

IN DIESER AUSGABE:

Protest gegen Defizit	1
Impuls Zahl des Monats	3
Personalversammlung	3
Inflationsausgleichsprämie	4
Saubere Sache?	5
Dienstvereinbarung mobile Arbeit	6
Argumente gegen Befristungen	6
Frauen in der Wissenschaft: »leaky pipeline«	8
HPVG-Novelle: nicht zeitgemäß	8
Fünf Tage zum Lernen und Abschalten	9
Bildungsurlaub	11
Ihr Personalrat stellt sich vor...	12
Was ist nochmal die richtige Anschrift?	14
Grüße zum Jahreswechsel	15
Bekanntgabe der Gewinner*innen des Preisrätsels	17
Preisrätsel	18
Impressum	18

PERSONALRATS-INFO AUSGABE WINTER 2022/23



Protest gegen Defizit

»Zwanzig«, ruft die Lehramtsstudentin Anna-Lisa Reinhard mit aller Kraft ins Mikrofon. »Millionen« kommt es von den rund 1.500 Beschäftigten und Studierenden der TU Darmstadt zurück, die an diesem Donnerstag gegen drohende Kürzungen protestieren. Mindestens 20 Millionen Euro fehlen aufgrund explodierender Energiekosten im Haushalt der südhessischen Universität.

Das Bündnis »TUtalausfall verhindern«, in dem sich Studierendenvertretungen und Gewerkschaften zusammengeschlossen haben, hat deshalb zum Streik- und Protesttag aufgerufen. Es fordert vom Land Hessen, das Defizit auszugleichen. Die TU-Leitung sieht es in der Pflicht, für sichere Beschäftigung und gute Studienbedingungen zu sorgen – unter anderem durch mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Gutes Personal für gute Lehre

»Wir müssen jetzt gemeinsam kämpfen, denn für gute Lehre braucht es auch gutes Personal«, erklärt der Student Tobias Huber für das Bündnis.

Keinesfalls dürften die Mehrkosten für Energie durch Stellenstreichungen im wissenschaftlichen Mittelbau ausgeglichen werden. Das betont auch Martin Bauer von der Initiative »darmstadtunbefristet«. An der TU hätten bereits vor der Krise 16 Prozent der administrativ-technischen und über 90 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten nur einen befristeten Arbeitsvertrag. »Befristungen schaden aber nicht nur den Betroffenen, sondern auch der Qualität von Lehre und Forschung und somit der ganzen Uni.«

Auf Beschluss der studentischen Vollversammlung werden die Vorlesungen an diesem Tag bestreikt. Die ver.di-Vertrauensleute haben die Beschäftigten dazu aufgerufen, sich dem Protest in ihrer Mittagspause anzuschließen. Der Personalrat hat das unterstützt, indem er den Gewerkschaftsauftrag auf Antrag von ver.di an alle Beschäftigten verschickte. »Solange wir keinen ausgeglichenen Haushalt haben, müssen wir befürchten, dass befristete Arbeitsverhältnisse in den Fachbereichen nicht verlängert werden«, so Jens Hasenbank-Kriegbaum vom Personalrat gegenüber Medienvertreter*innen.

Ein starkes Signal an die Landesregierung

Gabriel Nyč, der bei ver.di in Hessen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen zuständig ist, zeigt sich mit der Resonanz sehr zufrieden. »Das ist ein starkes Signal der TU-Studierenden und Beschäftigten an die Landesregierung. Hessen muss dringend die Defizite der Hochschulen ausgleichen, die durch die Steigerung der Energiepreise entstanden sind.« Zudem müssten notleidende Studierende kurzfristig unterstützt und das BAföG-System grundlegend reformiert werden.

Das fordert auch Tobias Kratz vom AStA-Vorstand: »Es braucht endlich ein BAföG, das nicht nur die völlig Verelendeten bekommen, sondern alle, die es brauchen und wollen!« Zudem bräuchten Studierende 1.000 Euro als Soforthilfe. Die von der Bundesregierung bislang beschlossenen 200 Euro seien »ein Tropfen auf dem heißen Stein«.



Um das zur Erfüllung dieser Forderungen nötige Geld zu beschaffen, müssten

»Krisenprofiteur*innen« wie Mineralölkonzern zur Kasse gebeten werden, fordert die Sprecherin der ver.di-Vertrauensleute an der TU, Heidi Schweitzer. Beschäftigte und Studierende würden weiter gemeinsam für einen sozialen und solidarischen Umgang mit der Krise kämpfen. »Solidarität ist das wertvollste, was wir haben«, betont die Gewerkschafterin. »Und in Krisenzeiten wie diesen ist sie unbezahlbar.«

tutalausfallverhindern.wordpress.com



Impuls-Zahl des Monats

19 Grad

Um die Energiekosten möglichst weit zu reduzieren und einen Beitrag zu einer nachhaltigen Energieversorgung zu leisten, werden die Gebäude der TU Darmstadt im Winterhalbjahr lediglich zwischen 7:00 und 17:00 Uhr auf die von der Bundesregierung festgesetzten Temperaturen geheizt (19°C Büro, 16°C Werkstätten und Hallen).
Fazit: warm anziehen!

Personalversammlung – informativ, interaktiv, in- teressant



TU-Kanzler Dr. Manfred Efinger berichtet auf der Personalversammlung zur Energiepreiskrise.

Die Personalversammlung am 20. September im Hochschulmedienzentrum auf der Lichtwiese war eine gute Veranstaltung mit rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Das etwas geänderte Format mit mehr Interaktion mit den Beschäftigten kam gut an.

Ein Thema war die Energiepreiskrise. Was bedeutet sie für die TU Darmstadt und uns als Beschäftigte? Der Kanzler Dr. Manfred Efinger betonte, dass es eine schwierige Zeit wird. Betriebsbedingte Kündigungen sollten vermieden werden. Die TU sei in intensiven Gesprächen mit dem Land, um für mehr Geld zu sorgen.

Der Vizepräsident Prof. Dr. Warzecha gab uns einen Einblick in die Prozesse, die derzeit vom Präsidium bearbeitet bzw. vorangetrieben werden. Ein großes Thema ist beispielsweise Diversität und der alltägliche Umgang damit. Es gehe unter anderem ums Aufräumen mit unbewussten Denkmustern bzw. das Umdenken von Prozessen.

Eingeladen zur Personalversammlung waren Vertreter*innen der studentischen Beschäftigten, die sich in der Initiative TV-Stud zusammengetan haben. Sie wiesen darauf hin, dass diese große Beschäftigtengruppe keinerlei Interessenvertretung hat, also weder durch den Personalrat der TU noch durch ein eigenes Gremium vertreten wird. Dabei sind sie für den Alltag an unserer Universität enorm wichtig. Eine zentrale Forderung der TV-Stud-Aktiven ist, dass studentische Beschäftigte von den Tarifverträgen erfasst werden. Derzeit sind sie weder durch eine betriebliche Interessenvertretung noch durch einen Tarifvertrag geschützt.

Zum Abschluss der Personalversammlung diskutierten die Teilnehmer*innen darüber, wie der Arbeitsort Lichtwiese verbessert werden kann. Was brauchen Beschäftigte auf der Lichtwiese, um das Arbeiten auf der Lichtwiese besser zu gestalten? Es werden immer mehr Gebäude gebaut, somit sind auch immer mehr Beschäftigte und Studierende auf dem Campus Lichtwiese. Die Kolleginnen und Kollegen brachten hierzu viele interessante Ideen ein.

Zum Beispiel: Lebensmittel- und Getränkeautomaten (24/7), Lichtwiesenweg ausbauen, alternative Essenangebote, E-Lade Stationen (Autos/E-Bikes), mehr überdachte Fahrradstellplätze und abschließbare Fahrradboxen, mehr Sitzplätze und Bänke. Ein Flipchart war für Beschäftigte aus der Stadtmitte vorgesehen. Für uns überraschend war, dass es hier zum Teil ähnliche Wünsche gibt wie für den Campus Lichtwiese.

Fazit: Es war eine gelungene Personalversammlung. Wir danken allen Beschäftigten, die sie mit uns zusammen erlebt und gestaltet haben.

Save the Date: Die Personalversammlungen in 2023 finden am 28. März und 10. Oktober statt.

Inflationsausgleichsprämie



Kürzlich haben Bundestag und Bundesrat im Rahmen des dritten Entlastungspakets die Option für Arbeitgeber*innen beschlossen, eine freiwillige Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 Euro zu zahlen. Diese Prämie ist frei von Steuern und Sozialabgaben. Sie kann im Zeitfenster 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2024 gewährt und gegebenenfalls auch in Teilprämien bis zum genannten Höchstbetrag ausgezahlt werden.

Da es sich nicht um eine individuelle und leistungsbezogene Prämie, sondern um eine kollektive Zahlung handelt, sind entsprechende Regelungen erforderlich. Die TU stimmt sich eng mit dem Land Hessen ab und begrüßt grundsätzlich diese Möglichkeit, die Beschäftigten in der aktuell sehr schwierigen Situation zu unterstützen.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass das Thema Inflationsausgleichsprämie und deren praktische Umsetzung Teil der nächsten Tarifverhandlung im Land Hessen bzw. über den Tarifvertrag der TU Darmstadt sein wird.

Da der Entgelt-Tarifvertrag Ende Januar 2024 gekündigt werden kann, wäre der zeitliche Rahmen auch ausreichend. Bis dahin besteht für die Gewerkschaften Friedenspflicht, weshalb sie frühzeitige Tarifverhandlungen nicht erzwingen können. In den Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie sowie der Chemie- und Pharmabranche ist diese Prämie übrigens Teil des Verhandlungsergebnisses vom Oktober bzw. November 2022. In beiden Fällen ergänzen steuerfreie Einmalzahlungen von zweimal 1.500 Euro die außerdem vereinbarten prozentualen Steigerungen der Tabellenentgelte.

Als Ersatz oder Teilersatz für die Jahressonderzahlung darf die Inflationsausgleichsprämie nicht in Anrechnung gebracht werden, denn der Gesetzgeber hat klar formuliert, dass diese Prämie zusätzlich zu der üblichen Gehaltszahlung erfolgen muss und nicht mit dieser ganz oder teilweise verrechnet werden darf.



Reinigung gehört dazu

Bereits über 900 Beschäftigte und Studierende der TU Darmstadt haben per Postkarte die Wiedereingliederung der Reinigungskräfte gefordert. »Das zeigt deutlich: Wir sind eine Belegschaft, alle gehören zu einer funktionierenden Universität dazu – auch die Kolleg*innen in der Reinigung«, so Johannes Reinhard von den ver.di-Vertrauensleuten, die die Aktion initiiert haben. Der Personalrat hat sie auf Antrag der Gewerkschaft durch die Verschickung der Postkarten an alle Beschäftigten unterstützt. »Der Personalrat drängt schon lange und beharrlich darauf, die Reinigungskräfte wieder ins Team zu holen«, erklärt Personalratsmitglied Ludwiga Ellermeier-Block. »Denn gute Dienstleitungen gibt es nur mit guten Arbeitsbedingungen. Davon profitieren alle.« Unterschriebene Postkarten können weiterhin im Sekretariat des Personalrats abgegeben werden.

Gemeinsamer Entwurf steht

Dienststelle und Personalrat legen Text für Dienstvereinbarung Mobile Arbeit vor

Bei der Personalversammlung im September 2022 hatten wir über den Stand der Gespräche zum Abschluss einer Dienstvereinbarung Mobile Arbeit informiert. Im November 2022 hat die Arbeitsgruppe Mobile Arbeit mit Dienststelle, Personalrat und weiteren Vertreter*innen ein letztes Mal getagt. Entstanden ist ein gemeinsamer Textentwurf, den die Dienststelle und der Personalrat inhaltlich mittragen. Es ist ein Kompromiss, bei dem beide Seiten aufeinander zugegangen sind. Dieser Text einer möglichen Dienstvereinbarung wird nun von der Dienststelle und dem Personalrat gemeinsam in die Hochschulöffentlichkeit getragen. Abschließend muss die Dienstvereinbarung sowohl in der Hochschulleitung als auch im Personalrat abgestimmt werden. Der Personalrat steht für Nachfragen zur Verfügung. Textentwurf zum Download: [HIER](#)

Argumente gegen Befristungen – Teil 2



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.

»Hochschulen und Forschungseinrichtungen dürfen gar nicht unbefristet einstellen.«

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz legt nicht fest, dass nur auf Zeit eingestellt werden darf, sondern begrenzt die maximale Befristungsdauer beim wissenschaftlichen Personal. Explizit heißt es im Gesetz: »Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das [wissenschaftliche und künstlerische] Personal auch in unbefristeten [...] Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.« So gilt es auch für Forschungseinrichtungen.

»Der Grund für die vielen befristeten Arbeitsverträge sind die Drittmittel.«

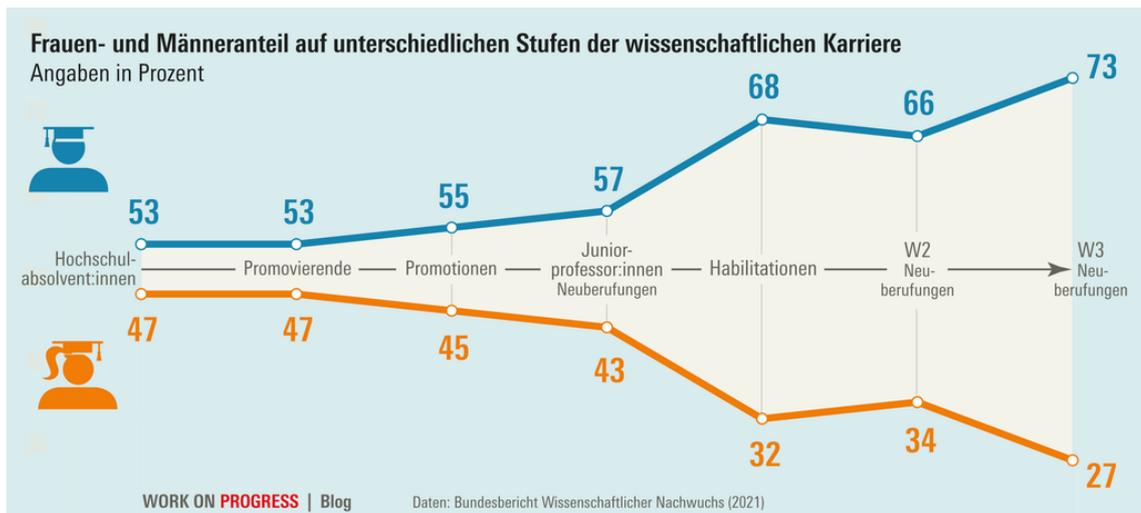
Auch von den regulär finanzierten Landesstellen sind an vielen Universitäten vier Fünftel befristet. Und auch in der Projektarbeit über Drittmittel gibt es Möglichkeiten, unbefristete Beschäftigung zu schaffen – die jedoch kaum genutzt werden. So ist die Beantragung und Bearbeitung von Drittmittelprojekten zur Daueraufgabe geworden, die am besten von unbefristeten Angestellten mit großem Erfahrungswissen ausgeführt wird. In vielen Unternehmen ist es völlig normal, dass Beschäftigte nacheinander in verschiedenen Projekten arbeiten – mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Das wäre auch in der Wissenschaft viel öfter möglich.

Die sogenannten Drittmittel stammen zum allergrößten Teil aus öffentlichen Quellen. Die mit Abstand wichtigsten Drittmittelgeber sind der Bund und die – ebenfalls nahezu ausschließlich aus Steuergeld finanzierte – Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Mit diesem System der Hochschulfinanzierung fördert der Staat prekäre Beschäftigung. ver.di setzt sich für eine bessere Grundfinanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein, die an die Schaffung regulärer und unbefristeter Arbeitsverhältnisse geknüpft sein sollte.

»Die Freiheit der Wissenschaft erfordert Flexibilität und Befristungen.«

Die mit Befristungen einhergehende Unsicherheit nützt der Wissenschaft nicht, sondern schadet ihr. Wer sich von Projekt zu Projekt hangelt, muss nicht nur viel Energie auf Projektanträge verwenden, statt in dieser Zeit zu forschen. Er bzw. sie muss auch Fehlschläge und daher Risiken in den Forschungsvorhaben vermeiden. Wissenschaftliche Debatten werden durch Befristungen gehemmt. So halten sich befristet Beschäftigte mit Kritik im akademischen Feld deutlich häufiger zurück als unbefristete (t1p.de/reform-wisszeitvG). Und grundsätzlich: Durch die künstlich herbeigeführte Fluktuation gehen den Hochschulen permanent hoch qualifizierte und erfahrene Wissenschaftler*innen verloren. Kein Unternehmen würde sich so verhalten.

Aktion: Tempo machen bei Entfristung!
Dienstag, 17. Januar 12 Uhr Karolinenplatz
Infos: darmstadtunbefristet.wordpress.com



Frauen in der Wissenschaft: »leaky pipeline«

Mittlerweile nehmen mehr Frauen als Männer ein Studium auf. 2020 lag ihr Anteil an allen Studienanfänger*innen bei 52,5 Prozent – fast fünf Prozentpunkte mehr als im Jahr 2011. Doch mit der Höhe des akademischen Abschlusses wird der Frauenanteil immer geringer. Laut Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs sind 47 Prozent der Hochschulabsolvent*innen weiblich. Bei abgeschlossenen Promotionen sind es 45 und bei Habilitationsabschlüssen nur noch 32 Prozent.

Bei Neuberufungen von Professor*innen setzt sich der Trend fort: Während sich unter den Juniorprofessor*innen noch 43 Prozent Frauen finden, sind es unter den W2-Berufungen nur 34 Prozent und unter den W3-Berufungen lediglich 27 Prozent. Dieses Phänomen, dass Frauen im Wissenschaftssystem auf dem Weg nach oben schrittweise verschwinden, wird auch als »leaky pipeline« bezeichnet – »undichte Rohrleitung«. Wer die Leitung abdichten möchte, muss unter anderem für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sorgen. Beim Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft besteht noch viel Luft nach oben – auch bei uns an der TU Darmstadt., wie der aktuelle [Gender-Datenreport 2022](#) zeigt.

HPVG-Novelle: nicht zeitgemäß

Im Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) sind die Pflichten und Rechte des Personalrats beschrieben. Es regelt die Möglichkeit der von euch gewählten Vertreter*innen, sich wirksam für eure Anliegen und Belange einzusetzen.

Die Zeiten ändern sich, und mit ihnen unsere Arbeits- und Lebensbedingungen.

Entsprechend müssen auch Gesetze in regelmäßigen Abständen überprüft und gegebenenfalls überarbeitet, an die sich ändernden Verhältnisse angepasst werden. Dies erfolgt gerade für das HPVG. Ein Entwurf wurde zur Kommentierung verteilt. Wir als Personalrat der Technischen Universität Darmstadt haben dazu Stellung genommen.

Wir müssen leider feststellen, dass seit 1999 die Rechte der Personalräte immer mehr eingeschränkt wurden. Leider enttäuscht in dieser Beziehung auch der vorliegende Entwurf – unser Fazit: »Der Entwurf geht an den Erfordernissen einer zeitgemäßen demokratischen Mitbestimmung vorbei. Diesen Entwurf lehnen wir entschieden ab!«

Folgende Punkte sind aus Sicht des Personalrats zwingend zu regeln:

- Erweiterte Mitbestimmung, vor allem auch bei der Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen
- Verbindliche Prozesse unter Beteiligung des Personalrats bei Digitalisierungsvorhaben
- Zwingende, frühzeitige Einbeziehung bei arbeitsrechtlichen Anhörungen und Kündigungen
- Verbindliche Entscheidungen bei Einstellungsverfahren
- Vertretung auch der studentischen Beschäftigten
- Entlastung der Personalräte durch klare gesetzliche Regelungen

Den vollen Text der Stellungnahme des Personalrats findet ihr [HIER](#).

Wir hoffen, dass unsere Stellungnahme, die Stellungnahmen der anderen Personalräte und des Hauptpersonalrats zu einer Verbesserung der Regelungen führen, damit wir euch in Zukunft noch wirksamer unterstützen und vertreten können.

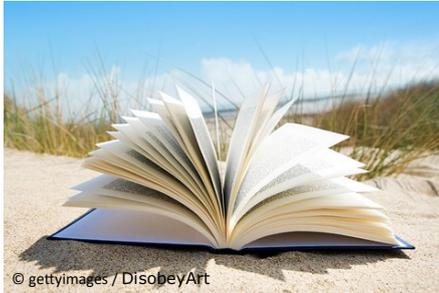
Wir werden weiter berichten.

Fünf Tage zum Lernen und Abschalten

Stellen Sie sich vor: Sie bekommen vom Arbeitgeber fünf Tage geschenkt. Einzige Voraussetzung: Sie sollen in dieser Zeit nicht am Strand liegen. Stattdessen lernen Sie etwas Neues, vielleicht Koreanisch oder Esperanto. Oder Qi Gong, Achtsamkeit, Bogenschießen. Sie können einen Kurzfilm drehen. Oder »Die Geburt des Clowns – die Lust am Scheitern« entdecken. Geht alles – mit dem Bildungsurlaub.

Andreas Swirschuk hat sich für einen Bildungsurlaub in Frankreich entschieden. Thema: Exil und Exilliteratur. Das Seminar fand beim FIEF (Le Foyer International d'Études Françaises), einem gemeinnützigen deutsch-französischen Kulturverein, in La Bégude-de-Mazenc im Südosten Frankreichs statt. Er berichtet von seinen Eindrücken:

Bei der Einführung in das Thema wurde mir erst bewusst, wie viele Menschen aus Deutschland ab 1933 nach Frankreich ausgewandert sind (mehr als die Hälfte aller, die damals aus Deutschland geflüchtet waren), darunter auch viele bekannte Schriftsteller*innen.



Zum Einstieg suchten wir uns ein Buch aus, geschrieben von einem Exilanten oder einer Exilantin über die Zeit des Exils und die Zeit in Frankreich. Am Ende des Seminars haben die Teilnehmer*innen ihre ausgesuchten Bücher vorgestellt.

Übrigens: Die Bücher waren auf Deutsch, die Vorträge ebenfalls.

Die Woche war eine Mischung aus Vorträgen, Spurensuche, Rundgängen, Filmen, Büchern, Exkursionen. Morgens hörten wir zum Beispiel den Vortrag von Bernard Delpal zum Thema Frankreich 1933 – 1945 »Ersehnte Zuflucht, enttäuschte Hoffnungen für in Deutschland Verfolgte«. Delpal ist Historiker und Autor des Buchs »Dieulefit« – das »Dorf der Gerechten«, ein ganz besonderes Dorf in der Provence, denn während der Besatzung durch die Nazis im Zweiten Weltkrieg und der Kollaboration des Vichy-Regimes haben in diesem 3.000-Seelen-Dorf und in dessen Umgebung die Einwohner mehr als 1.000 Verfolgten des Leben gerettet.

Nachmittags wanderten wir über die Passhöhe von Vesc und erfahren, wie in der Region Drôme provençale der Widerstand organisiert wurde. Wir machten halt an der Berghütte von Schriftsteller Luis Aragon und seiner Frau Elsa Triolet, wo die beiden kommunistischen Widerstandskämpfer Hermann Nuding und Ella Rumpf unterkamen. Uns wurden Verstecke gezeigt und Plätze, an denen Proviant für die Geflüchteten deponiert wurde.

Dann ging es zwei Tage auf Tour. In Les Milles besichtigten wir ein Internierungslager für Deutsche und Österreicher, die nach Frankreich geflohen waren. Les Milles, eine alte Ziegelfabrik, diente sowohl als Transit- als auch als Deportierungslager für deutsche und österreichische Bürger. Heute ist es ein Dokumentationszentrum. Wie grausam es dort zuging, ist in Lion Feuchtwangers Werk »Der Teufel in Frankreich« zu lesen. In Sanary gingen wir den Spuren der Exilant*innen nach. Die nächste Station war Marseille – mit Stadtrundgang an die Orte der Vergangenheit und der Menschen im Exil.

Wichtige Bücher dazu sind »Transit« von Anna Seghers und »Auslieferung auf Verlangen« von Varian Frey, ein US-amerikanischer Journalist und Freiheitskämpfer. Zurück in La Bégu-de-de-Mazenc werteten wir die Tage in der Arbeitsgruppe aus und vertieften uns in die Literatur. Mich hat besonders das Werk von Lisa Fittko beeindruckt: »Mein Weg über die Pyrenäen. Erinnerungen 1940/41«. Darin beschrieb die österreichische Widerstandskämpferin, wie sie Menschen die von den Nazis verfolgt wurden, eine Flucht nach Spanien ermöglichte.

Ein vollgepackter Bildungsurlaub. Überraschend für mich war, dass es auch in Frankreich lange dauerte, die Menschen zu würdigen, die gegen die Naziherrschaft in Europa Widerstand leisteten. Das Denkmal des zivilen Widerstands in Dieulefit wurde beispielsweise erst 2014 errichtet (<https://www.topographiendermenschlichkeit.de/dieulefit/essay-bernard-delpal/>).

Schlusspunkt war der Blick auf Deutschland: »Ersehnte Zuflucht? Enttäuschte Hoffnungen?« Wie geht es Geflüchteten heute in Deutschland? Was können wir aus den Erfahrungen der Geflüchteten von damals in die heutige Zeit mitnehmen?

BILDUNGSURLAUB

In Hessen haben Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr (oder zehn Tage in zwei Jahren). Bildungsurlaub ist zusätzlich zum Erholungsurlaub. Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt in der Zeit weiter – wie beim Urlaub auch. Die Kursgebühren, Ausgaben für Lehrmittel sowie Kosten für Fahrten und Unterkunft müssen die Teilnehmer*innen selbst tragen. Der Inhalt des Bildungsurlaubs muss nicht in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Einzige Voraussetzung für die Freistellung: Es muss eine Anerkennung als Bildungsurlaub vorliegen. Nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz sind Bildungsurlaube zur politischen Bildung, beruflichen Weiterbildung und Schulungen fürs Ehrenamt anerkannt.

Der Bildungsurlaub aus zum Beispiel 2022 kann durch die Beschäftigten auf das nächste Jahr übertragen werden. Das geschieht formlos mit Unterschrift der Vorgesetzten und wird anschließend an die Sachbearbeitung des Dezernats VII gesandt.

Formular findet Ihr unter:

https://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat_dienstvereinbarungen/formulare_1/index.de.jsp

Ihr Personalrat.....

Miriam Hauf

Für meinen Beruf in der Bibliothek habe ich mich entschieden, nachdem ich als Jugendliche den Film „Der Name der Rose“ gesehen hatte.



Das Buch von Umberto Eco ist nach wie vor eins von meinen Lieblingsbüchern und hat seinen Stamplatz in meinem privaten Bücherregal.

Nach meiner Ausbildung in der öffentlichen Bücherei Anna Seghers in Mainz arbeite ich seit 1998 an der Technischen Universität Darmstadt. Zuerst in der Teilbibliothek Chemie / Materialwissenschaft, ab 2013 im Hörsaal- und Medienzentrums und seit 2019 in der Universitäts- und Landesbibliothek Stadtmitte.

Nach all der Zeit habe ich immer noch viel Spaß an meinem Beruf und auch privat beschäftige ich mich gerne mit Büchern aus allen Sparten.

In den Personalrat wurde ich 2021 gewählt. Zur Hälfte meiner regulären Arbeitszeit bin ich für die PR-Arbeit freigestellt. Meine Schwerpunkte sind die Arbeitssicherheit, die Gleichstellung und das betriebliche Eingliederungsmanagement an der Uni.

In meinem letzten Bildungsurlaub habe ich einen Gebärdensprachkurs absolviert, der mich nachhaltig beeindruckt hat. Inklusion ist ein Thema, das an der TU Darmstadt noch sehr ausbaufähig ist und nicht ignoriert werden darf.

In diesem Sinne: Geht nicht, gibt's nicht!

Ihr Personalrat.....



Mein Name ist Nicole Schätzle und ich arbeite in Teilzeit im Fachbereich Informatik am Fachgebiet Visuelle Inferenz als Administrativ-Technische Mitarbeiterin (ATM).

Ich kam 2021 über die KLAR-Liste in den Personalrat, als Vertreterin der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen.

Warum der WiMi?

Weil wir leider zu wenige WiMis motivieren können, sich zu engagieren. Oft ist die Befristung ein großer Hindernisgrund. Und die Promotion will auch noch geschrieben sein. Vollzeitstellen gibt es nicht in allen Fachbereichen etc. Hier möchte ich ansetzen, damit alle Mitarbeitenden der TU Darmstadt faire und gleiche Arbeitsbedingungen genießen können, auch wenn wir aus ganz unterschiedlichen Bereichen kommen.

Im Personalrat engagiere ich mich, da wir nur etwas verändern, verbessern und weiterbringen können, wenn möglichst viele mitmachen. Mein Motto war immer, egal ob Betriebsrat, Kommunalpolitik, SekretariaNet oder eben Personalrat: »Nicht motzen, mitmachen und engagieren.«

Überall sind Menschen wie Sie, Du und ich, mit allen Facetten von Meinungen. Man kann über den Tellerrand schauen und sieht viele neue Eindrücke und Horizonte. Lasst uns ins Gespräch kommen, diskutieren und Lösungen finden, damit wir alle gut zusammen leben und arbeiten können.

Und wer lieber etwas Privates lesen möchte: Ich bin verheiratet, habe drei erwachsene Töchter und lebe seit 2020 wieder in meiner Geburtsstadt Darmstadt. Techno-Festivals, Theater, Lesungen, Jazz, Oper, Doppelkopf und Wandern gehören zu meinen Freizeitbeschäftigungen.

Wie ist nochmal die richtige Anschrift?

Wir freuen uns über Post von Ihnen mit Ihren Fragen und Wünschen, Anregungen und Kritik. Damit Ihre Post auch gut ankommt, nutzen Sie bitte unsere Mail: info@pr.tu-darmstadt.de

Wenn Sie ein Mitglied des Personalrates persönlich erreichen möchten, nutzen Sie bitte die Mail person@pr.tu-darmstadt.de. So bleiben Sie und Ihr Anliegen im geschützten Bereich der Personalratsmails.

Leser*innenpost

Dear Sir/Madam,

I was just reading "Argumente gegen Befristungen" in ImPlus, which reminded me of an article I read some weeks ago. In reality, the fixed-term contract is an even bigger reason for Ph.D. graduates not wanting to do a postdoc in Germany. However, since this is written mostly from a British perspective, they might not have this problem. Maybe this can also be useful for your arguments since professors like references, especially if that is in nature. ☺

<https://doi.org/10.1038/d41586-022-02781-x>

Bests

Sajjad

Sehr geehrte Damen und Herren,

gerade habe ich »Argumente gegen Befristungen« im ImPuls gelesen, was mich an einen Artikel erinnerte, den ich vor einigen Wochen las. In der Realität sind die befristeten Arbeitsverträge ein noch größerer Grund für Promovierte, nicht als Postdocs nach Deutschland zu kommen. Da dies vor allem von einer britischen Perspektive aus geschrieben ist, haben sie dieses Problem womöglich nicht. Das kann vielleicht ein nützliches Argument für Sie sein, da Professor*innen Quellenverweise mögen, insbesondere in der Naturwissenschaft ☺.

<https://doi.org/10.1038/d41586-022-02781-x>

Beste Grüße

Sajjad

Hallo lieber Personalrat,
ihr hattet in der letzten ImPuls-Ausgabe um Rückmeldungen gebeten und das ist eine gute Gelegenheit, euch einfach mal für eure Arbeit und speziell die Zusendung der Infos zu danken 😊 Ich lese die Infos immer sehr interessiert und freue mich, dass ihr euch die Zeit nehmt, die Übersicht zu erstellen.
Viele Dank und viele Grüße
Sebastian Harrach

Grüße zum Jahreswechsel

Liebe Kolleg*innen,
gefühlte war 2022 ein besonders schnelles Jahr, obwohl es die üblichen 365 Tage hatte. Das mag mit dem für uns alle unfassbaren Krieg in der Ukraine zusammenhängen. Dort war von dem einen auf den anderen Tag nichts mehr wie früher. Ein Krieg in Europa – das ist immer noch schwer zu begreifen.

Hinsichtlich des Geschehens an der TU und den Aktivitäten des Personalrats lohnt sich jedoch ein kleiner Rückblick auf das Jahr 2022. Das Jahr begann für uns Personalrät*innen mit den üblichen Erörterungssitzungen. Um bei der Vielzahl wichtiger Themen unsere Energie bestmöglich zu nutzen, haben wir in zwei Workshoptagen unsere Schwerpunkte für 2022 erarbeitet. Die Themen Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Dienstvereinbarung mobile Arbeit, die uns seit einer Weile begleiten, haben dabei eine ganz besondere Rolle erhalten. Hierzu stehen wir in einem stetigen Austausch mit der Dienststelle. Es muss viel bedacht und berücksichtigt werden, um für Sie als Beschäftigte das bestmögliche herauszuholen. Es freut uns, Ihnen mitzuteilen, dass wir mittlerweile in der entscheidenden Phase angekommen sind.

Ein für uns alle wichtiges Thema betrifft die Ausbildung. Was können wir tun, um den auch an der TUDa stattfindenden Rückgang an Ausbildungsplätzen zu stoppen und womöglich umzukehren? Um eine Kehrtwende zu erreichen, steht der Personalrat zusammen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Personalabteilung im engen Austausch. Es gilt, die Bedürfnisse der Ausbilder*innen und Auszubildenden durch den direkten Kontakt zu ermitteln und diese soweit wie möglich zu entsprechen.

Intensiv begleitet haben wir die Einrichtung des Science Communication Centre (SCC). Die Umstellung bedeutete für viele Kolleg*innen neue Arbeitsthemen. Unser Ziel war es, einen offenen und transparenten Weg für alle Kolleg*innen zu schaffen, um ihnen eine bestmögliche, reibungslose Veränderung zu ermöglichen.

Mittlerweile mussten auch an der TUDa viele feststellen, dass der Krankenstand ansteigt. Dies hängt auch mit den großen Belastungen zusammen, denen wir alle in den vergangenen Jahren ausgesetzt waren. Wir mussten viele Veränderungen und oft auch eine Arbeitsdichtung hinnehmen und neuen Strukturen gerecht werden. Umso wichtiger ist es, dass nun auch an der TUDa wieder mehr Normalität eingeleitet ist. Es ist schön zu beobachten, dass die Beschäftigten sich durch persönliche Begegnungen wieder näherkommen und Studierende die Uni bevölkern. Wir freuen uns, dass wir unseren gewohnten Berufsalltag in kleinen Schritten zurückbekommen. Ebenfalls hat uns alle gefreut, dass es dieses Jahr wieder möglich war, wieder mehr in Präsenz zu arbeiten. Es zeigt sich, dass dies förderlich ist für die Qualität gemeinsamer Arbeitsabläufe. Mehr Gespräche zwischen Tür und Angel haben die E-Mail-Postfächer entlastet. Die direkte Kommunikation kann wieder gelebt werden, birgt aber auch immer mal Tücken. Um diesen zu begegnen, haben wir Kommunikation in einem Workshop fokussiert.

In diesem Jahr haben wir einen neuen Höchststand an Auswahlverfahren und Stellenausschreibungen erreicht. Das gestaltet sich für alle am Einstellungsprozess beteiligten Personen nicht immer als einfach und ist mit einem enormen Anstieg an Arbeitsaufwand verbunden. Zumal es in vielen Bereichen schwierig ist, qualifizierte Bewerber*innen zu finden. Zu einer deutlichen Erhöhung der Zahl der Ausschreibungen kam es vor allem im Assistenz-Bereich der einzelnen Fachbereiche.

In diesem Jahr konnten wir zwei Personalversammlungen in Präsenz anbieten. Schwerpunktthemen waren die Tarifverhandlungen, der Kodex für gute Arbeit, die Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur mobilen Arbeit sowie der Arbeitsort Lichtwiese.

Für das Jahr 2023 wünschen wir uns ein gefühlt längeres Jahr ohne Einschränkungen, damit wir genug Zeit und Freiraum haben, unsere neuen Ideen und Pläne für Sie in die Tat umzusetzen. Ihnen und Ihren Lieben wünschen wir von Herzen schöne Feiertage und einen guten und gesunden Start in das neue Jahr 2023.

Ihr Personalrat



Bekanntgabe der Gewinner*innen des Preisrätsels ImPuls-Ausgabe Herbst 2022

Der Personalrat bedankt sich für die große Beteiligung an dem Preisrätsel in der ImPuls-Ausgabe Herbst 2022.

Das Gewinnspiel ist unter den Beschäftigten der TUDa sehr gut angekommen. Unter den zahlreichen Zusendungen wurden drei Personen ausgelost.

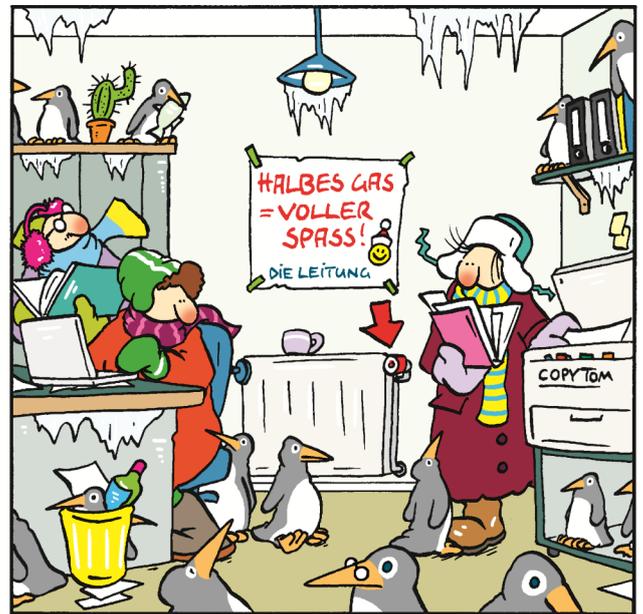
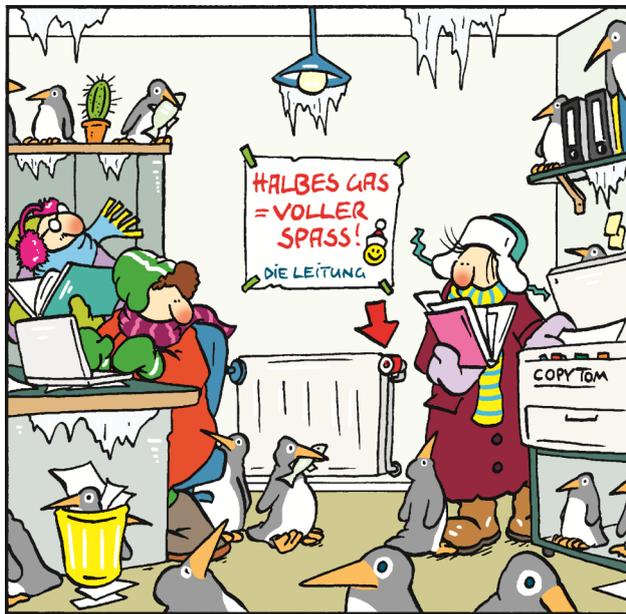
Unsere Personalratsvorsitzende Nadine Walther ließ es sich nicht nehmen, sie persönlich zu besuchen, um ihnen den Gewinn zu überreichen.

Die Gewinner*innen des Preisrätsels sind:

Dipl.-Ing. Lothar Deuker (Dez. V),
Natalia Pillmeier (SCC) und
Agnes Wieczorek (ULB).

Wir freuen uns, den Preisträger*innen auf diesem Wege noch einmal recht herzlich gratulieren zu dürfen.

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. Januar 2023** 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. Die Gewinner*innen werden persönlich 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

