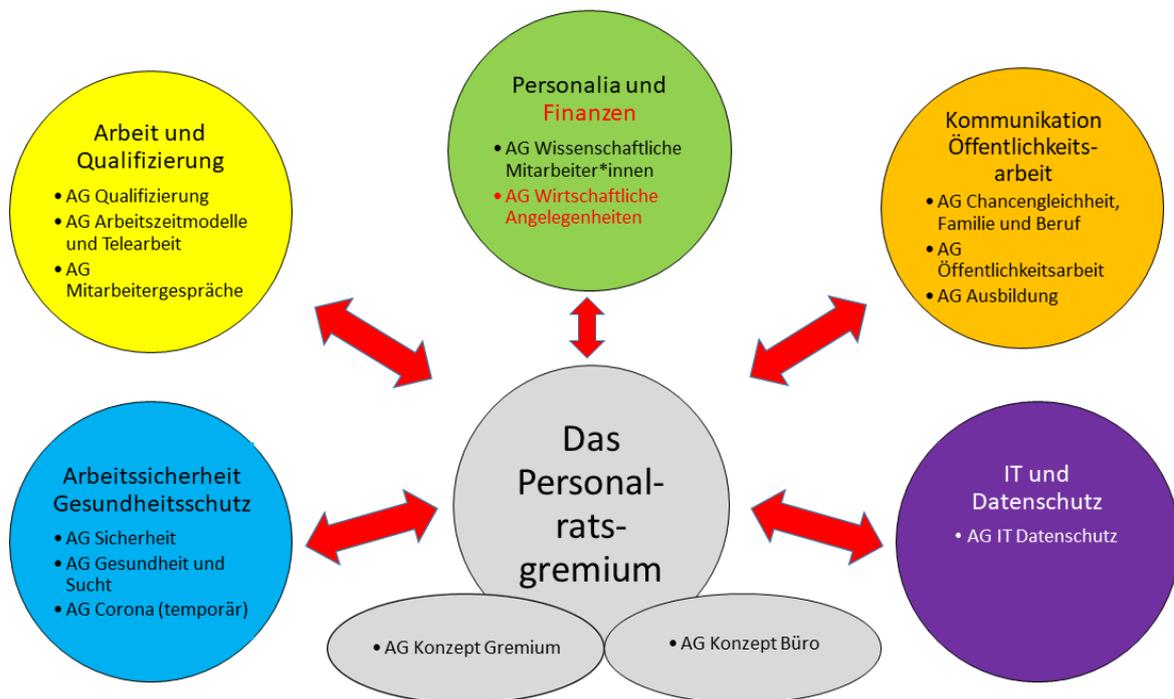
Sie finden einen Artikel in dieser Information gut? Hier steht etwas Falsches oder Unvollständiges? Sie möchten eine Information zu einem bestimmten Thema haben? Schreiben Sie uns! E-Mail an: [persrat@uni-goettingen.de](mailto:persrat@uni-goettingen.de) oder per Hauspost an: Personalrat, Humboldtallee 15.

## Die Arbeitsgruppen des Personalrats

Wie bereits im Artikel „Aufgaben des Personalrats“ erwähnt, ist ein Schwerpunkt der PR-Arbeit die Beschäftigung mit den Arbeitsbedingungen an der Universität. Diese sind nicht nur sehr vielfältig, sie unterscheiden sich zum Teil auch erheblich von Fakultät zu Fakultät. Darüber hinaus gibt es dazu Bestimmungen in vielen Gesetzen, Erlassen und Verordnungen.

Wenn sich also der Personalrat als Ganzes zu all diesen Themen fachkundig machen müsste, um zu begründeten Beschlüssen zu kommen, wäre dies zeitlich nicht zu leisten. Deswegen hat sich der PR themenbezogene Arbeitsgruppen geschaffen. So entsteht in einer Arbeitsgruppe Wissensexpertise mehrerer Personen und sorgt somit für Kontinuität der Arbeit und Vielfalt bei den Meinungen – damit werden bessere Ergebnisse erzielt!

Die folgende Grundstruktur wurde neu entwickelt:



### Grafik: Arbeitsgruppen

Arbeitskreise und Gremien mit der Dienststelle, an denen der PR beteiligt ist, werden mit Mitgliedern der AGs besetzt.

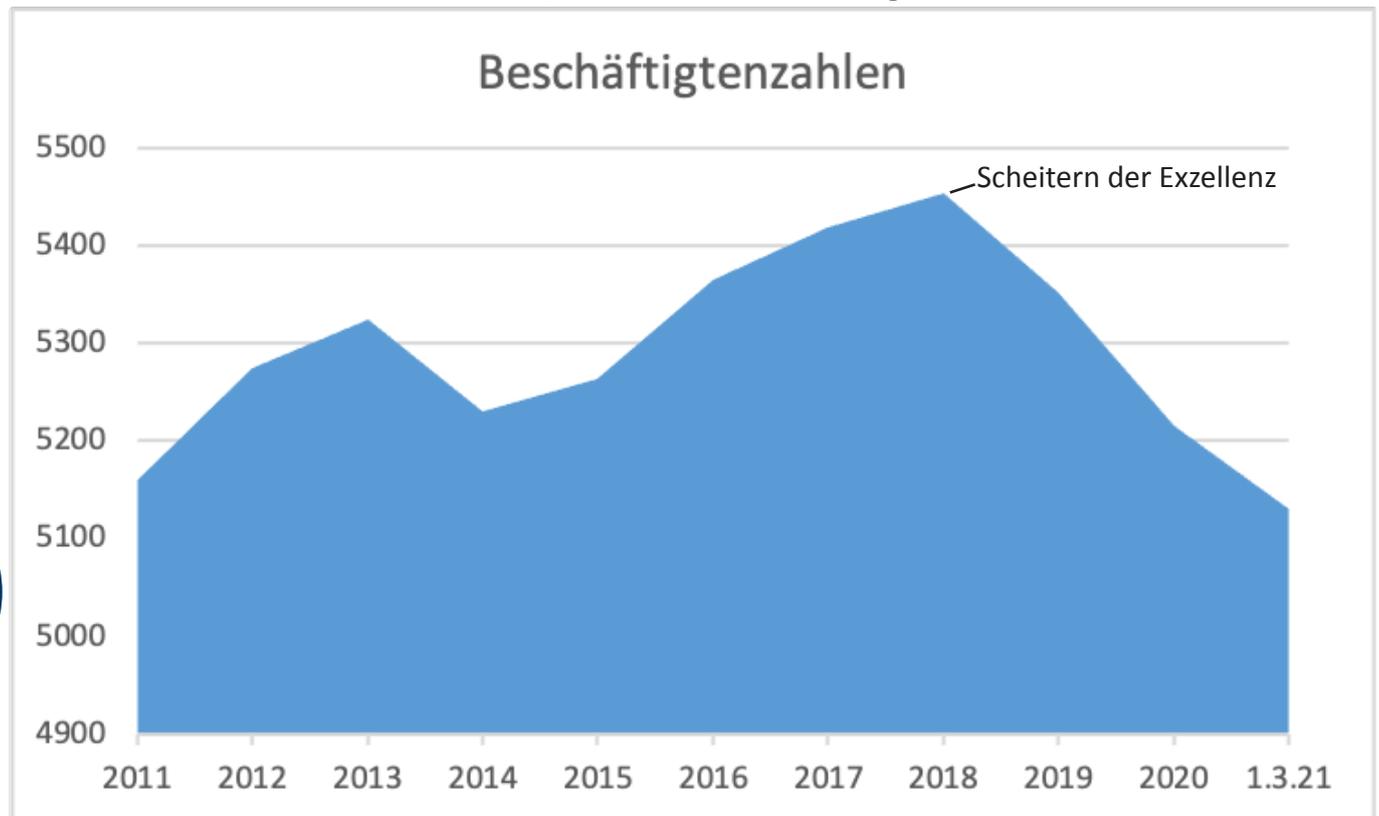
So entsteht ein themenbezogener In- und Output, der dann mit dem Personalratsgremium rückgekoppelt wird. Nach einer Vorbereitung liegen damit dem PR-Gremium gute Informationen und Vorlagen für Entscheidungen vor.

Wenn Sie in den Verteiler aufgenommen werden möchten, um die Personal-Information regelmäßig per E-Mail zu bekommen, senden Sie bitte eine Mitteilung an: [persrat@uni-goettingen.de](mailto:persrat@uni-goettingen.de)

## Ein Blick auf die Zahlen

Wer nicht ganz neu an der Uni angestellt ist und die Informationen des Personalrats verfolgt hat, kennt das schon. Anlässlich von Personalversammlungen wird auf die Entwicklung der Universität aus Sicht der Beschäftigten geschaut.

Dazu werten wir die Statistiken aus, die uns der Personalabteilung zur Verfügung gestellt werden. Die vorliegenden Zahlen beziehen sich auf die zur PR-Wahl berechtigten Beschäftigten, die tatsächlich aktuell arbeiten. Nicht berücksichtigt sind beurlaubte -, oder Beschäftigte in der freien Phase der Altersteilzeit, studentische Hilfskräfte oder Professoren, da sie nicht wahlberechtigt sind.



Grafik: Beschäftigtenzahlen 2012-2020

In dem Diagramm ist die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zu sehen. Nach dem Hoch im Jahr 2018 = 5455 wird Personal abgebaut; 2019 = 5352, 2020 = 5216. Die Zahlen beziehen sich jeweils auf den Stichtag 01. Dezember des genannten Jahres. Wir haben aber auch die Zahl vom 01. März diesen Jahres: 5131. Daran wird deutlich, wie sehr der Abbau von Stellen beschleunigt wird – eine Auswirkung der Sparmaßnahmen des Landes Niedersachsen und deren Umsetzung durch das Präsidium der Uni Göttingen.

Es werden insbesondere Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen (WMA) abgebaut. Das geht relativ reibungslos, da die Arbeitsverträge zu 87% (!) befristet sind. Die Verträge werden einfach nicht verlängert – und schon ist man das Personal los! Das trifft sogar hochqualifizierte Wissenschaft-

ler\*innen, die ihre Finanzierung über Drittmittel selbst eingeworben haben!

Aber die Universitätsleitung nutzt die gesetzlichen Möglichkeiten zur Befristung auch, um dauerhaft anfallende Arbeiten zu erledigen ohne die eine Hochschule nicht funktionieren kann. Diese Befristungspraxis behindert Familien- und Lebensplanung. Die Uni handelt hier entgegen ihrem verlautbarten Ziel, Beruf und Familie vereinbaren zu wollen. Darüber hinaus geht durch den häufigen Personalwechsel immer wieder erworbenes (verwaltungs-)technisches und wissenschaftliches Know-How verloren. Wir meinen: Daueraufgaben brauchen Dauerstellen!

Stellen wurden jedoch auch bei den Mitarbeiter\*innen im technischen und Verwaltungsdienst (MTV) abgebaut. Insgesamt hat sich damit das Verhältnis

der Beschäftigtengruppen nur leicht zugunsten der MTV verschoben. Die WMA haben einen Anteil von 48,6%, also 0,5% weniger als zum Jahreswechsel 2019/2020.

Die MTV-Gruppe ist an der Uni zu 59,6% weiblich, die der WMA zu 55,8% männlich (\*siehe Anmerkung am Ende des Artikels). Bei den WMA ist der Anteil von Teilzeitverträgen nahezu gleich. Bei den MTV ist die Teilzeitbeschäftigung allerdings eindeutig weiblich: 78,6% der Frauen haben Arbeitsverträge in Teilzeit.

Die Zahl der Auszubildenden sind im letzten Jahr unwesentlich auf 106 gestiegen. Die ständige Diskussion zu Fachkräftemangel hat in den niedrigen Ausbildungszahlen (nicht nur an unserer Universität) ihre Ursache. Allerdings ist klar, dass Ausbildung nicht nur eine fachliche, sondern auch eine zeitliche Investition durch die Ausbilder\*innen mit sich bringt. Wenn nun die Arbeit durch Stellenabbau verdichtet wird, sehen sich immer weniger Beschäftigte dazu in der Lage. Hier muss die Uni in ihre eigene Zukunft investieren und Ausbildung durch entsprechende Stellenaufstockung unterstützen.

Die Zahlen, die wir zu schwerbehinderten Beschäftigten an der Uni haben, sind nicht so recht mit der

bisher betrachteten Statistik vergleichbar, weil hier z.B. auch die Hochschullehrer\*innen mitgezählt sind. Dennoch lässt sich sagen, dass sich der prozentuale Anteil von Schwerbehinderten an der Gesamtzahl der Beschäftigten erhöht hat – von 4,19% in 2018 auf 4,79% im Jahr 2020. Entsprechend hat sich die Ausgleichsabgabe, die die Uni für die Verfehlung der 5% Marke zu zahlen hat, von 65.125€ auf 15.850 verringert. Trotzdem muss an dieser Stelle gesagt werden, dass die Uni dieses Geld einsparen könnte, wenn sie min. 5% Schwerbehinderte angestellt hätte.

2018 wurde nach zweijähriger Vorarbeit die Inklusionsvereinbarung in Kraft gesetzt, die Schwerbehindertenvertretung (SBV) neu gewählt und 2020 das Pilotprojekt „Inklusionsfonds“ gestartet. Durch die gute Arbeit der SBV kommt das Thema Inklusion wohl endlich in den Köpfen unserer Uni an.

\* Seit einem Jahr sollen in Statistiken neben m/w auch „diverse“ geschlechtliche Zuordnungen aufgeführt werden. Es gibt aber zu wenige Beschäftigte, die sich selbst in Formularen als „divers“ eintragen. Dadurch ist die Möglichkeit zu Rückschlüssen auf die betreffenden Personen gegeben. Um dies zu verhindern, werden die Eintragungen „divers“ anteilig auf „männlich“ und „weiblich“ verteilt.

## Sparmaßnahmen – Schon wieder?

Kurz nach den Personalratswahlen 2020 erreichte uns die Mitteilung, dass das Land nun eine Globale Minderausgabe über alle niedersächsischen Hochschulen gelegt hatte. Globale Minderausgabe klingt auf den ersten Blick harmlos, verschleiert jedoch, dass es sich hier um knallharte Kürzungen der ohnehin schon knapp gestrickten Universitätsfinanzen geht. Wie diese Kürzung durchgeführt wird, darüber dürfen sich die universitären Statusgruppen im Rahmen der Selbstverwaltung streiten. Tatsächlich wird dies jedoch eine schwierige Verhandlung zwischen der Stimmenmehrheit der Professoren und den restlichen Statusgruppen im Senat werden. Sieht man sich die Wissenschaftspolitik der anderen Bundesländer in diesem Land an, so ist umso erstaunlicher, dass die übrigen Bundesländer trotz der immensen Corona-Ausgaben zur Kompensation wirtschaftlicher Schäden und Beeinträchtigungen den Etat ihrer Hochschulen nicht gekürzt

haben sondern, so wie in ihren mittelfristigen Finanzplanung ausgewiesen, auch ausgezahlt haben. Nur Niedersachsen entschied sich für einen anderen Weg. Schaut man in die mittelfristige Finanzplanungen des Landes, so wird dort sogar eine konstant sinkende Schuldenquote (Anteilsverhältnis von Schuldenstand in Abgrenzung zu dem Schuldenstand der amtlichen Schuldenstatistik des Bezugs-Haushaltsjahres und des Bruttoinlandsproduktes (SFK 4)) ausgewiesen. Es geht hierbei also um Schuldenabbau und Null-Neuverschuldung. Das klingt zunächst rühmlich. Nur ist dies kein üblicher Haushalt wie unser jeweiliger Privathaushalt sondern es ist ein Haushalt zu Investitionen in Strukturen und zukünftige Bereiche, die zum großen Teil in den Konsum usw. durch die Einzelhaushalte (also uns Beschäftigte fließen) und über vielerlei Steuern wieder an Bund und Land zurück fließen, weil ca. 75 % der Ausgaben Personalausgaben sind.



Foto: Protest vor der Abt. Skandinavistik April 2021 - OTE

Die Kürzung der Landesgelder in Niedersachsen wurde anteilig zu gleichen Teilen prozentual über alle Ministerien/Ressorts wie Soziales, Schule, Landwirtschaft usw. gelegt. Nun können die einzelnen Ministerien überlegen, ob sie die Kürzungen vollständig an alle Ausgabepositionen durchreichen oder bei einigen Positionen die Einsparungen vornehmen zugunsten anderer Positionen. Der zuständige Minister für Wissenschaft und Kultur hat sich dazu entschieden, die Kürzungen bei allen Hochschulen durchzuführen. Lediglich Oldenburg erhält für den Aus- und Aufbau eines universitären medizinischen Forschungs- und Lehrzentrums 40 Mio. Euro Anschubfinanzierung für dieses Jahr und in den Folgejahren weitere ca. 110 Mio. Euro. Würde das Geld über die Hochschulen verteilt werden, hätten alle ca. 2,3 Mio. Euro mehr im Haushalt zur Verfügung und die Kürzungen würden damit nur noch 1/3 der jetzigen Summe betragen. 1,25 % vom Gesamtbudget einer Universität klingt dann auch noch nicht mal sehr viel. Tatsächlich sind das jedoch jährlich ca. 3,6 Mio. Euro weniger für die Universität Göttingen. Umgerechnet in Tarifstellen mit der Entwicklungsstufe 3 wären dies 48 E13-Stellen oder 65 E9a-Stellen oder 72 E6-Stellen. Zusätzlich drücken an unserer Universität auch noch der Sanierungs- und Bau-Stau, der seit über 20 Jahren

wie eine Bugwelle vor dem jährlichen Haushalt schwappt sowie die Beschaffung von Großgeräten in den Naturwissenschaften auf den Haushalt. Das waren Ausgaben, die die Universität Göttingen bisher durch die guten Zinsen, die durch das Stammkapital am Finanzmarkt erwirtschaftet werden konnten, abgepuffert hat oder die durch zusätzliche Begleiteinnahmen von Drittmittelinwerbungen für Forschungsprojekte finanziert wurden. Die langfristigen Kapitalanlagen laufen nun jedoch aus und in der momentanen Lage am Finanzmarkt wird man eher einen Minuszins als eine Zinseinnahme erwirtschaften können. Durch die letzten Exzellenzrunden, die vermehrt Drittmittel einwerben sollten und zwei gescheiterte SFBs, die vorzeitig beendet wurden, sind große Einnahmen verloren gegangen, die ebenfalls diese Ausgaben und Einsparungen hätten auffangen können. Mit den letzten beiden Exzellenzrunden, an denen sich die Universität beteiligt hat, sind ebenfalls finanzielle Risiken eingegangen worden bzw. ist die Universität in Vorleistung gegangen, in der Hoffnung diese Gelder über die Mittel aus einer gewonnenen Exzellenzinitiative wieder zurück zu erhalten. Zudem fallen im Bereich der Lehre die Studienqualitätsmittel (SQM) weg, aus denen viele zusätzliche Lehrkräfte für die Studienfächer bezahlt wurden.

Große Einschnitte werden also nicht zu verhindern sein, um den Universitätshaushalt zu konsolidieren. Die Frage ist nur, in welcher Form dies geschehen soll.

Zunächst muss die Grundausrüstung der Universität gesichert sein. Dies bedeutet, dass Studienfächer zu Ende studiert werden und Forschungsprojekte ebenfalls bis zum Ende durchgeführt werden können müssen. Mit der Berufung von Professuren hat sich die Universität über mindestens 20 bis 25 Jahre ab Berufungsbeginn auf die Zahlung des Lehrstuhls festgelegt. Ebenso müssen dringende Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen von Gebäuden und Geräten gewährleistet sein, um den Betrieb weiter führen zu können. An diesen Ausgaben kann weder kurz- noch mittelfristig etwas geändert werden. So kommen nun zuallererst die Einrichtungen aus der ersten Exzellenz auf den Prüfstand, da hier die Drittmittel auslaufen und auch keine Absicherung durch eine universitäre Anschlussfinanzierung vorgesehen war. Die erste Einrichtung, deren Ende beschlossen wurde, ist das Lichtenberg-Kolleg, das nun nur noch abgewickelt wird. Weitere aus der ersten Exzellenz stammende Einrichtungen sind die Zentren, von denen ursprünglich höchstens 10 bis 12 eingerichtet werden sollten, die sich jedoch mit über 30 Zentren zu einer Parallelstruktur innerhalb der Universität entwickelt haben. Hier gilt es zu hinterfragen, wie sinnvoll es ist, diese Strukturen weiter zu finanzieren und nicht nach und nach (wieder) in den normalen Lehr- und Forschungsbetrieb der Fakultäten zu überführen. Aber auch X- und Y-Lab sind eher Einrichtungen, die von Beginn an defizitär aufgestellt waren und die einer gründlichen Überprüfung von Bedarfs- und Kostenstruktur werden standhalten müssen. Da die Höhe der ab 2020 einzusparenden Gelder drastischer als in den Jahren 2004 bis 2008 ist, in denen in einigen Fakultäten ganze Lehrstühle länger vakant gelassen wurden, wird es auch dieses Mal nicht ohne diese Einschnitte gehen. Der erste Bereich ist die Finno-Ugristik und demnächst die Skandinavistik. Hierbei handelt es sich um Professuren, die kurz vor ihrem Ruhestand stehen und deren Studierendennachfrage relativ gering sind bzw. die z.Zt. vakant sind. Es wird jedoch ähnlich wie zu Beginn der 2000er Jahre wohl noch weitere Einschnitte in das Lehrstuhlangebot anderer Fakultäten geben. Inwiefern eine Neubesetzung in späteren Jahren wieder möglich sein wird, ist der Diskussionsstoff der universitären Zukunft. Und auch die Stelleneinsparung durch Kollegen, die in

den Ruhestand gegangen sind oder die Universität durch einen Arbeitgeberwechsel verlassen haben, wird nicht zu vermeiden sein. In diesem Punkt hofft der Personalrat jedoch, dass wir zusammen mit der Universitätsleitung die Fehler der Vergangenheit vermeiden können. Wir sehen die Gefahr der Arbeitsüberlastung durch Arbeitsverlagerung auf die noch verbliebenen Stellen der Kolleginnen und Kollegen und setzen uns dafür ein, mit gesundem Augenmaß die Entscheidung über den Wegfall oder die Weiterführung einer Mitarbeiter\*innen-Stelle zu treffen. Ebenso wurde damals auch gerne eine Stelle, die neu oder nachbesetzt wurde, in der Vergütung abgesenkt, indem von der Einrichtung die Tätigkeitsbeschreibung mit geringeren Anteilen an besser bezahlten Tätigkeitsmerkmalen prozentual abgesenkt wurde. So wurde aus beispielsweise einer E9-Stelle in den Sekretariaten, die überwiegend mit Finanzverwaltung beschäftigt war, ruckzuck eine E6-Stelle kreiert, obwohl die neue Kollegin die gleichen Arbeitsanteile zu leisten hatte. Dass hier an ihr gespart wurde und sie um die korrekte Bezahlung gebracht wurde, hat sie dann oft erst Monate oder Jahre später festgestellt. In vielen dieser Fälle ist der Universität damit fachlich sehr gut qualifiziertes Personal verloren gegangen, weil diese Kolleginnen schnellstmöglich zu einem Arbeitgeber gewechselt haben, der ihren Einsatz mit einem angemessenen Lohn zu würdigen wusste. Dieses Personal fehlt uns nun, wie wir an vielen Stellenbesetzungen sehen können, bei denen sich die Abteilungen verzweifelt um qualifiziertes Personal bemühen.

Hierfür bedarf es zukünftig zum einen einer Bedarfsanalyse über Arbeitsabläufe und –Umfänge sowie dem daran geknüpften Personal und eines klugen Personalmanagements, zur Umbesetzung von frei werdendem Personal in Projekten und Einrichtungen, die geschlossen werden sollen. Sowohl Bedarfsanalyse als auch Personalmanagement stecken, wenn überhaupt, noch in den Kinderschuhen. Es gilt also auch hier noch in den Einrichtungen und Fakultäten, in dieser Richtung die Hausaufgaben zu machen. Wir möchten deshalb zusammen mit der Universität einen Weg entwickeln, um unseren Kolleginnen und Kollegen auch noch in Zukunft ein arbeitnehmerfreundliches Umfeld zu erhalten, in dem sie sich weiterhin gerne für die Wissenschaft und Lehre mit ihrer Arbeitskraft einsetzen.

## Dauerstellen für Daueraufgaben?

Die Uni Göttingen und die befristete Beschäftigung



Foto: Gute Arbeit muss gehen - Demonstration gegen Befristungen 15. April 2021 - kpw-photo

Was würde man von einem Betrieb halten, der fast 90 Prozent seiner Aufgaben mit Menschen erledigt, die befristet beschäftigt und formal in Ausbildung sind? Richtig – das stimmt doch was nicht! Und doch ist die Uni Göttingen mit ihren 5.425 Beschäftigten ein solcher Betrieb, jedenfalls, was den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf sogenannten Qualifizierungsstellen betrifft.

In den letzten 15 Jahren ist der Zuwachs an Studierenden zu einem kleineren Teil mit einer Erweiterung des nicht-wissenschaftlichen Personals, zu einem größeren Teil mit einer Ausdehnung der befristeten Beschäftigung bei den „WiMis“ bewältigt worden. Während der Anteil der Professor\*innen seitdem stark gesunken ist, machen die „WiMis“ mittlerweile fast die Hälfte der Beschäftigten aus. Finanziert wurde dieser Aufwuchs nicht nur, aber wesentlich durch befristet gewährte Mittel wie Projektgelder, sogenannte HSP-Mittel, Studienqualitätsmittel.

Die Folge ist ein massives Problem: Die befristete Beschäftigung auf Daueraufgaben führt zu einer starken Diskontinuität. Immer wieder geht vorhandenes Wissen verloren, muss permanent neu erarbeitet werden - die wenigen entfristeten Beschäftigten sind oft vollkommen überlastet.

Das führt schon im Normalbetrieb dazu, dass die Qualität der angebotenen Lehre und der durchgeführten Forschung sinkt. In Zeiten, in denen in einigen Fakultäten massiv gespart werden muss, führt es zu einem Wegfall von Angeboten für Studierende, größeren Kursen, mehr Frontalunterricht in Form von Vorlesungen, weniger intensiven Seminaren, massiven Problemen bei der Suche von Dozent\*innen für Qualifizierungsarbeiten. Das Befristungsregime ist schließlich auch eine Ursache dafür, dass sogenannte „kleine“ Bereiche und Angebote wegfallen: Dinge, die scheinbar und angeblich „zusätzlich“ existierten, die aber, wie wir alle wissen, wichtige Dienstleistungen nicht zuletzt für andere Bereiche

der Universität erbringen: Sprachkurse, Beratungsangebote, sogenannte „kleine“ Fächer wie die Skandinavistik.

Aber das Problem ist zugleich ein „doppeltes“, denn es ist auch eines, das Menschen betrifft, die umziehen müssen, sich auf die Suche nach einem neuen Job begeben müssen und die in eine sehr starke Abhängigkeit von ihren Vorgesetzten geraten können, die zugleich Dienstvorgesetzte und Prüfer\*innen von Abschlussarbeiten sind. Viele der betroffenen Beschäftigten hängen sich von Jahres- zu Zweijahresvertrag, viele für viele Jahre. Den Schaden hat die eigene, individuelle Lebensplanung, aber auch die betriebliche Mitbestimmung von Arbeitnehmer\*innen an der Universität.

Der Gesetzgeber hat mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz erst die Möglichkeit für dieses Befristungsregime geschaffen, aber die Regierungspolitik ist, jedenfalls auf Bundesebene, in den letzten Jahren mehr und mehr davon abgerückt, eindeutig zu behaupten, dass das System gut sei. Die Verlängerungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind erweitert worden. Der Zukunftsvertrag Studium und Lehre sieht zumindest vor, ein Aufwachsen der Studierendenzahlen in Zukunft mit entfristeter Beschäftigung zu bewältigen. Das sind eher kleine Schritte – die dennoch bislang weder von der Universität Göttingen noch durch das Land Niedersachsen geteilt worden sind. Weder das Land noch die Universität hat sich bislang verbindlich auf die Einrichtung von Dauerstellen

für Daueraufgaben verpflichtet. Der Personalrat begrüßt die Absichtserklärung des Präsidiums, im MTV-Bereich und bei den WiMiS Kurzzeitbefristungen möglichst zu vermeiden. Eine Orientierung auf die Einrichtung einer größeren Zahl von Dauerstellen in den tragenden Bereichen grundständiger Forschung und Lehre ist darüber hinaus dringend notwendig.



Foto: Verlängerung und tschüß - Demonstration gegen Befristungen 15. April 2021 - kpw-photo

## Handeln. Für morgen!

### Tarifrunde 2021

Seit einem Jahr hat uns alle die Pandemie fest im Griff. In dieser Zeit zeigt sich Tag für Tag, wie Beschäftigte den Laden am Laufen halten – auch und gerade in Ausnahmesituationen.

Zu Beginn der Pandemie gab es viel Applaus und Anerkennung für Beschäftigte. Sehr viel zäher geht es beim Thema materielle Anerkennung und Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu. Im vergangenen Herbst konnten die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen ein respektables Ergebnis erstreiten. Wir waren erfolgreich, weil viele Kolleginnen und Kollegen für ihre Forderungen einstanden und trotz der Einschränkungen

des öffentlichen Lebens in fantasievollen Aktionen ihren Durchsetzungswillen auch deutlich machten.

Jetzt steht die Tarif- und Besoldungsrunde für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder an. Ab Oktober finden die Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für über 800.000 Tarifbeschäftigte der Länder statt. Mit dabei sind rund 1,4 Millionen Beamt\*innen der Länder und Kommunen, für die das Tarifergebnis in der Regel ins Besoldungsrecht übertragen wird. Um auch in dieser Tarifrunde erfolgreich sein zu können, müssen so viele Kolleginnen und Kollegen wie

möglich mitmachen! Die Arbeitgeber – die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, TdL – werden uns nichts schenken. Im Gegenteil! Zu erwarten ist das Argument der leeren Kassen: Weil hohe Milliardenbeträge zur Bekämpfung der Pandemie aufgewendet werden müssen, sei nun für die Beschäftigten nichts mehr da. Unsere Antwort lautet, dass es eine politische Frage und kein Sachzwang ist, wofür Geld da ist und ausgegeben wird.

Viel schwerwiegender ist eine Kampfansage der TdL, die das gesamte Eingruppierungssystem betrifft – der sogenannte Arbeitsvorgang. Die TdL will den Arbeitsvorgang zum Kernthema der Tarif- und Besoldungsrunde machen. Die Arbeitgeber erwarten Zugeständnisse, die nichts Anderes bedeuten als dass die Axt an die bisherigen Regelungen der Eingruppierung von Beschäftigten gelegt wird. Für ver.di ist klar, dass wir uns gegen jede Form der Schlechterstellung von Beschäftigten stemmen müssen. Das schaffen wir nur gemeinsam!

Diese Tarifrunde findet auch vor dem Hintergrund massiver beschlossener und weiterhin geplanter Kürzungen im Landeshaushalt in Niedersachsen statt: Die Globale Minderausgabe der Landesregierung bedeutet ca. 120 Mio. € Sparvorgabe von 2020 bis 2024. Weitere Sparauflagen sind bereits jetzt angekündigt. Für alle Hochschulen bedeutet dieses Sparvolumen empfindliche Einschnitte in die Haushalte. An der Uni Göttingen gibt es dazu seit den letzten Monaten schon große Auseinandersetzungen: Lichtenberg-Kolleg, Skandinavistik, Wiederbesetzungssperren. Es ist davon auszugehen, dass sich die Konflikte zuspitzen werden. Wir brauchen gerade jetzt mehr Investitionen in Bildung, Wissenschaft und Forschung statt weniger. Mit Innovationen kommen wir aus der Krise – Kürzung bedeutet Stillstand!

Das Wissenschaftssystem ist außerdem seit Jahrzehnten durch strukturelle Probleme gekennzeichnet. Eines der wesentlichen ist die enorm hohe Zahl von befristeten Arbeitsverhältnissen. Ca. 90% der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und knapp 30% der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung an der Universität Göttingen besitzen lediglich z.T. seit Jahrzehnten einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag. Um dem Missstand entgegenzusteuern, sind die Mittel des Hochschulpaktes (Zukunftsvertrag Studium und Lehre) verstetigt worden. Sie sollen folgenden Zielen dienen: „flächendeckend hohe Qualität von Studium und Lehre, gute Studienbedingungen in der Breite der deutschen Hochschullandschaft sowie der bedarfsgerechte Erhalt der

Studienkapazitäten in Deutschland, um langfristig ausreichend akademische Fachkräfte für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft auszubilden“ Dies soll erreicht werden, indem die Gelder des Bundes und der Länder in diesem Zukunftsvertrag schwerpunktmäßig „beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen“ verwendet werden. Wir fordern die Landesregierung auf den Hochschulen klare Vorgaben zur Mittelverwendung zu machen: Die Gelder



Foto: Dr. Frank Ahrens - ver.di

müssen für unbefristete Beschäftigung eingesetzt werden. Das Land und die Hochschulen dürfen sich bei der Umsetzung des Zukunftsvertrages und seinen Vorgaben nicht herausmogeln. Wir brauchen eine demokratische Kontrolle an den Hochschulen und eine parlamentarische Kontrolle im Landtag – die Zeiten der Hinterzimmerpolitik sind vorbei! Die Herausforderungen der Pandemie, aber nicht nur dieses werden uns auch in dieser Tarifrunde und in den weiteren Auseinandersetzungen begleiten. Im letzten Jahr haben wir viele Formen der Kommunikation und von Aktionen erprobt. Das hilft uns heute und in dieser schwierigen Tarif- und Be-

soldungsrunde weiter. Aber ohne Beteiligung funktioniert es nicht. Macht mit, beteiligt euch an der Forderungsdiskussion und an der Durchsetzung eurer berechtigten Interessen!  
Mach mit – es ist Deine Tarifrunde und es sind Dei-

ne Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten von morgen!

Dr. Frank Ahrens, Gewerkschaftssekretär für Bildung, Wissenschaft und Forschung, frank.ahrens@verdi.de

## Arbeitgeber wollen Beschäftigten ans Geld

### Arbeitsvorgang

Was so nüchtern und technisch daherkommt, ist tatsächlich das Herzstück der Eingruppierung. Und das greift die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) jetzt wieder an, wohl wissend, dass sie damit langfristig und nachhaltig Geld auf Kosten der Beschäftigten einsparen können.

Dabei haben wir mit dem Arbeitsvorgang eine klare und verlässliche Regelung geschaffen, an der sich schon seit mehr als vier Jahrzehnten Personalräte wie Personalstellen orientieren können und der vor allem für die unteren Entgeltgruppen eine hohe Bedeutung hat.

Der Arbeitsvorgang ist die Grundlage der Arbeitsplatzbewertung und damit von zentraler Bedeutung für die Eingruppierung der Beschäftigten. Die Art und Weise wie der Arbeitsvorgang gestaltet ist, ermöglicht es auch, die Eingruppierung der Beschäftigten der voranschreitenden Modernisierung der Arbeitsorganisation im öffentlichen Dienst anzupassen und das ist das, was wir brauchen für die Zukunft!

### Bewährte Strukturen ohne Not in Gefahr

Denken wir hier nur an die ganzheitliche Aufgabenerledigung in vielen Bereichen der Verwaltung und Institute. Es ist doch so, dass viele Aufgaben zusammengefasst und wenigen Beschäftigten übertragen werden: Alle anfallenden Aufgaben vom Eingang des Falles oder Vorgangs bis zu ihrem Abschluss dienen einem Arbeitsergebnis, der zügigen und einheitlichen Sachbearbeitung. Daraus entstehen natürlich schlankere Arbeitsprozesse, werden Synergien gehoben, wie es neudeutsch heißt und ganz im Sinne der Arbeitgeber ist. Die TdL nimmt das gerne und dankend mit – ohne die veränderte Arbeit gerecht und tarifkonform bezahlen zu wollen!

Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Arbeitgeber alles, was wir über Jahre gemeinsam erarbeitet haben, um zu einer angemessenen Eingruppierung zu kommen, jetzt in dieser anstehenden Tarifrunde wieder in Frage stellen. Dagegen müssen wir und werden uns ganz entschieden wehren!



Grafik: Logo - ver.di

## Studentische Hilfskräfte

Im Januar 2020 wurde durch das nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) ein folgenreicher Erlass veröffentlicht. Aufgrund eines Urteils des Oberlandesverwaltungsgerichts zählen nun auch studentische Hilfskräfte zu den Beschäftigten der Uni. Die Folge ist, dass ihre Beschäftigtengruppe nun in die Berechnung der Anzahl der Mitglieder des Personalrats einfließt, die für die hauptamtliche PR-Arbeit von dienstlichen Verpflichtungen freigestellt werden müssen. Somit gibt es seit der Neuwahl des PR im Frühjahr 2020 nun 2 volle Freistellungen mehr.

Damit war der PR ab März 2020 auch für die Belange der studentischen Hilfskräfte zuständig. Dies stellte uns vor eine große Herausforderung, war doch dieser Beschäftigtenkreis bis dahin nicht im Fokus der Tätigkeiten des PR.

Dabei ist die Gruppe der SHKs mit (Stichtag 01.12.2020) 2.138 fast so groß wie die Gruppe der Wissenschaftler\*innen und der Mitarbeiter\*innen im technischen und Verwaltungsdienst.

Ihre Situation unterscheidet sich jedoch grundlegend von den der anderen Beschäftigtengruppen der Universität. Die Arbeitsverträge sind durchweg

befristet und umfassen maximal 86 Stunden/Monat. Selten sind die genauen Arbeitszeiten fixiert – viele SHKs arbeiten dann, wenn eine Tätigkeit anfällt, bzw. sie ad hoc beauftragt werden. Das führt natürlich zu einigen Problemen.

Einerseits die Schwierigkeit der Abrechnung der geleisteten Arbeit. Die SHKs nehmen nicht an der elektronischen Zeiterfassung teil, sie müssen händisch Stundenzettel ausfüllen. Die Arbeitsbelastung kann sehr unterschiedlich sein, es gibt Zeiten da ist sie extrem hoch, aber auch Zeiten, da fällt kaum Arbeit an. Oftmals achten die Vorgesetzten nicht auf die Arbeitsstunden, sondern erwarten, dass die Aufgabe schnellstmöglich erledigt wird.

Zudem wird oft erwartet, dass Arbeit, die z. B. durch Krankheit liegengeblieben ist, nachgearbeitet wird.

Angemerkt sei hier, nur die wenigsten SHKs melden sich überhaupt krank.

Vielen SHKs ist gar nicht bewusst, dass sie einen Urlaubsanspruch haben. Sie nehmen selten Urlaub, d. h. freie Stunden und Tage, die nicht nachgearbeitet werden müssen. SHKs profitieren leider nicht von den Regelungen im Tarifvertrag. Ihr Urlaubsanspruch bemisst sich lediglich nach der gesetzlichen Regelung. Ihre Gehälter werden vom MWK festgelegt.

Bei der ersten Teilpersonalversammlung für SHKs im März 2020 wurden diese und weitere Probleme deutlich und auch, dass der PR in diesem Themenbereich noch Defizite aufweist. Der PR wird sich aber eingehend mit dieser Problematik beschäftigen um die Lücken schnellstmöglich zu beseitigen.

## Corona - Universität – Personalrat

20

Das Corona-Virus hat uns alle seit März 2020 fest im Griff. Der Personalrat ist seit April 2020 ein ständiges Mitglied im Krisenstab der Universität. Unsere beratende Funktion hat dabei in ca. 30 virtuellen Sitzungen, die hauptsächlich in informativem Austausch bestehen, ihre Wirkung entfalten können.

Wir haben aktiv an der Gestaltung der Corona-Maßnahmen im Mai 2020, der Regelungen zum Präsenzbetrieb im Oktober 2020 und auch letztlich am bis heute gültigen Stufenplan mitgewirkt, in dessen Stufe 3 wir uns seit Ende November 2020 befinden. Die Zusammenarbeit und die Kommunikation mit der Krisenstabsleitung und den anderen Expert\*innen der Universität ist gut und mittlerweile hat sich eine gewisse Routine eingestellt.

Doch die entscheidenden Frage für den Personalrat sind:

- Was muss/kann getan werden, um die Situation am Arbeitsplatz für die Beschäftigten zu verbessern?
- Wie nutzt die Universität ihre Erfahrungen und Lehren aus der besonderen Situation und wie entwickelt sie sich weiter?

Wir haben dabei folgende Themenfelder im Blick:

- Wie kann die Digitalisierung und deren praktische Umsetzung vor Ort gelingen?
- Wird die Universität ihren Ansprüchen als moderne Arbeitgeberin im Zusammenhang mit z.B. zeitgemäßer Arbeits(zeit)gestaltung (Ho-

meoffice, Mobiles Arbeiten) gerecht?

- Sind die Entscheidungsträger und Ausführenden in den Zentralen Einrichtungen (Verwaltung, Infrastruktur) und in den dezentralen Bereichen (Fakultäten, Zentren) den Problemen der Pandemie mit der notwendigen Flexibilität nachgekommen (Stichwort: Suche nach innovativen Lösungswegen)?
- Kann man deutlich spüren, dass die Beschäftigten die wichtigste Ressource der Universität sind, und zwar egal ob die Eingruppierung in E2 oder E15 respektive A2 bis A15 erfolgt ist?

Seit Beginn der Pandemie haben viele der Beschäftigten von zu Hause gearbeitet und so den Universitätsbetrieb sichergestellt. Wir als Personalrat wollten wissen, wie (gut) das funktioniert hat. Aus diesem Grund haben wir eine Umfrage erstellt:

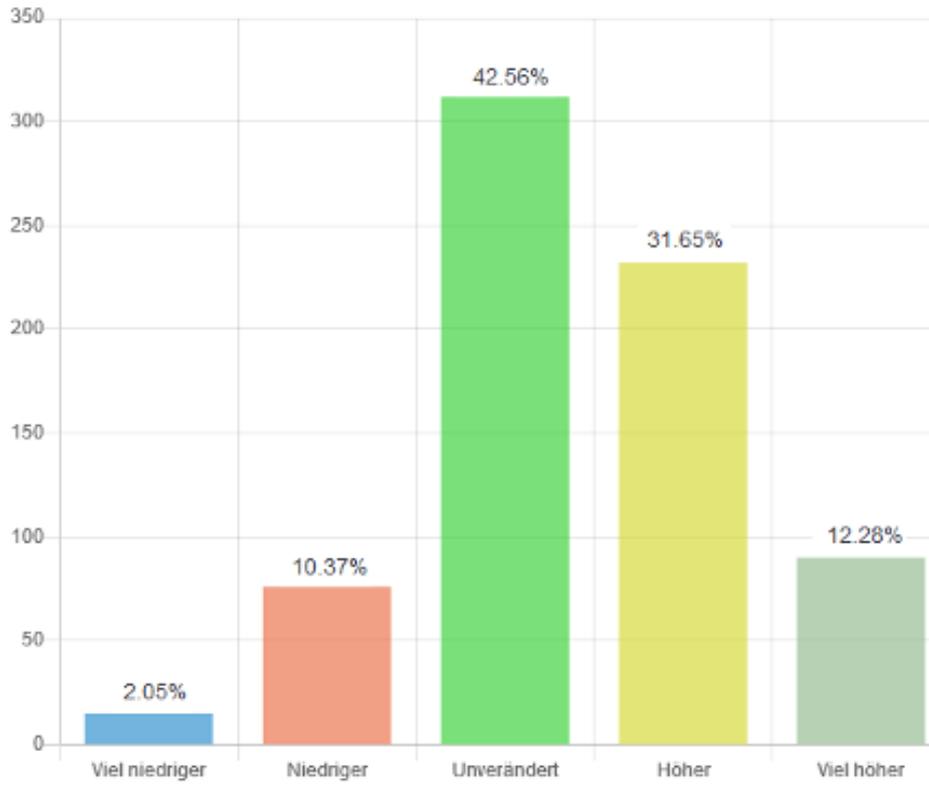
Die Umfrage fand vom 30. Oktober bis zum 17. November 2020 statt und lieferte aus 945 angefangenen insgesamt 759 vollständig ausgefüllte Fragebögen. Durch die Antworten haben wir wichtige Informationen zu den Interessen und Erfahrungen der Beschäftigten erhalten, die wir in die Ausgestaltung der neuen Dienstvereinbarung mit der Arbeitgeberin einbringen konnten. Vielen Dank dafür!

Erste Auswertungen liegen inzwischen vor und können auf der Homepage des Personalrats eingesehen werden, siehe <https://www.uni-goettingen.de/de/63534.html>

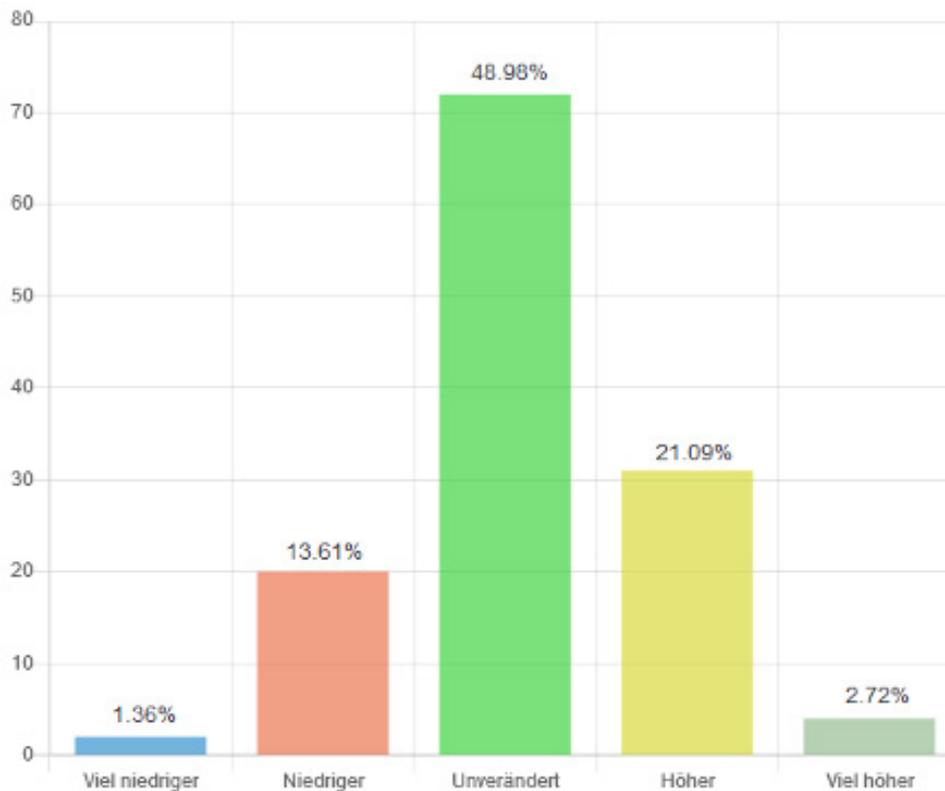
Exemplarisch möchten wir zwei wichtige Ergebnisse aus der Umfrage vorstellen.

1. Selbst- und Fremdwahrnehmung der Arbeitsproduktivität

Wir haben sowohl die Beschäftigten nach der Einschätzung ihrer eigenen Arbeitsproduktivität im Homeoffice gefragt als auch die Führungskräfte um eine Einschätzung ihrer Mitarbeiterinnen gebeten:



Grafik: Befragung Beschäftigte

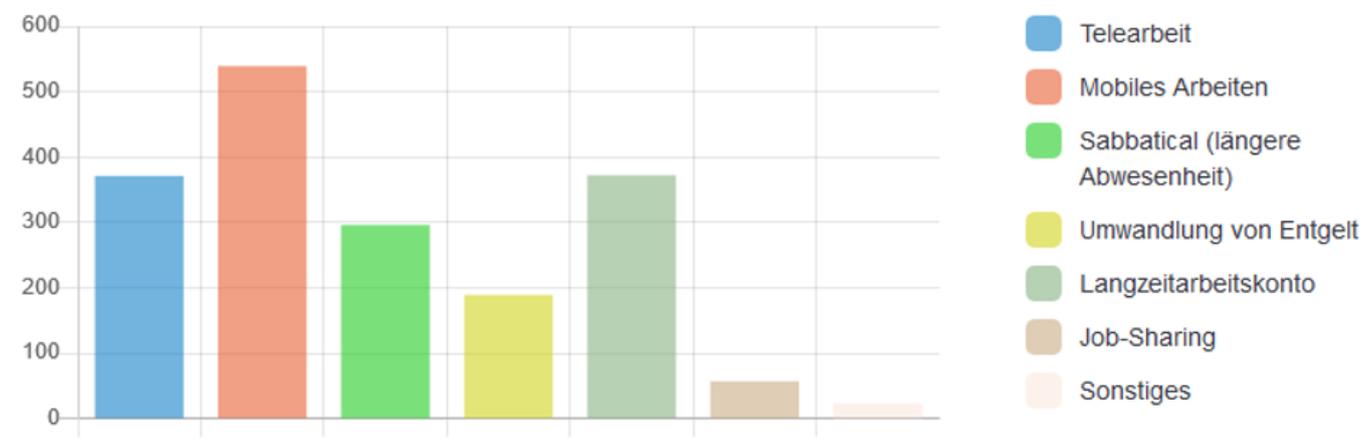


Grafik: Befragung Führungskräfte

Bei den Antworten sind nur sehr leichte Unterschiede zu erkennen. Insgesamt wird deutlich, dass die deutliche Mehrheit in beiden befragten Gruppen eine gleichbleibende bis deutlich erhöhte Arbeitsproduktivität erkennen konnte.

## 2. Bevorzugte Arbeitszeitmodelle

Ebenfalls haben Sie uns Ihre Einschätzung mitgeteilt, welche Arbeitszeitmodelle für Sie besonders attraktiv und wünschenswert sind.



**Grafik: Rund 71% aller Teilnehmenden wünschten sich „Mobile Arbeit“ und 49% favorisierten die „Telearbeit“.**

Diese Wünsche haben wir in die Aushandlungen der neuen Dienstvereinbarung eingebracht: Dabei wird die bisherige (alternierende) Telearbeit zu „Homeoffice“ und „Mobile Arbeit“ wird neu eingeführt!

Diese ist seit Ende 2020 verhandelt worden, begonnen wurde mit der Vorstellung erster Ergebnisse der Umfrage. Bisher gab es insgesamt zehn - ausschließlich digitale - Treffen mit den zentralen Verhandlungspartner\*innen der Arbeitgeberin und des Personalrats sowie unter ständiger Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten. In beratender Funktion wurden vereinzelt auch zuständige Abteilungs- und Stabsstellenleitungen hinzugezogen.

Der Abschluss und die Unterzeichnung ist für Mai 2021 angestrebt. Inkrafttreten wird sie aus organisatorischen Gründen zwecks Vorbereitungen auf der Verwaltungsseite (Vorbereitungen LuCom-Plattform) voraussichtlich zum 1. Oktober 2021!

Wir freuen uns über diesen tollen Verhandlungserfolg und versichern, dass wir Ihre weiteren Wünsche an die Arbeitszeitgestaltung nicht aus den Augen verlieren werden. Auf der Homepage des Personalrats werden wir Sie weiter über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden halten.

Blieben Sie in der Pandemie bitte gesund und kommen Sie gut durch das Jahr 2021!

# Notfallkarte

Bitte dringend mit dem  
**PERSONALRAT**  
in Kontakt treten bei:

- Abmahnung / Kündigung
- Mobbing / Bossing / Konflikten
- Problemen mit Dienstplänen / mit  
Überstunden / Mehrarbeit
- Ablehnung von Anträgen  
(Arbeitsbefreiung / Urlaub /  
Telearbeit / Qualifizierung)
- Gefährdung am Arbeitsplatz
- Personal- / Mitarbeiter\*innengesprächen

Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen  
(ohne Universitätsmedizin)

Humboldtallee 15

37073 Göttingen

Tel: 0551 39-24232 oder 0551 39-23860

E-Mail: [persrat@uni-goettingen.de](mailto:persrat@uni-goettingen.de)



## Die freigestellten Mitglieder des Personalrates erreichen Sie im Büro:

<b>Carsten</b>	<b>Dolle</b>	1. Vorsitzender	Tel.: 0551 39-29533 E-Mail: prdolle@uni-goettingen.de
<b>Klaus</b>	<b>Landschulz</b>	2. Vorsitzender	Tel.: 0551 39-24919 E-Mail: prlandschulz@uni-goettingen.de
<b>Heike</b>	<b>Funk</b>	3. Vorsitzende	Tel.: 0551 39-24089 E-Mail: prfunk@uni-goettingen.de
<b>Sylke</b>	<b>Hamoudi</b>	4. Vorsitzende	Tel.: 0551 39-24314 E-Mail: prhamoudi@uni-goettingen.de
<b>Sven Oskar</b>	<b>Thießen</b>	5. Vorsitzender	Tel.: 0551 39-24086 E-Mail: prthiessen@uni-goettingen.de
<b>Ulrike</b>	<b>Schwartau</b>	6. Vorsitzende	Tel.: 0551 39-29348 E-Mail: prschwartau@uni-goettingen.de
<b>Frank</b>	<b>Hambloch</b>	7. Vorsitzender	Tel.: 0551 39-29340 E-Mail: prhambloch@uni-goettingen.de
<b>Thomas</b>	<b>Oesterreich</b>	8. Vorsitzender	Tel.: 0551 39-29586 E-Mail: proesterreich@uni-goettingen.de
<b>Marina</b>	<b>Glemnitz</b>	9. Vorsitzende	Tel.: 0551 39-24710 E-Mail: prglemnitz@uni-goettingen.de
<b>Rainer</b>	<b>Worm</b>	10. Vorsitzender	Tel.: 0551 39-24083 E-Mail: prworm@uni-goettingen.de

## Termine nach Vereinbarung

### Geschäftsstelle:

Humboldtallee 15  
37073 Göttingen  
Tel.: 0551 39-24232 oder 0551 39-23860  
Fax: 0551 39-29349  
E-Mail: persrat@uni-goettingen.de

Weitere Personalratsmitglieder und Informationen finden Sie auf unserer

### Homepage:

[www.uni-goettingen.de/personalrat](http://www.uni-goettingen.de/personalrat)





## **Richtigstellung bzw. Ergänzungen:**

Im Artikel „Sparmaßnahmen – Schon wieder?“ steht auf Seite 14 „Zudem fallen im Bereich der Lehre die Studienqualitätsmittel (SQM) weg, aus denen viele zusätzliche Lehrkräfte für die Studienfächer bezahlt wurden.“ Hier fand eine Verwechslung der Mittelquellen statt. Richtig hieße es: „Zudem fallen im Bereich der Lehre die Hochschulpaktmittel (HSP) weg,.....“

Ebenfalls wurde diese Verwechslung der Finanzierungsquellen im Vortrag während der Personalversammlung am 20.05.2021 zwischen SQM und HSP genauso wiedergegeben. Dankenswerterweise stellte Prof. Tolan die Verwechslung bereits während der anschließenden Diskussion richtig. Deshalb sei es an dieser Stelle nochmals erwähnt, dass die SQM-Finanzierung weiterhin besteht.

Darüber hinaus gab es auf den Folien zu den Exzellenzrunden die Angabe zu dem YLab, dass es sich aus Drittmitteln, Grundfinanzierung bzw. Zentralem Fond speise. Der Leiter des YLab machte uns darauf aufmerksam, dass wir auch hier irren und sich die Finanzierung aus Drittmitteln und dem Struktur- und Innovationsfond generiert. Auf Nachfrage bei der Finanzabteilung kann man hierzu mitteilen, dass sich das YLab aus Drittmitteln und Grundfinanzierung (Zentrale Mittel) speist.

Wir bitten an dieser Stelle um Entschuldigung und hoffen durch den Wirtschaftsausschuss nun direkter und konkreter zu den betreffenden Sachverhalten fragen zu können und Antworten zu erhalten. Bisher waren wir in unserer Vertretungsarbeit ausschließlich auf die Informationen aus diversen Gremien angewiesen, die teilweise hin und wieder veraltet waren. Mit dem Instrument des Wirtschaftsausschusses ist es jedoch möglich sehr viel gezielter und konkreter Fragen an die Dienststelle zu richten.

Der Personalrat der Uni Göttingen (ohne UMG)  
im Juli 2021