Studierendenparlament der Universität Potsdam

27. Wahlperiode

Antrag Nr.

A27/XXXX

Datum

04.11.2024

Antragsteller

Konstantin Streich

Antrag

Das Studierendenparlament der Universität Potsdam beschließt:

ihre Richtlinienkompetenz nach § 8 Abs. 3 Satzung der Studierendenschaft wahrzunehmen und weist den 28. AStA an, allen bisher gekündigten Mitarbeiter*innen die Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Konditionen anzubieten. Das Angebot ist jeweils schriftlich abzugeben und an die auf den Lohndokumenten befindlichen Adressen postalisch, mittels Einschreiben-Einwurf zu versenden. Der 28. AStA hat dafür Sorgen zutragen, dass dieses Schreiben innerhalb von 3 Tagen zur Post aufgegeben werden.

Begründung

Ich bin Konstantin und habe von vielen nach meinem Beitrag im StuPa am Dienstag, den 22.10.2024 Unterstützung erfahren. Am Donnerstag, den 26.10.2024 war ich auf der VeFa-Sitzung und darf in deren Namen (28/0/3) die Rechteberatung in der kommenden Zeit wieder aufnehmen.

Jedes Jahr biete ich fast 1000 Beratungstermine an und helfe Studierenden nicht selten in existenzbedrohenden Lebenslagen. Ein Teil meines Arbeitsvertrages beinhaltet auch die rechtliche Beratung von studentischen Gremien.

Liebes StuPa, vielleicht wollt auch Ihr meinen Erfahrungen aus fast 20 Jahren Arbeit in der Studierendenschaft und an der Uni Potsdam Euer Vertrauen schenken.

Ich bin der festen Überzeugung, dass Entscheidungen von Gerichten die bestehenden Konflikte nicht werden lösen können.

Gerichte verurteilen. Eine Partei gewinnt und eine verliert.

Vor dem Arbeitsgericht kostet das beide Seiten viel Geld, egal wer gewinnt, egal wer verliert. Die eigenen Anwaltskosten trägt in der 1. Instanz jede Partei selbst (§ 12a Abs. 1 ArbGG). Zudem müssten im Fall einer Verurteilung des 28. AStA auch die Gehälter für die Zeit des Verfahrens im Rahmen der §§ 23, 11 KSchG nachbezahlt werden.

In diesem Konflikt werden alle Seiten vor Gericht verlieren, und zwar egal wer verurteilt wird. Nach meiner Einschätzung braucht die studentische Selbstverwaltung keine Verlierer*innen.

Noch meiner Einschätzung braucht die studentische Selbstverwaltung Lösungen auf Augenhöhe.

Diesen konstruktiven Ansatz kennt auch die deutsche Justiz. Vor dem Beginn einer mündlichen Verhandlung am Arbeitsgericht gibt es regelmäßig einen Güetermin (§ 54 ArbGG). Das Gericht soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits bedacht sein (§ 278 ZPO).

Damit wir einander gütlich einigen können, braucht es gar kein Gericht. Wir können gleich heute gemeinsam eine gute Lösung für alle erschaffen.

Der 28.AStA selbst hat auf der letzten StuPa Sitzung gesagt, dass er während eines laufenden Verfahrens keine weiteren Ausführungen zu den Vorwürfen mehr tätigen wird.

Das Verfahren verzögert daher die aus meiner Sicht so wichtige Aufklärung der Ereignisse der vergangenen Wochen.

Es wäre auch für viele Studierende wichtig, dass die Mitglieder des AStA ehrlich und offen ihre Entscheidungen erklären, sie ihre Entscheidungsgrundlagen benennen und belegen, die Quellen benennen und auch andere Beteiligte ihren Blickwinkel darstellen dürfen. Dafür bietet das Arbeitsgericht leider keinen Raum.

Auch ich erkläre mein Verhalten vor dem StuPa gern und wenn Ihr mit diesem nicht einverstanden sein solltet, bitte erteilt mir eine Abmahnung, und ich erstelle regelmäßige Berichte.

An meiner Traum-Uni sagt man einander klar, was einen stört und gibt einander die Chance sein Verhalten in Zukunft zu ändern.

Wie von mir auf der 1. außerordentlichen StuPa-Sitzung gesagt, sehe ich Euren Willen und Euren Wunsch erst einmal Zeit für die Aufklärung zu erhalten und auch solidarisch mit den Mitarbeiter*innen umzugehen.

Die Weiterführung der Arbeitsverhältnisse würde Räume für einen Dialog eröffnen an dessen Ende auch andere arbeitsrechtliche Konsequenzen stehen könnten.

Im Augenblick stellt sich die Situation auch so dar, dass der AStA drei Mitarbeitenden eine außerordentliche Kündigung nicht innerhalb von 2 Wochen zustellen konnte, weil dieser versäumt hat die zutreffenden Adressen von den monatlich vom Lohnbüro erstellten Lohnscheinen abzulesen und in die Kündigungen zu übertragen.

Nach § 626 Abs. 2 BGB muss eine außerordentlich fristlose Kündigung innerhalb von 2 Wochen nach der Kenntnis des Grundes erfolgen.

Es bedarf bereits jetzt ernsthafter Überlegungen und klarer Kompromisse für ein weiteres Miteinander.

Mitarbeitende fristlos und ohne Ersatz zu kündigen ist nicht umsichtig, nicht wirtschaftlich und nicht im Sinne der Studierendenschaft.

Tatsächlich gestaltet sich die künftige Zusammenarbeit bestimmt nicht einfach.

Ich bin jedoch überzeugt, dass Mitarbeitende gemeinsam mit den Referent*innen Lösungen des mit-/nebeneinander Arbeitens finden könnten. Dafür können wir auch die bestehende psycho-soziale Infrastruktur der Uni nutzen.

Die Vertrauenspersonen der Uni bieten Angehörigen aller Statusgruppen – ob Studierende, Mitarbeitende und/oder Dozierende – in universitären Konfliktsituationen ihre Unterstützung an.

Sie haben die Möglichkeit, über die Probleme in einer ruhigen und freundlichen Atmosphäre zu sprechen und gemeinsam mit der Vertrauensperson die Belastungssituation zu reflektieren und Lösungsansätze zu entwickeln. Darüber hinaus können die Vertrauenspersonen Informationen für weitere Schritte liefern und bei Bedarf auch an andere Beratungsangebote weitervermitteln. Ziel ist die Bereitstellung einer hochschulinternen Instanz, die niedrigschwellig konsultiert werden kann.

Hier der Link zur Uni-Website:

<https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/vertrauenspersonen>

Ich sehe bereits jetzt die praktische Möglichkeit, die Räume im Haus 6 in fest bestimmten zeitlichen Slots für die Mitarbeitenden bzw. Referent*innen zu organisieren. Die Mitarbeiter*innen im [KuZe], bei Semtex und der Rechtsberatung haben ihren Arbeitsplatz nicht im Haus 6, sodass die geplanten persönlichen Arbeitstreffen ggf. von Vertrauenspersonen der Uni begleitet werden könnten.

Ich bin mir sicher, dass Mitarbeitende und Referent*innen professionell begleitet gemeinsame Wege eines produktiven Miteinander finden werden. Der Möglichkeit von überraschenden Besuchen von Referent*innen am Arbeitsplatz könnten Mitarbeitende eher skeptisch entgegen sehen. Wichtig wäre, dass direkte Gespräche gerade zu Beginn nur in Anwesenheit einer geschulten Vertrauensperson der Uni geführt werden.

Ich hoffe ich konnte meinen Antrag für Euch nachvollziehbar begründen und möchte Euch diesen wirklich sehr gerne persönlich näherbringen und vor dem StuPa mit meinem Redebeitrag für die Dauer von 10 Minuten erläutern.

Finanzielle Auswirkung für die Studierendenschaft

Zusätzliche und teilweise bereits beschlossene Ausgaben in Höhe von 60.000,00 € bis 300.000,00 € für Abfindungen, doppelte Gehaltszahlungen, Gerichtskosten, weitere Rechtsanwaltskosten werden bei Erfolg des Antrages nicht mehr notwendig sein.