



Liebe Kolleg*innen,

ein weiteres Jahr neigt sich dem Ende zu, und wir möchten die Gelegenheit nutzen, um Ihnen für Ihre Arbeit und Ihr Engagement zu danken. Auch im Personalrat haben wir die zunehmende Arbeitsbelastung gespürt. 2024 war ein Jahr voller Herausforderungen. Gemeinsam haben wir vier Personalversammlungen durchgeführt, davon zwei reguläre und zwei außerordentliche, sogar eine in Wiesbaden. Das hätten wir ohne Ihre Unterstützung und Beteiligung nicht erreicht. Mit Ihrer Unterstützung, Ihrem Einsatz und Ihrer Zusammenarbeit haben wir die Universität weiter vorangebracht. Das hat Kraft gekostet und wird es auch in 2025 weiterhin. Umso wichtiger ist es, Sorge für uns selbst und Andere zu tragen und weiterhin offen Neuem gegenüberzutreten.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien erholsame und besinnliche Festtage sowie einen guten Rutsch ins neue Jahr. Wir freuen uns darauf, auch im kommenden Jahr gemeinsam mit Ihnen die Zukunft der Universität zu gestalten. Gerne unterstützen wir Sie auch in 2025 nach besten Kräften bei allen aufkommenden Fragen!

Herzliche Grüße,

Ihr Personalrat

Dear colleagues,

As another year goes by, we would like to take this opportunity to thank you for your work and dedication. We also felt the increase of work in the staff council. 2024 was a year full of challenges. Together we held four staff meetings, two regular and two extraordinary, and even one in Wiesbaden. We would not have achieved this without their support and participation.

With your support, commitment and collaboration, we have continued to improve the university. But that was stressful and it will probably continue in 2025. Thus it is even more important to take care of ourselves and others and to continue to be open to new things.

We wish you and your families a relaxing and contemplative holiday season and a happy new year. We look forward to shaping the future of the university together with you in the coming year. We will continue to support you to the best of our ability in 2025 with any questions that arise!

Kind regards,

Your staff council

Unser Protest hat sich gelohnt - Kürzungen im Hochschuletat vorerst abgewendet

Das hat es bei uns an der TU Darmstadt noch nicht gegeben: Über 100 Kolleg:innen sind am 7. November zur Personalversammlung gekommen – nach Wiesbaden! Mit unserer ersten Personalversammlung außerhalb Darmstadts haben wir den Protest gegen die geplanten Haushaltskürzungen direkt zu den politisch Verantwortlichen in die Landeshauptstadt getragen. Gemeinsam mit Delegationen aus anderen hessischen Hochschulen haben wir insgesamt 3.570 Postkarten an den Staatssekretär des Wissenschaftsministeriums, Christoph Degen, übergeben.

Schon im Juli waren hessenweit rund 1.000 Hochschulbeschäftigte auf der Straße – die Hälfte davon in Darmstadt. Dieser Druck hat gewirkt. Die Landesregierung hat die geplante Erhöhung des Wissenschaftsetats von vier Prozent für 2025 nicht reduziert. Das ist ein Erfolg, der zeigt: Zusammen können wir viel bewegen!

Our protest was successful - Cuts in the university budget are averted for this time

This has never happened before at TU Darmstadt: Over 100 colleagues came to the staff meeting on November 7th - in Wiesbaden! With our first staff meeting outside of Darmstadt, we took the protest against the planned budget cuts directly to the political leaders in the state capital. Together with delegations from other Hessian universities, we handed over a total of 3,570 postcards to the State Secretary of the Ministry of Science, Christoph Degen.

Already in July, around 1,000 university employees across Hesse were on the streets - half of them in Darmstadt. This pressure worked. The state government has not reduced the planned four percent increase in the science budget for 2025. This is a success that shows: Together we can achieve a lot! ■



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 1: Jahresgruß

Seite 2: Personalversammlung/
Protestaktion

Seite 3: Kürzungen abgewehrt -
wie geht es weiter?

Seite 4: Kodex für gute Arbeit -
endlich ein kleiner Erfolg: Über-
brückungsfond eingerichtet

Seite 5: Vertrauensbruch: Lan-
desregierung kürzt Besoldung

Seite 5: Zahl des Monats

Seite 6: Wir halten die Uni am
Laufen!

Seite 7: Was ist eigentlich eine
Überlastungsanzeige?

Seite 8: Bafög nicht
existenzsichernd

Seite 8: Bildungsurlaub /
Educational leave

Seite 9: Gewinner:innen des
Preisrätsel

Seite 9: Preisrätsel / Price puzzle

Kürzungen abgewehrt – wie geht es weiter?

Durch unsere guten Argumente und sichtbaren Proteste haben wir entscheidend dazu beigetragen, dass die Landesregierung bei den Hochschulen 2025 nicht unmittelbar den Rotstift ansetzt. Der Wissenschaftsetat wird – wie im Hochschulpaket ursprünglich zugesagt – um vier Prozent erhöht. Das ist ein toller Erfolg!

Unklar ist zu Redaktionsschluss noch die konkrete Höhe der Zuweisungen des Landes an die TU, da diese von der Erfüllung bestimmter Zielvorgaben abhängen. Ebenfalls noch nicht abgeschlossen ist die Diskussion darüber, wie die Mittel innerhalb der TU verteilt werden.

Für den Personalrat ist klar: Es darf nicht zu Einschnitten beim Personal kommen! Auch wenn die Budgetsteigerungen 2025 geringer ausfallen sollten als die Erhöhung der durchschnittlichen Personalkosten, ist das aus unserer Sicht kein Grund für Kürzungen. Denn in den vergangenen Jahren lagen die Budgetsteigerungen meist über den Lohnerhöhungen. Stellensperren, Leistungskürzungen oder gar die Streichung von Arbeitsplätzen müssen unter allen Umständen vermieden werden. Die Schließung von Instituten oder Bereichen hat die TU-Leitung richtigerweise bereits ausgeschlossen.

Verhandlungen über neuen Hochschulpaket

Offen ist, wie es ab 2026 weitergeht. Derzeit laufen die Verhandlungen über den Hochschulpaket 2026–2030. Dieser muss eine auskömmliche Finanzierung für die nächsten Jahre sichern, die gute Forschung und Lehre ermöglicht. Dafür setzen wir uns gegenüber Öffentlichkeit und Politik weiter ein.

Thema des Hochschulpakts wird auch die Schaffung zusätzlicher unbefristeter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau sowie der Ausschluss sachgrundloser Befristungen in Technik und Verwaltung sein. Beides haben die Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen mit dem Land durchgesetzt. Gut so!

Laut der von ver.di und GEW erreichten schuldrechtlichen Vereinbarung muss die Zahl der unbefristeten Vollzeitstellen im wissenschaftlichen Mittelbau hessenweit von 1.459 (2022) auf 1.850 (2030) steigen. Wir sehen dies nicht nur als Verpflichtung, sondern auch als große Chance, sowohl verlässliche und gute Arbeitsbedingungen als auch gute Lehre und Forschung durch mehr Dauerstellen an der TU zu sichern. Als Personalrat werden wir diesen Prozess weiterhin konstruktiv begleiten.



Fotos: Johannes Reinhard



Kodex für Gute Arbeit – endlich ein kleiner Erfolg: Überbrückungsfonds eingerichtet

Vor mittlerweile drei Jahren, am 13. Dezember 2021, wurde der „Kodex für gute Arbeit“ (siehe QR-Code) in Hessen und an der TU Darmstadt unterzeichnet. Endlich gibt es eine erste konkrete Umsetzung darin geforderter Konzepte: Einen Überbrückungsfonds!

Warum haben wir als Personalrat uns für die Einrichtung dieses Überbrückungsfonds eingesetzt? Viele Kolleg:innen, deren Stellen über Drittmittelprojekte finanziert werden und die während ihrer Befristung in Mutterschutz/Elternzeit gehen, haben ein Problem: Die Projektgelder sind nur für einen bestimmten Zeitraum beantragt, aber durch die benötigte Auszeit verlängern sich ihre Projekte über den Finanzierungszeitraum hinaus. Eine Vertragsverlängerung kann aber nicht durch die Projektmittel finanziert werden. Dadurch entstehen erhebliche Nachteile, beispielsweise, dass eine Promotion unentgeltlich abgeschlossen werden muss.

Der Überbrückungsfond sieht vor, dass Vorgesetzte für Familienzeiten befristet beschäftigter Kolleg:innen in Drittmittelprojekten eine Finanzierung daraus beantragen können. Die Bewilligung ist insbesondere daran gebunden, dass weder das Fachgebiet noch der Fachbereich über entsprechende Mittel verfügt.

Formlose Anträge, mit einer Begründung, weshalb die Kosten im Bereich nicht tragbar sind, können ab sofort über den Dienstweg an die Hochschulleitung gestellt werden.

(Weitere Informationen: https://www.intern.tu-darmstadt.de/verwaltung/dez_vii/info_a_z_vii/informationen_a_z_vii/artikel_details_de_en_366400.de.jsp oder bei den Personalrät:innen Johannes Reinhard und Dr. Olga Zitzelsberger)

Bitte nehmen Sie diesen Überbrückungsfonds in Anspruch und machen Sie betroffene Kolleg:innen darauf aufmerksam!

Aktuell richtet sich das Angebot nur an wissenschaftliche Beschäftigte. In einem weiteren Schritt soll es aber auch auf befristete administrativ-technische Beschäftigte (ATM) ausgeweitet werden. Der Personalrat bleibt an diesem Thema dran und der nächste Schritt erfolgt hoffentlich etwas schneller.

Codex for Good Work – finally a small success: bridging fund is set up

Three years ago, on December 13, 2021, the “Codex for Good Work” (see QR code) was signed in Hesse and at TU Darmstadt. Finally there is a first concrete implementation of the concepts called for: a bridging fund!

Why did we as a staff council support the establishment of this bridging fund? Many positions of colleagues are financed through third-party funded projects and if they go on maternity/parental leave during their fixed-term contract they will have a problem: The project funds are only for a certain period of time, but the required time off extends their projects beyond the financing period. However, a contract extension cannot be financed by the project funds. This creates significant disadvantages, for example that a doctoral degree must be completed without payment.

The bridging fund stipulates that superiors can apply for funding of family leave of temporary colleagues in third-party funded projects. The approval is particularly linked to the fact that neither the department nor the subject group has the appropriate resources.

Informal applications, with a justification as to why the costs in this area are not affordable, can now be submitted via official channels to the university administration. (Further information: https://www.intern.tu-darmstadt.de/verwaltung/dez_vii/info_a_z_vii/informationen_a_z_vii/artikel_details_de_en_366400.de.jsp or contact staff councilors Johannes Reinhard and Dr. Olga Zitzelsberger)

Please take advantage of this bridging fund and make colleagues aware of it!

The offer is currently only aimed at academic employees. In a further step, it will also be expanded to include temporary administrative-technical employees (ATM). The staff council is focusing on this topic and the next step will hopefully come a little faster. ■



Zahl des Monats

686



686 Beschäftigte der TU Darmstadt haben bei der von ver.di initiierten und vom Personalrat unterstützten Postkartenaktion gegen die Haushaltskürzungen mitgemacht. Auch die Gewerkschafter*innen der anderen hessischen Hochschulen haben gesammelt, so dass wir am 7. November in Wiesbaden insgesamt 3.570 Postkarten an den Staatssekretär des Wissenschaftsministeriums, Christoph Degen, übergeben konnten. Dank an alle, die sich beteiligt haben – es hat sich bereits jetzt gelohnt!

Auch weiterhin treten wir für diese Forderungen ein:

- Eine auskömmliche Grundfinanzierung der Hochschulen, die trotz Preissteigerungen gute Lehre und Forschung ermöglicht. Es braucht mindestens die versprochenen jährlichen Budgetsteigerungen von vier Prozent sowie einen zusätzlichen Inflationsausgleich von vier Prozent.
- Sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen auch in Technik und Verwaltung. Denn für gute Hochschulen braucht es alle Beschäftigtengruppen.
- Konsequente und verbindliche Umsetzung der von den Gewerkschaften mit dem Land vereinbarten Schaffung unbefristeter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau und des Stopps sachgrundloser Befristungen in Technik und Verwaltung.

Vertrauensbruch: Landesregierung kürzt Besoldung



Trotz der erkämpften Zugeständnisse bei der Hochschulfinanzierung bewerten die Gewerkschaften den von CDU und SPD vorgelegten Landeshaushalt in Hessen insgesamt als sozial unausgewogen und zukunftsfeindlich. Im öffentlichen Dienst werden Stellen gestrichen, im sozialen Bereich wird gekürzt, dringend nötige Zukunftsinvestitionen bleiben aus.

Für besondere Empörung sorgt der Plan, die vom Landtag bereits beschlossene Erhöhung der Beamtenbesoldung nachträglich zu kürzen. Die gut 105.000 hessischen Beamtinnen und Beamten sollen die im August fällige Erhöhung von 5,5 Prozent erst im Dezember, also vier Monate später, erhalten. An der TU Darmstadt sind neben den Professor*innen etwa 80 verbeamtete Kolleg:innen betroffen.

Der DGB-Bezirksvorsitzende Michael Rudolph kritisiert dies als „Vertrauensbruch gegenüber den Landesbeschäftigten“.

Die Beamtenbesoldung sei bereits jetzt verfassungswidrig zu gering. Das betont auch die stellvertretende Landesbezirksleiterin von ver.di, Natalie Jopen, die auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 2020 verweist, wonach die Alimentation in Hessen zu niedrig ist. „Bislang hat das Land diesen Zustand nicht behoben. Mit der neuen Besoldungskürzung ist auch nicht ersichtlich, wie es das ausgleichen will.“

Die Gewerkschafterin erinnert daran, dass mit dem Tarifabschluss im März 2024 der durch galoppierende Preise verursachte Kaufkraftverlust zumindest teilweise ausgeglichen werden soll. „Das den Beamtinnen und Beamten jetzt zu kürzen, ist eine besondere Härte und wird vor allem die unteren Besoldungsgruppen treffen.“ Gesetze erst zu verabschieden und sie dann nachträglich wieder abzuändern, könne zudem das Vertrauen in Politik weiter schwächen. „Und die Feinde der Demokratie stehen am Rand und reiben sich feixend die Hände.“

Die DGB-Gewerkschaften haben eine Unterschriftenaktion gegen die Kürzung der Beamtenbesoldung gestartet, an der sich alle Kolleg*innen solidarisch beteiligen können. Im Personalratsbüro der TU liegen Unterschriftenlisten aus. Für Februar sind weitere Proteste geplant.. ■

Wir halten die Uni am Laufen!

Im Oktober hat die Hans Böckler Stiftung ein sogenanntes Working Paper zu Perspektiven auf Arbeit und Beschäftigung in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen veröffentlicht. Das heißt hier sind wir Beschäftigte thematisiert, die in den Sekretariaten, Werkstätten, der Verwaltung und vielen weiteren Bereichen arbeiten. Wir unterstützen die Wissenschaft und halten die Uni am Laufen!

Hier sind einige Ergebnisse ihrer Untersuchung von Beschäftigten an verschiedenen Hochschulen (Working Paper S. 6ff):

Die Ergebnisse zeigen, dass unter den Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen insgesamt eine kritische Grundhaltung hinsichtlich der Bewertung ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation dominiert. Ein Teil der Beschäftigten fühlt sich in seiner Arbeit und als Person nicht anerkannt und wahrgenommen. Sie haben den Eindruck, dass ihre Leistungen meist nur bei Fehlern auffallen und ihnen sonst Desinteresse entgegengebracht wird. Im Gegensatz dazu berichtet ein anderer Teil der Befragten von einer positiven Arbeitsumgebung geprägt von Vertrauen und Respekt, wobei insgesamt die negativen Erfahrungen überwiegen.

Die Hochschulexpansion der letzten beiden Jahrzehnte hat aus Sicht der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter*innen zu einer starken Verdichtung der Arbeit und hohen individuellen Belastungen geführt. Bis zu einem Drittel gibt an, stark oder sehr stark belastet zu sein. Hauptursachen für die Belastung sind häufige Störungen, Multitasking und unklare Informationen über die zu erledigenden Aufgaben, während Zeit- und Leistungsdruck sowie Mehrarbeit weniger entscheidend sind.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen gehört dem einfachen oder mittleren Dienst an oder ist den entsprechenden tariflichen Entgeltgruppen zugeordnet. Insbesondere in dieser Gruppe herrscht eine weitverbreitete Unzufriedenheit mit dem Einkommen. Zudem gibt es Hinweise auf eine systematische Unterbewertung weiblicher Arbeit, insbesondere im Vergleich zwischen Tätigkeiten in Hochschulsekretariaten und Bibliotheken einerseits und in Technik und IT andererseits.

Etwa jeder vierte Arbeitsvertrag in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen ist befristet, gleichzeitig ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter*innen hoch, besonders bei Frauen. Befristete Verträge bringen Unsicherheit mit sich, während Teilzeitarbeit oft zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben passt, aber teilweise auch ungewollt ist. Die Arbeitszeitautonomie wird von den meisten Beschäftigten als hoch eingeschätzt, wenngleich sie manchmal durch restriktive Vorgesetzte oder fehlende Möglichkeiten eingeschränkt wird.

Mobiles Arbeiten ist besonders im Wissenschaftsmanagement verbreitet, ungleiche Freiheitsgrade zwischen den verschiedenen Stellenprofilen bei Flexibilität und Arbeitsgestaltung können jedoch als illegitim empfunden werden und die Personalbindung beeinträchtigen. Die Ablauforganisation an Hochschulen wird von Mitarbeitenden in Verwaltung, Technik und weiteren Servicebereichen oft als schwerfällig und bürokratisch empfunden, mitunter sogar als dysfunktional. Die Ursachen hierfür sind nach Einschätzung der Befragten unter anderem die unterschiedlichen Einstellungen und Motivationen der zuständigen Mitarbeiter*innen, eine unterschiedlich stark ausgeprägte Funktionalität interner Prozesse sowie übergreifende gesetzliche Regelungen, die Veränderungen erschweren. Die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen kann ebenfalls Herausforderungen mit sich bringen, sei es durch Probleme im Change-Management oder eine unzureichende Passung zwischen Technologie und Verwaltungsaufgaben. Die Interaktion der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter*innen mit Vorgesetzten und Kolleg*innen variiert stark. Während die meisten Unterstützung und Wertschätzung aus dem Kolleg*innenkreis erfahren, fehlt es oft an Motivation und angemessener Rückmeldung seitens der Vorgesetzten. Besonders problematisch empfinden viele Beschäftigte das Verhalten einiger akademischer Führungskräfte, die administrative Prozesse oft nicht verstehen und Entscheidungen eigenmächtig treffen wollen.

Ein beträchtlicher Teil der Mitarbeiter*innen in Verwaltung, Technik und weiteren Servicebereichen ist älter als 50 Jahre, was den bereits bestehenden Fachkräftemangel perspektivisch weiter verschärfen könnte. Die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte wird zusätzlich durch den großen Anteil an Quereinsteiger*innen erschwert, was verstärkte Anstrengungen seitens der Hochschulen bei der Einarbeitung und Qualifizierung erfordert.

Eine treffende Beschreibung ihrer Arbeitssituation? Falls Sie sich wiedererkennen, aber etwas ändern möchten, dann sprechen sie uns gerne im Personalrat an. Wir möchten sie unterstützen in Themen wie Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Überlastung und vieles mehr.

Alle Ergebnisse im Detail können direkt hier nachgelesen werden:

Banscherus, Ulf; Baumgärtner, Alena; Tobias, Helene: "...wir halten die Uni am Laufen!" Forschungsförderung Working Paper, Düsseldorf, 152 Seiten

https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008961 ■



Was ist eigentlich die

Überlastungsanzeige

Das kennen sicher sehr viele von uns: die Zahl der Aufgaben steigt und steigt. Man reißt die ersten Termine, die Kolleginnen und Kollegen fragen nach, erst verständnisvoll, dann zunehmend ungeduldig und genervt. Der Chef steht immer mal vorwurfsvoll im Büro. Man fühlt sich wie ein hochdrehender Motor – eindeutig in Überlast. Was tun?

In solchen Situationen bekommt man häufiger den Hinweis: „mach doch eine Überlastanzeige“. Wissen Sie, was sich hinter diesem Begriff verbirgt?

Besser wäre es eigentlich, von einer „Gefährdungsanzeige“ oder einer „Entlastungsanzeige“ zu sprechen. Mit der „Überlastungsanzeige“ weist man als Mitarbeiter*in Vorgesetzte schriftlich (das ist wichtig!) darauf hin, dass eine überhöhte Arbeitsbelastung besteht und diese zu Fehlern, ggf. sogar zu Schäden führen kann. Mit der Anzeige ist unter anderem die Tatsache verbunden, dass man nach der Anzeige für etwaig auftretende Schäden nicht mehr haftbar gemacht werden kann.

Klar, die Ursache wird meist in organisatorischen Problemen liegen - zum Beispiel zu wenig Personal für die anstehenden Aufgaben - was zu einem zu hohen Arbeitspensum für den einzelnen Mitarbeitenden führt. Der Hinweis auf solche Probleme ist wichtig, Gegenmaßnahmen zu ergreifen ist Aufgabe des Arbeitgebers, Vorgesetzten. Der Hinweis wird in den meisten Fällen im täglichen Gespräch mit Vorgesetzten erfolgen. Und hoffentlich werden dann auch unterstützende Maßnahmen ergriffen. Wenn aber nichts passiert, kann eine Überlastungsanzeige sinnvoll sein. Spätestens nach ihrer Abgabe, sollten unverzüglich Schritte eingeleitet werden, um die Situation zu verbessern. Wenn nicht schon vorher geschehen sprechen Sie spätestens jetzt auch Personalratsmitglieder an. Wir helfen und unterstützen Sie gerne.

Wichtig zu wissen für Sie ist noch: die Anzeige entbindet Sie nicht von ihrer Pflicht zur sorgfältigen Arbeitsleistung.

Bleibt die Frage: wie gebe ich eine Überlastungsanzeige ab? Sie sollte insbesondere auf folgende Punkte eingehen:

- Welcher Arbeitsanfall ist zu bewältigen?
- Wie ist mein Arbeitsbereich gegenwärtig besetzt?
- Wodurch ist die Arbeitsüberlastung entstanden? (z.B. Urlaub oder Erkrankung oder übermäßige Vertretung von Kolleg*innen, usw.)
- Wie wirkt sich die Arbeitsüberlastung aus? (z.B. längere Bearbeitungszeiten; Arbeitsrückstände, usw.)
- Welche persönlichen Folgen können sich für den Beschäftigten oder für Dritte ergeben?

Die Überlastungsanzeige sollte mit einer Aufforderung enden, die benannten Missstände möglichst schnell zu beheben.

What is an overload notice?

With the "overload notice", as an employee, you point out to your supervisor in writing (this is important!) that there is an excessive workload and that this can lead to errors, possibly even damage. Among other things, the report is associated with the fact that after the report, you can no longer be held liable for any damage that occurs.

Pointing out such problems is important, taking countermeasures is the task of the employer, your superior. In most cases, the notification will be made in the daily conversation with the supervisor. And hopefully supportive measures will then also be taken. But if nothing happens, an overload notice can be useful. At the latest after it has been submitted, steps should be taken immediately to improve the situation. If you haven't already done so, feel free to contact staff council members now. We are happy to help and support you.

It is also important for you to know: the notice does not release you from your obligation to perform your work carefully.

How do I submit an overload notice?

It should address the following points:

- What workload has to be managed?
- How is my workspace currently occupied?
- What caused the work overload? (e.g. vacation or illness or excessive substitution of colleagues, etc.)
- What are the effects of work overload? (e.g. longer processing times; backlogs, etc.)
- What personal consequences can arise for the employee or for third parties?

The overload notice should end with a request to remedy the named problems as quickly as possible. ■



BAföG nicht existenzsichernd

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass Studierende keinen verfassungsrechtlichen Anspruch auf ein BAföG haben, das dem menschenwürdigen Existenzminimum entspricht ([Beschluss vom 23. September 2024 - 1 BvL 9/21](#)). Das Argument: Studierende könnten ja auch arbeiten gehen. Bildungsgerechtigkeit geht anders! ■



Bildungsurlaub, Fünf Tage zum individuellen Lernen

Stellen Sie sich vor: Sie bekommen vom Arbeitgeber fünf Tage Urlaub geschenkt. Einzige Voraussetzung: Sie sollen in dieser Zeit nicht am Strand liegen. Stattdessen bilden Sie sich weiter, vielleicht Koreanisch, Esperanto, Qi Gong, Achtsamkeit oder Bogenschießen. Auch können Sie einen Kurzfilm drehen. 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.“

2025 ist es wieder so weit, Sie können eine Woche Bildungsurlaub beantragen und vergessen Sie nicht: falls Sie ihren Bildungsurlaub im Jahr 2024 nicht nehmen konnten, sollten Sie ihn sich auf 2025 übertragen lassen. Dann können Sie im Jahr 2025 sogar 10 Tage Bildungsurlaub nehmen. Das beantragen Sie formlos, ein Vordruck ist auf der Personalratswebseite:

https://www.personalrat.tu-darmstadt.de/media/personalrat/formulare_6/bildungsurlaub_uebertragung_formular.pdf

Educational leave, five days for individual learning

Imagine: Your employer gives you five days of vacation as a gift. The only requirement: you should not lie on the beach during this time. Instead, educate yourself, perhaps in Korean, Esperanto, Qi Gong, mindfulness or archery. You can also make a short film. Everything is possible – with educational leave.

Or as the legislator formulates it as a goal:

“The educational leave offers employees the opportunity to take additional time off work in order to take part in recognized educational leave events in the spirit of lifelong learning.”

In 2025 again, you can apply for a week of educational leave and don't forget: if you were unable to take your educational leave in 2024, you should have it carried over to 2025. Then you can even take 10 days of educational leave in 2025. You apply for this informally, a form is available on the staff council website: https://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat_dienstvereinbarungen/formulare_1/index.en.jsp ■

Gewinner:innen des Preisrätsels

Ausgabe ImPuls Sommer 2024

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

Nun auch als Bild dabei:

Gewinner Christopher Diebel



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

Preisrätsel

-

Price puzzle



Fotos: Sabine General

Wir gehen in Verlängerung mit unserem Rätsel:

Nennen Sie uns jeweils die vollständige Nummer des Raums, der dem Gegenstand im Bild am nächsten ist. Eine von beiden Raumnummern ist ausreichend!

Hier ein paar Tipps: Der Senat ist schon oft umgezogen, hier war er auch schon einmal zuhause. Und das Glasobjekt wachte über unsere letzte Personalvollversammlung in Darmstadt.

Ihre Lösung einfach per Mail oder Hauspost an den Personalrat bis **spätestens 31. Januar 2025**. Preise werden unter allen Teilnehmer:innen mit der richtigen Lösung verlost. Die Gewinner:innen werden persönlich benachrichtigt.

Give us the full number of the room closest to the object in the picture. Either room number is sufficient!

Here are a few tips: The Senate has moved many times, and it was once at home here. And the glass object watched over our last general staff meeting in Darmstadt.

Simply send your solution by email or in-house mail to the staff council by January 31, 2025 at the latest. Prizes will be raffled off among all participants with the correct solution. The winners will be notified personally.

Mail: info@pr.tu-darmstadt.de

Hauspost: Personalrat S1 | 03 273, Hochschulstraße 1, 64289 Darmstadt

