

IN DIESER AUSGABE:

Personalversammlung	1
Dienstvereinbarung mobile Arbeit	1
Desk-Sharing	2
Wahl zur Schwerbehindertenvertretung	3
Ausbildung an der TU-AG Ausbildung im Personalrat	4
Promovieren mit Care-Verpflichtungen	4
Keine Endstation	6
Solidarität mit Beschäftigten der Uniklinik	6
Argumente gegen Befristungen - Teil 1	7
Personalratsworkshop	8
Impuls-Zahl des Monats	8
Ihr Personalrat... Thomas Vogel	9
Inflation zwingt zum Konsumverzicht	10
Rückmeldungen erwünscht	11
Belastende Baumaßnahmen	11
Preisrätsel	12

PERSONALRATS-INFO AUSGABE HERBST 2022

Save the date!

Personalversammlung am **20.09.2022**
um **09.00 Uhr** im
Hörsälen 1 und 2 in L4 | 02 - Hörsaal-
und Medienzentrum der Lichtwiese
Wir freuen uns auf Sie!

Themen:

Bericht aus dem Personalrat
DV Mobile Arbeit
Grußwort Präsidium
Grußwort Gewerkschaft
Tarifvertrag für Studentische Hilfskräfte
Arbeitsort Lichtwiese

Dienstvereinbarung mobile Arbeit

Der Personalrat und die TU-Leitung verhandeln derzeit über eine Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit bzw. zum Homeoffice. Für den Personalrat ist es wichtig, dass die Beschäftigten auch nach dem hoffentlich baldigen Ende der Pandemie möglichst selbstbestimmt wählen können, ob und wann sie im Homeoffice arbeiten, soweit das mit den betrieblichen Abläufen vereinbar ist. Ein Knackpunkt ist aus unserer Sicht, dass die Möglichkeit zum Homeoffice nicht mit einer Verpflichtung zum Desk-Sharing verknüpft werden sollte. Falls Desk-Sharing eingeführt wird, braucht es hierfür klare Regelungen. Bei der **Personalversammlung am 20. September** informieren wir über den aktuellen Stand.

Wussten Sie schon...?

Desk-Sharing – wer teilt hier wie den Tisch?



DESKSHARING

Desk-Sharing ist ein Begriff, der in der aktuellen Diskussion zum mobilen Arbeiten oft verwendet wird.

Wer teilt hier den Tisch mit wem und wozu?

Es geht nicht um runde Tische, die man gerne mit anderen zu geselligen Anlässen teilt, nein, es geht um den Tisch, an dem die Arbeit an der TU ausgeführt wird. Der Hintergrund sind die vielen Kolleg*innen, die nur noch einen Teil ihrer Arbeit an ‚ihrem Tisch‘ erbringen und den Rest mobil. So sind viele Arbeitstische auch nur noch in Teilzeit belegt, kosten aber Raum, Heizung etc. wie ein in Vollzeit genutzter Arbeitsplatz. An vielen Stellen wird daher das Konzept des Desk-Sharing diskutiert oder erprobt, bei dem mehrere Personen ihre Arbeit zu unterschiedlichen Zeiten am selben Arbeitsplatz erledigen. So wird weniger Fläche für Büroräume benötigt, was auch der Umwelt zu Gute kommt. Andere Kolleg*innen treffen beim Arbeiten zusammen, was u.U. fruchtbare Vernetzungen entstehen lässt. Allerdings wird der Arbeitsplatz sauber aufgeräumt übernommen und auch wieder übergeben, sodass eigene Pflanzen und Fotos, die persönliche Wohlfühlatmosphäre, nicht mehr mitgenommen werden können. Die Arbeit sollte zu großen Teilen digitalisiert erfolgen, um den wechselnden Arbeitsplatz leicht benutzen zu können. Manche Tätigkeiten werden sich daher nicht für ein Desk-Sharing eignen, da sie zentrale Anlaufstellen darstellen oder eine spezielle Ausstattung erfordern. Beschäftigte, die an einem Desk-Sharing teilnehmen, müssen vermehrt Eigenverantwortung und Selbstorganisation zeigen. Sie buchen ihren Arbeitsplatz im eigenen Buchungssystem. Teams müssen für sich klären, wie ihre Zusammenarbeit unter Desk-Sharing weiter gut funktionieren kann. An der TU gibt es schon in Bereichen Desk-Sharing, wozu Beteiligte u.a. sagen:

Zitat 1 „...die Arbeitsplatzteilung [ist] das gewählte Modell der Zukunft; Stichworte sind „Raummangel“, „Ressourcenschonung“, „Wunsch nach mobiler Arbeit“.

Aktuell sind wir auf dem Weg, die technische und weitere Ausstattung zu installieren, räumen Fallstricke wie einfache Einwahlmöglichkeiten (ans Kabel-basierte-Netz) an allen potentiellen Einsatzorten, gleiche Grundausstattung an allen Plätzen aus dem Weg und suchen nach Möglichkeiten, auch die persönliche Note im Büro zu ermöglichen. Die Kolleg:innen sind bereit, diesen Weg mitzugehen, weil sie dadurch auch weiterhin die Möglichkeit des mobilen Arbeitens nutzen können."

Zitat 2 „Die Kolleginnen, die in der Pandemie dazu gestoßen sind und von vornherein viel mobil gearbeitet haben, tun sich mit dem Desk-Sharing leichter, da es keine anderweitige Gewohnheit bzw. keine anderweitigen Ansprüche („mein Büro“) gab."

Auch an der TU ist das Thema Desk-Sharing im Gespräch. Der Personalrat strebt eine Dienstvereinbarung dazu an, um Transparenz und Verlässlichkeit für Sie – die Beschäftigten- zu erreichen. Für Fragen und Anregungen sind wir immer ansprechbar.



Die Wahl zur Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie ihrer stellvertretenden Mitglieder findet per Briefwahl statt. Die Wahlvorschläge werden am 22. September 2022 bekannt gegeben. Nach Erhalt der Briefwahlunterlagen ist ihre Rücksendung an das Wahlamt der TU Darmstadt (Hochschulstraße 1, Raum 351) bis zum 31. Oktober 2022, 12:00 Uhr, per Post oder durch Einwurf in den dortigen Briefkasten möglich.



Ausbildung an der TU - AG Ausbildung im Personalrat

Die TU Darmstadt hat aktuell circa 140 Auszubildende in mehr als 20 unterschiedlichen Ausbildungsberufen, was die Bedeutung der Ausbildung an der TU hervorhebt.

Um die Ausbildung an der TUDa zu verbessern, zu fördern und die Ausbildungszahlen wieder steigen zu lassen, gibt es neben der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) auch eine neu gegründete AG Ausbildung im Personalrat, in Kooperation mit der JAV.

Hier werden Ideen besprochen, wie die Ausbildung an der TUDa verbessert werden kann.

Das übergeordnete Ziel der AG Ausbildung ist eine qualitativ hochwertige und moderne Berufsausbildung, die durch ein Zusammenspiel mehrerer Maßnahmen erreicht werden soll.

Diskutierte Maßnahmen sind beispielsweise die Vernetzung von Auszubildenden einerseits und Ausbilder*innen andererseits, die Aufnahme der Ausbilder*innentätigkeit in die Tätigkeitsbeschreibung und die finanzielle Anerkennung von Ausbilder*innen durch Zahlung einer Ausbildungszulage für Ausbilder*innen, die aktiv an der Ausbildung der TUDa beteiligt sind. Hierdurch soll die Bereitschaft zur Ausbildung und die Schulung neuer Ausbilder*innen gefördert werden, um so die Qualität der Ausbildung zu verbessern.

Für eine ganzheitliche Verbesserung der Ausbildung wird sich um eine enge Zusammenarbeit mit der Dienststelle bemüht.

Promovieren mit Care- Verpflichtungen – wie kann es gelingen?

Projekt im Rahmen der Frauenförderung und Gleichstellung: Qualifizierung und Betreuungsverpflichtung: welche Rahmenbedingungen fördern eine erfolgreiche Qualifizierung während der Beschäftigungsdauer?

Seit einigen Wochen ist der Bericht zur Situation von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen mit Betreuungsverpflichtungen auf den Seiten des Dezernats VII: https://www.intern.tu-darmstadt.de/verwaltung/dez_vii/info_a_z_vii/wissenschaftliche_mitarbeiter_innen_befristet_faqs.de.jsp nachzulesen. Sehr spannend zu lesen und daher sehr zur Lektüre empfohlen!

Innerhalb des Projektberichtes gibt es zahlreiche Anregungen, wie die Situation verbessert werden könnte. Hier nur einige Punkte:

- Kommunikation und Information war ein wesentlicher Punkt bei den kritischen Rückmeldungen. Zur Verbesserung wird eine zentrale Seite auf der Homepage der TUDa eingerichtet werden auf der alle wichtigen Links gebündelt zu finden sind. Diese Seite wird vom Dez. VII erstellt. Eine vorläufige Seite hat bereits der PR eingerichtet, so dass hier schon Einiges gefunden werden kann. Hier ist der Link : https://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat_1/promovieren_mit_kind_ern/verteilerseite_responsive_64.de.jsp
- Wichtig ist auch eine persönliche Beratung, die von Menschen in jeder Phase in Anspruch genommen werden kann. Hier hat Ingenium bereits eine entsprechende Struktur etabliert. Hier ist der Link für einen Beratungstermin: https://www.tu-darmstadt.de/forschen/wissenschaftlicher_nachwuchs_tu/promovierende_tu/index.de.jsp
- Ebenso erscheint es dringend geboten, dass auch die Führungskräfte sowie Kolleg*innen ein Angebot erhalten sich zu informieren und bei Bedarf auch Unterstützung erhalten. Wir würden es sehr befürworten, wenn die Personalabteilung dazu gezielt ein Angebot an die Führungskräfte/Kolleg*innen adressiert.
- Und nicht zuletzt wurde erneut das Thema Betreuungsvereinbarung thematisiert: auch über familiäre Verpflichtungen und Konsequenzen in der Qualifizierungsphase als Möglichkeit zwischen WiMi und betreuender Person zu sprechen.

Wir freuen uns über weitere Anregungen von Ihnen, denn es wird ein weiteres Treffen im Nov. 2022 geben und hier könnten wir Ihre Hinweise einbringen.

Keine Endstation



Von den drei Projekten, die im Rahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes angegangen werden sollten, ist nun das der Überprüfung und Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen von Beschäftigten der Entgeltgruppen 5 und 6 erfolgreich abgeschlossen worden.

Noch in der Pipeline ist das Projekt zu wissenschaftlichen Beschäftigten mit Care-Verpflichtungen und noch nicht gestartet hat das zu Teilzeitbeschäftigten und ihren Karrierechancen.

Die insgesamt 110 Beschäftigten der Entgeltgruppen 5 und 6 befinden sich vor allem in den Bereichen Hausmeister*innen, Sekretariat und der ULB. Mit ihnen und ihren Vorgesetzten wurden Gespräche zu ihrer aktuellen Tätigkeit sowie Weiterbildungs- und/oder Entwicklungsmöglichkeiten geführt sowie ihre Tätigkeitsbeschreibung gegebenenfalls angepasst. Die Gespräche haben sowohl zu besserer Eingruppierung für einige Kolleg*innen geführt als auch vor allem Vorgesetzte und Beschäftigte für das Thema Perspektiven im Rahmen der Tätigkeit an der TU sensibilisiert. Der Personalrat wird sich für weitere Projekte dieser Art einsetzen im Sinne der Beschäftigten und einer guten Führungskultur. Der komplette Bericht findet sich auf den Seiten des Personalrates unter: https://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat/aktuelles/a_z/pr/a-z_details_324800.de.jsp



Solidarität mit Beschäftigten der Uniklinik

Die Beschäftigten der Frankfurter Uniklinik fordern mit ihrer Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag für mehr Personal und Entlastung. Darin soll unter anderem festgeschrieben werden, wie viele Pflegekräfte auf den Stationen und in den Bereichen mindestens eingesetzt werden muss. Das geht uns alle an. Denn wir alle sind im Fall der Fälle auf eine gute Krankenhausversorgung in der Rhein-Main-Region angewiesen. Infos und Möglichkeiten zur Unterstützung der Kolleg*innen der Uniklinik gibt es hier: mehrvonuns-frankfurt.net

Argumente gegen Befristungen – Teil 1



Schon lange kritisieren wir als Personalrat die ausufernde Befristungspraxis an der TU und anderen Universitäten. Wir setzen uns in einer ImPuls-Serie mit den Behauptungen auseinander, die zur Rechtfertigung des Status 'Quo vorgebracht werden.

»Die stetige personelle Erneuerung ist das Schwungrad der Wissenschaft. Daher: Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Promotion bis zur Altersgrenze unbefristet beschäftigen.«

Niemand fordert, sämtliche Wissenschaftsstellen zu entfristen und keine Qualifikationen mehr zu ermöglichen. Doch Befristungsquoten von 90 Prozent sind mit nichts zu rechtfertigen.

»Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau dienen der Qualifizierung und müssen deshalb befristet sein.«

Forschung und Lehre sind nicht nur Qualifikationsprojekte, sondern grundlegende Daueraufgaben der Hochschulen. Dass diese zunehmend auf Befristete verlagert werden, ist für die Qualifizierung nicht förderlich. Während sich die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse seit den 1990er-Jahren in etwa verdoppelt hat, stagnierte die Zahl der Promotionen und Habilitationen nahezu (Gassmann 2020). Mehr Qualifikationsstellen bedeuten also nicht mehr Qualifikationen. Zumal bei Postdocs oft unklar ist, wofür (allein die sehr wenigen Professuren?) und in welcher Form (Habilitation, Publikationen oder anderes?) sie sich eigentlich qualifizieren sollen.

Künftig muss gelten: Daueraufgaben werden von dauerhaft angestellten Beschäftigten erbracht. In einer Befragung zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sprechen sich über 80 Prozent der Wissenschaftler*innen dafür aus, dass unbefristete Stellen spätestens ab der Promotion der Normalfall sind.

*»Kernaufgaben der Hochschulen, wie die Lehre, werden doch vor allem durch die Professor*innen erledigt – und die sind ja unbefristet.«*

Die Personalstruktur an den Hochschulen hat sich über die Jahrzehnte hinweg stark verändert. Inzwischen wird der Großteil der Lehre nicht mehr von Professor*innen, sondern von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen oder Lehrbeauftragten erbracht. Weil sie auf Grundlage von Kurz- und Kettenverträgen arbeiten, fehlt Kontinuität in der Betreuung, bei der Entwicklung von Curricula und bei den Prüfungsstandards.

Die Qualität der Hochschulbildung leidet unter der ständigen Personalfluktuation. Für befristet Beschäftigte bestehen außerdem weniger Anreize, sich hochschuldidaktisch weiterzubilden und so die Qualität ihrer Lehre zu erhöhen. Viel Energie in die Betreuung von Studierenden zu stecken, ist aus Karrieregesichtspunkten für sie kontraproduktiv, weil es sie ihrem Qualifikationsziel nicht näher bringt. Aus diesen Gründen haben auch Studierende ein eigenes Interesse daran, dass mehr unbefristete Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau geschaffen wird.

Personalrats- Workshop mit vollem Programm



Dienstvereinbarung zu mobiler Arbeit/Arbeitszeit, Dienstvereinbarung zu einem möglichen Langzeitkonto, Kommunikation, Eingruppierung, Arbeitsabläufe und Öffentlichkeitsarbeit – das waren die Themen, mit denen sich der Personalrat beim Workshop Ende Juni in Seeheim-Jungenheim beschäftigt hat. Nach den anregenden und konstruktiven Diskussionen gehen die Personalratsmitglieder weiter hoch motiviert an die Arbeit.



Impuls-Zahl des Monats

222

Die TU Darmstadt hat in der mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst geschlossenen [Zielvereinbarung](#) versprochen, die Zahl der unbefristeten Vollzeitstellen beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal bis 2025 auf 222 zu erhöhen. Gegenüber 2018, als es lediglich 158,5 unbefristete Vollzeitstellen gab, wäre das eine deutliche Steigerung. Der Personalrat wird darauf pochen, dass diese Zusage vollständig und ohne Tricks umgesetzt wird. 222 Vollzeitstellen wären allerdings immer noch ein Anteil von nur etwa zehn Prozent aller Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau an der TU. Weitere deutliche Schritte zur Ausweitung unbefristeter Beschäftigung bleiben nötig – auch im administrativ-technischen Bereich.

Ihr Personalrat.....

Thomas Vogel

An die – damals noch TH-Darmstadt - kam ich als Student im Jahr 1982. Nach erfolgreichem Abschluss als Diplomingenieur Elektrotechnik habe ich gerne das Angebot angenommen, im Hochschulrechenzentrum meine berufliche Laufbahn zu beginnen. Technik gestalten, das macht mir als Ingenieur Spaß. Dabei ist für mich die Arbeit mit und für die Menschen immer wichtiger geworden. Technik soll dem Menschen dienen – entsprechend sollte sie ausgestaltet und eingesetzt werden. Die Mitarbeitenden sind das wichtigste Gut einer Organisation. Wie viele andere bin ich in einer "Sandwichposition": werde geführt – führe auch selber. Das sind zwei oft recht unterschiedliche Perspektiven. Entscheidend nach meiner Überzeugung ist letztlich die Ausgestaltung einer guten Zusammenarbeit. Dafür müssen gute Rahmenbedingungen geschaffen werden. Vor allem Transparenz und Partizipationsmöglichkeiten sind mir wichtig.



Unsere Welt, das berufliche Umfeld, ändert sich wahnsinnig schnell (wer kann sich heute z.B. ein Leben ohne Internet vorstellen – wie konnte vor 1991, da wurde die damalige TH ans Internet angeschlossen, überhaupt gearbeitet werden?).

Veränderungsprozesse gut zu gestalten, so dass Ihnen den Mitarbeitenden Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten gegeben wird, dafür setze ich mich ein. Aktuell beschäftigen mich z.B. die Fragen um das Thema Mobile Arbeit: ihre vielen Vorteile sollen gesichert werden, aber man muss auch die problematischen Nebeneffekte (wann bin ich nicht im Dienst) ansehen. Wie wird sie in Zukunft selbstverständlicher Bestandteil des Berufsalltags? Was braucht es dafür?

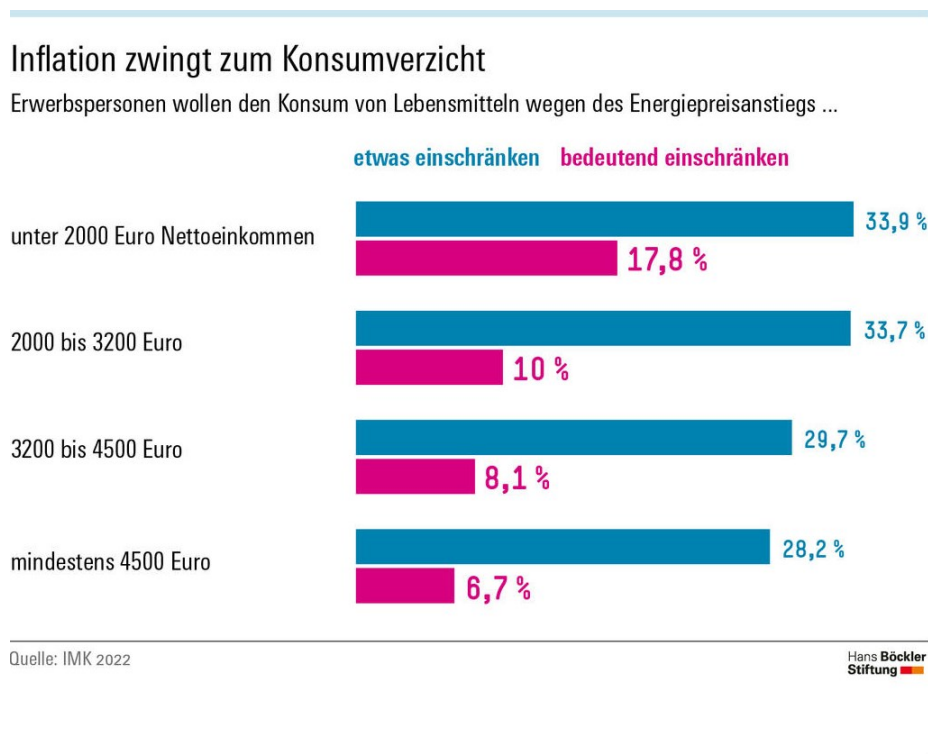
Als weiteres Stichwort möchte ich „Digitalisierung“ nennen – jeder redet drüber, sie bietet große Chancen, unser Leben zu erleichtern. Ich möchte dabei mitwirken, die Technik und ihren Einsatz so auszugestalten, dass die Mitarbeitenden ihre Chancen nutzen können, sie von ihnen als Gewinn empfundenen wird. Konkret möchte ich dabei auch flexiblere Arbeitsmodelle anregen, z.B. die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, Sabbaticals oder auch eine Altersteilzeitregelung.

Eine gute Personalratsarbeit ist wichtig - Arbeitsbedingungen und -umfeld an der TU Darmstadt in diesem Sinne mitzugestalten, deshalb möchte ich mich weiterhin im Personalrat engagieren. Letztendlich ist es aber Einsatz für Dich, für Sie. Daher: spricht mich / sprechen Sie mich gerne an.

Inflation zwingt zum Konsumverzicht

Die Explosion der Energiepreise zwingt insbesondere Geringverdiener*innen dazu, ihren Konsum einzuschränken. Laut einer repräsentativen Befragung des IMK-Instituts wollen fast 52 Prozent der Erwerbstätigen mit einem Haushaltseinkommen bis 2.000 Euro netto monatlich weniger für Lebensmittel ausgeben, 63 Prozent planen geringere Ausgaben für Kleidung. Die Studienautoren fordern die Bundesregierung deshalb auf, weitere Entlastungsmaßnahmen so konzipieren, »dass Haushalte mit geringen Einkommen stärker entlastet werden als jene mit höheren Einkommen«.

Studie zum Download: boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008342



Rückmeldungen erwünscht

Liebe Kolleg*innen,

wir freuen uns stets über Ihre Reaktionen auf unsere Veröffentlichungen im Impuls. Mit Ihren Rückmeldungen per E-Mail oder auch im persönlichen Gespräch, z. B. während unserer Sprechzeiten (Di. & Do., 9 -13 Uhr), geben Sie uns hilfreiche Anregungen. Mit Ihren Rückmeldungen und Kontaktaufnahmen gehen wir hierbei stets vertraulich um.

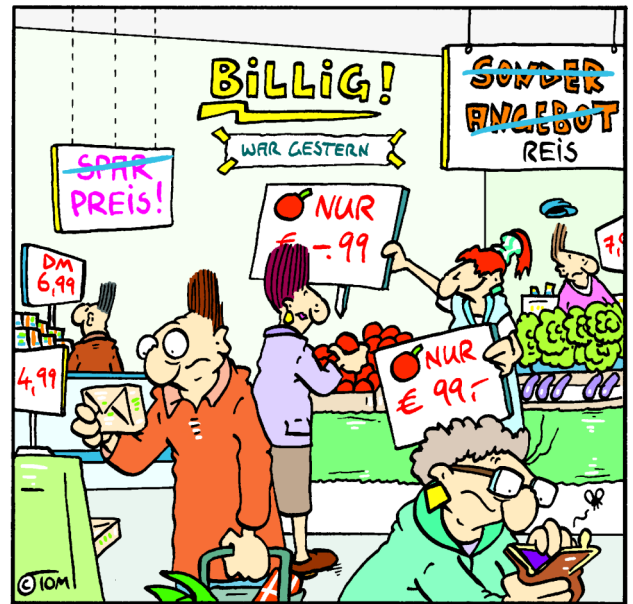
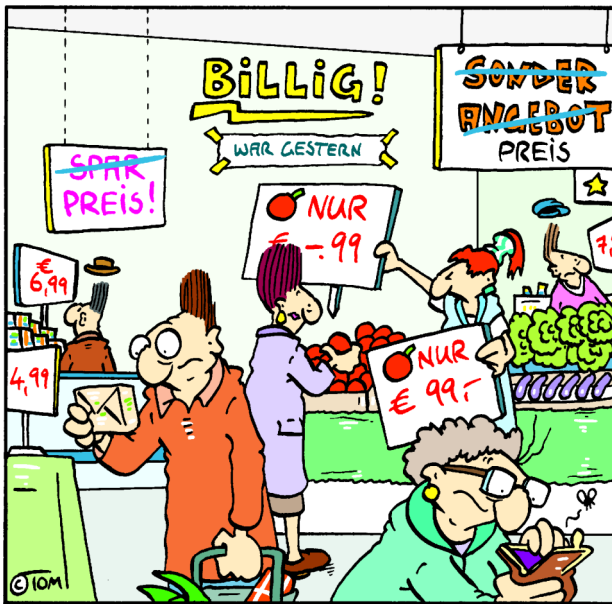
Sie haben die Möglichkeit, uns Ihre Anregungen mitzuteilen und Meinungen zu Veröffentlichungen Ihres Personalrats mitzuteilen. Bei Interesse an einem Leserbrief, senden Sie uns gerne bitte eine E-Mail, die Sie im Betreff eindeutig mit „Leserbrief: mit der Bitte um Veröffentlichung“ kennzeichnen. Wir freuen uns, von Ihnen zu hören oder zu lesen. Für die Rubrik „Leser*innenbriefe“ ist uns folgendes wichtig:

- Aussagekräftige Überschrift wählen.
- Möglichst kurze und klare Texte formulieren.
- Die Redaktion behält sich das Recht vor, Leserbriefe zu kürzen.
- Eine Pflicht zum Abdruck von Leserbriefen besteht nicht.
- Leserbriefe sollten die Namen der jeweiligen Verfasser*in enthalten; in besonderen Fällen ist eine Veröffentlichung mit dem Hinweis „Name ist der Redaktion bekannt“ möglich.

Belastende Baumaßnahmen

An der TU Darmstadt wird viel gebaut, renoviert und saniert. Gut so, denn wir alle wollen moderne Arbeitsplätze für die Beschäftigten an der TU. Leider ist das nicht immer angenehm – vor allem für diejenigen, die in Gebäuden arbeiten, die sich in der Sanierungsphase befinden. Doch sollten die Maßnahmen nicht den erträglichen Rahmen überschreiten und vor allen nicht zu einer Gesundheitsgefährdung führen. Bei Problemen oder Belästigungen über das erträgliche Maß hinaus könnt ihr euch an den Personalrat, an die Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, Susanne Schienbein, an das Arbeitsmedizinisches Zentrum Darmstadt (MAS) oder an das Dezernat V wenden.

Preisrätsel



Auf den ersten Blick sind beide Bilder gleich. Doch wer genau hinschaut, wird im rechten Bild zehn Fehler erkennen. Wer sie entdeckt, kann bis zum 31. Oktober die Lösung einschicken. Einfach das Bild mit den markierten Unterschieden abfotografieren und uns per E-Mail zusenden. Preise werden unter allen Teilnehmer*innen mit der richtigen Lösung verlost. Aus Gründen des Datenschutzes werden die Namen der Gewinner*innen nur mit dem Anfangsbuchstaben des Nachnamens im nächsten Impuls veröffentlicht. Die Gewinner*innen werden per Post benachrichtigt.

Mail: info@pr.tu-darmstadt.de

Hauspost: Personalrat S1|03 273, Hochschulstraße 1, 64289 Darmstadt

Wo Sie uns finden:

Personalrat Stadtmitte Altes Hauptgebäude

S1|03 R270

☎ 06151 16 - 26850/51 oder 16 - 26856

✉ info@pr.tu-darmstadt.de



Personalratsbüro Lichtwiese Architekturgebäude

L3|01 R74

Di und Do 9 - 13 Uhr

☎ 06151 16 - 26859

www.personalrat.tu-darmstadt.de



Impressum

Personalrat der TU Darmstadt
Vorsitzende Nadine Walther
Hochschulstraße 1
64289 Darmstadt

