



Save the date **Personalversammlung** **März 2024**



Vor Ort - für Sie! On-site staff council

Friedliche Weihnachten wünscht Ihr Personalrat

Wir leben in turbulenten Zeiten. Kriege und Krisen wohin man blickt. Auch die TU bleibt von den Auswirkungen nicht verschont. Als Beschäftigte leiden wir unter der hohen Inflation. Und auch die Universität hat höhere Kosten. Von der neuen Landesregierung erwarten wir, dass sie sich dieser Probleme annimmt, statt sich mit Nebenfragen zu beschäftigen (siehe Seite 17).

Ein ereignisreiches Jahr geht zu Ende, auch für den Personalrat. Wir konnten nach intensiven Verhandlungen eine Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit abschließen. Bei Eingruppierungen, Probezeitkündigungen, drohenden Stellensperren, der Umsetzung des Kodex für Gute Arbeit, tariflicher Bezahlung von Marie-Curie-Beschäftigten, Insourcing der Reinigung, Gleichstellung, Arbeitssicherheit, Desksharing und vielem mehr haben wir stets versucht, das Bestmögliche für die Beschäftigte der TU Darmstadt herauszuholen.

So machen wir im nächsten Jahr weiter. Doch zunächst gönnen wir uns allen eine Pause. Geruhsame Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr!

Ihr Personalrat

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: Ihre Wünsche aus der Personalversammlung

Seite 4: Zahl des Monats

Seite 4: PC-Zugang muss flächendeckend gewährleistet sein

Seite 5: Desksharing - ein Reizhema?

Seite 6: ver.di: 500 Euro mehr

Seite 7: ver.di demands 500 Euros more

Seite 8: BEM - kurze Frage und Antworten

Seite 9: BEM - frequently asked questions

Seite 10: Bildungsurlaub

Seite 11: Dienstvereinbarung Arbeitszeit angestrebt

Seite 12: Personalratswahl

Seite 13: Staff council elections

Seite 14/15: Personalratsportrait

Mathias Knödler, Astrid Heilmaier

Seite 16: Geltendmachung von Besoldungsansprüchen in Hessen 2023 / Ihre Themen für uns

Seite 17: Tatort Uni / Populistische Plattitüden

Seite 18: Servicestelle Familie: Karin Süß

Seite 19: Gewinner:innen des Preisrätsels

Seite 20: 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



Ihre Wünsche aus der Personalversammlung am 10.10.2023

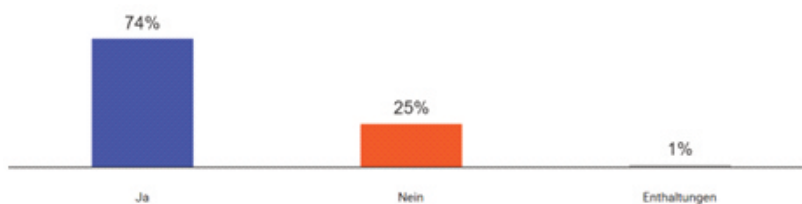
Die zweite Personalversammlung in diesem Jahr fand an der Lichtwiese statt. Sie war geprägt durch vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten. Einige der Ideen und Vorschläge von den Kolleg:innen möchten wir hier vorstellen.

Ein zentrales Thema war die Weiterentwicklung der internen Kommunikation. Sowohl hinsichtlich der Kommunikation der zentralen Verwaltung in die Fachbereiche und Einrichtungen als auch innerhalb themenspezifischer Gruppen. Die interne Kommunikation ist wichtig, so dass z.B. Neuigkeiten, aktualisierte Regelungen, Prozesse und Formulare auch bei den Kolleg:innen zuverlässig und schnell ankommen. Konkret wurde z.B. ein Newsletter zu Bautätigkeiten gewünscht, der 1 – 2 Mal im Jahr über die aktuellen Baustellen informieren könnte.

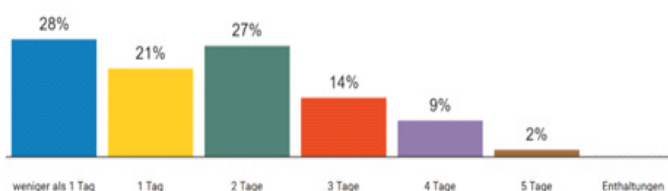
Für ergonomische Arbeitsbedingungen bei der mobilen Arbeit wurden „TU-Konditionen“ für die Beschaffung von Büroausstattung im privaten Bereich z.B. über einen Rahmenvertrag angeregt. Auch Fragen zur verlässlichen telefonischen Erreichbarkeit kamen auf. Insbesondere wurden die Zuverlässigkeit von Jabber, Verbindungsprobleme und die Sprachqualität bei diesem Client moniert. Der Wunsch nach einem zuverlässigeren System wurde wiederholt geäußert.

Die Frage nach ersten Erfahrungen mit der im Frühling 2023 abgeschlossenen Dienstvereinbarung – Mobile Arbeit ergab folgende Ergebnisse:

1. Haben Sie bereits einen Antrag auf mobile Arbeit gestellt?
(Antworten: 129)



2. An wie vielen Tagen pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich in der mobilen Arbeit?
(Antworten: 128)



Ein weiteres Themenfeld war die Gesundheitsförderung, in der u.a. mehr Termine für Grippeimpfungen, das Anbieten von z.B. Hautkrebscreening und Gesundheitsinformationen, Ausleihangebote z.B. Klappliegen für Schwangere und allgemein mehr Angebote in Präsenz von den Beschäftigten gewünscht wurden. Diese Wünsche wird der Personalrat weitergeben an die entsprechenden Stellen.

Für das Engagement im Ehrenamt wünschen sich Beschäftigte einen Ehrenamtstag analog dem im Land Hessen bestehenden, (was nach unseren Informationen auch ein Thema der Gewerkschaften für die kommenden Tarifverhandlungen sein könnte).

Insgesamt attraktivere Arbeitsbedingungen wünschten sich Beschäftigte z.B. in Form einer 4-Tage-Woche oder wärmerer Werkstatträume. Am Beispiel von Fenstern, die seit Jahren nicht dicht schließen, wurde moniert, dass es erheblichen Nachholbedarf bei der energetischen Modernisierung von Gebäuden im Bestand der TU Darmstadt gibt.

Sie haben auch Veränderungswünsche? Teilen Sie uns bitte mit, was Ihnen wichtig ist: info@pr.tu-darmstadt.de ■



Zahl des Monats

3.000

Allein an der TU haben über 1.500 Kolleg:innen für die ver.di-Forderung nach einer Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro unterschrieben. Insgesamt waren es im hessischen Landesdienst mehr als 21.000.

Ein klares Signal an die Landesregierung – das diese eiskalt ignorierte. Die CDU-Vertreterin sagte bei der Protestaktion in Darmstadt, die Tarifrunde sei ja nicht mehr lange hin.

Nur Geduld. Nein! Wir haben keine Geduld, sondern müssen unsere Rechnungen bezahlen. Und das auf Dauer. Bei den im Februar beginnenden Tarifverhandlungen werden wir uns sicher nicht mit Einmalzahlungen abspesen lassen.

Eine deutliche Erhöhung der Entgelttabelle ist angesagt!

Die 3.000 Euro können dann gerne obendrauf kommen.



www.clipartpanda.com

PC-Zugang muss flächendeckend gewährleistet sein

Noch nicht alle Kolleg:innen an der TU Darmstadt haben einen Zugang zu einem PC. Aus Gesprächen mit einzelnen Kolleg:innen, z. B. mit Gärtner:innen, Reinigungskräften der TU Darmstadt, Kolleg:innen aus Werkstätten und Hausmeistereien haben wir erfahren, dass nicht alle die Möglichkeit auf einen PC-Zugang haben. Dies ist ein Problem für die Kolleg:innen, da sie von E-Mails und Webseiten als zentralen Informationsmittel an der TU Darmstadt abgeschnitten sind. Informationen des Präsidiums, Weiterbildungsangebote oder auch Wahlen und Benachrichtigungen zur Hochschulwahl 2023 erfolgen z.B. nur in elektronischer Form.

Sie kennen in Ihren Bereichen Kolleg:innen, die noch keinen Zugriff auf einen PC haben? Sprechen Sie Ihre Führungskräfte an und bitten Sie diese, zu ermöglichen, dass alle Kolleg:innen einen Zugriff auf einen PC haben. Wenn Sie uns darüber informieren, in welchen Bereichen noch nicht alle Kolleg:innen Zugriff haben, werden wir uns dafür einsetzen, dass der Zugriff ermöglicht wird. ■

Desksharing - ein Reizthema?



„Desksharing“, was ist das? Und warum ist es ein Thema?

Von Desksharing spricht man, wenn sich mehrere Beschäftigte einen Arbeitsplatz – meist auch buchstäblich einen Schreibtisch – im zeitlichen Wechsel teilen. Ich gehe also nicht mehr jeden Arbeitstag in „mein“ Büro, setze mich an „meinen“ Schreibtisch, sondern schaue – vorab in einem Reservierungssystem oder auch vor Ort –, wo ein Platz frei ist, an dem ich dann arbeite.

Eine Folge der mobilen Arbeit ist, dass nicht alle Kolleg:innen täglich ins Büro kommen. Wer von Zuhause arbeitet, dessen Arbeitsplatz in der Firma bleibt leer. Dazu kommt, dass im Zuge der zunehmenden Digitalisierung viele Mitarbeitende für ihre Arbeit im Wesentlichen nur noch einen Rechner mit Zugang zu ihren Daten (Netzzugang zu den zentralen Servern) benötigen. Nicht alle werden sich hier wiederfinden, aber sicher viele. Die Grundüberlegung ist nachvollziehbar: Bürofläche ist teuer – weniger Fläche, z.B. Verzicht auf Anmietungen, spart der TU Geld. Die Ausgestaltung des Desksharing muss aber auch für die Mitarbeiter:innen der TU Vorteile bringen.

Situation an der TU

In verschiedenen Bereichen der TU wird Desksharing heute bereits praktiziert – ohne zentrale Regelungen, Vorgaben oder Kommunikation der Rechte der Beschäftigten. Außerdem gibt es Absichtserklärungen von Bereichen, dass sie solche Überlegungen aufgreifen und umsetzen wollen.

In einem Pilotprojekt (Dezernat IV/Dezernat V) werden im Vorfeld des geplanten Umzugs der Dezernate neue Arbeitskonzepte durchdacht und neue Lösungen entwickelt.

Position des Personalrats

Der Personalrat sieht bei der Einführung des Desksharing eine grundsätzliche Änderung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Daher hat er die Aufgabe, bei diesem Thema im Sinne der Kolleg:innen Rahmenbedingungen zu vereinbaren, wie die neue Arbeitsform nicht zu Lasten der Beschäftigten sondern einvernehmlich eingeführt und für alle gut verträglich ausgestaltet wird. Es sollten aus unserer Sicht einheitliche Rahmenbedingungen und Mindeststandards gelten: Desksharing erfordert eine angemessene technische Ausstattung. Die Räumlichkeiten müssen entsprechend gestaltet sein. Für konzentriertes Arbeiten müssen Einzelarbeitsräume verfügbar sein, ebenso wichtig ist aber, dass Teamzusammenhänge beibehalten werden und z.B. ausreichend Besprechungsräume vorhanden sind, um sich „zusammensetzen zu können“.

Initiativantrag des Personalrats

Um solche Rahmenbedingungen TU-weit zu vereinbaren, hat der Personalrat einen Initiativantrag zum Abschluss einer Dienstvereinbarung Desksharing gestellt. Die Reaktion der Dienststelle steht noch aus.

Unsere wesentlichen Forderungen bzgl. Desksharing sind:

- Die Teilnahme ist für alle Mitarbeitenden freiwillig – auch ein Ausstieg muss möglich sein
- Keine Nachteile bei Nichtteilnahme
- Ausreichend Präsenzarbeitsplätze müssen vorgehalten werden
- Einheitliches Buchungssystem für die TU
- Regeln für Buchungen (z.B. Berücksichtigung von Teamzusammenhängen; gleichberechtigter Zugriff auf Arbeitsplätze, etc.)

- Angemessene technische und ergonomische Ausstattung und barrierefreie Arbeitsplätze
- Sichere Lagermöglichkeiten für dienstliche und private Gegenstände
- Regelungen bei Nichtverfügbarkeit eines Präsenzarbeitsplatzes (nach einer Stunde Wartezeit Arbeitsverpflichtung erfüllt; Schutzregeln für Beschäftigte bei Verzögerungen auf Grund fehlender Arbeitsplätze)
- Support für Desksharing-Arbeitsplätze während der Arbeitszeit ist sichergestellt
- Festlegung der Anforderung an die Reinigung der geteilten Arbeitsplätze

Wenn Sie uns noch Ihre Anmerkungen, Hinweise, ggf. auch Erfahrungen mitteilen wollen, sprechen Sie bitte ein Personalratsmitglied an. ■



ver.di fordert 500 Euro mehr

Jetzt geht's ums Geld. Bei den Tarifverhandlungen im Land Hessen fordern die Gewerkschaften ver.di, GEW, GdP und IG BAU monatlich mindestens 500 Euro bzw. 10,5 Prozent mehr. "Ganz bewusst stehen die 500 Euro vorne, denn der Festbetrag ist für uns zentral, um die unteren Einkommen überproportional zu erhöhen", sagt ver.di-Tarifkommissionsmitglied Daniel Behruzi. Die Kolleg:innen in den unteren und mittleren Entgeltgruppen seien von der Inflation nämlich am stärksten betroffen. "An der TU gilt zwar ein eigener Tarifvertrag, dennoch sehen wir uns als Teil der Tarifbewegung in Hessen", erläutert der wissenschaftliche Mitarbeiter. "Denn was wir im Land durchsetzen, bestimmt auch unser Ergebnis."

Forderungen

- Mindestens monatlich 500 Euro bzw. 10,5 Prozent mehr Geld
- 260 Euro mehr und Übernahme (ohne Notenbezug) für Auszubildende
- Laufzeit zwölf Monate

Erwartungen

- Mindestens 35 Prozent unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliche Beschäftigte bis 2025
- Befristungen von administrativ-technischen Beschäftigten nur noch bei persönlicher Vertretung
- Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud)
- Jahressonderzahlung als volles 13. Monatsgehalt
- Verhandlungszusage über Verbesserungen in der Entgeltordnung

Klar ist: Die Beschäftigten an der TU und in ganz Hessen brauchen dringend mehr Geld. Die Reallöhne sind wegen der Preisexplosion schon um über zehn Prozent gesunken. "Das geht so nicht weiter", findet Christine Suszka, die sich bei den ver.di-Vertrauensleuten engagiert.

"Obwohl 21.000 Beschäftigte für die Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro unterschrieben haben, hat die Landesregierung uns ignoriert." "Das mache deutlich, dass es nichts geschenkt gibt. In der Tarifrunde wollen wir natürlich nicht nur eine Einmalzahlung, sondern dauerhaft mehr Geld", stellt die Werkstattmitarbeiterin klar.

Ob ver.di das in den Verhandlungen durchsetze, hänge von der Aktionsbereitschaft der Beschäftigten ab.

Das gilt auch für die Forderung nach mehr unbefristeter Beschäftigung an Hochschulen. Die ver.di-Tarifkommission hat die Erwartung formuliert, dass künftig mindestens 35 Prozent der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen unbefristet angestellt sind.

Aktuell sind es an der TU weniger als zehn Prozent. In Verwaltung und Technik sollen Befristungen künftig nur noch bei persönlichen Vertretungen möglich sein, zum Beispiel wegen Krankheit oder Elternzeit.

Der ver.di-Vertrauensmann und Personalrat Johannes Reinhard betont, dass die Durchsetzung von mehr unbefristeten Stellen "ein ganz dickes Brett" ist. "In den vergangenen Jahren haben die Hochschulleitungen immer wieder gezeigt, dass sie sich mit Händen und Füßen dagegen wehren, mehr verlässliche Stellen zu schaffen", sagt er. Dennoch sei der durch viele Aktionen erzeugte Druck nicht wirkungslos gewesen. Die letzte Landesregierung aus CDU und Grünen hatte den Unis erstmals Zielvorgaben gemacht, wie viele Beschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau unbefristet angestellt sein sollen. "Allerdings waren die Quoten erstens viel zu niedrig und zweitens unverbindlich, sie werden teilweise einfach ignoriert – besonders an der TU. Deshalb wollen wir eine verbindliche tarifliche Regelung schaffen."

Ein weiteres Ziel ist, dass studentische Hilfskräfte einen Tarifvertrag bekommen, den TVStud. "Wir streiten gemeinsam für eine angemessene Bezahlung und gegen unsichere Beschäftigung", so Johannes Reinhard. "Alle sind aufgerufen mitzumachen. Nur wenn wir viele sind, erreichen wir was." Eine erste Aktion fand bereits am 20. November statt.

Beschäftigte und Studierende an der TU waren vor dem Alten Hauptgebäude dabei.

Infos zur Tarifrunde: oed-hessen2024.verdi.de

Wer sich einbringen will, ist herzlich zum Treffen der ver.di-Vertrauensleute eingeladen: jeden ersten Dienstag im Monat 12.30-14.00 Uhr S1/03 Raum 271■



Personalratsmitglied Johannes Reinhard bei der Kundgebung am 20. November.



ver.di demands 500 Euros more

Now it's all about money. In the collective bargaining negotiations in Hessen the unions ver.di, GEW, GdP and IG BAU are demanding at least 500 euros or 10.5 percent more per month. "The 500 Euros are deliberately at the forefront because the fixed amount is key for us to increase the lower incomes disproportionately," says ver.di bargaining committee member Daniel Behruzi. Colleagues in the lower and middle salary groups are the most affected by inflation. "Although the TU has its own collective agreement, we still see ourselves as part of the collective bargaining movement in Hesse," explains the research assistant. "Because what we enforce in the state also determines our results."

Our demands

- At least 500 Euros per month or 10.5 percent more money
- 260 Euros more and permanent employment (without reference to grades) for trainees
- Fixed term of twelve months

Our expectations

- At least 35 percent permanent employment contracts for academic staff by 2025
- Fixed-term contracts for administrative and technical employees only in the case of personal replacement
- Collective agreement for student employees (TV Stud)
- Annual special payment as full 13th monthly salary
- Commitment to negotiate improvements to the pay scale

One thing is clear: employees at TU and in all Hessen urgently need more money. Real wages have already fallen by over ten percent due to the price explosion. "This can't go on," says Christine Suszka, who is one of the ver.di representatives. "Although 21,000 employees have signed for the inflation bonus of 3,000 Euros, the state government has ignored us." This makes it clear that there is nothing for free. "Of course, we don't just want a one-off payment in the collective bargaining round, but more money in the long term," the workshop employee clarifies. Whether ver.di achieves this in the negotiations depends on the employees' willingness to take action.

This also applies to the demand for more permanent employment at universities. The ver.di collective bargaining commission has phrased the expectation that at least 35% of academic staff should be employed on a permanent basis in future. This figure is currently less than ten percent at the TU. In administration and technology, fixed-term contracts should only be possible in future for personal replacements, for example due to illness or parental leave. The ver.di representative and staff council member Johannes Reinhard emphasizes that the implementation of more permanent positions is a hard brain twister. "In recent years, university management has repeatedly shown that they are fighting tooth and nail against creating more permanent positions," he says. Nevertheless, the pressure generated by many campaigns has not been ineffective. The last state government, made up of the CDU and the Greens, had for the first time set targets for universities as to how many mid-level academic staff should be employed permanently. "However, the quotas were firstly far too low and secondly non-binding; in some cases, they are simply ignored - especially at the TU.

That's why we want to create a binding collective agreement."

Another goal is for student assistants to receive a collective agreement, the TV Stud. "We are fighting together for fair pay and against insecure employment," says Johannes Reinhard. "Everyone is called upon to join in. We can only achieve something if there are a lot of us." The first action took place on November 20. Employees and students at the TU gathered in front of the Old Main Building.

Information on the collective bargaining round: oed-hessen2024.verdi.de

Anyone who wants to get involved is warmly invited to the ver.di union representatives' meeting: every first Tuesday of the month 12.30-14.00 S1/03 Room 271



Staff Council Chairwoman Nadine Walther delivers the greetings of the interest group at the rally on November 20.



BEM – Fragen und Antworten

Was ist BEM?

BEM ist die Abkürzung für Betriebliches Eingliederungsmanagement. Wenn Sie in Summe mehr als 6 Wochen im Jahr krank waren (und diese 6 Wochen müssen nicht „am Stück“ gewesen sein), werden Sie vom BEM-Beauftragten schriftlich zu einem BEM-Gespräch eingeladen. In diesem Gespräch werden Sie über die Ziele und den Ablauf des BEM aufgeklärt. Gemeinsam wird überlegt, welche Maßnahmen Ihnen helfen können, wieder gut in Ihren Berufsalltag zu starten, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und für Sie passende und Ihrer Gesundheit förderliche Arbeitsbedingungen zu gestalten.

Welche Ziele hat das BEM?

Ziel der betrieblichen Eingliederung ist es, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und dafür möglichst optimale Rahmenbedingungen zu schaffen.

Was passiert im BEM?

Sie sind Chef:in Ihres BEM: Kein BEM und keine Maßnahmen ohne Ihre Zustimmung. Viel ist möglich, aber nichts geschieht ohne Ihre Zustimmung und Mitwirkung. Alle Maßnahmen werden mit Ihnen gemeinsam erarbeitet, weitere Personen (Expert:innen) können auf Ihren Wunsch und mit Ihrer Zustimmung hinzugezogen werden. Maßnahmen und Veränderungen werden nur mit Ihrer Zustimmung umgesetzt. Sie sind die Person, die bestimmt, wann das BEM (hoffentlich erfolgreich) beendet ist.

Muss ich am BEM teilnehmen?

Es gilt das Prinzip der Freiwilligkeit. Ihnen wird ein BEM-Gespräch angeboten und Sie entscheiden, ob Sie dieses annehmen oder nicht. Es gibt keinerlei Verpflichtung dazu. Auch während des BEM-Verlaufs bleibt diese Freiwilligkeit bestehen.

BEM soll aus Sicht des Personalrats eine Chance für Sie sein. Daher empfehlen wir auch, das Angebot anzunehmen. BEM ist hilfreich. Manchmal sind es kleine Stellschrauben, die dazu führen, dass es uns an unserem Arbeitsplatz wieder gut geht. BEM kann hier wertvolle Veränderungsprozesse anstoßen.

Kann ich ein BEM auch präventiv anfragen?

Ja, BEM kann auch präventiv erfolgen. Sie müssen nicht unbedingt abwarten, bis Sie die 6 Wochen (Krankheitstage) im Jahr erreicht haben. Sie dürfen bereits vorher an den BEM-Beauftragten herantreten und um ein BEM-Gespräch bitten. Insbesondere wenn Sie befürchten, dass die Bedingungen Sie erneut krankmachen.

BEM dient immer zum Erhalt Ihres Arbeitsplatzes und ist eine sehr gute Unterstützung für Sie.

Wie steht es um den Datenschutz?

Oberste Priorität: Alles, was im BEM-Gespräch besprochen wird, unterliegt dem Datenschutz und ist streng vertraulich. Nur Sie bestimmen, welche Informationen weitergegeben werden dürfen. Es gibt eine sogenannte BEM-Akte, in die jedoch nur der BEM-Beauftragte Einsicht nehmen kann. 3 Jahre nachdem das BEM abgeschlossen wurde, wird diese Akte vernichtet.

Bei wem kann ich ins BEM?

Der BEM-Beauftragte ist Herr Göbel. Herr Göbel schreibt Sie an, wenn Sie BEM-berechtigt sind.

Auf einem Antwortformular können Sie ankreuzen, WEN Sie mit in das BEM-Verfahren nehmen möchten. Z. B. MAS (Betriebsärzte), BUB (Beratungsstelle für Beschäftigte), PR (Personalrat) und/oder eine andere Person Ihres Vertrauens.

Wie kann mich der Personalrat unterstützen?

Wir können Sie in einem BEM-Gespräch begleiten. Sie können mit uns gerne auch bereits im Vorfeld Kontakt aufnehmen. Durch unser Expert:innenwissen im BEM können wir Sie unterstützen.

Was hat meine Gesundheit mit meinem Arbeitsplatz zu tun?

Arbeitsplatz und Gesundheit können in Wechselwirkung stehen. Wenn wir uns nicht mehr wohlfühlen an unserem Arbeitsplatz, kann uns das krank werden lassen. Das hat Auswirkungen auf unseren Arbeitsplatz, unsere Kolleg:innen und unser Team (und natürlich auch auf uns). Ein guter Arbeitsplatz ist so wichtig für uns alle, es sollte ein Ort sein, an welchem wir gerne sind. Dies wird auch unserer Gesundheit zuträglich sein. Wir können aber auch trotz optimaler Bedingungen am Arbeitsplatz krank werden. Dann könnte Krankheit unsere Arbeitsfähigkeit einschränken, was bis zu einer Gefährdung des Arbeitsplatzes führen könnte. Hier geht es dann um die Frage, wie Ihr Arbeitsplatz trotz gesundheitlicher Einschränkungen gesichert werden kann.

Gerne dürfen Sie Ihre Erfahrung(en) mit BEM an den Personalrat weitergeben. Das kann für uns eine wichtige Information sein, die wir in unsere BEM-Arbeit/-Wissen einfließen lassen können.



BEM – frequently asked questions

What is BEM?

BEM is the abbreviation for Betriebliches Eingliederungsmanagement -

Company Reintegration Management Programme. If you have been ill for a total of more than 6 weeks in a year (and these 6 weeks do not have to have been consecutive), you will be summoned per mail to a meeting by the BEM representative. In this meeting, you will be informed about the objectives and procedures of the BEM.

Together measures will be considered that can help you to get back to your everyday working life, prevent you from being unfit to work again and that will help you create suitable working conditions that are conducive to your health.

What are the aims of BEM?

Occupational reintegration aims to overcome incapacity for work as far as possible, to prevent renewed incapacity for work and to create the best possible framework for this.

What happens in BEM?

You are the sole person responsible for your BEM: there are no BEM measures that are imposed on you without your consent. A lot is possible, but nothing happens without your consent and involvement. All measures are developed together with you; other people (experts) can be consulted at your request and with your consent. Measures and changes are only implemented with your consent. You are the person who determines when BEM is (hopefully successfully) completed.

Do I have to take part in BEM?

The principle of voluntary participation applies. You will be offered a BEM meeting and you decide whether or not to accept it. There is no obligation to do so. This voluntary nature also applies during the BEM process. From the point of view of the staff council, BEM should be an opportunity for you. We therefore recommend that you accept the offer. BEM is helpful. Sometimes it's small adjustments that make us feel good again at our workplace.

BEM can initiate valuable change processes here.

Can I also request BEM as a preventive measure?

Yes, BEM can also be preventive. You do not necessarily have to wait until you have reached the 6 weeks (of sick leave) per year. You can approach the BEM representative before and ask for a BEM meeting. Especially if you fear that the working conditions will make you ill again. BEM always serves to preserve your job and is a very good support for you.

What about data protection?

Top priority: everything that is discussed in BEM meeting is subject to data protection and is strictly confidential. Only you decide what information may be passed on. There is a so-called BEM file, but only the BEM officer can inspect it. This file is destroyed 3 years after the BEM has been completed.

Who can I contact for BEM?

The BEM representative is Mr. Göbel. Mr. Göbel will write to you if you are eligible for BEM. On a reply form you can tick WHOM you would like to include in the BEM procedure. E.g. MAS (company doctors), BUB (advice center for employees), PR (staff council) and/or another person you trust.

How can staff council support me?

We can accompany you in a BEM meeting. You are also welcome to contact us in advance. We can support you with our expert knowledge of BEM.

What does my health have to do with my workplace?

Workplace and health can interact. If we no longer feel comfortable at our workplace, this can make us ill. This has an impact on our workplace, our colleagues and our TEAM (and of course on us). A good workplace is of crucial importance to all of us, it should be a place we enjoy spending time at.

A good workplace benefits our health. However, we can also become ill despite optimal conditions in the workplace. Illness could then restrict our ability to work, which could in turn put our employment at risk. This raises the question of how your employment can be secured despite health restrictions.

You are welcome to pass on your experience(s) with BEM to staff council. This is of great importance to us, as we can incorporate shared experiences into our BEM practices.



Bildungsurlaub: Fünf Tage zum Lernen und Abschalten

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

Geht alles – mit dem Bildungsurlaub.

Oder wie es der Gesetzgeber als Ziel formuliert:

„Der Bildungsurlaub bietet Beschäftigten eine Möglichkeit einer zusätzlichen Freistellung von der Arbeit, um im Sinne des lebenslangen Lernens an anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen teilzunehmen.“ Bildungsurlaub zur beruflichen Weiterbildung zielt darauf, sich neue Inhalte für das eigene Berufsfeld anzueignen, vorhandene Fähigkeiten auszubauen. Zugleich werden Kenntnisse gesellschaftlicher Zusammenhänge vermittelt, die dazu beitragen, ihre eigene Stellung in Betrieb oder Gesellschaft besser zu erkennen.

Im Rahmen der politischen Bildung eröffnet der Bildungsurlaub die Chance, politische und gesellschaftliche Entwicklungen in einem größeren Zusammenhang zu reflektieren und sich aktiv an den unterschiedlichsten Ebenen des gesellschaftlichen Zusammenlebens zu beteiligen.

Auch in Seminaren der politischen Bildung können übergeordnete Fähigkeiten wie z. B. Teamfähigkeit oder rhetorische Fähigkeiten erlangt werden, die sowohl im Berufsalltag als auch im Rahmen von gesellschaftlichem Engagement wertvoll sind.

Bildungsveranstaltungen, die der Schulung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes dienen, sollen die Teilnehmenden in die Lage versetzen, ein übernommenenes Ehrenamt qualifiziert ausüben zu können.

Darüber hinaus soll den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben werden, gesellschaftspolitische Zusammenhänge zu erfassen und so ihre Rolle und Aufgaben als ehrenamtlich Tätige in der Gesellschaft besser wahrnehmen zu können.

2024 ist es wieder so weit, Sie können eine Woche Bildungsurlaub (sollten Sie 5 Tage pro Woche arbeiten – bei „kürzeren Wochen“ entsprechend weniger) beantragen und vergessen Sie nicht: falls Sie Ihren Bildungsurlaub in 2023 nicht nehmen konnten, sollten Sie ihn sich auf 2024 übertragen lassen.

Dann können Sie 2024 sogar 10 Tage (oder entsprechend weniger bei kürzeren Wochen) Bildungsurlaub nehmen.

Das beantragen Sie formlos, ein Vordruck ist auf der Personalratswebseite: Formular [Bildungsurlaubübertragung](#).

Neues Hessisches Bildungsurlaubsgesetz gültig ab dem 1. Januar 2023

Die wichtigsten Änderungen:

- Hybride und reine Online-Formate können anerkannt werden.
- Die tägliche Seminardauer wurde flexibilisiert (Gesamtstundenzahl bei 5-tägigen Veranstaltung bleibt weiter hin 30 Zeitstunden, diese kann aber im Durchschnitt erbracht werden).

Vier Zeitstunden dürfen jedoch nicht unterschritten und die fehlenden Zeitstunden müssen an den übrigen Tagen nachgeholt werden).

- Ab dem 01.01.2024 fällt die Ausnahmeregelung in § 11 Abs. 4 HBUG („Queranererkennung“) weg. Dann können hessische Beschäftigte ihren Anspruch nur noch für Veranstaltungen geltend machen, für die eine Anerkennung durch Hessen vorliegt. ■

www.verwaltungsportal.hessen.de

www.bildungsportal.verdi.de

www.bildungsurlaub.de



Auf dem Weg zu einer Dienstvereinbarung Arbeitszeit

Im Frühjahr wurde die Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ abgeschlossen. Sie trägt dem Wunsch der Beschäftigten nach einer Anschlusslösung an die Regelung während der Pandemie Rechnung.

Sie scheint sich in der Praxis zu bewähren - kontaktieren Sie uns aber gerne, wenn Sie in Ihrem Umfeld Schwierigkeiten bei der Umsetzung haben.

Die großzügigen Regelungen mit der Möglichkeit, bis zu 5 Tage, sprich komplett von außerhalb der TU zu arbeiten, ermöglichen flexible Absprachen und stellen nach unserer Wahrnehmung einen „Wettbewerbsvorteil“ für die TU bei der Gewinnung von Mitarbeitenden auf dem angespannten Arbeitsmarkt dar.

Bei der Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ wurde bewusst das Thema Arbeitszeit nicht behandelt. Es war allen klar, dass dies „ein dickes Brett“ darstellt, das in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht zu lösen gewesen wäre.

Ebenso klar war allen Beteiligten aber auch, dass das Thema angegangen werden muss.

Der aktuelle Zustand mit festen Arbeitszeiten als Default und einer seitens der Dienststelle erlassenen „Verordnung“ für die Universitätsverwaltung, der sich einige Bereiche (zentrale Einrichtung und Dekanate) angeschlossen haben, ist unbefriedigend.



Gelebt wird etwas anders. Dazu kommt, dass sich auch die Rahmenbedingungen geändert haben. Plakativ sei hier nur das Urteil des europäischen Gerichtshofs genannt, dass alle Arbeitgeber die Arbeitszeit der Mitarbeitenden dokumentieren müssen. Der Personalrat strebt schon lange eine für alle Beschäftigten der TU gültige Dienstvereinbarung an.

Auf Initiative des Personalrats hat ein erstes Gespräch über den Abschluss einer Dienstvereinbarung Arbeitszeit stattgefunden, das im Januar fortgesetzt werden wird. Dabei haben wir uns bereits darauf verständigt, auch die von Ihnen - z.B. in den letzten Personalversammlungen - immer wieder geäußerten Wünsche nach der Schaffung der Möglichkeit für ein Sabbatical oder der Einrichtung eines Langzeitarbeitszeitkontos in diese Gespräche einzubeziehen.

Falls Sie Anmerkungen und Anregungen für die anstehenden Verhandlungen haben, setzen Sie sich gerne mit dem Personalrat in Verbindung.

Uns als Personalrat interessiert:

- Welche Erfahrungen haben Sie mit der mobilen Arbeit?
- Was sollten wir Ihrer Meinung nach bei den Gesprächen bzgl. der Dienstvereinbarung Arbeitszeit auf jeden Fall ansprechen, was ist Ihnen wichtig?■





Personalratswahl

Im Mai 2024 finden die nächsten Personalratswahlen statt.

Normalerweise wird der Personalrat alle 4 Jahre gewählt. Manche werden sich erinnern, dass sie erst vor 3 Jahren, im Mai 2021, gewählt haben. Die „reguläre“ Wahl 2020 war auf Grund der Pandemie um 1 Jahr verschoben worden. Die hessische Landesregierung hat beschlossen, für die aktuell laufende Periode die Amtszeit auf 3 Jahre zu verkürzen und entsprechend die Wahl im Mai 2024 angesetzt.

Warum sollte ich mich an der Personalratswahl beteiligen?

Hilfreich ist sicher zu wissen, welche Aufgaben ein Personalrat hat. In diesem Artikel sind die Kernaufgaben kurz skizziert. Falls Sie mehr wissen wollen, fragen Sie am einfachsten ein PR-Mitglied. Einen ersten Eindruck geben auch die kurzen Vorstellungen der PR-Mitglieder im ImPuls: in diesen erläutern die aktuellen Mitglieder ihre Motivation für ihr Engagement.

Zu den Aufgaben: Der Personalrat vertritt die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Dienststelle. Er überwacht die Einhaltung der Rechte und Schutzvorschriften der Arbeitnehmer:innen. Beschäftigte können sich mit Anregungen und Beschwerden an ihn wenden. Wenn gewünscht, gibt er sie an die Dienststelle weiter und sucht in fairer, konstruktiver und sachlicher Weise nach Wegen der Abhilfe. Er ist bei Umstrukturierungsprozessen zu beteiligen und wird hier im Sinne der betroffenen Kolleg:innen seinen Einfluss geltend machen.

Beschäftigte können jederzeit ein Personalratsmitglied ansprechen und um Unterstützung z.B. bei Personalmaßnahmen (Abmahnungen, Kündigungen, etc.) bitten. Die Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Beteiligung bzw. Mitwirkung und Begleitung der Verfahren bei Einstellungen, Beförderungen, etc. sind weitere zentrale Aufgabenfelder.

Deshalb schon heute der Aufruf: Gehen Sie nächsten Mai zur Wahl. Je höher die Wahlbeteiligung, umso „stärker“ die Legitimation für Ihre Vertreter:innen. Wählen Sie, Sie stärken uns mit Ihrer Stimme den Rücken.

Warum sollte ich mir überlegen, im Personalrat aktiv zu werden?

Wenn Sie sich gerne für andere, aber auch für Ihre Rechte einsetzen, dann sollten Sie überlegen, ob Sie sich nicht auch aktiv in einer der Gruppen, die sich für die Personalratswahl bewerben, engagieren wollen.

Selber mitmachen bedeutet natürlich auch die Möglichkeit, etwas mitgestalten, zum Besseren verändern zu können. Sie tun das nicht allein – Ihre Listen- und übergreifend alle Personalratskolleg:innen werden Sie gerne unterstützen. ■



Staff council elections

The next staff council elections will take place in May 2024.

The staff council is usually elected every 4 years. However, as some of you might remember, the last election took place 3 years ago, in May 2021. The "regular" election in 2020 was postponed by 1 year due to the pandemic. The Hessen government has decided to shorten the term of office for the current period to 3 years and accordingly scheduled the election in May 2024.

Why should I take part in the staff council election?

It is certainly helpful to know what tasks are there to be carried out by members of the staff council. This article briefly outlines the core tasks. If you want to know more, the easiest way is to ask a member who is currently in office. The brief introduction of the members in ImPuls also gives a first impression: in these, the current members explain their motivation for their commitment.

About the tasks: The staff council represents the interests of employees vis-à-vis the department. It monitors compliance with the rights and protective regulations of employees.

Employees can contact it with suggestions and complaints. If desired, it passes them on to the department and looks for ways to remedy the situation in a fair, constructive and objective manner.

They must be involved in restructuring processes and will exert their influence in the best interests of the affected colleagues.

Employees can approach a member of the staff council at any time and ask for support, e.g. with personnel measures (warnings, dismissals, etc.). Monitoring compliance with occupational health and safety, occupational health management, and participation and support in procedures for hiring, promotions, etc. are further key areas of responsibility.

This is why we are calling on you to go to the polls next May. The higher the vote turnout, the "stronger" the legitimacy for your representatives. Keep in mind that your vote strengthens the Staff Council.

Why should I consider becoming active on the staff council?

If you like to stand up for your rights and the rights of others, you should consider getting actively involved in one of the groups running for the staff council elections. Getting involved also means having the opportunity to help shape things and change them for the better. You will never be in this alone - your colleagues on the list and all staff council members will be happy to support you.■



Personalratsportrait:

Mathias Knödler

Geboren 1963, verheiratet, zwei erwachsene Kinder, wohnhaft in Neustadt an der Weinstraße in Rheinland-Pfalz.

Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre tätig als Kaufmännischer Leiter in öffentlichen Einrichtungen. Anschließend Wechsel in die Industrie als Controller bei der BASF

Zuerst tätig als betrieblicher Vertrauensmann. Eintritt in die IG BCE (erst) 2014.

Wechsel von der BASF zu INEOS Styrolution in Frankfurt.

Organisation der Betriebsratswahl mit zwei weiteren Mitarbeitern bei INEOS Styrolution in Frankfurt.

Nach der Wahl 2015 freigestellter Betriebsratsvorsitzender im BR Frankfurt und Konzernbetriebsratsvorsitzender für vier deutsche Standorte.

Wechsel zur TU Darmstadt ab Mitte August 2018 als Leiter der Gruppe Verwaltung des Hochschulrechenzentrums und Leiter des Stabes IT-Ausbildung.

Seit 2021 bin ich Mitglied im Personalrat der TU Darmstadt als ver.di Vertreter für die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und bin nicht freigestellt.

Seit meiner eigenen einschneidenden negativen Erfahrung mit meinem damaligen Arbeitgeber, vertrete ich die Interessen von Mitarbeiter:innen mit großer Freude und Leidenschaft.

Hobbys: Badminton, Fahrrad fahren, unser Hund Fryda (2 Jahre alt).■



Personalratsportrait:

Astrid Heilmaier

Ich bin seit 2009 an der TU Darmstadt in der ULB als Teamleitung für das Team Service und Information beschäftigt. Bei der Personalratswahl 2021 wurde ich über die „KLAR“-Liste für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten in den Personalrat gewählt.

Mir ist es ein wichtiges Anliegen, Kolleg:innen bei Problemlagen oder Fragen zur persönlichen Arbeitsplatzsituation zu unterstützen.

Gerne können Sie mich direkt kontaktieren damit wir in einem vertraulichen Gespräch mögliche neue Perspektiven und Handlungsoptionen herausfinden können.

Die Mitgestaltungsmöglichkeiten an der TU und eine transparente Kommunikation sind für mich ebenfalls wichtige Themen.



Geltendmachung von Besoldungs- ansprüchen in Hessen 2023

Liebe Kolleg:innen im Beamtenverhältnis,

wir möchten Sie darauf hinweisen, dass Sie auch dieses Jahr wieder einen Antrag auf amtsangemessene Besoldung bis zum **31. Dezember 2023** stellen können.

Daher empfehlen wir all denjenigen, die den Antrag bisher noch nicht gestellt haben, dies nachzuholen. Beam:t:innen sowie Versorgungsempfänger:innen, die einen solchen Antrag bereits in der Vergangenheit gestellt haben, müssen ihn nicht erneut stellen.

[DGB-Flugblatt_Geltendmachung_2023](#)

Die Beam:t:innen der Hochschulen stellen den Antrag bei der Hochschulbezügestelle der Universität Kassel: [Besoldung_Musterantrag_Hochschule](#) ■

Ihre Themen für uns!

Seit einiger Zeit informiert der Personalrat über viele Themen, zugänglich für alle Kolleg:innen. Wir machen uns immer viele Gedanken, was denn nun wichtig/interessant sein könnte.

Und jetzt gehen wir den Weg mal in die andere Richtung: Gerne dürfen Sie uns Ihr Thema mitteilen, über welches wir schreiben können: **DAS** was **SIE** interessiert bzw. beschäftigt.

Wir freuen uns darauf und werden in den nächsten Ausgaben sicher das eine oder andere Thema von Ihnen aufgreifen können und darüber berichten/schreiben/informieren. ■



ZDF-Dokumentation: Tatort Uni



Foto-Quelle: ZDF/Chris Petri

Machtmissbrauch an Hochschulen hat viele Facetten, von Leistungsdruck über Aneignung von Forschungsleistungen bis hin zu sexualisierter Gewalt. Journalistinnen machen sich in der ZDF-Doku auf »Die Spur«, welches Ausmaß das Problem hat, wie die Strukturen deutscher Hochschulen Machtmissbrauch durch Professor:innen begünstigen und was dagegen unternommen wird. Sie sprechen unter anderem mit Betroffenen und Hochschulvertreter:innen. Dabei wird deutlich: Kernproblem ist die starke Abhängigkeit von Vorgesetzten für die weitere wissenschaftliche Laufbahn, der bestehende Beratungsangebote bisher nur wenig entgegen setzen können.■

Populistische Plattitüden

Universitäten werden im Eckpunktepapier von CDU und SPD zur Bildung einer neuen Hessen-Koalition nur an zwei Stellen ausdrücklich erwähnt: Einmal in Zusammenhang mit der Erhöhung der Medizinstudienplätze. Und das zweite Mal beim Genderverbot: Man wolle »festschreiben, dass in staatlichen und öffentlich-rechtlichen Institutionen (wie Schulen, Universitäten, Rundfunk) auf das Gendern mit Sonderzeichen verzichtet wird«.

Geht 's noch? Schon mal was von Freiheit der Wissenschaft gehört? Willkommen im Mittelalter!

Die nächste Landesregierung sollte sich lieber den tatsächlichen Problemen zuwenden.

An den Universitäten sind das: Ausgleich der Kostensteigerungen, Erhöhung der Grundfinanzierung, mehr unbefristete Stellen, konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen, Tarifvertrag für studentische Beschäftigte, kostengünstiger Wohnraum für Studierende...

Es gibt viel zu tun. Populistische Plattitüden helfen uns nicht.■

Servicestelle Familie: Karin Süß



Der Personalrat hat mit Frau Süß am 16. November ein Gespräch rund um das Thema Servicestelle Familie geführt.

- Vorstellen Ihrer Person

Frau Süß: Ich bin der TU Darmstadt schon lange verbunden und habe mein Biologiestudium, meine Promotionszeit und eine Postdocphase hier verbracht. Nach anderen Stationen bin ich als Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro, später im Dezernat VI, wieder zurückgekehrt. Dabei hat mich auf allen Stationen der Wunsch angetrieben, nachhaltig Sinnstiftendes zu bewirken. Sei es in meiner Heimatdisziplin Ökologie, in der Gleichstellung und Nachwuchsförderung oder nun im Familienservice.

An der Leitung der Servicestelle Familie reizt mich ganz besonders die Möglichkeit, neue Akzente zu setzen und in Zeiten sich wandelnder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen eine Weiterentwicklung der Servicestelle Familie mitgestalten zu können.

Viele Themen sind mir aus eigener Erfahrung als Mutter mit einem befristeten Vertrag in einem Drittmittelprojekt und aus Pflegefällen in der eigenen Familie vertraut. Mir ist es besonders wichtig, ein offenes Ohr auch für die Themen mitzubringen, die bisher noch weniger präsent sind.

- Wie familienfreundlich ist die TU (Arbeitszeit, Kinderbetreuung, Pflege...)?

Die TU Darmstadt bietet bereits viele familienfreundliche Angebote auf zentraler und dezentraler Ebene. Nicht zuletzt hat auch die mit der Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ geschaffene Flexibilität für viele TU-Mitglieder eine deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen. Natürlich gibt es auch Bereiche, in denen wir noch besser werden können, und ich freue mich, dass ich hier mit vielen unterschiedlichen Organisationseinheiten an einem Strang ziehen kann, um eine weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen und Strukturen zu erreichen.

Neben konkreten Angeboten ist aber auch eine familienfreundliche Kultur eine essenzielle Grundlage dafür, dass Vereinbarkeit und ein gutes Miteinander gelingen können. Hier nehme ich grundsätzlich eine hohe Sensibilität und Wertschätzung für dieses Thema wahr. Im Alltag hängt jedoch auch ganz viel vom unmittelbaren Arbeitsumfeld, dem Umgang der Führungskraft und der Teamkultur ab. Positive Rollenvorbilder haben hier einen großen Einfluss. Gleichzeitig können wir uns aber auch immer selbst hinterfragen: Was können wir selbst beitragen?

Inwieweit ist unser Verhalten als etwaige Führungskraft auch Vorbild für andere und haben wir als Mitarbeitende die Belange unserer Kolleg:innen im Blick?

- Zukünftige Schwerpunkte? "Luft nach Oben"

Im Begriff „Servicestelle Familie“ stecken die Themen „Service“ und „Familie“ schon drin und eine serviceorientierte Grundhaltung, Zuhören und gemeinsam nach Lösungen suchen sind mir besonders wichtig. Für entscheidend halte ich es aber auch, dass wir uns mit dem Begriff „Familie“ auseinandersetzen, und eine breite Auslegung des Familienbegriffs soll sich auch in zukünftigen Angeboten wiederfinden. Ich freue mich sehr darauf, hier eng mit anderen Serviceeinheiten zusammenarbeiten zu können!

Gleichzeitig möchte ich hier auch das Thema „Pflege von Angehörigen“ nennen, das viele Beschäftigte betrifft und auf das ich verstärkt auch ein Augenmerk legen möchte. So absolvieren meine Kollegin und ich beispielsweise gerade eine Weiterbildung zur Betrieblichen Pflege-Guide.

- Familienfreundliche Gremienzeiten

Mir ist bewusst, dass dieser Punkt eine hohe Relevanz hat und von vielen Seiten immer wieder adressiert wird. Zu Recht: Eine aktive Mitarbeit in Gremien darf nicht von der individuellen Familiensituation abhängen, sondern soll allen Inter-

essierten offenstehen - und mehr als das: Um familienfreundliche Entscheidungen zu treffen, ist es wichtig, dass auch in den Entscheidungsgremien familienbewusste Perspektiven eingebracht werden können.

Schwieriger ist aber eine Definition „familienfreundlichere Gremienzeiten“. Das kann in jeder Familie unterschiedlich aussehen und deshalb sind für mich auch bei diesem Thema ein gutes Miteinander, eine konsensorientierte Haltung und ein offenes Ohr für die Belange anderer entscheidende Grundwerte. Ich stimme aber zu, dass wir auf dieser Basis eine Diskussion darüber führen sollten, welche Rahmenbedingungen es braucht, familienfreundliche Gremienarbeit zu ermöglichen und würde mich freuen, wenn wir hier zu einer guten Lösung für die TU Darmstadt kommen können.

- "Gleichstellung" Care-Arbeit

Egal ob es um Elternschaft, die Pflege von Angehörigen oder die Fürsorge innerhalb einer Partnerschaft geht: Familie betrifft alle Geschlechter in allen Konstellationen.

So haben beispielsweise viel mehr Paare als früher eine Gleichverteilung von Care-Arbeit zum Ziel. Deshalb ist es mir wichtig, dass wir auch mit unseren zukünftigen Angeboten ein Statement setzen und eine geschlechtsunabhängige Verteilung von Care-Arbeit thematisieren, zum Beispiel indem wir auch gezielt Angebote für Väter konzipieren.

- Was wünschen Sie sich für die (oder von der) TU?

Ich wünsche uns allen ein zugewandtes, offenes und wertschätzendes Miteinander - und den Mut, auch immer wieder einen Perspektivwechsel zu wagen.

Der Personalrat bedankt sich herzlich für dieses Gespräch bei und mit Karin Süß!■



Gewinner:innen des Preisrätsels

Ausgabe ImPuls Herbst 2023

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

Unter den zahlreichen Zusendungen wurden drei Personen ausgelost.

Die Gewinner:innen des Preisrätsels sind:

Nicole Panzer

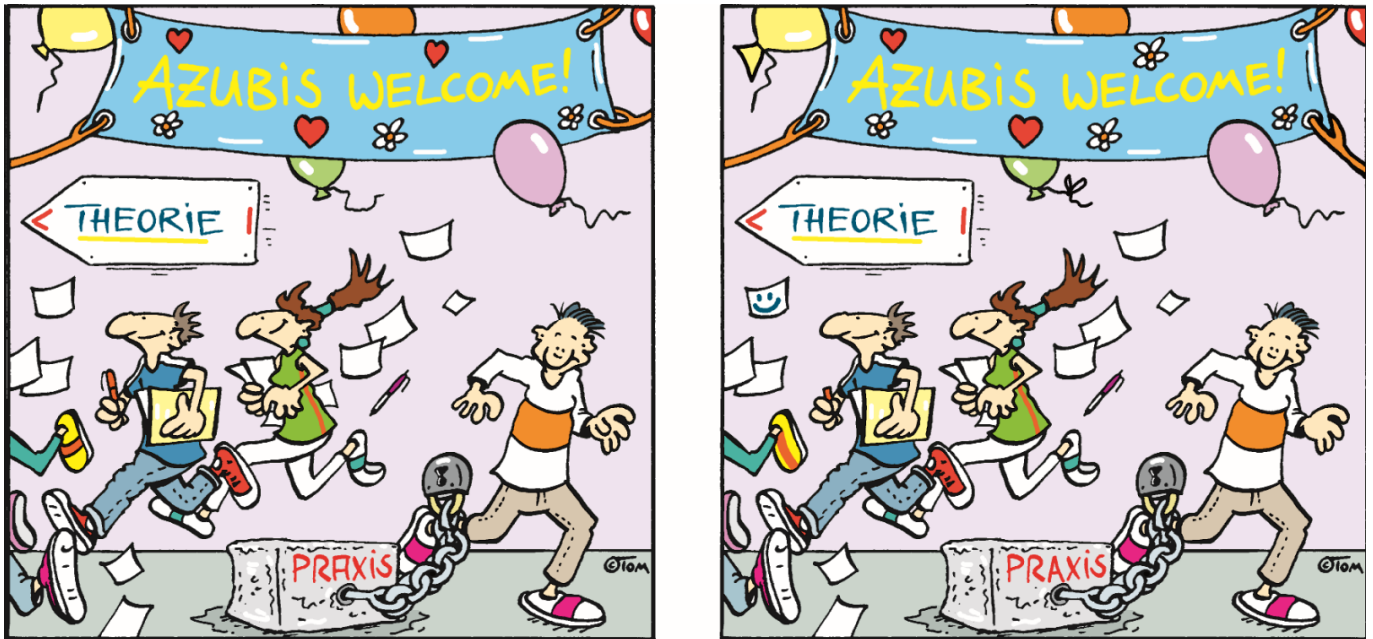
Christine Schänzle

Dr. Sebastian Hartmann

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



Preisrätsel



Auf den ersten Blick sind beide Bilder gleich. Doch wer genau hinschaut, wird im rechten Bild zehn Fehler erkennen. Wer sie entdeckt, kann bis zum **31. Januar 2024** 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