

Bericht des Personalrates der Technischen Universität Darmstadt für die Zeit Januar bis Dezember 2019

Anschrift: Hochschulstraße 1, 64289 Darmstadt, S1|03 270

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

Bericht des Personalrates der Technischen Universität Darmstadt für die Zeit Januar bis Dezember 2019

1. VERSTÄNDNIS UND ARBEIT DES PERSONALRATES DER TU DARMSTADT	4
1.1 Die Rahmenbedingungen	4
1.2 Der Personalrat der TU und sein Selbstverständnis	4
1.3 Das Präsidium und der Personalrat	4
1.4 Die Arbeit des Personalrates im Überblick	5
2. DIE PERSONALRATSSITZUNGEN	5
3. AUSSCHREIBUNG, AUSWAHLVERFAHREN	6
3.1 Dienstvereinbarung bei Ausschreibung von ATM-Stellen	6
3.2 Auswahlverfahren – Beteiligung des Personalrates	7
3.3 Tätigkeitsbeschreibungen und Zwischen-/Arbeitszeugnisse	7
3.4 Fristen – Selbstüberwachung bei Zulagen, Erfahrungsstufen oder Vertragsverlängerungen	8
4. BERICHTE AUS ARBEITSGRUPPEN (AG), ARBEITSKREISEN (AK) UND LENKUNGSKREISEN (LK)	8
4.1 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	9
4.2 Ideenbörse	10
4.3 Familiengerechte Universität	10
4.4 Anerkennung besonderer Leistungen	10
4.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	11
4.6 Arbeitszeit (Mobile Arbeit)	12
4.7 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	12
4.8 Digitalisierung der Personalprozesse	13
4.9 Elektronische Verarbeitung von Eingangsrechnungen (EVER)	13
4.10 AK Anti-Sexismus	13

5. STRUKTURENTWICKLUNG	14
5.1 Strukturentwicklung der TU Darmstadt	14
5.2 Personalentwicklung	14
5.3 Strukturveränderungen und die Folgen	15
6. SPEZIELLE THEMEN	15
6.1 Tarif und Eingruppierung	15
6.2. Mobilität an der TU	15
6.3 Datenschutz	16
6.4 Kündigungen	16
6.5 Veröffentlichungen	16
7. DANK	17
8. PERSONALRAT	18

1. Verständnis und Arbeit des Personalrates der TU Darmstadt

1.1 Die Rahmenbedingungen

Der Berichtszeitraum (Januar 2019 bis Dezember 2019) war für den Hochschulbereich geprägt

- bundes- bzw. landesweit u. a. durch:
 - Hochschulpakt 2020-2025
 - Zielvereinbarung zwischen dem Land und der TU Darmstadt
- auf TU-Ebene u. a. durch:
 - Diskussion zur Grundordnung und Zivilklausel
 - Bauboom an der TU Darmstadt
 - Personalentwicklung an der TU (u.a. Workshop Führungskolleg)
 - Neustrukturierung zentraler Betriebseinheiten (HRZ/HDA)
 - Sondermittel aus dem Hochschulpakt 2020
 - Leicht sinkende Studierendenzahlen
 - Wahl der Präsidentin
 - Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Beschäftigten im Drittmittelsektor (Befristungen)

1.2 Der Personalrat der TU und sein Selbstverständnis

Der Personalrat versteht sich weiterhin „als gleichberechtigter Ideenlieferant im Veränderungsprozess“, wie dies schon in früheren Jahresberichten des Personalrates 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

Zum Begriff Partizipation haben Präsident und Präsidentin/Präsidium und Personalrat offensichtlich weiterhin unterschiedliche Auffassungen. Diese werden unter anderem im Umgang mit der aktuellen Pandemie deutlich, wo der Personalrat weder in einer Pandemiegruppe noch im Krisenstab vertreten ist. An dem Pandemie-Plan 2010 waren wir und weitere Interessenvertretungen beteiligt. Dies hat sich unter der neuen Präsidentin leider geändert.

1.4 Die Arbeit des Personalrates im Überblick

An dieser Stelle berichten wir kurz über die konkreten Tätigkeiten des Personalrates der TU im letzten Jahr unter den skizzierten Rahmenbedingungen. Entsprechend der Vorgaben des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) bestanden die Hauptanteile unserer Arbeiten 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 an der TU,
3. der Mitarbeit in gemeinsamen Arbeitsgruppen zu den unterschiedlichsten Themen mit Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungstatbeständen,
4. der Erarbeitung von Vorschlägen des Personalrates 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 Problemen bzw. bei Informationsbedarf.

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

Auch 2019 war die Inanspruchnahme des Personalrates für Beratung und Vermittlung in Konfliktfällen in allen Beschäftigtengruppen erheblich.

Es gab weiterhin einige Beschwerden über Belästigung durch unzumutbaren Bau- lärm. Einen leichten Anstieg gab es bei den Unfallmeldungen. Des Weiteren gab es Beschwerden über Arbeitsverdichtung und psychische Belastung am Arbeitsplatz.

Auch gab es wieder einige Fragen zu Eingruppierungen zu beantworten.

2. Die Personalratssitzungen

Die nachfolgende Tabelle vermittelt einen Überblick über Anzahl und Art der Personalmaßnahmen, die in 24 Sitzungen erörtert und dann behandelt worden sind.

Übersicht über die vom Personalrat im Berichtszeitraum behandelten Maßnahmen (in Klammern jeweils die entsprechenden Zahlen des Vorjahres):

Sitzungen des Personalrates der TU Darmstadt		
Zeitraum	07.01.2019 bis 16.12.2019	
Anzahl der Sitzungen	24 (24)	
Anzahl bearbeiteter Anträge	1.182 (1.102)	Durchschnittliche Anzahl der Anträge pro Sitzung: 49,25 (45,91)

Behandelte Maßnahmen		befristete Beschäftigung				Dauerbeschäftigung			
		Landesstellen		Drittmittel					
		Antragsgrund							
		Ein- stel- lung	Weiter- besch.	Einstel- lung DriM	Weiter- besch.	Dauer- besch.	Vert- ret./ Abordn.	Ne- bentä- tigkeit	Ein- grupp .
Wissenschaftliche Mitarbeiter_in- nen	585 (578)	160 (154)	8 (0)	406 (420)	1 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (4)
Beamte	21 (14)						5	0 (0)	16 (14)
Arbeitnehmer_innen	486 (455)	55 (61)	50 (35)	68 (59)	93 (70)	104 (112)	0 (0)	0 (0)	116 (118)
Auszubildende	61 (43)	54 (43)							
Betriebsanweisungen	6 (0)								
Sicherheitsbeauftragte	10 (6)								
Vereinbarungen	6 (2)								
Sonstige Maßnahmen	7 (4)								
Summen:	1.182 (1.102)	269 (258)	58 (35)	474 (479)	94 (70)	106 (112)	5 (0)	0 (0)	140 (136)

3. Ausschreibung, Auswahlverfahren

3.1 Dienstvereinbarung bei Ausschreibung von ATM-Stellen

Gerade im ATM-Bereich ist es für den Personalrat wichtig, dass die internen Bewerber und Bewerberinnen eine größere Chance im Auswahlprozess erhalten sollen, als das bisher der Fall ist. Deswegen hat der Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle eine Dienstvereinbarung erarbeitet, wie mit Ausschreibungen und den internen Bewerber*innen umzugehen ist.

Die wichtigsten Punkte dieser Vereinbarung lauten wie folgt:

- die interne Ausschreibung ist nun verpflichtend
- 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 des (auch: externen) Auswahlverfahrens im Bewerber*innen-Pool
- zeitnahe Information Rückmeldung für die Bewerber*innen über den Stand des Verfahrens oder Gründe der Nicht-Berücksichtigung
- 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://download.hrz.tu-darmstadt.de/protected/DezVII/Informationen_A-Z/Dienstvereinbarung_Auswahlverfahren_ATM_11_2019.pdf

Alle Landesstellen im ATM-Bereich sind grundsätzlich auszuschreiben. Die Stellenausschreibung an sich erfolgt nach verschiedenen Vorgaben, u. a. nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz sowie nach dem Sozialgesetzbuch 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 sollen, 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. Der Personalrat strebt hierzu eine Dienstvereinbarung mit der TU an.

3.2 Auswahlverfahren – Beteiligung des Personalrates

Gemäß HPVG 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 Personalrates 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 übersandt wird. Dann sind wir umfassender informiert und können gezielter über die Teilnahme entscheiden. Die frühzeitige Zuleitung der entsprechenden Formblätter und Anlagen erbitten wir entweder durch Fax (06151-16-26852) oder per Mail an auswahlverfahren@pr.tu-darmstadt.de.

3.3 Tätigkeitsbeschreibungen und Zwischen-/Arbeitszeugnisse

Tätigkeitsbeschreibungen sind die Grundlage für die Eingruppierung. Entsprechend ist es wichtig, die eigene Tätigkeitsbeschreibung immer wieder zu aktualisieren, um so auch bei einer Erweiterung der eigenen Tätigkeiten eine neue Eingruppierung zu erhalten.

Beschäftigte erhalten mit Unterzeichnung des Vertrages auch ihre Tätigkeitsbeschreibung. Bei einer Vertragsveränderung ist auch die Tätigkeitsbeschreibung zu aktualisieren. Tätigkeitsveränderungen bei Beschäftigten, die durch die Vorgesetzten vorgenommen werden, müssen mit der Dienststelle rückgekoppelt sein, da diese Veränderungen womöglich haftungsrechtliche, tarifrechtliche als auch arbeitsrechtliche Konsequenzen für die Beschäftigten haben können.

Wir raten allen, denen die eigene Tätigkeitsbeschreibung nicht vorliegt, die Vorgesetzten nach der Tätigkeitsbeschreibung zu fragen. Da sie Bestandteil der Personalakte ist, kann sie in jedem Falle auch in der Personalabteilung angefordert werden.

Bei Vorgesetztenwechsel besteht für die Beschäftigten ein Rechtsanspruch auf Gewährung eines Zwischenzeugnisses. Beim Arbeitsplatzwechsel bzw. bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber besteht ein Anrecht auf ein Arbeitszeugnis. Zeugnisse sind von der Personalabteilung auszustellen.

3.4 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. Lenkungsreisen (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 (ASA)
- Zentrale Kommission zur Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen
- Ideenbörse
- Mobilitätsmanagement, Parkraumkommission
- Digitalisierung der Personalprozesse
- Einführung der Elektronischen Eingangsrechnungsverarbeitung (EVER)
- Gesundheitsmanagement (BGM)
- BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

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 Personalrats-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

4.1.1 ASA 2019

Der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsschutzausschuss besteht aus der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit, zwei Personalratsmitgliedern, Betriebsärzt*innen, Fachkräften für Arbeitssicherheit (medical airport service), Vertreter*innen der zentralen Einrichtungen und der Fachbereiche. Wie gesetzlich vorgeschrieben, tagte dieser viermal im Jahr. Die Leitung obliegt der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit, Frau Schienbein. Die bisherige Leiterin, Frau Scheffler-Besold, vertritt nun die Arbeitgeberin.

Themen waren in den ASA-Sitzungen die Geschäftsordnung, die DGUV V3 (Prüfung elektrischer Handgeräte), Prüfungen von Gasarmaturen, psychologische Betreuung, die neu eingeführten offenen Sprechstunden der Betriebsärzt*innen, die Unfallstatistik 2018 und vieles mehr.

Im September-Flyer des Personalrates informierten wir kurz über die ASA-Sitzungen, worauf uns Ungenauigkeit in der Darstellung vorgeworfen wurde. Aus unserer Sicht haben wir in leicht verständlichen und nicht falschen Worten informiert, wenn auch dem Format geschuldet etwas unvollständig.

4.1.2 ASI 2019

An der TU Darmstadt gibt es zur schnellen Umsetzung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes das ASI-Gremium, dieses befindet sich im Umbruch.

Format, Ziel und Zusammensetzung sollen überdacht werden.

In dem bisherigen Gremium blieben die Vertreter*innen von Dez. IV und V der AS-Runde öfter fern, was den Informationsaustausch so sehr reduzierte, dass die Sitzungen auch für die verbliebenen Mitglieder nicht mehr von Interesse waren, da Maßnahmen nicht richtig besprochen werden konnten. Am 10.09.2019 wurde die Sitzung aus „organisatorischen Gründen“ von Seiten der Dienststelle abgesagt. Ein Neustrukturierungstreffen mit der Dienststelle und weiteren Beteiligten fand nach mehreren Verschiebungen statt, leider ohne konkretes Ergebnis. Der Prozess ist noch offen. Wenn wir aber Bedarf zu einer bestimmten Maßnahme sehen, ist es uns möglich, die einzelnen Vertreter*innen einzuladen und darüber dann zu beraten.

Das Budget der ASI-Runde betrug im Jahr 2012 noch 200.000 €, zum Ende hin 2019 noch 60.000 €. Der Differenzbetrag wird jetzt zum großen Teil direkt von den Dezernaten zur Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen verplant.

Themen der ASI-Sitzungen 2019 waren unter anderem die Erdung von Sicherheits-schränken, Prüfung der Argon Löschanlagen, Beleuchtung der Sportwissenschaften und Messungen von Gebäudeschadstoffen.

4.2 Ideenbörse

Das 1998 eingeführte betriebliche Vorschlagswesen der TU - die „Ideenbörse“ – wurde im Jahr 2015 mit einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Vorschlagswesen neu eingeführt. Die Dienstvereinbarung sieht eine Ideenbörse-Kommission vor, mit drei stimmberechtigten Mitgliedern (Kanzler, vom Senat bestelltes Mitglied, Vertreter*in des Personalrates) und 4 beratenden Mitgliedern und der Ideenbörsen-Beauftragten, derzeit die Kollegin Sonja Jäger.

Die Verfahrensabläufe sind ausführlich unter der folgenden URL dokumentiert:
https://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/infosaz_1/ideenboerse/index.de.jsp.

In den letzten Jahren hat sich die Ideenbörse aus Sicht des Personalrats weiter etabliert. Im Jahr 2019 wurden 29 Anträge eingereicht, von denen 4 mit einem Geldpreis in Höhe von 300 € bedacht wurden. Die Ideenbörse-Kommission hatte sich dafür ausgesprochen, über die Preise in der hoch³ zu berichten.

4.3 Familiengerechte Universität

Der Universität wurde mit dem Audit Familienfreundliche Universität bescheinigt, auf die Bedürfnisse von Familien Rücksicht zu nehmen. Hier ist sicherlich mit dem Bau von Kindertagesstätten für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden ein Anfang gemacht. In der täglichen Beratungsarbeit des Personalrats werden aber sehr viele weitere Baustellen sichtbar, die noch zu bearbeiten sind.

- geschlechts- und familienunabhängige Möglichkeit auf wissenschaftliche Karriere
 - Förderung der Elternzeit für Männer als positives Anreizsystem
 - Befristungen können eine gute Familienplanung verhindern, daher müssen diese reduziert werden
 - Mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten
- Familienpolitische Komponente bei der Beschäftigungsdauer von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen angemessen berücksichtigen.

4.4 Anerkennung besonderer Leistungen

Ab dem Jahr 2000 konnten im Rahmen eines Modellversuchs zur Erprobung der damals geltenden Hessischen Leistungsstufenverordnung und der Hessischen Leistungsprämien- und -zulagenverordnung die Leistungsprämien und Leistungszulagen für die Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt beantragt werden.

Seit dem 1. Januar 2015 ist Grundlage für die Vergabe von Leistungsanreizen in Form von Leistungsprämie, Leistungszulage und leistungsbezogenem Sonderurlaub für die Beschäftigten und die Beamt*innen der Technischen Universität Darmstadt die Hessische Verordnung über die Gewährung von Leistungsanreizen und zur Anerkennung besonderer Leistungen (HLAnreizV) siehe https://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/infosaz_1/leistungsanreizverfahrensregeln.de.jsp.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 310 Beschäftigte mit Prämien für besondere Leistungen ausgezeichnet. Diese verteilen sich auf die Bereiche der TU wie folgt:

FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	FB 7	FB 10	FB 11	FB 13	FB 15	FB 16	FB 18	FB 20	Ver-wal-tung	ULB	ZfL	USZ	Gleich-stell.	HRZ	PR Sek.	Ge-samt
5	7	10	21	8	7	7	10	1	51	32	23	71	16	1	1	5	32	2	310

2018 kamen insgesamt 237 Kolleginnen und Kollegen in den Genuss von Leistungsprämien oder Zulagen. Das Ergebnis 2019 zeigt also einen deutlichen Zuwachs auf insgesamt hohem Niveau. Die Verteilung zwischen den einzelnen Fachbereichen und zentralen Einrichtungen ist allerdings weiterhin sehr unterschiedlich. So gibt es Fachbereiche, die dieses Instrument sehr regelmäßig einsetzen (insbesondere die Fachbereiche 16 und 18), aber demgegenüber auch Fachbereiche, die nur selten oder überhaupt nicht Anträge zu Leistungsprämien oder -zulagen stellen. Besondere Steigerungen gab es 2019 bei den zentralen Dezernaten sowie der ULB.

Nach Auffassung des Personalrates sind dies geeignete Instrumente, die Motivation der Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsalltag zu stärken. Positive Auswirkungen auf das Betriebsklima entstehen dadurch, dass individuelle Leistungen mit diesem Mittel anerkannt und honoriert werden. Die zentrale Kommission Leistungsprämien hat die Aufgabe, einen Gesamtüberblick zu behalten und eine gewisse Vergleichbarkeit über die unterschiedlichen Arbeitsbereiche hinweg sicherzustellen. Dies wird in der Praxis durch die Prüfung der in jedem Einzelfall vorgelegten Begründungen versucht. Dank dieser Verfahrensweise konnten auch Anhaltspunkte überprüft werden, die nicht nur für eine Leistungsprämie, sondern darüber hinaus für eine Neubewertung der Tätigkeitsbeschreibung und eine daraus folgende Höhergruppierung der Betroffenen sprachen. In den letzten Jahren hat sich dabei die Qualität der Anträge aus Sicht der zentralen Kommission sehr verbessert, sodass nur in Einzelfällen Rückfragen notwendig wurden.

Die kooperative Zusammenarbeit aller Kommissionsmitglieder ist hervorzuheben.

4.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

WER gehört zum BGM: Kanzler, Gesundheitsmanagerin, Personal- und Organisationsentwicklung, Leiterin Unisportzentrum, Sozial- und Konfliktberatung, Dezernentin Immobilienmanagement, Referatsleiterin IV A (Sicherheit u. Umweltschutz), Betriebsärzte (mas), Leiter Institut für Sportwissenschaft, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat – externe Beratung: Techniker Krankenkasse; amphion Wiesbaden

- **2015:** 1. Workshop in Trifels -Lenkungskreis wurde gegründet, Stellenausschreibung Gesundheitsmanager*in
- **2016:** Zielkonkretisierungsworkshop BGM (gemeinsamen Gesundheitsbegriff definieren, Ziele des BGM an der TU Darmstadt; Frau Böhme wird als Gesundheitsmanagerin der TU Darmstadt eingestellt; Lenkungsausschuss (LA) „Gesundheitsmanagement“ wird eingerichtet

- **2017:** Start Pilotprojekt Fragebogen (Gefährdungsbeurteilung) „Psych. Belastung am Arbeitsplatz“; BGM-Arbeitskreis „Ziele“ wird gegründet; 1. Newsletter erscheint
- **2018:** 2. Workshop in Trifels findet mit dem BGM-TEAM statt; Ruheraum wird im Alten Hauptgebäude eingerichtet und eröffnet; Gesundheitszentrum (AKA FLIEG-Halle) geht in konkrete Planung, Besprechungen mit Architekt*in und Denkmalschutzbehörde; Pilotprojekt Gefährdungsbeurteilung (Fragebogen) ist an der TU gestartet – erste Ergebnisse und Umsetzungsschritte seitens Frau Böhme werden der Vollversammlung mitgeteilt; 1. Vollversammlung BGM findet statt; Gesundheitsmanagement BGM Kernteam (Gesundheitsmanagerin, Leitung USZ, Personal- und Organisationsentwicklung, Personalrat)
- **2019:** Thema Marketing und Durchdringung wird erarbeitet; Artikel BGM-Kernteam erscheint in hoch³; Online-Fragebogen (Masterthesis) an TU-Beschäftigte zum Thema Nutzung und Bewertung von Kommunikationskanälen des BGM.

4.6 Arbeitszeit (Mobile Arbeit)

Seit dem 01.09.2019 gibt es eine Regelung zur Flexiblen Arbeitszeit und Mobilen Arbeit für die Zentrale Verwaltung. Zentrale Einrichtungen und ein Teil der Dekanate von Fachbereichen wurden zwischenzeitlich in die Regelung aufgenommen. Für den größten Teil der Beschäftigten gilt aber weiterhin eine feste Arbeitszeitregelung, die in keiner Weise der gelebten Praxis entspricht und im Konfliktfall immer zu Lasten der Beschäftigten ausgelegt wird. Ein Initiativantrag des Personalrats zur Mobilen Arbeit für alle Beschäftigten wurde von der Dienststelle abgelehnt und im Einigungsverfahren als nicht zulässig erklärt. Der Personalrat habe beim Ort der Tätigkeit keine Mitbestimmung, so die Auffassung der Einigungsstelle.

Im Juni 2019 wurde in einer außerordentlichen Personalversammlung mit großer Mehrheit ein Votum beschlossen, eine Umfrage bei den Beschäftigten zur Arbeitszeit durchzuführen. Leider mahlen manche Mühlen sehr langsam. Im Juli 2020 ist die Befragung immer noch nicht durchgeführt, die Corona-Ereignisse haben neue Realitäten geschaffen. Wann wird die Befragung durchgeführt, werden Ergebnisse vorliegen und Konsequenzen gezogen?

4.7 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ein wichtiges Ziel für den Personalrat ist es, eine BEM-Dienstvereinbarung mit der Dienststelle abzuschließen. In der Dienstvereinbarung sollen Prozesse zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement klar beschrieben werden. Für TU-Beschäftigte ist es von Bedeutung, wie ein BEM-Gespräch zustande kommt, wer die Beteiligten sind und welche Chancen, Rechte und Pflichten im BEM-Verfahren bestehen. Zentrale Ziele des Personalrats für die BEM-Dienstvereinbarung sind:

- die Souveränität der BEM-berechtigten Person über das Verfahren,
- der vertrauliche Umgang mit personenbezogenen Gesundheitsdaten,
- die Förderung der Ziele und Bekanntheit des BEM-Verfahrens bei allen Kolleg*innen,
- das frühzeitige Angebot eines BEM,
- die systematische Suche und individuelle Anpassung von Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und/oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit durch ein multidisziplinäres BEM-Team,
- eine fortlaufende anonymisierte-systematische Evaluation des BEM-Verfahrens zur Identifikation von Verbesserungspotentialen.

Die Dauer für die Verständigung auf eine gemeinsame Dienstvereinbarung beträgt nicht mehr nur Monate, sondern bereits Jahre. Dies erscheint umso schwieriger verständlich, da Dienststelle, wie auch Personalrat sich immer wieder der Bedeutung und der Ziele des BEM-Verfahrens sowie einer entsprechenden Dienstvereinbarung für die Kolleg*innen versichern.

4.8 Digitalisierung der Personalprozesse

Seit Oktober 2019 wird die Digitalisierung von Personalprozessen als Entwicklungsthema gemeinsam von Personalrat und Dienststelle bearbeitet. Als erster Themenbereich werden die Auswahlverfahren betrachtet. Zunächst wurde der aktuelle Stand erhoben und ein Zeitplan erstellt. In 2020 sollen eine Analyse verfügbarer Programme und die Ausschreibung erfolgen mit dem Plan, in 2021 den Betrieb aufzunehmen und Informationen und Schulungen anzubieten.

4.9 Elektronische Verarbeitung von Eingangsrechnungen (EVER)

Im Rahmen der Umsetzung einer EU-Richtlinie ist die Einführung eines Prozesses zur elektronischen Verarbeitung von Eingangsrechnungen für die TU erforderlich. Für die Einhaltung des für Deutschland verbindlichen Standards von XRechnungen ist über eine Ausschreibung das Programm XFlow gewählt worden. Der Personalrat hat Diskussion und Prozess begleitet. Schulungen und Rollout sind bis Ende 2020 geplant.

4.10 AK Anti-Sexismus

Der AK Antisexismus hat sich zu dem Thema sexualisierte Diskriminierung an der TU Darmstadt gegründet und die Konzeption sowie Umsetzung der achtUNG!? Kampagne erarbeitet und begleitet.

<https://www.intern.tu-darmstadt.de/achtung/index.de.jsp>

Themen, die 2019 in den Blick genommen wurden, waren unter anderen die OWO (Orientierungswochen) der Studierenden mit der Problematik von sexueller Belästigung und extensivem Alkoholgenuss auf öffentlichen Plätzen.

Als weiterer Schwerpunkt wurde die Richtlinie Antidiskriminierung behandelt, mehr Info auf der Seite: https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/strategie_und_grundsaeetze/respekt_auf_dem_campus/index.de.jsp und ein QSL Videoprojekt Antisexismus erstellt: http://moodleload.hrz.tu-darmstadt.de/HDA/Studierende_achtung_190629_03.mp4.

5. Strukturentwicklung

5.1 Strukturentwicklung der TU Darmstadt

Die TU Darmstadt hat in den letzten Jahren achtbare Erfolge im Rahmen der Exzellenzinitiativen erzielen können, die mit erheblichen Mitteln für einige Bereiche der TU verbunden sind. Hinzu kamen für manche Bereiche Sondermittel aus dem Hochschulpakt 2020 sowie für alle Bereiche entsprechende Kompensationsmittel ab WS 2008/09.

2011 wurde der Antrag "Kompetenzentwicklung durch Interdisziplinäre Vernetzung von Anfang an (KIVA) im Rahmen des gemeinsamen Programmes des Bundes und der Länder für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre bewilligt. Hierfür konnten innerhalb der TU 38 Stellen im wissenschaftlichen und administrativen Bereich besetzt werden. Durch alle Sondermittel und Projekte in Wissenschaft und Lehre haben sich die Personalstellen im (Fachbereichs-) Gefüge der TU sehr unterschiedlich und kaum nachvollziehbar verändert.

Seitens des Personalrats sollte der Personalbedarf in dem Mittelverteilungsmodell MIR implementiert sein, bei dem ausgehend von den zu erfüllenden Aufgaben der verschiedenen Bereiche, die sich aus den angestrebten Zielen der TU ergeben, bestimmt wird, in welchem Bereich wie viele Personen mit welchen Qualifikationen - und damit welche Mittel - zu deren Erfüllung benötigt werden. Das Präsidium wollte erklärtermaßen kein solches Vorgehen. Das entwickelte Verteilungsmodell gibt nach politischen Setzungen FB-Budgets vor, mit denen die Bereiche dann zusehen müssen, wie sie damit hinkommen bzw. welche Aufgaben sie erfüllen können. Aus diesem Grunde ist schwer nachvollziehbar, in welchem Sinne überhaupt „Korrelation zu den Zielen der Universität besteht“.

5.2 Personalentwicklung

Der Beirat Personalentwicklung wurde 2018 aufgelöst. Hier flossen die Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen zusammen. Das waren z.B. Themen wie Duale Ausbildung, Führungskultur/Jahresgespräche, Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals und Administrativ Technische Mitarbeiter*innen. Der Bereich Personalentwicklung wurde im Berichtsjahr neu organisiert und personell besetzt. Der Personalrat unterstützt nachdrücklich die Arbeit der Personalentwicklung und setzt sich dafür ein, dieses Aufgabengebiet aufgrund seiner besonderen Bedeutung personell weiter zu verstärken.

5.3 Strukturveränderungen und die Folgen

„Strukturveränderungen“ sowie Privatisierung, Fremdvergabe und damit einhergehende Schließung von Betriebseinheiten haben an der TU Darmstadt inzwischen – leider - eine lange Tradition. Angefangen beim Kraftwerk, Reinigungsdienst, Wachdienst, Hausmeisterdienste, Posttransporte, Winterdienst bis hin zu Schließung der Kfz-Werkstatt sind dies die „Strukturveränderungen“, die am deutlichsten sichtbar waren.

Strukturveränderungen (auch: Abbau von ATM-Stellen) gehen (fast) immer mit Arbeitsverdichtung einher. So werden frei gewordene und freiwerdende Stellen nicht wiederbesetzt, die verbliebenen Kolleg*innen müssen die anfallenden Tätigkeiten mit übernehmen.

Der Personalrat ist daher auf die Mitwirkung aller Beschäftigten angewiesen, um frühzeitig bei geplanten Umstrukturierungen und Schließungen informiert und beteiligt zu werden. Informieren Sie uns daher, wenn in Ihrer Abteilung entsprechende Überlegungen angestellt werden.

Gleichzeitig fordert der Personalrat von den entsprechenden Vorgesetzten bzw. der Dienststelle die umfassende und frühzeitige Einbindung in entsprechende Vorhaben. Das HPVG sieht sowohl die Fürsorgepflicht der Dienststelle gegenüber den Beschäftigten als auch die rechtzeitige und umfassende Einbindung der Beschäftigten und des Personalrates vor. Nur durch eine frühzeitige Einbindung kann für die Beschäftigten eine gelingende Personalentwicklung realisiert werden.

6. Spezielle Themen

6.1 Tarif und Eingruppierung

Der Personalrat informiert zu Fragen der Eingruppierung und zu Tarifergebnissen nach Abschluss neuer Tarifverträge auf seiner Homepage und in dem Informationsflyer „Impuls“.

Zusätzlich bietet der Personalrat selbstverständlich bei Bedarf individuelle Informationsgespräche an.

6.2. Mobilität an der TU

Parkraumkommission und Mobilitätsmanagement

Das Mobilitätsmanagement wurde im Zuge der Dienstvereinbarung Mobilität und der Einführung des Jobtickets gegründet. Nach Abschluss eines Tarifvertrages mit den Gewerkschaften zum Hessenticket an der TU-Darmstadt tagt zurzeit nur die Parkraumkommission. Die größeren Themen 2019 waren die Verringerung der Parkflächen im Zuge der Baustelleneinrichtung Schlossgartenstraße und die Parksituation an der Lichtwiese.

Um Ihnen einen kleinen Überblick zu geben, was in dieser Kommission behandelt wird, eine kurze Aufstellung der Themen ohne Vollständigkeit:

Richtlinie zur Regelung des Parkens, Kurzzeitparken an der TU, Wintermobilitätskarte, Übernachtungen in Parkhäusern, überdachte Fahrradabstellplätze, Dauerparker und immer wieder Parkflächen für Beschäftigte mit Behinderung.

6.3 Datenschutz

Der Personalrat hat mit der Dienststelle in mehreren Sitzungen das Thema erörtert. Aus Sicht der Gesetzgebung ist es nicht möglich, dass der Datenschutzbeauftragte gleichzeitig mit Personaldaten bzw. mit personenbezogenen Daten arbeitet.

Der Personalrat hat darauf hingewirkt, dass sich in diesem Bereich etwas ändert. Aus diesem Grund ist ein Datenschutzteam gebildet worden. Aus dessen Mitgliedern wird die/der neue Datenschutzbeauftragte gewählt. Diese/r wird dann durch die Expertise der einzelnen Mitglieder des Teams in verschiedenen Bereichen unterstützt und beraten. Bis es zur Wahl der/des neuen Datenschutzbeauftragten kommt, ist der bisherige Datenschutzbeauftragte weiterhin im Amt. Er wird jetzt aber auch schon durch die Mitglieder des neuen Teams unterstützt. Die Benennung der/des Datenschutzbeauftragten ist Teil der Mitbestimmung des Personalrates und wir sind gespannt, wer dieses Amt in Zukunft belegen wird.

6.4 Kündigungen

Leider sind auch in 2019 wieder Kündigungen ausgesprochen und vollzogen worden. So wurde eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen, 12 Arbeitsverhältnisse wurden in der Probezeit beendet und 3 Ausbildungsverhältnisse vor Beendigung der Ausbildung. Der Personalrat hat diese Prozesse bestmöglich begleitet. Wichtig ist, dass sich Beschäftigte, die Schwierigkeiten an ihrem Arbeitsplatz haben oder befürchten, möglichst frühzeitig Rat und Unterstützung suchen.

6.5 Veröffentlichungen

Im Jahr 2019 hat der Personalrat 4 Ausgaben seines Informationsflyers „ImPuls“ und eine [Jahresausgabe](#) veröffentlicht.

Themen waren u.a.

- Neue Regelung der Entgeltgruppe 9 und Tarifrunde 2019
- Dienstvereinbarung Auswahlverfahren
- Sind Reisezeiten Arbeitszeiten?
- Überlastungsanzeige: Pflicht auch für den Öffentlichen Dienst und Beamte,
- Ein Jahr Datenschutzgrundverordnung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit

Die Homepage des Personalrates www.personalrat.tu-darmstadt.de wurde neu gestaltet. Alle Informationen rund um die Personalratstätigkeit sind nunmehr abrufbar auf allen gängigen Endgeräten.

7. Dank

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

Besonderen Dank verdienen wiederum die Mitarbeiterinnen im Büro des Personalrates, Silvia Büttner und Annette Zütphen, für ihren engagierten Einsatz und die hervorragende Arbeit.

Darmstadt, den 20. Juni 2020

Für den Personalrat:

Nadine Walther

Vorsitzende

8. Personalrat

Am 10./11. Mai 2016 fanden die Neuwahlen für den Personalrat statt.
In der Sitzung am 11.05.2020 wurde die Vorsitzende gewählt.
Wir sind Ihre Ansprechpartner*innen im Personalratsbüro:

Geschäftsführung

		Tel.	E-Mail: ... „tu-darmstadt.de“
Vorsitzende:	Nadine Walther	2 68 56	Nadine.Walther@pr.
Stellvertreter*innen aus folgenden Gruppen			
Gruppe der Arbeitnehmer*innen:	Ludwiga Ellermeier-Block	2 68 53	Ludwiga.Ellermeier-Block@pr.
Gruppe der Wiss. Mitglieder:	Dr. Olga Zitzelsberger	2 39 70	Olga.Zitzelsberger@pr.
	Dr. Andreas Mars	2 14 31	Andreas.Mars@pr.
	Jens Hasenbank-Kriegbaum	2 45 67	Jens Hasenbank- Kriegbaum@pr.
Sekretariat des Personalrates:			
	Silvia Büttner	2 68 51	info@pr.
	Annette Zütphen	2 68 50	info@pr.

Aufgrund der Ergebnisse der durchgeführten Wahlen setzt sich der Personalrat wie folgt zusammen:

		Telefon	E-Mail: ... „tu-darmstadt.de“
Gruppe der Beamtinnen und Beamten			
Offene Liste ver.di			
Heilmaier, Astrid	ULB	7 62 50	Astrid.Heilmaier@pr.
Bergmann, Holger	ULB - Verwaltung FB 18 - Lernzentrum KSC	7 62 40 2 03 29	Holger.Bergmann@pr.
Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Offene Liste ver.di			
Ellermeier-Block, Ludwiga	MPA PR S1 03 275	2 50 11 2 68 53	Ludwiga.Ellermeier-Block@pr.
Pfeil-Herz, Carl	FB 5 PR S1 03 275	2 17 43 2 68 55	Carl.Pfeil-Herz@pr.
Walther, Nadine	PR S1 03 272	2 68 56	Nadine.Walther@pr.
Swirschuk, Andreas	Dez. IV A PR S1 03 276	2 47 04 2 75 26	Andreas.Swirschuk@pr.
Spangenberg, Anja	FB 4 - AG Algebra	2 24 66	Anja.Spangenberg@pr.
Freie Unabhängige Liste			
Kießlich, Peter	FB 18 - Hochfrequenztechnik	2 84 55	Peter.Kiesslich@pr.
Vogel, Thomas	HRZ - Infrastruktur	7 10 10	Thomas.Vogel@pr.
Gruppe der Wissenschaftlichen Mitglieder			
Offene Liste ver.di			
Dr. Zitzelsberger, Olga	FB 3 - Pädagogik	2 39 70	Olga.Zitzelsberger@pr.
Dr. Mars, Andreas	FB 4 - Dekanat	2 14 31	Andreas.Mars@pr.
Neumann, Ute	Dez. I - Hochschulstrategie	2 06 84	Ute.Neumann@pr.
Kühner-Stier, Bärbel	FB 3 - Pädagogik	2 39 07	Baerbel.Kuehner-Stier@pr.
Freie Unabhängige Liste			
Dr. Steck, Roland	FB 18 - Elektro- u. Inf. technik	2 02 04	Roland.Steck@pr.
Zimmer, Barbara	FB 3 - Dekanat	2 39 00	Barbara.Zimmer@pr.
Bonnes, Uwe	FB 5 - Kernphysik	2 35 69	Uwe.Bonnes@pr.
Hasenbank-Kriegbaum, Jens	FB 16 - MechCenter	2 45 67	Jens.Hasenbank-Kriegbaum@pr.
Liebe, Andreas	HRZ - Infrastruktur	7 10 11	Andreas.Liebe@pr.

Folgende Ersatz-Mitglieder können die Personalrats-Mitglieder vertreten:

		Telefon	E-Mail: ... „tu-darmstadt.de“
Gruppe der Beamtinnen und Beamten			
Offene Liste ver.di			
Pietzonka, Günter	ULB	7 63 13	Guenter.Pietzonka@pr.
Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Offene Liste ver.di			
Suszka, Christine	FB 16 - Fahrzeugtechnik	2 42 09	Christine.Suszka@pr.
Wasmund, Claudia	FB 11 - Physik. Metallkunde	2 05 58	Claudia.Wasmund@pr.
Pommerenke, Christine	FB 11 - Materialwissenschaft	Vormittags: 20550 nachmittags: 22243	Christine.Pommerenke@pr.
Ortler, Sabine	FB 3 - Organ. u. Wirtschaftspsych. / Angew. Kognitionspsych.	2 40 02 2 40 12	Sabine.Ortler@pr.
Zimmermann, Zoé	FB 3 - Studienbüro	2 39 11	Zoe.Zimmermann@pr.
Bärens, Joachim	Verwaltung S1 03 278	2 68 17	Joachim.Baerens@pr.
Simon, Roland	FB 5 - Exp. Kernphysik	2 35 68	Roland.Simon@pr.
Keilmann, Pascal	Dezernat II	2 82 48	Pascal.Keilmann@pr.
Wennel, Marcus	Dezernat V F	2 53 60	Marcus.Wennel@pr.
Krumb, Albert	Dez. IV C	2 48 58	Albert.Krumb@pr.
Gruppe der Wissenschaftlichen Mitglieder			
Offene Liste ver.di			
Wagner, Christina	Verwaltung - Referat IA	2 05 32	Christina.Wagner@pr.
Gruppe der Wissenschaftlichen Mitglieder			
Freie unabhängige Liste			
Dr. Kletzin, Arnulf	FB 10 - Mikrobiologie	2 36 82	Arnulf.Kletzin@pr.
Dr. Mares, Detlev	FB 2 - Neuere Geschichte	5 73 20	Detlev.Mares@pr.

Am 14./15. Mai 2018 fanden die Neuwahlen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung statt.

		Telefon	E-Mail: ... „tu-darmstadt.de“
Jugend- und Auszubildenden-Vertretung:			
Vorsitzende:			
Belka, Marina	ULB	7 63 71	Marina.Belka@pr.
Mitglieder:			
Kothe, Isabel	Verwaltung	2 05 36	Isabel.Kothe@pr.
Gruber, Nico	ULB	7 63 71	Nico.Gruber@pr.
Schwebel, Jonas	FB 13 Werkstatt		Jonas.Schwebel@pr.
Nikos-Fedon Raptis	ULB	7 63 71	Nikos-Fedon.Raptis@pr.

JAV-Raum: Altes Hauptgebäude, Hochschulstraße 1, S1|03 277
Sprechstunde: nach Vereinbarung
E-Mail: JAV@pr.