

Einladung zur Personal- versammlung

am 10.10.2023

9:00 Uhr - 12:30 Uhr

im Gebäude L 4|02, Raum 201

Themenschwerpunkte

- **Desksharing**
- **Mobilität & Jobrad**
- **Mitarbeiter:innen einarbeiten & ihnen Perspektiven geben**
- **Inflationsausgleich: "Wir für 3000 - jetzt"**





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. In 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 passenden Termin und das richtige Format.

Wir bedanken uns für den guten und informativen Austausch, den wir bereits mit Kolleg:innen im Hochschulrechenzentrum (HRZ) hatten sowie mit Vertreter:innen der ATM und WiMi in den Fachbereichsräten und den Beschäftigten des Fachbereichs 2.

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 are looking 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: Jobrad

Viele Fragen, einige Antworten

Seite 3: Leserbrief

Seite 4: Zahl des Monats

Seite 4: Arbeitssicherheit

Wir sind dabei!

Seite 5: Welche Weiterbildung wünschen wir uns?

Seite 5: Wir für 3000 - jetzt!

Seite 6: nachgefragt. nachgehakt.

Seite 8: Profite heizen die Inflation an

Seite 8: Marie-Curie- Verträge - ohne Tarifver- trag?

Seite 9: Marie-Curie-Actions - not paid according to collective agreement

Seite 10/11: Personalratsportraits

Vanessa Belew und Holger Bergmann

Seite 12/13: Personalratswahlen 2024

Staff council elections 2024

Seite 14: Sprechzeiten buchen, Kontakt aufnehmen

Book consultation times, get in touch

Seite 15: Gewinner:innen des Preisrätsels der letzten Ausgabe

Seite 16: Aktuelles Preis- rätsel

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



Jobrad – viele Fragen, einige Antworten

Der Personalrat wird immer wieder von Kolleg:innen angesprochen: Was ist denn nun mit dem schon lange angekündigten Jobrad? Wann gibt es endlich die Möglichkeit, Fahrräder per Entgeltumwandlung zu leasen? Wer kann das machen und unter welchen Bedingungen? Hier einige Antworten, wenn auch nicht auf alle Fragen.

Der Tarifvertrag zum Fahrradleasing wurde bereits im Oktober 2021 unterschrieben. Warum gibt es immer noch kein Jobrad an der TU?

Diese Frage muss die Dienststelle beantworten. Klar ist, dass die Einführung viele komplexe Fragen aufwirft. Fest steht auch, dass die Kolleg:innen im Dezernat V alles tun, um das Projekt auf den Weg zu bringen. Womöglich hat es die TU-Leitung nicht frühzeitig genug vorbereitet und den Aufwand unterschätzt. **Zu kritisieren ist in jedem Fall die bisherige Kommunikation.** Die TU hat den Start des Jobrads mehrfach angekündigt. Viele Kolleg:innen sind enttäuscht, dass die Ankündigungen in der Realität bislang nicht umgesetzt wurden.

Haben die Gewerkschaften für den Tarifvertrag zum Fahrradleasing an der TU an anderer Stelle verzichtet?

Im Gegenteil. Der Arbeitgeber wollte diesen Tarifvertrag. Die ver.di-Tarifkommission an der TU hat die Entgeltumwandlung für andere Zwecke als die Rente stets kritisch gesehen. Denn dadurch geht den Sozialversicherungen Geld verloren, das zum Beispiel für mehr Personal in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen dringend gebraucht wird. Dennoch haben sich die Gewerkschaften bei den Tarifverhandlungen 2021 darauf eingelassen. Zum einen, weil einige Kolleg:innen sehr am Jobrad interessiert sind. Zum anderen,

weil der Arbeitgeber als Gegenleistung die im Dezember 2021 und im März 2022 gezahlte Corona-Prämie für alle Beschäftigten bis zur Entgeltgruppe 9 um jeweils 200 Euro erhöht hat. Die TU-Beschäftigten der unteren Entgeltgruppen haben also 400 Euro extra bekommen.

Können alle TU-Beschäftigten das Angebot in Anspruch nehmen?

Nein. Es sind nicht nur Auszubildende und Beamt:innen ausgeschlossen, bei denen eine Entgeltumwandlung in dieser Form nicht möglich ist. Das sind laut einer aktuellen Momentaufnahme etwa elf Prozent der Belegschaft. Darüber hinaus werden aber auch diejenigen ausgeschlossen, deren Arbeitsvertrag noch weniger als zwei Jahre läuft – aktuell rund 41 Prozent aller TU-Beschäftigten. Hintergrund ist die Dauer des Leasingvertrags von 24 Monaten. Die Dienststelle betont, dass dies schon eine vergleichsweise kurze Vertragslaufzeit ist, die bei anderen Anbietern bei 36 Monaten liege. Grenz- und Härtefälle möchte der Arbeitgeberin nach eigenem Bekunden so regeln, dass der Berechtigtenkreis möglichst groß ist. Fakt bleibt aber: **Weniger als die Hälfte der Kolleg:innen wird überhaupt die Möglichkeit zum Fahrradleasing bekommen!** Das zeigt erneut, welche Probleme die vielen befristeten Verträge und deren oft sehr kurze Laufzeiten haben. Wenn das schon beim Fahrradleasing ein Problem ist, kann man sich ausmalen, was es bei Mietverträgen oder gar Wohnungskauf bedeutet.

Ist die Entgeltumwandlung für die Beschäftigten immer ein Vorteil?

Ob sich das Jobrad tatsächlich rechnet, hängt stark vom Einzelfall ab. Zwar verringert sich das Bruttogehalt um die Leas-

ingraten, wodurch Steuern und Sozialbeiträge gespart werden. **Aber Achtung: Dadurch verliert man später auch in der Rente.** Eine grobe Beispielrechnung: Einen Rentenpunkt gibt es für gut 43.000 Euro Jahreseinkommen. Er entspricht einer Rentenzahlung von derzeit 37,60 Euro. Angenommen das Fahrradleasing kostet insgesamt 4.300 Euro, dann würden 0,1 Rentenpunkte verlorengehen, umgerechnet etwa 3,70 Euro Rente im Monat. Das klingt nicht viel. Doch die durchschnittliche Rentenbezugsdauer liegt bei über 20 Jahren. In dieser Zeit summiert sich der Verlust auf rund 900 Euro. Ob sich das Fahrradleasing lohnt, hängt daher von verschiedenen Faktoren ab, zum Beispiel davon, wie lange Rente bezogen wird, wie Versicherungs- und Wartungskosten abgedeckt sind und wie hoch ein möglicher Rückkaufswert des Rades wäre.

Wie geht es weiter?

Die Dienststelle hat angekündigt, dem Personalrat Konzepte zur konkreten Ausgestaltung des Jobrads vorzulegen. Zum Beispiel: Können Beschäftigte in der Probezeit das Fahrradleasing in Anspruch nehmen? Was ist mit Kolleg:innen, die noch zwei Jahre Vertrag haben, wenn sie das Rad bestellen, aber nicht mehr, wenn es geliefert wird? Was ist mit denjenigen, denen bereits eine Vertragsverlängerung in Aussicht gestellt wurde? Was ist, wenn Beschäftigte vor Ende des Leasingvertrags aus der TU ausscheiden? Welche Servicepakete und Versicherungen müssen zum Leasingvertrag abgeschlossen werden und beteiligt sich die TU an diesen Kosten?

Bei diesen und allen weiteren Fragen wird sich der Personalrat für die aus Sicht der Beschäftigten bestmöglichen Lösungen einsetzen.■

Leserbrief

Lieber Personalrat,

tröstet mich bitte! Ich warte seit Mitte 2022 auf die Nachricht, dass ich mir ein Fahrrad über die TU leasen kann und bin immer wieder mit neuen Gründen getröstet worden. Aber ein Trost ist nur ein schlechter Ersatz für ein Fahrrad.

Vielleicht sollte ich mich nicht mehr trösten lassen, sondern laut werden, mich ärgern, die Projektleitung beschimpfen, die Hoffnung aufgeben? Was ist denn da los? Könnt ihr da nix machen, damit die TU-Verwaltung mir ein Rad anbieten kann, oder kann ich etwas tun, um das Ganze zu beschleunigen?

Die Radsaison 2023 ist schon weitgehend vorüber. Wird es für die Saison 2024 klappen mit den Leasingrädern?■



Zahl des Monats

30

Am Montag in der letzten Woche der Sommerferien beginnt an der TU Darmstadt traditionell das neue Ausbildungsjahr. Am 28. August 2023 sind 28 Auszubildende an der TU Darmstadt in die Ausbildung eingestiegen. Dies in völlig unterschiedlichen Berufsbildern und Bereichen der Universität.

Aufmerksame Leser:innen werden womöglich eine kleine Unschärfe erkennen: die gewählte Zahl des Monats ist die Dreißig und nicht die Achtundzwanzig. Rundungsgewinn oder Ungenauigkeit der Redaktion?

Weder noch. Denn außer den 28 Auszubildenden mit Start am 28.8., gibt es eine duale Studierende, die schon am 15.8. begonnen hat, sowie einen weiteren dualen Studierenden, der zum 1.10. in seine Ausbildung startet.

Macht also insgesamt 30 neue Auszubildende für 2023. Leider ist die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse an der TU Darmstadt in den letzten Jahren insgesamt zurückgegangen, wobei die Situation in den über 20 Berufen sehr unterschiedlich ist.

Als gesellschaftliche Aufgabe, aber auch mit Blick auf den demographischen Wandel, ist die Ausbildung an der TU Darmstadt in allen Bereichen ein wichtiges Thema. Alle Beteiligten sollten einen Beitrag dazu leisten, die TU als Ausbildungsbetrieb noch bekannter und attraktiver zu machen, so dass im Sommer 2024 diese Zahl des Monats möglichst deutlich gesteigert werden kann.

Als Personalrat danken wir allen Kolleg:innen, die sich in unterschiedlicher Funktion für unsere Auszubildenden und deren Entwicklung engagieren.■

Arbeitssicherheit an der Technischen Universität Darmstadt – wir sind dabei!

Seit Frühjahr 2022 gibt es wieder regelmäßig Sicherheitsbegehungen, die der Medical Airport Service, ein externer Dienstleister, terminiert und an denen der Personalrat teilnimmt.

Der Personalrat muss sicherstellen, dass die Dienststellenleitung alle Arbeitsschutzvorschriften einhält und die erforderlichen Konsequenzen zieht. Diese Kontrollfunktion ergibt sich aus § 62 Nr. 2 BPersVG. Zudem ist der Personalrat rechtzeitig und umfassend zum Durchführen seiner Aufgaben zu informieren (§ 66 Abs. 1 BPersVG). Hat der Personalrat Anhaltspunkte, dass bestimmte Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten werden oder die Arbeitsplätze nicht gesundheitsgerecht sind, kann er sich ein Bild von der Situation machen. Er kann die Arbeitsplätze besichtigen und mit den betroffenen Beschäftigten die Situation besprechen.

Vom 7. April bis zum 30. November fanden insgesamt 90 Begehungen statt.

Sie können sich jederzeit an uns wenden, wenn Sie Mängel und andere Probleme an ihrem Arbeitsplatz entdecken. Anfragen und Gespräche unterliegen immer der Schweigepflicht.

Warum ist die Arbeitssicherheit wichtig?

Die wesentlichen Aufgaben des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzes sind die Wahrung der Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeiter:innen. Sie brauchen den Arbeitsschutz, um Unfälle zu vermeiden, gesundheitliche Schäden zu verhindern und eine menschengerechte Arbeit zu garantieren.■

Welche Weiterbildung wünschen wir uns?

Wir arbeiten in einer schnelllebigen Welt und dafür brauchen wir gute Weiterbildung und Qualifizierung, um weiterhin gute Arbeit machen zu können. Uns vom Personalrat würde interessieren, welche Angebote ihr euch von der internen Weiterbildung wünscht, um mit den Veränderungen im Arbeitsalltag weiterhin produktiv arbeiten zu können. Wenn ihr konkrete Weiterbildungsthemen habt, lasst sie uns wissen per Mail info@pr.tu-darmstadt.de oder über die Kontaktmöglichkeit auf unserer Webseite www.personalrat.tu-darmstadt.de. ■



Tausendfacher Appell

Über 21.000 Landesbeschäftigte haben mit ihrer Unterschrift an die Regierung in Wiesbaden appelliert, eine Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro zu zahlen.

Allein an der TU Darmstadt haben weit mehr als 1.500 Kolleginnen und Kollegen die Petition unterschrieben. Doch von der Landesregierung gibt es bislang keine Signale, dass sie auf den Appell eingehen wird. Sollte sie bei ihrer Haltung bleiben, werden sich das sicher viele merken und ihren Unmut am Wahltag zum Ausdruck bringen.

Es kann nicht angehen, dass die Landesregierung ihre Bediensteten mit drastischen Reallohnverlusten im Regen stehen lässt. Besonders die Kolleg:innen der unteren Lohngruppen sind dringend auf das Geld angewiesen. Wir können aus der fehlenden Fürsorge durch die Regierung nur den Schluss ziehen, dass wir für uns selbst sorgen müssen – indem wir für unsere Interessen Druck machen.

Klar ist: Auch eine Einmalzahlung würde nur vorübergehend helfen. Selbst wenn die Inflation leicht zurückgeht – zu

Redaktionsschluss liegt sie immer noch bei satten 6,1 Prozent – bleiben die Preise für Lebensmittel, Energie und andere Güter des täglichen Bedarfs extrem hoch. Sie werden nicht wieder sinken. Deshalb brauchen wir neben dem kurzfristigen Inflationsausgleich dauerhaft mehr Geld. Darum wird es Anfang des Jahres in der Tarifrunde gehen. Im Herbst werden die ver.di-Tarifkommissionen im Land und an der TU über die Forderungen diskutieren. Sie werden auch überlegen, ob und wie das Befristungsunwesen an Hochschulen zum Thema der Tarifverhandlungen werden kann. Sicher ist, dass dauerhafte Entgelterhöhungen zentrales Ziel sein werden – möglichst inklusive sozialer Komponente, die die unteren Lohngruppen besserstellt.

Allerdings geht es bei Tarifverhandlungen nicht nur darum, was wir uns wünschen und was notwendig ist. Letztlich kommt es darauf an, wie viel Druck wir für unsere Forderungen entwickeln können. Das hängt auch davon ab, wie viele Kolleg:innen sich gewerkschaftlich organisieren. ■

[#wirfuer3000jetzt](https://www.instagram.com/wirfuer3000jetzt)



nachgefragt. nachgehakt.

Frage: Braucht man für den Renteneintritt einen Auflösungsvertrag?

Antwort: Nein, ein Auflösungsvertrag ist nicht notwendig. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Frage: Gibt es Sonderurlaub bei Aufnahme eines Studiums?

Antwort: Da die Aufnahme des Studiums einen wichtigen Grund darstellt und betriebliche Gründe wegen der Möglichkeit der Vertretung nicht entgegenstehen, ist eine Ermessensentscheidung geboten. Hierzu sind eine faire Analyse und Bewertung der Interessen beider Teile durch den Arbeitgeber erforderlich.

Frage: Kündigung oder Versetzung?

Wir wurden angefragt, ob es einer Versetzung gleichkommt, wenn ich mich an einer anderen Hochschule beworben und dort auch die Stelle bekommen habe. Die Antwort lautet NEIN. In

diesem Fall bedarf es ganz klar einer Kündigung (oder evtl. einer Auflösung) des Arbeitsvertrages an der TU Darmstadt. Wenn wir als Mitarbeiter:in innerhalb der TU Darmstadt unseren Arbeitsplatz wechseln, wird dies oft als Umsetzung bezeichnet. In diesem Fall ist keine Kündigung unseres aktuellen Arbeitsvertrages notwendig.

Frage: Arbeitsbefreiung bei der Geburt eines Kindes – Elterntage (Freistellung Tarifbeschäftigte und Beamte)

Ein Mitarbeiter, der werdender Vater ist, hat uns gefragt, ob er eine Arbeitsbefreiung laut §§ 29 und 29b TV TU Darmstadt beantragen kann. Er lebt seit vielen Jahren mit der Mutter des Kindes zusammen. Der Gesetzgeber macht hier klare Vorgaben, WER Anrecht auf diese Elterntage hat. Dies sind verheiratete Paare und Menschen mit eingetragener Lebenspartnerschaft. Paare, die also ohne Trauschein zusammenleben und Paare, bei denen keine eingetragene Lebenspartnerschaft vorhanden ist, haben keinen Anspruch auf diese Elterntage. Eine andere Auskunft wird das Personaldezernat leider nicht geben können, da dies die Rechtslage ist. Der Personalrat meint: Hier ist dringender Nachholbedarf seitens der Bundesregierung gegeben! Der Anspruch auf Elterntage nach der Geburt des Kindes/der Kinder soll für alle Eltern gelten.

Question: Time off work for the birth of a child - parental days (time off for payscale employees and civil servants)

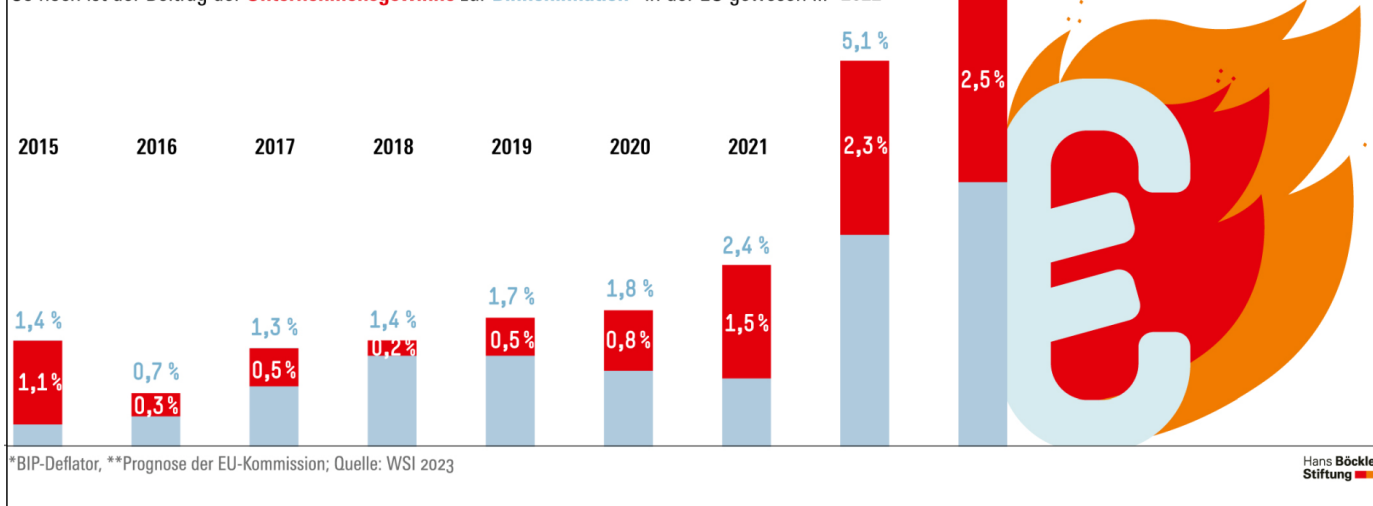
An employee who is an expectant father has asked us whether he can apply for time off work according to §§ 29 and 29b TV TU Darmstadt. He has been living with the mother of the child for many years. The legislator makes clear specifications here as to WHO is entitled to these parenting days. These are married couples and people with a registered civil partnership. Couples who live together without a marriage certificate and couples who do not have a registered civil partnership are not entitled to these parenting days. Unfortunately, the personnel department will not be able to provide any support in this case, as these are the legal requirements. The staff council believes that there is an urgent need for the federal government to make up for lost time and introduce more flexibility into the scheme! The entitlement to parental days after the birth of the child/children should apply to all parents. ■



Profite heizen die Inflation an

Profite heizen die Inflation an

So hoch ist der Beitrag der **Unternehmensgewinne** zur **Binneninflation*** in der EU gewesen ... 2022



Ausgelöst wurde die aktuelle Preisexplosion vor allem durch die hohen Importpreise für Energie- und Lebensmittel infolge des russischen Angriffs auf die Ukraine. Doch zunehmend wird die Inflation durch Gewinne getrieben. Der Internationale Währungsfonds beziffert den Anteil der Importkosten am Anstieg der Inflation im Euro-Raum zwischen dem ersten Quartal 2022 und dem ersten Quartal 2023 auf 40 Prozent. Gewinne heimischer Unternehmen haben demnach noch stärker, mit 45 Prozent, zum Inflationsanstieg beigetragen. Der Anteil der Arbeitskosten wächst zwar, ist aber mit 25 Prozent vergleichsweise gering. Die Steuerpolitik bremste die Inflation etwas ab. Überdurchschnittlich stiegen die Gewinne in den Branchen Bergbau und Energie, Landwirtschaft, im Baugewerbe und der Industrie. Statt der »Lohn-Preis-Spirale«, vor der manche warnen, gibt es also eher eine »Profit-Preis-Spirale«.

<https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2023/06/26/europes-inflation-outlook-depends-on-how-corporate-profits-absorb-wage-gains>

Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen: Internationale Wissenschaftler:innen werden nicht nach Tarifvertrag bezahlt

Beim letzten Tarifabschluss haben die Gewerkschaften ver.di und GEW Bonuszahlungen von zwei Mal 500 Euro erwirkt (hier an der TU Darmstadt sogar zwei Mal 700 Euro bis zur Entgeltstufe 9). Eine Kollegin wandte sich an den Personalrat, weil sie diese Bonuszahlung nicht erhalten hatte. Die Kollegin promoviert über eine sogenannte Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahme, welche über die EU finanziert wird. Der Personalrat ging der Sache nach und fand heraus, dass sie die Zahlung nicht erhalten hat, weil für sie der Tarifvertrag gar nicht angewendet wird.

Grundsätzlich gelten Tarifverträge nur für die Gewerkschaftsmitglieder. Dennoch wenden Arbeitgeber:innen Tarifverträge üblicherweise auf alle Beschäftigten an, damit nicht alle in die Gewerkschaft eintreten. Auch an der TU Darmstadt profitieren alle Beschäftigten vom Tarifvertrag – außer die etwa 20 Wissenschaftler:innen, die über Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen angestellt sind! Dies bedeutet unter anderem über 1.000 Euro weniger Bruttogehalt im Monat!

Mehr noch: Alle Betroffenen sind internationale Beschäftigte, viele von außerhalb der EU. Diese können eine sogenannte Blue Card erhalten, welche ihnen einen leichteren dauerhaften Aufenthalt in der EU ermöglicht. Voraussetzung für die Blue Card ist allerdings ein monatliches Bruttoeinkommen, welches über dem liegt, was die Empfänger:innen der Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen aktuell erhalten. **Würden die Betroffenen nach Tarifvertrag bezahlt, hätten sie Anrecht auf eine Blue Card und damit leichter eine dauerhafte Aufenthaltsmöglichkeit in der EU.**

Da es sich um Individualrecht handelt, kann der Personalrat leider nicht durchsetzen, dass alle Betroffenen nach Tarifvertrag bezahlt werden. Aber er hat die Möglichkeit, die Betroffenen zu informieren und als Ansprechpartner bereitzustehen. Das haben wir in den letzten Wochen getan und fast alle betroffenen Wissenschaftler*innen kontaktiert.

Für viele steht die Frage im Raum, woher die 1.000 Euro Differenz im Monat kommen sollen. Wer muss das bezahlen? Ihr:e Professor:in, ihr Fachbereich oder aus zentralen Mitteln? Einige haben die Sorge, sich mit ihren Vorgesetzten schlecht zu stellen, wenn sie die ihnen als Gewerkschaftsmitglied zustehende höhere Bezahlung einfordern. Denn diese Vorgesetzten sind gleichzeitig diejenigen, die über Vertragsverlängerungen entscheiden und die Promotion benoten. Der Personalrat fordert die TU-Leitung auf, sich hier klar zu positionieren und allen Beschäftigten die Sicherheit zu geben, die ihnen zustehende Bezahlung einzufordern.■



Marie Skłodowska Curie Actions: International academics are not paid according to the collective agreement

International academics are not paid according to the collective agreement.

At the last collective agreement, the trade unions ver.di and GEW obtained bonus payments of 500 euros twice (here at the TU Darmstadt even 700 euros up to pay level 9). A colleague turned to the staff council because she had not received this bonus payment. The colleague was doing her PhD within a so-called Marie Skłodowska-Curie scheme, which is funded by the EU. The staff council looked into the matter and found out that she did not receive the payment because the collective agreement does not apply to international academics.

In these principle, collective agreements only apply to union members. Nevertheless, employers usually apply collective agreements to all employees, also those who are not members of the union. At TU Darmstadt, too, all employees benefit from the collective agreement - except for the 20 or so scientists employed through Marie Skłodowska-Curie measures!

Among other things, this means over 1000 euros less gross salary per month! What's more, all those affected are international workers, many from outside the EU. They can receive a so-called Blue Card, which makes it easier for them to stay permanently in the EU. The prerequisite for the Blue Card, however, is a monthly gross income that is higher than what the recipients of the Marie Skłodowska-Curie measures currently receive.

If they were paid according to the collective agreement, they would be entitled to a Blue Card, which would make it easier for them to stay permanently in the EU.

Unfortunately, as this is an individual right, staff council cannot enforce that all those affected are paid according to the collective agreement. What can we do is to inform those affected and to be available as a contact. We have done this in the last few weeks and contacted almost all the affected academics.

For many, the question is where the 1,000 euros a month difference is supposed to come from. Who is supposed to cover it?

Their professor, their department or central funds? Some are concerned about a potential conflict with their superiors if they demand the higher pay they are entitled to as union members. After all, these superiors are also the ones who decide on contract extensions and grade doctorates. The staff council calls on the TU management to take a clear position and ensure that all the employees have a possibility to make a demand regarding the pay they are entitled to without risking anything.■



Personalratsportrait:

Holger Bergmann

Ich habe im Anschluss an meinen Zivildienst in einem Darmstädter Altenpflegeheim im Oktober 1985 die Ausbildung zum Diplom-Bibliothekar an der Landes- und Hochschulbibliothek Darmstadt (LHB) begonnen und bin dort bis heute geblieben. Der Beruf hat sich als sehr vielseitig erwiesen und bot im Verlauf der Jahre immer wieder die Chance, an ganz unterschiedlichen Stellen eigene Schwerpunkte zu setzen und mitzugestalten.

Seit 1992 engagiere ich mich auch in der Personalvertretung, damals an der eigenständigen LHB, nach deren Integration in die Strukturen der TU Darmstadt im Jahr 2000 dann an der TU. Ich finde es motivierend, Entwicklungen aktiv zu begleiten und dabei die eigene Sichtweise in die Diskussionen einzubringen. Außerdem halte ich es für wichtig, zentrale Anliegen auch aus der Perspektive der Beschäftigten möglichst sachkundig und professionell zu vertreten.

Aufgrund meiner Aufgaben als Verwaltungs- und Ausbildungsleiter der ULB sowie durch die Leitung des Kittler Student Center am Fachbereich 18 befasse ich mich mit vielen Fragestellungen nicht nur aus Sicht der Beschäftigten, sondern auch in einer Vorgesetztenfunktion.

Im Zentrum meiner Personalratsarbeit stehen die Themen Eingruppierung, Ausbildung sowie studentische Hilfskräfte. Grundsätzlich eröffnet die Personalratsarbeit neue Perspektiven und ist für mich eine Bereicherung des Berufslebens.■



Personalratsportrait:

Vanessa Belew

Ich bin Vanessa Belew, bin seit 1995 an der TU Darmstadt. Ich kam über die Fachbereiche Bauingenieurwesen und Elektrotechnik an die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und seit 2021 gehöre ich dem Personalrat an. Ich bin für diese Tätigkeit einige Stunden freigestellt.

Seitdem ich an der TU bin, war ich immer in Teilzeitbeschäftigungen angestellt, meistens in mehreren gleichzeitig, um eine Vollzeitstelle zu haben, manchmal auch befristet. Solche prekären Arbeitsverhältnisse sind leider Alltag.

Als Personalrätin hoffe ich hier Einiges bewirken zu können. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Tarifarbeit und Eingruppierung – ein breit gefächertes Feld, in das ich mich gerade einarbeite. In den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt so verändert, dass viele Eingruppierungen nicht mehr zeitgemäß sind und das muss angepasst werden – nicht nur mit neuen Geräten, sondern auch mit dementsprechenden Eingruppierungen und Tätigkeitsbeschreibungen.

Ich möchte gern meinen Teil dazu beitragen, dass alle Kolleg:innen einen fairen Arbeitsplatz haben.■



Personalratswahlen 2024

Zwei Pluspunkte:

- Ihre Stimme stärkt Ihren Personalrat.
- Sie haben die Chance, mitzugestalten und eigene Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzubringen.

Die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen stehen im Mai 2024 an. Anfang des Jahres 2024 folgen die formalen Schritte: Wahlausschreiben, Bekanntmachung und Ankündigung der Personalratswahl.

Die Anzahl der zu wählenden Personalratsmitglieder sowie die Verteilung auf die Gruppen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, der Administrativ-technischen Mitarbeiter:innen sowie der Beamt:innen und deren Geschlechterverhältnis hängt ab von Anzahl und Zusammensetzung der wahlberechtigten Beschäftigten.

Das aktuelle Personalratsgremium besteht aus 19 Mitgliedern:

Zwei Beamt:innen (je eine weiblich und eine männliche Person), sieben Administrativ-technischen Mitarbeiter:innen (vier weibliche und drei männliche) sowie zehn wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (drei weibliche und sieben männliche).

Die Rechte der Personalvertretung sind im Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) geregelt. Das Hessische Personalvertretungsgesetz enthält unter anderem Regelungen über die Wahl, Zusammensetzung, Amtszeit und Aufgaben von Personalvertretungen (Personalräten) sowie über die Formen der Mitbestimmung, Mitwirkung, Informationsrechte.

Wir möchten alle Wahlberechtigten bitten, von Ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen.

Gute Gründe wählen zu gehen:

- Ihr Personalrat setzt sich für gute Arbeitsbedingungen ein.
- Ihr Personalrat informiert Sie über bevorstehende Veränderungen am Arbeitsplatz.
- Ihr Personalrat bietet bei Konflikten am Arbeitsplatz Unterstützung.
- Ihr Personalrat ist offen für Ihre Wünsche zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- Sie entscheiden mit Ihrer Stimme, welche Kolleg:innen Ihre Interessen im Personalrat vertreten.
- Verzichten Sie nicht auf Ihr Wahlrecht.

Sie möchten sich aktiv für die Interessen Ihrer Kolleg:innen einsetzen und die Arbeitsbedingungen an der TU Darmstadt im Sinne Ihrer Kolleg:innen verbessern und mitgestalten?

Dann können auch Sie Mitglied im Personalrat werden!

Sicher haben Sie eine Reihe Fragen, welche Aufgaben auf Sie zukommen, ob es Voraussetzungen bei Wissen und Erfahrung gibt. Um diese Fragen zu klären, sprechen Sie einfach ein [Personalratsmitglied](#) Ihrer Wahl an oder eine der beiden Listensprecher:innen: [Nadine Walther](#) und [Jens Hasenbank-Kriegbaum](#).

Informationen zu den vielfältigen Themen unserer Arbeit finden Sie auch über die [Webseite des Personalrats](#). ■

Staff council elections 2024

Two points on top:

- *Your vote strengthens your staff council.*
- *You have the chance to help shape working conditions and contribute your own ideas to improve them.*

The next regular staff council elections are due in May 2024. The formal steps will follow at the beginning of 2024: Election notice, announcement and announcement of the staff council election.

The number of staff council members to be elected and their distribution among the groups of academic staff, administrative-technical staff and civil servants and their gender ratio depends on the number and composition of employees eligible to vote.

The current staff council consists of 19 members: two civil servants (one female and one male), seven administrative-technical staff members (four female and three male) and ten academic members (three female and seven male).

The rights of the staff representatives are regulated in the Hessian Staff Representation Act (HPVG). Among other things, the Hessian Staff Representation Act contains regulations on the election, composition, term of office and tasks of staff councils as well as on the forms of co-determination, participation and information rights.

We would like to ask all eligible voters to make use of their right to vote.

Good reasons to vote:

- Your staff council promotes good working conditions.
- Your staff council informs you about upcoming changes in the workplace
- Your staff council offers support in the event of conflicts in the workplace.
- Your staff council is open to your wishes for improving working conditions.
- You decide with your vote which colleagues represent your interests on the staff council.
- Don't give up your right to vote.

Would you like to actively stand up for the interests of your colleagues and help improve and shape the working conditions at TU Darmstadt in the interests of your colleagues? Then you too can become a member of the staff council!

You will certainly have a number of questions about what tasks you will be expected to perform and whether there are any requirements in terms of knowledge and experience. To clarify these questions, simply contact a [staff council member](#) of your choice or one of the two list spokespersons: [Nadine Walther](#) and [Jens Hasenbank-Kriegbaum](#).

You can also find information on the diverse topics of our work on the [staff council website](#).



Sprechzeiten buchen, Kontakt aufnehmen: einfach, vertraulich, hilfreich

Wir bieten jetzt eine zusätzliche Möglichkeit an, um Gesprächstermine mit uns zu vereinbaren. Buchen Sie vertraulich einen Beratungstermin über unserer Webseite. Das **Termin-Buchungsangebot** ist eine zusätzliche Möglichkeit, um mit uns Kontakt aufzunehmen. Es besteht auch weiterhin die Möglichkeit, zu den nachfolgend genannten Sprechzeiten bei uns spontan vorbeizukommen. Der Personalrat bietet an der **Lichtwiese** dienstags und donnerstags, jeweils von 9 bis 13 Uhr Sprechzeiten an. Die Sprechzeit findet im Raum des Personalrats im Architektur-Gebäude, El-Lissitzky-Str. 1, L3|01 A14 statt. Mehr Informationen zur Wegbeschreibung und Kontaktmöglichkeiten finden Sie [hier](#).

In der **Stadtmitte** empfehlen wir, dass Sie kurz telefonisch über unsere Sekretärinnen, Miriam Rifai-Schön (Tel. 16-26851) oder Annette Zütphen (Tel. 16-26850), Kontakt aufnehmen. Dann kann Ihnen direkt mitgeteilt werden, wann Sie kurzfristig vorbeikommen können, um Ihr Anliegen zu klären.

Zur **Kontaktaufnahme**, um Ihr Anliegen dann in einem persönlichen Termin, per E-Mail, per Telefon oder Videoanruf zu klären oder uns einfach ein Feedback zu geben, können Sie auch unser [Kontaktformular](#) nutzen. Teilen Sie uns einfach mit, ob und wie wir Sie kontaktieren dürfen. Natürlich können Sie auch direkt [Kolleg:innen im Personalrat](#) kontaktieren oder eine E-Mail an unsere zentrale [E-Mailadresse](#) schreiben.■

Book consultation times, get in touch: Simple, confidential, helpful

We now offer an additional way to make appointments at the Lichtwiese office to talk to us. Confidentially book a counselling appointment via our website. The appointment booking service is an additional way to contact us. It is also still possible to drop by spontaneously during the office hours listed below.

The staff council offers office hours at the **Lichtwiese** on Tuesdays and Thursdays, from 9 am to 1 pm. Consultation hours take place in the staff council room in the Architecture Building, El-Lissitzky-Str. 1, L3|01 A14. More information on directions and contact options can be found here.

In the **city centre**, we recommend that you ring one of our secretaries, Miriam Rifai-Schön (tel. 16-26851) or Annette Zütphen (tel. 16-26850). Then you can be told directly when you can come by at short notice to name your concern.

You can also use our [contact form](#) to contact us to name your concern in a personal appointment, by e-mail, by telephone or video call, or simply to give us feedback. Simply let us know if and how we may contact you. Of course, you can also contact colleagues on the staff council directly or write an e-mail to our central [e-mail address](#).



Gewinner:innen des Preisrätsels

Ausgabe ImPuls Sommer 2023

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

Unter den zahlreichen Zusendungen wurden drei Personen ausgelost.

Die Gewinner:innen des Preisrätsels sind:

Martin Hock,

Thomas Wolf, Dez. VC

Tine Groß, FB 20

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



Nadine Walther, PR-Vorsitzende bei der Preisübergabe an Thomas Wolf

Preisrätsel



Auf den ersten Blick sind beide Bilder gleich. Doch wer genau hinschaut, wird im rechten Bild zehn Fehler erkennen. Wer sie entdeckt, kann bis zum **31. Oktober 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