

Bericht des Personalrates der Technischen Universität Darmstadt für die Zeit Januar bis Dezember 2020

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 2020

1. VERSTÄNDNIS UND ARBEIT DES PERSONALRATES DER TU DARMSTADT	3
1.1 Die Rahmenbedingungen	3
1.2 Der Personalrat und sein Selbstverständnis	3
1.3 Das Präsidium und der Personalrat	3
1.4 Die Arbeit des Personalrates im Überblick	4
2. DIE PERSONALRATSSITZUNGEN	5
2.1. Kündigungen	5
3. AUSWAHLVERFAHREN	6
4. BERICHTE AUS ARBEITSGRUPPEN UND ARBEITSKREISEN	6
4.1 AG Corona	7
4.2 AG Digitalisierung	7
4.3 AK Antisexismus / Antidiskriminierung	8
4.4 AK HRZ	9
4.5 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	9
4.6 Anerkennung besonderer Leistungen (Leistungsprämie)	10
4.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	11
4.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	11
4.9 Beschäftigtenbefragung	11
4.10 Ideenbörse	12
5. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	12
5.1 Sprechstunden des Personalrates	12
5.2. Veröffentlichungen	13
5.3. Jubiläumsfeier	13
6. DANK	13
7. PERSONALRAT	14

1. Verständnis und Arbeit des Personalrates der TU Darmstadt

1.1 Die Rahmenbedingungen

Der Berichtszeitraum (Januar 2020 bis Dezember 2020) war für den Hochschulbereich geprägt durch

- Vorbereitung Personalratswahl 2020
- Ausbruch der Corona-Pandemie und schlagartig veränderte Arbeitsbedingungen
- Verlängerung der Amtszeit des Personalrates um ein weiteres Jahr, Aussetzen und Verschieben der Personalratswahl in das Jahr 2021
- Heinz Lehmann verabschiedete sich in seinen wohlverdienten Ruhestand, eine Lücke in unserem Gremium hinterlassend, die wir erstmal schließen mussten. Der Vorsitz des Personalrates musste neu gewählt werden.
- Wahl der neuen Personalratsvorsitzenden Nadine Walther
- Ab Mitte März gab es von heute auf morgen keine Präsenzveranstaltungen mehr, keine Sitzungen und auch keine sonstigen Treffen waren mehr möglich. Was nun? Was tun?
- Es wurde alles erfolgreich ins Digitale verlegt - auch die Bereitstellung von Unterlagen
- Beschäftigtenbefragung „Arbeitszeit und Mobile Arbeit“

1.2 Der Personalrat 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 TUDa 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 TUDa zu sichern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.“ Dies ist immer noch unser Selbstverständnis und unser Anliegen. Das Ganze wird aber stark beeinflusst durch die Pandemie.

1.3 Das Präsidium und der Personalrat

Zum Begriff Partizipation haben 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 Pandemiearbeitsgruppe noch im Krisenstab vertreten ist. An dem Pandemieplan 2010 waren wir und weitere Interessenvertretungen beteiligt. Dies hat sich unter der neuen Präsidentin leider geändert. Das Gestalten und Mitarbeiten an Papieren, die den Hygieneschutz betreffen, ist immer noch schwierig. Trotz mehrmaligem Anbieten wird uns eine Mitarbeit im

Vorfeld nicht ermöglicht. Wir bekommen die Papiere oder Konzepte zwar zur Mitbestimmung vorgelegt, aber diese sind dann schon vollzogen und wir können erst im Nachgang unsere Anmerkungen dazu eingeben, die dann auch mit aufgenommen und umgesetzt werden. Dies ist ein sehr unbefriedigender Prozess. Die Pandemie erfordert zum Teil sehr schnelles Handeln. Das ist uns allen klar und auch verständlich. Eine bessere Einbeziehung wäre aber weiterhin wünschenswert.

1.4 Die Arbeit des Personalrates im Überblick

An dieser Stelle berichten wir kurz über die konkreten Tätigkeiten des Personalrates der TUDa 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 (ein halbes Jahr haben wir sogar wöchentlich getagt, um das Arbeitsaufkommen bewältigen zu können) 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. 540) im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen an der TUDa,
3. der Mitarbeit in gemeinsamen Arbeitsgruppen zu den unterschiedlichsten Themen mit Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungstatbeständen.
4. Der Personalrat hatte im letzten Jahr mit vielen Schwierigkeiten zu kämpfen, als es darum ging, den 60sten Geburtstag des Personalrates an der TUDa zu feiern. Der Startschuss zu einem schönen Fest ging schon im Dezember 2019 los. Es sollte ein gelungenes Fest für die Mitarbeiter*innen werden. Doch dann kam die Pandemie und machte uns einen Strich durch unsere Planung eines Fests in Präsenz. Doch wir ließen uns nicht abhalten und haben ein sehr schönes digitales Format für diesen besonderen Anlass gefunden und auch umgesetzt. Somit konnten wir mit Ihnen eine dem Anlass angemessene Feier im digitalen Raum anbieten. Besonders haben wir uns darüber gefreut, dass wir prominente Unterstützung erhalten haben.
5. Mitarbeit bei Änderungen im Hygiene- und Infektionsschutzkonzept der TUDa. Hier gab es immer wieder Reibungspunkte mit der Dienststelle, wie einige Anweisungen und Hinweise zu lesen und deuten sind. Wir wollten keine Schlechterstellung von Ihnen im Gegensatz zu Landesbeschäftigten. 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 2020 war die Inanspruchnahme des Personalrates für Beratung und Vermittlung in Konfliktfällen in allen Beschäftigtengruppen erheblich.

Es kam 2020 zu vermehrten Anfragen in Bezug auf mobile Arbeit, Arbeitsplatzausstattung, Betreuung bzw. Homeschooling und Care-Aufgaben. 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 37 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	13.01.2020 bis 14.12.2020								
Anzahl der Sitzungen	37 (24)								
Anzahl bearbeiteter Anträge	1.204 (1.182)	Durchschnittliche Anzahl der Anträge pro Sitzung: 32 (49,25)							
Behandelte Maßnahmen	befristete Beschäftigung				Dauerbeschäftigung				
	Landesstellen		Drittmittel						
	Antragsgrund								
	Einstellung Land	Weiterbesch. Land	Einstellung DriM	Weiterbesch. DriMi	Dauerbesch.	Vertret./ Abordn.	Nebentätigkeit	Ein-grupp.	
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	576 (585)	137 (160)	13 (8)	412 (406)	1 (1)	4 (2)		9 (8)	
Beamte	18 (21)						9 (5)	9 (16)	
Arbeitnehmer*innen	(486)	55 (55)	54 (50)	48 (68)	61 (93)	127 (104)		1 (0)	191 (116)
Auszubildende	46 (61)								
Betriebsanweisungen	7 (6)								
Sicherheitsbeauftragte	4 (10)								
Vereinbarungen	5 (6)								
Sonstige Maßnahmen	11 (7)								
Summen:	1.204 (1.182)	192 (269)	67 (58)	460 (474)	62 (94)	131 (106)	9 (5)	1	209 (140)

2.1. Kündigungen

Leider sind auch in 2020 wieder Kündigungen ausgesprochen und vollzogen worden. So wurden 7 Arbeitsverhältnisse in der Probezeit beendet. Viel zu oft haben wir zu spät von Kündigungen erfahren und konnten die Beschäftigten nicht rechtzeitig begleiten.

Es ist wichtig, dass wir im Vorfeld bei „Einladung“ zu einem Personalgespräch bereits die Kollegin/den Kollegen begleiten können. Denn der Satz im Anschreiben der Personalabteilung an die Beschäftigten liest sich sehr harmlos: „gerne können Sie ein Personalratsmitglied zu diesem Gespräch mitbringen“. 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.

3. Auswahlverfahren

Fragen rund um die Organisation und die Begleitung von Auswahlverfahren waren bei gleichbleibend hohen Zahlen an Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen ein wichtiges Einsatzfeld für den Personalrat. Die Verlagerung von vielen Arbeitsplätzen in den mobilen Bereich nach Hause hat es erforderlich gemacht, dass alle Prozesse rund um Ausschreibung, Auswahl und Besetzung von Stellen mit neuen Wegen für eine digitale Umsetzung erledigt wurden. Dadurch entstand eine Vielzahl an Fragen zu Prozessen, die wir tagtäglich versucht haben zu beantworten. Fragen reichten von der datenschutzgerechten Einstellung von Bewerbungsunterlagen über mögliche Formate für Auswahlgespräche: digital, hybrid in Präsenz. Der fehlende gemeinsame Arbeitsalltag und die neuen Routinen haben zu sehr vielen Rückfragen geführt. Vieles, was sonst ‚zwischen Tür und Angel‘ geklärt wurde, hat nun vielschichtige Kommunikation ausgelöst. Die Begleitung von Auswahlverfahren über Videokonferenz ist alltäglich geworden und hat Erfahrungen mit den Grenzen und Möglichkeiten dieses Mediums gebracht. So könnten in Zukunft weite Anreisen verringert werden. Es hat sich aber auch gezeigt, dass der persönliche Eindruck nicht vollständig von der Kamera eingefangen und übertragen wird.

4. Berichte aus Arbeitsgruppen und Arbeitskreisen

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 TUDa 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 TUDa (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 AG Corona

Da wir ja nicht im Krisenstab als dauerhaftes Mitglied vertreten sind, ist diese Arbeitsgruppe eingerichtet worden, um uns die Möglichkeit zu geben, zusätzlich zu unseren Personalratssitzungen mit der Dienststelle ins Gespräch zu kommen. Sie finden 14-tägig statt. Denn es gibt viele Themen im Zusammenhang mit der Pandemie, die besprochen werden müssen, die einer Klärung bedürfen oder die auch Raum für sehr kontroverse Diskussionen bieten. Wir haben hier über die Hygienekonzepte gesprochen, die verschiedenen Maskentypen und deren Bereitstellung, digitale Semester, Arbeitsmittel, die benötigt werden in der mobilen Arbeit, um nur ein paar Punkte zu nennen.

4.2 AG Digitalisierung

Die Projekte EVER und ComeTUDa wurden im letzten Jahr von uns begleitet. Während es bei EVER (Elektronische Verarbeitung von Eingangsrechnungen) um die Umsetzung einer EU-Verordnung ging, ist ComeTUDa ein Projekt der TU.

Bis Mitte 2020 lief die Frist für den Start von EVER. Prozesse mussten identifiziert und strukturiert werden, eine Ausschreibung durchgeführt und mit dem gewählten Projektpartner, der XSuite Group, die Umsetzung für alle hessischen Hochschulen und speziell auch für die TU Darmstadt durchgeführt werden. Seit Ende 2020 können strukturierte Rechnungen, sogenannte XRechnungen, mit dem neuen System verarbeitet werden. In den nächsten Phasen werden die Verarbeitung von pdf und Papierrechnungen folgen. Der Personalrat hat bei der Prozessbegleitung ein besonderes Augenmerk auf die Veränderung von Tätigkeiten rund um die Rechnungsbearbeitung, Qualifizierungsbedarf und die Veränderung von Tätigkeiten durch den neuen Prozess gehabt. Wichtig war uns, dass keine Leistungskontrolle mit dem neuen System erfolgen kann oder Kolleg*innen im neuen Tätigkeitsbereich schlechter eingruppiert werden könnten.

Im TUDa-internen Projekt ComeTUDa wird als erster Schritt zur Digitalisierung des gesamten Personalprozesses vom Aufnehmen einer Arbeit an der TU bis zum Verlassen der TUDa das Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren von Stellen umgesetzt. Seit Ende 2019 wurden zunächst die vorhandenen Abläufe erfasst, um dann in Teilprojekten eine zügige Umsetzung zu erarbeiten. Die vielfältigen Verflechtungen im Ausschreibungs- und Besetzungsprozess von Akteur*innen überall in der TUDa sind nun in einer Übersicht erfasst und Reihenfolge, Berechtigungen und Rückfrageschleifen festgehalten. Hier hat der Personalrat seine Expertise aus der täglichen Arbeit und weitere Ideen mit Ziel eines geschmeidigen und klaren Prozessablaufs einfließen lassen. Abläufe sollen möglichst so gut gestaltet sein, dass die hohe Zahl der Einstellungen mit den vorhandenen Personalressourcen gut vorgenommen werden kann. Ursprünglich war für Ende 2021 eine Umsetzung angestrebt, die sich nun u.a. wegen des langwierigen Ausschreibungsverfahrens und Personalwechsel im Projektteam noch um etwas verschiebt.

4.3 AK Antisexismus / Antidiskriminierung

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 daraus verschiedene Aktionen, Veranstaltungen und Aufklärungskampagnen initiiert.

https://www.intern.tu-darmstadt.de/informationsportal/nachrichten_2/news_details_de_en_243072.de.jsp

Im Jahr 2020 hat sich der AK der neuen Präsidentin vorgestellt und mit ihr darüber diskutiert, welche Aufgaben und Themen er zukünftig angehen sollte. Antidiskriminierung und in diesem Zusammenhang das Themenfeld Diversität werden als Themen für die nächste Zeit gesehen. Der PR problematisiert rechtspopulistische Tendenzen an der TUDa und dass diese angegangen werden sollten.

Desweiteren wurde dem AK eine Studie aus dem Fachbereich Chemie präsentiert zum Thema Diskriminierung, die aufzeigt, dass selbst nach über 100 Jahren Frauenwahlrecht und über 70 Jahren verfassungsmäßiger Gleichberechtigung Geschlechterdiskriminierung immer noch ein aktuelles Thema auch an der TUDa ist. Mit der Richtlinie gegen Diskriminierung hat die TUDa zwar eine klare Haltung definiert und sich zu präventiven Maßnahmen verpflichtet und Prozesse und Zuständigkeiten für Diskriminierungsfälle festgelegt. Nach wie vor fehlen Ressourcen und Strukturen an der TUDa, um dem Anspruch der Richtlinie gerecht zu werden.

Das Projekt „Vielfalt bildet“ (FB 3, Praxislabor) wurde dem AK vorgestellt. Dessen Ziele sind die Sensibilisierung angehender Lehrer*innen und Pädagog*innen für eine rassistus- und diskriminierungskritische Perspektive und die Öffnung von Hochschule für zivilgesellschaftliche Akteur*innen und Perspektiven außeruniversitärer Bildungsarbeit. Das Projekt verbindet eine Vielzahl von Kooperationspartner*innen, die gemeinsam durch ihre Expertise und verschiedene Perspektiven vielfältige (Bildungs-)Angebote wie Lehrveranstaltungen, Workshops, Diskussionsabende u.v.m. konzipieren und umsetzen.

Diese Arbeit wurde vom AK als sehr wertvoll eingeschätzt und soll bei der Entwicklung einer Strategie zur Antidiskriminierungsarbeit unterstützen.

Projekt im Netz: https://www.pl.abpaed.tu-darmstadt.de/projekte_1/projekt_vielfalt_bildet_/index.de.jsp

Dem AK wurde von Hasskommentaren im Internet, die im Kontext eines Seminars an der TUDa zur wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Differenzkategorien abgegeben wurden, berichtet. In dem Seminar wurden mit Studierenden Erklärvideos zu verschiedenen Diversitätsdimensionen erstellt, die auch auf YouTube eingestellt wurden. Eine Vielzahl an feindlichen und bedrohlichen Hasskommentaren wurde in der Kommentarspalte gepostet.

Dabei wurde leider deutlich, dass die TUDa noch keine Strategie im Umgang mit digitaler Hetze im Netz hat, wenn sie sich gegen die Universität und ihre Mitglieder richtet.

Hilfreiche Links:

Gegenrede im Netz: <https://www.ichbinhier.eu/tag/gegenrede>

Digitale Gewalt: Tipps vom Notfall bis zur Prävention:

<https://hateaid.org/digitale-gewalt/>

Rechtsextreme und rassistische Vorfälle melden: <https://hessenschauthin.de/>

Für 2021 möchte die TUDa eine Diversitätsstrategie entwickeln. Da in der Praxis Diversität und Antidiskriminierungsarbeit daher häufig miteinander verbunden sind, werden dem AK Antisexismus die Aufgaben nicht ausgehen.

4.4 AK HRZ

Der begleitende Arbeitskreis zum HRZ hat sich im Jahr 2020 zweimal mit den Verantwortlichen der Dienststelle und des HRZ getroffen. Bei diesen Treffen wurden die zusätzlichen Aufgaben aufgrund der Umstellung auf mobile Arbeit, digitale Meetings (ZOOM-Lizenz) und dem gleichzeitigen Abbau der finanziellen Rücklagen mit allen Konsequenzen für die Beschäftigungssituation besprochen. Weitere Themen betrafen die Ausbildung und den Digitalpakt der Landesregierung. Das HRZ ist eine hochdynamische Einrichtung, die sich permanent in einem Umstrukturierungsprozess befindet. Insbesondere in dieser Situation ist die Kontinuität der Kolleg*innen von immenser Bedeutung. Entsprechend ist die Entfristung von Beschäftigungsverhältnissen und die Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung für den Personalrat zentral.

4.5 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Laut § 76 des hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) hat der Personalrat auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die zuständigen Stellen zu unterstützen und sich für die Durchführung des Arbeitsschutzes einzusetzen. Auch bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen sowie bei Unfalluntersuchungen ist der Personalrat einzubeziehen.

Pandemiebedingt kam es statt der in § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes vorgeschriebenen vier Zusammenkünften des Arbeitsschutzausschusses (ASA) in 2020 nur zu drei Sitzungen, die per Zoom durchgeführt werden mussten. Durch mobile Arbeit der Beschäftigten in ihren Wohnungen reduzierte sich die Zahl der Arbeits- und Wegeunfälle auf 37. Es gab keine Unfälle, die auf mobiles Arbeiten zurückzuführen sind. Weitere ASA-Themen waren Dokumentation im Arbeitsschutz, Überprüfung elektrischer Anlagen, Arbeitsmedizinische Vorsorge, Corona-Pandemie.

Die an der TUDa seit 1996 mehrmals jährlich stattgefundenen ASI-Runden wurden durch organisatorische Neustrukturierungen 2020 ausgesetzt. (Seit 2021 gibt es ein neues Format, die Treffen finden nach den ASA-Sitzungen statt.)

Schwerpunktmäßig kümmerten sich 2020 beim Personalrat die Mitglieder Arbeitsgruppe ASA um Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit an der TUDa. Die TUDa beschäftigt eine zentrale Fachkraft für Arbeitssicherheit, diese wird unterstützt durch Mitarbeiter*innen des externen Dienstleister MAS. Unterstützung gab es bei Arbeitsplatzbegehungen und beim Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen für einzelne Bereiche.

4.6 Anerkennung besonderer Leistungen (Leistungsprämie)

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/verwaltung/dez_vii/info_a_z_vii/informationen_a_z_allgemein_vii/artikel_details_de_en_250048.en.jsp

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 272 Beschäftigte mit Prämien für besondere Leistungen ausgezeichnet. Diese verteilen sich auf die Bereiche der TUDa wie folgt:

FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	FB 7	FB 10	FB 11	FB 13	FB 16	FB 18	FB 20	Verwaltung	ULB	CE	USZ	Gleichstell.	HRZ	Gesamt
2	5	3	9	19	6	7	1	12	38	27	12	77	5	1	5	1	42	272

2019 kamen insgesamt 310 Kolleginnen und Kollegen in den Genuss von Leistungsprämien oder -zulagen. Das Ergebnis 2020 ist mit den Zahlen des Vorjahres vergleichbar. Ein spürbarer Effekt in die eine oder andere Richtung infolge der Corona-Pandemie und dem völlig veränderten Arbeitsalltag ist nicht feststellbar. Vielmehr setzt sich der Trend zu Leistungsprämien auch 2020 auf hohem Niveau fort. Die Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen, die in den Vorjahren die meisten Anträge stellten, waren auch 2020 aktiv.

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.

4.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Auch für das BGM-Kernteam (Mitglieder: Gesundheitsmanagerin der TUDa Frau Böhme, die Leiterin des Unisportzentrums, eine Mitarbeiterin aus der Personal- und Organisationsentwicklung, Personalratsmitglieder) war das Pandemiejahr eine besondere Herausforderung. Die Treffen konnten nur digital stattfinden einschließlich der unterschiedlichen Arbeitsgruppen (AG Vollversammlung, AG Befragung). Das Kernteam berichtet 2x im Jahr an die Vollversammlung, welche Inhalte bearbeitet wurden und nimmt aus der Vollversammlung neue Aufträge, Anregungen mit. Die BGM-Hauptthemen in diesem Jahr waren: Fortschritt des geplanten Gesundheitszentrums (ehem. AKA-Flieg Halle), Abschluss des Pilotprojektes „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ und das Thema „Marketing und Durchdringung“. Ein LOGO für das BGM soll entwickelt werden und welche Maßnahmen können wir für eine bessere Sichtbarkeit des BGM (innerhalb der TU) entwickeln. Ein besonderer Dank an dieser Stelle geht an die Gesundheitsmanagerin Frau Böhme, die sich mit hohem Engagement, guten Ideen und Projekten für GESUNDES Arbeiten einsetzt.

4.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit Jahresmitte (2020) hat Herr Göbel als neuer BEM-Beauftragter der TUDa diese Stelle (Teilzeit 50%) übernommen. Es war sicherlich keine leichte Aufgabe, während der Pandemiezeit diese Position zu übernehmen. Keine Treffen in Präsenz und überwiegend keine BEM-Gespräche in Präsenz, die doch eine sehr sensible Thematik betreffen. BEM-Listen haben wir, teilweise erst nach Anfrage, im Juni 2020 und im Oktober 2020 erhalten. Der Gesetzgeber sieht vor, dass der Personalrat diese BEM-Listen erhält, um seinem gesetzlichen Auftrag (Überprüfung, ob Kolleg*innen nach 6 Wochen Krankheit – innerhalb eines Jahres – ein BEM-Angebot erhalten haben) nachzukommen. Leider können wir auch in diesem Jahresbericht nicht dokumentieren, dass die Dienststelle mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen hat. Dies sieht der Personalrat kritisch.

4.9 Beschäftigtenbefragung

Im Juni 2019 haben die Beschäftigten mit großer Mehrheit ein Votum beschlossen, an der TUDa eine Beschäftigtenbefragung zur (flexiblen) Arbeitszeit durchzuführen. Dieser Auftrag wurde im Jahr 2020 umgesetzt. Eine hierfür eingesetzte Arbeitsgruppe (Dienststelle, Servicestelle Familie, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat) hat sich regelmäßig zur Vorbereitung der Beschäftigtenbefragung getroffen. Nach der Auswahl von CEval für die Durchführung der Befragung wurden die Fragenkomplexe und die einzelnen Fragen in einem gemeinsamen Abstimmungsprozess erarbeitet. Darüber hinaus wurden auch die datenschutzrelevanten Aspekte geklärt. Für den Personalrat ist der Verbleib der Rohdaten bei Ceval ein wichtiger Punkt gewesen. Die Befragung wurde im Dezember 2020 mit sehr großem Erfolg (über 2000 Fragebögen wurden ausgefüllt) durchgeführt.

4.10 Ideenbörse

Das 1998 eingeführte betriebliche Vorschlagswesen der TUDa - die „Ideenbörse“ – wurde im Jahr 2015 mit einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Vorschlagswesen wiederbelebt. Diese 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.

Die Verfahrensabläufe sind auf der Informationsseite des Dez VII → Informationen A-Z → Ideenbörse dokumentiert, siehe folgende URL: https://www.intern.tu-darmstadt.de/verwaltung/dez_vii/info_a_z_vii/informationen_a_z_allgemein_vii/artikel_details_de_en_255168.de.jsp

Im Jahr 2020 wurden 31 Anträge eingereicht, von denen 9 Anträge mit einem Geldpreis in Höhe von 50 bis 300 € bedacht wurden. Über 3 Anträge muss noch entschieden werden. Die Ideenbörse-Kommission spricht sich nach wie vor dafür aus, über die Preise in der hoch³ zu berichten.

5. Öffentlichkeitsarbeit

5.1 Sprechstunden des Personalrates

Seit Juni 2020 bietet der Personalrat unterschiedliche Formate für Fragen und Kontakte an. An zwei Tagen in der Woche ist im Rahmen der Sprechzeiten eine digitale Sprechstunde eingerichtet worden. Die Reaktionen der Kolleg*innen haben gezeigt, dass es einen steten Bedarf an persönlichem Austausch gibt und dass dabei der Blick auf ein Gegenüber wichtig und hilfreich ist. Regelmäßig kamen Fragen zu Kommunikationsproblemen mit Kolleg*innen und Vorgesetzten in der Pandemie-Arbeitssituation, zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Tätigkeitsinhalten und deren Beschreibung und eine Vielzahl an Fragen rund um den geänderten Arbeitsalltag und die Arbeitszeiten unter Pandemie-regelungen. Weitere Themen in den Beratungen waren Vertragsverlängerungen, technische Ausstattung bei mobiler Arbeit, Präsenzverpflichtungen, Urlaub, Datenschutz bei mobiler Arbeit, Freistellung, wenn nur Präsenzarbeit möglich ist, Maskenbeschaffung, Pandemieverharmlosung bei Kolleg*innen und Vorgesetzten und Infektionsangst.

Zusätzlich bietet der Personalrat seit vielen Jahren auf der Lichtwiese im Architekturgebäude (L3|01|A14) dienstags und donnerstags jeweils von 9.00 Uhr-13.00 Uhr eine Sprechstunde an.

Mobil arbeitende Kolleg*innen können an diesen Tagen zwischen 9.30 Uhr und 12.30 Uhr dem entsprechenden Link auf der Homepage des Personalrats https://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat_aktuelles/news_2/news_details_268416.de.jsp folgen.

5.2. Veröffentlichungen

Im Jahr 2020 hat der Personalrat 4 Ausgaben seines Informationsflyers „[ImPuls](#)“ und eine Jahresausgabe 2019 veröffentlicht. Die wichtigsten Themen waren Anfang des Jahres die Neuerungen der Entgeltordnung, die Pandemie (Corona-Zeiten) und in diesem Zusammenhang die Mobile Arbeit. Aufgrund der Pandemie fanden keine Personalversammlungen statt, daher wurde auch der Jahresbericht 2019 per Mail versandt und veröffentlicht.

5.3. Jubiläumsfeier

60 Jahre Personalrat und mehr als 70 Jahre Personalvertretung an der TU Darmstadt

Am Dienstag, den 3. November 2020, feierte der Personalrat gemeinsam mit den Kolleg*innen der TUDa im Rahmen einer digitalen Veranstaltung 60 Jahre Personalrat. Neben den Grußworten unserer PR-Vorsitzenden Nadine Walther und unserer Präsidentin Prof. Dr. Tanja Brühl waren Statements von Ayse Asar (Staatssekretärin HMWK) und Gabriel Nyc (Gewerkschaftssekretär ver.di) zu hören bzw. zu lesen. Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Rechtswissenschaftler, Universität Bremen) war der Vortrag zum Thema: „Hat die Personalvertretung eine Zukunft? Düstere und weniger düstere Perspektiven“ zu lesen. Über die graphische Darstellung eines Zeitstrahls auf der Webseite wurde eine Auswahl wichtiger Ereignisse der Personalratstätigkeit an der Technischen Universität Darmstadt beleuchtet und dazu einzelne Themen im Hörformat bereitgestellt. Über eine offene Sprechstunde über ZOOM wurde ein Austausch mit Kolleg*innen initiiert.

6. Dank

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

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

Darmstadt, den 20. Mai 2021

Für den Personalrat:

[Nadine Walther](#)

Vorsitzende

7. 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.
	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.
Wagner, Christina	Verwaltung - Referat IA	2 05 32	Christina.Wagner@pr.
Neumann, Ute	Dez. I - Hochschulstrategie	2 06 84	Ute.Neumann@pr.
Kühner-Stier, Bärbel	FB 3 - Studienbüro	2 39 07	Baerbel.Kuehner-Stier@pr.

Freie Unabhängige Liste

Dr. Steck, Roland	FB 18 - Elektro- u. Inf. techn- nik	2 02 04	Roland.Steck@pr.
-------------------	--	---------	------------------

Dr. Kletzin, Arnulf	FB 10 - Mikrobiologie	2 36 82	Arnulf.Kletzin@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	Guenther.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			
Freie unabhängige Liste			
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.