

Starke Tarifbewegung — starke Belegschaft



Fotos: Fototeam Hessen Reiner Kunze



Bewegte Zeiten

Eventful times

Wir blicken zurück auf eine bewegte Zeit. In der nun zu Ende gehenden Legislaturperiode des Personalrats waren wir mit außergewöhnlichen Situationen konfrontiert – von der Corona-Pandemie bis zur Energiepreiskrise. Ob bei mobiler Arbeit, Befristungen, Gesundheitsschutz oder anderen Themen: Stets haben wir versucht, den Belangen der Beschäftigten bestmöglich Gehör zu verschaffen. Und das gemeinsam, in guter Zusammenarbeit der beiden Personalratslisten. Nun steht die Wahl vor der Tür: Am 14./15. Mai haben alle Beschäftigten der TU die Möglichkeit, mit ihrer Stimme den Personalrat zu stärken. Denn je mehr sich an der Wahl beteiligen, desto größer ist unsere Legitimation als Ihre Interessenvertretung.

Wir bedanken uns bei allen, die die Arbeit des Personalrats in den vergangenen Jahren in unterschiedlicher Form unterstützt haben. Besonderer Dank gilt unseren Sekretärinnen Annette Zütphen und Miriam Rifai-Schön, die sich stets mit voller Kraft eingesetzt haben. Wir freuen uns auf die weitere gemeinsame Arbeit nach der Wahl.

Ihr Personalrat

We are looking back on an eventful time. In the legislative period of the Staff Council, which is now coming to an end, we were confronted with extraordinary situations - from the coronavirus pandemic to the energy price crisis. Whether it was mobile working, fixed-term contracts, health protection or other issues: We have always endeavoured to make employees' concerns heard in the best possible way. And we have done this together, with good cooperation between the two staff council lists. Now the election is just around the corner: on 14/15 May, all TU employees have the opportunity to strengthen the Staff Council with their vote. The more people take part in the election, the greater our legitimacy as your representative body.

We would like to thank everyone who has supported the work of the Staff Council over the past three years. Special thanks go to our secretaries Annette Zütphen and Miriam Rifai-Schön, who have always given their best. We are looking forward to continuing our work together after the election.

Your Staff Council

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:** Kein Cent weniger!
- Seite 5:** Vertretung gesucht
- Seite 5:** Kennen Sie "RV fit?"
- Seite 6:** Zahl des Monats
- Seite 6:** Die Kehrseite von Homeoffice
- Seite 7:** Durchbruch für Entfristung
- Seite 8:** Klare Worte zum Thema Befristungen
- Seite 8:** Tarifliche Bezahlung von Marie-Curie-Beschäftigten
- Seite 9:** Leser:innenpost
Für wen das Dienstrad abgefahren ist
- Seite 10:** Inklusion
- Seite 11:** Inclusion
- Seite 12:** Politischer Streit um Befristungen
- Seite 13:** Political dispute over fixed-term contracts
- Seite 14/15:** Personalrats-portraits
Dr. Daniel Behruzi, Uwe Bonnes, Michael Starke
- Seite 16:** Gewinner:innen des Preisrätsels
- Seite 16:** Preisrätsel



Layoutkonzept: Tobias Kratz
me@tobkratz.de

Bildnachweis Icons: flaticon.com

Cover: Dom Fou / unsplash

Tarifergebnis an der TU Darmstadt: Kein Cent weniger!

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) haben sich mit der TU Darmstadt am 22. März auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt. Dieser beinhaltet die vollständige Übernahme des im Land Hessen am 16. März erzielten Tarifkompromisses – und wenige darüber hinausgehende Verbesserungen. Wir informieren über das Ergebnis, das die ver.di-Mitglieder an der TU bei ihrer Versammlung am 26. März 2024 mit großer Mehrheit angenommen haben.

Einmalzahlung von insgesamt 3.000 Euro zur Abmilderung der Inflation

Für 2024 gibt es steuer- und abgabenfreie Einmalzahlungen von insgesamt 3.000 Euro. Wer am 15. März, 1. Juli bzw. 1. November 2024 einen Arbeitsvertrag mit der TU und im Zeitraum vom 1. Februar bis 1. November 2024 mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt hat, erhält jeweils 1.000 Euro brutto = netto. Der lange Zeitraum führt dazu, dass zum Beispiel Beschäftigte, die bis Ende September in Elternzeit sind, von der Prämie profitieren. Allerdings wird diese bei Teilzeit nur anteilig gezahlt. »ver.di hatte vorgeschlagen, dass auch Teilzeitkräften die Zahlung voll erhalten, weil diese ebenso stark von der Inflation betroffen sind«, erläutert Dr. Daniel Behruzi von der ver.di-Tarifkommission. »Die Landesregierung hat das mit der Behauptung zurückgewiesen, es seien eh vor allem Zuverdiener:innen betroffen – das ist weit von der Realität und völlig aus der Zeit gefallen.« Auszubildende erhalten die Einmalzahlungen zur Hälfte.

200 Euro plus 5,5 Prozent mehr

Im Februar 2025 wird die Entgelttabelle um 200 Euro erhöht, im August 2025 kommen 5,5 Prozent oben drauf. Die Laufzeit ist mit 24 Monaten einen Monat kürzer als im Tarifvertrag der anderen Bundesländer. »Der Festbetrag von 200 Euro bedeutet, dass die unteren Entgeltgruppen prozentual etwas stärker

profitieren, das ist aber bei Weitem nicht die soziale Komponente, die wir uns gewünscht hätten«, kommentiert ver.di-Tarifkommissionsmitglied Johannes Reinhard. Die darüber hinaus erreichte Erhöhung der Jahressonderzahlung auf 90 Prozent (EG 1 bis 8) bzw. 60 Prozent (ab EG 9) ist eine kleine Verbesserung, die es im Länder-Tarifvertrag TV-L nicht gibt. »Allerdings ist es auch nicht das 13. Monatsgehalt, das wir gefordert hatten«, so Johannes Reinhard. »Insgesamt liegen wir mit dem hessischen Tarifabschluss nur leicht über dem Ergebnis in den anderen Bundesländern. Wir hatten uns mehr erhofft, aber am Ende ist es eine Frage des Kräfteverhältnisses.«

Insgesamt erhöht sich die Bezahlung von Vollzeitbeschäftigten zum Beispiel in der Entgeltgruppe 5, Stufe 4, um 382,49 Euro bzw. 11,91 Prozent. Beschäftigte in der EG 9a, Stufe 4, erhalten 406,69 Euro bzw. 11,12 Prozent mehr, in der EG 11, Stufe 4, sind es 467,46 Euro bzw. 9,79 Prozent.

Der ver.di-Verhandlungsführer Gabriel Nyč betont: »Wir haben von Anfang an erklärt, dass wir an der TU keinen Cent weniger akzeptieren als beim Land. Das haben wir erreicht.«

Zum Verhandlungsauftritt Mitte Februar habe die TU-Leitung die volle Übernahme der hessischen Regelungen noch in Frage gestellt. »Mit der hervorragenden Beteiligung an den Warnstreiks und Aktionen haben die TU-Beschäftigten zum guten Tarifergebnis im Land Hessen beigetragen. Und sie haben klargestellt, dass sie keinerlei Schlechterstellung akzeptieren werden.«

350 Euro mehr für Auszubildende

Sehr positiv sieht der Gewerkschafter die an der TU erzielte Erhöhung der Ausbildungsvergütung: Neben der im Land vereinbarten Steigerung um insgesamt 150 Euro legt die TU eine monatliche Ausbildungsumlage von 200 Euro oben drauf. Die Vergütung der Azubis steigt damit um satte 350 Euro im Monat. Nyč: »Das ist ein starkes Signal für attraktive Ausbildungsplätze an der TU.«

Vereinbarung zur Entfristung

Als »richtig großen Erfolg« sieht er auch die mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) geschlossene Vereinbarung zur Ausweitung unbefristeter Beschäftigung an Hochschulen. Demnach muss sich das HMWK gegenüber den Hochschulleitungen dafür einsetzen, dass die Zahl der durch Landesmittel finanzierten Vollzeitstellen von 1.459 (2022) bis 2025 auf 1.624 und bis 2030 auf 1.850 steigt. (siehe Seite 7)

Ende des Jahrzehnts wären in Hessen dann immerhin fast 40 Prozent der Landesstellen im wissenschaftlichen Mittelbau entfristet. Gerade an der TU wäre das eine immense Verbesserung. »Die beharrlichen Proteste der Beschäftigten an der TU und anderer hessischer Hochschulen haben diesen Durchbruch ermöglicht«, betont Nyč. »Das zeigt, was möglich ist, wenn sich Beschäftigte gewerkschaftlich organisieren und ihre gemeinsamen Belange zusammen vertreten.«



Mehr Geld für studentische Beschäftigte und weitere Verbesserungen

Für die studentischen Beschäftigten haben die Gewerkschaften schuldrechtliche Vereinbarungen mit dem Land und mit der TU geschlossen, wonach der Stundenlohn ab dem Sommersemester auf mindestens 13,46 Euro steigt. Die obere Lohngruppe soll entsprechend prozentual angehoben werden. Künftige Tariferhöhungen werden für studentische Beschäftigte übernommen. Zudem gelten in der Regel Vertragslaufzeiten von mindestens einem Jahr, die Verträge sollen grundsätzlich mindestens zehn Wochenstunden umfassen.

Des Weiteren haben die Tarifparteien das Landesticket für den Nahverkehr bis Ende 2026 verlängert, ohne dass die Gewerkschaften hierfür an anderer Stelle Zugeständnisse machen mussten.

Elterntage werden nun auch bei einer Adoption gewährt. Anders als im Land haben bei der Geburt eines Kindes an der TU künftig auch nicht-verheiratete Eltern Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

Neu ist, dass TU-Beschäftigte mit Ehrenamts-Card einen zusätzlichen freien Tag beantragen können.

Sowohl im Land als auch an der TU werden im Nachgang Tarifgespräche zur Entgeltordnung aufgenommen. Verbesserungsbedarf wird zum Beispiel bei der Eingruppierung der Meisterinnen und Meister, aber auch bei anderen Beschäftigtengruppen gesehen. Weitere Infos und vorläufiger Text der Tarifeinigung auf der Webseite der [ver.di Vertrauensleute](#) ■



Fotos: Fototeam Hessen Reiner Kunze



Vertretung gesucht

Wer wäre interessiert, die vielschichtigen Vorgänge und Regelwerke im Sekretariat des Personalrates kennen zu lernen? Gesucht wird als Krankheitsvertretung jemand, der/die gerne bis 50% der Arbeitszeit für uns arbeiten möchte. Sie finden die Ausschreibung unter der Kenn-Nr. 83 auf dem [Stellenportal](#) der TU Darmstadt.

Wir freuen uns über alle Nachfragen und beantworten gerne alle aufkommenden Fragen. Sie erreichen uns unter geschaeftsfuehrung@pr.tu-darmstadt.de oder telefonisch: 16 26850. Wir freuen uns auf Sie! ■

Kennen Sie „RV fit“?



Unsere Gesundheit ist ein wertvolles Gut. Das hat auch die Rentenversicherung erkannt. Wer hat nicht schon mal darüber nachgedacht, ob eine Kur nicht gut tun würde? Aber wer hat sich nicht auch durch die davor stehenden Hürden abschrecken lassen? Man muss zum Arzt, man muss Anträge einreichen – „sooooo“ krank ist man dann ja doch nicht. Und wahrscheinlich wird es nach all der Mühe abgelehnt.

Wenn Sie sich hier wiedererkennen, wenn Sie „erste gesundheitliche Beeinträchtigungen feststellen (der Rücken zwick immer mal oder die Schulter oder die Knie machen erste Probleme), dann könnte RV Fit für Sie interessant sein.

„RV Fit ist ein für Sie kostenfreies Trainingsprogramm mit Elementen zu Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung für ein ganzheitliches Lebensgefühl.“ Teilnehmen können alle Berufstätigen, die in den letzten 2 Jahren mindestens 6 Monate in die Rentenversicherung eingezahlt haben. Es gibt eine intensive Startphase - 3 oder 5 Tage – in denen Sie von Ihrem Arbeitgeber freigestellt werden, daran schließt sich eine dreimonatige Übungsphase an. Nach einem halben Jahr gibt es noch einmal eine intensive Auffrischung von 1 oder 3 Tagen.

Ist Ihr Interesse geweckt, dann schauen Sie einmal auf die Seite www.rv-fit.de. ■

Zahl des Monats

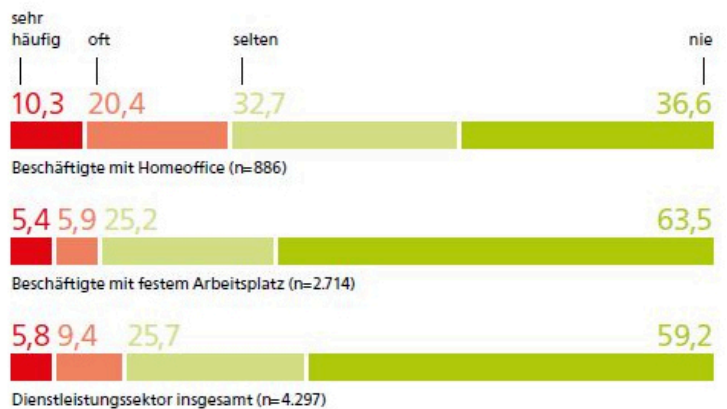
70

Seit Januar 2022 hat die TU nach eigenen Angaben 70 Corona-bedingte Vertragsverlängerungen akzeptiert. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ermöglicht in § 7 Absatz 3, dass Verträge um bis zu zwölf Monate über die Befristungshöchstdauer hinaus verlängert werden können, wenn sich Qualifikationsprojekte wegen der Pandemie verzögert haben. In der TU sollen zunächst alle anderen Verlängerungsoptionen genutzt werden, erst danach ist eine Corona-bedingte Verlängerung möglich. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf befristeten Qualifikationsstellen, die bereits während der Pandemie beschäftigt waren, haben also auch jetzt noch diese Möglichkeit. Die Verlängerungen müssen von den jeweiligen Vorgesetzten beantragt werden.

Die Kehrseite von Homeoffice

Abb. 9
Arbeitsbelastungen bei Beschäftigten mit Homeoffice

Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?



Angaben in Prozent
ver.di-Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2020 für den Dienstleistungssektor, INPUT Consulting

Die Arbeit im Homeoffice hat zwei Seiten. Einerseits spart man sich den Arbeitsweg und ist flexibel. Von vielen Beschäftigten wird das sehr gewünscht – auch an der TU. Der Personalrat hat deshalb eine Dienstvereinbarung ausgehandelt, die mobile Arbeit ermöglicht und regelt (https://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat_dienstvereinbarungen/dienstvereinbarungen/index.de.jsp). Zugleich besteht die Gefahr einer Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. So zeigt beispielsweise eine ver.di-Befragung von Beschäftigten im Dienstleistungssektor, dass Kolleg:innen im Homeoffice deutlich häufiger unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit leisten. Hierfür gilt es zu sensibilisieren. Unbezahlte Überstunden, ständige Erreichbarkeit und Arbeitshetze darf es auch im Homeoffice nicht geben. ■



Durchbruch für Entfristung

Frauke Banse arbeitet als Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Uni Kassel. Mathis Heinrich ist Referent und Personalrat an der Uni Marburg. Beide sind Mitglied der ver.di-Tarif- und Verhandlungskommission.

Ihr habt im Rahmen der Tarifrunde im Land Hessen mehr unbefristete Stellen an Hochschulen gefordert. Wie kam das zustande?

Frauke Banse: An den hessischen Hochschulen kämpfen unbefristet-Initiativen seit Jahren gegen das Befristungsunwesen. Über 80 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten haben einen befristeten Vertrag, an manchen Unis sind es mehr als 90 Prozent. Auch in Technik und Verwaltung ist fast jede bzw. jeder fünfte Kolleg:in auf Zeit angestellt. Ein unhaltbarer Zustand, der zu Lasten der Beschäftigten, aber auch von Forschung und Lehre geht. Dagegen machen wir auf allen Ebenen mobil: Bundesweit fordern wir die Abschaffung des Sonderbefristungsrechts oder zumindest eine grundlegende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Von der hessischen Landesregierung verlangen wir, dass sie den Hochschulen verbindliche Vorgaben für Entfristungen macht. Und in den Hochschulen selbst sind wir in ständigen Diskussionen, wie unbefristete Stellen eingerichtet und die Bedingungen der befristet Beschäftigten verbessert werden können.

Mathis Heinrich: Auch auf unseren Druck hin hat die Landesregierung für 2021 bis 2025 in Zielvereinbarungen mit den Hochschulen vereinbart, dass diese insgesamt 215 unbefristete Vollzeitstellen für Wissenschaftler:innen schaffen sollen. Allerdings sind die Vorgaben unverbindlich und werden zum Teil nicht eingehalten. Deshalb wollten wir eine verbindliche Regelung per Tarifvertrag.

Und diese habt ihr jetzt erreicht?

Frauke Banse: Ja, und das ist ein bundesweit bislang einmaliger Durchbruch. Zum ersten Mal haben wir als Gewerkschaft einen Fuß in der Tür, tarifpolitisch gegen Befristungen vorzugehen. Wir haben endlich ein verbindliches Übereinkommen – dafür haben wir lange gekämpft. Laut Vereinbarung soll die Zahl unbefristeter Vollzeitstellen von aus Landesmitteln finanzierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bis 2030 auf 1.850 steigen. Das sind hessenweit rund 400 Dauerstellen mehr. Insgesamt wären dann knapp 40 Prozent der Wissenschaftler:innen auf Landesstellen unbefristet angestellt. Für Beschäftigte in Drittmittelprojekten hat das Ministerium eine Absichtserklärung abgegeben, ebenfalls die Dauerbeschäftigung auszuweiten.

Angesichts des Befristungsunwesens an den Unis hätten wir uns einen deutlich schnelleren und größeren Ausbau der unbefristeten Stellen gewünscht. Aber die tarifpolitische Verbindlichkeit der Regelung allein ist ein großer Erfolg – darauf können wir in den nächsten Jahren und Tarifrunden weiter aufbauen.

Wie weit ist das von dem weg, was ihr in den Verhandlungen gefordert hattet?

Mathis Heinrich: Ein großes Stück. Wir hatten die Erwartung formuliert, dass im wissenschaftlichen Mittelbau künftig 35 Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben sollen.

Das wären rund 1.500 unbefristete Stellen mehr gewesen. Es war uns klar, dass das eine sehr ambitionierte Forderung ist. Jetzt haben wir zumindest bei den Landesstellen eine deutliche Verbesserung erreicht. In Zukunft wird es darum gehen, das auszuweiten.

Die Vereinbarung setzt einen Anreiz, die Beschäftigungsstrukturen an den Hochschulen zu modernisieren – weg von Lehrstühlen, bei denen einzelne Professor:innen über ihre Mitarbeiter:innen verfügen, hin zu kollektiv geführten Departments.

Frauke Banse: Es ging und geht uns aber nicht nur um Wissenschaftler:innen. Auch in Technik und Verwaltung sind zu viele auf Zeit angestellt. Der Befristungsanteil ist mit 15 Prozent etwa doppelt so hoch wie im Gesamtdurchschnitt. Hier haben wir bisher nur eine sehr kleine Verbesserung erreicht: Sachgrundlose Befristungen sollen laut Einigung mit dem Wissenschaftsministerium weitgehend ausgeschlossen werden. Das kann nur ein erster Anfang sein, aber das Thema ist endlich tarifpolitisch gesetzt.

Mathis Heinrich: Insgesamt sind wir sehr froh, dass wir dieses Ergebnis durchgesetzt haben. Wir hatten auch in der ver.di-Tarifkommission einige Diskussionen, ob wir diese Erwartung speziell für Hochschulen aufstellen sollen. Dass wir uns dafür entschieden haben, hat sich für alle gelohnt, weil es unsere Mobilisierung in der Tarifrunde gestärkt hat. Die Beteiligung der Hochschulen an den Warnstreiks war so groß wie nie. Und es sind wirklich viele bei ver.di eingetreten, sowohl aus der Wissenschaft als auch aus Technik und Verwaltung. Zentral für die Mobilisierung war natürlich die Forderung nach mehr Geld. Aber für einen Teil der Kolleg:innen an Hochschulen stand das Thema Entfristung im Vordergrund. ■



Klare Worte zum Thema Befristungen



Foto: Klaus Mai

Unsere Vizepräsidentin, Prof. Dr. Franziska Lang, hat in ihrer Videobotschaft zum Jahreswechsel klare Worte zum Thema Befristungen gefunden. Wir dokumentieren: „Fehlende Perspektiven und geringe Planbarkeit machen die Universität unattraktiv. Die Aussicht auf Dauerstellen könnte die Anziehungskraft der TU Darmstadt deutlich steigern. Hinzu kommt: Der demografische Wandel und die veränderte Vorstellung von Beruf und Freizeit führen zu einem Personalmangel, der die Hochschulen vor neue Herausforderungen stellt. Projekte sind gar gefährdet, da notwendige Stellen nicht mehr besetzt werden können. Die Diskussionen haben begonnen, aber es ist an der Zeit, verstärkt darüber nachzudenken, wie wir diesen Entwicklungen konkret entgegenwirken. Wie wir unsere Strukturen verändern müssen, um als TU Darmstadt weiterhin attraktiv zu bleiben.“ Die vollständige Rede: https://download.hrz.tu-darmstadt.de/media/DezIF/0_newsletter_praesidium/2024_1/lang_final.mp4 ■

Tarifliche Bezahlung von Marie-Curie-Beschäftigten

Gut 20 Beschäftigte, die über EU-Mittel in Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen angestellt sind, werden nun – wie alle anderen Kolleg:innen an der TU Darmstadt – nach Tarifvertrag bezahlt. Das bedeutet für sie mindestens 1.000 Euro mehr im Monat!

Viele der betroffenen Beschäftigten kommen aus dem Nicht-EU-Ausland: Für sie bedeuten die 1.000 Euro Unterschied noch mehr: Sie erhalten dadurch Anspruch auf eine sogenannte Blaue-Karte und haben damit Aussicht auf einen dauerhaften Aufenthaltsstatus in der EU.

Dem Personalrat waren bei diesem Thema weitestgehend die Hände gebunden. Da es sich grundsätzlich um individualrechtliche Fälle handelt, konnten wir die Betroffenen nur über ihre Möglichkeiten informieren.

Der Erfolg war schließlich möglich, weil sich von den betroffenen Beschäftigten viele gewerkschaftlich bei ver.di organisiert und darüber ihr Recht auf tarifvertragliche Bezahlung geltend gemacht haben.

Lange Zeit war ungeklärt, wie die monatlich über 1.000 Euro Differenz finanziert werden, da sich die Fachbereiche nicht auf den zusätzlichen Betrag einstellen konnten.



Foto: panthermedia.net/DOC-Photo

Hier hat sich der Personalrat dafür eingesetzt, dass die Fachbereiche die Differenz aus zentralen Mitteln refinanziert bekommen, was auch teilweise gelungen ist.

In jedem Fall freuen wir uns für die betroffenen Kolleg:innen, dass sie nun gleichberechtigt mit allen anderen Beschäftigten behandelt werden und damit auch die entsprechende Wertschätzung für ihre Arbeit erhalten.

Zuletzt noch mal ein deutlicher Dank an die betroffene Kollegin, welche sich ursprünglich mit diesem Thema an den Personalrat gewandt und damit das Thema überhaupt erst ins Rollen gebracht hat. ■



Für wen das Dienstrad abgefahren ist

Als es Anfang 2022 hieß, „Alle Tarifbeschäftigten der Universität können das Angebot der Entgeltumwandlung zugunsten eines ‚Job Rad‘-Leasingmodells nutzen.“ [hoch³ 1/2022 S.10] habe ich mich ziemlich gefreut. Mein Rad war schon etwas in die Jahre gekommen und ein E-Bike, vielleicht ja sogar ein Lastenrad? Günstiger leasen zu können, käme mir doch sehr gelegen. Also (für mich) eine gute Sache!

Natürlich war mir klar, dass die Einführung des Radleasings seine Zeit brauchen würde. Kein Problem, denn mit mehr oder weniger geduldigem Warten kennen wir Befristeten uns gut aus. Warten auf Finanzierungszusagen, warten auf neue Arbeitsverträge oder Vertragsverlängerungen, warten auf Termine beim Arbeitsamt – warten kann ich (zugegeben: in Geduld übe ich mich manchmal noch).

Nach einiger Zeit gab es dann vor Kurzem Neuigkeiten zum Radleasing – es geht bald los! Juhu! Ein neues Rad hatte ich mir in der Zwischenzeit nicht geholt – lieber immer wieder ausgebessert, denn das Dienstrad kommt ja. Und dann ist es da und zu meiner großen Überraschung gilt das Angebot eben nicht für „alle Tarifbeschäftigten der Universität“, sondern nur für diejenigen, die für die kommenden mindestens 27 Monate (bzw. 24 Monate, wie in der Personalversammlung am 4. März von Herrn Weißenseel erläutert wurde) einen gültigen TU-Arbeitsvertrag haben. Wie bitte?!

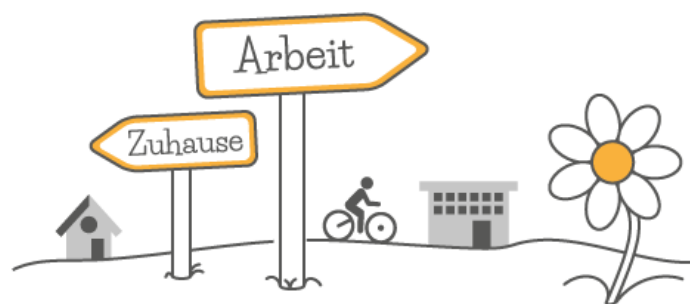
Das schließt alle aus, die in der Befristungsschleife auf Verträgen hängen, die eine Laufzeit von drei Monaten (ja sowas gibt es!) bis zu zwei Jahren haben. In meinem direkten Umfeld bin ich nicht die einzige Betroffene, ganz im Gegenteil: Ich habe selbst nur wenige Kolleg:innen, die das Leasingangebot überhaupt nutzen könnten.

Da frage ich mich doch, wie sinnvoll sind solche Rahmenbedingungen bei einer Einrichtung mit einem derart hohen Befristungsgrad?

Bei mir ist die Enttäuschung auf jeden Fall groß und ich hätte mir gewünscht, dass die Arbeitgeberin uns Befristete mehr im Blick hat, und eine Lösung findet, die uns mit einbezieht. Mir schien immer so, als wäre das Dienstrad der TU ein wichtiges Anliegen, und zwar auch als Zeichen der Wertschätzung. Aber für uns ist das Dienstrad so wohl abgefahren...

Kleiner „Fun Fact“ zum Schluss: Eine frühere Einführung, zum Beispiel schon 2022, hätte mir persönlich übrigens rein gar nichts gebracht. Seitdem bin ich auf dem dritten Vertrag an der TU beschäftigt.

Nadja Thiessen



Grafik: shop.rad-salon.com

Inklusion – Was bedeutet das eigentlich? Wie und wo kann die TU sich einbringen

Geht es Ihnen auch so: Das Wort INKLUSION haben wir schon oft gehört, doch was genau bedeutet es für uns hier an der TU? Wo ist Inklusion sichtbar und wie ist jede:r von uns eingebunden? Es gäbe sicher noch sehr viele weitere Fragen dazu, doch wir können nur einen kleinen Ausschnitt zeigen.

Der Begriff Inklusion hat seine Wurzeln im Lateinischen: *includere einlassen* und *einschließen bzw. Einschließung* und *Einbeziehung*. Inklusion bedeutet, dass alle Menschen uneingeschränkt dazugehören und mitmachen können.

Inklusion nimmt Bezug auf alle Lebensbereiche (Bildung, Arbeit, Wohnen, Freizeit, gesundheitliche Versorgung...) und beschränkt sich nicht nur auf Menschen mit Behinderungen, sondern bezieht sich auf alle Menschen (alte und junge Menschen, Familien mit Kindern, Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, Männer, LGBTQ). Ohne Unterschiede bzw. Einschränkungen soll jeder Mensch die Möglichkeit haben, alle vorhandenen Ressourcen aus dem Gemeinwesen nutzen zu können.

Das Konzept der Inklusion beschreibt eine Gesellschaft, in der jeder Mensch akzeptiert wird, gleichberechtigt und selbstbestimmt an dieser teilhaben kann – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft, von Religionszugehörigkeit oder Bildung, von eventuellen Behinderungen oder sonstigen individuellen Merkmalen. Es gibt keine definierte Normalität, die jedes Mitglied einer inklusiven Gesellschaft zu erfüllen hat. Vorhandene Unterschiede werden als Bereicherung aufgefasst. Aufgabe der Gesellschaft ist es, in allen Lebensbereichen Strukturen zu schaffen, die es den Menschen dieser Gesellschaft ermöglichen, sich barrierefrei darin zu bewegen.

Dies gilt auch für den Bereich der Bildung (inklusive Pädagogik). In einem inklusiven Bildungssystem lernen Menschen mit und ohne Behinderungen von Anfang an gemeinsam. Von der Kindertagesstätte über die Schulen und Hochschulen bis hin zu Einrichtungen der Weiterbildung wird niemand aufgrund einer Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen. Durch die Bereitstellung von speziellen Mitteln und Methoden werden Einzelne besonders unterstützt und gefördert. Nicht der Mensch muss sich an ein bestimmtes System anpassen, sondern das System berücksichtigt die Bedürfnisse der Lernenden und muss sich gegebenenfalls anpassen.

Unterschiede werden als Gewinn gesehen: Jede:r kann mit den eigenen Talenten, seinem Wissen, ihrem Erfahrungsschatz zum allgemeinen Wohl beitragen. Dafür wird jede:r respektiert und wertgeschätzt. Forschungen zeigen: Je mehr unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichsten Perspektiven aus den verschiedensten kulturellen Kontexten in einem Team zusammenarbeiten, umso erfolgreicher arbeiten sie, schaffen Innovationen. Genau dieser Anspruch liegt auch in der Bezeichnung unserer Institution "Universität": universitas – das bedeutet „Gesamtheit“.

Wie kann die TU sich einbringen?

Die TU Darmstadt hat eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Frau Elisabeth Beller, und eine Stellvertreterin, Frau Aleya Yardemir, die sich engagiert für die Interessen der Schwerbehinderten/Gleichgestellten einsetzen. Die Anträge an das Versorgungsamt (zur Feststellung für einen GdB, Grad der Behinderung), die Anträge bei der Agentur für Arbeit (für Gleichstellungen) und viele verschiedene Hilfen über weitere Ämter werden von diesen beraten und betreut.

Wo kann die TU sich einbringen?

Es gibt an der Technischen Universität Darmstadt das Sprachenzentrum welches deutsche Gebärdensprachkurse für Anfänger und Fortgeschrittene anbietet. Für die Anmeldung benötigt man einen TUCaN Account.

Es ist dringend notwendig, dass das Angebot zusätzlich um eine Übungsgruppe erweitert wird, in der man das Gelernte bei regelmäßigen Treffen vertiefen, sich austauschen und erproben kann. ■



Grafik: delta-Vide



Inclusion - What does that actually mean? How and where can TU get involved?

Do you feel the same way: We have heard the word inclusion often. But what exactly does it mean for us here at TU? Where is inclusion visible and how are we involved individually? There are certainly a lot more questions, but we can only take a look at a small section.

The term inclusion has its roots in Latin: includere, to let in and to include or to include. Inclusion means that everyone can belong and participate without restriction.

Inclusion refers to all areas of life (education, work, housing, leisure, health care...) and is not limited to people with disabilities. It refers to everybody: old and young people, families with children, people with a migration background, women, men, LGBTQ. Everyone should have the opportunity to use all available communal resources without differences or restrictions.

The concept of inclusion describes a society in which everyone is accepted and can participate equally and self-determinedly. This has to be regardless of gender, age or origin, religious affiliation or education, any disabilities or other individual characteristics. There is no defined normality that every member of an inclusive society has to fulfil. Existing differences are seen as an enrichment. It is the task of society to create structures that enable people to move around without barriers.

This also applies to the field of education: inclusive education. In an inclusive education system people with and without disabilities learn together from the scratch one.

No one is excluded from the general education system due to a disability: from daycare centres, schools and universities to further education institutions. Individuals receive special support and encouragement through the provision of special resources and methods. It is not the individual who has to adapt to a particular system, but the system takes into account the needs of the learner and must adapt where necessary.

Differences are seen as an asset: everyone can contribute to the common good with their talents, knowledge and experience. In return, everyone is respected and valued. Research shows that teams work more successfully and creative the wider the variety of people and their perspectives and backgrounds. This claim is also reflected in the name of our institution "university": universitas - which means "totality".

How can TU get involved?

TU Darmstadt has a representative for severely disabled persons, Ms Elisabeth Beller, and a deputy, Ms Aleyna Yardemir. They are committed to the interests of severely disabled persons. They advise and supervise applications to the pension office (to determine a GdB, degree of disability), applications to the employment agency (for equal status) and many different forms of assistance from other offices.

Where can TU get involved?

The language centre at the Technical University of Darmstadt offers German sign language courses for beginners and advanced learners. You need a TUCaN account to register.

It is urgently necessary to expand the offer with an additional practice group, in which you can deepen what you have learnt at regular meetings, exchange ideas and try things. ■



Politischer Streit um Befristungen

„Maximale Enttäuschung“ äußerte das „Bündnis gegen Dauerbefristung in der Wissenschaft“ zum Entwurf für ein neues Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das das Bundeskabinett am 27. März verabschiedete. „Dieser Entwurf bedroht sowohl die Vereinbarkeit von Leben und Beruf als auch die Qualität von Forschung und Lehre massiv“, heißt es in einer Stellungnahme des von vielen Organisationen getragenen Bündnisses ([befristungen-wissenschaft.verdi.de](https://www.befristungen-wissenschaft.verdi.de)).

Statt das Sonderbefristungsrecht endlich abzuschaffen oder zumindest so umzugestalten, dass deutlich mehr unbefristete Perspektiven geschaffen werden, sind in dem Entwurf nur wenige Verbesserungen geplant. Bei Postdocs würde der Druck sogar noch steigen. Bei einer von der Gewerkschaft ver.di organisierten Podiumsdiskussion mit Vertreter:innen der demokratischen Bundestagsfraktionen am 21. Februar 2024 in Berlin wurde deutlich, dass das Thema im Bundestag und auch innerhalb der Ampel-Koalition weiterhin umstritten ist.

Die Anforderungen der Beschäftigten an die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes stellte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler zu Beginn der Debatte klar: Strengere Befristungsregeln, längere Vertragslaufzeiten, die Abschaffung der sogenannten Tarifsperrung und deutlich mehr Dauerstellen müssten her. Kurzum: »eine echte Reform«. Der Referentenentwurf für ein neues WissZeitVG genügt diesen Ansprüchen bei Weitem nicht.

Ein Kern ist die Frage, ob für Wissenschaftler:innen mit abgeschlossener Promotion, sogenannte Postdocs, noch gesagt werden kann, sie seien in einer „Qualifikationsphase“.

Der FDP-Abgeordnete Stephan Seiter vertrat diese Position – mit dem Argument, Postdocs würden sich mit Publikationen, der Leitung von Arbeitsgruppen oder der Drittmittelakquise nicht nur für eine Professur, sondern auch für den Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschulen qualifizieren. Bei den 40 Teilnehmenden vor Ort und den über 200 Kolleg:innen, die die Veranstaltung online verfolgten und im Chat ausgiebig kommentierten, stieß dies auf entschiedenen Widerspruch. Natürlich hörten auch und gerade Wissenschaftler:innen nicht auf zu lernen, von einer „Qualifikationsphase“, die eine Befristung des Arbeitsvertrags rechtfertige, könne jedoch nach der Promotion keine Rede mehr sein, so der Tenor.

Laut Referentenentwurf – den über 44.000 Menschen in einer Online-Petition kritisieren – soll die maximale Befristungszeit von Postdocs von sechs auf vier Jahre reduziert werden. Danach sollen die Hochschulen zwei weitere Jahre befristet einstellen, falls sie den Beschäftigten zusagen, sie danach bei Erfüllung bestimmter Ziele unbefristet anzustellen. Während FDP-Mann Seiter dies als »Riesen-Fortschritt« bezeichnete, kam von SPD, Grünen und Linkspartei Kritik. Dass auf bis zu sechs Jahre Promotion weitere vier Befristungsjahre folgen sollen, sei für sie nicht nachvollziehbar, betonte die SPD-Abgeordnete Carolin Wagner.

Die Anschlusszusage müsse früher kommen. Laura Kraft von den Grünen nannte diese Regelung „so nicht zustimmungsfähig“. Es sei zu befürchten, dass sich der Druck auf die Betroffenen dadurch noch erhöhen könnte und die Anschlusszusage letztlich gar nicht zum Tragen komme. „Wir wollen kein Gesetz, das die Situation der Beschäftigten schlechter stellt als bisher schon“, so Kraft. Bleibt zu hoffen, dass SPD und Grüne bei dieser Position bleiben und grundlegende Verbesserungen im Parlament durchsetzen. ■

Referentenentwurf des Ministeriums: <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/03/230317-wisszeitvg.html>

Online-Petition gegen Dauerbefristung in der Wissenschaft: <https://weact.campact.de/petitions/stoppt-die-dauerbefristung-in-der-wissenschaft>



Political dispute over fixed-term contracts

"Bündnis gegen Dauerbefristung in der Wissenschaft expressed its "utmost disappointment" at the draft for a new Academic Fixed-Term Contract Act (WissZeitVG). It was passed by the Federal Cabinet on 27 March. "This draft poses a massive threat to the compatibility of life and work as well as the quality of research and teaching," states the alliance "befristungen-wissenschaft.verdi.de", which is supported by many organisations. (see:[befristungen-wissenschaft.verdi.de](https://www.befristungen-wissenschaft.verdi.de))

Instead of finally abolishing the special law on fixed-term contracts or at least reorganising it in such a way that significantly more permanent positions are created, only minor improvements are suggested. For postdocs the proposed regulations would even increase the pressure.

At a panel discussion organised by the trade union ver.di with representatives of the democratic parliamentary groups in the Bundestag on February 21, 2024 in Berlin, it became evident that the issue remains controversial in the Bundestag and also within the ruling coalition.

At the beginning of the debate, ver.di Federal Executive Board member Sylvia Bühler stated what employees expect from the reform of the Academic Fixed-Term Contract Act (WissZeitVG): restricting rules for fixed-term contracts, longer contract terms, the abolition of the so-called "collective bargaining block" (Tarifsperr) and significantly more permanent positions. In short: "a real reform". The draft bill for a new WissZeitVG falls far short of these demands.

One key issue is whether scientists who have completed their doctorate, so-called postdocs, are still considered to be in a "qualification phase".

FDP MP Stephan Seiter stated this opinion, arguing that postdocs not only qualify for a professorship through publications, for leading working groups or acquiring third-party funding, but also for the labour market outside of universities.

The 40 participants on site and the more than 200 colleagues who followed the event online and commented extensively in the chat were strongly opposed to this position. Of course, academics in particular do not stop learning, but the majority opinion was that after finishing their PhD they cannot be considered to be in a "qualification phase" which would still justify a fixed-term employment contract.

According to the draft bill - which over 44,000 people have commented critically in an online petition - the maximum time limit for postdocs would be reduced from six to four years. After that, the universities would be able to offer fixed-term contracts for a further two years on the condition that they promise employees to employ them on a permanent basis if they meet certain individually defined conditions. Mr Seiter (FDP) described this as a "huge step forward", members of the SPD, Greens and Left Party criticised this regulation. SPD member of parliament Carolin Wagner emphasised that it was incomprehensible to her that up to six years of working on your PhD should be followed by a further fixed-term contract of up to four years. The indefinite follow-up work commitment should come earlier, she said.

Laura Kraft from the Green Party called this regulation "unacceptable". It is to be feared that this would increase the pressure on those affected and that the indefinite follow-up work offer would ultimately not materialise at all.

"We don't want a law that makes the situation of employees worse than it already is," said Kraft.

Hopefully the SPD and the Greens will stick to this position and push through substantial improvements in the coalition and in parliament. ■

Draft bill from the ministry: <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/03/230317-wisszeitvg.html>

Online petition against permanent fixed-term contracts in science: <https://weact.campact.de/petitions/stoppt-die-dauerbefristung-in-der-wissenschaft>



Personalratsportrait

Dr. Daniel Behruzi

Ein erheblicher Teil der TU-Belegschaft ist befristet angestellt. Doch in den Gremien der Selbstverwaltung und auch im Personalrat schlägt sich das nicht angemessen nieder. Erstmals waren mit meinem Kollegen Johannes Reinhard und mir in dieser Legislaturperiode zwei Befristete im Personalrat engagiert. Ich habe eine halbe Stelle als Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich 2, derzeit befristet bis September dieses Jahres. Promoviert habe ich im Fach Soziologie an der Uni Jena.

Die mangelnde Repräsentation befristeter Beschäftigter sehe ich als großes Problem, denn ihre besonders prekäre Situation kommt in den Debatten kaum vor. Aktuelles Beispiel: Fahrradleasing. Nur wer mindestens noch einen zweijährigen Vertrag hat, kann es in Anspruch nehmen. Unter meinen wissenschaftlichen Kolleg:innen kenne ich kaum jemanden, auf den das zutrifft. Und auch im administrativ-technischen Bereich haben viel zu viele befristete Verträge.

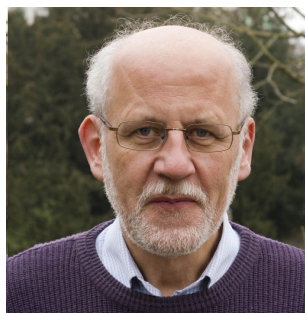
Das will ich ändern und habe deshalb vor einigen Jahren mit anderen *darmstadtunbefristet* gegründet. Wir legen immer wieder den Finger in die Wunde und machen Druck für mehr unbefristete Beschäftigung. Dass diese Bemühungen nun erstmals in Deutschland zu einer Vereinbarung von Gewerkschaften und dem Land Hessen über konkrete Mindestvorgaben für Dauerstellen geführt haben, macht mich glücklich und auch stolz. (siehe Seite 7)

Das Beispiel zeigt, was es für positive Veränderungen braucht: einen durchsetzungsfähigen Personalrat, eine starke ver.di und das Engagement der Kolleginnen und Kollegen. Neben meiner Arbeit im Personalrat engagiere ich mich deshalb bei den ver.di-Vertrauensleuten und in der Tarifkommission. Gemeinsam sind wir stark! ■



Personalratsportrait

Uwe Bonnes



Nach dem Elektrotechnikstudium in Erlangen und einigen Jahren Arbeit an einem Elektronikinstitut dort arbeite ich seit 1995 am Institut für Kernphysik als Leiter der Elektronikwerkstatt.

Seit 1996 bin ich Mitglied im Personalrat. Ich war zuerst nur gelegentlich Vertretung, dann längerfristig Nachrücker und seit 2016 bin ich ständiges Mitglied, immer als Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiter, jetzt für die Liste "KLAR" und vor 2021 für die "FUL". Ich bin nicht freigestellt. Überlegen Sie bitte, ob nicht für Sie auch ein ähnlicher Einstieg in der Personalvertretung in Frage kommt.

Ich bin 1960 geboren. Altersteilzeit, vorgezogener oder späterer Renteneintritt ist daher ein Gesprächsthema in meinem Freundeskreis. Ich spreche daher seit Jahren wiederholt das Thema Flexi-Rente in der Universitätsverwaltung und der Personalvertretung an. Aber erst jetzt bringt der "Fachkräftemangel" beide Parteien dazu, sich tatsächlich näher mit dem Problem zu beschäftigen.

Neben den Sitzungen arbeite ich bei Mobilitäts- und Energiethemen und den Vorbereitungen der von der Verwaltung vorgelegten Massnahmen mit, um faire Kompromisse für die Beschäftigten zu erreichen.■



Personalratsportrait

Michael Starke

Mein Name ist Michael Starke, geboren 1959. Zur TU Darmstadt kam ich im Jahr 2001. Ich hatte mich um die Position eines IT-Ausbilders am Hochschulrechenzentrum (HRZ) beworben, mit dem Ziel, gleichzeitig die Anzahl der Ausbildungsstellen zu erhöhen.

Ich erhielt die Zusage.

Zuvor war ich 17 Jahre lang als Freelancer im IT-Bereich tätig. Meine Klienten waren Verlage, Druckereien und Wirtschaftsunternehmen. Die in dieser Zeit erworbenen Kenntnisse erleichterten mir den Einstieg im universitären Bereich erheblich: Druckvorstufe, Lektorat, Seminare in Anwendungssoftware und mehr. Durch den Kontakt zu den Verlagen konnte ich auch als Autor oder Co-Autor im Laufe der Jahre knapp ein Dutzend Fachbücher im Bereich der Anwendungssoftware schreiben und veröffentlichen.

Die Position als IT-Ausbilder am HRZ hatte ich bis 2013 inne. Bereits während dieser Zeit lernte ich Mitglieder des Personalrats (PR) frühzeitig kennen, da dieser regelmäßig in die Vorstellungsgespräche einbezogen wurde.

Danach wechselte ich innerhalb des HRZ zur Gruppe *Service* und bin bis heute dort im Helpdesk tätig. Auch hier fiel mir der Einstieg leicht, da viele Auszubildende aus der Zeit der IT-Ausbildung übernommen wurden und heute TU-weit Stellen in der IT-Administration besetzen.

Seit 1997 engagiere ich mich ehrenamtlich im Prüfungsausschuss der IHK, anfangs bei der IHK Krefeld und seit 2001 bei der IHK Darmstadt. Im Jahr 2021 trat ich dem Personalrat bei. Die duale Ausbildung an der TU Darmstadt liegt mir besonders am Herzen.

Durch meine vorherige Tätigkeit konnte ich bereits dazu beitragen, jungen Menschen berufliche Perspektiven zu eröffnen. In der Personalratsarbeit an der TU Darmstadt sehe ich die Möglichkeit, diese Arbeit fortzusetzen und weiter zu vertiefen.



Gewinner:innen des Preisrätsels

Ausgabe Impuls Winter 2023

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

Unter den zahlreichen Zusendungen wurden drei Personen ausgelost.

Die Gewinner:innen des Preisrätsels sind:

Karin Olt

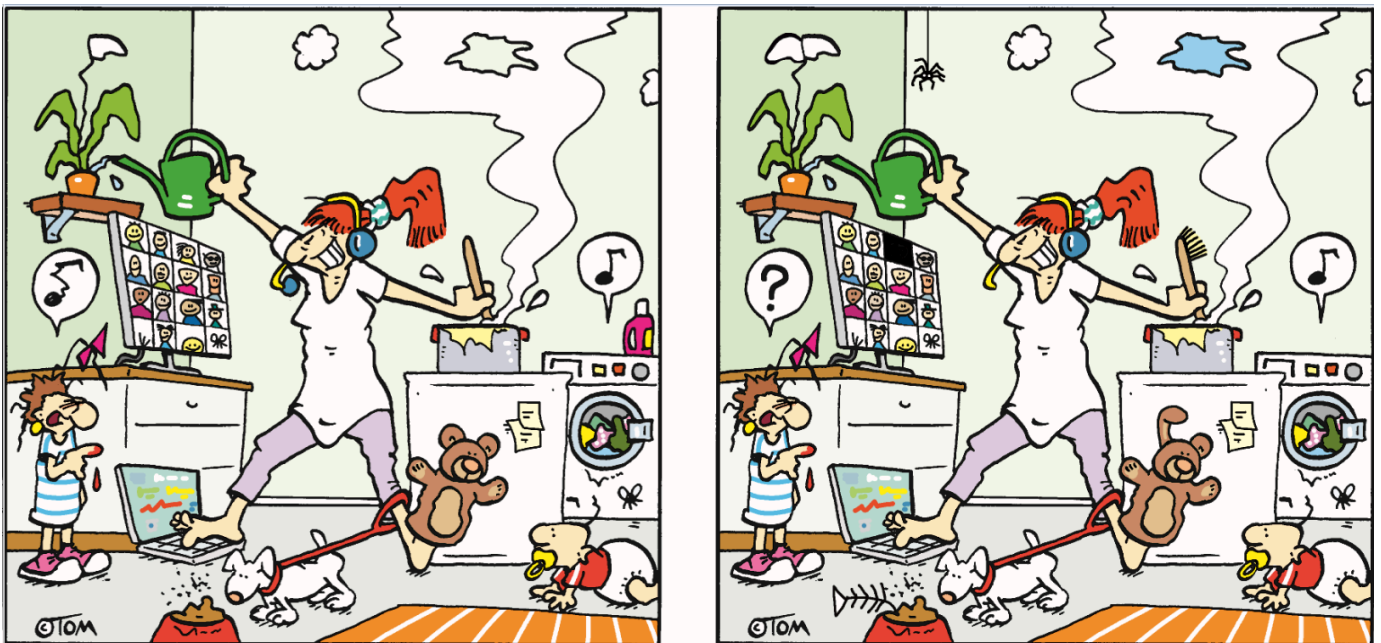
Meike Mühlhäußer (Bild)

Marco Scaletta

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. Mai 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

