

Dienstvereinbarung über mobile Arbeit abgeschlossen

Zum 1. April 2023 haben die Dienststelle und der Personalrat eine Dienstvereinbarung über mobile Arbeit abgeschlossen. Sie legt den Rahmen fest, in dem „nicht ortsgebundener Dienst außerhalb der Dienststellen der TU Darmstadt“ ermöglicht wird.

Mobile Arbeit ist freiwillig

Ganz wichtig: Mobile Arbeit ist grundsätzlich freiwillig. Die Arbeitsform, in Präsenz oder mobil, darf keine Nachteile für die Mitarbeitenden haben.

Als großen Erfolg sehen wir den weit gesteckten Rahmen: Es können bis zu fünf Tage mobiler Arbeit vereinbart werden. Auf einen rechtlichen Anspruch der Beschäftigten konnten wir uns mit der Dienststelle allerdings nicht verständigen. Es ist sicher auch allen einsichtig, dass die Aufgaben für die mobile Bearbeitung geeignet sein müssen: Eine Beratung vor Ort erfordert eben auch Anwesenheit vor Ort. Bei einer Vorlesung in Präsenz können nicht nur die Studierenden im Raum sein. Gärtner:innen müssen zu ihren Pflanzen. Techniker:innen zu ihren Geräten und Maschinen. Aber grundsätzlich sollte – und hier ist auch Kreativität gefragt – allen Mitarbeitenden auf Wunsch zumindest ein Anteil mobiles Arbeiten ermöglicht werden. Um beim griffigen Beispiel des Gärtners zu bleiben: Weiterbildung oder Planungen, das sind Aufgaben, die sicher nicht zwingend im Büro erfolgen müssen.

Den kompletten Text der Dienstvereinbarung finden Sie [hier](#).

Voraussetzung für die Teilnahme an der mobilen Arbeit ist die Antragstellung ([TU-Brief \(tu-darmstadt.de\)](#)). Diese sollten Sie mit Ihrer:m Vorgesetzten besprechen. Letztlich entscheidet Ihre:e Vorgesetzte:r über Art und Umfang der mobilen Arbeit. Wichtig ist dabei, dass die Gründe für die Entscheidung transparent dargelegt und besprochen werden. Beschrieben ist auch das Verfahren, falls kein Einvernehmen zu erzielen ist. Ihr Personalrat steht Ihnen natürlich in diesem Fall gerne zur Seite. Sprechen sie uns an.



Holger Bergmann, Thomas Vogel und Johannes Reinhard (v.l.n.r.) stellen bei der Personalversammlung die Dienstvereinbarung vor.

Um die manchmal „trockenen“ Formulierungen der Dienstvereinbarung mit Leben zu füllen und verständlicher zu machen, gibt es zu der Dienstvereinbarung auch die wichtigsten Fragen und Antworten, FAQ. Ziel ist es, auf möglichst viele der Fragen, die in der praktischen Umsetzung entstehen, eine Antwort zu geben. Als Personalrat sind wir auch bezüglich dieser FAQ mit der Dienststelle im Gespräch.

Wenn Sie Punkte haben, die aufgenommen werden sollten, Fragen, die sich in ihrem Fall oder Umfeld bei der Umsetzung ergeben, dann sprechen Sie uns bitte an. Am einfachsten über das [Kontaktformular des Personalrats](#). Wir kümmern uns und geben Ihnen kurzfristig eine Rückmeldung.

Ausblick: Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit (hoffentlich demnächst)

Noch wichtig zu wissen: Die Dienstvereinbarung regelt nur die mobile Arbeit. Als Personalrat ist es schon lange unser Ziel, auch eine Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit abzuschließen. Bisher gelten bezüglich der Arbeitszeit weiterhin die feste Arbeitszeit bzw. in der zentralen Verwaltung und in einigen Bereichen (z.B. HRZ und ULB) die seitens der Dienststelle verfügte „Regelung über die Arbeitszeitflexibilisierung der TU Darmstadt“ ([Regeln zur Arbeitszeit](#)).

Mit der Dienststelle sind wir uns aber einig, dass das Thema „Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit“ ansteht. Wir hoffen, dass die Verhandlungen in Kürze beginnen.

Wir werden berichten. ■



Inhaltsverzeichnis

Seite 4: Der Knaller

Postkarten "Saubere Sache" am 28.03.2023 bei der Personalversammlung übergeben

Seite 4: Hätten Sie es gewusst?

Personalgespräch

Seite 5: Wir für 3.000 - jetzt!

Seite 6: Berufsausbildung

Attraktive berufliche Ausbildungsbedingungen jetzt sichern

Seite 7: Verträge für studentische Hilfskräfte

- nun für sechs Jahre möglich

Seite 7: Deutschlandticket für TU-Beschäftigte?

Seite 8/9: Wir sind sauer

Geplante Reform des WissZeitVG englisch/deutsch

Seite 10: Keine Stellen-sperren im Fachbereich 2

Seite 11: Sonderurlaub

Seite 12/13:

Nachgefragt - Nachgehakt
deutsch/englisch

Seite 14:

Arbeitsintensität

Hohe Arbeitsbelastung auch an der TU!?

Seite 15:

Marie Curie Maßnahmen

Seite 16/17:

Personalratsportraits

Dr. Olga Zitzelsberger und Matthias Krügel

Seite 18:

Woher kommen Tarifverträge?

Seite 18:

Neue Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung

Seite 19/20:

Preisrätsel

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

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



Teleworking Agreement

A service agreement between the Department and the Staff Council was reached as of 1. April 2023. It defines the framework within which it is allowed to telework.

Key Conditions

Teleworking is fundamentally voluntary. Whether working at home or at the office, working conditions must not imply any disadvantages for the employees. Up to five (5) days of teleworking can be agreed upon. We see such a broad framework as a huge success.

We were not able to agree on the Department's legal claim. It is certainly clear to everyone that the planned tasks must be suitable for mobile work, that is, for instance an on-site consultation also requires an on-site presence. When lectures take place on campus, it does not only entail the presence of the students – other staff members, such as gardeners and technicians, also need to be present on campus. However, creative solutions could in principle allow all the employees to do teleworking to some extent, to better suit their needs and wishes. To stay with a telling example of a gardener, some of the gardener's tasks, such as planning or professional development, do not need to take place on campus.

You can find the complete text of the agreement [here](#).

Submitting an application ([TU-Brief tu.darmstadt.de](#)) is prerequisite to teleworking. Prior to submitting, teleworking should be discussed with your superior who decides on the teleworking scheme which is convenient to all the parties. It is crucial that the decision-making process is conducted in all transparency. What can be done if no agreement can be reached is also included in the text.

Should this happen, your staff council will be happy to assist you, so do not hesitate to contact us.

In order to render the formulations somewhat more lively and easier to understand, an Agreement FAQ has been provided. Its goal is to give answers to as many questions arising in the process of implementing the Agreement as possible. As the Staff Council, we are also constantly in touch with the Department regarding the FAQ.

If you have issues that you feel we nor included, questions that you and/or your Department would like us to deal with, feel free to contact us. The easiest way to reach us is to use the [contact form of the Staff Council](#). Should you reach out to us, we will deal with your request promptly.

Outlook: Agreement on flexible working hours (coming soon).

Important: The existing agreement only regulates teleworking. Although we have been striving to make decisions regarding the flexible working hours, it is still work in progress. So far, fixed working hours continue to apply with regard to working time, or in central administration in some areas ([e-g- HRZ and ULB are bound by the Rules of Working Hours/Regulations on Flexible Working Hours decreed by the DepartmentouHou](#)).

However, we agree with the department that the topic 'Agreement on Flexible Working Hours' is pending. We hope that we can begin the negotiation process at the earliest convenience.

We will be reporting on the progress shortly.



Holger Bergmann, Thomas Vogel und Johannes Reinhard (v.l.n.r.) stellen bei der Personalversammlung die Dienstvereinbarung vor.



Personalversammlung am 28.03.2023:
Jens Hasenbank-Kriegbaum



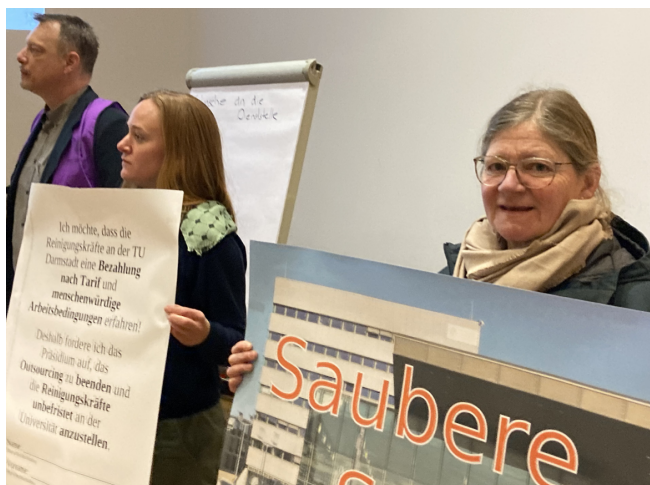
Der Knaller: Postkarten »Saubere Sache« übergeben

Bei der Personalversammlung am 28. März 2023 haben die ver.di-Vertrauensleute die gesammelten Postkarten für die Wiedereingliederung der Reinigungskräfte an die Präsidentin übergeben – mit Knalleffekt. Die Dienststelle in Person von Herrn Weisenseel nahm die Postkarten-Kiste nicht nur mit, sondern zählte auch nach. Demnach waren drei Postkarten nicht unterschrieben. Nunmehr offiziell bestätigt ist: 1.323 Kolleginnen und Kollegen haben das TU-Präsidium aufgefordert, »das Outsourcing zu beenden und die Reinigungskräfte unbefristet an der Universität anzustellen«.

Die Dienststelle denkt nun darüber nach, in einem besonders sensiblen Bereich einen Pilotversuch zu starten und die Reinigung dort wieder von eigenen Beschäftigten erbringen zu lassen.

Der Personalrat meint:

Das wäre noch nicht der Knaller, aber immerhin ein Anfang.■



Übergabe der Postkarten bei der Personalversammlung am 28.03.2023

Hätten Sie es gewusst? Wenn es in einem Personalgespräch schwierig wird

Gespräche mit Vorgesetzten, das gehört zu unserem Alltag. Es kommt auch vor, dass die Personalabteilung Sie anspricht und zu einem Gespräch einlädt. Die Gründe können vielfältig sein. Wir alle hoffen, dass Ihnen Lob und Anerkennung ausgesprochen wird, Sie vielleicht sogar zum Beispiel eine Leistungsprämie erhalten. Es kommt aber auch immer wieder vor, dass es „schwierig“ wird, dass Mitarbeitende im Gespräch mit Vorwürfen, teilweise sogar mit der Androhung personalrechtlicher Konsequenzen konfrontiert werden. Der Personalrat bietet Ihnen gerne seine Unterstützung an. Wir sind von Ihnen, von allen Beschäftigten der TU gewählt worden, um Sie zu vertreten und Ihnen in verschiedensten Aspekten des Arbeitsalltags mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Wir können Ihnen Beratung in Ihrem konkreten Fall anbieten. Dies kann – wenn Ihnen die Problematik im Vorhinein klar ist – gerne vor einem Termin erfolgen. Auf Ihren Wunsch hin – und dies ist ein Ihnen zustehendes Recht – können Sie ein Mitglied des

Personalrats als Vertrauensperson zu Personalgesprächen hinzuziehen.

Sie können aber auch jederzeit innerhalb eines laufenden Gesprächs um Unterbrechung und um eine Neuansetzung bitten. Gerade in einer schwierigen Situation kann es sinnvoll sein, so Zeit zu gewinnen. Zeit, um in Ruhe nachzudenken, Zeit für eine Beratung, um dann möglichst gut vorbereitet in ein Folgegespräch zu gehen. Vielleicht entscheiden Sie sich dazu, sich von einer Vertrauensperson, zum Beispiel einem Mitglied des Personalrats, begleiten zu lassen.

Wenn Sie unser Angebot nutzen wollen, setzen Sie sich bitte möglichst umgehend mit einem Mitglied des Personalrats in Verbindung. Wir werden Sie nach besten Kräften bei der Klärung des Sachverhalts unterstützen. Wir werden Ihnen Handlungsoptionen aufzeigen und wenn Sie es wünschen, Sie auch in der Folge bei Gesprächen begleiten. Sie können jedes Mitglied Ihres Personalrats ansprechen.

Die [Kontaktdaten](#) finden Sie auf der [Webseite des Personalrats](#) der TU Darmstadt. Dort können Sie auch unser [Kontaktformular](#) nutzen. Der Kontakt mit einem Personalratsmitglied kann auch gerne über die Sekretärinnen des Personalrats; Miriam Rifai-Schön (Tel. 26851) oder Annette Zürtphen (Tel. 26850) oder per Mail an info@pr.tu-darmstadt.de, hergestellt werden.

Bitte melden Sie sich! Die Unterstützung des Personalrats hat mit Sicherheit keine negativen Folgen für Sie. Sie wird auch von der Personalabteilung ausdrücklich gewünscht. Und selbstverständlich: Wir behandeln Ihr Anliegen grundsätzlich immer vertraulich.

Wir für 3.000 – JETZT!

Landesbeschäftigte in Hessen fordern Extra-Zahlung als

Inflationsausgleich - auch an der TU Darmstadt

»Wir können nicht tatenlos zusehen, wie die Kaufkraft der Landesbeschäftigten immer weiter abnimmt«, sagt die Verwaltungsangestellte und ver.di-Vertrauensfrau Ludwiga Ellermeier-Block von der TU Darmstadt. »Hessens Landesregierung muss handeln – und zwar jetzt!« Insbesondere die Kolleg*innen in den unteren und mittleren Entgeltgruppen könnten nicht auf die Tarifverhandlungen im kommenden Jahr warten. Deshalb haben die gut 60 Teilnehmenden einer Konferenz von ver.di-Aktiven Mitte Mai in Frankfurt am Main beschlossen, eine groß angelegte Unterschriftenaktion zu starten. Ihre Forderung: Die Regierung soll allen Landesbeschäftigten eine Prämie von 3.000 Euro zahlen, um die Reallohnverluste von 2022 und 2023 auszugleichen.



Die extremen Preissteigerungen treffen alle

Die extremen Preissteigerungen treffen alle – besonders diejenigen, deren Tarifverträge schon vor der aktuellen Preisexplosion geschlossen wurden. So auch beim Land Hessen, wo die Tariflöhne 2022 um 2,2 Prozent zulegten, die Preise aber um 6,9 Prozent. Im August dieses Jahres gibt es nochmal 1,8 Prozent – weit weniger als die prognostizierte Inflation von sechs Prozent für 2023. »Die Beschäftigten haben die öffentliche Daseinsvorsorge unter schwierigen Bedingungen am Laufen gehalten«, betont Ellermeier-Block. »Das Land muss jetzt Verantwortung übernehmen und sie mit einer Extra-Zahlung außerhalb der Tarifrunden unterstützen.«

Johannes Reinhard von den ver.di-Vertrauensleuten der TU betont, der Inflationsausgleich müsse an alle Landesbeschäftigten gezahlt werden – auch an den »autonomen« Universitäten Darmstadt und Frankfurt. »Dies ist eine politische Forderung an die Landesregierung, die natürlich auch die für die TU und die Goethe-Uni notwendigen Mittel zur Verfügung stellen muss.« Der Wissenschaftliche Mitarbeiter betont zudem, dass eine Einmalzahlung alleine nicht reicht. »Die Prämie ist nötig, um den Kaufkraftverlust für 2022 und 2023 auszugleichen. In der Tarifrunde Anfang nächsten Jahres wird es darum gehen, eine dauerhafte und deutliche Erhöhung der Tabellenentgelte durchzusetzen.« Ohne Druck werde die Landesregierung das allerdings sicher nicht zugestehen, ist Johannes Reinhard überzeugt. »Weder der Inflationsausgleich noch die Lohnerhöhungen kommen von alleine.

Das macht auch nicht ver.di für uns. Nur wenn wir uns selbst aktiv dafür einsetzen und uns organisieren, können wir Anschluss halten an die Lohnentwicklung im restlichen öffentlichen Dienst.«

Infos zur Kampagne, Unterschriftenlisten und weiteres Material zum Download: hessen.verdi.de/brennpunkt/wirfuer3000

Wer die Kampagne unterstützen möchte, kann Unterschriftenlisten und Flugblätter bei Annette Zütphen im Personalratsbüro abholen. Ausgefüllte Unterschriftenlisten können in die Personalrats-Briefkästen eingeworfen werden.■



Die ver.di Vertrauensleute der TU präsentieren die Kampagne für einen Inflationsausgleich von 3.000 Euro.



Berufsausbildung

Attraktive berufliche Ausbildungsbedingungen sichern

Die TU Darmstadt ist eine der größten Ausbilderinnen in der Region. Ende 2022 waren an der TU Darmstadt 131 Auszubildende beschäftigt.

Doch in den vergangenen Jahren ist die Tendenz zu beobachten, dass die Anzahl der Auszubildenden an der TU Darmstadt zurückgeht. Dies ist ein Trend, der bundesweit beobachtet werden kann. Es bestehen vermehrt Schwierigkeiten, Nachwuchskräfte für offene Ausbildungsstellen zu finden. Umso wichtiger ist es, die Attraktivität von Ausbildungsverhältnissen an der TU Darmstadt zu sichern. Nachgefragte Ausbildungsangebote sollten ausgeweitet und das attraktive Angebot über die Intensivierung von Öffentlichkeitsarbeit kommuniziert werden. Weitere Informationen zur Ausbildungssituation an der TU Darmstadt sowie über aktuell offene Stellen finden Sie auf dieser [Webseite](#).

Ausbildung bietet die Chance, neue Kolleg:innen für die TU Darmstadt zu gewinnen. Im Rahmen ihrer Ausbildung werden sie vertraut gemacht mit den Arbeitsanforderungen und der Organisation der TU Darmstadt. Hiermit wird ein wichtiger Beitrag geleistet, um die zukünftige Gewinnung von Fachkräften zu sichern. Mit der Übernahme von Ausbildungsabsolvent:innen gewinnen wir sehr gut ausgebildete Kolleg:innen. Sie sind bereits bestens an der TU Darmstadt vernetzt und mit der Arbeitskultur und uni-

versitären Organisation vertraut. Ausbildung leistet darüber hinaus einen bedeutenden Beitrag, um Jugendlichen Zukunftsperspektiven zu bieten und ihnen die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ausbildung ist vor diesem Hintergrund als Chance und bedeutende Aufgabe für die TU Darmstadt einzuschätzen und zu begrüßen, selbst wenn über den prognostizierten Bedarf zukünftiger Stellen hinaus ausgebildet wird.

Aus Gesprächen mit Kolleg:innen wird dem Personalrat rückgespiegelt, dass eine große Bereitschaft besteht, Ausbildungsplätze anzubieten. Eine wiederholt geäußerte Sorge der Beschäftigten ist jedoch, dass die bereits übertragenen Aufgaben nicht ausreichende zeitliche Ressourcen erlauben, um eine adäquate Begleitung von Auszubildenden zu gewährleisten. Wir erachten es als wichtig, dass Ausbilder:innen ausreichend Zeit haben, um der Begleitung ihrer Auszubildenden gerecht werden zu können. Gegebenenfalls müssen andere übertragene Aufgaben reduziert werden, um diese zeitlichen Freiräume zu ermöglichen. Ausreichend Zeit für die Ausbildungstätigkeit ist wichtig, um eine Überlastung der Ausbilder:innen zu vermeiden und gute Ausbildungsbedingungen zu sichern. Wir empfehlen Ausbilder:innen, das direkte Gespräch mit ihren Führungskräften zu suchen. Der Personalrat kann Sie hierbei auf Wunsch unterstützen. Kontaktieren Sie uns einfach.

Wertschätzung von Ausbildung und Ausbilder:innen bedeutet nicht nur ausreichend Zeit, um Auszubildende gut zu betreuen und anzuleiten. Eine systematische Anerkennung der Ausbildungstätigkeit, Vernetzung und Unterstützung von Ausbilder:innen zum Beispiel durch Weiterbildungs- und Beratungsangebote ist hierzu wichtig. Vor diesem Hintergrund begrüßen wir die Initiative der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nachdrücklich. Die JAV plant in Zusammenarbeit mit dem Referat VII B - Tarifpersonal, Auszubildende, Hilfskräfte ein Austauschformat zwischen Auszubildenden und Ausbilder:innen im Verlauf des Jahres zu initiieren. Erste Gespräche mit dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten hierzu gab es schon. Ziele sind: niedrigschwelligen Austausch zwischen Auszubildenden und Ausbilder:innen zu initiieren, der über den eigenen Bereich hinaus geht und einen Erfahrungsaustausch innerhalb der Gruppen zu ermöglichen. Informationen zur JAV an der TU Darmstadt, ihren Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Auszubildende finden Sie [hier](#). ■



Verträge studentischer Hilfskräfte nun für 6 Jahre möglich

Studentische Hilfskräfte (SHK) können nun ohne eine besondere Begründung über vier Jahre hinaus für insgesamt sechs Jahre an der TU Darmstadt beschäftigt werden. In das maximal zulässige Gesamtvolumen von 72 Monaten zählen alle Verträge innerhalb der TU Darmstadt; Verträge bei unterschiedlichen Einsatzgebieten werden also ggf. summiert. Parallele Verträge bei unterschiedlichen Einrichtungen der Universität zählen für den betreffenden Zeitraum nur einmal. Die Höhe der Vertragsstunden spielt bei der 6-Jahres-Grenze keine Rolle. Die Beschäftigung als SHK über eine Gesamtzeit von sechs Jahren hinaus, ist ausgeschlossen. Unterbrechungen verändern die Gesamtlaufzeit nicht. ■



Deutschlandticket für TU-Beschäftigte?

Viele Kolleg:innen haben beim Personalrat gefragt, ob es Möglichkeiten zur Ausweitung des Hessentickets auf ein bundesweit gültiges Nahverkehrsticket (49-Euro-Ticket) gibt. Der Personalrat hat darüber mit der Dienststelle gesprochen. Diese hat erklärt, dass die Möglichkeit zur Ausweitung – wie es sie für Studierende bereits gibt – derzeit zwischen Bund und Ländern diskutiert wird, mit einer Klärung bis voraussichtlich Anfang 2024. Die TU Darmstadt möchte die Ergebnisse der Gespräche abwarten und bei dem Thema nicht selbst aktiv werden. Der Personalrat spricht sich klar dafür aus, dass die Beschäftigten der TU Darmstadt auf Wunsch die Möglichkeit erhalten, das Hessenticket preisgünstig zu einem deutschlandweit gültigen Nahverkehrsticket auszuweiten. Eine rasche Lösung ist im Interesse unserer Kolleg:innen an der TU dringend geboten.





We are angry!

Planned reform of the WissZeitVG goes in the wrong direction

The draft bill presented by the Ministry of Education and Research for an amendment to the Temporary Contract in the Sciences Law (WissZeitVG) is not a great success. Moreover, the FDP-led ministry is throwing its weight in the wrong direction. Few improvements are offset by significant deteriorations. Instead of opening up permanent employment prospects for postdocs, even more pressure is being put on them: an employment on a fixed-term basis for a maximum duration of four years is being planned. Instead of leading to permanent positions this will only cause the personnel merry-go-round to spin even faster.

Instead of finally abolishing the ban on collective tariff system, the basic right of scientists to influence their working conditions through unionization will continue to be restricted. After all, initial contracts should last at least three years for doctoral candidates, at least two years for postdocs, and at least one year for student employees. However, this is just a wishful theory. Experience shows that politicians should not rely on this but require universities to adhere to it. The family and inclusion policy components remain equally non-binding: Whether contracts are extended due to childcare, disability, or chronic illness remains at the discretion of the universities and research

institutions. Binding entitlements for employees are not included in the contracts' key points.

The Minister of Education Bettina Stark-Watzinger (FDP) has ignored the appeals and distress calls of the employees on temp contracts. Now it is up to the federal government and the Bundestag. The key points are not suitable for solving the problem of mass long-term contracts at universities and research institutions. The draft law must be significantly improved.

The initiative *darmstadtunbefristet*, supported by ver.di and GEW, is also campaigning for this. On June 14, colleagues distribute lemons at Marktplatz in front of the castle. Their slogan: We are angry (Wir sind sauer)

The *darmstadtunbefristet* initiative always meets on the last Friday of the month at 12:30 in the Old Building S1|03 Room 104. The next meeting is on June the 30th.

Infos: darmstadtunbefristet.wordpress.com ■



Johannes Reinhard von darmstadtunbefristet bei der Aktion am 14. Juni 2023





Wir sind sauer!

Geplante Reform des WissZeitVG geht in die falsche Richtung

Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgelegte Referentenentwurf für eine Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ist nicht nur kein großer Wurf. Das FDP-geführte Ministerium wirft auch noch in die falsche Richtung. Wenigen Verbesserungen stehen deutliche Verschlechterungen gegenüber. Statt Postdocs dauerhafte Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen, wird ihnen noch mehr Druck gemacht: Sie sollen künftig höchstens vier Jahre befristet angestellt sein können. Das schafft keine unbefristeten Stellen, sondern wird nur dazu führen, dass sich das Personalkarussell noch schneller dreht.

Weiterhin soll es eine tarifliche Regelungssperre geben, die Vereinbarungen zu Befristungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Tarifverträgen weitgehend ausschließen soll. Dadurch wird das Grundrecht von Wissenschaftler:innen eingeschränkt, durch gewerkschaftliche Organisation Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen zu nehmen. Immerhin: Erstverträge sollen bei Promovierenden:innen mindestens drei Jahre, bei Postdocs mindestens zwei Jahre, bei studentischen Beschäftigten wenigstens ein Jahr betragen. Allerdings: Das ist eine Soll-Vorschrift. Die Erfahrung zeigt: Die Politik kann und darf sich nicht darauf verlassen, dass sich die

Hochschulen daran halten. Ebenso unverbindlich bleiben die familien- und inklusionspolitischen Komponenten: Ob Verträge wegen Kinderbetreuung, Behinderung oder chronischer Krankheit verlängert werden, liegt weiter im Gutdünken der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Verbindliche Ansprüche von Beschäftigten sind in den Eckpunkten nicht vorgesehen.

Die Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger (FDP) hat die Appelle und Notrufe der befristeten Wissenschaftler:innen ignoriert. Nun sind die Bundesregierung und der Bundestag gefordert. Die Eckpunkte sind nicht geeignet, das Problem massenhafter Befristungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu lösen. Für den Gesetzentwurf muss deutlich nachgebessert werden.

Dafür setzt sich auch die von ver.di und GEW unterstützte Initiative »darmstadtunbefristet« ein. Am 14. Juni verteilten Kolleg:innen Zitronen auf dem Marktplatz vor dem Schloss. Ihr Motto: »Wir sind sauer!«

Die Initiative darmstadtunbefristet trifft sich immer am letzten Freitag im Monat

um 12.30 Uhr im Alten Hauptgebäude S1|03 Raum 104. Das nächste Treffen sind am 30. Juni und 28. Juli 2023.

[Infos: darmstadtunbefristet.wordpress.com](https://www.darmstadtunbefristet.wordpress.com) ■



Julia Müller von darmstadtunbefristet bei der Aktion am 14. Juni 2023



Keine Stellensperren im Fachbereich 2

Im Fachbereich 2 wurden zuletzt Stellensperren diskutiert. Sie sollten bei einer Verschlechterung der finanziellen Lage in Kraft treten. Entsprechende Pläne werden vom Dekanat nun offenbar nicht weiterverfolgt. Gut so!

Der Personalrat hat dieses Thema in den vergangenen Wochen mehrfach mit der Dienststelle angesprochen und sich klar gegen Stellensperren positioniert. Am 25. Mai 2023 haben wir eine Informations- und Diskussionsveranstaltung für Beschäftigte im Fachbereich 2 organisiert. Daran haben auch Kolleg:innen aus dem Institut für Pädagogik teilgenommen, wo ebenfalls über Stellensperren diskutiert wird. Wir dokumentieren eine Erklärung, die die Teilnehmenden der Personalratsveranstaltung beschlossen haben.

Erklärung der Teilnehmenden der Personalratsveranstaltung für Beschäftigte des Fachbereichs 2 am 25. Mai 2023

Das seinerzeitige Dekanat des Fachbereichs 2 Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften hatte bei der Fachbereichsratssitzung am 26. Januar 2023 die Abstimmung über eine Stellensperre für Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Professor:innen auf die Tagesordnung gesetzt. Diese sollte in Kraft treten, falls dem Fachbereich weniger als 250.000 Euro pro Haushaltsjahr aus MIR-Mitteln für die Verteilung an die Institute zur Verfügung stehen. Viele Kolleg:innen im Fachbereich haben die Pläne kritisiert und sind dafür eingetreten, die Abstimmung zu verschieben und zunächst eine ausführliche Diskussion in den Instituten und Statusgruppen zu führen. Wir halten fest: Das war richtig.

Wir begrüßen ausdrücklich die nun erfolgte Klarstellung, dass der Fachbereich 2 entgegen der Befürchtungen derzeit ausreichend finanziert ist und die diskutierten Stellensperren abgewendet werden konnten. Es ist gut, dass die Stellen-

sperren nicht im vorauseilenden Gehorsam wegen vermeintlich drohender Haushaltsengpässe beschlossen wurden. Wir betonen, dass eine sechsmonatige Personalsperre massive negative Auswirkungen auf aktuelle und künftige Kolleg:innen gehabt hätte.

Unter der anvisierten Maßnahme hätte besonders der Mittelbau gelitten, der am Fachbereich nicht nur wichtige Aufgaben der Qualitätseinhaltung und -sicherung in der Lehre für die Studierenden trägt, sondern sowohl durch Qualifikationsabschlüsse als auch durch die Einwerbung von Drittmitteln zu einer positiven Entwicklung der MIR-Zuweisungen an den Fachbereichshaushalt beiträgt. Stellensperren im Mittelbau würden die Haushaltssituation mittelfristig nur verschärfen. Als Mittel zur Überwindung womöglich bestehender struktureller finanzieller Probleme sind vorübergehende Stellensperren ohnehin nicht geeignet. Die Situation der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und auch vieler Administrativ-Technischer Mitarbeiter:innen ist angesichts der hohen Befristungsquoten ohnehin prekär. Stellensperren verstärken Unsicherheit, treffen künftige Kolleg:innen, verschlechtern die Qualität der Lehre und Betreuung von Studierenden, verringern die Attraktivität der TU Darmstadt und verschärfen die Belastung der aktuell Beschäftigten.

Wir fordern daher das Dekanat und den Fachbereichsrat dazu auf,

- künftig in solchen Fällen transparent bei den betroffenen Statusgruppen (gerade auch aufgrund der hohen Beschäftigtenfluktuation) offenzulegen, unter welchen Bedingungen und mittels welcher Berechnungen drastische Maßnahmen wie Personalsperren diskutiert werden.
- über die Sinnhaftigkeit der Maßnahme mit den betroffenen Statusgruppen in einen Dialog zu treten und auch gemeinsam Alternativen ins

Auge zu fassen, bevor Personalsperren zur Abstimmung auf der Beschlussvorlage des Fachbereichsrats publik gemacht werden.

- entsprechend auch Vorlaufzeiten für solch drastische Maßnahmen einzukalkulieren und den betroffenen Statusgruppen genug Zeit einzuräumen, sich ein umfangreiches Bild zur Haushaltslage zu machen und sich bei den verschiedenen Gremien entsprechend zu informieren.
- sich gegenüber der Universitätsleitung und dem Land für eine auskömmliche Finanzierung des Fachbereichs stark zu machen.

Wir fordern ferner die Universitätsleitung dazu auf,

- die Ungleichverteilung und Benachteiligung des Fachbereichs 02 und anderer Fachbereiche, wie des Fachbereichs 3, bei der Mittelverteilung innerhalb der TU Darmstadt zu überarbeiten,
- dafür die Berechnungsgrundlagen zur Verteilung von Haushaltsmitteln (MIR-Formel) zu reformieren und die darin angelegte starke Ungleichbehandlung der Fachbereiche (bei der Gewichtung von Lehre, Professuren etc.) zu beenden.

Wir fordern ferner die Landesregierung Hessen dazu auf,

- für die Ausfinanzierung aller Fachbereiche der hessischen Hochschulen zu sorgen, um die Qualität in Lehre und Forschung aufrechtzuerhalten und zu verbessern.

Darmstadt, den 25. Mai 2025 ■





Sonderurlaub

Mitarbeiter:innen fragen beim Personalrat vermehrt das Thema Sonderurlaub an. Oft wird dabei von den Kolleg:innen der Wunsch nach einem Sabbatical geäußert, einem Sabbatjahr, der Möglichkeit, eine längere berufliche Auszeit zu nehmen. Als Motivation für eine Auszeit werden hierbei z.B. persönliche Weiterbildung, Pflege- oder Erziehungsarbeit von Familienangehörigen, eine persönlichen Orientierungs- und Weiterentwicklungsphase oder auch eine lang geplanten Reise oder eine bewusst eingelegte Ruhephase aus gesundheitlichen Gründen genannt.

Die Möglichkeiten und aktuell engen Bedingungen, unter denen Sonderurlaub gewährt werden können, sind unter §28 „Sonderurlaub“ im Tarifvertrag (TV-TU) formuliert:

„Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.“

Auch wenn die Gründe für den Sonderurlaub persönlich als sehr bedeutsam und wohl überlegt gelten, so muss festgehalten werden, dass der tarifrechtliche Rahmen das „Vorliegen eines wichtigen Grundes“ zumeist deutlich enger fasst. Als „Kann-Regelung“ ist es eine Ermessensentscheidung der Arbeitgeberin, was auf Seiten der Mitarbeiter:innen zu Enttäuschungen führen kann.

Habe ich einen Anspruch auf Sonderurlaub?

Nein, ein Anspruch auf Sonderurlaub besteht nicht. Es handelt sich um eine „Kann-Regelung“, die auch nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes greift. Es muss ein, auch bei objektiver Betrachtungsweise genügend gewichtiger Grund, vorliegen. Und auch wenn ein solcher vorliegt, ist es immer

eine Ermessensentscheidung der Arbeitgeberin. Ermessensentscheidung heißt, dass die wichtigen Gründe der Beschäftigten mit den Interessen der Arbeitgeberin abgewogen werden, die im Zweifelsfall überwiegen.

Was kann unter einem wichtigen Grund verstanden werden?

Für einen wichtigen Grund gilt, dass er „auch bei objektiver Betrachtungsweise hinreichend gewichtig und schutzwürdig ist“ [1]. Beispiele für wichtige Gründe können insbesondere familiäre Gründe (Betreuung von Kleinkindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) oder auch berufsqualifizierende Gründe wie zum Beispiel Fort- und Weiterbildungen, Umschulungen oder ein Studium sein. Je **länger** der beantragte Sonderurlaub dauern soll, umso **höhere Anforderungen** werden an die Gewichtigkeit und Schutzwürdigkeit des geltend gemachten Beurlaubungsgrundes gestellt. (vgl. ebd.).

Wie lange kann ein Sonderurlaub dauern?

Dies ist im Tarifvertrag nicht näher geregelt. Die Dauer kann wenige Wochen und Monate umfassen, bis hin zu mehreren Jahren.

Ich habe Interesse an Sonderurlaub, wie gehe ich vor?

- Die Unterstützung Ihres Gesuchs durch Ihre Führungskraft ist grundsätzlich hilfreich. Suchen Sie daher möglichst frühzeitig das Gespräch mit Ihrer Führungskraft. Sprechen Sie über Gründe, geplante Dauer, Zeitpunkt und Umsetzungsmöglichkeiten. Besprechen Sie, wie während ihrer Abwesenheit eine Vertretung erfolgen kann. Falls Sie zeitlich flexibel bzgl. Beginn und Ende des

Sonderurlaubs sind, so kann dies ebenfalls hilfreich sein.

- Ein Antrag auf Sonderurlaub ist dann auf dem Dienstweg, d. h. über die Führungskraft an das Dezernat VII Personal- und Rechtsabteilung zu richten.
- Beachten Sie bitte: Wird kein Lohn gezahlt, so zahlt die Arbeitgeberin auch i.d.R. keine Sozialversicherungsbeiträge. Bei längerem Sonderurlaub (Freistellung ohne Fortzahlung der Bezüge) müssen Sie sich daher ggf. selber versichern. Im Zweifelsfall sollten Sie dies auf jeden Fall bei der Antragstellung abklären.

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf – wir freuen uns auf Ihre Nachricht.

- Sie haben bereits Erfahrungen mit Sonderurlaub gemacht und wollen uns vertraulich berichten?
- Sie finden Regelungen zum Sonderurlaub oder auch zu Teilzeitarbeitsmodelle mit der Möglichkeit einer Freistellung wichtig?
- Sie benötigen Unterstützung?

Nehmen Sie vertraulich Kontakt mit uns auf unter info@pr.tu-darmstadt.de oder über das [Kontaktformular des Personalrats](#).

Ausblick: Der Personalrat würde gerne eine Dienstvereinbarung über die Möglichkeit eines Sabbaticals, gerne auch über die Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos abschließen. Auch hierzu freuen wir uns über Ihren Input. Wir werden berichten.

[1] [rehm eLine | TV-L Kommentar - 3 Wichtiger Grund \(rehm-verlag.de\)](#)



nachgefragt. nachgehakt.

Frage: Ab dem 50. Lebensjahr drei Tage mehr Urlaub?

Antwort: Dies gilt für Beschäftigte, die bis 2010 unter dem alten Tarifvertrag gearbeitet haben und die bis einschließlich 30. April 1970 geboren sind.

Frage: Wie sind meine Kündigungsfristen?

Antwort: Unter § 34 im Tarifvertrag findet man unter dem Punkt Kündigung des Arbeitsverhältnisses für unbefristet Beschäftigte folgende Kündigungsfristen.

(1)
Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

Bis zu einem Jahr
ein Monat zum Monatschluss,

von mehr als einem Jahr
6 Wochen,

von mindestens 5 Jahren
3 Monate,

von mindestens 8 Jahren
4 Monate,

von mindestens 10 Jahren
5 Monate,

von mindestens 12 Jahren
6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2)
Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. April 2010 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

Frage: Elternzeit / Vertragsverlängerung für wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen auf Landesstellen – Was gilt es zu beachten?

Antwort: Falls Sie als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in einen Antrag auf Elternzeit gestellt haben, gilt es einen **wichtigen** Punkt zu beachten: die Vertragsverlängerung. Positiv anzumerken ist, dass wissenschaftliche Mitarbeiter:innen generell die Möglichkeit bekommen haben, Elternzeit verbunden mit einer Vertragsverlängerung zu beantragen. Allerdings wird nur die Zeit für die Vertragsverlängerung berücksichtigt, in der Sie tatsächlich (während der Elternzeit) **nicht** gearbeitet haben. Arbeitszeit während Ihrer Elternzeit wird rausgerechnet und verkürzt somit Ihre Vertragsverlängerung.

Frage: Eingruppierung – zwei Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der TU, § 2(2) TV TU Darmstadt

Antwort: Wie immer entscheidend sind die Tätigkeitsbeschreibungen und deren Bewertung: hier also zwei getrennte Tätigkeitsbeschreibungen mit womöglich mehreren Tätigkeiten, die allesamt in sich bewertet werden müssen und zu einem Gesamtergebnis für das Beschäfti-

gungsverhältnis führen. Wenn in der Summe beider Aufgabengebiete und möglicher Teiltätigkeiten die Bewertungen in EG 8 überwiegen, dann wird es insgesamt eine EG 8 werden. Wenn es in der Gesamtbetrachtung zu einer EG 9a reicht, dann wird es eine EG 9a. Der Unterschied zwischen diesen beiden Entgeltgruppen liegt lediglich in der Höhe der selbstständigen Leistungen (mindestens 33 % für EG 8, mindestens 50 % für EG 9a).

Gute Frage, nächste Frage
-> info@pr.tu-darmstadt.de ■



Personalversammlung am 28.03.2023: PR-Vorsitzende Nadine Walther



Inquired and followed up

Question: 3 days extra holiday starting at the age of 50?

Answer: This only applies to the employees who worked under the old collective agreement until 2010 and were born before the 30th of April 1970.

Question: What are my notice periods?

Answer: Under Section 34 in the collective agreement, you can find the notice periods for employees with a permanent contract under the item Termination of Employment.

(1)

The period of notice is two weeks to the end of the month until the end of the sixth month since the beginning of the employment relationship. Otherwise, the period of notice shall be as follows for a period of employment

- up to one year → to the end of the month
- of more than 1 year → 6 weeks
- of at least 5 years → 3 months
- of at least 8 years → 4 months
- of at least 12 years → 6 months

at the end of a calendar quarter of the year

(2)

In the case of employees who are over 40 the employment can only be termin-

ated for a sound and justifiable reason provided that they have been employed for more than 15 years. Insofar as employees were protected from being given notice under the aforementioned 30th April 1970 Tariff system Law, they remain protected from being given notice.

Good question, next question
-> info@pr.tu-darmstadt.de ■



Personalversammlung am 28.03.2023



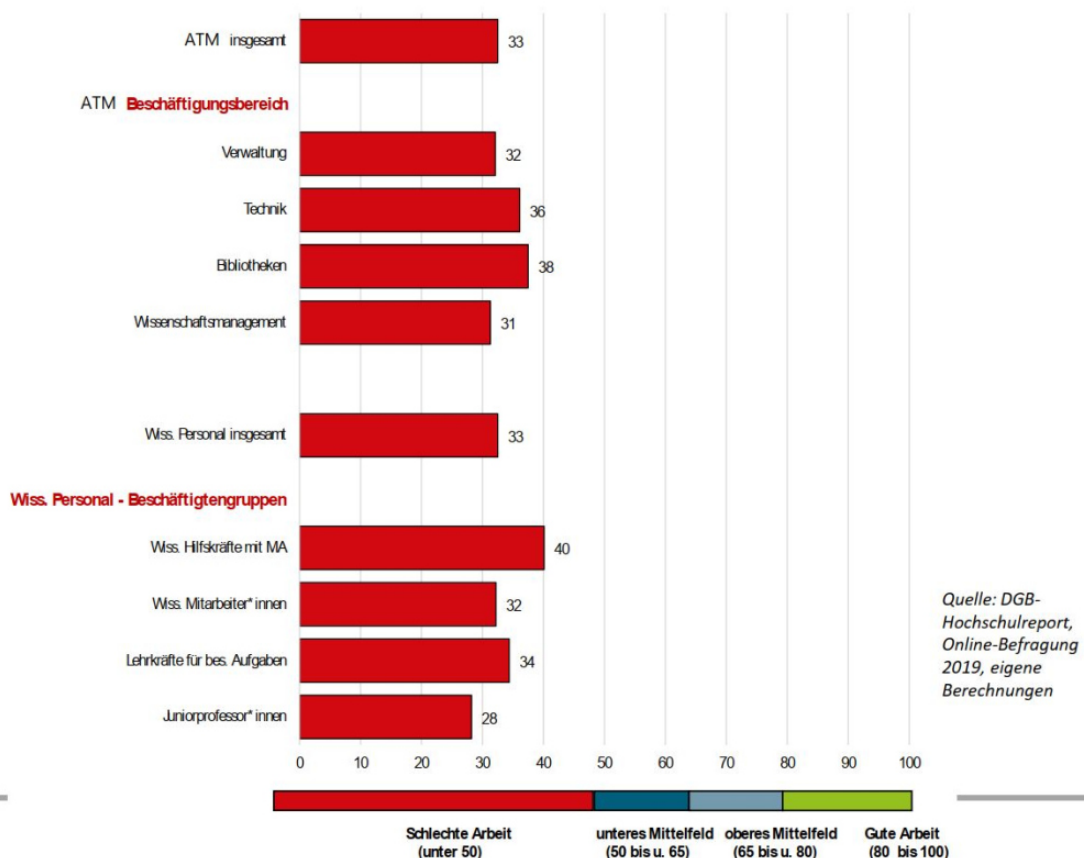
Hohe Arbeitsbelastung - auch an der TU!?

Zu viele Aufgaben für zu wenige Beschäftigte. Zu viel Arbeit in zu wenig Zeit. So empfinden viele Hochschulbeschäftigte ihre Situation. Das zeigt der DGB-Hochschulreport, für den 2020 über 10.000 Beschäftigte an Hochschulen befragt wurden. Demnach ist ihre Arbeitsintensität besonders in der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement hoch. Auch in fast allen anderen Belangen ist die Arbeitszufriedenheit im administrativ-technischen Bereich der Hochschulen geringer als im Durchschnitt aller Beschäftigten in Deutschland.

Was wir vom Personalrat von den Kolleg:innen mitbekommen deutet darauf hin, dass viele Beschäftigte an der TU Darmstadt ihre Arbeitssituation ebenfalls als sehr belastend empfinden. Ist das so? Erzählen oder schreiben Sie uns über ihre Arbeitsbedingungen. Wir werden Ihre Beispiele in anonymisierter Form gegenüber der Dienststelle und in der betrieblichen Öffentlichkeit thematisieren. Schreiben Sie uns eine Mail: info@pr.tu-darmstadt.de

Bei konkreten Problemen unterstützen wir Sie gerne. Ihre Personalratsmitglieder sind jederzeit ansprechbar. ■

DGB-Hochschulreport
V. Bewertung der Arbeitsintensität aus Sicht der Beschäftigten an Hochschulen (2019),
Durchschnittswerte des Kriteriums Arbeitsintensität



22/05/2023



Marie Skłodowska-Curie Actions

Are you employed under a Marie Skłodowska-Curie Actions or do you know someone who is?

According to the legal opinion of the Staff Council, you or your colleague receive a salary that is too low. It is below what is stipulated in the collective agreement of the TU Darmstadt. Please contact Staff Council in confidence or ask your affected colleague to do so.

We are happy to discuss further steps and possibilities with all those who approach us.■

Marie Skłodowska-Curie Maßnahmen

Sie sind nach einer Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahme angestellt oder kennen eine Person auf die dies zutrifft?

Nach Rechtsauffassung des Personalrats erhalten Sie bzw. Ihr:e Kolleg:in ein zu geringes Gehalt, unterhalb dessen, was der Tarifvertrag der TU Darmstadt vorgibt. Wenden Sie sich diesbezüglich bitte vertrauensvoll an den Personalrat bzw. bitten Sie die betroffene Person das zu tun.

Wir freuen uns, weitere Schritte und Möglichkeiten mit allen, die auf uns zukommen, durchzusprechen.■



Personalratsportrait:

Dr. Olga Zitzelsberger

Seit 2002 habe ich einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Endlich: Davor habe ich über den zweiten Bildungsweg, zwei Studiengängen und einer Promotion lange Zeit unter prekären Arbeitsverhältnissen gearbeitet. Nur nach meiner Ausbildung war ich schon mal unbefristet beschäftigt. Schon früh war mir klar, dass ich im Leben wenig geschenkt bekommen werde und für meine Interessen z.B. als Arbeiterkind und als Frau kämpfen werden müssen. Deshalb war eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und der Frauenbewegung sehr naheliegend.

Ich engagiere mich vor allem dort, wo ich viel Zeit verbringe – also an der Arbeitsstelle und im politischen Kontext der Zivilgesellschaft.

Entsprechend sammle ich seit vielen Jahren Erfahrungen bei der Interessenvertretung in Gremien und im Personalrat. Diesem gehöre ich seit 2008 an. Hierbei bin ich sehr daran interessiert immer mehrere Perspektiven auf einen Sachverhalt kennen zu lernen und zu diskutieren. Ich bin der festen Überzeugung, dass nur über Dialog und das sich einbringen in die gemeinsamen Belange gute Lösungen gefunden werden.



Ich freue mich sehr, gemeinsam mit Ihnen allen an der TU Darmstadt um gute Lösungen für die Beschäftigten (und Studierenden) zu ringen und solidarisch unser gemeinsames Interesse an guten Arbeitsbedingungen voranzubringen. Vielfalt ist unsere Stärke!■

Personalratsportrait:

Matthias Krügl

Ich bin Matthias Krügl und 2021 für die Liste KLAR in den Personalrat nachgerückt.

Ursprünglich 2012 für ein Masterstudium IT-Sicherheit nach Darmstadt und an die TU gekommen haben mich nach und nach meine Partnerin, eine WiMi-Stelle im Projekt NICER und schließlich die Festanstellung als Admin im FB Informatik hier gehalten.

Auch wenn ich inzwischen in der Gruppe ATM angestellt bin, beschäftigt mich die Situation der WiMis die ich selbst und bei Kolleg:innen über die Jahre mitbekommen habe nachhaltig:

Das bei Projekten im Wissenschaftsbetrieb Bewilligungen oft sehr kurzfristig erfolgen und deshalb die Verträge von Kolleg:innen noch kurzfristiger verlängert werden kann ich nachvollziehen - aber nicht gutheißen! - ich fürchte, die Ursachen für diese Probleme liegen außerhalb, so das wir sie an der TU nicht vollständig lösen sondern höchstens auffangen können.



Wenn Ähnliches aber bei Kolleg:innen z.B. in der Studienberatung über Jahre geschieht fehlt mir jegliches Verständnis. Um die Ursachen dafür besser zu Verstehen und hoffentlich Änderung auf den Weg zu bringen bin ich Mitglied der Gewerkschaft GEW und habe ich mich damals für den Personalrat aufstellen lassen, zudem versuche ich meinen technischen Hintergrund bei Fragen und in die Arbeit des Personalrates einzubringen.■

Woher kommen Tarifverträge?

Beschäftigte ohne Tarifvertrag arbeiten im Durchschnitt 54 Minuten pro Woche länger und verdienen elf Prozent weniger als ihre Kolleg:innen in Betrieben mit Tarifverträgen. Auch bei Urlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld sind Beschäftigte mit Tarifvertrag im Vorteil. Haben diese einfach Glück? Bekommen wir als Hochschulbeschäftigte die Vorteile des Tarifvertrags automatisch? Zweimal nein! Gute Tarifverträge gibt es dort, wo sich Beschäftigte in Gewerkschaften organisieren und diese durchsetzen. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst. An der TU Darmstadt haben wir einen eigenen Haustarifvertrag, der weitgehend dem Tarifvertrag des Landes Hessen entspricht. Anfang 2024 wird er neu verhandelt. Ob wir dann die dringend nötigen Lohnerhöhungen erhalten, hängt vor allem von der Stärke der Gewerkschaften ab – also von uns selbst. ■

ImPuls • Woher kommen Tarifverträge? / Neue Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung

Ohne Tarifvertrag: längere Arbeitszeit - geringerer Verdienst

Beschäftigte **ohne Tarifvertrag** arbeiten im Schnitt **54 Minuten länger** und verdienen **11 Prozent weniger**. Dabei gibt es große Unterschiede nach Bundesländern. Das ergeben Daten zur Tarifbindung der Jahre 2019 - 2021.

Bundesland	+ Minuten pro Woche	...% weniger Verdienst
BW	87	-11
SL	60	-12
HB	54	-9
Gesamt	54	-11
NRW	54	-11
HE	50	-8
BY	49	-9
NS	43	-8
BE	40	-9
SH/HH	39	-11
RP	37	-4
TH	25	-11
MV	24	-10
ST	23	-14
SN	19	-13
BB	15	-15

Datenbasis: IAB-Betriebspanel 2019 - 2021

Tabelle: Reinhard Bispinck • Quelle: Lübker/Schulten, Tarifbindung in den Bundesländern, 5. Auflage • Daten herunterladen • Grafik herunterladen • Erstellt mit Datawrapper

Neue Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung



Elisabeth Beller wird ab dem 1. Juli 2023 die neue Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung an der TU Darmstadt sein. Wir wünschen ihr einen guten Start mit dem neuen Aufgabengebiet und werden sie im ImPuls im September ausführlicher vorstellen. Sie können sie wie folgt erreichen

Email (elisabeth.beller@tu-darmstadt.de) Tel. 16-26817

Sprechzeiten

Montags, von 14:00 Uhr – 15:30 Uhr

Hochschulstraße 1 /

Altes Hauptgebäude

S1|03 Raum 278, Weitere Termine in Präsenz oder digital sind nach Absprache jederzeit möglich.



Gewinnerinnen des Preisrätsels

Ausgabe ImPuls Frühjar 2023

Der Personalrat bedankt sich für die große Beteiligung an dem Preisrätsel in der ImPuls-Ausgabe Frühjahr 2023.

Unter den zahlreichen Zusendungen wurden drei Personen ausgelost.

Die Gewinnerinnen des Preisrätsels sind:

Carolin Horschler, ULB,

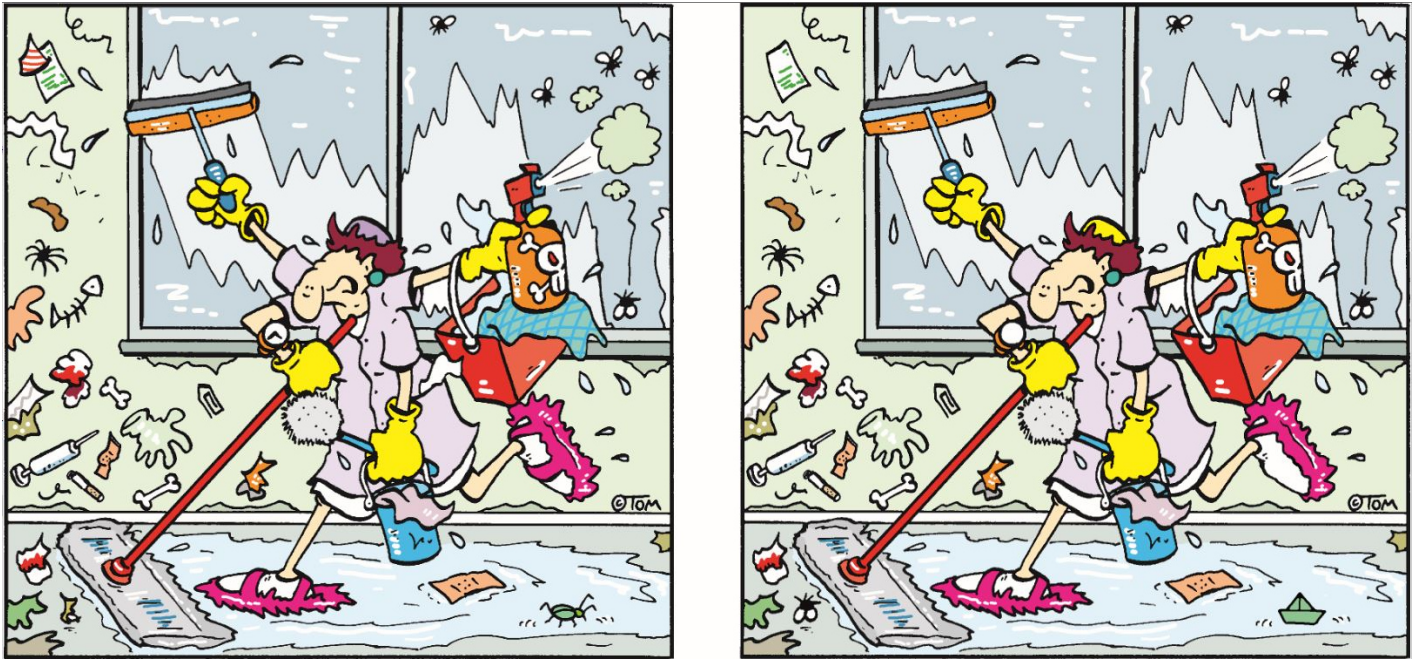
Marion Beck, FB 20,

Jaqueline Hoffmann, Dez. III.

Wir freuen uns, den Preisträgerinnen 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 **16. August 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

