

Wahl des Personalrats Dahlem (FU) 23.4. bis 10.5.24

Wählt ver.di – Offene Liste!



DIE FU BERLIN GEMEINSAM AUF KURS BRINGEN!

Warum Neuwahl?

Der Personalrat Dahlem hat seine Neuwahl eingeleitet. Die Personalfluktuation wirkt sich in den verschiedenen Bereichen der FU aus, auch im Personalrat. Wir sehen als „ver.di – Offene Liste“ in der Neuwahl die Chance, unseren Einsatz für die Beschäftigten mit neuen Kolleg*innen auszuweiten.

Es gibt eine Reihe an Beschäftigten aus verschiedensten Bereichen der

FU, die uns ihre Mitarbeit angeboten haben und sich im Personalrat Dahlem engagieren möchten. Wir freuen uns auf diese Zusammenarbeit und über die neuen Impulse.

Wer wir sind?

Wir sind ver.di-, GEW- sowie Nicht-Gewerkschaftsmitglieder, Kolleg*innen aus allen Bereichen des wissenschaftsunterstützenden Personals sowie Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

Wir stehen für:

Einhaltung des Tarifvertrags!

Auf jedem Schiff braucht es Regeln. An der FU gilt u. a. der Tarifvertrag der Länder (TV-L FU), der Ergebnis harter Verhandlungen ist. Auch für das Präsidium der FU hat die Einhaltung des Tarifvertrags höchste Priorität – so wurde es uns kommuniziert. Wir wollen weiterhin konsequent daraufhin arbeiten, dass die FU als Arbeitgeberin dieses Versprechen einlöst. Wir werden unser Mitbestimmungsrecht zielführend dafür einsetzen, dass der Tarifvertrag zum Wohle aller Beschäftigten umgesetzt wird.

Faire und transparente Bezahlung!

Wir stehen für eine rechtssichere, tarifgerechte Bezahlung aller FU-Beschäftigten, und zwar auf allen Ebenen. Das bedeutet gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Als „ver.di – Offene Liste“ gilt für uns: Eine Belegschaft, ein Tarifvertrag. In unserer bisherigen Amtszeit mussten wir feststellen, dass eine faire und transparente Bezahlung nicht immer gewährleistet ist. Diese Ungleichbehandlung belastet das Klima an Bord. Um Transparenz und Lohngerechtigkeit zu verbessern, steuern wir notfalls auch gegen die Strömung und gegen den Wind.

Aufwertung der Verwaltung zum Wohle aller Beschäftigten!

Aus Gesprächen mit Beschäftigten der Verwaltung wissen wir: Sie wollen die Mitarbeiter*innen unterstützen, verfügen aber nicht mehr über die notwendigen personellen Ressourcen. Unser Ziel ist deshalb die Aufwertung der FU-Verwaltung zum Wohle aller FU-Beschäftigten. Anträge der Mitarbeiter*innen müssen zügig abgearbeitet und Weiterbeschäftigungen sowie Neueinstellungen zeitnah umgesetzt werden können. Aber auch die Bearbeitung von Höhergruppierungsanträgen, die Abrechnung von Dienstreisekosten und die Ausstellung von Arbeitszeugnissen müssen zeitnah erfolgen.



Infokanäle zur Wahl und mehr:

<https://www.verdi-fu.de/>

ver.di-Betriebsgruppe:
vorstand@verdi-fu.de

<https://mitgliedwerden.verdi.de>



ver.di

Schluss mit prekären Arbeitsverhältnissen!

Wir fordern Dauerstellen für Daueraufgaben und Schluss mit den Kettenbefristungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Lehrbeauftragten ohne jeglichen sozialen Schutz, die jahrelang Aufgaben in der Lehre wahrnehmen, muss die FU einen Arbeitsvertrag statt eines erneuten Lehrauftrags anbieten!

Wir setzen uns dafür ein, dass die FU mit ausgegliederten Beschäftigten wie dem Reinigungspersonal und dem Wach- und Sicherheitsdienst direkt einen Arbeitsvertrag abschließt. Niedrige Eingruppierungen unterhalb der Entgeltgruppe 5 werden wir besonders in Augenschein nehmen und uns für eine Vergütung einsetzen, die den steigenden Lebenshaltungskosten gerecht wird.

Hauptstadtzulage für alle!

In der Landesverwaltung wird die Hauptstadtzulage gezahlt, bei uns angestellten Hochschulbeschäftigten jedoch nicht. Dies verschärft die Fluktuation und den Personalmangel. In der Tarifrunde 2023 wurde entschie-

den, die Hauptstadtzulage tariflich zu regeln. Eine Hauptstadtzulage für alle ist eine Forderung von ver.di und der Personalräte, seit sie in der jetzigen Form eingeführt wurde. 2022 hatten die Personalräte der FU eine entsprechende Kampagne auf den Weg gebracht. Wir werden uns weiter im Verbund mit anderen Hochschulpersonalräten in Berlin dafür einsetzen, dass alle die Hauptstadtzulage erhalten.

Mehr Arbeitssicherheit durch mehr Personal!

Jeder von uns kennt es. Personal ist knapp, es sind keine helfenden Hände da, um die Leiter zu halten oder kein*e Kolleg*in, die den Laborversuch überwachen kann. Eine Vielzahl teils schwerer Arbeitsunfälle wurde in der Vergangenheit durch Personalmangel begünstigt. Der Personalmangel sorgt auch dafür, dass länger gearbeitet wird und mehr Schichten übernommen werden. Mit zunehmender Belastung und Müdigkeit steigt das Unfallrisiko. Daher sehen wir u. a. in der Aufstockung des Personals eine wichtige Stellschraube für mehr Arbeitsschutz an der FU.

Arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeiten!

Wir setzen uns für eine arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitgestaltung ein, die die Selbstbestimmung am Arbeitsplatz garantiert. Dies bedeutet sowohl familienfreundliche wie auch altersgerechte Regelungen, die für alle gelten. Dem Personalmangel muss zwar entgegengewirkt werden, dies darf jedoch nicht zu längeren Arbeitszeiten und/oder Schichten führen. Als Personalrat Dahlem wollen wir weiterhin dafür eintreten, dass Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz unterbleiben. Arbeitszeitregelungen zu Gunsten der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen, wie die 50-Prozent-Regelung zur eigenen Qualifikation, müssen FU-weit eingehalten werden.

Unser Ziel ist, in Zusammenarbeit mit ver.di und im Austausch mit den Mitarbeiter*innen die Interessen der Beschäftigten konsequent und kompetent zu vertreten. Seit Dezember 2020 haben wir das Steuerrad in die richtige Richtung gedreht. Helft mit, dass wir gemeinsam unseren Kurs weiterverfolgen können! **Geht zur Neuwahl und wählt „ver.di – Offene Liste“!**

Der Wille, sich für Beschäftigte einzusetzen, steht am Anfang!

Interview mit Véronique Gola (Vorsitzende des Personalrats Dahlem)

Warum kam es zu der vorgezogenen Neuwahl?

Zu der vorgezogenen Neuwahl kam es durch eine demokratische Entscheidung: Die Mehrheit der Mitglieder des Personalrats Dahlem hat dafür gestimmt. Die Gründe dafür sind jedoch bestimmt so unterschiedlich wie die Personalratsmitglieder selbst. Aus meiner Sicht ist eine Neuwahl jetzt richtig, nachdem mehrere Mitglieder die FU verlassen haben: Ein erfolgreiches Gremium lebt von vielen verschiedenen Mitgliedern, die sich mit neuen Ideen einbringen und zusammenarbeiten.

Warum bist Du Personalrätin geworden?

Personalratsarbeit hat mich schon immer interessiert. Weil ich Französin bin

und nicht in Deutschland aufgewachsen bin, wusste ich aber lange nicht, wie an einer deutschen Universität der Personalrat gebildet wird, wie kann ich mich dort einsetzen etc. Ich war 10 Jahre lang Lehrbeauftragte an verschiedenen deutschen Hochschulen, d.h. konkret Honorarkraft ohne sozialen Schutz, und daher nicht wählbar.

Ursprünglich ging es mir auch darum, dass mehr wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in den Personalräten vertreten sind. Als ehemalige prekär Beschäftigte ist es mir heute wichtig, strukturelle und/oder individuelle Ungerechtigkeiten im Blick zu behalten und dafür zu handeln, dass sie behoben werden.

Was sollte man mitbringen, wenn man im Personalrat aktiv sein möchte?

Aus meiner Sicht sind Engagement und der Wille, die FU als gute Arbeitge-

berin mitzugestalten, das Wichtigste. Alles andere –besondere Kenntnisse des Arbeitsrechts oder des Datenschutzes, technisch-juristische Kompetenzen, Kenntnisse des Personalvertretungsgesetzes etc. – kann man sich z.B. durch Schulungen bei der Gewerkschaft aneignen. Würde man Kernkompetenzen des Personalrats als Bedingung machen, würde man es neuen Kandidat*innen praktisch unmöglich machen, sich aufstellen zu lassen.

Die politische Kompetenz, der Wille, sich in und für die FU einzubringen, stehen am Anfang. Alles andere kann dann aufgebaut werden - für bessere Arbeitsbedingungen. Wo es z.B. Verbesserungsbedarf gibt, könnt Ihr in dieser Zeitung nachlesen. Natürlich geben die anschließenden Interviews nur einen kleinen Einblick in die vielfältige Arbeitswelt der Freien Universität Berlin.

Es braucht einen Kulturwandel

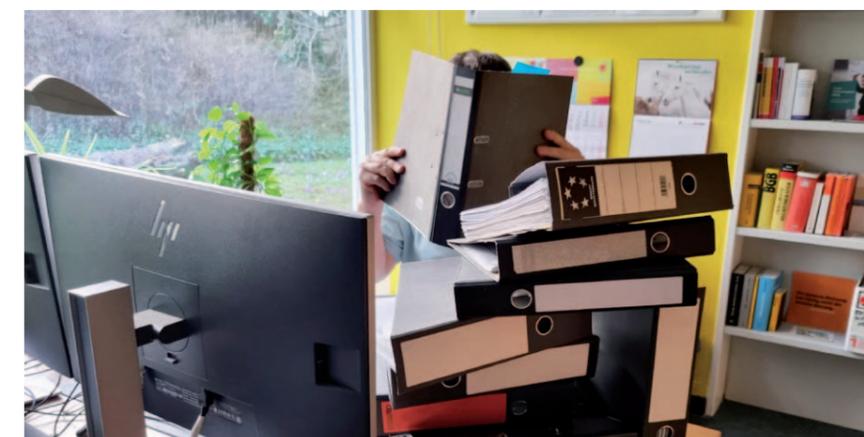
Interview mit einem Beschäftigten in der Verwaltung (anonym)

Wie gestaltet sich die Arbeit in der Verwaltung derzeit?

Die Fluktuation ist hoch, der Arbeitsmarkt für Einstellungen sehr angespannt. Das Arbeitsklima und Fachkenntnisse haben sich in meinem Umfeld verschlechtert. Es ist schwer geworden, seine Meinung frei zu äußern. Anstatt sich um Sachthemen zu kümmern, spielt die Politik eine große Rolle.

Was sind Deiner Meinung nach die Stellschrauben für bessere Arbeitsbedingungen?

Es braucht einen Kulturwandel: Ideen müssen willkommen sein und umgesetzt werden. Dazu braucht es geeignete Führungskräfte und attraktive Beschäftigungsbedingungen. Mit einer positiven Arbeitsatmosphäre und Anerkennung von guter Leistung macht die Arbeit dann Spaß. Die Digitalisierung ist zu langsam, beispielsweise eine IT-Lösung, damit Arbeitszeugnisse mit wenigen Klicks erstellt werden können. Die Idee dazu gab es. Es führt zu Fru-



stration bei den Mitarbeiter*innen, wenn Zuschläge nicht zeitnah abgerechnet werden.

Genauso führt es zu Frustration bei den Mitarbeiter*innen im Personalwesen und den Fachbereichen und natürlich auch den Vorgesetzten, wenn der Arbeitsaufwand von der Erhebung der Zeiten bis zur Abrechnung viel zu papierlastig ist. Es braucht dringend eine elektronische Zeiterfassung, eine Dienstplan-Software und die Anbindung ans Abrechnungssystem. Dann wäre diese Baustelle abgearbeitet.

Warum ist eine funktionierende Verwaltung zum Wohle aller Beschäftigten?

Ohne eine funktionierende Verwaltung wird die FU ihre Selbständigkeit verlieren. Man darf nicht unterschätzen, wieviel Wissen bereits durch Fluktuation verloren gegangen ist. Der demographische Wandel trifft ganz Berlin (und darüber hinaus) und wird den Wettbewerb um gute Leute in den nächsten Jahren weiter anheizen. Personalräte haben die Themen adressiert und sind eine Institution, die der Hochschulleitung den Spiegel vorhält. Es muss jetzt etwas Positives passieren.



Noch Luft nach oben



Interview mit Helga Kanda, Gärtnerin im Fachbereich BCP

Wie sieht Dein Arbeitsalltag aus?

Ich bin Gärtnerin am Fachbereich BCP und zuständig für Versuchspflanzen, Versuchsanordnungen

und kleine handwerkliche Tätigkeiten in den Gewächshäusern der Pflanzenphysiologie. Zu meinen Tätigkeiten gehört z.B. das Heranziehen von Pflanzen, Erden mischen, Düngen sowie Pflanzenschutzmaßnahmen. In Absprache mit Wissenschaftler*innen überlegen wir Versuchsanordnungen und setzen diese um, wobei auch mal gehämmert, gebohrt und gesägt werden muss. Ich überwache auch die Klimasteuerung unserer modernen Gewächshausanlage und stelle neue Parameter ein. Im Gespräch mit Studierenden und WiMis versuchen wir die beste Lösung für die zu meisternden Problematiken zu finden. Da die Pflanzen auch am Wochenende versorgt werden müssen, arbeiten wir auch samstags und sonntags. Leider gab es in der Vergangenheit Schwierigkeiten bei der Auszahlung von Zuschlägen für diese Dienste.

Welche Schwierigkeiten gab es?

Für das Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen stehen uns Zulagen für angeordnete Überstunden plus der Zeitzuschlag für Sonn- oder Feiertagsarbeit zu. Über Jahre wurde entgegen dem geltenden Tarifvertrag im-

mer nur eine Zulage gezahlt. Es kam zu erheblichen Lohneinbußen.

Konnte eine Verbesserung erreicht werden?

Durch hartnäckiges Nachfragen, Verweisen auf den Wortlaut unseres Tarifvertrages und kräftiges Gegenhalten mit Unterstützung des Personalrats, wurde nach langem Hin und Her für das gesetzlich vorgeschriebene 1/2 Jahr meine Vergütung nachgezahlt. Lohnforderungen, die älter als ein halbes Jahr sind, wurden nicht nachvergütet!

Was müsste aus Deiner Sicht noch verbessert werden?

Meiner Meinung nach sollte die FU ihren Umgang mit den betroffenen Beschäftigten überdenken, da ist noch Luft nach oben. Auf meine Schreiben an leitende Beschäftigte in der Personalabteilung und die Kanzlerin wurde nie geantwortet, es gab kein Wort des Bedauerns oder etwa eine Entschuldigung. Als im Fachbereich VetMed bekannt wurde, dass tarifliche Zuschläge nicht bezahlt wurden, gab es einen Präsidiumsbeschluss, der besagt, dass 3 Jahre rückwirkend entgangene Lohnbestandteile nachgezahlt werden. Das wünsche ich mir auch für den Fachbereich BCP.

Beschäftigte, die an Bord sind, halten!

Interview mit Holger Mehler, Tierpfleger am Fachbereich Veterinärmedizin

Kannst Du Dich kurz vorstellen?

Ich arbeite als Tierpfleger im Fachbereich Veterinärmedizin und bin dort Vorarbeiter der Nutztierklinik. In meinem Arbeitsalltag füttere ich Tiere, melke sie, miste Ställe aus und bereite Operationen vor. Ich gebe auch Hilfestellung bei medizinischen Eingriffen. Zu meiner Arbeit gehört auch die Klauenpflege bei Rindern und Schafen oder ich fahre mit Studierenden in Betriebe ins Umland. Auf Anfrage führe ich Beratungen zur Klauenpflege und Tierhaltung durch.

Welche Probleme gab es in der Vergangenheit?

In der Vergangenheit wurden Wochenenddienste nicht mit allen Zuschlägen

vergütet. Da hatten sich erhebliche Rückforderungen angesammelt, die auf Druck der Beschäftigten, dem Personalrat und ver.di nachbezahlt werden mussten. Leider gibt es bis heute Schwierigkeiten bei der Abrechnung von Zuschlägen. Die Entwicklung in unserem Fachbereich ist insgesamt bedenklich. Kolleg*innen verlassen die FU und Studierende machen sich Sorgen, ob sie ihren Abschluss bei uns vollenden können.

Was ist Deiner Ansicht nach zu tun, um Verbesserungen zu erreichen?

Man muss versuchen Beschäftigte, die an Bord sind, zu halten und neues Personal gewinnen. Dafür müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dazu gehört, dass der Tarifvertrag durchgesetzt wird, weil in ihm viele Stellschrauben für bessere Ar-

beitsbedingungen liegen. Es konnte bereits einiges erreicht werden. Dieser Weg muss konsequent weiter verfolgt werden.



Wir wollen die Hauptstadtzulage für Alle. Wir lassen uns nicht spalten

Interview mit Julia Dück, ver.di-Gewerkschaftssekretärin

Warum bekommen Hochschulbeschäftigte die Hauptstadtzulage nicht und welche Auswirkungen hat dies?

Die Hauptstadtzulage wurde vom Land Berlin im November 2020 als einseitige Zulage des Arbeitgebers eingeführt. Seitdem bekommen einige Beschäftigte in Berlin – im Wesentlichen Landesbeschäftigte in Bezirksämtern oder Senatsverwaltung – eine Hauptstadtzulage von monatlich 150 Euro. An den Hochschulen wird diese Zulage nicht gezahlt. Diese Lohnunterschiede sind nicht nur ungerecht, sie verstärken auch den ohnehin herrschenden Personalmangel in den Hochschulen. Offene Stellen können nicht besetzt werden, weil der Lohn in anderen Bereichen höher ist. Mit anderen Worten: Das Land Berlin hat Stellen in der Berliner Verwaltung finanziell attraktiver gemacht – zu Lasten der Hochschulen.

Was wurde bei den Tarifverhandlungen erreicht?

In den Tarifverhandlungen der Länder (TV-L) konnte durchgesetzt werden, dass die Hauptstadtzulage tarifiert wird. Das bedeutet konkret: Das Land Berlin entscheidet nicht mehr alleine, ob und für wen die Hauptstadtzulage gezahlt wird. Vielmehr müssen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen sich einigen. Für uns als ver.di bedeutet das: Wir wollen eine rechtssichere und nicht diskriminierende Regelung erreichen. Sprich: Die Hauptstadtzulage für alle – auch an den Hochschulen!

Wie können Personalrat und Gewerkschaft sich dafür einsetzen, dass die Hauptstadtzulage für alle bezahlt wird?

Noch im Dezember sicherte die Senatsverwaltung für Arbeit und Soziales – mit Zusicherung des Finanzsenats – den Freien Trägern die Hauptstadtzulage zu; also etwa Beschäftigten in den Kitas der Wohlfahrtsverbände. Inzwischen ruderte die Senatsverwaltung für Finanzen zurück und will von

ihrer Zusage nichts mehr wissen. In einem gemeinsamen Statement der Senatsverwaltungen für Finanzen, Soziales/Arbeit und Bildung zur Hauptstadtzulage haben diese nun erklärt, dass das weitere Vorgehen des Senats von den Verhandlungsergebnissen zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder abhängig gemacht wird. Das Land Berlin versucht also, seine Verantwortung abzuschieben.

Für uns als aktive Gewerkschafter*innen heißt das: Wir erwarten vom Berliner Senat ein klares Bekenntnis zur Hauptstadtzulage für alle und ein entsprechendes Verhalten bei den weiteren Verhandlungen. Wir lassen uns nicht spalten. Egal ob für Freie Träger oder an den Hochschulen – wir wollen die Hauptstadtzulage für alle. Dafür müssen wir in den nächsten Wochen und Monaten Druck machen. Zentral ist dabei, dass die Beschäftigten in den betroffenen Bereichen gut informiert sind. Genau das ist eine wichtige Aufgabe des Personalrats.

KANDIDAT*INNEN DER „VER.DI - OFFENE LISTE“

Für die Arbeitnehmer*innen					
	1.	Gola	Véronique	ver.di	Sprachenzentrum
	2.	Dr. Luding	Jens	ver.di	Meldestelle HinSchG
	3.	Duterque	Odile	GEW	Sprachenzentrum
	4.	Goldapp	Sascha	ver.di	Hauptpoststelle
	5.	Erler	Tom	ver.di	Gebäude u. Grundstücksmanagement
	6.	Drück	Monika	ver.di	FB Mathematik & Informatik
	7.	Mennerich	Manfred	ver.di	Technische Abteilung
	8.	Söllig	Katharina	ver.di	FB Veterinärmedizin
	9.	Schmolzi	Lukas	ver.di	Technische Abteilung
	10.	Landes	Felicitas	ver.di	FUB-IT
	11.	Kutz	Frank	ver.di	FB Geowissenschaften
	12.	Geiger	Ulrike	keine	FB Phil. und Geisteswissenschaften
	13.	Kamphoff	Karsten	ver.di	FB Veterinärmedizin

	14.	Rathsmann	Miriam	keine	FB BCP
	15.	Rutsch	Martin	ver.di	FB Politik- und Sozialwissenschaften
	16.	Kanda	Helga	ver.di	FB BCP
	17.	PD Dr. Haumann	Michael	GEW	FB Physik
	18.	Dr. Eichhorst	Dana	ver.di	FB Gesch.- und Kulturwissensch.
	19.	Emmertacher	René	ver.di	FB Veterinärmedizin
	20.	Schweter	Maxi	ver.di	FB Veterinärmedizin
	21.	Schenzle	Ruben	ver.di	FB Gesch.- und Kulturwissensch.
	22.	Steuk	Maike	ver.di	FB Veterinärmedizin
	23.	Liebscher	Stephan	GEW	FB Geowissenschaften
	24.	Nickel	Jasmin	ver.di	FB Veterinärmedizin
	25.	Naumann	Claudius	ver.di	FB Gesch.- und Kulturwissensch.
	26.	Goschke	Julia	ver.di	Abt. für Lehr- und Studienangeleg.
	27.	Wallrodt	Bernd	ver.di	Gebäude u. Grundstücksmanagement

	28.	Schumann	Clara	ver.di	ZE Dahlem Research School
	29.	Twaddle	Sonja	keine	FB BCP
	30.	Kinne-mann	Marc	ver.di	Technische Abteilung
	31.	Auerbach	Adrian	ver.di	ZI Dahlem School of Education
	32.	Trawinski	Olivia	ver.di	Personalrat der Stud. Beschäftigten
	33.	Winkels	Dirk	ver.di	Gebäude u. Grundstücksmanagement
	34.	Ahrens	Tanja	ver.di	FB Veterinärmedizin
	35.	Sperling	Thomas	IG BAU	FB Veterinärmedizin
	36.	Pennig	Juliane	keine	FB Veterinärmedizin
	37.	Freier	Ralph	ver.di	Gebäude u. Grundstücksmanagement
	38.	Körner	Marie	keine	FB Veterinärmedizin
	39.	Dr. Nowak	Sean	ver.di	Universitätsbibliothek
	40.	Dr. Allal	Marina	ver.di	FB Phil. und Geisteswissenschaften
	41.	Mehler	Holger	ver.di	FB Veterinärmedizin

	42.	Abadel	Latifa	ver.di	FB BCP
	43.	Kulka	Corinna	ver.di	FB Veterinärmedizin
	43.	PD Dr. Kogge	Werner	ver.di	FB Phil. und Geisteswissenschaften

Für die Beamt*innen					
	1.	Röver	Gösta	keine	FUB-IT
	2.	Stear	Peter	GEW	Sprachenzentrum
	3.	Luisa	Kegel	keine	Universitätsbibliothek
	4.	Haese	Gerald	ver.di	FUB-IT

Infos zur PRD-Wahl vom 23. April bis 10. Mai 2024 und mehr gibt es hier:



<https://www.verdi-fu.de/>



ver.di

Dienstplanverfahren zum Wohle aller Beteiligten digitalisieren



Interview mit der Dienstplangruppe des Personalrats Dahlem

Wie setzt sich die Dienstplangruppe zusammen und welche Aufgaben habt Ihr?

Wir sind Personalräte aus verschiedenen Bereichen, z.B. der Veterinärmedizin, der Betriebstechnik und der Bibliothek. Als wir unser Amt im Dezember 2020 übernommen haben, waren wir erstaunt, dass über 400 Beschäftigte an der FU nach Dienstplan arbeiten.

Wie war die Ausgangslage, als Ihr begonnen habt?

Viele Dienstpläne wurden nicht zur Mitbestimmung eingereicht. Wir stellen fest, dass viel zu wenig Personal vorhanden ist, um Dienste abzudecken und es dadurch zu Überlastungs- und Gefährdungssituationen kam. Außerdem wurden zwar Dienste nachts oder am Wochenende angeordnet, die Zuschläge jedoch nicht vergütet. Den Personalmangel kompensierten die Beschäftigten mit Überstunden.

Was konnte erreicht werden?

Nach und nach konnten wir die Vergütung von Zuschlägen durchsetzen. Und wir konnten auch erreichen, dass nach nächtlichen Einsätzen die Ruhezeit eingehalten wird. Seit wir die Zahlung des Überstundenzuschlags durchsetzten, lohnt es sich

nicht mehr, den Personalmangel mit Überstunden zu kaschieren. Die konsequente Kontrolle der Dienstpläne hat Verbesserungen gebracht und die Aufdeckung der Missstände auch erst ermöglicht, so dass sie benannt werden konnten.

Was wollt Ihr künftig erreichen?

Das Dienstplanverfahren muss zum Wohle aller Beteiligten digitalisiert werden. Verfasser*innen von Dienstplänen benötigen eine Software, um zügig planen zu können.

Die Lohnbuchhaltung benötigt eine Verbindung zur Software. Tarifliche Zuschläge werden so verbindlich dokumentiert, können automatisch berechnet und zügig entlohnt werden. Darin liegt aus unserer Sicht der Schlüssel für eine spürbare Verbesserung für alle Beteiligten.

Überstunden kriegen wir nicht bezahlt!



Interview mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (anonym)

Welcher Tätigkeit gehst du nach?

Ich arbeite an der FU als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit dem Ziel zu promovieren. Ich führe Experimente im Labor durch. Parallel dazu lehre ich Studierende, nehme an Konferenzen teil, schreibe wissenschaftliche Artikel und kümmere mich um Dinge, die im Labor anfallen.

Wie wirst du vergütet?

Ich habe großes Glück, eine der wenigen Stellen zu haben, die mit E 13 und 65% Arbeitszeit vergütet werden. Viele Promovierende haben einen Arbeitsvertrag mit nur 50% Arbeitszeit. Das bedeutet, ich müsste eigentlich

nur ca. 25 h pro Woche arbeiten. Die meisten Verträge starten mit 3 Jahren Vertragslaufzeit. Es hängt immer davon ab, ob noch Projektgeld da ist und ob sich das Projekt in den Augen der Betreuer*innen noch lohnt, ob man weiter verlängert wird. Dadurch lebt man in ständiger Angst, möglicherweise nicht fertig zu werden. Viele Verlängerungen sind dann auch nur für 3-6 Monate. Es schwebt über einem*r wie ein Damoklesschwert und man befindet sich in einem ständigen Abhängigkeitsverhältnis.

Schaffst du deine Arbeit in den 25 h?

Obwohl wir nur Teilzeit angestellt sind, arbeiten viele WiMis, also auch ich, 40-50 Stunden pro Woche. Diese Überstunden kriegen wir nicht bezahlt. Oft wird gesagt, die 65% Arbeitszeit, also 25 Wochenstunden, sind zum Arbeiten und in der restlichen Zeit arbeitet man dann an seiner Doktorarbeit. In den meisten Fällen sind die Doktorarbeit und die Arbeit aber das gleiche.

Das alles ist in der vorgegebenen Zeit meist nicht zu schaffen, vor allem, wenn mal etwas nicht auf Anhieb funktioniert. De facto bin ich Teilzeit angestellt, arbeite aber die letzten 3 Jahre Vollzeit, dazu kommt Nachtar-

beit und Wochenendarbeit. Alles natürlich unbezahlt.

Wie funktioniert das praktisch? Die Arbeitszeiten werden doch normalerweise im Gleitzeitbogen dokumentiert.

Mir wurde bei meiner Einstellung nichts davon gesagt, dass ein Gleitzeitbogen existiert oder man seine Stunden notieren soll. Ich habe nur durch eine Informations-E-Mail der FU erfahren, dass es einen neuen Gleitzeitbogen für das neue Jahr gibt. Auch wenn es Gleitzeitbögen gibt, kommt es mir so vor, als sollten wir diese nicht verwenden und selbst wenn, müssten wir vermutlich falsche Zeiten aufschreiben.

Was ist aus Deiner Sicht notwendig, um die Situation zu verbessern?

Ich hatte mich an die ver.di-Betriebsgruppe gewandt, die mir dieses Interview ermöglicht hat. Ich finde, Transparenz herzustellen, ist ein erster wichtiger Schritt. Durch die neue Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung müssten Arbeitszeiten lückenlos dokumentiert werden. Dies ist bei uns jedenfalls nicht der Fall. Ich wünsche mir von Personalräten, dass sie an diesem Thema dranbleiben.

Einiges erreicht, noch viel zu tun

Interview mit der Arbeitsgruppe Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz

Was gehört zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ und wie setzt sich diese zusammen?

Unsere Arbeitsgruppe ist ein Zusammenschluss aus Mitgliedern des Personalrats Dahlem und des Gesamtpersonalrats. Zu unseren Aufgaben zählt, darüber zu wachen, dass alle Vorschriften und Gesetze zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz eingehalten werden, um den Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

Eure Arbeitsgruppe gibt es noch nicht so lange. Wie habt Ihr begonnen?

Wir arbeiteten kontinuierlich an der Wahrung unserer Mitbestimmungs-

rechte, dem Zugang zu allen Unterlagen, die für die Durchführung der Aufgaben erforderlich sind und der Mängelaufnahme und -verfolgung im Zuge von Begehungen bis zur Abstellung durch geeignete Maßnahmen.

Worin besteht der Zusammenhang zwischen Personalmangel und Arbeitsschutz?

Personalmangel erschwert die Einhaltung von Arbeitsschutzstandards, da unsere Kolleg*innen dadurch einer erhöhten Arbeitsbelastung z.B. durch starken Termin- und Leistungsdruck, Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden und versäumten Pausen ausgesetzt sind. Der Stress und damit das Risiko für Arbeitsunfälle steigt. Nicht zuletzt wirkt sich fehlende Erholung negativ auf die Gesundheit aus, verhindert Stressabbau – ein Teufelskreis. Um sich noch wirksamer für mehr Arbeitsschutz an der

Freien Universität einsetzen zu können, benötigt auch die Dienststelle für Arbeitssicherheit (DAS) dringend mehr Personal.

Was konnte erreicht werden? Was habt Ihr noch vor?

Durch Hinweise von unseren Kolleg*innen vor Ort und die Teilnahme an Begehungen haben wir Mängel und Gefährdungen erkannt und auf deren Abstellung hingewirkt. So konnten wir Schritt für Schritt Arbeitsbedingungen verbessern. Die Mängelbeseitigung und die Sensibilisierung der verantwortlichen Bereichsleitungen für die ihnen übertragenen Pflichten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz wollen wir nun konsequent weiterführen. Wir nehmen Anregungen und Beschwerden von unseren Kolleg*innen gerne entgegen - selbstverständlich unter der Wahrung der Verschwiegenheitspflicht.





Gutes Betriebsklima durch transparente Entlohnung

Interview mit dem Vorstand der ver.di-Betriebsgruppe

Was versteht Ihr unter transparenter Vergütung?

Der Tarifvertrag soll gleichen Lohn für gleiche Arbeit gewährleisten. Wir mussten feststellen, dass an einigen Stellen eine faire und transparente Bezahlung an der FU nicht ausreichend gewährleistet ist.

Was meint Ihr damit konkret?

Es gibt z.B. Berufsgruppen, für die drei unterschiedliche Eingruppierungen angewandt werden, obwohl sich die Kolleg*innen gegenseitig vertreten. Sie erfahren meist zufällig, dass ihr*e direkte*r Kolleg*in mit den gleichen Aufgaben anders eingruppiert

ist. Andere Kolleg*innen berichteten uns, dass sie sich auf Ausschreibungen beworben haben und dann eine niedrigere Eingruppierung erhalten, als in der Ausschreibung stand. Es gibt aber auch viele hoch dotierte Stellen, die nicht ausgeschrieben wurden. Andere Beschäftigte wiederum erhalten seit Jahren eine Zulage aufgrund temporärer Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten. Man könnte den Beschäftigten diese Zulage also jederzeit wieder abnehmen. Warum also nicht gleich eine verbindliche höhere Eingruppierung? Wir glauben, der Tarifvertrag sieht eine gute Entlohnung für alle vor, wenn dieser vollständig, wohlwollend und transparent angewandt wird. Transparenz bei der Lohnfortzahlung ist aus unserer Sicht

eine Grundvoraussetzung für ein gutes Betriebsklima.

Wie kann der Personalrat erreichen, dass mehr Transparenz geschaffen wird?

Aufgabe der Personalräte ist es für Chancengleichheit zu sorgen. Deshalb ist im Personalvertretungsgesetz festgelegt, dass eine wesentliche Aufgabe der Personalräte ist, über die Einhaltung des Tarifvertrages und über gerechte Entlohnungsmodelle zu wachen. Häufig müssen an der FU Personalräte diese Rechte erst gerichtlich durchsetzen. Dennoch konnten seit Dezember 2020 große Fortschritte erzielt werden. Wir hoffen sehr, dass dieser Weg fortgesetzt werden kann.

„WiMi-Interessen in die Personalräte!“

Interview mit Dana Eichhorst und Ruben Schenzle von FU:fair&unbefristet

Was verbindet die Initiative FU:fair&unbefristet mit den Personalräten?

Bei den Wahlen für die Personalräte im Jahr 2020 sowie der Neuwahl des Gesamt-



personalrats 2022 sind Aktive von FU:fair&unbefristet auf der ver.di-Offene Liste angetreten. Mit dem Ergebnis, dass erstmalig vier Vertreter*innen des wissenschaftlichen Mittelbaus (WiMi und Lehrkräfte für besondere Aufgaben) im Personalrat Dahlem vertreten waren. So viele wie noch nie!

Worin liegt der Unterschied zwischen Personalratsarbeit und der Arbeit in der Initiative Fair&Unbefristet?

Im Vergleich zu der Basisarbeit als unabhängige Ini bewegen wir uns als Personalräte in einem eng abgesteckten gesetzlichen Rahmen – was Einschränkungen zur Folge hat, wie weit wir mit konkreten Forderungen gehen können. Das Personalratsamt bietet

aber auch viele Möglichkeiten, auf direktem Wege mit der Dienststelle zu verhandeln, Informationen einzufordern und notfalls zu prozessieren, um Rechte durchzusetzen. Der Mittelbau stellt einen beträchtlichen Anteil der Mitarbeitenden der FU. Es ist daher sehr wichtig, dass die WiMis und LfBA als Beschäftigtengruppen im Personalrat vertreten sind und gleichzeitig ihr Mitspracherecht für alle wahrnehmen.

Welche Fortschritte konnten FU:fair&unbefristet und der Personalrat gemeinsam erzielen? Es werden deutlich bessere Einstu-

fungen für viele Mitarbeiter*innen dadurch erreicht, dass auf die Anerkennung von förderlichen Zeiten wie Forschungsstipendien penibel geachtet wird.

Auch werden Vertragslaufzeiten inzwischen ausgeschöpft und richten sich z.B. grundsätzlich nach der Promotionsordnung oder der Projektdauer. Für die WiMis mit hohem Lehrdeputat wurde darauf geachtet, dass die Reduzierung der Lehrverpflichtung auf 14 LVS FU-weit konsequent umgesetzt wurde. Wir setzen uns auch dafür ein, die (Nicht-)Umsetzung des § 110 BerlHG an der FU kritisch zu begleiten.

Wie kann man sich Fair&Unbefristet anschließen?

Allen voran die Befristung der Arbeitsverträge macht es den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen schwer, sich innerhalb der Hochschule zu engagieren. Mit dem Gang in die Institutionen hat sich auch das Selbstverständnis der Initiative gewandelt. FU:fair&unbefristet fungiert heute als Vernetzung von Aktiven und Interessierten aus unterschiedlichen Fachbereichen und Gremien der FU. Dazu treffen wir uns im Sommersemester wieder zum regelmäßigen Austausch am 22.4. und 17.6. um 18 Uhr im Verenszimmer, Kreuzbergstr. 15.

Ein Umdenken muss stattfinden!

Interview mit Corinna Kulka, Reinigungskraft im Sonderdienst

Kannst Du Dich kurz vorstellen?

Ich bin Corinna Kulka. Ich arbeite seit 13 Jahren an der FU und bin derzeit in der Nutztierklinik als Reinigungskraft im Sonderdienst tätig. Zu meinen Tätigkeiten gehören Reinigungsangelegenheiten aller Art. Ich reinige Operations- und Betriebswäsche, nähe und flicke diese. Zu meinen Aufgaben gehört auch die Desinfizierung und Reinigung von Tischen, Armaturen, der Schürzenwaschanlage, der Durchgänge und der Flächen in Operationssälen. Ich entsorge auch sensiblen Müll, extrem blutige Gegenstände, Kanülenbehälter etc.

Welche Ausbildung hast Du?

Ich bin gelernte Ver- und Entsorgerin (Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft) und war in diesem Beruf 18 Jahre tätig, bevor ich an der FU angefangen habe. Ich habe auch den ADR-Schein. Ich weiß daher, wie man sensible Dinge entsorgt. Zwei Drittel der Ver- und Entsorger Ausbildung besteht aus Mechatronik, ein Drittel ähnelt der Ausbildung von Chemielaborant*innen. Ich lernte den Umgang mit Abfällen jeglicher Art, auch mit dem Schwerpunkt Sonderabfall. Dieses Wissen kann ich an der FU auch anwenden.

Wie ist Deine Entlohnung?

Ich bin in der Entgeltgruppe 2 Stufe 5. Das sind in etwa 1800 Euro netto. Große Sprünge kann ich mir nicht erlauben. Mal wieder in den Urlaub

fahren wäre schön. Das ist nur alle fünf bis acht Jahre drin. In Berlin in der Nähe meines Arbeitsplatzes kann ich mir nicht leisten zu wohnen, daher fahre ich jeden Tag 50km zur Arbeit. Wenn ich mitbekomme, dass Lohnersparungen als Erfolg dargestellt werden, kann ich das nicht verstehen. Diese finden auf unserem Rücken und auf Kosten der Kolleg*innen statt.

Was hast du versucht um eine höhere Eingruppierung zu bekommen?

Ich habe mit dem Personalrat eine Geltendmachung auf eine höhere Eingruppierung gestellt. Dann wurde meine Tätigkeit in Absprache mit Unterstützung meines Vorgesetzten analysiert. Der Personalrat hat eine höhere Eingruppierung gefordert. Leider wurde diese dann von der Fachbereichsverwaltung abgelehnt. Die Begründung war, dass meine Tätigkeiten nicht über die einer normalen Reinigungskraft hinaus gehen würden.

Ist noch genug Personal vorhanden?

Von zehn Reinigungskräften in der Nutztierklinik im Sonderdienst sind zwei als letzte übrig geblieben. Die Arbeit wird nun von einer Fremdfirma erledigt. Die Qualität hat durch die Fremdvergabe sehr gelitten. Die Reinigung der Böden oder das Ausleeren der Mülleimer lassen oft wochenlang auf sich warten. Die Fremdkräfte haben eine schlechte Bezahlung und tragen nicht mal Arbeitskleidung, obwohl es sich um infektiöse Bereiche handelt. Wenn wir uns über die



schlechte Qualität beschwerden, wird uns gesagt, die Firma sei unschlagbar günstig.

Was ist Dein Fazit? Wie siehst du die Zukunft?

Ich habe durchaus großen Respekt vor dem, was unsere Geschäftsstellenleitung stemmen muss. Ich will nicht mit ihr tauschen. Aber man darf auch nicht die Belange des einzelnen kleinen Arbeiters verdrängen. Was, wenn der Fachbereich seine Zertifizierung verliert? Ein Umdenken zu den Arbeitsbedingungen und zur Entlohnung muss stattfinden. Das ist notwendig, um junge dynamische Beschäftigte zu halten und zu gewinnen. Es sollte sich dafür eingesetzt werden, dass die FU ihren Ruf als Exzellenzuniversität behält.

Warum wir alle wählen sollten



Marina Allal, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Mitglied des Akademischen Senats

Gesellschaftliche Entwicklungen machen vor den Hochschulen nicht halt und viele Probleme und gar Missstände, die in dieser Wahlzeitung benannt werden, sind nicht FU-spezifisch. Gleichwohl gilt es, diese Probleme innerhalb der Hochschule mit Unterstützung des Personalrats anzugehen. Manchmal muss der Kampf außerhalb des Universitätsgeländes durch Demonstrationen und weitere Formen des legitimen Protestes mit Unterstützung der Gewerkschaften ausgetragen werden, z. B. bei der Durchsetzung neuer Tarifverträge oder der Hauptstadtzulage, im Protest gegen das neue WissZeitVG oder zur Verteidigung der Anschlusszusage im § 110 des Berliner Hochschulgesetzes.

In ihrer Vielfalt lebt eine demokratische Hochschule vom Engagement und den Mitbestimmungsmöglichkeiten ihrer Mitglieder. Für die Freie Universität Berlin stellt das Berliner Hochschulgesetz sicher,

dass durch zentrale und dezentrale Gremien wie Instituts- und Fachbereichsräte oder auch den Akademischen Senat die Mitbestimmung ausgeübt wird. Für die Beschäftigten der Dienststelle Dahlem der FU vertritt der Personalrat Dahlem die Interessen der Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung sowie der wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Ein Bindeglied zwischen der Gremienarbeit und der Arbeit im Personalrat Dahlem bilden die Gewerkschaften, durch deren Anbindung sich Mitarbeitende hochschulintern und -übergreifend vernetzen und auf unterstützende Strukturen zurückgreifen können. Gewerkschaften sind ein wichtiges Mittel der Mitwirkung und des sozialen Fortschritts, ohne das sehr Vieles nicht erreicht worden wäre. Das Recht für alle Beschäftigten, Vereinigungen zu bilden, um ihre Interessen in der Arbeitswelt zu wahren, ist im Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verbrieft.

Gewerkschaften haben sich geschichtlich als eine Stütze gegen antidemokratische Strömungen erwiesen und sind es heute noch.

Allen Kritiken zum Trotz (und diese scheinen heutzutage fast zum guten Ton zu gehören) ist gewerkschaftliche Arbeit wichtiger denn je. Denn dort, wo über fehlende Anerkennung, mangelnde Entwicklungsperspektive, prekäre Stellen oder deutliche Verluste

der Kaufkraft geklagt wird, ist die Gefahr groß zu resignieren oder sich sogar von den falschen Versprechungen populistischer politischer Kräfte verleiten zu lassen. Sie präsentieren allzu schnell fertige Lösungen, die leider mit einem weiteren Abbau des Sozialstaates und der Mitwirkungsrechte einhergehen würden, von den physischen Bedrohungen ganz zu schweigen.

Wie eingangs erwähnt, machen gesellschaftliche Entwicklungen nicht vor der Hochschule halt und es gilt, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Freien Universität darauf adäquat zu reagieren bzw. diesen entschieden entgegenzutreten. Dazu schreibt ver.di Berlin-Brandenburg auf ihrer Homepage: „Rechte Parolen machen auch vor Betrieben nicht halt. Das Erfolgsrezept gegen rechte Hetze lautet deshalb: Sich gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen stark machen. Wer Solidarität und Selbstwirksamkeit erlebt, ist weniger anfällig für rechts-extremes Gedankengut“.

Das geht nur, indem wir kritisch bleiben, gemeinsam füreinander eintreten und unsere Stimme erheben. **Also: “Get up, stand up/ Stand up for your right / Get up, stand up / Don’t give up the fight!”**

Und ganz wichtig: Geht wählen, denn auf jede einzelne Stimme kommt es an!

Wichtige Informationen:



Aktuelle **Informationen zu Wahllokalen** finden Sie hier:

<https://www.fu-berlin.de/sites/wahlvorstand-personalratswahl/Wahlstandorte-mit-Wahlmoeglichkeiten1/index.html>



Aktuelle **Informationen zur Briefwahl** auf deutsch und englisch finden Sie hier:

<https://www.fu-berlin.de/sites/wahlvorstand-personalratswahl/Information-zur-Briefwahl/index.html>



Unsere **Betriebsgruppen-Website**

<https://www.verdi-fu.de/>



Informations in english:

<https://www.verdi-fu.de/wordpress/category/english/>

