



## NO CUTS – keine Kürzungen bei der Wissenschaft!

Wir haben im vergangenen Jahr viel auf die Beine gestellt, um Kürzungen im Hochschuletat zu verhindern – von der großen Demonstration im Juli 2024 über die Sammlung von 3.750 Postkarten bis hin zur Personalversammlung in Wiesbaden. Das hat sich gelohnt: Es gibt keine Kürzungen, das Budget steigt auch 2025 um vier Prozent – ein toller Erfolg!

Jetzt geht die Auseinandersetzung in die nächste Runde. Derzeit verhandeln das Land und die Hochschulleitungen über den **Hochschulpakt 2026-2030**, in dem der finanzielle Rahmen, aber auch Anforderungen wie die Schaffung von mehr Dauerstellen festgeschrieben werden sollen. Anfang Juni wollen die Landesregierung und die Hochschulleitungen den Pakt unterzeichnen. Die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen sind nicht beteiligt. Doch wir verschaffen uns Gehör!

ver.di macht mit der Fotoaktion **NO CUTS – keine Kürzungen bei der Wissenschaft!** auf die Belange der Beschäftigten aufmerksam. Die Gewerkschaft fordert, dass im Hochschulpaket eine auskömmliche Finanzierung festgeschrieben wird. Zugleich pocht sie darauf, dass die Vereinbarungen zur Schaffung zusätzlicher Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau und zum Ausschluss sachgrundloser Befristungen im administrativ-technischen Bereich verbindlich umgesetzt werden.

**Bis Anfang April haben sich schon 125 TU-Beschäftigte an der Aktion beteiligt. Du noch nicht? Es ist ganz einfach: Fotografiere deine Hand mit einer offenen Schere und lade das Foto hier hoch: [t1p.de/nocuts](https://t1p.de/nocuts)**

Aus den Fotos wird ein großes Plakat erstellt, das am 7. Mai an die Landesregierung und die Hochschulleitungen übergeben werden soll. Je mehr mitmachen, desto größer ist der Effekt.

# NO CUTS - no cuts to science!

Last year, we did a lot to prevent cuts to the university budget - from the big demonstration in July 2024 to the collection of 3,750 postcards and the staff meeting in Wiesbaden. It was worth it: there are no cuts, the budget will also increase by four percent in 2025 - a great success!

Now the dispute is entering the next round. The state and university management are currently negotiating the Higher Education Pact 2026-2030, which will set out the financial framework as well as requirements such as the creation of more permanent positions. The state government and university management want to sign the pact at the beginning of June. The employees and their representative bodies are not involved. But we are making our voices heard!

ver.di is drawing attention to the concerns of employees with the photo campaign NO CUTS - no cuts in science! The union is calling for adequate funding to be stipulated in the higher education package. At the same time, it is insisting that the agreements on the creation of additional permanent positions for mid-level academic staff and the exclusion of unfounded fixed-term contracts in administrative and technical areas be implemented in a binding manner.

By the beginning of April, 125 TU employees had already taken part in the campaign. Not yet? It's easy: take a photo of your hand with open scissors and upload it here: [t1p.de/nocuts](https://t1p.de/nocuts) ■

## Inhaltsverzeichnis

- Seite 1:** No cuts - Keine Kürzungen in der Wissenschaft
- Seite 2:** No cuts - no cuts to science
- Seite 3:** Kolleg:innen im Dezernat VIII fordern Entfristung
- Seite 3:** Colleagues in Department VIII call for permanent contracts
- Seite 4:** Podcast: Die akademische Hinterbühne
- Seite 4:** Nachfragen der Beschäftigten - Informationen zum Bildungsurlaub bei nicht in Hessen anerkannten Angeboten
- Seite 5:** Zahl des Monats: Hochschulinvestitionen
- Seite 5:** Die einzige Konstante im Leben ist Veränderung
- Seite 6:** Rubrik Arbeitsrecht: Zeugnisse
- Seite 6:** Category Labor law: Certificates
- Seite 7:** Dienstreise mit Kind - und die Kosten?
- Seite 7:** Utopia
- Seite 7:** Save the Date: Personalversammlung am 29.10.2025
- Seite 8:** Machtmissbrauch
- Seite 9:** Abuse of Power
- Seite 9:** Rubrik SHK Rechte & Pflichten: Neuregelung studentische Hilfskräfte
- Seite 10/11:** Category SHK rights & obligations: New regulations for student assistants (SHK)
- Seite 11:** Preisrätsel / Price puzzle

## Wo Sie uns finden:

**Personalrat Stadtmitte**  
Altes Hauptgebäude

S1|03 R270  
06151 16 - 26850/51 oder 16 - 26856  
[info@pr.tu-darmstadt.de](mailto: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](https://www.personalrat.tu-darmstadt.de)

## Impressum

**Personalrat der TU Darmstadt**

Hochschulstraße 1  
64289 Darmstadt  
06151 16 - 26850/51

[www.personalrat.tu-darmstadt.de](https://www.personalrat.tu-darmstadt.de)

**Redaktion:**  
PR-Gremium

**V.i.S.d.P.:**

Nadine Walther  
Hochschulstraße 1  
64289 Darmstadt

**Layoutkonzept:** Tobias Kratz  
[me@tobkratz.de](mailto:me@tobkratz.de)

**Bildnachweis Icons:** [flaticon.com](https://flaticon.com)

**Cover:** Dom Fou / unsplash



# Kolleg:innen im Dezernat VIII fordern Entfristung

Fast alle Beschäftigten im Dezernat VIII (Internationales) haben eine von ver.di unterstützte Petition unterzeichnet, mit der sie mehr Wertschätzung, auskömmliche Finanzierung und Entfristungen fordern. Am 1. April übergaben mehrere Dutzend Kolleg:innen 250 Unterschriften an Kanzler Dr. Martin Lommel und Personalchef Stefan Weisenseel – über 50 davon aus dem Dezernat VIII. 56 Prozent der Beschäftigten im Dezernat sind mindestens teilweise, 36 Prozent komplett befristet angestellt. Das, obwohl dort Daueraufgaben erfüllt werden, die für die gesamte Universität von großer Bedeutung sind. Der Kanzler sagte zu, bis Ende Mai einen Plan für Entfristungen vorzulegen. Der Personalrat stellt sich voll hinter die Forderung nach mehr Dauerstellen und unterstützt die Kolleg:innen in dieser Auseinandersetzung. ■



Kolleginnen vom Dezernat VIII übergaben mit ver.di-Sekretär Gabriel Nyc die Unterschriften an Kanzler Dr. Lommel und Personalchef Stefan Weisenseel (v.l.n.r.).

## Colleagues in Department VIII call for permanent contracts

Almost all employees in Department VIII (International Affairs) have signed a petition supported by ver.di calling for more appreciation, adequate funding and permanent contracts. On April 1, several dozen colleagues handed over 250 signatures to Chancellor Dr. Martin Lommel and Head of Human Resources Stefan Weisenseel - more than 50 of them from Department VIII. 56 percent of employees in the department are employed on at least a part-time basis, 36 percent on a full-time basis. This is despite the fact that permanent tasks are performed there that are of great importance for the entire university. The Chancellor has promised to present a plan for the removal of fixed-term contracts by the end of May. The Staff Council is fully behind the demand for more permanent positions and supports the colleagues in this dispute. ■



## Podcast:

# Die akademische Hinterbühne

Wie im Theater liefe auch an den Hochschulen nichts ohne all die Menschen in Technik und Verwaltung. Im Podcast „Die akademische Hinterbühne“ – produziert von der TU Berlin mit Unterstützung von ver.di und der Hans-Böckler-Stiftung – werden in bisher sieben Folgen verschiedene Themen rund um die wissenschaftsunterstützende Arbeit behandelt, von Geschlechterungleichheit und Führungskultur bis zur Digitalisierung. Expert:innen diskutieren unter anderem vertiefend zentrale Ergebnisse der kürzlich veröffentlichten Studie zum Thema, zeigen aber auch an Praxisbeispielen, was besser gemacht werden kann – etwa bei der Personalentwicklung.

[t1p.de/hinterbuehne](http://t1p.de/hinterbuehne) ■

## Nachfragen der Beschäftigten - Informationen zum Bildungs- urlaub bei nicht in Hessen an- erkannten Angeboten

Immer wieder sprechen uns Kolleginnen und Kollegen an, wenn sie an Grenzen stoßen, bei denen sie nicht weiterkommen. Vor einigen Wochen erreichte uns die folgende Anfrage: „Ich habe Bildungsurlaub beantragt, mein Vorgesetzter hat diesen auch genehmigt – aber dann kam die Rückmeldung aus der Verwaltung: leider können wir dies nicht genehmigen, da der Bildungsurlaub nicht in Hessen anerkannt wird.“

Auf unsere Nachfrage und einige Recherchen ergab sich das folgende Bild: im letzten Jahr sind an der Stelle die Regelungen zum Bildungsurlaub geändert worden. Bisher waren Veranstaltungen einiger anderer Bundesländer auch in Hessen anerkannt worden. Das hat man gestrichen, dafür – so wird zumindest behauptet – das Anerkennungsverfahren selbst vereinfacht, so dass der Aufwand für Anbieter von Bildungsurlaub geringer sei.

In der TU hatte dies zur Folge, dass, wenn der Bildungsurlaub in Hessen nicht anerkannt war, eine entsprechende Ablehnung an den beantragenden Mitarbeitenden der TU ging. Es gab dabei den Hinweis, dass man ja den Träger des Bildungsurlaubs auffordern könne, eine Anerkennung auch in Hessen zu beantragen. Das hat, so erfuhren wir im Rahmen unserer Nachfragen, schon mal geklappt, es gab auch Mitarbeitende, die daraufhin frustriert ihre Pläne gestrichen hatten. Die Gespräche mit der Dienststelle waren sehr konstruktiv, es war klar zu spüren, dass hier nach einer guten Lösung für die Mitarbeitenden gesucht wird. Wir konnten überzeugend darlegen, dass die TU einen Gestaltungsspielraum in dieser Frage hat, dieser wird in Zukunft auch genutzt werden.

Sie müssen wissen:

1. Bei einem in Hessen nicht anerkannten Bildungsurlaub haben Sie keinen Rechtsanspruch auf Genehmigung
2. Grundsätzlich gilt für alle Bildungsurlaube: Als erstes müssen Sie rechtzeitig mit Ihrer/m Vorgesetzten absprechen, dass keine betrieblichen Gründe gegen eine Beurlaubung sprechen
3. Sie beantragen den Bildungsurlaub. Liegt die Anerkennung in Hessen nicht vor, wird eine Einzelfallprüfung vorgenommen, ob der Bildungsurlaub den Grundsätzen des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes (§12, z.B. thematische Ausrichtung, tägliche Dauer, etc.) entspricht.
4. Parallel können Sie den Träger zusätzlich bitten, eine Anerkennung auch in Hessen vorzunehmen. ■



# Zahl des Monats

## 140.900.000.000

Hamburgs Finanzbehörde hat auf Grundlage des eigenen Hochschulbauplans erstmals berechnet, wie viel Geld die Hochschulen bundesweit benötigen, um baufällige Gebäude zu sanieren oder zu ersetzen. Herausgekommen ist die astronomische Summe von fast 141 Milliarden Euro. Auch wir an der TU Darmstadt bekommen den Sanierungsstau zu spüren – wer es in manchen unserer Gebäude im kalten Winter oder heißen Sommer aushalten muss, weiß, was gemeint ist.

Gut, dass die neue Bundesregierung 500 Milliarden Euro für die Instandsetzung der maroden Infrastruktur zur Verfügung stellen will. Klar ist: Ein gewichtiger Teil davon muss bei den Hochschulen landen. Allerdings: Auch bei Schwimmbädern, Bibliotheken, Krankenhäusern, Schulen, Brücken, Bahn und in vielen anderen Bereichen muss dringend investiert werden. Einmalig 500 Milliarden Euro werden dafür kaum ausreichen. Forschung, Bildung, Gesundheit und Soziales brauchen auch dauerhaft mehr Geld. Es führt daher kein Weg daran vorbei, die sehr Vermögenden angemessen an der Finanzierung unseres Gemeinwesens zu beteiligen.

## Die einzige Konstante im Leben ist Veränderung

Schon aus der Antike wird der Satz überliefert: „Nichts ist so beständig wie der Wandel“. Auch heute noch ist diese Aussage aktuell, vielleicht aktueller als jemals zuvor. Neue Techniken werden eingeführt; Aufgaben ändern sich, oder es entstehen komplett neue Arbeitsfelder; Bereiche werden reorganisiert.

All dies hat direkte Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden. Betroffene sollten Beteiligte sein. Alle haben Wichtiges, wenn nicht sogar Wesentliches beizutragen. „Alle Mitarbeitenden mitnehmen“ – das ist sicher das Gebot der Stunde. Wer weiß am besten, wo der Schuh drückt, wenn nicht die, die jeden Tag an und mit dem arbeiten müssen, was dort eingeführt, umorganisiert oder geändert wird.

In der Regel ist auch der Personalrat in diese Veränderungsprozesse eingebunden. Er muss auf jeden Fall informiert werden und ist – je nach Fallkonstellation - in der Mitwirkung oder ggf. auch in der Mitbestimmung. Er ist aber auf jeden Fall Ihr Ansprechpartner, wenn Sie den Eindruck haben, „hier läuft was“ – vor allem, wenn Sie glauben „in die falsche Richtung“. Sprechen Sie einfach ein PR-Mitglied an, oder lassen Sie uns über das Kontaktformular eine Nachricht zukommen. Wir melden uns bei Ihnen.■

# Rubrik Arbeitsrecht: Zeugnisse

Das Recht auf ein Arbeitszeugnis ergibt sich aus § 630 BGB, § 109 Gewerbeordnung und für Auszubildende aus § 16 Berufsbildungsgesetz. Auch studentische Hilfskräfte haben einen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis.

In der Praxis sollte den Arbeitnehmer:innen ein angefordertes Zeugnis nach zwei bis drei Wochen vorliegen. Die Rechtsprechung sieht vor, dass ein Zeugnis grundsätzlich wohlwollend formuliert sein muss; gleichwohl muss es den Tatsachen möglichst entsprechen.

Das Arbeitszeugnis muss in der am Arbeitsort vorherrschenden Sprache ausgefertigt werden. Im Falle der TU Darmstadt sind dies deutschsprachige Zeugnisse. Einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis in Englisch gibt es also nicht.

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis folgt einer bestimmten Gliederung und enthält nach einer Einleitung Informationen Arbeitgeber:in/einsetzenden Stelle, eine Beschreibung der wesentlichen ausgeführten Tätigkeiten, eine Leistungsbeurteilung, eine Bewertung des Sozialverhaltens sowie eine abschließende Wendung mit Gründen zum Ausscheiden, dem Dank für die geleistete Arbeit und guten Wünschen für die Zukunft.

Insbesondere bei der Leistungsbeurteilung und der Bewertung des Sozialverhaltens muss die relativ normierte Sprache in Zeugnissen beachtet und bewertet werden. Auch fehlende Inhalte oder Auslassungen lassen Rückschlüsse auf die Qualität des Arbeitszeugnisses zu.

In Zukunft bietet die TU Darmstadt eine Software an, die bei der rechtssicheren Formulierung von Zeugnissen Unterstützung leistet. Mittels dieser Software kann die in Arbeitszeugnissen übliche Sprache abgerufen und im konkreten Text eingesetzt werden.

Der Personalrat bietet im Rahmen der persönlichen Beratung an, Arbeitszeugnisse individuell durchzusehen. Hierbei handelt es sich ausdrücklich nicht um eine Rechtsberatung, sondern lediglich um Hinweise für mögliche Nachbesserungen.■

---

## Category Labor law: Certificates

The right to an employer's reference results from § 630 BGB, § 109 Gewerbeordnung and for trainees from § 16 Berufsbildungsgesetz. Student assistants are also entitled to a qualified reference.

In practice, the employee should receive a requested reference after two to three weeks. Case law stipulates that a reference must always be formulated in a benevolent manner; nevertheless, it must correspond to the facts as far as possible.

The reference must be written in the language used at the place of work. In the case of TU Darmstadt, these are therefore German-language references. There is therefore no entitlement to a reference in English.

A qualified reference follows a specific structure and, after an introduction, contains information about the employer/employing position, a description of the main activities performed, a performance appraisal, an assessment of social behavior and a concluding section with reasons for leaving, thanks for the work performed and good wishes for the future.

The relatively standardized language in references must be taken into account and evaluated, especially in the performance assessment and the evaluation of social behavior. Missing content or omissions also allow conclusions to be drawn about the quality of the reference.

In future, TU Darmstadt will be offering software that provides support in the legally compliant formulation of references. Using this software, the usual language used in references can be retrieved and used in the actual text.

As part of the personal consultation, the Staff Council offers to review references individually. This is expressly not legal advice, but merely advice on possible improvements.■





# Dienstreise mit Kind – und die Kosten?

Der Ausgleich von Betreuungskosten im Rahmen von Dienstreisen ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Es handelt sich dabei nicht um eine Abrechnung von Reisekosten bzw. um eine Leistung im Rahmen des Reisekostenrechts, sondern um die Möglichkeit, diese Kosten im Rahmen des Bundesgleichstellungsgesetzes geltend zu machen.

Ein Anspruch zur Begleichung besteht nicht, jedoch nutzt die TU Darmstadt, auch im Sinne einer familiengerechten Universität, diesen Handlungsspielraum.

Über eine sog. „Auszahlung unbar“ können Betreuungskosten, die im Rahmen von Dienstreisen anfallen, gemäß §10 BGlG abgerechnet werden. Hierzu muss bei Genehmigung der Dienstreise auch die Kostenübernahme der Betreuungskosten erklärt werden, die Voraussetzungen der [Empfehlungen des BMFSFJ](#) müssen vorliegen.

Eine Information, z.B. im Rahmen einer Webseite, ist beabsichtigt. ■

## Utopia

Wir schreiben das Jahr 2025. Frauen werden für ihre Leistungen in der Wissenschaft endlich angemessen ausgezeichnet. Voraussetzung ist das Einnehmen einer bequemen Bauchlage auf einem Sofa, ein schickes Cocktailkleid und dann die Beine locker schlenkern lassen. Konfetti und Ehre folgen auf dem Fuß. Wer das für utopisch oder sinnfrei hält, nehme die hoch<sup>3</sup> Ausgabe 1/2025 in Augenschein.

Ein Blick zurück zeigt 1950 – vor 75 Jahren – fand das Darmstädter Gespräch zu ‚Das Menschenbild in unserer Zeit‘ statt – ein Jubiläumsgespräch wäre wünschenswert. ■

**Save the Date**  
**Personalversammlung am 29.10.2025 auf der**  
**Lichtwiese im Hörsaal- und Medienzentrum,**  
**402/1 und 2 von 09:00 bis 12:00 Uhr.**



# Machtmissbrauch

Wir haben in der letzten Personalversammlung über das Thema Machtmissbrauch gesprochen. Frau Prof. Martina Winkler hat in ihrem Vortrag besonders das Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen beleuchtet. Es gibt eine Studie zu Machtmissbrauch an einer Hochschule, die einen besonderen Fokus auf Mitarbeitende in der Verwaltung legt. (Studie: Vollerhebung zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bei den Mitgliedern der Hochschule für Musik und Theater München – Abschlussbericht. IPP München. März 2024, abrufbar unter: <https://www.ipp-muenchen.de/publikationen/abschlussbericht-hmtm/> Stand: März 2025)

Die Studie zeigt auf, dass Studierende im Vergleich am wenigsten eigenes Erleben (21,4%) von Machtmissbrauch angeben, während 27,6% der Befragten aus Lehre und Wissenschaft angegeben haben, eigene Erfahrungen mit Machtmissbrauch gemacht zu haben. Personen, die in der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen arbeiten, geben am häufigsten an, eigene Erfahrungen mit Machtmissbrauch gemacht zu haben (45,5%) (vgl. Studie S. 30).

Die Studie bietet konkrete Beispiele an, an welchen Situationen man Machtmissbrauch erleben kann (S. 32ff):

## Materielle Benachteiligung

- Leistungen wurden vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt
- Rechte, die andere Personen haben, wurden nicht zugestanden
- Lehrende gehen ihrer Arbeit nicht pflichtgemäß nach
- Weniger Gehalt bekommen als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit
- Würde bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen

## Arbeitsbezogener Machtmissbrauch

- Die Arbeitsbelastung ist nicht zu bewältigen
- Aufgaben werden mit unangemessenen Fristen versehen
- Jemand hält Informationen zurück, wodurch die Leistung anderer beeinträchtigt wird
- Es werden Dinge außerhalb des eigenen Kompetenzbereichs verlangt
- Es wird Druck ausgeübt, etwas nicht in Anspruch zu nehmen, auf das von Rechts wegen Anspruch vorliegt
- Mitarbeitende/Vorgesetzte erledigen Aufgaben nicht, die Voraussetzung sind, um weiterarbeiten zu können
- Zuständigkeiten werden bewusst übergangen, eine Entscheidung wird direkt mit der nächsthöheren Ebene herbeigeführt, ohne Einbezug/Rücksprache mit der zuständigen Person
- Es werden zentrale Aufgabenbereiche entzogen oder durch trivialere oder unangenehmere Aufgaben ersetzt

## Personenbezogener Machtmissbrauch

- Es wird destruktiv Kritik an Fehlern oder Irrtümern geäußert
- Es gibt Andeutungen oder Signale von anderen, dass ein/-e andere/-s Karriere/Studium eingeschlagen werden soll
- Personen werden bloßgestellt oder herabwürdigend dargestellt
- Es gibt übermäßige Hänseleien und Sarkasmus bis hin zu Mobbing
- Es kommt zu Cybermobbing
- Es werden beleidigende Bemerkungen über Personen, ihre Einstellungen oder das Privatleben gemacht
- Es werden Klatsch und/oder Gerüchte über Personen verbreitet
- Personen werden ignoriert, ausgegrenzt oder erleben feindselige Reaktionen

## Körperlich einschüchternder Machtmissbrauch

- Personen werden angeschrien oder sind das Ziel von spontanem Ärger
- Einschüchternde Verhaltensweisen (z.B. mit dem Finger zeigen, in den persönlichen Raum eindringen, schubsen, Weg versperren)
- Androhung von Gewalt
- Ausüben von körperlicher oder psychischer Gewalt

Besonders betroffen von Machtmissbrauch scheinen Mitarbeitende der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen zu sein. Sie geben durchgehend überproportional mehr Erfahrungen mit Machtmissbrauch an als Personen anderer Statusgruppen. Vor allem bei arbeitsbezogenem Machtmissbrauch sind die Mitarbeitenden der Verwaltung überrepräsentiert. So geben etwa 60% der Personen aus der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen (27) an, dass ihre Arbeitsbelastung nicht zu bewältigen ist, während es für die gesamte Stichprobe nur 26,3% sind. Ähnlich ist es bei der Frage, ob Mitarbeitende und/oder Vorgesetzte Aufgaben nicht erledigen, die Voraussetzung sind, um weiterarbeiten zu können (61,4% der Personen aus der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen).

Mitarbeitende der Verwaltung sind auch von körperlich einschüchterndem Machtmissbrauch deutlich stärker betroffen als die Angehörigen anderer Statusgruppen. Insgesamt haben 14,6% der Befragten angegeben, dass sie angeschrien wurden oder das Ziel von spontanem Ärger waren, während es bei Personen aus Verwaltung und Zentralen Einrichtungen 31,1% (14) sind (vgl. S. 38).

Sollten Sie von Machtmissbrauch betroffen sein, können Sie sich an folgende Stellen wenden: <https://www.intern.tu-darmstadt.de/informationsportal/themenwelten/vertrauensstellen/index.de.jsp>

Natürlich stehen wir Ihnen als Personalrat jederzeit zur Seite!

Weitere interessante Links:

<https://www.swr.de/swrkultur/wissen/machtmissbrauch-an-hochschulen-wie-sich-strukturen-aendern-muessen-das-wissen-2024-12-14-102.html>

Machtmissbrauch in der Max-Planck-Gesellschaft: <https://youtu.be/cAL4mX646rU?feature=shared>



# Abuse of Power

We discussed the topic of abuse of power at the last staff meeting. In her presentation, Professor Martina Winkler particularly highlighted the relationship between teachers, students, and academic staff. I read a study on abuse of power at a university that specifically focuses on administrative staff. (Study available in German: <https://www.ipp-muenchen.de/publikationen/abschlussbericht-hmtm/>, March 2025)

The study shows that students reported the lowest number of personal experiences (21.4%) of abuse of power, while 27.6% of respondents from teaching and research reported having had their own experiences with abuse of power. People working in administration and central institutions most frequently report having experienced abuse of power (45.5%) (see study p. 30).

The study offers concrete examples of situations in which abuse of power can be experienced (p. 32ff):

## Material disadvantage

- Services were rated comparatively lower or downgraded
- Rights that other people have were not granted
- Teachers do not carry out their work as required
- Received a lower salary than another person with a comparable job
- Were passed over for promotions or salary supplements

## Work-related abuse of power

- The workload is unmanageable
- Tasks are given unreasonable deadlines
- Someone withholds information, affecting the performance of others
- Being asked to do things outside their area of expertise
- Pressure is exerted not to take advantage of something to which one is legally entitled
- Employees/supervisors do not complete tasks that are required in order to continue working
- Responsibilities are deliberately bypassed; a decision is made directly with the next higher level without involving/consulting the person responsible
- Central areas of responsibility are withdrawn or replaced by more trivial or unpleasant tasks

## Personal abuse of power

- Destructive criticism of mistakes or errors is voiced
- There are hints or signals from others that a different career/study should be pursued
- People are exposed or portrayed in a derogatory manner
- There is excessive teasing and sarcasm, including bullying
- Cyberbullying occurs
- Insulting remarks are made about people, their attitudes or private lives
- Gossip and/or rumors are spread about people
- People are ignored, ostracized or experience hostile reactions

## Physically intimidating abuse of power

- People are shouted at or are the target of spontaneous anger
- Intimidating behavior (e.g. pointing fingers, invading personal space, shoving, blocking the way)
- Threats of violence
- Exercising physical or psychological violence

Employees in administration and central institutions appear to be particularly affected by abuse of power. They consistently report disproportionately more experiences of abuse of power than people in other status groups. Administrative employees are overrepresented in work-related abuse of power in particular. For example, around 60% of people from administration and central institutions (27) state that their workload is unmanageable, compared to only 26.3% for the sample as a whole. The situation is similar when it comes to the question of whether employees and/or superiors do not complete tasks that are a prerequisite for being able to continue working (61.4% of people from administration and central facilities).

Administrative employees are also significantly more affected by physically intimidating abuse of power than members of other status groups. Overall, 14.6% of respondents stated that they had been shouted at or were the target of spontaneous anger, compared to 31.1% (14) of people from administration and central institutions (see p. 38).

If you are affected by abuse of power, you can contact the following offices: <https://www.intern.tu-darmstadt.de/informationsportal/themenwelten/vertrauensstellen/index.en.jsp>

As the Staff Council, we are of course always at your side!



# Rubrik SHK Rechte & Pflichten: Neuregelung studentische Hilfskräfte (SHK)

An der TU Darmstadt wird die im Zuge der Tarifrunde 2024 für SHK zwischen den Tarifparteien getroffene schuldrechtliche Vereinbarung seit 1.2.2025 in die Praxis umgesetzt. Die Regelung sieht vor, dass SHK-Verträge grundsätzlich mit einem Jahr Laufzeit und einer Arbeitszeit von 10 Wochenstunden ausgefertigt werden.

Ausnahmen können zunächst immer auf Wunsch der betroffenen Studierenden selbst erfolgen (z.B. geringere Stundenzahl wegen Beschäftigung im Minijob-Bereich, kürzere Laufzeit wegen absehbarem Auslandssemester). Daneben sind auch betriebliche Aspekte für Ausnahmen möglich (z.B. Finanzierung oder Laufzeit bei Drittmittelprojekten).

Keine Ausnahme bildet die Befristung des Aufenthaltstitels bei internationalen Studierenden. In diesen Fällen muss darauf geachtet werden, dass die bei der Ausländerbehörde erforderlichen Schritte und Termine rechtzeitig organisiert werden. Bei einer fehlenden Aufenthaltserlaubnis – wie auch bei einem fehlenden Studierendenstatus - erlischt das Arbeitsverhältnis unmittelbar. Internationale SHK sollten unbedingt darauf achten, dass der Termin bei der Ausländerbehörde möglichst vor dem Ablauf ihrer Aufenthaltserlaubnis liegt. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen sie unbedingt vor dem Enddatum einen nachweisbaren Antrag auf Verlängerung des Aufenthaltstitels stellen (am besten per Mail), sonst entsteht automatisch ein illegaler Aufenthalt mit möglichen gravierenden Folgen für die Betroffenen.

Das Muster für den SHK-Arbeitsvertrag wurde durch das Dezernat VII komplett überarbeitet und aktualisiert. Es steht neben weiteren Hinweisen und Hilfestellungen auf der Homepage der Personal- und Rechtsabteilung zur Verfügung.

Etwaige Ausnahmen von den Grundregeln der schuldrechtlichen Vereinbarung müssen von den einsetzenden Bereichen innerhalb der TU auf einer Checkliste dokumentiert werden. Diese Gründe sollten bei einer etwaigen Überprüfung plausibel und nachvollziehbar sein. Im SAP-System werden diese Inhalte seit Februar 2025 ebenfalls mit entsprechenden Codierungen abfragbar hinterlegt.

Sowohl für die SHK als auch für die Kolleginnen und Kollegen, die in den jeweiligen Organisationseinheiten für die Administration der Verträge und den Einsatz der Studierenden verantwortlich sind, ergeben sich aus der Neuregelung zahlreiche Fragestellungen, die häufig den konkreten Einzelfall und dessen Umstände betreffen.

Neben dem SHK-Rat bietet auch der Personalrat Hilfestellungen bei diesem nicht ganz einfachen Thema an.

Sehr hilfreich ist zudem der Leitfaden für die Beschäftigung von SHK an der TU Darmstadt. Aktuell steht die Version vom Mai 2024 auf der Homepage zur Verfügung (Link: [https://download.hrz.tu-darmstadt.de/protected/DezVII/Informationen\\_A-Z/Leitfaden\\_SHK\\_Stand\\_Mai\\_2024\\_Web.pdf](https://download.hrz.tu-darmstadt.de/protected/DezVII/Informationen_A-Z/Leitfaden_SHK_Stand_Mai_2024_Web.pdf)). Eine überarbeitete Neufassung ist zurzeit in Bearbeitung. ■

---

## Category SHK rights & obligations: New regulations for student assistants (SHK)

At TU Darmstadt, the contractual agreement reached between the parties in the 2024 for student assistants has been put into practice since February 1, 2025. The regulation stipulates that SHK contracts are generally issued with a term of one year and a working week of 10 hours.



Exceptions can initially always be made at the request of the students concerned (e.g. fewer hours due to employment in the mini-job sector, shorter term due to a foreseeable semester abroad). In addition, operational aspects are also possible for exceptions (e.g. financing or duration for third-party funded projects).

No exception is made for international students whose residence permit is limited in time. In these cases, care must be taken to ensure that the necessary steps and appointments with the foreigners authority are organized in good time. In the absence of a residence permit - as well as in the absence of student status - the employment relationship expires immediately. International SHKs should make sure that the appointment with the "Ausländerbehörde" takes place before their residence permit expires, if possible. If this is not the case, they must submit a verifiable application for an extension of the residence permit before the end date (preferably by email), otherwise an illegal stay is automatically created with potentially serious consequences for those affected.

The template for the SHK employment contract has been completely revised and updated by Dezernat VII. It is available via their homepage along with other information.

Any exceptions to the basic rules of the contractual agreement must be documented on a checklist within the TU. These reasons should be plausible and comprehensible in the event of a review. Since February 2025, these contents have also been stored in the SAP system with corresponding codes that can be queried.

For both the SHK and the colleagues who are responsible for the administration of contracts and the deployment of students in the respective organizational units, the new regulations give rise to numerous questions that often relate to specific individual cases and their circumstances.

In addition to the SHK Council, the Staff Council also offers assistance with this topic.

The guidelines for the employment of SHK at TU Darmstadt are also very helpful. The May 2024 version is currently available on the homepage (Link: [https://download.hrz.tu-darmstadt.de/protected/DezVII/Informationen\\_A-Z/Leitfaden\\_SHK\\_S-tand\\_Mai\\_2024\\_Web.pdf](https://download.hrz.tu-darmstadt.de/protected/DezVII/Informationen_A-Z/Leitfaden_SHK_S-tand_Mai_2024_Web.pdf)). A revised new version is currently being prepared. ■

## Preisrätsel -

## Price puzzle



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 2025** 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](mailto:info@pr.tu-darmstadt.de)

At first glance, both pictures look the same. But if you look closely, you will see ten mistakes in the right-hand picture. If you spot them, you can send in the solution by May 31, 2025. Simply take a photo of the picture with the marked differences and send it to us by e-mail. Prizes will be raffled off among all participants with the correct solution. ■

The winners will be notified personally.

Mail: [info@pr.tu-darmstadt.de](mailto:info@pr.tu-darmstadt.de)

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

