



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Personalrat

**Bericht
des
Personalrates
der
Technischen Universität Darmstadt
für die Zeit Januar bis Dezember 2011**

Der Personalrat der Technischen Universität

Anschrift: Hochschulstraße 1, 64289 Darmstadt, S1|03 120

Informationen des Personalrates im WWW unter <http://www.personalrat.tu-darmstadt.de>

BERICHT DES PERSONALRATES DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DARMSTADT FÜR DIE ZEIT JANUAR BIS DEZEMBER 2011

1. VERSTÄNDNIS UND ARBEIT DES PERSONALRATES DER TU DARMSTADT	3
1.1 DIE RAHMENBEDINGUNGEN	3
1.2 DER PERSONALRAT DER TU UND SEIN SELBSTVERSTÄNDNIS	3
1.3 DAS PRÄSIDIUM UND DER PERSONALRAT	3
1.4 DIE ARBEIT DES PERSONALRATES IM ÜBERBLICK	3
2. DIE PERSONALRATSSITZUNGEN	4
3. AUSSCHREIBUNG, AUSWAHLVERFAHREN	5
3.1 AUSSCHREIBUNG VON STELLEN	5
3.2 AUSWAHLVERFAHREN - BETEILIGUNG DES PERSONALRATES	5
3.3 TÄTIGKEITSBESCHREIBUNGEN UND ZWISCHEN- / ARBEITSZEUGNISSE	5
3.4 FRISTEN - SELBSTÜBERWACHUNG BEI ZULAGEN, ERFAHRUNGSSTUFEN, BEWÄHRUNGS-AUFSTIEGEN ODER VERTRAGS- VERLÄNGERUNGEN	6
4. BERICHTE AUS ARBEITSGRUPPEN (AG) UND ARBEITSKREISEN (AK) BZW. LENKUNGSKREISEN (LK) 6	
4.1 ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT	7
4.2 IDEENBÖRSE	7
4.3 FAMILIENGERECHTE UNIVERSITÄT AUDIT	7
4.4 MODELLVERSUCH LEISTUNGSPRÄMIEN UND LEISTUNGSZULAGEN	8
4.5 IDENTITY-MANAGEMENT (IDM)	9
4.6 TUCAN - CAMPUS-MANAGEMENT-SYSTEM 4	9
5. STRUKTURENTWICKLUNG	9
5.1 STRUKTURENTWICKLUNG DER TU DARMSTADT	9
5.2 PERSONALENTWICKLUNG	10
5.3 STRUKTURVERÄNDERUNGEN UND DIE FOLGEN	10
6. SPEZIELLE THEMEN	11
6.1 HÄUSLICHE PFLEGE	11
6.2 MOBILITÄT AN DER TU (PARKHÄUSER, ABSCHLIEßBARE FAHRRADSTELLPLÄTZE, ÖPNV)	12
7. DANK	12
8. PERSONALRAT	13

1. Verständnis und Arbeit des Personalrates der TU Darmstadt

1.1 Die Rahmenbedingungen

Der Berichtszeitraum (Januar 2011 bis Dezember 2011) war für den Hochschulbereich geprägt

- bundes- bzw. landesweit u. a. durch:
 - Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder
 - Hochschulpakt 2011-2015
 - Zielvereinbarung zwischen dem Land und der TU Darmstadt
 - LOEWE-Wettbewerb in Hessen - die Exzellenzinitiative Hessens

- auf TU-Ebene u. a. durch:
 - Diskussion zur Grundordnung
 - Bauboom an der TU Darmstadt
 - Personalentwicklung an der TU (Workshops für Führungskräfte)
 - Kompensationsmittel (QSL) für die abgeschafften Studienbeitragsmittel 2010/2011
 - Neustrukturierung zentraler Betriebseinheiten
 - Sondermittel aus dem Hochschulpakt 2020
 - Steigende Studierendenzahlen
 - Erfolge in der Exzellenzinitiative mit personellem Zuwachs für die TU

1.2 Der Personalrat der TU und sein Selbstverständnis

Der Personalrat versteht sich weiterhin „als gleichberechtigter Ideenlieferant im Veränderungsprozess“, wie dies schon in früheren Berichten dargestellt worden ist:

„Der Personalrat der TU hat sich dazu entschieden, sich auf die Ebene des Mitgestaltens, des Entwickelns eigener Ideen und von (Reform-)Modellen zu begeben, um z. B. die Arbeitsabläufe zu verändern, Strukturen sinnvoll zu gestalten, vorhandene Ressourcen effektiv zu nutzen, Privatisierungen zu vermeiden, – letztlich mit dem Ziel und der Hoffnung, auf diese Weise die Arbeitsplätze an der TU zu sichern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.“

1.3 Das Präsidium und der Personalrat

Zum Begriff Partizipation haben Präsident/Präsidium und Personalrat offensichtlich weiterhin unterschiedliche Auffassungen. Sozialpartnerschaft statt Misstrauen sollte das Verhältnis zwischen Personalrat und Dienststelle prägen. Große Unternehmen praktizieren diese Partnerschaft im Übrigen mit Erfolg (Beispiel: Opel, SAP, Lufthansa) schon seit geraumer Zeit.

1.4 Die Arbeit des Personalrates im Überblick

An dieser Stelle berichten wir, wie gewohnt, in der gebotenen Kürze über die konkreten Tätigkeiten des Personalrates der TU im letzten Jahr unter den skizzierten Randbedingungen. Entsprechend der Vorgaben des Hessischen Personalvertretungsgesetzes bestanden die Hauptanteile seiner Arbeiten in

1. den **Sitzungen des Gremiums** (mit Vorbereitung, Sitzungsteilnahme, Nachbereitung), zu denen jeweils im Abstand von 2 Wochen von der TU-Leitung die mitbestimmungs- bzw. mitwirkungspflichtigen **Maßnahmen** vorgelegt, gemeinsam erörtert und dann vom Personalrat **behandelt** wurden,
2. der Teilnahme an den **Auswahlverfahren** und Einstellungsgesprächen (ca. 580) im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen in den Bereichen der TU,

3. der Mitarbeit in gemeinsamen **Arbeitsgruppen** zu den unterschiedlichsten Themen mit Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungstatbeständen,
4. der Erarbeitung von **Vorschlägen** des PRs zu notwendigen, sinnvollen Maßnahmen und Regelungen, Entwürfen von (Dienst-)Vereinbarungen, Stellungnahmen, u. ä.,
5. **Stellungnahmen** zu den geplanten Maßnahmen und zu Aktivitäten der TU-Leitung,
6. der **Beratung** von Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten bei unterschiedlichsten Problemen bzw. bei Informationsbedarf, u. a.

Für die Mitglieder der Geschäftsführung kommen noch die entsprechenden Koordinationsaufgaben (Vorbereitung der Sitzungen, Vollzug der Beschlüsse, ...) und Verwaltungsaufgaben hinzu.

Auch 2011 war die Inanspruchnahme des Personalrates für Beratung und Vermittlung in Konfliktfällen in allen Beschäftigtengruppen erheblich.

Weiter zugenommen haben Beschwerden über Belästigung durch unzumutbaren Baulärm bis hin zur Erhöhung der Unfallmeldungen.

2. Die Personalratssitzungen

Die nachfolgende Tabelle vermittelt einen Überblick über Anzahl und Art der Personalmaßnahmen, die in 23 Sitzungen des Jahres 2011 vom Präsidium beantragt, gemeinsam erörtert und dann behandelt worden sind.

Übersicht über die vom Personalrat im Berichtszeitraum behandelten Maßnahmen

(in Klammern jeweils die entsprechenden Zahlen des Vorjahres):

Sitzungen des Personalrates der TU Darmstadt									
Zeitraum	10.01.2011 bis 19.12.2011								
Anzahl der Sitzungen	23 (21)								
Anzahl bearbeiteter Anträge	1058 (1061) Durchschnittliche Anzahl der Anträge pro Sitzung: 46,0 (50,5)								
Behandelte Maßnahmen	befristete Beschäftigung				Dauerbeschäftigung				
	Landesstellen		Drittmittel						
	Antragsgrund								
	Einstel- lung	Weiter- besch.	Einstel- lung DritM	Weiter- besch.	Dauer- besch.	Vertret./ Abordn.	Neben- tätigkeit	Eingrupp./ BWA/Beförd.	
Wissenschaftliche Bedienstete	582 (579)	0 (2)	0 (0)						
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	582 (579)	0 (0)	0 (2)	0 (0)	0 (0)	2 (4)	0 (0)		580 (575)
Hilfskräfte mit Abschluss	0 (0)	0 (0)	0 (0)			--			--
Beamte	27 (17)								27 (17)
ArbeitnehmerInnen	366 (364)	67 (59)	60 (32)	42 (32)	30 (45)	76 (85)	0 (1)	1 (1)	90 (109)
Auszubildende	62 (63)	62 (63)							
Betriebsanweisungen	0 (0)								
Bildschirmarbeitsplätze	1 (3)								
Sicherheitsbeauftragte	9 (6)								
Wohnungsfürsorge	4 (10)								
Vereinbarungen	4 (10)								
Sonstige Maßnahmen	6 (9)								
Summen:	1061 (1050)	129 (126)	60 (27)	42 (50)	30 (39)	105 (106)	0 (5)	1 (0)	670 (817)

3. Ausschreibung, Auswahlverfahren

3.1 Ausschreibung von Stellen

Wie bereits in den vergangenen Jahren erläutert, sind alle Landesstellen grundsätzlich auszu-schreiben. Die Stellenausschreibung erfolgt nach verschiedenen Vorgaben, u. a. nach dem Hessi-schen Gleichberechtigungsgesetz. Die Ausschreibungen sind an der Universität wie folgt zu finden:

- an Aushangtafeln im Verwaltungsbereich und in Fachbereichen,
- im Intranet unter:
https://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/stellen/interne_stellen/index.de.jsp
- Externe Ausschreibungen sind zu finden entweder öffentlich in der Presse oder im Internet unter http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/stellen/index.de.jsp

Ausschreibungen für den administrativ-technischen Bereich dürfen in der Regel zunächst nur in-tern ausgeschrieben werden. Nur wenn keine interne Bewerbung das Anforderungsprofil der Ste-lle erfüllen kann und somit kein interner Wechsel zustande kommt, kann die Stelle extern besetzt werden. Nähere Informationen enthält ein Merkblatt der Personalabteilung, das einzusehen ist unter: https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dez_vii/infosaz/einstellungsverfahren.pdf

Der Personalrat hat immer wieder gefordert, dass bei Ausschreibungen Vergütungsgruppen bzw. die Eingruppierung aufgeführt werden soll, damit interne InteressentInnen erkennen können, ob sich eine Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle überhaupt lohnt. Wir werden weiterhin der Hochschulleitung diesen Vorschlag unterbreiten und erwarten, dass das, was an anderen öffentli-chen Einrichtungen und Bereichen bereits selbstverständlich ist, auch bei uns möglichst zeitnah eingeführt wird. Der Personalrat hat inzwischen einen Vorschlag zur Verbesserung dieses Verfah-rens der Dienststelle vorgelegt. Gerade im ATM-Bereich ist es für den Personalrat wichtig, dass die internen Bewerber und Bewerberinnen eine größere Chance im Auswahlprozess erhalten sollen als das bisher der Fall ist. Der Personalrat strebt hierzu eine Dienstvereinbarung mit der TU an.

3.2 Auswahlverfahren – Beteiligung des Personalrates

Gemäß HPVG (Hess. Personalvertretungsgesetz) ist der Personalrat an allen Auswahlverfahren zu beteiligen. Bei der Fülle der Vorstellungsgespräche kommt es aber immer wieder vor, dass nicht an jedem Termin ein Mitglied des PRs teilnehmen kann. Dafür bitten wir um Verständnis. Eine große Arbeitserleichterung ist es für uns, wenn gleichzeitig mit der Mitteilung von Zeit und Ort der Vorstellungs-/Auswahlgespräche auch die dem Verfahren zu Grunde liegende Tätigkeitsbe-schreibung übersandt wurde. Dann sind wir umfassender informiert und können gezielter über die Teilnahme entscheiden. Die frühzeitige Zuleitung der entsprechenden Formblätter und Anlagen erbitten wir entweder durch Fax (06151-16-6883) oder per Mail an personalrat@pr.tu-darmstadt.de

3.3 Tätigkeitsbeschreibungen und Zwischen-/Arbeitszeugnisse

Tätigkeitsbeschreibungen sind die Grundlage für die angemessene Eingruppierung. Immer wieder erfahren wir, dass Beschäftigte ihre Tätigkeitsbeschreibung nicht kennen oder dass nach erfolgter Einstellung- bzw. Verlängerung des Arbeitsvertrages die aktuelle Tätigkeitsbeschreibung nicht ausgehändigt wurde. Daher weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass die Aushändigung der Tätig-keitsbeschreibung bei Einstellung oder Vertragsänderung erfolgen muss. Wir raten allen, denen sie nicht vorliegt, die Vorgesetzten nach der Tätigkeitsbeschreibung zu fragen. Da sie Bestandteil der Personalakte ist, kann sie in jedem Falle auch in der Personalabteilung angefordert werden.

Zu beachten ist auch, dass sich die Aufgaben im Laufe der Zeit erheblich verändern können, damit verbunden kann auch eine Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibung sein. Auch darauf möchten wir ausdrücklich hinweisen.

Tätigkeitsveränderungen bei Beschäftigten, die durch die Vorgesetzten vorgenommen werden, müssen mit der Dienststelle rückgekoppelt sein, da diese Veränderungen womöglich haftungsrechtliche, tarifrechtliche als auch arbeitsrechtliche Konsequenzen für die Beschäftigten haben können.

Bei Vorgesetztenwechsel besteht für die Beschäftigten ein Rechtsanspruch auf Gewährung eines Zwischenzeugnisses.

Beim Arbeitsplatzwechsel bzw. bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber besteht ein Anrecht auf ein Arbeitszeugnis. Zeugnisse sind von der Personalabteilung auszustellen.

3.4 Fristen – Selbstüberwachung bei Zulagen, Erfahrungsstufen, Bewährungsaufstiegen oder Vertragsverlängerungen

Der Personalrat rät, bei Einstellungen die Stufenzuordnung (Erfahrungsstufen) zu prüfen und bei Anträgen auf Weiterbeschäftigung bei (zunächst) befristeten Beschäftigungsverhältnissen die Fristen selbst mit zu überwachen. Bewährungsaufstiege sind mindestens bis 30.04.2013 möglich.

Alle Beschäftigten, die Fragen zu solchen Themen haben, sollten sich von der Personalabteilung beraten lassen und sich bei Problemen mit dem Personalrat in Verbindung setzen.

4. *Berichte aus Arbeitsgruppen (AG) und Arbeitskreisen (AK) bzw. Lenkungskreisen (LK)*

Personalrat und Dienststelle haben zur Behandlung unterschiedlicher Themenkomplexe und zur Vorbereitung von Entscheidungen gemeinsame Arbeitsgruppen gebildet bzw. die Beteiligung des Personalrates in Ausschüssen und Kommissionen der TU vereinbart. Die folgende Liste gibt einen Eindruck von der Vielfalt der Themen. Sie erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit:

- Arbeitssicherheit (ASI)
- Neuorganisation der Unfallmeldungen
- Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit an der TU
- Zentrale Kommission zur Vergabe von Leistungsprämien und –zulagen
- Ideenbörse
- ID-Management und Campus-Management-System(TUCaN)
- Mobilitätsmanagement, Parkraumkommission
- Beirat zur Personalentwicklung

Im Rahmen dieses Berichtes kann nur zu einigen dieser Aktivitäten etwas ausgeführt werden. Beschäftigte, die sich zu einem anderen Thema näher informieren möchten, wenden sich bitte an eines der PR-Mitglieder der entsprechenden Arbeitsgruppen. Die Namen sind zu finden unter http://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat_1/personalrat_arbeitsgruppen/index.de.jsp

4.1 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit sowie Arbeitsschutz sind Themen, die dem Personalrat sehr am Herzen liegen. In der Arbeitssicherheitsrunde beteiligt er sich daher aktiv an der Umsetzung von Maßnahmen, die dazu dienen, die Arbeitssicherheit aller Mitarbeiter der TU Darmstadt zu gewährleisten.

Die sog. ASI-Runde besteht aus Vertretern der Dienststelle, der Dezernate IV und V, des Personalrates sowie aus den Betriebsärzten und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Sie verfügt über ein eigenes Budget (ca. 250.000 €), das zur Umsetzung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen im gegenseitigen Einvernehmen frei verplant werden kann.

Im vergangenen Jahr tagte die Runde fünf Mal. Finanziell unterstützt wurden beispielsweise folgende Maßnahmen:

- Der Einbau von Panikschlössern im Gebäude der Organischen Chemie,
- die Erneuerung der Notleiteranlage in der Psychologie,
- der Umbau der Fluchttüren im Hörsaalgebäude Elektrotechnik,
- die Beschaffung und Aufstellung selbstlöschender Abfallbehälter in verschiedenen Liegeschäften,
- der behindertengerechte Umbau des Aufzuges im Schloss S3 | 13 ist in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung erfolgt,
- die Anschaffung eines Evakuierungsstuhles für mobilitätseingeschränkte Beschäftigte.

Auch für das Jahr 2012 sind wieder zahlreiche Projekte geplant, initiativ wird der PR z. B. bei der Anschaffung von Fahrradhelmen für die Dienstfahrräder werden.

4.2 Ideenbörse

Das 1998 eingeführte betriebliche Vorschlagswesen der TU - die „Ideenbörse“ – ist leider auch im Jahr 2011 im Hintergrund geblieben. Dem Personalrat ist es ein Anliegen, an die „Idee“ der „Ideenbörse“ zu erinnern und er verweist auf die Intranetseite

http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/infosaz_1/ideenboerse/index.de.jsp

Es sollte sich an der TU Darmstadt lohnen, wenn man neue und gute Ideen einbringt!

Ende 2011 hat der Personalrat eine Anfrage an die Dienststelle gerichtet, in der er die Wiederaufnahme der Arbeitsgruppe forderte. Anfang 2012 hat die Arbeitsgruppe ihre Arbeit wieder aufgenommen.

4.3 Familiengerechte Universität AUDIT

Im November 2011 gab es ein weiteres Auditierungsverfahren der Stiftung Familie und Beruf, bei dem die Auditorin verschiedene Statusgruppen der TU zum Gespräch einlud.

Der PR stellte dabei seine Sicht zu den einzelnen Handlungsfeldern folgendermaßen dar:

Die Zielvereinbarung zum Thema Arbeitszeit ist noch lange nicht erreicht. Es ist in den Fachbereichen nach wie vor vom Willen des Vorgesetzten abhängig, wie flexibel oder familienfreundlich gearbeitet werden darf.

Die Führungskräftebildung zum Thema „familiengerechte Uni“ ist freiwillig und erreicht nur die, die sich auch mit dieser Thematik befassen wollen. Dadurch wird die Entwicklung in verschiedenen Handlungsfeldern gebremst.

Ein großes Problem ist, dass an der Uni immer mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse geschlossen werden, die für die Betroffenen mangels Planungssicherheit alles andere als familienfreundlich sind.

Diese Schwachstellen sind von der Auditorin aufgenommen worden und wurden in die neue Zielvereinbarung mit eingearbeitet.

Positiv ist zu vermerken, dass die TU Kinderbetreuungs-Einrichtungen für uns Beschäftigte erweitert hat und auch spontane „Notfallbetreuung“ anbietet.

In ca. zwei Jahren wird die TU erneut auditiert, d. h. die einzelnen Zielvereinbarungen zu den Handlungsfeldern werden erneut überprüft. Der PR soll weiterhin in den Prozess mit eingebunden sein.

4.4 Modellversuch Leistungsprämien und Leistungszulagen

Im Rahmen des im Jahr 2000 gestarteten und bisher jährlich verlängerten Modellversuchs wurden in 2011 insgesamt 196 Beschäftigte mit **Prämien für besondere Leistungen** ausgezeichnet. Diese verteilen sich auf die Bereiche der TU wie folgt:

Leistungsprämien und -zulagen in 2011

	Fachbereiche													Andere Bereiche								
	1	2	3	4	5	7	10	11	13	15	16	18	20	HRZ	Vw	MPA	CSI	ULB	USZ	CA-SED	Stud. Koll.	Ges.
Gesamt	1	8	4	10	1	8	1	2	10	0	34	20	9	27	37	7	3	8	1	4	1	196

Bedenkt man, dass entsprechend der Vorgaben für 15 % der Beschäftigten Leistungsprämien oder -zulagen möglich wären, so ist es 2011 zu einem weiteren Anstieg um ca. 12 % - im Vergleich zum Vorjahr - an Anträgen von Leistungsprämien gekommen.

Nach Auffassung des Personalrates bilden Leistungsprämien und -zulagen ein geeignetes Instrument, die Motivation der KollegInnen im Arbeitsalltag zu stärken. Positive Auswirkungen auf das Betriebsklima entstehen dadurch, dass individuelle Leistungen mit diesem Mittel anerkannt und honoriert werden. Die zentrale Kommission Leistungsprämien hat die Aufgabe, einen Gesamtüberblick zu behalten und eine gewisse Vergleichbarkeit über die unterschiedlichen Arbeitsbereiche hinweg sicherzustellen. Dies wird in der Praxis durch die Prüfung der in jedem Einzelfall vorgelegten Begründungen versucht. Dank dieser Verfahrensweise konnten auch Anhaltspunkte überprüft werden, die nicht nur für eine Leistungsprämie, sondern darüber hinaus für eine Neubewertung der Tätigkeitsbeschreibung und eine daraus folgende Höhergruppierung der Betroffenen sprachen. Insbesondere in diesem Punkt ist die kooperative Zusammenarbeit aller Kommissionsmitglieder zu loben.

Im Jahr 2011 wurden 196 Anträge auf Leistungsprämien und -zulagen bewilligt. Der Personalrat ermuntert die bislang zurückhaltend agierenden oder überhaupt nicht vertretenen Fachbereiche und zentralen Einrichtungen nachdrücklich, dieses Instrument auch in ihrem Umfeld stärker zu nutzen. Leider muss der Personalrat die Höhe der ausgezahlten Prämien im ATM-Bereich als zu niedrig anmahnen, hier besteht in der Regel ein Spielraum nach oben, der nicht voll ausgeschöpft wurde. Der Personalrat hat dies in einem Gespräch mit dem Präsidenten angesprochen und empfohlen, zukünftig doch das volle Maß der Leistungsprämie an die ATM Beschäftigten auszusüßten.

4.5 Identity-Management (IDM)

2012 wird die erweiterte Nutzung der TU-Chipkarte zur Diskussion anstehen. Es ist vorgesehen, die Mailfunktion mit dieser Karte frei zu schalten. Eine weitere Nutzung der Karte soll mit dem Mobilitätspass bzw. Dienstaussweis (Wählerverzeichnis) verbunden werden.

Ausgehend von den uns zur Verfügung stehenden Zahlen kennt das IDM-System aktuell 4.902 aktive Personen (Professoren, Beschäftigte, Ruheständler/Emeriti, Lehrbeauftragte), von denen 2.828 oder 57,69 % bereits eine Athene-Karte erhalten haben. 1.327 oder 27,07 % haben eine TU-ID, aber noch keine Athene-Karte (i. d. R. weil kein Bild bzw. Leer-Bild hochgeladen ist) und 747 oder 15,24 % haben noch nicht einmal ihre TU-ID freischalten lassen.

4.6 TUCaN – Campus-Management-System Folge 4

Ein Campus-Management-System ist eine Software, die die komplette Lehre einer Universität abbilden kann. D. h., Studierende können sich über das Web immatrikulieren, Studiengänge können geplant werden, Vorlesungen, Übungen usw. ebenfalls. Auch Prüfungsleistungen können vom Dozenten direkt ins System eingegeben werden und die Endnote des Absolventen wird automatisch errechnet. Selbst das Zeugnis mit den Inhaltsangaben der von den Studierenden jemals belegten Veranstaltungen wird automatisch erzeugt und auch als Ehemaliger unserer Uni, als so genannter Alumnus, wird er noch vom System verwaltet. Studierende und Alumni profitieren davon. Die Studierenden bekommen z. B. automatisch generierte Vorschläge, wie sie ihr Studium sinnvollerweise weiterführen oder sie bekommen eine SMS, wenn z. B. eine Veranstaltung mal ausfällt u.v.m. Außerdem führt das System zu schnelleren und für die Studierenden transparenteren Abläufen.

Das Campus-Management-System unserer Uni heißt TUCaN und die meisten von uns hatten damit schon Kontakt. Nachdem der Personalrat die Einführung des Systems in den vorigen Jahren mit begleitet hat, bewegen wir uns nun langsam hin zu einem Normalbetrieb.

Der Personalrat ist weiterhin im Lenkungskreis präsent, denn natürlich gibt es nach wie vor offene Fragen und auch Dinge, die nicht planmäßig vorangegangen sind. So wurde auf unser Drängen ein neues Teilprojekt kreiert, welches sich allein um Fragen der Datensicherheit kümmern wird. Weiterhin wurde eine Diskussion darüber angestoßen, welche Arbeiten für TUCaN besser zentral und welche besser dezentral organisiert werden.

Insgesamt ist unser Eindruck, dass das neue System mittlerweile handhabbar ist, an vielen Stellen aber auch noch deutlich verbessert werden sollte. Von einer Arbeitersparnis aufgrund des Softwareeinsatzes sind wir wohl noch ein Stück entfernt, was aber nur auf einzelne Teilbereiche des Campus-Managements zutrifft.

5. Strukturentwicklung

5.1 Strukturentwicklung der TU Darmstadt

Die TU Darmstadt hat in den letzten Jahren achtbare Erfolge im Rahmen der Exzellenzinitiativen erzielen können, die mit erheblichen Mitteln für einige Bereiche der TU verbunden sind. Hinzu kamen für manche Bereiche Sondermittel aus dem Hochschulpakt 2020 sowie für alle Bereiche entsprechende Kompensationsmittel ab WS 2008/09.

2011 wurde der Antrag "Kompetenzentwicklung durch Interdisziplinäre Vernetzung von Anfang an (KIVA) im Rahmen des gemeinsamen Programmes des Bundes und der Länder für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre bewilligt. Hierfür konnten innerhalb der TU 38 Stellen im wissenschaftlichen und administrativen Bereich besetzt werden. Durch alle Sondermittel und Projekte in Wissenschaft und Lehre haben sich die Personalstellen im (Fachbereichs-) Gefüge der TU sehr unterschiedlich und kaum nachvollziehbar verändert.

Seitens des Personalrats sollte der Personalbedarf in dem Mittelverteilungsmodell MIR implementiert sein, bei dem ausgehend von den zu erfüllenden Aufgaben der verschiedenen Bereiche, die sich aus den angestrebten Zielen der TU ergeben, bestimmt wird, in welchem Bereich wie viele Personen mit welchen Qualifikationen - und damit welche Mittel - zu deren Erfüllung benötigt werden. Das Präsidium wollte erklärtermaßen kein solches Vorgehen. Das entwickelte Verteilungsmodell gibt nach politischen Setzungen FB-Budgets vor, mit denen die Bereiche dann zusehen müssen, wie sie damit hinkommen bzw. welche Aufgaben sie erfüllen können. Aus diesem Grunde ist schwer nachvollziehbar, in welchem Sinne überhaupt „Korrelation zu den Zielen der Universität besteht“.

5.2 Personalentwicklung

Im Beirat Personalentwicklung fließen die Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen zusammen. Dies sind derzeit die Themen Duale Ausbildung, Führungskultur/Jahresgespräche, Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals und Administrativ Technische MitarbeiterInnen. Der Bereich Personalentwicklung wurde im Berichtsjahr neu organisiert und personell besetzt. Der Personalrat unterstützt nachdrücklich die Arbeit der Personalentwicklung und setzt sich dafür ein, dieses Aufgabengebiet aufgrund seiner besonderen Bedeutung personell weiter zu verstärken.

5.3 Strukturveränderungen und die Folgen

„Strukturveränderungen“ sowie Privatisierung, Fremdvergabe und damit einhergehende Schließung von Betriebseinheiten haben an der TU Darmstadt inzwischen – leider - eine lange Tradition. Angefangen beim Kraftwerk, Reinigungsdienst, Wachdienst, Hausmeisterdienste, Posttransporte, Winterdienst war im Jahr 2011 die Schließung der Kfz-Werkstatt die „Strukturveränderung“, die am deutlichsten sichtbar war.

Die Konsequenzen am Beispiel einer Fremdreinigungsfirma, welche einen großen Teil der TU Stadtmitte reinigt, seien hier nur stichwortartig aufgeführt:

Ständig wechselndes Personal der Fremdfirma, hoher Arbeitsdruck, niedriges Lohnniveau (Lohndumping), kurze Laufzeit der Arbeitsverträge, rauer Umgangston, leichtfertige Androhung von Kündigungen und mitunter schikanöse Anweisungen der dortigen Vorgesetzten veranlassten den Personalrat dazu, diesem Gebaren nicht tatenlos zuzusehen. Obwohl der Personalrat für diese „Fremdbeschäftigten“ laut Hessischem Personalvertretungsgesetz nicht zuständig ist, wollten wir diese menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen an der TU nicht weiter hinnehmen. Auf unseren Druck hin hat der zuständige Betriebsrat dieser Fremdfirma eine Betriebsversammlung organisiert (freundlicherweise durfte unser Personalrat anwesend sein), um die aufgetretenen Probleme zu thematisieren und zu lösen. Die strukturellen Probleme wurden natürlich nicht gelöst, wenigstens verbesserte sich der Umgangston und das Betriebsklima (wenn auch nur leicht).

Strukturveränderungen (auch: Abbau von ATM-Stellen) gehen (fast) immer mit Arbeitsverdichtung einher. So werden frei gewordene und frei werdende Stellen nicht wiederbesetzt, die verbliebenen KollegInnen müssen die anfallenden Tätigkeiten mit übernehmen (siehe dazu auch ausführlich: Info-Flyer des Personalrates vom September 2011).

Im Jahr 2011 traf es die Kollegen der Kfz-Werkstatt. Gerüchte über die drohende Schließung gab es schon lange, viele KollegInnen und Nutznießer dieser Einrichtung waren verunsichert.

Die Umsetzung dieses Vorhabens war alles andere als exzellent: Die betroffenen Kollegen wurden vor vollendete Tatsachen gestellt, lange Zeit war es ungewiss, wo sie in Zukunft arbeiten sollen. Dies geschah ganz im Gegensatz zum proklamierten Leitbild der Personalentwicklung der TU (Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern, Sozialpartnerschaft, Transparenz, Schaffung eines motivierenden Arbeitsumfeldes, Einbeziehung der Beschäftigten bei wichtigen Entscheidungen etc.).

Dem Personalrat oblag es mangels rechtlicher Einspruchsmöglichkeiten lediglich, diesen Prozess zu begleiten und eine Schlechterstellung der betroffenen Kollegen zu mindern.

In Zukunft sollen sämtliche Dienstleistungen der Kfz-Werkstatt eingekauft werden. Der Personalrat befürchtet eine deutlich schlechtere Versorgung der ehemals in Eigenregie erbrachten Leistungen, Arbeitsverdichtung in den Bereichen, die von den Dienstleistungen der Kollegen der Kfz-Werkstatt profitiert haben; von den hohen wirtschaftlichen Kosten für die TU ganz zu schweigen.

Die nächste größere anstehende Umstrukturierung, die stattfinden wird, betrifft das HRZ. Hier sollen Aufgaben neu verteilt und neu gebündelt werden. Der neue Leiter des HRZ hat die betroffenen KollegInnen des HRZ bereits zu zwei Dienstversammlungen eingeladen, um seine Pläne zu erläutern und somit die nötige Transparenz zu schaffen, die wir bei anderen Umstrukturierungsmaßnahmen vermisst haben. Der Personalrat möchte diesen anstehenden Prozess konstruktiv begleiten und hat daher eine begleitende Arbeitsgruppe eingerichtet (siehe Info-Flyer des Personalrats vom Februar 2012:

http://www.personalrat.tu-darmstadt.de/media/personalrat/personalrat_pdf/1202_infolyer_hrz-beschaefigte.pdf), an die sich die betroffenen KollegInnen jederzeit wenden können.

Der Personalrat ist daher auf die Mitwirkung aller Beschäftigten angewiesen, um frühzeitig bei geplanten Umstrukturierungen und Schließungen informiert und beteiligt zu werden. Informieren Sie uns daher, wenn in Ihrer Abteilung entsprechende Überlegungen angestellt werden.

Gleichzeitig fordert der Personalrat von den entsprechenden Vorgesetzten bzw. der Dienststelle die umfassende und frühzeitige Einbindung in entsprechende Vorhaben. Das HPVG sieht die Fürsorgepflicht der Dienststelle gegenüber den Beschäftigten als auch die **rechtzeitige** und **umfassende** Einbindung der Beschäftigten und des Personalrates vor. Nur durch eine frühzeitige Einbindung kann für die Beschäftigten eine gelingende Personalentwicklung realisiert werden.

6. Spezielle Themen

6.1 Häusliche Pflege

Der Personalrat versuchte im Zusammenhang mit der Altersteilzeit bereits 2010 auch die Unterstützung der Beschäftigten in Rahmen der Häuslichen Pflege zu verbessern. Hierzu gab es bei der Personalversammlung 2011 mehrere Anfragen der Beschäftigten. Mitglieder des Personalrates erarbeiteten einen Entwurf zu einer Dienstvereinbarung bezüglich der Häuslichen Pflege, welche aber bis zum Ende des Berichtszeitraums mit der Dienststelle inhaltlich nicht diskutiert wurde, da diese eine gesetzliche Novelle abwarten wollte. Nun sollen im Jahr 2012 hierzu Gespräche aufgenommen werden.

6.2 Mobilität an der TU (Parkhäuser, abschließbare Fahrradstellplätze, ÖPNV)

In der Sitzung des Mobilitätsmanagements kurz vor Weihnachten 2011 wurde über die Möglichkeit eines Jobtickets gesprochen, dabei sind in die Entscheidung eines solchen Tickets die Umfrageergebnisse vom Januar 2011 zur Mobilität, an dem der Personalrat mitgewirkt hat und die Parkraumbewirtschaftung auf der Lichtwiese mit einbezogen worden. Die Position des Personalrates war und ist, dass die Mehrzahl der Beschäftigten von der Entscheidung profitieren soll, d. h. unter dem Strich eine finanzielle Entlastung für die Nutzer - sprich MitarbeiterInnen - heraus kommen muss. Der Kanzler, Herr Dr. M. Efinger, stellte dann das Konzept im Mobilitätsmanagement vor. Nachfolgend sind in kurzer Zusammenfassung die wesentlichen Bestandteile dieses Konzeptes aufgeführt:

Konzept für die Parkraumbewirtschaftung:

Durch Schranken abgeschlossene Bereiche vor ausgezeichneten Zentren, z. B. Maschinenbau, Materialwissenschaft usw., zugänglich durch Mobilitätskarte (= Professoren erhalten ihre festen, geschützten Parkplätze) und dazu offene, ausgezeichnete Parkplätze, kostenpflichtig durch Parkuhren.

Bemerkenswert: Mobilitätskarte ist gültig für den gesamten Hochschulbereich, kann auch als Ticket für ÖPNV im Innenstadtbereich gelten. Für Studierende: Müsste im Beitrag zum Studententicket verrechnet werden.

Jobticket:

Umfrage: 30 % wollen ein Jobticket, 20 % einen Ausbau der Parkmöglichkeiten.

Zahlung: Nur Benutzer, nicht alle, wie Studierende.

Einigung mit RMV über das Jobticket steht noch aus.

Form: Zunächst Papier, später Chipkarte.

Die Hochschule zahlt einen fixen Betrag an RMV (aus der Parkraumbewirtschaftung).

Reduzierung der Ticketkosten um 40 % - 50 %.

Bereich: Nur von Wohnort bis Hochschule.

Gültigkeit: Auch Privatnutzung.

7. Dank

An dieser Stelle bedankt sich der Personalrat bei allen Beschäftigten der TU und allen Bereichen innerhalb und außerhalb der TU, die seine Arbeit unterstützt bzw. mit ihm zusammengearbeitet haben, ganz herzlich.

Gesonderten Dank geht an Herrn Wolfram Schulze von der Sozial- und Konfliktberatung für die gute und kooperative Zusammenarbeit. Herr Schulze hat die Universität zum Jahresende 2011 verlassen.

Besonderen Dank verdienen wiederum die Mitarbeiterinnen im Büro des Personalrates, Gila Hanßen und Silvia Büttner, für ihren engagierten Einsatz und die hervorragende Arbeit.

Darmstadt, Februar 2012

Für den Personalrat:



Der Vorsitzende

8. Personalrat

Geschäftsführung des Personalrates:			Personalrat@pr.	
		Telefon	Fax-Nr.	E-Mail: „... tu-darmstadt.de“
Vorsitzender: Stellvertreterinnen und Stellvertreter:	Heinz Lehmann	20 20	68 83	heinz.lehmann@pr.
	Karin Berst vorm.	30 19		karin.berst@pr.
	nachm.	58 51		
	Helmut Imming	65 99	7 20 72	helmut.imming@pr.
	Agnes-Doloris Krüger	21 02		agnes-doloris.krueger@pr.
	Dr. Ulf Lorenz	29 61		ulf.lorenz@pr.
	Dr. Olga Zitzelsberger	28 05		olga.zitzelsberger@pr.
Freigestelltes Personalratsmitglied:	Michael Richstein	52 20	7 20 72	michael.richstein@pr.
Sekretariat:	Gila Hanßen	40 20	68 83	gila.hanssen@pr.
	Silvia Büttner	61 20	68 83	silvia.buettner@pr.
Personalratsbüro Lichtwiese:	Architektur-Gebäude, El-Lissitzky-Str. 1, L3 01 74	7 50 52	7 21 15	Öffnungszeiten: Di und Do 09.00 bis 13.00 Uhr

Die Mitglieder des Personalrates

Gruppe der Beamtinnen und Beamten		Telefon	E-Mail:
Liste ver.di			...“tu-darmstadt.de“
Berst, Karin	ULB vorm. / nachm.	30 19 / 58 51	karin.berst@pr.
Bergmann, Holger	ULB – Verwaltung	58 80	holger.bergmann@pr.
	FB 18 – FB-Bibliothek NTB	35 24	
Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Liste ver.di			
Eilhardt, Sigrid	FB 10 – Mikrobiologie	51 54	sigrid.eilhardt@pr.
Imming, Helmut	HRZ – Multimedia-AG	56 46 / 65 99	helmut.imming@pr.
Suszka, Christine	FB 16 – Fahrzeugtechnik	21 39	christine.suszka@pr.
Richstein, Michael	Personalratsbüro (S1 03 118)	52 20	michael.richstein@pr.
Freie Unabhängige Liste			
Krüger, Agnes-Doloris	FB 15 – Entw. u. Geb.Technik	21 02	agnes-doloris.krueger@pr.
Bonk, Sandra	FB 10 – Werkstatt Biologie	36 03	sandra.bonk@pr.
Bärens, Joachim	Verwaltung (S1 03 077)	46 16	joachim.baerens@pr.
Gruppe der Wiss. Bediensteten			
Liste ver.di			
Lehmann, Heinz	Personalratsbüro (S1 03 120)	20 20	heinz.lehmann@pr.
Dr. Zitzelsberger, Olga	FB 3 – Pädagogik	28 05	olga.zitzelsberger@pr.
Freie Unabhängige Liste			
Bonnes, Uwe	FB 5 – Kernphysik	25 16	uwe.bonnes@pr.
Wilhelm, Barbara	Studienkolleg	82 48 38	barbara.wilhelm@pr.
Dr. Lorenz, Ulf	FB 4 – Optimierung	29 61	ulf.lorenz@pr.
Jost, Peter	Studienkolleg	82 48 38	peter.jost@pr.
Dr. Marschall, Hubert	FB 16 – Strömungslehre u. Aerodyn.	68 13	hubert.marschall@pr.
Dr. Steck, Roland	FB 18 – Elektro- und Informationstechnik	40 18	roland.steck@pr.

Jugend- und Auszubildenden-Vertretung

Vorsitzende:		Telefon	E-Mail: ...“tu-darmstadt.de“
Fuchs, Vanessa	Dez. II B 1 Studierendensekretariat	37 85	vanessa.fuchs@pr.

Schwerbehinderten-Vertretung

Vertrauensperson:		Telefon	Fax-Nr.	E-Mail: „... tu-darmstadt.de“
Bärens, Joachim	Verwaltung (S1 03 077)	46 16	21 70	baerens@pwv.
Stellvertretende Vertrauenspersonen:				
Nickel, Eva	FB 15 – Entw. U. Energieeff. Bauen	20 46		nickel@ee.
Held, Horst	ULB	58 81		held@ulb.
Söker, Heiko	FB 3 – Studienbüro	48 73		soeker@humanw.