



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Personalrat

**Bericht
des
Personalrates
der
Technischen Universität Darmstadt
für die Zeit Januar bis Dezember 2014**

Der Personalrat der Technischen Universität

Anschrift: Hochschulstraße 1, 64289 Darmstadt, S1 | 03 272 - 276

Informationen des Personalrates im WWW unter <http://www.personalrat.tu-darmstadt.de>

BERICHT DES PERSONALRATES DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DARMSTADT FÜR DIE ZEIT JANUAR BIS DEZEMBER 2014

1. VERSTÄNDNIS UND ARBEIT DES PERSONALRATES DER TU DARMSTADT	3
1.1 DIE RAHMENBEDINGUNGEN	3
1.2 DER PERSONALRAT DER TU DARMSTADT UND SEIN SELBSTVERSTÄNDNIS	3
1.3 DAS PRÄSIDIUM UND DER PERSONALRAT	3
1.4 DIE ARBEIT DES PERSONALRATES IM ÜBERBLICK	3
2. DIE PERSONALRATSSITZUNGEN	4
3. AUSSCHREIBUNG, AUSWAHLVERFAHREN	4
3.1 AUSSCHREIBUNG VON STELLEN - VERFAHREN BEI STELLENAUSSCHREIBUNGEN AN DER TU DARMSTADT IM ATM-BEREICH	4
3.2 AUSWAHLVERFAHREN - BETEILIGUNG DES PERSONALRATES	5
3.3 FRISTEN - SELBSTÜBERWACHUNG BEI ZULAGEN, ERFAHRUNGSSTUFEN ODER VERTRAGSVERLÄNGERUNGEN	6
4. BERICHTE AUS ARBEITSGRUPPEN (AG) UND ARBEITSKREISEN (AK) BZW. LENKUNGSKREISEN (LK) 6	
4.1 ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT	6
4.2 MODELLVERSUCH LEISTUNGSPRÄMIEN UND LEISTUNGSZULAGEN	7
4.3 BEIRAT PERSONALENTWICKLUNG	9
4.4 MOBILITÄTSMANAGEMENT, JOBTICKET, PARKRAUMBEWIRTSCHAFTUNG	10
4.5 FRAUENFÖRDERPLAN	12
4.6 BEGLEITUNG UND UMSTRUKTURIERUNG DES HOCHSCHULRECHENZENTRUMS (HRZ)	12
4.7 AUSSCHUSS GESUND	13
4.8 IDEENBÖRSE	13
5. SPEZIELLE THEMEN	14
5.1 HALBE LANDESSTELLEN BEI WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITER_INNEN	14
5.2 FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT	14
5.3 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)	14
5.4 INFO'S AUßERHALB DER TU DARMSTADT ZU DIVERSEN THEMEN	15
5.5 STELLUNGNAHME DES PERSONALRATES ZUM TU DARMSTADT-GESETZ	17
6. DANK	18
7. PERSONALRAT – GESCHÄFTSFÜHRUNG UND MITGLIEDER – JAV – SCHWBV -	19
8. ANSPRECHPARTNER_INNEN IM PERSONALRAT ZU ARBEITSBEREICHEN	20
9. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	21

1. Verständnis und Arbeit des Personalrates der TU Darmstadt

1.1 Die Rahmenbedingungen

Der Berichtszeitraum (Januar 2014 bis Dezember 2014) war für den Hochschulbereich geprägt

- bundes- bzw. landesweit u. a. durch:
 - Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder
 - Hochschulpakt 2011-2015
 - Zielvereinbarung zwischen dem Land Hessen und der TU Darmstadt
 - LOEWE-Wettbewerb in Hessen - die Exzellenzinitiative Hessens
 - Hessisches Hochschulgesetz, TU Darmstadt-Gesetz

- auf TU-Ebene u. a. durch:
 - Hohes Niveau der Studierendenzahlen
 - Personeller Zuwachs im wissenschaftlichen Bereich für die TU
 - Personalentwicklung an der TU (Workshops für Führungskräfte)
 - Kompensationsmittel (QSL) für die abgeschafften Studienbeitragsmittel
 - Sondermittel aus dem Hochschulpakt 2020

1.2 Der Personalrat der TU und sein Selbstverständnis

Der Personalrat versteht sich „als gleichberechtigter Ideenlieferant im Veränderungsprozess“, wie dies schon in früheren Berichten dargestellt worden ist:

„Der Personalrat der TU hat sich dazu entschieden, sich auf die Ebene des Mitgestaltens, des Entwickelns eigener Ideen und von (Reform-)Modellen zu begeben, um z. B. die Arbeitsabläufe zu verändern, Strukturen sinnvoll zu gestalten, vorhandene Ressourcen effektiv zu nutzen, Privatisierungen zu vermeiden, – letztlich mit dem Ziel und der Hoffnung, auf diese Weise die Arbeitsplätze an der TU zu sichern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern“.

1.3 Das Präsidium und der Personalrat

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Präsidium und Personalrat verbessert sich. Gleichwohl gab es auch im Berichtszeitraum zum Teil sehr verspätete Informationen, z. B. über Umstrukturierungsmaßnahmen, Beteiligung bei Kündigungen, Befragungen von Beschäftigten usw. Der Personalrat sieht noch Verbesserungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit. Der Schutz persönlicher Daten ist ein wichtiges Gut, welches an der TU noch nicht durchgängig gewahrt wird. Nach einem ersten Gespräch mit dem Präsidium hat zu Beginn 2015 ein erstes Gespräch mit dem Datenschutzbeauftragten, Herrn Gerhard Schmitt, stattgefunden. Ziel könnte ein regelmäßiger Datenschutzbericht sein.

1.4 Die Arbeit des Personalrates im Überblick

An dieser Stelle berichten wir über die konkreten Tätigkeiten des Personalrates der TU im letzten Jahr unter den skizzierten Randbedingungen. Entsprechend der Vorgaben des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) bestanden die Hauptanteile seiner Arbeit in:

1. den **Sitzungen des Gremiums** (mit Vorbereitung, Sitzungsteilnahme, Nachbereitung), zu denen jeweils im Abstand von 2 Wochen von der TU-Leitung die mitbestimmungs- bzw. mitwirkungspflichtigen **Maßnahmen** vorgelegt, gemeinsam erörtert und dann vom Personalrat **behandelt** wurden,
2. der Teilnahme an den **Auswahlverfahren** und Einstellungsgesprächen (ca. 580) im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen in den Bereichen der TU,

3. der Mitarbeit in gemeinsamen **Arbeitsgruppen** zu den unterschiedlichsten Themen mit Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungstatbeständen,
4. der Erarbeitung von **Vorschlägen** des PR zu notwendigen, sinnvollen Maßnahmen und Regelungen, Entwürfen von (Dienst-)Vereinbarungen, Stellungnahmen, u. ä.,
5. **Stellungnahmen** zu den geplanten Maßnahmen und zu Aktivitäten der TU-Leitung,
6. der **Beratung** von Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten bei unterschiedlichsten Problemen bzw. bei Informationsbedarf, u. a.

Für die Mitglieder der Geschäftsführung kommen noch die entsprechenden Koordinationsaufgaben (Vorbereitung der Sitzungen, Vollzug der Beschlüsse, ...) und Verwaltungsaufgaben hinzu.

Auch 2014 war die Inanspruchnahme des Personalrates für Beratung und Vermittlung in Konfliktfällen in allen Beschäftigtengruppen erheblich. Der Personalrat übernahm darüber hinaus Beratungen, die in der Sozial- und Konfliktberatungsstelle (aufgrund eines Personalausfalls) nicht abgedeckt werden konnten.

Weiter zugenommen haben Beschwerden über Belästigung durch unzumutbaren Baulärm.

2. Die Personalratssitzungen

Die nachfolgende Tabelle vermittelt einen Überblick über Anzahl und Art der Personalmaßnahmen, die in 26 Sitzungen des Jahres 2014 vom Präsidium beantragt, gemeinsam erörtert und dann behandelt worden sind. Insgesamt wurden letztes Jahr 1.027 Anträge bearbeitet, davon fallen 768 Anträge auf Einstellungen, der Rest sind Anträge von Eingruppierungen bis Weiterbeschäftigungen.

Im Sekretariatsbereich sind mittlerweile überwiegend halbe Stellen zu verzeichnen. Die Anzahl der Befristungen im administrativ-technischen Bereich liegt insgesamt bei ca. 42 %.

Übersicht über die vom Personalrat im Berichtszeitraum behandelten Anträge zur Einstellung von Mitarbeiter_innen (in Klammern jeweils die entsprechenden Zahlen des Vorjahres):

Einstellungen 2014	Landesmittel		Drittmittel		Gesamt
	60-100 %	50 % u. weniger	60-100 %	50 % u. weniger	
WiMi	101 (63)	42 (45)	295 (245)	93 (138)	531 (491)

	Landesmittel befristet	auf Dauer	Drittmittel befristet	
	Arbeitnehmer_innen (ATM)	70 (117)	62 (66)	

Beamt_innen				24 (26)
Auszubildende				41 (63)
Gesamt				768 (852)

3. Ausschreibung, Auswahlverfahren

3.1 Ausschreibung von Stellen - Verfahren bei Stellenausschreibungen an der TU Darmstadt im ATM-Bereich

Für den Personalrat ist es wichtig, dass gerade im ATM-Bereich die internen Bewerber_innen eine bevorzugte Behandlung im Auswahlprozess erhalten.

Deswegen hat der Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle im Jahre 2013 eine Vereinbarung erarbeitet, wie mit Ausschreibungen und den internen Bewerber_innen umzugehen ist.

Wir dokumentieren diese erneut, da im Berichtszeitraum die Vereinbarung noch nicht bei allen Verfahren eingehalten wurde.

Die wichtigsten Punkte dieser Vereinbarung lauten wie folgt:

- Verpflichtend ist die interne Ausschreibung
- Internen Bewerber_innen werden Entwicklungsmöglichkeiten gegeben
- Gezielte Ansprache der infrage kommenden Auszubildenden für freie Stellen
- Schriftliche Begründung bei erfolgloser interner Ausschreibung
- Bei erfolgloser interner Ausschreibung erfolgt die externe Ausschreibung mit inhaltsgleichem Text
- Interne Bewerber_innen bleiben bis zum Ende - auch des externen Auswahlverfahrens - im Bewerber_innen-Pool
- Zeitnahe Information und Rückmeldung an die Bewerber_innen
- Verstoß gegen diese Richtlinien führt zum Abbruch des Verfahrens

Diese Vereinbarung soll ein formales, transparentes und willkürfreies Verfahren garantieren.

Nachzulesen ist diese Vereinbarung unter:

https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dez_vii/infosaz/view.pdf

Wie bereits erläutert, sind alle Landesstellen grundsätzlich auszuschreiben. Die Stellenausschreibung an sich erfolgt nach verschiedenen Vorgaben, u. a. nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) sowie nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Die Ausschreibungen sind an der Universität wie folgt zu finden:

- An Aushangtafeln im Verwaltungsbereich und in Fachbereichen

- Im Intranet unter:

https://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/stellen/interne_stellen/index.de.jsp

- Externe Ausschreibungen sind zu finden entweder öffentlich in der Presse oder im Internet unter:

http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/stellen/index.de.jsp

Ausschreibungen für den administrativ-technischen Bereich dürfen in der Regel zunächst nur intern ausgeschrieben werden. Nur wenn keine interne Bewerbung das Anforderungsprofil der Stelle erfüllen kann und somit kein interner Wechsel zustande kommt, kann die Stelle extern besetzt werden.

Der Personalrat hat auch immer wieder gefordert, dass bei Ausschreibungen Vergütungsgruppen bzw. die Eingruppierung aufgeführt werden soll, damit interne Interessent_innen erkennen können, ob sich eine Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle überhaupt lohnt. Wir werden weiterhin der Hochschulleitung diesen Vorschlag unterbreiten und erwarten, dass das, was an anderen öffentlichen Einrichtungen und Bereichen bereits selbstverständlich ist, auch bei uns möglichst zeitnah eingeführt wird.

3.2 Auswahlverfahren – Beteiligung des Personalrates

Gemäß HPVG (Hessisches Personalvertretungsgesetz) ist der Personalrat an allen Auswahlverfahren zu beteiligen. Bei der Fülle der Vorstellungsgespräche kommt es aber immer wieder vor, dass nicht an jedem Termin ein Mitglied des PR teilnehmen kann. Dafür bitten wir um Verständnis. Eine große Arbeitserleichterung ist es für uns, wenn gleichzeitig mit der Mitteilung von Zeit und Ort der Vorstellungs-/Auswahlgespräche auch die dem Verfahren zu Grunde liegende Tätigkeitsbeschreibung sowie die Ausschreibung übersandt wird. Dann sind wir umfassender informiert und können gezielter über die Teilnahme entscheiden. Die frühzeitige Zuleitung der entsprechenden Formblätter und Anlagen erbitten wir per Mail an personalrat@pr.tu-darmstadt.de .

3.3 Fristen – Selbstüberwachung bei Zulagen, Erfahrungsstufen oder Vertragsverlängerungen

Der Personalrat rät, bei Einstellungen die Stufenzuordnung (Erfahrungsstufen) zu prüfen und bei Anträgen auf Weiterbeschäftigung bei (zunächst) befristeten Beschäftigungsverhältnissen die Fristen selbst mit zu überwachen.

Alle Beschäftigten, die Fragen zu solchen Themen haben, sollten sich von der Personalabteilung beraten lassen und sich bei Problemen mit dem Personalrat in Verbindung setzen.

4. Berichte aus Arbeitsgruppen (AG) und Arbeitskreisen (AK) bzw. Lenkungsgruppen (LK)

Personalrat und Dienststelle haben zur Behandlung unterschiedlicher Themenkomplexe und zur Vorbereitung von Entscheidungen gemeinsame Arbeitsgruppen gebildet bzw. die Beteiligung des Personalrates in Ausschüssen und Kommissionen der TU vereinbart. Die folgende Liste gibt einen Eindruck von der Vielfalt der Themen. Sie erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit:

- Arbeitssicherheit (ASI)
- Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit an der TU Darmstadt (GESUND)
- Zentrale Kommission zur Vergabe von Leistungsprämien und –zulagen
- Ideenbörse - neue Dienstvereinbarung
- Beirat zur Personalentwicklung
- Mobilitätsmanagement, Parkraumkommission
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Frauenförderplan

Im Rahmen dieses Berichtes kann nur zu einigen dieser Aktivitäten etwas ausgeführt werden. Beschäftigte, die sich zu einem anderen Thema näher informieren möchten, wenden sich bitte an eines der PR-Mitglieder der entsprechenden Arbeitsgruppen. Die Namen sind zu finden unter:

http://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat_1/personalrat_arbeitsgruppen/index.de.jsp

4.1 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Als einen sehr wichtigen Teil seiner Arbeit sieht der Personalrat die Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit an.

Aus diesem Grund nimmt er einerseits an regelmäßigen oder auch anlassbezogenen Begehungen verschiedener Bereiche der Universität teil, andererseits beteiligt er sich als Mitglied in der sogenannten Arbeitssicherheitsrunde sehr aktiv daran, dass Maßnahmen zum Arbeitsschutz, zur Arbeitssicherheit sowie der Barrierefreiheit der Universität angestoßen sowie umgesetzt werden können. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter_innen der TU Darmstadt unter Bedingungen arbeiten, die ihre Gesundheit in keiner Weise beeinträchtigen.

In der sogenannten ASI-Runde kommen Vertreter_innen des Personalrates, der Personalabteilung, der Dezernate IV und V, von MAS sowie die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und die Betriebsärzte regelmäßig zusammen. Ein eigenes Budget erlaubt es diesem Gremium im gegenseitigen Einvernehmen zu entscheiden, welche Projekte der o.g. Themenbereiche finanziert bzw. bezuschusst werden. Dadurch ist in der Regel eine sehr viel raschere Umsetzung der notwendigen Maßnahmen möglich.

Die ASI-Runde tagte im Jahr 2014 insgesamt fünf Mal.

Finanziell unterstützt bzw. finanziert wurden 2014 beispielsweise folgende Maßnahmen:

- Installation einer Notrufeinrichtung in der Tiefgarage im Bereich Karo5, Schlossgarage
- Einbau einer neuen Brandmeldeanlage in S2|02
- Anschaffung eines Autoklaven für eine gentechnische Anlage
- Einbau einer neuen Beleuchtung in einem Kellerraum in der Biologie
- Anschaffung eines Evakuierungsstuhles im Alten Hauptgebäude
- Einbau einer Fluchtleiter in einem Raum im Gebäude S2|07
- Erstellung von Bestuhlungsplänen für diverse Seminarräume
- Einbau einer Notdusche, einer Augendusche und eines Waschtisches im Gebäude S3|06
- Einbau einer Absaugung an einem Pumpenarbeitsplatz in der mechanischen Werkstatt in L2|04
- Anbringung neuer Sicherheitskennzeichnungen in diversen Bereichen
- Demontage einer Notabstiegsleiter und
- Installation einer Videosprechanlage im Studienkolleg

Auch für das Jahr 2015 sind wieder zahlreiche Maßnahmen geplant, wie z.B.

- Beleuchtung des Fußweges zur Odenwaldbahn
- Lagerraum für Chemikalien im Hochschulschwimmbad
- Mobile Lötrauchabsaugung im Institutsgebäude Elektrotechnik
- Funksteuerung für die Krananlage L5|02

4.2 Modellversuch Leistungsprämien und Leistungszulagen

Im Rahmen des im Jahr 2000 gestarteten und bisher jährlich verlängerten Modellversuchs wurden in 2014 insgesamt 196 Beschäftigte mit **Prämien für besondere Leistungen** ausgezeichnet. Diese verteilen sich wie folgt auf die Bereiche der TU:

	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9	EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	EG 15	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	gesamt
FB 1							2					1										3
FB 2					1		3		1		1	2										8
FB 3							2					5										7
FB 5								2	1			3										6
FB 7					1		6					1										8
FB 11							1	5	1		1	2										10
FB 13					1	1	4					3	2	1								12
FB 15								1														1
FB 16					2		6	8	1			14	7									38
FB 18							2	2	1			1	2									8
FB 20							1					3	1									5
CASED							1	2						1								4
CE								1														1
HRZ					1	2	10	3	3	1	1	1										22
MPA							1	2		1		3										7
ULB				2				2									1	1		1		7
USZ												1										1
Verwaltung				3	9	7	8	5	2	2	3	8					1					48
Summe	0	0	0	5	15	10	47	33	10	4	6	48	12	2	0	0	2	1	0	1	0	196

2013 kamen insgesamt 214 Beschäftigte in den Genuss von Leistungsprämien oder -zulagen. Das Ergebnis 2014 entspricht trotz eines leichten Rückgangs dem Trend der letzten Jahre.

Die Verteilung zwischen den einzelnen Bereichen bleibt unterschiedlich; besonders häufig wurden Anträge gestellt, die die Entgeltgruppen E8, E9 und E13 betreffen.

Der Personalrat befürwortet in seiner Mehrheit die Nutzung dieses Instruments als Ausdruck der Wertschätzung und Anerkennung für besondere individuelle Leistungen. Es ist geeignet, die Motivation der Betroffenen zu stärken.

Die Zentrale Kommission hat die Aufgabe, einen Gesamtüberblick zu behalten und die eingereichten Vorschläge inhaltlich zu würdigen. Dies führt gelegentlich zu Rückfragen in den Bereichen, die die Anträge gestellt haben.

Die Kommission Leistungsprämien hat außerdem die Aufgabe, Fälle dauerhafter Überlastung zu recherchieren und auf entsprechende Änderungen zugunsten der Betroffenen, z. B. durch Arbeitsumverteilung und/oder Höhergruppierung hinzuwirken.

Hervorzuheben bleibt der Grundsatz, dass eine Leistungsprämie oder -zulage niemals Ersatz für eine korrekte Eingruppierung sein kann, sondern die Anerkennung einer überdurchschnittlichen Leistung darstellt, die im Rahmen der gültigen Tätigkeitsbeschreibung erbracht wird.

Die kooperative Zusammenarbeit aller Kommissionsmitglieder ist hervorzuheben.

4.3 Beirat Personalentwicklung

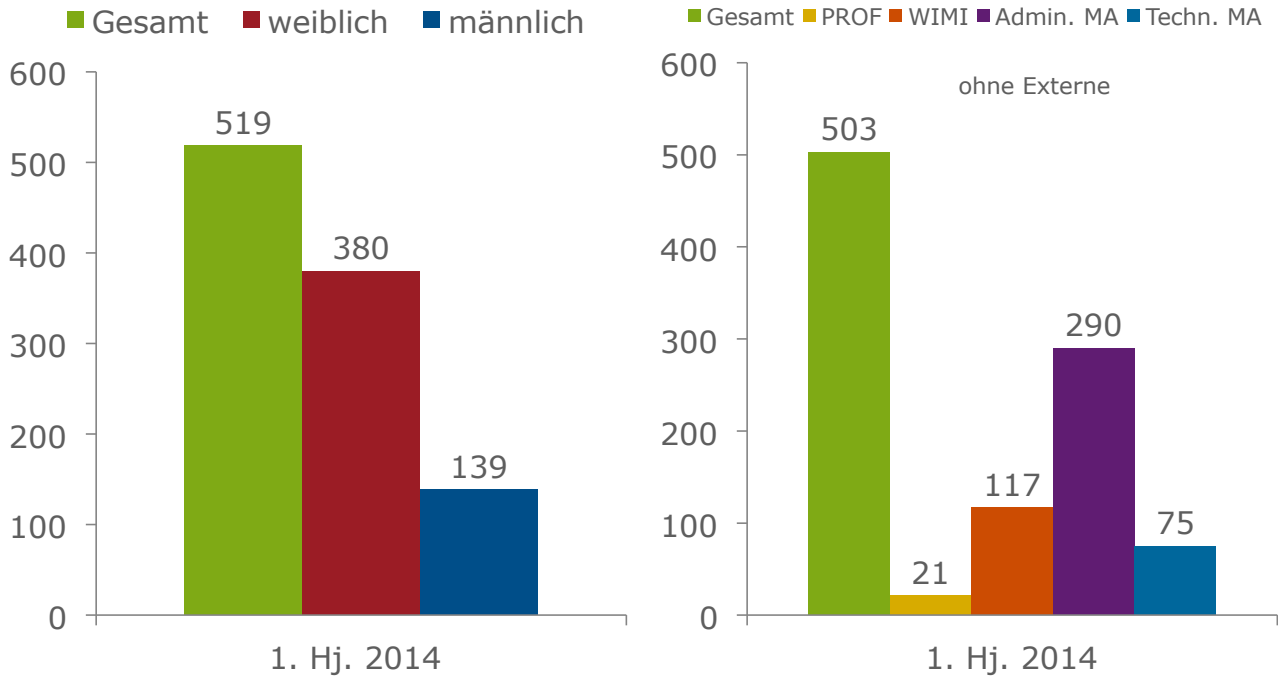
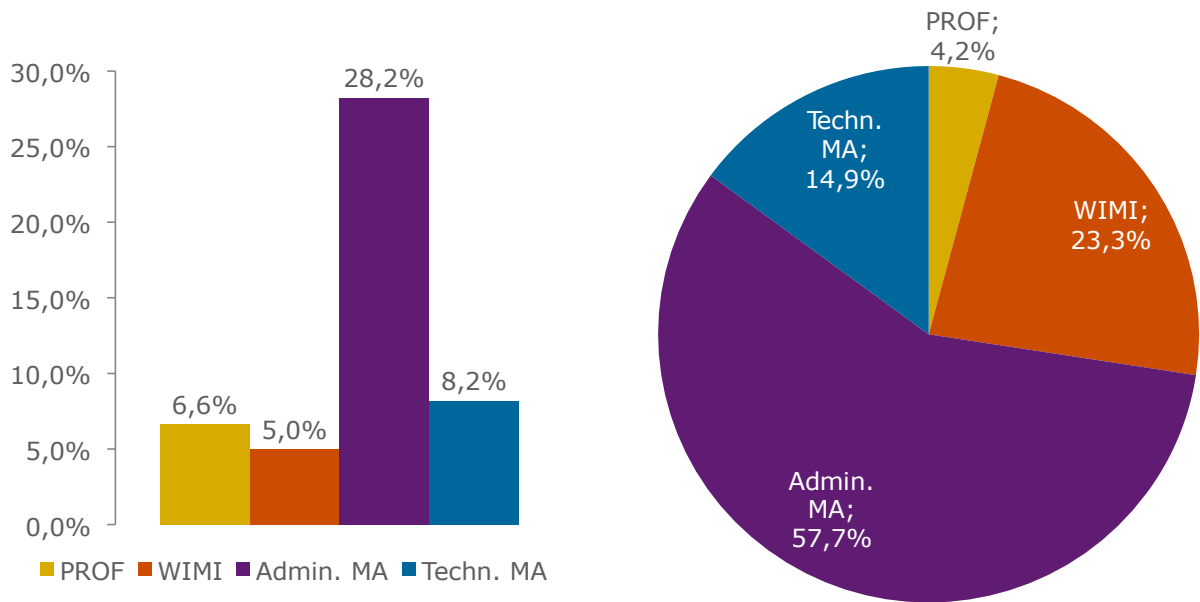


Abbildung 1: Veranstaltungsstatistik PE für das erste Halbjahr 2014



Beschäftigte zum Stichtag 27.01.14: 4619
% = Anteil / Statusgruppe an Beschäftigten

Teilnehmer/innen 1. Hj. 2014: 503
% = Anteil / Statusgruppe an Teilnehmer/innen

Abbildung 2: TN-Zahlen nach Statusgruppen für das erste Halbjahr 2014

Im Zusammenhang mit der zentralen Personalentwicklung an der TU Darmstadt ist aus der Sicht des Personalrates erfreulicherweise festzustellen, dass sich das Weiterbildungsangebot gerade im Bereich des administrativen Personals sehr gut etabliert hat.

Die verschiedenen Weiterbildungsangebote sind auf den folgenden Seiten der Personalentwicklung zusammengefasst:

http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/pe/pe_weiterbildung/index.de.jsp

Die zentrale Personalentwicklung ist dabei verantwortlich für die Führungskräfteentwicklung, das Program libra für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie das Programm pAssat für Kolleg_innen in den Sekretariaten.

Wie bei der letzten Personalversammlung bereits angesprochen wurde, kooperiert die TU Darmstadt im Bereich überfachlicher Weiterbildungsmaßnahmen für technische Führungskräfte mit der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz, soweit dort noch entsprechende Kurse angeboten werden. Die Frage nach Themen für Weiterbildungsmaßnahmen für das technische Personal, die sinnvoll zentral organisiert werden können, ist nach wie vor noch offen.

Wie die Abbildung 1 in absoluten Zahlen und die Abbildung 2 für die Anteile je Statusgruppe zeigt, werden die PE-Maßnahmen vor allem vom administrativen Personal in Anspruch genommen.

In Ergänzung zum SekretariaNet:

http://www.sekretarianet.tu-darmstadt.de/ueber_uns_sek/wir_ueber_uns_sek.de.jsp

hat sich das Programm pAssat gerade im letzten Jahr sehr gut etabliert. Aus Sicht des Personalrates sind vor allem die Elemente kollegialer Beratung ganz wichtig für die Nachhaltigkeit dieses Entwicklungsprogramms.

Mit der Erhebung eines Kostenbeitrags für die neue Staffel des Programms setzt die Hochschulleitung dabei aus Sicht des Personalrats ein absolut falsches Signal. Gleiches gilt auch für Kostenbeiträge für Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge.

Der Personalrat setzt sich ausdrücklich dafür ein, dass solche Angebote künftig grundsätzlich zentral finanziert werden sollen, um möglichst vielen Kolleg_innen eine Teilnahme zu ermöglichen.

4.4 Mobilitätsmanagement, Jobticket, Parkraumbewirtschaftung

Der Personalrat ist aufgrund der Dienstvereinbarung zum Mobilitätsmanagement vom 20.03.2013 weiterhin in der Arbeitsgruppe Mobilitätsmanagement tätig. Sie beschäftigt sich mit den aktuellen Themen und den laufenden Veränderungen an der TU Darmstadt.

Als Vertreter des Personalrates sind Frau Wilhelm, Herr Swirschuk und Herr Lehmann vertreten.

Im Berichtszeitraum 2014 gab es einige Themen, die in der AG behandelt wurden.

Neben der Einweihung des Parkhauses Lichtwiese wird weiter die Straßenbahnanbindung an der Lichtwiese verfolgt. Zudem werden die Planungen für den Neubau des Fahrrad- und Fußweges weitergeführt.

Diskutiert wurde u. a., ob es möglich ist, das Mietfahrradsystem der DB für Mitarbeiter_innen zu Sonderkonditionen wie für Studenten zu nutzen. Die Mitfahrmöglichkeit für Angehörige in den Abendstunden und am Wochenende soll in 2015 mit dem RMV verhandelt werden.

Auf der Seite des Mobilitätsmanagement wird die Mitfahrbörse „flinc“ für alle angeboten.

flinc – was ist das?

„flinc“ ist ein Internet-Portal, über das sich Autofahrer_innen und Mitfahrer_innen finden können, um gemeinsam zu fahren, vor allem für kurze Strecken, z. B. von zu Hause zur Arbeit. Grundidee ist, gut und günstig von A nach B zu kommen und dabei auch noch etwas für die Umwelt zu tun.

Und wie funktioniert das?

Angehörige der TU Darmstadt können sich bei „flinc“ in der Gruppe TU-Darmstadt registrieren und ihre Fahrt oder ihr Gesuch eintragen. „flinc“ sucht dann eine/n Fahrer_in oder eine/n Mitfahrer_in für die Strecke aus, entweder aus der Gruppe oder aus allen Nutzern. Man sieht vorher das Profil des anderen und kann entscheiden, ob man mit dieser Person „flincen“ möchte, so nennen das die Macher_innen (<http://www.intern.tudarmstadt.de/mobilitaetsmanagement/>).

Versicherung bei Dienstfahrten:

Zwei Fragen wurden in der letzten Zeit wiederholt gestellt. Die Antworten sollen an dieser Stelle einer größeren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden (Lenkungskreis als Multiplikator):

1. Besteht für Beschäftigte Unfallversicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Die Unfallkasse Hessen hat es auf ihren Seiten gut dargestellt:

<http://www.ukh.de/haeufige-fragen/die-gesetzliche-unfallversicherung/>

"Arbeitsunfälle sind gesetzlich definiert als "Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den §§ 2, 3 oder 6 SGB VII begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit)". Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod des Versicherten führen (§ 8 Abs. 1 SGB VII). Die Rechtsprechung verlangt für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls u. a., dass eine Person einer versicherten Tätigkeit nachgeht (z. B. als Beschäftigte_r), einen Unfall erleidet und im Unfallzeitpunkt eine betriebliche bzw. betriebsdienliche Tätigkeit ausübt. [...] Wege, die in Ausübung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden (z. B. Fahrten zu Kunden im Auftrag des Arbeitgebers) sind Teil der betrieblichen Tätigkeit (Betriebsweg)." Fazit: Es kommt - für den Unfallversicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung - nicht darauf an, welches Verkehrsmittel gewählt wird, sondern ob es sich um eine betriebsdienliche bzw. -nützliche Tätigkeit handelt. Als Nachweis dient hier regelmäßig der Dienstreiseantrag oder ggf. auch ein Fahrtenbuch etc.

Innerhalb unseres Dienstbereichs (Darmstadt) muss kein Dienstreiseantrag gestellt werden. Hier würde im Schadensfall der Nachweis eines entsprechenden Termins ausreichen. Dann wäre der Unfall bei der Erledigung eines Dienstgeschäfts grundsätzlich durch die UKH abgedeckt (vorausgesetzt natürlich, es handelt sich z. B. nicht um einen Abweg).

2. Kann über die Sachschadenersatz-Richtlinien (SErs-RL) ein Ausgleich für die Beschädigung am privaten Fahrzeug/Fahrrad gewährt werden?

Für Dienstreisen bzw. den noch veralteten Begriff der Dienstgänge (das Hessische Reisekostengesetz (HRKG) unterscheidet hier nicht mehr) gelten insbesondere die Punkte 4.2.5 ff. Regelmäßig werden hier - wenn Ersatz für Schäden am eigenen Fahrzeug/Fahrrad begehrt werden - triftige Gründe oder eine ausdrückliche Anordnung durch den Dienstherrn für die Benutzung eines Privatfahrzeugs bzw. privaten Fahrrades gefordert. Hinsichtlich der triftigen Gründe wird auf § 6 I HRKG sowie die dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften verwiesen. Ein Beispiel wäre, dass der Ort des Dienstgeschäfts mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln nicht oder nicht zeitgerecht erreicht bzw. verlassen werden kann. Auch eine erhebliche Zeitersparnis kann die Benutzung des Kfz gestatten; allerdings nennt die (SErs-RL) eine Zeitersparnis erst ab mehr als 2 Std. für erheblich, siehe 4.2.1. Zudem nennen die Sachschadenersatz-Richtlinien unter 4.2.7 selbst einen Fall, in dem die Benutzung privater *Fahrzeuge als allgemein gestattet gilt*.

Für die Klärung von Einzelfragen steht Frau Alexandra Götz, Dezernat IV B, Tel. 75136, E-Mail: goetz.al@pvw.tu-darmstadt.de, zur Verfügung.

4.5 Frauenförderplan

Die Arbeitsgruppe hat sich im Oktober 2014 getroffen. Hieraus sind zwei wichtige Punkte hervorgegangen, die den Statistischen Teil des Frauenförderplans betreffen:

1. Der Quantitative Teil des Frauenförderplans wird als Ist-Analyse jährlich vorgelegt (liegt dem Personalrat seit Januar 2015 vor).
2. Der Quantitative Teil wird in die Fachbereiche gespiegelt.

Die Fachbereiche sind aufgefordert, ihren Frauenanteil zu evaluieren (Funktionsdauerstellen, Beamtinnen, Tarifbeschäftigte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen) und es soll eine Diskussion angeregt werden, die Problembereiche (Unterrepräsentation von Frauen) zu erkennen, sich ein Ziel zu setzen, geeignete Maßnahmen zu formulieren und dies der Personalabteilung mitzuteilen. Flankierende Maßnahme seitens der Personalabteilung ist es, bei künftigen Ausschreibungen bzw. Stellenfreigaben den Focus auf diesen Bereich zu lenken.

4.6 Begleitung und Umstrukturierung des Hochschulrechenzentrums (HRZ)

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt zwei Gespräche mit der Leitung des HRZ, der Personalabteilung, und Vertreter_innen des Personalrates (Herr Lehmann, Frau Dr. Zitzelsberger) geführt. Diese Gespräche wurden zu aktuellen Anlässen vereinbart und geführt. Bei den Terminen ging es um den Stand der Umstrukturierung und um Personal im Bereich der Arbeitsplatzbetreuung und der PC Werkstatt. Entsprechend erläuterten die Vertreter_innen des HRZ die geplanten bzw. sich in der Umsetzung befindlichen Maßnahmen. Der Personalrat fragte zu einzelnen Punkten nach und übermittelte Fragen der Beschäftigten.

Die Themen der Gespräche waren u. a. folgende:

- Befristungen von jungen Kolleg_innen in der Arbeitsplatzbetreuung
- PC-Werkstatt auf der Lichtwiese, Perspektive
- Interne Umsetzung von Kolleg_innen
- Hohe Anzahl an „Projektmitarbeiter_innen“ und die auch daraus resultierende hohe Fluktuation der Beschäftigten
- Ausbildungsplatzsituation

Die Arbeitsgruppen-Mitglieder des Personalrates haben es leider nicht geschafft, an den Hausversammlungen teilzunehmen. Der Personalrat wird daher mit der Geschäftsführung des HRZ eine Regelung zur Teilnahme von PR Mitglieder_innen an solchen Versammlungen finden müssen.

Derzeit sind im HRZ 127 Mitarbeiter_innen beschäftigt, davon nur 73 Kolleg_innen auf unbefristeten Arbeitsplätzen, 54 haben befristete Verträge. Es wurde bestätigt, dass die Planung vorsähe, die unbefristeten Stellen in diesem Umfang beizubehalten und die Projektstellen reduzieren zu wollen. Damit könne sich mittelfristig die Anzahl der Gesamtbeschäftigten im HRZ leicht reduzieren. Die Zahl der Auszubildenden soll auf dem bisherigen Niveau von 61 Auszubildenden beibehalten werden. Auch sollen nach den jeweiligen Möglichkeiten die Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss übernommen, ihnen zumindest „Perspektivarbeitsverträge“ angeboten werden, e. h. zunächst befristete Verträge, um diese zu einem späteren Zeitpunkt ggf. zu entfristen. Der Personalrat erkennt hier zwar einen „guten Willen“ an, kann aber keine mittelfristig nachhaltige Personalplanung erkennen. Der Arbeitsmarkt im IT-Bereich stellt sich aus Sicht von Arbeitnehmer_innen als sehr positiv dar. Um sehr gut ausgebildete Fachkräfte an der TU zu halten, reichen befristete Arbeitsverträge vermutlich nicht aus.

Größere Wellen schlugen die Neustrukturierungspläne in den Bereichen der Arbeitsplatzbetreuung, der PC-Werkstatt auf der Lichtwiese als auch das TUCaN-Team und das E-Learning-Team.

Zwischenzeitlich ist klar, dass das TUCaN Team im Dezernat II verortet wird und dass die Aufgaben vom E-Learning-Center bei der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle (HDA) verankert sein werden. Der Personalrat wünscht sich, dass sich geänderte Anforderungen in entsprechenden Tätigkeitsbeschreibungen und Eingruppierungen sehr rasch niederschlagen.

Wir bitten alle Beschäftigten des HRZ uns weiterhin bezüglich der Umstrukturierung auf dem Laufenden zu halten. Sehr gerne nehmen wir weiterhin Anfragen entgegen, die wir in die Gespräche einbringen.

4.7 Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit an der TU Darmstadt (GESUND)

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt in § 11 ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) vor, in den Arbeitgebervertreter_innen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte sowie zwei Mitglieder des Betriebs- oder Personalrates (Frau Walther und Herr Pfeil-Herz) und fallweise Experten zu berufen sind. Da die Uni hier bei Bedarf auch Themen des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit behandelt, heißt der Ausschuss bei uns

GESUND, und tagt, gesetzlich vorgeschrieben, viermal im Jahr in S2|02 B002.

Traditionell werden in der ersten Sitzung eines Jahres die Unfallstatistiken des vergangenen Jahres vorgestellt. Neben allgemeinen Themen zur Erweiterung des Wissens der Sicherheitsbeauftragten wie Tierschutz, Unterweisungsformblätter, Unterweisungsmodule, Druckgasflaschenkennzeichnung, Einlagen und Vorgaben für Sicherheitsschuhe, neue arbeitsmedizinische Regeln, Urteile zum Unfallversicherungsschutz für Studierende, werden auch von den TU-Beschäftigten angesprochene Themen, wie krankmachende Räume, aufgegriffen, worüber dann meist die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit des MAS referieren. Durchgeführte Begehungen werden nachbereitet. Weitere Themenschwerpunkte sind auch neu angeschaffte Geräte, z. B. zur CO₂-Bestimmung in der Raumluft und deren Bedienung.

Weil es immer wieder zu Missverständnissen kommt, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Beschäftigte der TU, die sich auf der Arbeit oder auf dem Weg dahin verletzen, einen Durchgangsarzt aufsuchen müssen. Normalerweise ist der Hausarzt kein Durchgangsarzt und es kann Probleme bei der Abrechnung mit der Berufsgenossenschaft geben. Das „System Durchgangsarzt“ ist auf Wikipedia anschaulich beschrieben. Eine Liste der in Darmstadt ansässigen Durchgangsärzte und Krankenhäuser findet sich in der „Brandschutzordnung und Notfallinformationen“-Broschüre der TU: (http://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dezernat_ii/referat_iif/lvm_infos_und_downloads/Brandschutzordnung_und_Notfallinformationen.pdf).

4.8 Ideenbörse

Das 1998 eingeführte betriebliche Vorschlagswesen der TU - die „Ideenbörse“ - soll aktualisiert werden. Hierzu hat die Dienststelle im November 2014 dem Personalrat eine überarbeitete Dienstvereinbarung vorgelegt. Dieser wurde zwischenzeitlich vom Personalrat zugestimmt.

In der neuen Dienstvereinbarung, die zeitnah in Kraft treten wird, werden nicht nur materielle Verbesserungsvorschläge prämiert, sondern auch Prozesse, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen.

Die Dienstvereinbarung kann auf der Homepage des Personalrates bzw. des Dez. VII eingesehen und als PDF abgespeichert werden.

5. Spezielle Themen

5.1 Halbe Landesstellen bei wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen

Insgesamt nehmen befristete Beschäftigungsverhältnisse an der TU Darmstadt zu (z. B. HRZ, Verwaltung usw.). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen gab es schon immer befristete Beschäftigungsverhältnisse für die Zeit während der Promotion oder auch als Post-Doc zur Anfertigung einer Habilitation. Seit vielen Jahren existieren hierzu die Grundsätze zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen:

http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/infosaz_1/grundsaeetze_beschaeftigung_wimi.de.jsp

Neben den befristeten Beschäftigungsverhältnissen gibt es nicht nur im naturwissenschaftlichen Bereich, sondern mehr und mehr auch in anderen Fachbereichen einen viel zu hohen Anteil an halben Landesstellen.

Nach seiner Wiederwahl als Präsident der TU Darmstadt hatte Herr Prof. Prömel diesbezüglich Gespräche mit den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen geführt und zugesagt, sich für eine Erhöhung des Stellenumfangs einzusetzen.

Bisher kann der Personalrat jedoch bedauerlicherweise keine Änderung in der Einstellungspraxis erkennen. Er wird daher nicht locker lassen, immer wieder nachzufragen.

In jeder Erörterungssitzung weist er die Dienststelle auf halbe Landesstellen hin und erbittet Begründungen dafür, dass diese nicht im Umfang von 100 % vergeben werden.

In jedem Monatsgespräch mit dem Präsidium steht dieses Thema ebenfalls auf der Tagesordnung.

5.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Im Dezember 2013 hat der PR der Dienststelle einen Entwurf „Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung an der TU Darmstadt“ vorgelegt. Das Ziel hierbei ist: Die Zeitsouveränität und die flexible Arbeitszeitgestaltung aller Beschäftigten im Hinblick auf ihre persönlichen - insbesondere familiären - Bedürfnisse zu erhöhen sowie die Funktionsfähigkeit der Universität langfristig zu gewährleisten.

Die Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus Vertretern des PR, Dienststelle, Frauenbeauftragte und Servicestelle Familie.

Zum Bedauern des Personalrates gab es bisher nur zwei Treffen der Arbeitsgruppe (Juni und Oktober), in welcher die Randbedingungen für eine Arbeitszeitflexibilisierung diskutiert wurden. Dem Personalrat ist es wichtig, im Zuge der MOBILITÄT (Jobticket), im Hinblick auf das Zertifikat FAMILIENFREUNDLICHE UNIVERSITÄT und unter Beachtung von VEREINBARKEIT PFLEGE + BERUF für alle Beschäftigten eine Arbeitszeitflexibilisierung zu erreichen. Einen erweiterten Fokus hat der Personalrat auf Heimarbeitsplatz, Sabbatjahr und Langzeitarbeitskonto gelegt.

Die bisherige Regelung (z. B. gilt die Gleitende Arbeitszeit - seit Oktober 1996 immer noch im Probetrieb - nur für die Beschäftigten der Präsidialverwaltung) der Arbeitszeit an der TU Darmstadt lässt keinen Spielraum, um die vorher genannten wichtigen Punkte zu berücksichtigen und vor allem gilt diese Regelung nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten.

5.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine positive und wichtige Einrichtung an der TU. Doch viele Beschäftigte sind nicht informiert und haben keine Vorstellung, was BEM bedeutet.

Ende 2014 hat sich eine kleine Gruppe aus dem Personalrat getroffen, um sich kritisch mit dem Thema BEM an der TU Darmstadt auseinanderzusetzen. Wir wollten wissen: Wie lautet die gesetzliche Grundlage bei BEM?

Bei einem Treffen mit Herrn Schweinsberg haben wir nachgefragt, wie viele Beratungsgespräche pro Jahr an der TU anfallen, welche Maßnahmen (z. B. Arbeitsplatzbegehungen) durchgeführt werden und wie die Dokumentation der BEM-Verfahren aussieht.

Wir sind zu dem Ergebnis gelangt, dass mehr Informationen an die Mitarbeiter_innen gegeben werden sollen und wir möchten dazu einen Flyer herausgeben (dieser ist noch in Arbeit).

Ein BEM-Gespräch annehmen und durchführen, positive Ergebnisse für den eigenen Arbeitsplatz/-situation zu erreichen, um den Weg nach (langer) Krankheit wieder zurück ins Arbeitsleben zu finden und sich dabei gut unterstützt zu wissen und wohl zu fühlen, das ist das Ziel von BEM.

5.4 Info`s außerhalb der TU Darmstadt zu diversen Themen, die für die Beschäftigten der TU Darmstadt wichtig sind.

Hessisches Tarifrecht komplett !

Eingruppierungsregelungen (EGO TV-TU) vereinbart

Seit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages für die Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt (TV-TU) im Jahr 2010 galt für die Eingruppierungsregelungen noch das alte Recht (BAT, MTArb). Nach langen Verhandlungen zwischen der Landesregierung Hessen und den Tarifpartnern ver.di, DBB, GEW und GDP konnte jetzt erreicht werden, dass auch für die hessischen Tarifbeschäftigten eine neue Entgeltordnung gilt. Die Zustimmung der Technischen Universität ist im Dezember erfolgt. Die Tarifkommissionen der Gewerkschaften ver.di sowie GEW werden im Januar darüber beraten. Somit wird rückwirkend zum 01.07.2014 das neue Tarifrecht, vorbehaltlich der Zustimmungen der Tarifkommissionen, in Kraft treten und komplettiert damit die Neuerungen der Tariflandschaft.

Wesentliche Inhalte:

- Die Entgeltordnung (Anlage A zum TV-H) besteht aus vier Teilen:
 - Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
 - Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigungsgruppen
 - Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägter Tätigkeit
 - Beschäftigte im Pflegedienst Hessen
- Bisherige Tarifautomatik bleibt (die/der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht).
- Derzeitige Eingruppierung wird nicht überprüft und bleibt unverändert. Sollte durch die Entgeltordnung ein Anspruch auf eine Höhergruppierung entstehen, muss dieser von den Beschäftigten geltend gemacht werden.
Der Antrag muss bis zum 31.12.2015 erfolgen.
- Zukünftig gibt es keine Bewährungsaufstiege mehr. Alle seit dem 01.01.2010 und zukünftig in den Entgeltgruppen 2-8 eingestellten Beschäftigten, die bisher einen bis zu sechsjährigen Bewährungsaufstieg hatten, werden in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert.
- Ingenieur_innen, die in einer Entgeltgruppe mit einem sogenannten „Drittel Heraushebungsmerkmal“ eingruppiert sind, werden der höheren Entgeltgruppe zugeordnet.
- Außerdem konnten für die folgenden Berufsgruppen verbesserte Eingruppierungsregelungen erreicht werden:
 - Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten (Aufstiegsmöglichkeiten bis in die Entgeltgruppe 12).

Bewertung und Ausblick:

Für viele Beschäftigte bedeutet dieser Tarifabschluss, zukünftig keine mehrjährige Schleife in einer niedrigeren Entgeltgruppe zurückzulegen und direkt höhergruppiert zu werden. Dadurch, dass in einigen Bereichen dieser Tarifabschluss über dem TdL-Niveau liegt, wurde dem Land Hessen und der TU Darmstadt kein „Austrittsbonus“ eingeräumt.

In vielen Bereichen hätte sich der Personalrat ein moderneres Tarifrecht vorstellen können, was das Land Hessen und die TU-Darmstadt mit Verweis auf die Haushaltslage abgelehnt hat.

Dass die Entgeltordnung TV-TU (EGO TV-TU) rückwirkend ab 01.11.14 in Kraft treten wird bedeutet, dass alle Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-TU, die zum 30.06.14 und am 01.07.14 beschäftigt sind, in die EGO TV-TU übergeleitet werden bzw. übergeleitet worden sind. Dies gilt nicht nur für die Beschäftigten, die seit Geltung des TV-TU ab 01.05.10 (neu) eingestellt worden sind, sondern auch für Beschäftigte, die mit TVÜ-TU vom 01.05.10 in das neue Tarifwerk bereits übergeleitet wurden. Für alle Beschäftigten, die hiervon betroffen sind, gilt es zu prüfen, ob aufgrund der EGO TV-TU ein Anspruch auf eine höhere Eingruppierung nach dieser EGO besteht.

Niemand muss befürchten, dass arbeitgeberseitig eine Überprüfung der Eingruppierung erfolgt. Es bleibt auf jeden Fall bei der bisherigen Eingruppierung. Das ist tarifrechtlich vereinbart. Bedeutet aber im Umkehrschluss, dass Anträge auf höhere Eingruppierungen nach der EGO TV-TU von den Beschäftigten selbst zu stellen sind und nicht verwaltungsmäßig vorgenommen werden. Im Hinblick auf eine maßgebliche Antragstellung gilt sorgfältige Prüfung vor Eile. Die Ausschlussfrist für einen Antrag auf höhere Eingruppierung nach EGO TV-TU endet am 31.12.15.

Sie ersetzt die sonst übliche sechsmonatige Ausschlussfrist nach TV-TU, d. h. Anträge zur höheren Eingruppierung nach EGO TV-TU können bis 31.12.15 gestellt werden und werden dann im Erfolgsfall rückberechnet zum Datum 01.11.14.

Auch bei späterer Antragstellung geht also nichts verloren. Wir, die Beschäftigten der TU-Darmstadt und der Personalrat, haben deshalb gemeinsam Zeit, die Ansprüche und Gegebenheiten zu bewerten und zu prüfen.

Höhergruppierungen

Es kommt vor, dass Beschäftigte nach einer Höhergruppierung verblüfft darüber sind, dass der Entgeltzugewinn von Fall zu Fall eher niedrig ausfällt. In den meisten Fällen lässt sich das nicht ändern, da das Tarifsystem des TV-TU das so vorgibt. Gleichwohl ist es klug darauf zu achten, zu welchem Zeitpunkt eine Höhergruppierung erfolgen soll.

Warum? Jeder Tarifbeschäftigte ist in einer Entgeltgruppe eingruppiert (z.B. EG 5; EG 8; EG 9; EG 10 usw.). Innerhalb dieser Entgeltgruppen gibt es aber noch die sogenannten Erfahrungsstufen. Da bei einer Höhergruppierung das neue Entgelt auf der Basis der alten Eingruppierung und der alten Erfahrungsstufe berechnet wird, ist es eben sehr wichtig, in welcher Erfahrungsstufe man gerade ist. Die Erfahrungsstufen haben Laufzeiten.

In der Regel kann man sagen - mit wenigen Ausnahmen - die Laufzeit einer Stufe beträgt so viel Jahre wie ihre Stufenhöhe; also z. B. Stufe 3 = 3 Jahre usw. Hier liegt nun der Hase im Pfeffer. Ist man also zum Beispiel in der Stufe 3 seiner Entgeltgruppe und befindet sich dort im letzten Jahr bevor man in die Stufe 4 käme, kann es sinnvoll sein, eine Höhergruppierung abzuwarten, bis man diese nächste Stufe seiner bisherigen Eingruppierung erreicht hat. Denn dann wird das neue Entgelt auf Basis dieser Stufe berechnet.

Sofern Sie also bei einer etwaigen Höhergruppierung Fragen dazu haben, wenden Sie sich bitte an den Personalrat.

Rente mit 63

Wie den Medien zu entnehmen war, ist die sog. abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren durch den Bundestag beschlossen worden. Sie gilt ab dem 1. Juli 2014.

Geregelt wird damit, dass Beschäftigte mit 45 Beschäftigungsjahren und erreichtem 63igstem Lebensjahr ohne Abzüge in Rente gehen können. Bisher müssen Versicherte für jeden Monat, den sie vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter in Rente gehen, 0,3 % Kürzungen bei ihrer Rente in Kauf nehmen.

Zudem werden die Anspruchsvoraussetzungen verbessert: Kurzzeitige Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit (Bezug von Arbeitslosengeld I), Zeiten der Pflege, sofern Versicherungspflicht bestand, Erziehung von Kindern bis zum 10. Lebensjahr sowie Schlechtwetter-, Insolvenz- oder Kurzarbeitergeld werden angerechnet. Nicht berücksichtigt werden Zeiten mit Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II (Hartz IV), da es sich hierbei um Fürsorgeleistungen handelt und nicht um Versicherungsleistungen.

Um Frühverrentungen zu vermeiden, werden Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges in den letzten zwei Jahren vor der abschlagsfreien Rente ab 63 nicht mehr mitgezählt. Eine Ausnahme ist jedoch für Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs vorgesehen, die durch eine Insolvenz oder eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht wurden. Denn in diesen Fällen liegt typischerweise keine missbräuchliche Frühverrentung vor (das kommt ja bei Uni-Beschäftigten nicht zum Tragen).

Die Rente mit 63 wird schrittweise zeitlich angehoben, sodass über die Zeit aus der abschlagsfreien Rente mit 63 eine abschlagsfreie Rente mit 65 wird. Das hängt damit zusammen, dass insgesamt das Renteneintrittsalter schrittweise seit 2012 von 65 bis 2029 auf 67 angehoben wird.

Für Uni-Beschäftigte gilt weiter, dass auch die Betriebsrente (VBL) abschlagsfrei bei Rente mit 63 gezahlt wird. Leider bleibt zum jetzigen Zeitpunkt festzuhalten, dass Beamte_innen nicht von dieser Regelung profitieren. Die Gewerkschaft ver.di und entsprechende Berufsverbände haben dies inzwischen eingefordert. Aus den Medien ist aber zu entnehmen, dass dieser Vorstoß bislang von der zuständigen Politik abgelehnt wird. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im Internet unter: <http://www.rentenpaket.de> .

5.5 Stellungnahme des Personalrates zum TU Darmstadt-Gesetz

Zum 1.1.2016 sollen das HHG und das TUD-Gesetz novelliert werden. Bereits im Jahre 2014 erarbeiteten verschiedene Gremien der TU Darmstadt (Präsidium, Universitätsversammlung, Personalrat) hierzu Stellungnahmen. Der im Dezember 2014 übersandte Referentenentwurf führte erneut zu Stellungnahmen der unterschiedlichen Gremien. Der Personalrat erkennt im Referentenentwurf sowohl positive Entwicklungen im Hinblick auf mehr Transparenz im Bereich Drittmittel als auch ein starkes Verharren in bestimmten Aspekten wie beispielsweise der Arbeitgeberfunktion für die Goethe-Universität und die TU Darmstadt. Ohne den gesamten Entwurf hier in Gänze kommentieren zu können, sehen wir folgende Punkte als wesentlich für die personalrechtliche Diskussion im Jahr 2015: Der PR nimmt die durchgehende Berücksichtigung von ‚Mitgliedern und Angehörigen‘ sowie die Verwendung von ‚Internationalisierung und Integration‘ positiv zur Kenntnis und wertet dies als ein Indiz dafür, dass die Novelle die gesellschaftliche Verantwortung wieder stärker in den Blick nimmt. Auch die Einführung einer Berichtspflicht zur Verwendung von Drittmitteln stellt aus Sicht des PRs einen wichtigen Schritt in Richtung Transparenz dar, vor dem Hintergrund einer zunehmenden Abhängigkeit der Hochschulen von Drittmitteln. Die Zusammenfassung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften in die Gruppe der akademischen Hilfskräfte ist sinnvoll, sollte jedoch durch eine arbeitsrechtliche Vertretung ergänzt werden.

Im TUD-Gesetz wird die Arbeitgeberfunktion leider fortgeschrieben, trotz der Erfahrungen der letzten Jahre, dass weder die Gewerkschaften noch das Präsidium den nötigen Handlungsspielraum haben, um qualitativ eigenständige Haustarifverträge abzuschließen. Es wäre sinnvoll, wenn die TU in den Flächentarifvertrag des Landes Hessen zurückkehrt.

6. Dank

An dieser Stelle bedankt sich der Personalrat bei allen Auszubildenden und Beschäftigten der TU und allen Bereichen innerhalb und außerhalb der TU, die seine Arbeit unterstützt bzw. mit ihm zusammengearbeitet haben, ganz herzlich.

Gesonderten Dank geht an den Kollegen im Personalrat, Herrn Dr. Ulf Lorenz, für die geleistete Arbeit. Herr Dr. Ulf Lorenz ist am 01.11.2014 aus dem Personalrat ausgeschieden. Er war seit 2008 für den Personalrat tätig. Für seinen weiteren Lebensweg als Professor an der Uni Siegen wünschen wir dem Kollegen viel Glück und Gesundheit.

Besonderen Dank verdienen wiederum die beiden Mitarbeiterinnen im Sekretariat des Personalrates, Gila Hanßen und Silvia Büttner, für ihren engagierten Einsatz und die hervorragende Arbeit.

Darmstadt, März 2015

Für den Personalrat:



Der Vorsitzende

7. Personalrat

Geschäftsführung des Personalrates:		Personalrat@pr.		
		Telefon	Fax-Nr.	E-Mail: „... tu-darmstadt.de“
Vorsitzender:	Heinz Lehmann	20 20	68 83	heinz.lehmann@pr.
Stellvertreter_innen:	Shirin Resch Ludwiga Ellermeier-Block Agnes-Doloris Krüger Dr. Olga Zitzelsberger Dr. Hubert Marschall	7 54 07 3950 21 02 28 05 6813	7 20 72	shirin.resch@pr. ludwiga.block@pr. agnes-doloris.krueger@pr. olga.zitzelsberger@pr. hubert.marschall@pr.
Sekretariat:	Gila Hanßen Silvia Büttner	40 20 61 20	68 83 68 83	gila.hanssen@pr. silvia.buettner@pr.
Personalratsbüro Lichtwiese:	Maschinenbaugebäude, Otto-Berndt-Straße 2, L1 01, 2. Stock, Raum 253	7 50 52	7 21 15	Öffnungszeiten: Di und Do 09.00 bis 13.00 Uhr

Die Mitglieder des Personalrates

Gruppe der Beamtinnen und Beamten		Telefon	E-Mail:
Offene Liste ver.di			...“tu-darmstadt.de“
Bergmann, Holger	ULB – Verwaltung FB 18 – Lernzentrum KSC	7 62 40 35 24	holger.bergmann@pr.
Resch, Shirin	Dez. II D	7 54 07	shirin.resch@pr.
Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Offene Liste ver.di			
Walther, Nadine	MPA / PR (S1 03 276)	61 07 / 52 20	nadine.walther@pr.
Simon, Roland	FB 5 – Exp. Kernphysik	26 16	roland.simon@pr.
Ellermeier-Block, Ludwiga	MPA/IfW / PR (S1 03 275)	3950 / 75809	ludwiga.block@pr.
Wennel, Marcus	Dez. IV	35 28	marcus.wennel@pr.
Suszka, Christine	FB 16 – Fahrzeugtechnik	21 39	christine.suszka@pr.
Pfeil-Herz, Carl	FB 5 / PR (S1 03 275)	29 69 / 65 99	carl.pfeil-herz@pr
Freie Unabhängige Liste			
Krüger, Agnes-Doloris	FB 15 / PR (S1 03 276)	21 02 / 56 70	agnes-doloris.krueger@pr.
Deuker, Lothar	Dez. V F	67 65	lothar.deuker@pr.
Gruppe der Wiss. Mitglieder			
Offene Liste ver.di			
Lehmann, Heinz	Personalratsbüro (S1 03 272)	20 20	heinz.lehmann@pr.
Dr. Zitzelsberger, Olga	FB 3 – Pädagogik	28 05	olga.zitzelsberger@pr.
Dr. Mars, Andreas	FB 4 – Mathematik Dekanat	35 89	andreas.mars@pr.
Swirschuk, Andreas	Dez. IV A	28 34 / 33 09	andreas.swirschuk@pr.
Dr. Dahmen, Rafael	FB 4 - Mathematik	35 15	rafael.dahmen@pr.
Freie Unabhängige Liste			
Dr. Steck, Roland	FB 18 – Elektro- und Informationstechnik	40 18	roland.steck@pr.
Wilhelm, Barbara	Studienkolleg	7 59 30	barbara.wilhelm@pr.
Dr. Marschall, Hubert	FB 16 Strömungslehre und Aerodynamik	68 13	hubert.marschall@pr.
Bonnes, Uwe	FB 5 - Kernphysik	25 16	uwe.bonnes@pr.

Jugend- und Auszubildenden-Vertretung

Vorsitzende:		E-Mail: ...“tu-darmstadt.de“
Wunschik, Jessica	HRZ	jessica.wunschik@pr.

Schwerbehinderten-Vertretung

Vertrauensperson:	Telefon	Fax-Nr.	E-Mail: „... tu-darmstadt.de“
Bärens, Joachim	Verwaltung (S1 03 277)	46 16	baerens@pvw.

8. Ansprechpartner_innen im Personalrat zu Arbeitsbereichen

Arbeitsbereiche	Ansprechpartner_innen im PR
Altersteilzeit, häusliche Pflege	Ellermeier-Block, Dr. Zitzelsberger
Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit	Bergmann, Pfeil-Herz, Wilhelm
Arbeitszeitregelung (Gleitzeit, feste Arbeitszeit)	Ellermeier-Block, Dr. Mars, Dr. Zitzelsberger
Arbeitszeugnis, Zwischenzeugnis	Bergmann, Ellermeier-Block, Lehmann
ATM (allgemein), Auswahlverfahren	Bergmann, Ellermeier-Block, Krüger, Pfeil-Herz, Resch, Swirschuk
Ausbildung, Auswahlverfahren	Bergmann, Resch, Dr. Zitzelsberger
Beamte/Beamtenrecht	Bergmann, Resch, Dr. Mars
Befristung, TzBfG, WissZeitVG	Dr. Mars
BEM (Wiedereingliederung nach langer Krankheit), DV	Ellermeier-Block, Krüger, Swirschuk, Walther
Bildungsurlaub, Weiterbildung	Deuker, Lehmann, Swirschuk
Datenschutz	Lehmann
Diversity Policies (Gleichstellung und Chancengleichheit Strategien)	Lehmann, Resch, Dr. Zitzelsberger
Eingruppierung	Bergmann, Dr. Mars
Elternzeit und Elterngeld	Lehmann
Familiengerechte Uni, Kinderhaus	Deuker, Ellermeier-Block, Krüger, Suszka, Swirschuk
Fremdvergabe, Private Dienste	Deuker, Lehmann
Jahresgespräche, Personalentwicklung	Bergmann, Lehmann
Konfliktberatung	Krüger, Lehmann
Lehrverpflichtung	Dr. Mars
Leistungsprämien	Bergmann, Dr. Steck
Mobilitätsmanagement, Parkplatz, Jobticket	Deuker, Lehmann, Dr. Mars, Swirschuk, Wilhelm
Studentische Hilfskräfte	Bergmann, Lehmann, Dr. Mars
Suchtprobleme, Bedrohung (Stalking)	Deuker, Lehmann
Tätigkeitsbeschreibung, Stellenbeschreibung	Bergmann, Dr. Mars
Tarifrecht TV-TU Darmstadt	Bergmann, Dr. Mars, Swirschuk
Umsetzung, Wechsel des Arbeitsplatzes, Abordnung, Versetzung	Lehmann
VBL (Zusatzversorgung)	Dr. Mars
Werkstätten	Deuker, Suszka
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (allgemein), Auswahlverfahren	Lehmann, Dr. Mars, Dr. Zitzelsberger

9. Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
AGUM	Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz-Management der Hochschulen und Universitätskliniken
AK	Arbeitskreis
ASA	Arbeitsschutzausschuss
ASI	Arbeitssicherheit
ATM	Administrativ Technische Angestellte
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestellten-Tarifvertrag
BHF	Bezügestelle der hessischen Hochschulen
CASED	Center for Advanced Security Research Darmstadt
CE	Computational Engineering (rechnergestützte Modellierung, Analyse und Simulation in den Ingenieurwissenschaften)
CISP	Centrum für Interdisziplinäre Studienprogramme
Cocoon	LOEWE-Forschungsschwerpunkt „Cooperative Sensor Communication“
CSI	Center of Smart Interfaces
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DV	Dienstvereinbarung
EGO	Entgeltordnung
EuGH	Europäischer Gerichtshof
FFP	Frauenförderplan
FIF	Forum interdisziplinäre Forschung
GESUND	Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit an der TU
HBI	Hans Busch-Institut
HDA	Hochschuldidaktische Arbeitsstelle
HHG	Hessisches Hochschulgesetz
HGlG	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
HRKG	Hessisches Reisekostengesetz
HRZ	Hochschulrechenzentrum
HMZ	Hörsaal- und Medienzentrum
HPVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz
IDM	Identity-Management

Ingenium	Dachorganisation zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der TU
IT	Informations-Technik (Datenverarbeitung)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LK	Lenkungskreis
NMR	Abteilung im FB Chemie
MPA	Materialprüfungsanstalt
ÖPNV	Öffentlicher Personen-Nahverkehr
OVG	Oberverwaltungsgericht
pAssat	Sekretärinnen-Projekt (Weiterbildung)
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PR	Personalrat
QSL	Mittel zur Verbesserung der Qualität der Lehre und der Studienbedingungen
SAP	Software, Anwendung und Produkte in der Datenverarbeitung
SErs-RL	Sachschadenersatz-Richtlinien
SGB	Sozialgesetzbuch
TdL	Tarifgemeinschaft der Länder
TTD	Technische Thermodynamik
TU 9	Auflistung der 9 führenden Technischen Universitäten Deutschlands
TU-ID	zentrale Nutzererkennung für Mitarbeiter_innen und Studierende
TV	Tarifvertrag
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
TVÜ	Überleitungs-Tarifvertrag
TzBfG	Teilzeitbefristungsgesetz
ULB	Universitäts- und Landesbibliothek
VG	Verwaltungsgericht