

Einladung zur Personal- versammlung

am 28.03.2023 um 9:00 Uhr

in S2|06, Raum 030





Vor Ort - für Sie! On-site staff council

Mit dem Veranstaltungsformat „Personalrat vor Ort“ kommen wir zu Ihnen, in Ihr Institut, Ihr Referat, Ihre Werkstatt, an Ihren Arbeitsbereich oder Ihren Arbeitskreis. Wir stellen Ihnen unsere Arbeit vor, gehen auf Ihre Fragen ein und nehmen Ihre Anregungen mit. Präsenz, virtuell oder hybrid – wir sind so flexibel, dass es zu Ihnen und Ihren Kolleg*innen passt. 30-60 Minuten haben sich bewährt. Ob mit oder ohne Führungsverantwortung, kontaktieren Sie uns. Wir finden einen Termin und ein Format, welches passt. Wir bedanken uns für den guten und informativen Austausch, den wir bereits mit Kolleg*innen im Hochschulrechenzentrum (HRZ) hatten und auch mit Vertreter*innen der ATM und WiMi in den Fachbereichsräten.

Wir freuen uns, Sie bei „Personalrat vor Ort“ in Ihrem Arbeitsbereich zu treffen. Schreiben Sie uns einfach an.

With the event format "Staff Council on-site" we come to you, to your institute, your department, your workshop, your work area or your working group. We will present our work to you, answer your questions and take up your suggestions. Presence, virtual or hybrid - we are flexible to suit you and your colleagues. 30-60 minutes have proven to be a good timescale. Whether with or without managerial responsibility, contact us. We will find a date and a format that suits you. We would like to thank you for the good and informative exchange that we have already had with colleagues in the university computer center (HRZ) and also with representatives of ATM and WiMi in the departmental councils.

We look forward to meeting you at "Staff Council on-site" in your area of work. Just write to us.

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

Hochschulstraße 1
64289 Darmstadt
06151 16 - 26850/51

www.personalrat.tu-darmstadt.de

Redaktion:
PR-Gremium

Inhaltsverzeichnis

Seite 3: Tempo machen!

Die Beschäftigten der hessischen Hochschulen drücken beim Thema Befristungen auf die Tube.

Seite 3: Zahl des Monats

Minus eins

Seite 4/5: Argumente

Argumente gegen Befristungen Teil 3 deutsch/englisch

Seite 6: Kodex Gute Arbeit

- endlich umsetzen!

Seite 7: Immer im Bild

Kameras an der TUDa

Seite 8: Desksharing

Regelung an der TUDa?

Seite 8: Studierende in Not

Viele sind von Armut bedroht

Seite 9: Gender-Pay-Gap

Was das mit der TU zu tun hat

Seite 10: Einladung zum Personalgespräch

Eine gute Vorbereitung ist hilfreich deutsch/englisch

Seite 12: Studentische Hilfskräfte

Unsere ungesesehenen Kolleg*innen - ein Gastbeitrag der TVStud-Initiative Darmstadt

Seite 13/14: Personalratsportraits

Nadine Walther und Rainer Hees

Seite 15/16: Preisrätsel

Gewinner des Preisrätsel der Ausgabe ImPuls Winter 2022
Aktuelles Preisrätsel

V.i.S.d.P.:

Nadine Walther
Hochschulstraße 1
64289 Darmstadt

Layoutkonzept: Tobias Kratz
me@tobkratz.de

Bildnachweis Icons: flaticon.com

Cover: Dom Fou / unsplash

Tempo machen bei Entfristung

Die Beschäftigten der hessischen Hochschulen drücken beim Thema Befristungen auf die Tube. »Tempo machen bei Entfristung« – unter diesem Motto gingen sie gemeinsam mit Studierenden am 17. Januar 2023 an den Hochschulstandorten Frankfurt, Kassel, Gießen, Marburg, Fulda und Darmstadt auf die Straße. Die politisch Verantwortlichen im Land müssten endlich ernst machen mit der deutlichen Ausweitung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen. So der Tenor, der von ver.di, GEW, unbefristet-Initiativen und Studierendenvertretungen organisierten Proteste. An diesen beteiligten sich insgesamt mehr als 600 Menschen. An einer Kundgebung auf dem Darmstädter Karolinenplatz nahmen etwa 80 Kolleg*innen teil. Bei einem zeitgleich in Frankfurt stattfindenden Gespräch mit Vertreter*innen des hessischen Wissenschaftsministeriums wurde

jedoch klar, dass die politisch Verantwortlichen aktuell keinen weiteren Handlungsbedarf sehen.

»Die Landesregierung lobt sich für ihre bisherigen Maßnahmen. Dabei sind diese unverbindlich und völlig unzureichend, um das Problem der massenhaften Befristungen auch nur ansatzweise anzugehen«, kritisierte Gabriel Nyc, der bei ver.di in Hessen für Hochschu-

len zuständig ist, im Anschluss an das Gespräch, das im Zuge der Tarifeinigung in Hessen 2021 vereinbart worden war. Zwar hat die schwarz-grüne Landesregierung einen »Kodex für Gute Arbeit« und »Zielvereinbarungen« mit den Hochschulen geschlossen, diese sind jedoch unverbindlich und würden auch bei voller Umsetzung das Befristungsunwesen kaum eindämmen. ■

Protestaktion gegen Befristungen am 17. Januar 2023 an der Uni Marburg



Zahl des Monats

Minus eins

Die TU Darmstadt hat eine Zielvereinbarung mit dem Land unterschrieben, wonach die Zahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse (in Vollzeitäquivalenten) von 166 im Jahr 2021 auf 222 im Jahr 2025 erhöht werden soll. Doch für das vergangene Jahr hat die TU die gesteckten Ziele krachend verfehlt – laut Wissenschaftsministerium als einzige

Hochschule in Hessen. Nun ist es nicht nur so, dass die Schaffung unbefristeter Stellen zu langsam vorangeht. Noch schlimmer: Die Entwicklung geht in die falsche Richtung! Das zeigen diese Zahlen zum wissenschaftlich-künstlerischen Personal (ohne Drittmittel!):

2021 waren 166,4 Vollzeitstellen unbefristet, 2022 sind es nur noch 165,4 Stellen – also keine mehr, sondern eine weniger.

2021 waren 699,5 Vollzeitstellen befristet, 2022 sind es 753,4 Stellen, also fast 54 mehr.

Der Anteil unbefristeter Beschäftigung auf Landesstellen (ohne Drittmittel) ist dadurch im letzten Jahr von 19,2 auf 18,0 Prozent gesunken. Wohlgermerkt: Hier werden allein die Landesstellen genannt. Mit dem Erfolg der TU bei Drittmittelprojekten lassen sich die Zahlen nicht rechtfertigen. Angemerkt sei auch, dass es sich um Vollzeitäquivalente handelt. Nach Köpfen gerechnet ist die Befristungsquote noch deutlich höher. Kurzum: In Sachen Entfristung besteht an der TU Da dringender Handlungsbedarf!

Argumente gegen Befristungen – Teil 3

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

Hochschulen sind nicht mehr innovativ, wenn Wissenschaftler*innen es sich auf Dauerstellen bequem machen.

Die Vorstellung, Beschäftigte bräuchten Druck und Zukunftsangst, um motiviert zu sein, widerspricht nicht nur dem gesunden Menschenverstand, sondern auch wissenschaftlichen Erkenntnissen. So zeigt eine Befragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung aus dem Jahr 2019/2020, dass befristete Wissenschaftler*innen deutlich unzufriedener sind als unbefristete – aber genauso leistungsbereit (Kauhaus/Stiegler/Fabian 2021). In aller Regel haben Wissenschaftler*innen eine besonders hohe intrinsische Motivation. Oder legen sich etwa alle verbeamteten Professor*innen auf die faule Haut?

Anders herum wird ein Schuh daraus: Kettenbefristungen führen nicht zu mehr Innovation, sondern verhindern diese. Ständige Existenzangst kostet Kraft und blockiert Kreativität. An den Universitäten liegt die mittlere Vertragslaufzeit von Wissen-

schaftler*innen bei nur 20 Monaten (Sommer et al. 2022). Etwa die Hälfte von ihnen geht davon aus, ihr Qualifikationsziel nicht während der Vertragslaufzeit erreichen zu können. Ihre Vorgesetzten entscheiden meist nicht nur über eine Vertragsverlängerung, sondern bewerten auch die Abschlussarbeit. Diese doppelte Abhängigkeit begünstigt Machtmissbrauch. Kettenbefristungen wirken wie eine sich ständig verlängernde Probezeit. Die Folge ist, dass befristet Angestellte öfter krank zur Arbeit kommen, häufiger zu ungünstigen Zeiten arbeiten und mehr Überstunden machen als ihre unbefristeten Kolleg*innen. Das hat unter anderem die 2021 von *darmstadtunbefristet* initiierte Befragung von Hochschulbeschäftigten in Hessen gezeigt (darmstadtunbefristet.wordpress.com).

Das Wissenschaftssystem funktioniert nur einmal mit vielen Befristungen.

Die hohen Befristungsquoten sind Ergebnis politischer Entscheidungen. Diese können korrigiert werden. Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick ins Ausland. Selbst in den neoliberal geprägten angelsächsischen Ländern ist der Anteil unbefristeter Beschäftigung an Hochschulen deutlich höher als hierzulande. In Frankreich sind nur rund 15 Prozent des wissenschaftlichen Personals auf Zeit eingestellt (inklusive Professuren

und Lehraufträge) – ein Fünftel des deutschen Anteils. Dennoch – oder auch deswegen – sind die Universitäten in Frankreich, Großbritannien und den USA den deutschen in manchem voraus.

Die Finanzierung ist unsicher, daher können Hochschulen nicht mehr Dauerstellen einrichten.

Daueraufgaben müssen dauerhaft finanziert werden – auch wenn sie von wechselnden Beschäftigten ausgeführt werden. Das Argument trägt also nicht. Damit Hochschulen und Forschungseinrichtungen insgesamt zuverlässig ausfinanziert werden, könnten sie zudem zusammen mit ver.di und anderen Akteur*innen für dieses Ziel streiten, statt die Unsicherheit der Finanzierung auf die Beschäftigten abzuwälzen. In einer Befragung berichten 38 Prozent, dass sie wegen ihrer Hochschultätigkeit schon einen Kinderwunsch zurückgestellt haben. Dass junge Akademiker*innen wegen prekärer Beschäftigungsverhältnisse keine Familien gründen können, ist gesellschaftlich inakzeptabel (t1p.de/reform-wisszeitvG).■

Arguments for fixed-term positions – part 3

As staff council, we have criticised the rampant practice of fixed-term contracts at the TU and other universities for a long time. In this third and last part of our ImPuls-series, we deal with claims put forward to justify the status quo.

Universities cease to be innovative when academics are comfortably ensconced in permanent positions.

The idea that employees need to be motivated by pressure and fear of the future is not only at odds with common sense, but also with scientific findings. A survey conducted by the German Centre for Higher Education Research and Science Studies in 2019/2020 found that fixed-term academics were significantly less satisfied with their jobs than those on permanent contracts – but just as willing to perform. As a rule, academics possess particularly high levels of intrinsic motivation. Or do all tenured professors just sit around doing nothing?

The reverse is true: successions of fixed-term contracts do not boost innovation, but rather discourage it. Constant existential worries sap energy and block creativity. At universities, the average duration of researchers' contracts is a mere 20 months. About half of them assume they will not be able to achieve their qualification goals during this time. In most cases, their superiors not only decide

whether or not to extend their contracts, but also evaluate their theses. This double dependency encourages abuse of power. Successive fixed term contracts are like a constantly extended probationary period. The result? Fixed-term employees are more likely to turn up to work even if they are sick, more often work inconvenient hours, and put in more overtime than their permanent colleagues. This has been shown in a survey of university employees in Hessen, conducted by *darmstadtunbefristet* in 2021 (darmstadtunbefristet.wordpress.com)

The academic system can only function on the basis of a large number of fixed-term contracts.

The high proportion of fixed-term contracts is the result of political decisions. But these can be rectified. A look at other countries shows that there are another ways. Even in neoliberal Anglo-Saxon countries, the proportion of permanent employment at universities is significantly higher than in Germany. In France, only about 15 percent of academic staff are employed on a temporary basis (including professorships and teaching positions) – a fifth of the proportion in Germany. Nevertheless – or perhaps because of this – universities in France, the UK and the USA are ahead of Germany in many respect.

Funding is uncertain, so universities cannot create more permanent positions.

Permanent tasks call for permanent funding – even if they are carried out by a succession of different employees. So this argument does not hold water. To ensure that universities and research institutions as a whole are reliably funded, they could also join forces with the ver.di trade union and other actors to fight for this objective, instead of passing on the uncertainty to their employees. In a survey, 38 percent reported that they had already postponed their plans to have children because of their work at university. The fact that young academics cannot start a family because of precarious employment is socially unacceptable. ■



Kodex für Gute Arbeit

endlich umsetzen

Schon mehrfach haben wir hier über den »Kodex für Gute Arbeit« berichtet. Er wurde bereits im November 2021 unterzeichnet. 2022 tagte unter Beteiligung des Personalrats mehrfach eine Senats-AG, um die Umsetzung an der TUDa zu besprechen. Der identifizierte Handlungsbedarf wurde im November 2022 vom Senat zustimmend zu Kenntnis genommen. Für uns vom Personalrat dauert das viel zu lang! Und: Erneut stockt es. Auf Nachfrage wurde uns nun von der Personalabteilung mitgeteilt, dass bei eigentlich glasklaren Punkten, wie der Befristungsdauer der Studentischen Hilfskräfte, zunächst ein Präsidiumsbeschluss erforderlich sei. Hierfür stehe noch kein Termin fest. Aber wusste man dies nicht auch schon im letzten November, als der Senat sich mit dem Kodex befasste? Das hätte doch schon längst alles terminiert sein können.

Stattdessen haben das Präsidium und die Leitung der Personalabteilung sich mit einer Priorisierung des Handlungsbedarfs beschäftigt. Auf die Umsetzung warten wir weiterhin. Dies ist umso ärgerlicher, als einzelne Punkte auch Zeit benötigen, um Konzepte zu entwickeln, Budgets einzuplanen etc. Eine Priorität sieht die TU-Leitung darin, Stellen nicht mehr zuerst intern, sondern zugleich auch extern auszuschreiben und die bestehende Dienstvereinbarung entsprechend zu ändern. Das ist aus unserer Sicht kein Schritt zu Guter Arbeit, denn es würde die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von Kolleg*innen mit bestehendem Beschäftigungsverhältnis an der TU verringern.

Der Personalrat erachtet hingegen als besonders dringlich,

- dass auf zentraler Ebene ein Beschäftigtenpool aufgebaut wird, um Kolleg*innen eine Dauerbeschäftigung zu er-

möglichen, zum Beispiel in der Koordination von Projekten.

- dass ein Überbrückungsfonds eingerichtet wird, um Vertragsunterbrechungen zu vermeiden.
- dass Vertragsverlängerungen frühzeitig erfolgen, um die Planungssicherheit der Beschäftigten zu erhöhen.
- dass eine aktive Anwerbung von Auszubildenden vorangetrieben wird.
- dass sofort ein Hochschulzertifikat für Gremienarbeit erstellt wird, damit dieses bereits in diesem Jahr, zum Beispiel beim Sommerfest, feierlich überreicht werden kann.

Lasst uns den Kodex endlich in die Umsetzung bringen!■



Immer im Bild - „Kameras“ an der Technischen Universität Darmstadt

Es gibt viele Fälle, in denen es sinnvoll ist, sich „ein Bild zu machen“: wer steht an der Haustür (oder an der Schranke vor dem Parkhaus) und möchte hereingelassen werden? Ein dunkles Treppenhaus im Parkhaus – ein Notfallknopf, um einen Alarm auslösen zu können, wenn man sich bedroht fühlt. Dies verbunden mit einer Kamera, die der Kollegin oder dem Kollegen an der Pforte erlaubt, sich direkt einen Eindruck von der Situation zu machen und ggf. schnell Hilfe zu organisieren. Oder die Kamera im Labor – die einfache und ungefährliche Möglichkeit, schnell nachzuschauen, dass sich niemand im Gefahrenbereich befindet.

Alles wichtige und berechtigte Fälle für eine Videoüberwachung. Man muss nur wissen: Der Betrieb einer Kamera, die „Überwachung“ von Bereichen, letztendlich Personen, ist ein „letztes Mittel“. Vorher muss überlegt werden, ob das angestrebte Ziel – oft ist es die Erhö-

hung der Sicherheit – nicht auf anderem Weg zu erreichen ist. Es sind Vorschriften zu beachten: Eine Kamera darf nicht einfach installiert werden, sie muss vorher genehmigt sein. Und da es vor allem um die Beobachtung der Mitarbeitenden geht, ist hier der Personalrat zu beteiligen. Er hat ein Mitbestimmungsrecht. Was ist Sinn und Zweck der Maßnahme? Wie sieht die technische Lösung aus, und wie ist die konkrete Ausgestaltung: Was wird wann aufgezeichnet? Wird etwas gespeichert? Wenn ja, wie lange? Wer darf wie auf die gesammelten Daten zugreifen? Und wie wird die Löschung der Daten sichergestellt, wenn sie nicht mehr gebraucht werden?

Nachdem dies alles zufriedenstellend geklärt und dokumentiert ist, steht der Installation und dem Betrieb der Kamera nichts mehr im Wege. Klingt kompliziert – aber für einen sinnvollen Einsatz muss man ohnehin diese Fragen überlegt, beantwortet und dokumen-

tiert haben. Der zusätzliche Aufwand sollte minimal sein.

Der Personalrat will den sinnvollen Einsatz nicht verhindern – die Sicherheit der Mitarbeitenden ist ein Ziel, das bei der Arbeit des Personalrats immer im Fokus steht. Gleiches gilt aber auch für den Schutz der Mitarbeitenden. Daher: Fragen Sie nach, wenn eine Kamera installiert wird, ob dies mit dem Personalrat abgestimmt ist. Oder geben Sie uns einfach einen Hinweis, wenn Ihnen eine Kamera auffällt. Insbesondere sollten Sie Ihren Personalrat informieren, wenn nicht klar und deutlich auf diese Kameras durch eine entsprechende Beschilderung hingewiesen wird. Wir kümmern uns. ■

Desksharing

Die Frage, ob ein Arbeitsplatz von mehreren Beschäftigten genutzt werden kann, wird mittlerweile an manchen Arbeitsbereichen der TU diskutiert, ausprobiert oder umgesetzt. Formal gibt es bisher keine Regelung dazu an der TU, die zwischen der Dienststelle und dem Personalrat getroffen wurde. Die Gestaltung des Arbeitsplatzes gehört zu den Themen im Arbeitsleben, bei denen der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat, um für Sie gute Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Wenn in Ihrem Arbeitsumfeld Gespräche zum Desksharing beginnen und Sie Fragen haben oder unsicher sind, melden Sie sich doch einfach bei uns. Im gemeinsamen Gespräch können wir dann - hoffentlich - Ihre Fragen klären.



Studierende in Not

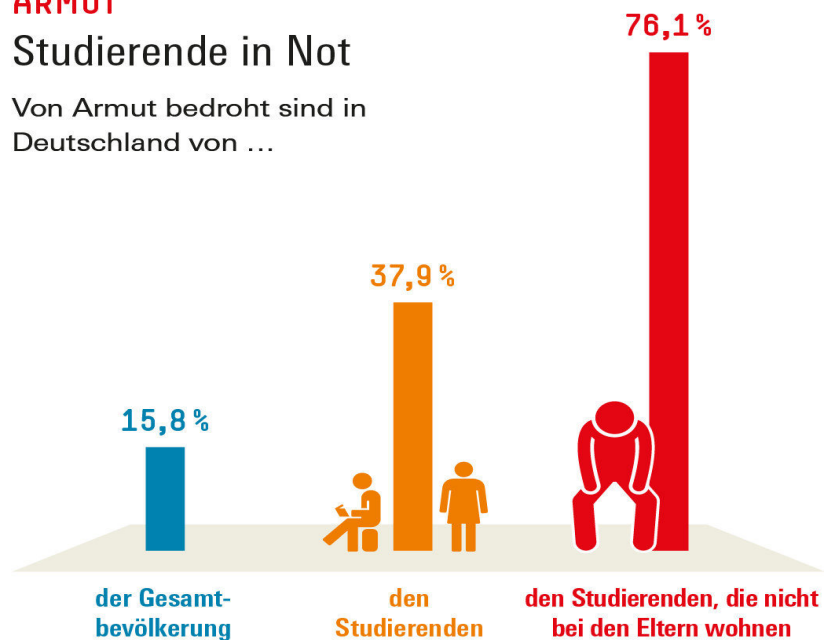
Am 24. November sind rund 1.500 Studierende und Beschäftigte der TU Darmstadt auf die Straße gegangen. Sie forderten eine finanzielle Unterstützung der Hochschulen durch das Land Hessen, aber auch Hilfe für Studierende in Notlagen. Wie dringend das ist, zeigt eine Untersuchung des Statistischen Bundesamts. Demnach waren im Jahr 2021 – also noch vor der aktuellen Preisexplosion – fast vier von zehn Studierenden armutsgefährdet. Bei denjenigen, die nicht mehr bei den Eltern wohnen, waren es sogar drei von vier.

Eine große Belastung sind die Wohnkosten, die in Universitätsstädten wie Darmstadt besonders hoch sind. Laut dem Statistischen Bundesamt müssen Studierende, die alleine oder in WGs wohnen, durchschnittlich über die Hälfte

ARMUT

Studierende in Not

Von Armut bedroht sind in Deutschland von ...



Quelle: Destatis, November 2022

Hans Böckler
Stiftung

ihres verfügbaren Einkommens für Miete aufbringen. All das zeigt, wie groß der Handlungsbedarf ist. Um Studieren unabhängig vom Einkommen der Eltern zu

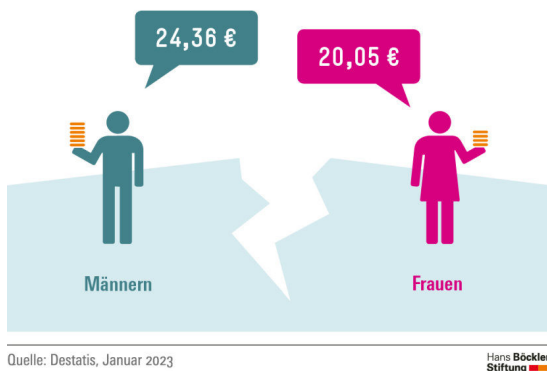
ermöglichen, braucht es deutliche Verbesserungen beim BAföG, preiswerten Wohnraum und jetzt in der Krise schnelle Unterstützung.■

Der »Gender-Pay-Gap« – und was das mit der TU zu tun hat

GLEICHSTELLUNG

18 Prozent Lohnlücke

So hoch war 2022 der durchschnittliche
Bruttostundenlohn von ...



Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt 18 Prozent weniger als Männer. Das hat damit zu tun, dass in »typischen Frauenberufen« wie der Reinigung, der Pflege oder im Einzelhandel tendenziell schlechter bezahlt wird. Auch der höhere Teilzeitanteil spielt eine Rolle. Werden diese Faktoren herausgerechnet, bleibt der »bereinigte Gender-Pay-Gap«. Dieser liegt bei sieben Prozent. Frauen verdienen also bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit im Schnitt sieben Prozent weniger als Männer.

Und wie ist es an der TU Darmstadt? Nicht grundsätzlich anders. Der Personalrat diskutiert mit der Dienststelle bei Einstellungsverfahren oft darüber, dass neue Beschäftigte nicht die Erfahrungsstufe erhalten, die sie aufgrund sogenannter förderlicher Zeiten erreichen könnten. Die Rechtfertigung der Dienststelle dafür: Der oder die Betreffende habe die höhere Stufe nicht eingefordert. Wobei: In der Mehrzahl der Fälle sind es Frauen, die das nicht tun. Das hat

verschiedene Ursachen, unter anderem die soziale Rolle, die Frauen zugeschrieben wird. Studien zeigen, dass Frauen seltener über ihr Gehalt verhandeln als Männer.

Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Februar 2023 (8 AZR 450/21) stellt nun klar, dass die Begründung, die Betreffende habe eine bessere Bezahlung eben nicht eingefordert, nicht zieht. Arbeitgeber*innen können so eine unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern für die gleiche Tätigkeit nicht rechtfertigen. Im Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG) heißt es: »Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten« (§ 3). Und weiter: »Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftig-

ten des anderen Geschlechts« (§ 7).

Daran werden wir auch die TU-Leitung immer wieder erinnern. Denn ihre Aufgabe ist nicht nur ein sorgsamer Umgang mit Steuergeldern. Sie hat auch die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Mit einer gleich guten Einstufung bei Einstellungen könnte sie anfangen. Und das könnte ganz systematisch passieren, indem in den Dezernaten, Fachbereichen und Arbeitsgruppen die Gehaltsstrukturen überprüft werden. Es ist sicherlich auch eine Aufgabe guter Führung, Gleichstellung zu befördern. Und auch ihr, liebe Kolleg*innen, könnt etwas tun, indem ihr offen über euer Entgelt sprecht und bei Unterschieden in der Personalabteilung nachhakt. Nur wenn wir alle bereit sind, unsere Gehälter offen zu legen, können Ungleichheiten sichtbar und veränderbar werden. Packen wir es an – zum Beispiel beim nächsten Smalltalk in der Küche oder in der gemeinsamen Mittagspause. ■



Einladung zum Personalgespräch: Wie unterstützt mich der Personalrat?

Sie haben eine Einladung zum Personalgespräch ins Personaldezernat erhalten? Dies ist eine besondere Situation. Anlässe für Personalgespräche sind Konflikte mit Vorgesetzten, Probleme in der Probezeit, Änderung und Beendigung des Arbeitsvertrages oder das schuldig bleiben von Leistungen aus dem Arbeitsvertrag. Personalgespräche müssen nicht zwangsläufig negativ sein, sie können auch Chancen bieten. Wenn Sie uns kontaktieren, unterstützen wir Sie bei Einordnung und Vorbereitung Ihres Personalgesprächs.

Um die Chancen des Personalgesprächs zu nutzen, ist eine gute Vorbereitung hilfreich. Wir können Sie mit unserer Erfahrung bei Ihrer Vorbereitung persönlich und vertraulich unterstützen. Die Entscheidung, welche Art der Unterstützung Sie wünschen, liegt hierbei ganz bei Ihnen.

- **Erstkontakt:** Kontaktieren Sie einfach ein Personalratsmitglied direkt oder kontaktieren Sie uns über unser Sekretariat.
- **Vertrauliches Erstgespräch:** Gemeinsam vereinbaren wir kurzfristig ein vertrauliches Erstgespräch mit Ihnen. Dieses kann per Telefon, Zoom oder auch in Präsenz stattfinden, wir richten uns danach, was für Sie am besten passt. Im Erstgespräch klären wir Ihre Fragen und Ihre Arbeitsplatzsituation, ordnen das Personalgespräch mit Ihnen ein und bereiten es mit Ihnen vor.
- **Begleitung:** Auf Ihren Wunsch begleiten wir Sie ins Personalgespräch: Vier Ohren hören mehr und gemeinsam lassen sich bessere Lösungsvorschläge finden.
- **Nachbesprechung:** Nach dem Personalgespräch kann ein Austausch bei der Einordnung des Gesprächsverlaufs hilfreich sein.
- In der Einladung zum Personalgespräch wird explizit darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit besteht, Unterstützung, zum Beispiel durch ein Mitglied der Personalvertretung, mitzubringen. Wir laden Sie ein: Kontaktieren Sie uns, informieren Sie sich und entscheiden Sie, was für Sie hilfreich und passend ist.

Nur, wenn Sie uns nach dem Erhalt einer Einladung zum Personalgespräch kontaktieren, können wir Sie auch beraten und auf Wunsch begleiten. ■



Invitation to a staff appraisal:

How is the staff council supporting me?

Receiving an invitation of HR (Directorate VII – Human Resources & Legal Affairs) to a formal **appraisal** meeting is already a special situation. Occasions can be, for example, conflicts with superiors, problems during the probationary period, changes and termination of the employment contract or work performance.

Staff appraisals do not necessarily have to be negative, they can also offer opportunities. If you contact us, we will support you in classification and preparation of the meeting.

In order to take advantage of the opportunities of the **appraisal** meeting, a good preparation is essential. With our experience we support your preparation confidentially and personally. Your works council is on your side, you can count on us.

You decide how we can support you:

- **Get in touch with us:** Simply contact a staff council member directly or contact us through our office.
- **Confidential initial meeting:** Together we will arrange a confidential initial meeting with you at short notice. We clarify your questions and your workplace situation, contextualize the appraisal meeting and prepare it with you. The meeting can take place by telephone, Zoom or in person, depending on what suits you best.
- **Accompaniment:** At your request, we will accompany you to your staff appraisal appointment: 4 ears hear more and together we can generate better approaches to solutions.
- **Debriefing:** After the staff appraisal meeting we can evaluate the meeting together and discuss the next steps.

In the invitation to the staff appraisal meeting, it is explicitly stated that there is the possibility of bringing along support, for example a works council member. We are happy to support you, just contact us.■



Studentische Hilfskräfte:

Unsere ungesehenen Kolleg*innen

Der Arbeitsplatz Universität setzt sich, so die gängige Behauptung, wesentlich aus wissenschaftlichem und administrativ-technischem Personal zusammen. Die größte Beschäftigtengruppe bildet jedoch eine Schar aus sogenannten **studentischen Hilfskräften (SHK)**. 2021 arbeiteten etwa 2.800 studentische Hilfskräfte an der TU Darmstadt. Sie erledigen dabei eine große Bandbreite an Tätigkeiten, wie Tutorien, Unterstützung in der Lehre, Korrektur von Übungen oder Assistenz in der Forschung.

Damit bilden sie eine zentrale Säule des Universitätsbetriebs. Wertschätzung erfahren sie in den meisten Fällen jedoch nicht. Zunächst sind sie gesetzlich **von sämtlichen Vertretungsrechten ausgeschlossen**, da sie nicht als Beschäftigte gelten. Die Folgen sind fatal: Weder vertritt sie der Personalrat, noch haben sie eine eigene Vertretung. Wahlrechte für den Personalrat besitzen sie nicht, weder in aktiver noch in passiver Form. Damit bildet **Hessen** zwar keine Ausnahme, im Länderver-

gleich belegen wir hier jedoch den **letzten Platz**.

Gleichzeitig sind studentische Hilfskräfte vom geltenden Tarifvertrag ausgeschlossen, was zusätzlich schwerwiegende Folgen mit sich bringt. Wie die kürzlich veröffentlichte Studie „Jung, akademisch, prekär“ zeigt, sind **77,8 Prozent aller SHK in Hessen von Armut betroffen**. Im Schnitt erhalten sie lediglich 408 Euro monatlich, was sie von weiteren Einkünften abhängig macht. In Hessen geht jede dritte studentische Hilfskraft daher noch einer weiteren bezahlten Tätigkeit außerhalb der Universität nach, um sich ihren Lebensunterhalt leisten zu können. Etwa 40 Prozent machen regelmäßig Überstunden und ebenso viele nehmen keinen Urlaub. Der Ausschluss aus Personalvertretung und Tarifvertrag führt zu einer konstanten Unterwanderung geltender Arbeitsrechte.

Die Studie zeigt jedoch einen klaren Trend: **Die Einbindung von SHK in Personalvertretungen und Tarifverträge führt zu einer**

positiven Entwicklung: Berlin schneidet in der Studie in allen Kategorien am besten ab. Das ist darauf zurückzuführen, dass studentische Beschäftigte dort einen Tarifvertrag, Mindestvertragslaufzeiten und eine zuständige Personalvertretung besitzen. Um das hiesige studentische Personal zu schützen, sehen wir die Notwendigkeit, diese in den Tarifvertrag des Landes aufzunehmen oder für sie einen eigenen Tarifvertrag (TVStud) wie in Berlin auszuhandeln. Zudem muss eine Personalvertretung studentischer Hilfskräfte in Hessen gesetzlich ermöglicht werden. Die TVStud Initiative in Darmstadt setzt sich genau dafür ein.

Wir appellieren daher an Ihre Solidarität: Unterstützen Sie die TVStud Kampagne, indem Sie diesen Beitrag an Ihre studentischen Hilfskräfte weiterleiten! Sie erreichen uns am besten unter: Mail: darmstadt@tvstud.de Instagram: @tvstud_tud Telegram: <https://t.me/+Zr92Vs0Jn-DIwZjUy> ■

Personalratsportrait:

Nadine Walther

Ich bin Vorsitzende des Personalrates und für diese Arbeit komplett freigestellt. Mein Büro befindet sich in der Stadtmitte, unterwegs bin ich aber in der ganzen TU. Seit 2013 habe ich mein Engagement immer weiter verstärkt, um mich für Ihre Belange einzusetzen. Ich bin über die Liste ver.di, als ATM-Vertreterin gewählt worden.

Was mir am Herzen liegt, sind Sie als Beschäftigte natürlich. Immer ein offenes Ohr für Sie zu haben ist mir wichtig. Damit Sie sich mit jedem Anliegen, was Ihnen Kummer macht zu mir kommen können. Sei es ein Problem mit Kolleg*innen oder mit einem Vorgesetzten. Ich möchte mit Ihnen zusammen immer eine gute Lösung finden damit Ihnen das Arbeiten an der TU weiterhin so viel Freude macht wie mir auch.

Das Thema Ausbildung ist mir ein wichtiges Anliegen an der TU. Wie kann man die gute Ausbildung an der TU weiter verbessern und ausbauen. Denn wenn wir als



TU gut ausbilden, können wir auch etwas für alle tun, indem wir dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Das Thema der Arbeitssicherheit ist auch ein Bereich, dem ich einen Teil meiner Arbeitszeit widme. Hier bekommt man bei Begehungen einen guten Einblick in viele verschiedene Arbeitsbereiche/Fachgebiete und zentralen Einrichtungen und kommt dadurch auch mal bei den Kolleg*innen vor Ort vorbei und ins Gespräch, ob sie zufrieden sind oder ob irgendwo was im Argen liegt. Das muss nicht zwangsläufig was mit der Arbeitssicherheit zu tun haben.

Nun noch ein paar Worte zu mir privat: Ich bin verheiratet, habe einen verschmusten und verspielten Stubentiger und lebe seit 2011 in Groß-Gerau. Ich liebe Treffen mit meiner Familie und freue mich

immer riesig, wenn ich mit meinen Nichten und Neffen Zeit verbringen kann. Ich gehe seit mittlerweile fast 25 Jahren an verschiedenen Orten campen und genieße die Ruhe in der Natur.■

Personalratsportrait:

Rainer Hees

Mein Name ist Rainer Hees und ich bin im Dezernat II für eine Vielzahl an Zahlen rund um die Studierenden zuständig. Von dort scheint die Brücke zum Engagement im Personalrat weit zu sein, aber mir liegen faire und sichere Arbeitsbedingungen für alle meine Kolleg*innen sehr am Herzen. Also habe ich mich erst mal für ‚die Hinterbank‘ der ver.di Liste aufstellen lassen und bin anstelle einer Ersatzmitgliedspedition mit Zeit zum Lernen und Eingewöhnen, sofort als volles Mitglied gewählt worden. Nun erarbeite ich mir Woche um Woche Antworten auf die vielen Fragen, mit denen wir in der Personalratsarbeit konfrontiert werden, lerne Gesetze und Regelungen kennen und achte im Arbeitsalltag und bei Gesprächen mit der Dienststelle darauf, wo ich mein Wissen einbringen kann. Besonders wichtig ist es mir, Kollegen und Kolleginnen, die mit einer Frage, der Bitte um Unterstützung oder um Information zu mir kommen, behilflich sein zu können. Bei Lücken im Wissen, gibt es immer andere Aktive, deren Rat und Wissen ich einholen kann, um dann die bestmögliche Antwort zu geben.



Ich wünsche alle Kolleg*innen sichere Arbeitsplätze mit guten Perspektiven und hoffe einen kleinen Teil dazu beitragen zu können.■

Gewinner des Preisrätsels

Ausgabe ImPuls

Winter 2022/23

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

Unter den zahlreichen Zusendungen wurden drei Personen ausgelost.

Die Gewinner*innen des Preisrätsels sind:

Ingo Holm, Dez. VI B,

Dr.-Ing. Alejandro Jimenez Saez, IMP ,

Youness Bachire, FB 20.

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 15. Mai 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

