

## **Fachbereichsbrief II**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
der Personalrat der studentischen Beschäftigten wird auf Grundlage des Personalvertretungsgesetzes Berlin jedes Jahr neu gewählt. Wie auch im letzten Jahr wollen wir als 13köpfiges Plenum mit einem Fachbereichsbrief alle Ansprechpartner\*innen erreichen, um erneut unser Verständnis von guter Ausschreibungs- und Einstellungspraxis darzulegen. Wir erhoffen uns dadurch, eine erhöhte Transparenz und Nachvollziehbarkeit unserer Entscheidungen zu erreichen, eventuell entstehenden Missverständnissen vorzubeugen und so eine Basis für eine zufriedenstellende Zusammenarbeit zu schaffen. Unsere Entscheidungen über Billigung/Missbilligung bzw. Zustimmung/Ablehnung treffen wir anhand der Aktenlage zu den einzelnen Anträgen. Auf folgende Punkte wollen wir aufmerksam machen:

### **Ausschreibungspraxis**

### **Einstellungspraxis**

### **DMV - Antragsstellung**

### **Verlängerung von Arbeitsverträgen**

### **Information von studentischen Beschäftigten**

### **Empfehlung für 40-Monatsstunden**

-----

### **Ausschreibungspraxis**

*Ausschreibung und Bewerbungsgespräche sind für uns wichtig.* Diese Überzeugung leiten wir aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und der Vorgabe zur Bestenauslese im Öffentlichen Dienst nach § 33 GG ab.

#### **a) Ausschreibung über den Stellenanzeiger**

Die Ausschreibung erfolgt über den Stellenanzeiger der Freien Universität Berlin in abgesprochenen Fällen kann dies auch über Daueraushänge in den Fachbereichen erfolgen. Grundlage für diese Praxis ist die Dienstvereinbarung über das Verfahren bei Stellenausschreibungen freier Plätze für studentische Beschäftigte vom April 1986 und die Hinweise zur Beschäftigung von studentischen Hilfskräften, veröffentlicht im Personalblatt

Nr. 7/2005. Eine prinzipielle Ausnahme von der Ausschreibungspflicht lehnen wir ab. Ausnahmen müssen schriftlich und nachvollziehbar begründet werden. Es sollte sich hier um Einzelfallentscheidungen aufgrund unverschuldeter Kurzfristigkeit der Einstellung oder aufgrund einer "Poolbesetzung" handeln. Eine Poolbesetzung liegt vor, wenn ein\*e im Bewerbungsgespräch nicht eingestellte\*r Bewerber\*in ohne Ausschreibung auf eine durch Beurlaubung oder Kündigung freigewordene Stelle eingestellt werden soll (Zweitplatzierte\*r). Hierbei ist für uns wichtig, dass keine zu große Zeitspanne (nicht mehr als sechs Monate) zwischen Bewerbungsverfahren und Einstellungsantrag liegt, da sich die Bewerber\*innenlage andernfalls wieder geändert haben könnte.

Wir haben in der Vergangenheit wiederholt Ausschreibungen missbilligt, wenn sie 40 Monatsstunden und zwei Jahre Vertragslaufzeit als Grundsatz des Tarifvertrages TV Stud II beziehungsweise des Berliner Hochschulgesetzes unterschreiten. Wir sehen uns in der Pflicht, eine klare Position zu beziehen und setzen uns für die Einhaltung dieser Werte ein. Verzögerungen für alle Beteiligten (Personalentscheider\*innen und den Personalrat) entstehen, wenn keine ausführlichen und detaillierten Begründungen und entsprechende Nachweise für eine Unterschreitung der Laufzeit und den Stundenumfang vorliegen. Das Plenum kann nur Ausschreibungen billigen, wenn die entsprechenden Anträge vollständig und nachvollziehbar begründet sind.

#### **b) Ausschreibung über Daueraushänge**

In der letzten Legislaturperiode haben wir auch mehrere Daueraushänge mit den betroffenen Fachbereichen besprochen und überarbeitet. Trotz der konstruktiven Gespräche war die Praxis bei mehreren Einstellungen sehr schwierig, etwa durch Abweichungen von der im Daueraushang verabredeten Stundenumfänge oder Laufzeiten. Außerdem war dem Personalrat häufig unklar, ob auch alle bei Einstellung vorliegenden Bewerbungen auf den Daueraushang berücksichtigt wurden, da diese Information nicht in der Auswahlbegründung erwähnt wurde. Verbesserungen sind notwendig, die Verwendung von Daueraushängen basiert auf gegenseitigem Vertrauen.

#### **Einstellungspraxis**

In Bezug auf die *Einstellungspraxis/Einstellungsverfahren* haben sich seit unserem letzten Fachbereichsbrief erfreuliche Verbesserungen eingestellt. Gleichzeitig sehen wir uns weiterhin, wenn auch in geringerer Anzahl, mit ähnlichen Problemen konfrontiert.

In Anfragen oder Ablehnungsbegründungen haben wir uns mit dem Problem von *Bewerbungen von anderen Hochschulen* auseinandergesetzt. Grundsätzlich sind Bewerbungen von anderen Berliner (und Potsdamer) Hochschulen möglich. Bei Bewerber\*innen von Hochschulen im Land Brandenburg wird in Einzelfällen zugestimmt. Andere deutsche Hochschulen (auch Fernhochschulen) werden nicht akzeptiert (Grundlage der Einstellung ist das Berliner Hochschulgesetz). Ein Studium außerhalb der Freien Universität Berlin ist für den Personalrat keine Ablehnungsbegründung. Für die Zukunft wäre eine Praxis wünschenswert, in der für die Einstellung als studentische\*r Beschäftigte\*r lediglich nur der Studierendenstatus an sich zählt.

Bei den *Auswahlbegründungen* sollte jede Bewerbung einzeln aufgeführt sein (auch in tabellarischer Form möglich), sodass im Nachhinein nachvollziehbar ist, warum eine Bewerbung erfolgreich oder erfolglos war. Diese Vorgehensweise betrifft auch die Personen, welche nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. Bei Fragen zu Kriterien, um die

Bewerbungen zu gewichten, können Sie sich jederzeit gerne an uns wenden. In diesem Zusammenhang möchten wir auch darauf hinweisen, dass die soziale Lage der geeigneten Studierenden eine Rolle spielen kann und daher in Bewerbungsgesprächen abgefragt werden kann – bei der Nachfrage muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass eine Beantwortung dieser Frage freiwillig ist. Grundsätzlich ist es für uns wichtig, dass Ihre Auswahl nach objektiven Kriterien nachvollziehbar begründet wurde.

*Abweichungen vom Ausschreibungstext* bei einer Einstellung führen ggf. zu Nachfragen von unserer Seite und bewirken oft eine (vermeidbare) Verzögerung im Einstellungsverfahren. Sollte die Veränderung der Konditionen einer Stelle von den Studierenden gewünscht werden – meist geht es dabei um eine Reduzierung von Monatsstunden aus Belastungsgründen und/oder eine kürzere Vertragsdauer aufgrund des absehbaren Studienabschlusses – bitten wir Sie, die Studierenden darauf hinzuweisen, dass eine Arbeitszeitreduzierung auf eigenen Wunsch jederzeit möglich ist und im zweiten Fall gekündigt oder um Vertragsauflösung gebeten werden kann. Durch einen Einstellungsantrag nach Ausschreibungstext werden Verzögerungen vermieden. Die / der betroffene studentische Beschäftigte kann nachträglich die gewünschten Anpassungen jederzeit beantragen.

Durch *Besetzungen aus einem Bewerbungspool* eines vorhergegangenen Einstellungsverfahrens können Sie unter Umständen Zeit sparen. (Siehe oben Ausschreibungspraxis)

### **Drittmittel - Antragsstellung**

Wir nehmen in letzter Zeit eine steigende Anzahl von Drittmittelprojekten wahr, die die Richtwerte von 40 (bzw. 41) Monatsstunden und zwei Jahren Vertragslaufzeit unterschreiten. In vielen Fällen ist auf Grund der bewilligten Mittel die Situation nicht anders lösbar. Wir bitten Sie aber in jedem Einzelfall zu prüfen, ob nicht eine Aufstockung oder Nutzung anderer Mittel möglich ist.

Im Übrigen möchten wir Sie dringend darum bitten, die Information über die tarifvertraglichen und hochschulgesetzlichen Regelungen für studentische Beschäftigte den Drittmittelgebenden und damit natürlich auch den Antragstellenden weiterzugeben. Wir können keinen Nachteil darin erkennen, wenn im Antrag neben der geplanten Tätigkeiten für die Studierenden *auch die im Tarifvertrag der studentischen Beschäftigten und im Berliner Hochschulgesetz geltenden Bestimmungen vermerkt und berücksichtigt werden.*

### **Verlängerung von Arbeitsverträgen**

In letzter Zeit kommt es häufiger vor, dass Verträge von studentischen Beschäftigten trotz geplanter Verlängerung nicht rechtzeitig verlängert werden und dadurch auslaufen. Dies hat sowohl Verdienstaussfall als auch administrativen Aufwand zur Folge und ist für alle Seiten von Nachteil. Daher möchten wir neben den studentischen Beschäftigten auch die Dienststellen darum bitten, auf die Vertragsenden zu achten und sich rechtzeitig um die Verlängerung zu kümmern. Dazu muss ein Antrag auf Weiterbeschäftigung von der Dienststelle gestellt werden. Es handelt sich dabei um einen Formantrag zur Einstellung. Dies sollte nicht später als drei Monate vor Vertragsende geschehen, da die Bearbeitung mit einem längeren Verwaltungsweg verbunden ist und bei Komplikationen noch rechtzeitig reagiert werden kann.

Nach dem WissZeitVG ist eine Beschäftigung bis zu sechs Jahren möglich. Wir befürworten eine Verlängerung der Beschäftigung über vier Jahre hinaus. Dies bietet den Dienststellen die Möglichkeit eingearbeitete und qualifizierte studentische Beschäftigte weiter zu beschäftigen und wird im Rahmen von Einzelfallprüfungen auch an der Freien Universität praktiziert. Ausnahmegründe können etwa Sonderurlaub, Studienabschlussfinanzierung oder soziale Härten (z. B. Krankheiten, Pflege von Angehörigen) sein. Die Gründe für eine Verlängerung über vier Jahre hinaus sind der Personalstelle bei Antragstellung mitzuteilen.

### **Information von studentischen Beschäftigten**

Ein angenehmes Arbeitsklima im Betrieb ist uns wichtig. Eine gute Kommunikation und Informationsweitergabe an die studentischen Beschäftigten ist die Grundlage einer solchen guten Zusammenarbeit. Durch geteiltes Wissen zu arbeitsrechtlichen und gesetzlichen Regelungen in der Arbeitswelt kann für gewöhnlich das Betriebsklima verbessert werden. Dazu sollte bei Konflikten immer eine beidseitige Lösungsfindung angestrebt werden.

An dieser Stelle wollen wir Sie informieren, dass die studentischen Beschäftigten für den angeordneten Betriebsurlaub (Weihnachten) vor- und/oder nacharbeiten können und so keine Urlaubstage verbrauchen müssen. Dies wurde uns in einem Dienstgespräch zugesichert. Wir bitten um eine faire Handhabung dieser Praxis, denn die Regelung der Dienstvereinbarung zum Betriebsurlaub kann vor allem studentische Beschäftigte übermäßig hart treffen, da diese nur fünf Wochen und nicht wie die Beschäftigten nach TV-L FU sechs Wochen Urlaub haben. Davon unberührt bleibt der rechtliche Stand, dass Überstunden von studentischen Beschäftigten im Tarifvertrag nicht vorgesehen sind.

Wir als Personalrat bieten jedes Jahr im März und Oktober ein Schulungsseminar zu geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen für studentische Beschäftigte an. Das sogenannte NEST wird über das Programm des Weiterbildungszentrums angeboten. Wir laden dazu gerne alle studentischen Beschäftigten ein. Wir versuchen auch über unseren Newsletter über Neues zu informieren. Für eine Anmeldung zum Newsletter genügt es, eine E-Mail an [prstudb@fu-berlin.de](mailto:prstudb@fu-berlin.de) zu schreiben.

Der zweite Fachbereichsbrief kann nur einige Punkte ansprechen, die uns in der Zusammenarbeit mit den Antragstellerinnen und Antragstellern wichtig sind. Wir bemühen uns, unsere Entscheidungen in der Zukunft weiterhin transparent und vorhersagbar zu treffen. Diese Verlässlichkeit soll ein Maßstab für unsere Arbeit sein und bedarf einer klaren und offenen Kommunikation. Konflikte entstehen oft, wenn Positionen nicht klar gefasst sind. Wir hoffen, mit diesem Fachbereichsbrief einen weiteren Schritt in Richtung einer transparenten und vertrauensvollen Zusammenarbeit zu gehen. Wir wünschen uns weiterhin eine faire Zusammenarbeit und einen kollegialen Austausch für die Legislaturperiode 2014.

Mit freundlichen Grüßen

Der Personalrat der studentischen Beschäftigten