

## IN DIESER AUSGABE:

Save the date!	1
Für den Frieden!	1
Mittelverteilung an der TU—was sich ändern muss	2
Zuverlässige Kinderbetreuung: mehr als ein private Herausforderung	3
Infobox: Tarifrunde Erzieher*innen	5
Impuls-Zahl des Monats	6
Berlin, Berlin, wir fahren nach Berlin	6
Auskunftsanspruch für Beschäftigte	9
Verträge verlängern wegen Corona	10
Ihr neuer Personalrat stellt sich vor	11
Für wen ist der Personalrat da?	13
Jobrad	14
Infobox: Sitzungstag des Personalrats	14
Bildungsurlaub	15

## Save the date!

Personalversammlung am  
**04.04.2022 um 10.30 Uhr** im  
Audimax (S1|01 A1), karo 5.  
Wir freuen uns auf Sie!

## Für den Frieden

Wir sind alle schockiert über den Angriff der russischen Armee auf die Ukraine.

Das Leid der vom Krieg betroffenen Menschen macht uns zutiefst betroffen.

Ihnen gilt unsere Solidarität.

Wir unterstützen alle Bemühungen, Geflüchteten in Deutschland Zuflucht zu gewähren und ihnen Perspektiven zu eröffnen—auch an der TU Darmstadt. Wir wollen Frieden—sofort! Das zeigen wir symbolisch mit einer Friedenstaube am Personalratsbüro.

Der Krieg zwischen Russland und der Ukraine kann mit Sorgen um Freunde und Angehörige oder auch mit Ungewissheiten, Veränderungen und Belastungen im Arbeitsalltag verbunden sein und so das eigene Arbeitsverhältnis beeinflussen. Nehmen Sie bitte einfach [Kontakt mit Ihrem Personalrat](#) auf, wenn Sie Unterstützung benötigen oder sich austauschen möchten. In einem vertraulichen Gespräch können wir gemeinsam Handlungsoptionen besprechen.



# Mittelverteilung an der TU - was sich ändern muss

Jedes Jahr werden die Landesmittel innerhalb der TU über das sogenannte MIR-Modell – die Indikatorgestützte Ressourcenverteilung (MIR) – auf die einzelnen Fachbereiche verteilt. Grundlage sind die Anzahl von Zählprofessuren je Fachbereich sowie die Leistungen in Lehre und Forschung. Wichtig dabei: Nicht alle Professuren zählen gleich. Zum Beispiel in den Ingenieurwissenschaften werden sie mit einem Faktor von 1,8 und damit deutlich stärker berücksichtigt als in anderen Bereichen. Auch die Lehre wird mit einem sogenannten Lehrgewicht versehen. So führt MIR dazu, dass die Fachbereiche mit sehr unterschiedlichen Budgets auskommen müssen. Eine Folge für uns Beschäftigte: »Reichen« Fachbereichen fällt es oft leichter, Beschäftigte höher einzugruppieren oder zu entfristen. In den »ärmeren« werden entsprechende Anträge mit Verweis auf das nicht ausreichende Budget häufig abgelehnt.

Seit einigen Monaten tagt nun die MIR-AG, an der Vertreter\*innen der Fachbereiche, der Statusgruppen, des Präsidiums (Dezernat I) sowie des Personalrats beteiligt sind. Durch Nachjustierungen soll die MIR-Formel an die aktuellen Bedarfe angepasst werden. In diesem Kontext haben die Vertreter\*innen der Statusgruppen und des Personalrats den Vorschlag eingebracht, auch darüber nachzudenken, die Zahl der Dauerstellen in den Fachbereichen in der MIR-Formel zu berücksichtigen. Die Initiative verfolgt das Ziel, Befristungen bei Administrativ-Technischen Mitarbeiter\*innen möglichst komplett zu vermeiden und den Anteil der Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich zu erhöhen, damit die Daueraufgaben in Forschung und Lehre gut bewältigt werden können. Unterstützt uns gerne in diesem Anliegen durch Gespräche in den Fachbereichsgremien und unter Kolleg\*innen. Denn nur hierdurch können die unterschiedlichen Argumente geschärft und ein Meinungsbildungsprozess vorangetrieben werden. Dauerstellen für Daueraufgaben!



Hinweis: Die Initiative darmstadtunbefristet hat eine Unterschriftenaktion für die Reform des MIR-Modells gestartet. Hier könnt ihr unterschreiben:

[darmstadtunbefristet.wordpress.com](https://darmstadtunbefristet.wordpress.com)

# Zuverlässige Kinderbetreuung: mehr als eine private Herausforderung



Die TU Darmstadt bietet für Studierende und Beschäftigte mit Kind/ern ein vielfältiges Kinderbetreuungsangebot an, von Krippen- und Kindergartenplätzen bis zur ad-hoc-Betreuung und Kinder-Ferienbetreuung. Die [Servicestelle Familie der TU Darmstadt informiert und berät](#) zu diesen Angeboten.

Eine zuverlässige Kinderbetreuung ist für die Vereinbarkeit von Berufsleben und Care-Arbeit essentiell. Vor dem Hintergrund des „Gender Care-Gap“ [1] wirken sich Einschränkungen des Betreuungsangebots für Kinder, wozu es pandemiebedingt vermehrt kam, insbesondere als nachteilig für Frauen aus. Der „Gender Care-Gap“ (ebd.) beschreibt die fortbestehende ungleiche zeitliche Verteilung von Sorgeaufgaben zwischen in heterosexuellen Paarbeziehungen lebenden Frauen und Männern.

Wie Lara Altenstädter, Uta Klammer und Eva Wegrzyn [2] auf Basis einer Studie von Alena Sander und Claire Grauer darlegen, führt Corona zu einer weiteren Verschärfung des Gender Care-Gaps an Hochschulen: „Ihr Fazit: Während sich für Männer durch die Krise und Homeoffice kaum ein Produktivitätsverlust, z. B. in Form von weniger Veröffentlichungen ergeben hat, wurden Frauen, insbesondere wenn sie Kinder haben, ausgebremst.“ Dies steht im Verhältnis zu dem ebenfalls in der Wissenschaft vorhandenen „Gender Publication bzw. Productivity Gap“ [3]. So konnte eine internationale Analyse der OECD [4] von über 300.000 eingereichten Pre-Prints und Berichten in den Monaten März und April 2020 aufzeigen, dass die Anzahl der Beiträge von weiblichen Autoren signifikant gegenüber dem Vorjahr gesunken ist.

Natürlich gibt es auch Väter, die Anstrengungen zur Betreuung der Kinder und im Haushalt erbracht haben, die Belastungen wahrnehmen und die hierdurch weniger produktiv ihrer Arbeit nachgehen können, für diese und ihre Partnerinnen mögen die hier skizzierten geschlechtsspezifischen Effekte nichtzutreffend sein, doch handelt es sich hierbei eben doch leider nur um eine Minderheit.

Bedingt durch verschärfte Hygiene- und Infektionsschutzverordnungen während der Pandemie, krankheitsbedingte Ausfälle von Erzieher\*innen und einen strukturellen Fachkräftemangel ist und war insbesondere der Kindergarten des TU Kinderhauses Stadtmitte von vermehrten Schließzeiten und eingeschränkten Öffnungszeiten betroffen. Für Eltern mit Kindern in dieser Einrichtung oder in anderen Kinderbetreuungseinrichtungen, wo eine vergleichbare Situation herrscht, bedeutet dies, dass die Planung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzlich erschwert wird, dass durch eingeschränkten Öffnungszeiten Termine nach 15:30 Uhr, ohne zusätzlichen Organisations- und Abstimmungsaufwand alternativer Betreuungsmöglichkeiten, kaum mehr zu realisieren sind. Es wird hiermit zu einem mitunter anstrengenden und belastenden Balanceakt, Anforderungen der Arbeit, eigene Ansprüche an die zu erbringende Arbeit, Erwartungen von Kolleg\*innen und Führungskräfte und die zu organisierende Kinderbetreuung zu bewältigen.

Betrachten wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur als individuellen Kraftakt, sondern als gemeinschaftliche Aufgabe, so erscheint hierzu u. a. folgendes als hilfreich:

- Steigerung der Zuverlässigkeit der Kinderbetreuung und Anzahl der Kinderbetreuungsplätze an der TU Darmstadt; Förderung von zuverlässigen Betreuungsangeboten auch während der Schulferien.
- Anspruch auf Arbeitszeitflexibilisierung für alle Kolleg\*innen durch eine entsprechende Dienstvereinbarung.
- Vereinbarung von Terminen unter systematischer Berücksichtigung der Wünsche von Kolleg\*innen mit Betreuungsverpflichtungen.
- Regelmäßige Gespräche mit der Führungskraft (z. B. Jahresgespräche), um zu eruieren, ob der Umfang der übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten im Rahmen des vertraglich festgelegten Umfangs der Arbeitszeit erfolgt, denn: Arbeitszeitverdichtung und Mehrarbeit erschwert die Vereinbarkeitsaufgabe zusätzlich.
- Förderung der Bekanntheit und systematische Anwendung der familienpolitischen Komponenten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG, s. a. §12 im Kodex für gute Arbeit, sowie zur Verlängerung der Höchstbefristungsgrenzen des WissZeitVG aufgrund der COVID-19-Pandemie.
- Familienarbeit innerhalb der eigenen Familie gerechter verteilen (NDR – Apps, Abgaben, Umdenken – wie Familienarbeit gerechter werden kann)
- Aufwertung und Förderung der Attraktivität des Erzieher\*innen-Berufs.

Sie haben Verbesserungsideen zur Vereinbarung von Familie und Beruf an der TU Darmstadt oder Sie haben selbst ein Beispiel guter Praxis in Ihrem Arbeitsbereich kennengelernt oder erprobt, was gut funktioniert hat? Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung unter [info@pr.tu-darmstadt.de](mailto:info@pr.tu-darmstadt.de)

[1] BMFSFJ (2017). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Abgerufen am 7.3.2022 unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117916/7a2f8ecf6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf>

[2] Sander, Andrea & Grauer, Claire (2020). Warum Wissenschaftlerinnen mit Kindern in Zeiten von Corona keinen Kopf für ihre Forschung haben. Abgerufen am 7.3.2022 unter <https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/gender-blog/beitrag-lesen/forschen-und-schreiben-in-der-krise> zit. nach Altenstädter, Lara; Klammer, Ute & Wegrzyn, Eva (02.02.2021). Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. Abgerufen am 7.3.2022 unter <https://www.boeckler.de/de/context.htm?page=wsj/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm>

[3] King, Molly M. & Frederickson, Megan (2021). The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity. Abgerufen am 15.3.2022 unter <https://econpapers.repec.org/paper/osfsocarx/8hp7m.htm> zit. nach Altenstädter, Lara; Klammer, Ute & Wegrzyn, Eva (02.02.2021). Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. Abgerufen am 7.3.2022 unter <https://www.boeckler.de/de/context.htm?page=wsj/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm>

[4] OECD (2021): OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2021. Times of Crisis and Opportunity. Zugriff am 24.01.2021 unter DOI:<https://doi.org/10.1787/75f79015-en> zit. nach Altenstädter, Lara; Klammer, Ute & Wegrzyn, Eva (02.02.2021). Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. Abgerufen am 7.3.2022 unter <https://www.boeckler.de/de/context.htm?page=wsj/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm>

## INFOBOX

### Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst:

ver.di fordert Aufwertung und Entlastung

In den Kindertagesstätten fehlen laut ver.di-Berechnung rund 173.000 Fachkräfte. Das ist auch der Hintergrund dafür, dass an den TU-Kinderhäusern immer wieder Stellen nicht besetzt werden können. Angesichts des wachsenden Bedarfs und vieler Renteneintritte könnte sich die Personallücke nach einer Prognose des Deutschen Jugendinstituts bundesweit bis 2025 auf über 300.000 erhöhen. Um sie zu füllen, sind eine gute Bezahlung und attraktive Arbeitsbedingungen nötig.

Deshalb fordert ver.di die Aufwertung der Berufe und die Entlastung der Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst, zu dem auch die Behindertenhilfe und die Sozialarbeit gehören. Bei den Ende Februar begonnenen Tarifverhandlungen will die Gewerkschaft unter anderem mehr finanzielle Anerkennung, bessere Arbeitsbedingungen und Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel durchsetzen. 83 Prozent der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind Frauen. Sie werden deutlich schlechter bezahlt als Beschäftigte mit vergleichbarer Qualifikation in männlich dominierten Berufen.

Infos: [mehr-braucht-mehr.verdi.de](https://mehr-braucht-mehr.verdi.de)



## Impuls-Zahl des Monats

# 1.957.899 Euro

Fast zwei Millionen Euro – so viel Geld geht der TU Darmstadt dieses Jahr unter anderem deshalb verloren, weil Frauen in der Belegschaft unterrepräsentiert sind. Die Landesregierung hat die Mittelzuweisungen an die hessischen Hochschulen für 2022 um 4,0 Prozent erhöht. Doch die TU Darmstadt erhält nur 3,2 Prozent mehr Geld. Ein Grund: Sie hinkt in Sachen Diversität sowohl im Vergleich zu anderen Hochschulen als auch zu anderen Technischen Universitäten hinterher. Die mangelnde Gleichstellung ist also nicht nur ein moralisches (und für die Betroffenen ganz praktisches) Problem, sondern auch ein handfester finanzieller Nachteil für uns alle. Der *Impuls* meint: Höchste Zeit, das Problem entschieden anzugehen!

## Berlin, Berlin, wir fahren nach Berlin



### **Geht doch: Berliner Hochschulgesetz schafft Dauerstellen für Postdocs und verbietet sachgrundlose Befristungen.**

Ihre Koffer haben sie schon gepackt: „Berlin, Berlin, wir fahren nach Berlin“, rufen Beschäftigte der TU Darmstadt im Sprechchor. Und überreichen dem Personalchef einen süßen Berliner mit Marmeladenfüllung, darauf steckt ein Fähnchen der unbefristet-Initiative. Die Botschaft der Aktion: „Was in Berlin möglich ist, muss auch hier drin sein.“

Das neue Berliner Hochschulgesetz bietet eine dauerhafte Perspektive. Für Postdocs werden endlich Dauerstellen eingerichtet. Wer schon promoviert hat und jetzt habilitiert oder Lehrerfahrung sammelt, muss eine sogenannte Anschlusszusage erhalten. Zudem werden sachgrundlose Befristungen verboten.

„Die Regelung ist richtig und gut“, sagt René Pawlak, Vorsitzender des Gesamtpersonalrats an der Berliner Humboldt-Universität. „Wir hoffen, dass die Entfristungen jetzt relativ schnell umgesetzt werden können.“ Wenn die Berliner Universitäten trotzdem weiterhin exzellente Forschung und Wissenschaft betreiben, fehlten in Zukunft die Argumente gegen Befristungen an Hochschulen. Bisher sei die Diskussion immer sehr theoretisch gewesen, weil Vorbilder fehlten. „Ich habe die Hoffnung, dass sich das Modell dann auch anderswo durchsetzt“, betont René Pawlak. „Berlin geht mit gutem Beispiel voran“, sagt Sonja Staack, bei ver.di bundesweit für Hochschulen verantwortlich, „und macht Mut, dass es auch in anderen Ländern anders geht.“ Das Gesetz habe bundesweit Ausstrahlung. Kurz vor dem Ende der Amtszeit hat das Berliner Abgeordnetenhaus im September mit den Stimmen der rot-rot-grünen Regierungskoalition das „Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft“ verabschiedet. Dabei haben sich die Gewerkschaften stark eingebracht. Ihnen sei die Abschaffung sachgrundloser Befristungen wichtig gewesen, betont Sonja Staack.



Foto: Daniel Bernuzzi

Davon profitierten vor allem die Kolleg\*innen aus Technik und Verwaltung. Zudem legt das Gesetz noch einmal klipp und klar fest, dass wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen mit Schwerpunkt Lehre grundsätzlich nur unbefristet eingestellt werden dürfen.

Zu den großen Erfolgen gehören die Dauerstellen für Postdocs. „Wir haben sehr dafür gekämpft, Postdocs mit Daueraufgaben – das ist ganz wichtig zu betonen – eine Perspektive zu eröffnen“, sagt Jana Seppelt, bei ver.di in Berlin für Hochschulen zuständig. Postdocs in Drittmittelprojekten seien von der Entfristungsregelung nicht betroffen. „An der TU Berlin mit 5.000 Beschäftigten geht es um 162 Stellen“, rechnet die Gewerkschafterin vor. „Die Zahl ist ein Witz.“ Zumal diese Stellen nicht automatisch sofort entfristet werden, sondern dafür bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden müssen. Gleichwohl war der Aufschrei aus den Reihen der Unileitungen groß. Die Präsidentin der Humboldt-Universität tritt aus Protest zum Jahresende von ihrem Amt zurück. Jana Seppelt ist davon nicht überrascht: „Die Auseinandersetzungen an den Berliner Hochschulen sind sehr ideologisch geprägt.“ Die neuen Regelungen für Postdocs, meint Sonja Staack, rechtfertigten Reaktionen in dieser Schärfe jedenfalls nicht. „In der freien Wirtschaft ist es üblich, dass hochqualifizierte Fachkräfte eine klare Berufsperspektive haben.“ Auch gehe es bei der Entfristung nur um Stellen, deren Finanzierung langfristig gesichert sei. Topausgebildete Wissenschaftler\*innen würden überall hängedringend gesucht, gibt sie zu bedenken, da seien dauerhafte Verträge sicher nicht zu viel verlangt.

Das eigentliche Problem sei die Organisation der Hochschulen: „Sie setzen stark auf Abhängigkeiten“, sagt die Gewerkschafterin. So ermögliche das „alte Lehrstuhlmodell“ neuen Professor\*innen, auf einen Schlag alle Mitarbeitenden auszuwechseln. „Was in anderen Bereichen undenkbar wäre“, so Sonja Staack, „ist an Hochschulen häufig noch eine Selbstverständlichkeit.“ Beschäftigte mit befristeten Verträgen trauten sich kaum zu widersprechen und hielten sich im Alltag stärker zurück. „Diese Organisationsform tut Hochschulen nicht gut“, ist sie überzeugt.

Auch René Pawlak von der HU kritisiert, dass die Universitäten den Mittelbau in der Wissenschaft bisher als „Durchlauferhitzer“ benutzt hätten. Die Beschäftigten als Spielmasse für Professor\*innen bei Berufungsverfahren zu missbrauchen, sei respektlos.

„Die Hochschulen sollten jetzt die Chance nutzen, wirklich auf Exzellenz zu setzen“, meint Jana Seppelt. „Wissenschaft und Lehre sind viel freier, wenn nicht ständige Existenzangst mit von der Partie ist.“ Das neue Gesetz fördere eine Demokratisierung an Hochschulen. Die Beschäftigten erhielten mehr Mitspracherechte, auch bei Entfristungen. Allerdings konnte leider keine Viertelparität durchgesetzt werden. Die Professor\*innen stellen weiterhin die Mehrheit in den Gremien, bedauert die Gewerkschafterin. „Das ist ein Problem.“ Auch nicht durchsetzen konnten sich die Gewerkschaften mit ihrer Forderung nach einer Schutzklausel gegen Outsourcing. Ein weiteres Problem sieht René Pawlak darin, dass es keine Übergangsfrist gibt. „Es ist quasi ein abrupter Systemwechsel“, sagt der Personalratsvorsitzende. Wegen der nunmehr angeblich bestehenden Risiken blockten die Unileitungen jetzt erst einmal komplett ab und verlängerten fast keine Verträge von Postdocs, um so Entfristungen zu verhindern. „Das ist ein typischer Schutzmechanismus von Arbeitgebern“, meint René Pawlak. „Die Regelung wird deshalb etwas davon überschattet, dass in der Übergangszeit einzelne Personen darunter zu leiden haben.“

Dennoch geht von Berlin ein wichtiges Signal aus. Ob ein Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte oder unbefristete Verträge: Ein Blick in die Hauptstadt zeigt, was möglich ist. „Allerdings ist auch in Berlin nichts vom Himmel gefallen“, betont Sonja Staack.

Dafür sei viel Engagement erforderlich gewesen. „Aber das Beispiel macht deutlich, dass es sich gelohnt hat.“

Damit nicht jedes Bundesland einzeln folgen muss, braucht es ihrer Meinung nach am besten eine bundesweite Bewegung. Sie verweist darauf, dass nächstes Jahr die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, kurz WissZeitVG, ansteht. „Da ist der Bund in der Pflicht.“



# Auskunftsanspruch für Beschäftigte

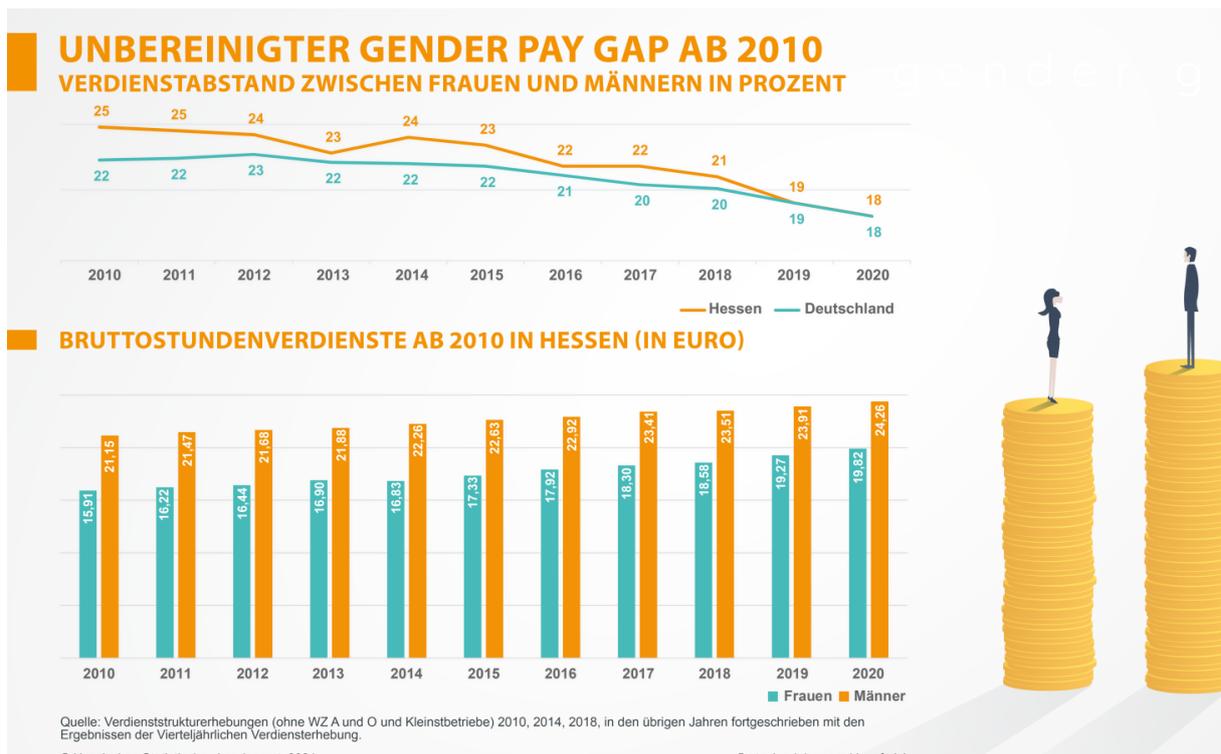
Mit dem individuellen Auskunftsanspruch haben Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten das Recht zu erfahren, nach welchen Kriterien und Verfahren sie bezahlt werden. Die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung können sie auch für eine als gleich oder gleichwertig benannte Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) erfragen. Zudem können Beschäftigte die Höhe des für die Vergleichstätigkeit gezahlten durchschnittlichen Entgelts (als statistischen Median) erfahren, wenn die Tätigkeit von mindestens sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.

Mit seinem Grundsatzurteil vom 21.01.2021 stellte das Bundesarbeitsgericht in Erfurt klar, dass ein Verdienst einer Frau unter dem Median der Männer als Indiz für eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts gilt. Sieht der Arbeitgeber das anders, liegt es an ihm, dafür Beweise vorzulegen.

Unser Leitfaden für Beschäftigte erklärt, wie es geht und worauf man achten sollte. Sie wollen mehr Transparenz? Dann teilen Sie unseren Leitfaden mit Ihren Kolleginnen und Kollegen – ob als Poster am Schwarzen Brett, als Infolink im Intranet oder als Social Media-Post auf Ihrer Firmenseite.

#StellDieFrage

## > Leitfaden für Beschäftigte



# Verträge verlängern wegen Corona?



Die Corona-Pandemie kann dazu führen, dass sich Qualifikationsprojekte verzögern – zum Beispiel wegen schwieriger Bedingungen im Homeoffice, weil Kinder betreut werden müssen, Außengelände blockiert oder Labore geschlossen waren.

Der Gesetzgeber hat darauf reagiert, indem er eine Corona-bedingte Verlängerung von Verträgen um bis zu zwölf Monate über die Befristungshöchstdauer hinaus ermöglicht (§ 7 Absatz 3 WissZeitVG). Vertragsverlängerungen werden allerdings nicht automatisch gewährt. Sie müssen von den Vorgesetzten beantragt werden und nach Lesart der TU-Leitung müssen zunächst alle anderen Verlängerungsoptionen genutzt worden sein.

Auf dieser Basis hat die Personalabteilung nach eigenen Angaben alle bislang gut 40 Anträge auf Corona-Verlängerungen positiv beschieden. Dem Personalrat sind allerdings Fälle bekannt, bei denen entsprechende Anträge unterwegs, zum Beispiel im Dekanat, »hängengeblieben« sind und die Personalabteilung gar nicht erst erreicht haben.

Wir weisen darauf hin, dass die Intention des Gesetzgebers klar darin besteht, Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, deren Qualifikationsprojekt sich wegen der Pandemie verzögert, eine Option zur Vertragsverlängerung zu eröffnen. Das darf nicht von der Finanzlage einzelner Bereiche oder der Einstellung individueller Führungskräfte abhängig sein.

Da die Möglichkeit zur Corona-Verlängerung womöglich nicht allen Mitarbeitenden bekannt ist, weisen wir hier noch einmal darauf hin.

Der Personalrat steht für Fragen zum Thema zur Verfügung. Gerne würden wir bei eventuell auftauchenden Problemen informiert werden, um gegenüber der Dienststelle auf Abhilfe drängen zu können. Kolleg\*innen, die die Corona-Verlängerung beantragen, sind keine Bittsteller\*innen, sondern nehmen nur ihr gutes Recht wahr.

## Ihr neuer Personalrat.....



Ich bin **Ludwiga Ellermeier-Block** und meinen "Sprung ins kalte Wasser" für die Personalratsarbeit habe ich 2008 gewagt.

Ich stehe auf der Liste **ver.di**, ATM-Vertreter\*innen.

Die TU Darmstadt ist eine große Arbeitgeberin mit ca. 4.500 Tarifbeschäftigten. Vieles läuft gut, manches kann verbessert werden. Als Personalrätin habe ich die Möglichkeit, mich für Verbesserungen in unterschiedlichsten Bereichen zu engagieren und das mache ich mit sehr viel Leidenschaft. In meiner langjährigen PR-Arbeit habe ich sehr viele Beratungsgespräche mit Kolleg\*innen geführt; hier liegt eine meiner großen Stärken.

Mir ist es wichtig, dass wir **GESUNDE** Arbeitsplätze an der TU vorfinden - das ist mein zweites großes Engagement innerhalb der PR-Arbeit. Es ist so wichtig, dass wir einen guten Arbeitsplatz vorfinden, an welchem wir uns wohlfühlen. Dann können wir auch eine sehr gute Arbeitsleistung einbringen. Ansonsten kann es zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz kommen, und dies gilt es unbedingt zu vermeiden.

Ich bin zum Teil für die Personalratsarbeit freigestellt, den anderen Teil arbeite ich in der MPA im Bereich "Hochtemperaturwerkstoffe" als Sekretärin. Ich habe einen sehr guten Vorgesetzten, wir sind in unserem Bereich 30 Kolleg\*innen und ich kann sagen, dass wir alle sehr gerne und kollegial zusammenarbeiten. Das ist es, was ich Ihnen allen an der TU wünsche und dafür setze ich mich ein!

# Ihr neuer Personalrat.....

**Anja Spangenberg**



Ich bin für die Liste KLAR

im Personalrat um mich besonders für die Belange der administrativ technischen Mitarbeiter\*innen (ATM) an der TU zu engagieren.

Ich habe an der TU zunächst als Assistenz im Fachbereich Humanwissenschaften gearbeitet und bin mittlerweile in den Fachbereich Mathematik umgezogen, wo ich Drittmittelprojekte betreue.

Der erste Funke für meinen Einsatz in einem Netzwerk an der TU wurde durch das SekretariaNet gezündet. Und weil ich dieses Engagement für ein gemeinsames Ziel als so gewinnbringend empfunden habe, folgte dann der nächste Schritt in den Personalrat.

Mir liegen besonders die Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Wahrnehmung und Wertschätzung der Tätigkeiten der ATM am Herzen. Schließlich sind wir das organisatorische Rückgrat der Universität und machen das Kommen und Gehen von Studierenden und Lehrenden erst möglich. Neben diesem eher strukturellen Blick ist es mir wichtig Kollegen und Kolleginnen zu helfen, die Beratung und Unterstützung suchen für ihre Fragen im TU-Alltag. Fast schon automatisch befinde ich mich tagtäglich in der Situation als eine von vielen möglichen Schnittstellen, Fragen und Antworten innerhalb der TU zu vermitteln.

# Für wen ist der Personalrat da?

Liebe Kolleg\*innen,

der PR ist für **SIE**  da!

## Immer vertraulich!

**Sie** können jedes der 19 Mitglieder kontaktieren. Wir stehen **Ihnen** in den unterschiedlichsten Aspekten mit Rat und Tat zur Seite!

Haben **Sie** Fragen, Beschwerden, Ideen und Wünsche?

Teilen **Sie** es uns mit, per Email (info@pr.tu-darmstadt.de), telefonisch, persönlich im Sekretariat des PR in der Stadtmitte S1|03 Raum 270-276

Oder persönlich/telefonisch (16-2 68 59) dienstags und donnerstags auf der Lichtwiese in L3|01 Raum 74 von 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr bzw. von 9:30 Uhr bis 12:30 Uhr per Zoom.

In unregelmäßigen Abständen bieten wir auch Themen-Sprechstunden, wie z. Bsp. zur mobilen Arbeit etc. an. Aktuelle Informationen finden **Sie** auf unserer Homepage. [https://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat\\_aktuelles/news\\_2/news\\_details\\_267648.de.jsp](https://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat_aktuelles/news_2/news_details_267648.de.jsp)

Eine Beratung durch den Personalrat kann helfen die aktuelle Situation zu klären, **Ihre** Handlungsoptionen zu erweitern und Informationen über weitere Verfahren zu erhalten.

Auch begleiten wir **Sie** gerne zu Gesprächen mit Vorgesetzten oder der Dienststelle.

Nutzen **Sie** uns, **Sie** haben uns gewählt!



Foto: cleanpng.com

## Jobrad

Alle Tarifbeschäftigten der Universität können das Angebot der Entgeltumwandlung zugunsten eines »Job Rad«-Leasingmodells nutzen. So heißt es vollmundig in der Februarausgabe von der hoch<sup>3</sup>. „Zudem gibt es die Möglichkeit der Entgeltumwandlung für das Leasing von Job-Fahrrädern seit 1. Januar 2022“

Die Gewerkschaften haben zusammen mit der TU Darmstadt eine Regelung zur Entgeltumwandlung abgeschlossen (TV-TU-Fahrradleasing). Doch wenn die Kolleg\*innen dazu anfragen, kommt die Antwort, dass das Fahrradleasing erst ab dem 4. Quartal 2022 möglich ist. Der Personalrat sieht das als einen unhaltbaren Zustand für die Beschäftigten. Erst groß in der hoch<sup>3</sup> ankündigen, dann aber nicht liefern zu können, wie peinlich für das TU-Präsidium.

Wir werden nicht nachlassen und uns bei der Präsidentin und beim Präsidium dafür einzusetzen, dass der Tarifvertrag für die Beschäftigten umgesetzt wird. Und das möglichst noch vor dem nächsten Winter.

Denn auch der Personalrat setzt sich für ein ökologisch-nachhaltiges Mobilitätskonzept ein.

### INFOBOX

**Sitzungstag des Personalrats ist ab 2022 immer Mittwochs, in der Regel alle 14 Tage weitere Informationen unter [www.personalrat.tu-darmstadt.de](http://www.personalrat.tu-darmstadt.de)**

# Bildungsurlaub

Liebe Kolleg\*innen,

ein wichtiger Bestandteil der persönlichen Weiterbildung ist der **Bildungsurlaub** in Hessen.

Alle Arbeitnehmer\*innen in Hessen, auch die der TU Darmstadt, haben grundsätzlich Anspruch auf 5 Tage bezahlte Freistellung im Jahr für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz.

Den gleichen Anspruch haben **auch Auszubildende** und Personen in arbeitsnehmerähnlicher Stellung sowie Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte.

Der Personalrat möchte Sie informiert und alle dazu anregen, Ihren Anspruch zu nutzen.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub ist, dass die Bildungsveranstaltung vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration anerkannt worden ist.

Weitere Informationen zum Bildungsurlaub erhalten Sie im Internetauftritt des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration unter "Bildungsurlaub Hessen".

<https://arbeitswelt.hessen.de/bildungsurlaub/veranstaltungen-und-veranstalterinnen-suchen/>

## Wo Sie uns finden:

### **Personalrat Stadtmitte Altes Hauptgebäude**

S1|03 R270

☎ 06151 16 - 26850/51 oder 16 - 26856

✉ [info@pr.tu-darmstadt.de](mailto: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](http://www.personalrat.tu-darmstadt.de)



## **Impressum**

Personalrat der TU Darmstadt

Vorsitzende Nadine Walther

Hochschulstraße 1

64289 Darmstadt

☎ 06151 16 - 26856

[www.personalrat.tu-darmstadt.de](http://www.personalrat.tu-darmstadt.de)

