



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

**Bericht  
des  
Personalrates  
der  
Technischen Universität Darmstadt  
für die Zeit Januar bis Dezember 2009**

**Der Personalrat der Technischen Universität**

**Anschrift: Hochschulstraße 1, 64289 Darmstadt, Zimmer 120**

**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 2009

<b>1. VERSTÄNDNIS UND ARBEIT DES PERSONALRATES DER TU DARMSTADT .....</b>	<b>3</b>
1.1 DIE RAHMENBEDINGUNGEN .....	3
1.2 DER PERSONALRAT DER TU UND SEIN SELBSTVERSTÄNDNIS.....	3
1.3 DAS PRÄSIDIUM UND DER PERSONALRAT .....	3
1.4 DIE ARBEIT DES PERSONALRATES IM ÜBERBLICK.....	4
<b>2. AUTONOMIE AN DER TU .....</b>	<b>4</b>
<b>3. DIE PERSONALRATSSITZUNGEN .....</b>	<b>5</b>
<b>4. AUSSCHREIBUNG, AUSWAHLVERFAHREN, ANTRAGSTELLUNG, BEWÄHRUNGS-AUFSTIEG.....</b>	<b>6</b>
4.1 AUSSCHREIBUNG VON STELLEN .....	6
4.2 AUSWAHLVERFAHREN – BETEILIGUNG DES PERSONALRATES.....	6
4.3 TÄTIGKEITSBESCHREIBUNGEN .....	6
4.4 FRISTEN – SELBSTÜBERWACHUNG BEI BEWÄHRUNGS-AUFSTIEGEN ODER VERTRAGS- VERLÄNGERUNGEN.....	6
<b>5. BERICHTE AUS ARBEITSGRUPPEN (AG) UND ARBEITSKREISEN (AK) BZW. LENKUNGS-     KREISEN (LK).....</b>	<b>7</b>
5.1 ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT .....	7
5.2 NEUORGANISATION UNFALLMELDUNGEN .....	7
5.3 MODELLVERSUCH LEISTUNGSPRÄMIEN UND LEISTUNGSZULAGEN .....	8
5.4 FRAUENFÖRDERPLAN .....	8
5.5 ID-MANAGEMENT.....	9
5.6 DAS NEUE CAMPUS-MANAGEMENT-SYSTEM (CMS) .....	9
5.7 AUSSCHUSS GESUND.....	10
<b>6. STRUKTURENTWICKLUNG - PERSONALENTWICKLUNG .....</b>	<b>10</b>
6.1 STRUKTURENTWICKLUNG DER TU DARMSTADT.....	10
6.2 PERSONALENTWICKLUNG.....	11
<b>7. SPEZIELLE THEMEN .....</b>	<b>13</b>
7.1 WEITERHIN KEINE ABSCHLIESSENDE LÖSUNG - MITBESTIMMUNG BEI WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN.....	13
7.2 BERUFS-AUSBILDUNG AN DER TU DARMSTADT .....	13
7.3 ALTERSTELZEIT.....	13
7.4 JOBTICKET FÜR ANGEHÖRIGE DER TU .....	14
<b>8. DANK .....</b>	<b>14</b>
<b>9. PERSONALRAT .....</b>	<b>15</b>

---

# ***1. Verständnis und Arbeit des Personalrates der TU Darmstadt***

## ***1.1 Die Rahmenbedingungen***

Der Berichtszeitraum (Januar 2009 bis Dezember 2009) war für den Hochschulbereich geprägt

- bundes- bzw. landesweit u. a. durch:
  - Bildungsstreik der Studierenden
  - Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder
  - Hochschulpakt 2011 - 2015 Entwurf Anfang 2010
  - LOEWE-Wettbewerb in Hessen - die Exzellenzinitiative Hessens
  - Novellierung des TU Darmstadt-Gesetzes und des Hessisches Hochschulgesetzes
- auf TU-Ebene u. a. durch:
  - Autonomie Erweiterung - vorgegeben durch das HHG
  - Bauboom an der TU Darmstadt
  - Erste Ergebnisse zur Personalentwicklung an der TU
  - Frauenförderplan
  - Kompensationsmittel (QSL) für die abgeschafften Studienbeitragsmittel 2008/09
  - Nachbesserung des neuen Mittelverteilungsmodells MIR2010
  - Neustrukturierung des Dezernates III in Dez. III - Finanz- und Wirtschaftsangelegenheiten und Dez. VII – Personal- und Rechtsangelegenheiten
  - Sondermittel aus dem Hochschulpakt 2020
  - Steigende Studierendenzahlen
  - Wahl eines neuen Personalrats-Vorsitzenden
  - Weitere beachtliche Erfolge in der Exzellenzinitiative mit personellem Zuwachs für die TU

## ***1.2 Der Personalrat der TU und sein Selbstverständnis***

Am 23. März 2009 wurde Heinz Lehmann als neuer Vorsitzender des Personalrates gewählt. Der vorhergehende Personalratsvorsitzende, Dr. Reiner Liese, schied altersbedingt aus. Für seine 12 Jahre im Vorsitz sei ihm, auch an dieser Stelle, nochmals herzlich gedankt.

Der Personalrat versteht sich weiterhin „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***

Im Bericht des letzten Jahres hatte der Personalrat große Hoffnungen auf das neue Präsidium gesetzt und dies u. a. wie folgt ausgedrückt:

- *„Er [Der Personalrat] hofft, dass Organisations- und Kommunikationsstrukturen sowie die notwendige personelle Infrastruktur nun so entwickelt und nachhaltig gestaltet werden, wie sie eine autonome und aktive Universität für die vielfältigen Aufgaben benötigt.“*
- *Präsident Prömel hat in der Vergangenheit Partizipation als hohes Gut und bestimmendes Prinzip genannt. Der Personalrat geht davon aus, dass sich dies bald als Kennzeichen einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Präsidium herausbilden wird.“*

Die Bilanz auf der Basis der Erfahrungen des letzten Jahres für den Personalrat fällt wieder ernüchternd aus. An dieser Stelle Bemerkungen zu den oben angeführten Punkten im Telegrammstil:

- Zum Begriff Partizipation haben Präsident/Präsidium und Personalrat offensichtlich weiterhin unterschiedliche Auffassungen. Der Präsident bildet durchaus Arbeits- oder so genannte Expertengruppen zur Vorbereitung von Konzepten oder Beschlussvorlagen für den Senat unter Beteiligung der Statusgruppen. Die Mitglieder dafür sucht er aber gerne selbst aus, wie z. B. im Falle des MIR-Modells 2009. Dies ist bei den Nicht-Professorengruppen auf erheblichen Unmut gestoßen, da diese ihre Experten ihrerseits themenbezogen für die Arbeitsgruppen oder Kommissionen selbst benennen wollten. Die Beteiligung des Personalrates in entsprechenden Zirkeln musste der Personalrat bisher leider immer wieder mühsam einfordern.
- Es sind immerhin für eine Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Präsident turnusgemäß Gespräche vereinbart (mindestens vier Mal im Jahr), die dazu führen sollen, diese Defizite abzubauen. Es gibt mittlerweile auch die eine oder andere Arbeitsgruppe, ohne dass der Personalrat dies reklamiert. Dies gibt Anlass zu hoffen, dass wir in Zukunft eine gelebte echte Partizipation zwischen Personalrat und Dienststelle haben werden.

### ***1.4 Die Arbeit des Personalrates im Überblick***

An dieser Stelle berichten wir, wie gewohnt, in der gebotenen Kürze über die konkreten Tätigkeiten des Personalrates der TU im letzten Jahr unter den skizzierten Randbedingungen. Entsprechend der Vorgaben des Hessischen Personalvertretungsgesetzes bestanden die Hauptanteile seiner 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 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 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 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 2009 war die Inanspruchnahme des Personalrates für Beratung und Vermittlung in Konfliktfällen in allen Beschäftigtengruppen erheblich.

## ***2. Autonomie an der TU***

Zu diesem Thema gibt es aus Sicht des Personalrates einiges anzumerken. Die weiterreichende Autonomie, wie sie im letzten Jahr seitens des Präsidiums immer wieder zum Ausdruck gebracht wurde, reduziert sich für die meisten Beschäftigten auf die Dienstherrn- bzw. Arbeitgeberbereitschaft, die die Möglichkeit, an der TU einen eigenen Tarifvertrag abzuschließen, beinhaltet. Der Personalrat hat in seiner Stellungnahme zum TU-Gesetz explizit darauf hingewiesen, dass - wenn es zu der Arbeitgeberbereitschaft des Präsidenten kommt - für die Beschäftigten an der TU bedeuten würde, über einen eigenen Tarifvertrag selbst zu verhandeln. Um dies zu verhindern, hat der Personalrat den § 3 des TU-Gesetzes komplett abgelehnt und es war ihm wichtig, dass die Tarifgemeinschaft des Landes nicht umgangen wird. Dies wurde leider so nicht umgesetzt, d. h., der im Land Hessen abgeschlossene Tarifvertrag zwischen dem Land Hessen und den Gewerkschaften hat für uns seit dem 01.01.2010 keine Gültigkeit mehr (außer bei Neueinstellungen). Damit besteht auch nicht mehr die Möglichkeit, in die Tarifgemeinschaft der Länder zurückzukehren. Vielmehr steht die Gründung eines Arbeitgeberverbandes im Raum. D.h., die TU Darmstadt könnte z. B. mit der Uni Frankfurt eine Tarifgemeinschaft bilden, der sich auch andere Hochschulen anschließen könnten. Die akademische Selbstverwaltung und die damit möglicherweise verbundene Entdemokratisierung durch die neuen Machtverhältnisse sieht der Personalrat kritisch.

Entscheidungen werden zwischen Hochschulrat und Präsidenten vorbestimmt. Einen kleinen Vorschmack hat die Universitätsversammlung im letzten Jahr schon bekommen, indem die in der Universitätsversammlung beschlossene Stellungnahme zum TU-Gesetz in den wichtigsten Teilen in der Stellungnahme des Präsidenten gegenüber dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) nicht mehr aufgeführt wurden. Wie z. B. betriebsbedingte Kündigungen, Anpassung 1:1 des TU-eigenen Tarifvertrages an den Tarifvertrag des Landes Hessen und die Stärkung der akademischen Selbstverwaltung. Viel zu spät wurde die Forderung, quasi per Gesetz den Tarifvertrag 1:1 vom Land zu übernehmen, an das HMWK kommuniziert, so dass letztendlich der Gesetzgeber entschied, dass Darmstadt und Frankfurt gleich behandelt werden sollen. Der § 3 des TU-Gesetzes entspricht überwiegend dem der Stiftungs-Universität Frankfurt. Diese hat bereits seit über 2 Jahren die Arbeitgebervereinigungen mit dem Ergebnis, dass ab 01. März 2010 der Uni-eigener Tarifvertrag in Kraft tritt. Ein Tarifwerk, das keine nennenswerte Verbesserung gegenüber dem TV-H besitzt.

### 3. Die Personalratssitzungen

Die nachfolgende Tabelle vermittelt einen Überblick über Anzahl und Art der Personalmaßnahmen, die in 23 Sitzungen des Jahres 2009 vom Präsidium beantragt, gemeinsam 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		14.01.2009 bis 23.12.2009							
Anzahl der Sitzungen		23							
Anzahl bearbeiteter Anträge		1221 (1044)		Durchschnittliche Anzahl der Anträge pro Sitzung: 52,2 (40,4)					
Behandelte Maßnahmen		befristete Beschäftigung				Dauerbeschäftigung			
		Landesstellen		Drittmittel					
		Antragsgrund							
		Einstellung L	Weiterbesch.	Einstellung Drittm.	Weiterbesch.	Dauerbesch.	Vertret./Abordn.	Nebentätigkeit	Eingrupp./BWA/Beförd.
Wissenschaftliche Bedienstete		711 (597)	4 (4)	0 (0)					
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen		711 (597)	6 (3)	3 (1)	2 (1)	12 (1)	5 (7)	1 (1)	-
Hilfskräfte mit Abschluss		0 (0)	0 (0)	0 (0)					
Beamte		28 (26)				28 (26)			
Angestellte		353 (298)	64 (67)	21 (27)	41 (25)	24 (14)	64 (65)	4 (13)	0
Arbeiter		60 (51)	8 (12)	3 (4)	7 (8)	3 (2)	9 (9)	0 (3)	0
Auszubildende		48 (58)	48 (58)						
Betriebsanweisungen		0 (0)							
Bildschirmarbeitsplätze		3 (0)							
Berufung von Sicherheitsbeauftragten		5 (1)							
Vereinbarungen		2 (3)							
Sonstige Maßnahmen		10 (7)							
Summen:		1220 (1041)	126 (140)	27 (30)	50 (33)	39 (16)	106 (107)	5 (17)	0 (0)
									817 (685)

Zwischen diesen Sitzungen hat der Personalrat in 2009 noch weitere vier interne Arbeitssitzungen durchgeführt, in denen spezielle Themen wie Arbeitszeit, Tarifvertrag, Stellungnahmen zum HHG u. a. behandelt wurden sowie ein zweitägiger Workshop Ende März, der zur Neuorientierung dienen sollte.

---

## **4. Ausschreibung, Auswahlverfahren, Antragstellung, Bewährungsaufstieg**

### **4.1 Ausschreibung von Stellen**

Wie bereits in den vergangenen Jahren erläutert, sind alle Landesstellen grundsätzlich auszuschreiben. Die Stellenausschreibung erfolgt nach verschiedenen Vorgaben, unter anderem nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz. Die Ausschreibungen sind an der Universität wie folgt zu finden:

- an Aushangtafeln im Verwaltungsbereich und in Fachbereichen,
- im Intranet unter [http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez\\_vii/stellen/index.de.jsp](http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/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](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. Nähere Informationen enthält ein Merkblatt „Einstellungsverfahren“ der Personalabteilung, das einzusehen ist unter:

[http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez\\_vii/infosaz\\_1/e.de.jsp](http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/infosaz_1/e.de.jsp)

Der Personalrat hat immer wieder gefordert, dass bei Ausschreibungen Vergütungsgruppen bzw. die Eingruppierung aufgeführt werden soll, damit interne Interessentinnen und Interessenten 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.

### **4.2 Auswahlverfahren – Beteiligung des Personalrates**

Gemäß HPVG (Hess. 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 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 Vorstellungsgespräche, 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** (mind. 3 Arbeitstage vorher) der entsprechenden Formblätter und Anlagen erbitten wir entweder per Fax (06151-16-6883) oder per Mail ([personalrat@pvw.tu-darmstadt.de](mailto:personalrat@pvw.tu-darmstadt.de)).

### **4.3 Tätigkeitsbeschreibungen**

Tätigkeitsbeschreibungen sind die Grundlage für die angemessene Eingruppierung. Immer wieder erfahren wir, dass Beschäftigte ihre Tätigkeitsbeschreibung nicht kennen oder dass nach erfolgter Einstellung bzw. Verlängerung des Arbeitsvertrages die aktuelle Tätigkeitsbeschreibung nicht ausgehändigt wurde. Daher weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass die Aushändigung der Tätigkeitsbeschreibung bei Einstellung oder Vertragsänderung erfolgen muss. Wir raten allen Beschäftigten, denen sie 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.

Zu beachten ist auch, dass sich die Aufgaben im Laufe der Zeit erheblich verändern können, damit verbunden kann auch eine Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibung sein. Auch darauf möchten wir ausdrücklich hinweisen.

### **4.4 Fristen – Selbstüberwachung bei Bewährungsaufstiegen oder Vertragsverlängerungen**

Der Personalrat empfiehlt – aus gegebenem Anlass - allen Beschäftigten nach BAT und MTArb bei Höhergruppierungen im Rahmen von Bewährungsaufstiegen, Anträgen auf Weiterbeschäftigung bei

---

(zunächst) befristeten Beschäftigungsverhältnissen die Fristen selbst mit zu überwachen bzw. zu informieren, ob und wann ggf. ein Bewährungsaufstieg möglich ist.

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

## **5. Berichte aus Arbeitsgruppen (AG) und Arbeitskreisen (AK) bzw. Lenkungskreisen (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)
- Neuorganisation der Unfallmeldungen
- Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit an der TU
- Zentrale Kommission zur Vergabe von Leistungsprämien und –zulagen
- AG Dienstvereinbarung CampusNet + Chipkarte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU Darmstadt, Identity Management System (IDM)
- ID Management und Campus Management System
- Mobilitätsmanagement, Parkraumkommission
- Arbeitszeitreglung plus Arbeitszeiterfassung
- Aktivitäten zur Personalentwicklung (PE)
  - Beirat Personalentwicklung
  - PE-AG Führung
    - Unterarbeitsgruppe Mitarbeitergespräche/Jahresgespräche
  - PE-AG ATM-Personal
  - PE-AG Duale Ausbildung
  - PE-AG Wissenschaftlicher Nachwuchs

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

### **5.1 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit**

Arbeitsschutz und –sicherheit haben für den Personalrat einen hohen Stellenwert. Er bringt sich in der gemeinsamen Arbeitssicherheitsrunde intensiv ein.

Hier achtet der Personalrat auch auf die angemessene Arbeitsplatzgestaltung, wie z.B. gute Beleuchtung, Ausstattung von Bildschirmarbeitsplätzen, Werkstatteinrichtungen und Laboren.

Zur Weiterentwicklung der „barrierefreien Universität“ wurden zahlreiche Maßnahmen von uns angeregt. Sie wurden aus dem spezifisch für Maßnahmen der Arbeitssicherheit reservierten Budget unterstützt. Hier setzt sich der Personalrat dafür ein, dass er schon stärker bei den Planungen der Baumaßnahmen eingebunden wird. Dadurch würde der Bedarf an Nachbesserungen verringert werden.

Die Beschilderung von Fluchtwegen konnte in vielen Bereichen ebenfalls verbessert werden.

### **5.2 Neuorganisation der Unfallmeldungen**

Die AG Neuorganisation der Unfallmeldungen erarbeitet Strategien, mit denen die Bereiche Arbeitsschutz und Unfallvermeidung stärker im Bewusstsein aller Kolleginnen und Kollegen verankert werden. Dies betrifft sowohl die Prävention als auch das korrekte Handeln bei Unfällen. Die 2009 neu gebildete Arbeitsgruppe erarbeitet aktuell ein neues Erfassungsschema für Unfälle, das von den Sicherheitsfachkräften

intern genutzt werden soll, um Unfallschwerpunkte statistisch differenzieren zu können. In einem nächsten Schritt sollen Ideen entwickelt werden, die helfen sollen, das Bewusstsein für die Wichtigkeit zeitnaher und vollständiger Unfallmeldungen bei allen Beteiligten zu schärfen.

### 5.3 Modellversuch Leistungsprämien und Leistungszulagen

Im Rahmen des im Jahr 2000 gestarteten und bis zum 31. Dezember 2009 verlängerten Modellversuchs wurden in 2009 insgesamt 163 (2008: 83) Beschäftigte mit **Prämien für besondere Leistungen** ausgezeichnet. Diese verteilen sich auf die Bereiche der TU wie folgt:

**Leistungsprämien und -zulagen in 2009**

	Fachbereiche													andere Bereiche					
	1	2	3	4	5	7	10	11	13	15	16	18	20	Verw	MPA	CSI	ULB	CISP	Ges.
ATM-Personal		4		1	11	2	2	13	2		14	7	5	45	12	1	6	1	126
Wissenschaftler(innen)				3		1					16	10	1		6				37
<b>Gesamt</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		<b>30</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>163</b>
	<b>92</b>													<b>71</b>					

Bedenkt man, dass entsprechend der Vorgaben für 15 % der Beschäftigten Leistungsprämien oder -zulagen möglich wären, so ist es 2009 immerhin zu einer Verdopplung im Vergleich zum Vorjahr an Anträgen von Leistungsprämien gekommen.

Nach Auffassung des Personalrates bilden Leistungsprämien und -zulagen ein geeignetes Instrument, 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 Tätigkeit und eine daraus folgende Höhergruppierung der Betroffenen sprachen. Insbesondere in diesem Punkt ist die kooperative Zusammenarbeit aller Kommissionsmitglieder zu loben.

Im Jahr 2009 wurden 163 Anträge auf Leistungsprämien und -zulagen bewilligt. Der Personalrat ermuntert die bislang zurückhaltend agierenden oder überhaupt nicht vertretenen Fachbereiche und zentralen Einrichtungen nachdrücklich, dieses Instrument auch in ihrem Umfeld stärker zu nutzen. Für das Jahr 2010 sollen die Leistungsprämien für die Altbeschäftigten weitergeführt werden. Für die neu eingestellten Beschäftigten, die dem TV-H unterliegen, wird die Leistungsprämie vorerst wegfallen. Dies kann sich dann ändern, wenn der noch auszuhandelnde eigene neue Tarifvertrag der TU Darmstadt in Kraft tritt.

### 5.4 Frauenförderplan

Nach dem Scheitern des Entwurfs des Frauenförderplans im Senat am 05.11.08 hat im Februar 2009 eine um Mitglieder des Senats erweiterte Arbeitsgruppe über die Kritikpunkte und das weitere Vorgehen beraten.

Die Mitglieder des Senats favorisierten die Aufteilung des Frauenförderplans in zwei Teile: Ziele und Umsetzungsschritte der Frauenförderung an der TU sollten von den gesetzlichen Grundlagen getrennt werden. Die Vertreter/innen des Personalrates äußerten die Befürchtung, dass bei einer Aufteilung von gesetzlichen Grundlagen und eigenen Zielsetzungen in den Fachbereichen die gesetzlichen Grundlagen weniger oder nicht mehr zur Geltung kommen würden. Trotz dieses Einwandes wurden in der Neufassung des Frauenförderplans die gesetzlichen Grundlagen in einem Anhang zusammengefasst.

Ein weiterer Kritikpunkt nach einer „positiven Formulierung“ des Frauenförderplans wurde in der Überarbeitung aus Sicht des Personalrates sehr gut berücksichtigt.



---

Die Neufassung des Frauenförderplans wurde dann im November 2009 im Senat beschlossen und der Personalrat hat im Februar 2010 trotz Bedenken aufgrund der Aufteilung zugestimmt, so dass die TU endlich wieder einen aktuellen Frauenförderplan vorzuweisen hat.

Wir gehen davon aus, dass die Zusage aus dem Jahr 2008 weiterhin Gültigkeit besitzt und künftig der statistische Teil des Frauenförderplans wieder mit den jeweiligen Bereichen rückgekoppelt wird.

Personalrat, Frauenbeauftragte und Vertreter/innen der Personalabteilung werden zukünftig in regelmäßigen Sitzungen über die Umsetzung des Frauenförderplans beraten und ggf. auch einzelne gezielte Maßnahmen initiieren.

## **5.5 ID-Management**

Der erste Entwurf für eine Dienstvereinbarung zur Einführung und Nutzung der TU-Chipkarte für die Beschäftigten ist Mitte 2008 vorgelegt worden. Im Herbst hat der Personalrat eine Version diskutieren können, die er grundsätzlich befürworten kann. Zu den Kontrollrechten des Personalrates hat dieser einen Änderungsvorschlag unterbreitet. Dieser Vorschlag ist in einer Dienstvereinbarung im Juni 2009 zum ID-Management zusammengeführt und verabschiedet worden. 2010 wird die erweiterte Nutzung der TU-Chipkarte zur Diskussion anstehen. Es ist vorgesehen, die Mailfunktion mit dieser Karte freizuschalten. Eine weitere Nutzung der Karte soll mit dem Mobilitätspass bzw. Dienstaussweis verbunden werden.

## **5.6 Das neue Campus-Management-System (CMS)**

Das alte neue Campus-Management-System

Was ist ein Campus-Management-System?

Von politischer Seite wird von den Universitäten erwartet, dass sie immer mehr Studentinnen und Studenten aufnehmen und wenn möglich zum Abschluss führen. Die von der Politik zur Verfügung gestellten Gelder wachsen aber nicht im gleichen Umfang wie die Anforderungen, so dass Effizienzsteigerungen bei den Universitäten unumgänglich sind. Deutlich verschärft wird die Situation durch die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge: Durch diese vervielfachen sich die zu bewältigenden Prüfungsleistungen und steigen die Ansprüche an die Lehre insgesamt.

Es besteht weitgehende Einigkeit bei allen Beteiligten, dass sich die Aufgabenflut nur mit Hilfe elektronischer Hilfsmittel bewältigen lässt.

Ein Campus-Management-System ist eine Software, die die komplette Lehre einer Universität abbilden kann. D. h., Studentinnen und Studenten können sich übers Web immatrikulieren, Studiengänge können geplant werden, Vorlesungen, Übungen usw. ebenfalls. Auch Prüfungsleistungen können vom Dozenten direkt ins System eingegeben werden und die Endnote des Absolventen wird automatisch errechnet. Selbst das Zeugnis mit den Inhaltsangaben der vom Studenten jemals belegten Veranstaltungen wird automatisch erzeugt und auch als Ehemalige/r unserer Uni, als so genannte/r Alumni, wird er noch vom System verwaltet. Studentinnen und Studenten und Alumni profitieren davon. Die Studentinnen und Studenten bekommen z. B. automatisch generierte Vorschläge, wie sie ihr Studium sinnvollerweise weiterführen oder sie bekommen SMS, wenn z. B. eine Veranstaltung mal ausfällt u. v. m. Außerdem führt das System zu schnelleren und für die Studentinnen und Studenten transparenteren Abläufen.

Was bisher passiert ist (Fortsetzung vom Personalratsbericht 2008)

1. Viele Arbeitsabläufe der Fachbereiche sind angeglichen worden. Z. B. haben nun die Modulbeschreibungen aller Fachbereiche dieselbe Form. Auch Fragestellungen "wann kann sich eine Studentin oder ein Student zu einer Prüfung anmelden" wurden vereinheitlicht, damit die Studentinnen und Studenten, egal in welchem Fach sie studieren, immer die gleichen Strukturen vorfinden. Damit sind die Grundlagen geschaffen worden, das CampusNet-System als universitätsweites Werkzeug einzusetzen.
2. Die Fachbereiche haben so genannte Modellierer ausgebildet, die die Studienordnungen so weit wie möglich in der Software abbilden.
3. Es wurde ein Testsystem aufgesetzt, in dem geschult werden kann.

- 
4. Es werden die Daten, die in unserem alten HIS-System vorhanden sind, in das neue System portiert.
  5. Ein so genanntes Pilotsystem wurde aufgesetzt. Im Prinzip handelt es sich um eine erweiterte Testumgebung, in der die verschiedenen Akteure sich schon mal das System als Ganzes ansehen können. Den freiwilligen Pilotteilnehmerinnen und -teilnehmern ist damit die Möglichkeit gegeben, die eigenen Arbeitsabläufe schon vorab anzusehen und sich darauf einzustellen. Es sind sowohl Prüfungssekretariate als auch Lehrveranstaltungsmanager als auch Lehrende und Studierende beteiligt. Im Grunde ist es genau das System, welches der Personalrat seit Beginn des Projektes eingefordert hat.
  6. Der Personalrat ist in allen wichtigen Entscheidungsgremien vertreten und gestaltet den Projektfortgang aktiv mit. Eine Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Dienststelle ist in Vorbereitung.

Insgesamt lassen sich somit viele sichtbare Fortschritte feststellen. Allerdings gibt es auch noch wie vor offene Fragen und auch Dinge, die nicht planmäßig vorangegangen sind:

Z. B.: Eigentlich hätte das neue System im letzten Jahr seinen Betrieb aufnehmen sollen. Im letzten Monat wurde dann aber der Starttermin um ein Semester verschoben. Verschärft wurde die Situation dadurch, dass es einen Wechsel in der Projektleitung gab. An dieser Stelle möchten wir Frau Annelore Schmidt, der neuen Technischen Leiterin viel Erfolg wünschen. Sie hinterlässt einen überaus engagierten und hochprofessionellen Eindruck. Ihrem Vorgänger, Herrn Dr. Rudolf Linder, möchten wir an dieser Stelle ganz herzlich für sein Engagement danken.

Ein weiteres Dauerthema sind Schnittstellen zwischen der CampusNet-Software und anderer Software in den Fachbereichen. Angehörige der Fachbereiche und auch des Personalrats fragen immer mal wieder nach, wie solche Schnittstellen aussehen werden. Derzeitiger Wissensstand des Personalrates ist, dass es solche Schnittstellen nicht geben soll, worunter die Akzeptanz des Systems in Zukunft möglicherweise drastisch leiden wird.

Es ist uns bei aller Diskussion jedoch klar, dass bei einem Projekt solcher Größe gewisse Unebenheiten, Reibungsverluste und Pannen nicht ungewöhnlich sind. Wir möchten deshalb abschließend nochmals darauf hinweisen, dass es für das Gelingen dieses Megaprojekts wichtig ist, alle aktiv Beteiligten so gut es geht zu unterstützen. Dass dies nicht zu Lasten der Beschäftigten, ihrer Rechte und ihrer Arbeitsbedingungen gehen darf, ist selbstverständlich. Das bedingt sicherlich eine Portion Vertrauen in die Fähigkeiten und Rechtschaffenheit derjenigen Personen, die das neue System an der TU einführen. Wir sollten dabei nicht vergessen, dass auch dieser Personenkreis zu uns - zum Personal der TU - gehört.

## **5.7 Ausschuss GESUND**

Die Sitzungen des Arbeitskreises finden vier Mal jährlich statt. Vertreten sind die Sicherheitsreferenten und Sicherheitsbeauftragten der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen und Vertreter des Personalrates.

Themen 2009 waren: Rolle der Sicherheitsreferenten/Sicherheitsbeauftragten, Abfallentsorgung der TU Darmstadt, Energiesparmaßnahmen und Wartung von Anlagen.

Vorstellung der Arbeitsschutz-Organisation in verschiedenen Einrichtungen.

Vorstellung des Pandemieplans, der mittlerweile in Kraft getreten ist.

Vorstellung AGU: AGU ist ein digitales Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz-Management-System und beschreibt die Strukturen der Universität aus Sicht des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes

## **6. Strukturentwicklung - Personalentwicklung**

### **6.1 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. Dadurch haben sich die Personalmittel im (Fachbereichs-)Gefüge der TU sehr unterschiedlich und kaum nachvollziehbar verändert.

Das neue Präsidium hat 2009 die Überarbeitung des Modells zur Mittelverteilung auf die Fachbereiche **MIR** intensiv voran getrieben. Das Modell war seit seiner Entwicklung aus vielen Richtungen wegen Widersprüchlichkeiten und Unzulänglichkeiten stark kritisiert worden, weil es zu unausgewogenen Rechnergebnissen und problematischen finanziellen Situationen für einige Bereiche geführt hatte. Nach dem Willen des Präsidiums sollte das Modell einfach sein sowie hohe Transparenz und hohe Korrelation zu den Zielen der Universität aufweisen. Die vom Präsidenten einberufene Arbeitsgruppe hat nach fünf Sitzungen in den Monaten Oktober bis Dezember ein Ergebnis vorgelegt. Das Verteilungsmodell hat nach wie vor den Namen MIR (**M**odell zur **I**ndikatorengestützten **R**essourcenverteilung), obschon es im Aufbau wenig gemein hat mit dem alten Modell:

60 % der Mittel für die Fachbereiche werden durch ein „Basisbudget“ zur Verfügung gestellt werden, das durch die so genannten „Zählprofessuren“ für jeden Fachbereich und unterschiedlichen Gewichtungsfaktoren für vier Fächergruppierungen bestimmt wird. Die Zählprofessuren wurden aus dem alten MIR-Modell übernommen, mit den Änderungen, die sich beispielsweise aus der Auflösung des FB Mechanik ergeben haben. Obwohl Änderungen bei den Zählprofessuren gravierende Auswirkungen auf das jeweilige FB-Budget haben, ist die Festsetzung der Anzahl der Zählprofessuren und die Auswirkung von Strukturänderungen (z. B. Überleitung von Exzellenzprofessuren) für die Betroffenen alles andere als transparent.

Die restlichen 40 % werden indikatorgestützt nach dem Prinzip Belohnung / Belastung vergeben. Jeweils 19 % davon sind für ein Teilbudget Forschung und ein Teilbudget Lehre vorgesehen. Die relevanten Parameter für die Lehre sind die rechnerischen Absolventen sowie die rechnerischen Studierenden. Das Teilbudget Forschung wird durch Drittmittel sowie Promotionen und Habilitationen bestimmt. Auch hier gehen fächergruppenspezifische Parameter ein.

Das Modell ist vom Formelaufbau tatsächlich einfacher als das alte. Der Anspruch der Transparenz wird jedoch in mehrfacher Hinsicht nicht erfüllt: Zum einen sind die Setzungen für die Zählprofessuren sachlich nicht begründet. Die unterschiedlichen Gewichtungsfaktoren für die Fachbereiche orientieren sich an Bundesdurchschnittswerten, die kaum nachvollziehbar sind. Zum anderen werden die Leistungsparameter der Fachbereiche in Relation gesetzt zu Daten des statistischen Bundesamtes, deren Zuverlässigkeit höchst zweifelhaft ist.

Seitens des Personalrates war ein Personalbedarfsermittlungs-Modell vorgeschlagen worden, 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 bis heute kein solches Vorgehen.

## **6.2 Personalentwicklung**

Im Bereich der Personalentwicklung wurde Frau Schmeink als neue Personalentwicklerin an der TU Mitte letzten Jahres halbtags eingestellt. Der Personalrat erhofft sich weiterhin eine gute und konstruktive Zusammenarbeit.

Im vorletzten Jahr hatten wir noch hoffnungsfroh berichtet, dass

- *„die langjährigen Bemühungen des Personalrates zur Einführung einer systematischen Personalentwicklung (PE) an der TU von der TU-Leitung endlich konkret aufgegriffen und ersten Schritte dazu eingeleitet worden seien“;*
- *„sich Mitte Dezember 2006 ein „Beirat Personalentwicklung“ mit 14 Personen, darunter 2 Vertreter des Personalrates, konstituiert und sich die ersten Aufgaben definiert haben“;*
- *„in 2007 vom Beirat Arbeitsgruppen zur Personalentwicklung (PE) mit den Arbeitstiteln PE-AG „Führungskultur“, PE-AG „ATM-Personal“, PE-AG „Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals an der TU Darmstadt“, PE-AG „Duale Ausbildung“ gebildet worden seien, in denen jeweils zwei Vertreter des Personalrates mitarbeiten.“*

---

Zur Weiterführung dieser Aktivitäten im Jahr 2009 ist folgendes zu berichten:

Im Beirat Personalentwicklung fließen die Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen zusammen. Dies sind derzeit die Themen Duale Ausbildung, Führungskultur/Jahresgespräche, Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals und ATM/Personal. 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.

### ***AG Führungskultur/Jahresgespräche***

Die AG hat die Zielvorstellung, Leitlinien für verschiedene Gesprächssituationen zu erarbeiten. Dies geschah zuletzt für die Jahresgespräche mit dem unmittelbaren Vorgesetzten, die einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Arbeitskultur an der TU Darmstadt bilden. Nach zwei Jahren der praktischen Anwendung soll versucht werden, die tatsächliche Wirkung der Jahresgespräche zu untersuchen und im Bedarfsfall Verbesserungen zu entwickeln. Über das konkrete Thema Jahresgespräche hinaus hat sich die AG im Berichtsjahr nicht mit weiteren regelmäßigen oder anlassbezogenen Gesprächsformen beschäftigt.

Die **PE-AG „ATM-Personal“** hatte 2008 ein Konzept erarbeitet, wie an der TU systematisch auf Strukturveränderungen mit organisatorischen und personellen Auswirkungen für die Beschäftigten reagiert werden könnte/sollte unter der Voraussetzung, dass es an der TU keine betriebsbedingten Kündigungen gibt. Entsprechende Strukturveränderungen liegen z. B. vor, wenn ein Bereich durch reduzierte Mittelzuweisung Personalüberhang ausweist.

Die AG hat dem Präsidium schließlich Ende November 2008 einen Entwurf zu „Handlungsleitlinien bei Strukturveränderungen in einem Organisationsbereich mit Auswirkungen auf Beschäftigte“ vorgelegt. Zentrale Elemente dieser Empfehlungen sind die systematische Erfassung und Vermittlung sowie die Begleitung und Unterstützung der betroffenen Beschäftigten bei Veränderungen im Arbeitsumfeld. Auch dieser Entwurf aus einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von Präsidium und Personalrat ist vom Präsidium nicht auf Anhieb akzeptiert worden. Die vom Präsidium erarbeiteten Verbesserungsvorschläge wurden mittlerweile an die Fachbereiche etc. weitergeleitet.

Die **PE-AG „Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals an der TU Darmstadt“** hatte 2009 die Diskussion zur Qualifizierung fortgeführt, die im Rahmen der Doktorandenausbildung über die rein fachliche (Doktorarbeit) hinausgehen soll. Auf der Basis bekannter Einzelaktivitäten wurden mögliche Themenbereiche zusammengetragen und systematisch geordnet. Die Ergebnisse spiegeln sich wider in einem Online-Fragebogen, der Anfang 2009 allen Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftlern und Doktoranden (Professorinnen, Professoren, wiss. Mitarbeiterinnen, wiss. Mitarbeiter, Stipendiatinnen und Stipendiaten) zugänglich gemacht worden ist, um den Bedarf an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erheben, der dazu dient, zum einen möglichst schnell für die Tätigkeit an der TU Darmstadt fit zu werden, zum anderen überfachliche Qualifikationen (Softskills) für die spätere Tätigkeit inner- und außerhalb der TU Darmstadt zu erwerben.

Von den Vertretern des Personalrates ist die Idee in die AG eingebracht worden, Konzepte für individuell abzuschließende Promotionsvereinbarungen zu entwickeln, mit denen einerseits die fundierte Betreuung abgesichert wird und andererseits auch verbindlich Qualifizierungsmaßnahmen im oben erwähnten Sinne vereinbart werden. Zwischenzeitlich sind im Zusammenhang mit der Gründung von Graduiertenschulen (recht unterschiedliche) Doktorandenverträge unabhängig von der PE-AG entwickelt und auch schon vom Senat abgesehnet worden.

Unabhängig von der PE-AG hat das Präsidium Vorstellungen zu einer Graduierten-Schule als Dachorganisation mit dem Namen ProTectum für alle Fachbereiche entwickelt. Gespräche sind inzwischen mit fast allen Fachbereichen geführt worden. Sich daraus ergebende Leitlinien sind in einer Arbeitsgruppe des Präsidiums ohne Beteiligung des Personalrates zur Diskussion gestellt worden. Der Senat gibt Anfang des Jahres 2010 einstimmig ein zustimmendes Votum für die Einrichtung einer Dachorganisation zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Namen ProMotio ab. Der Personalrat sieht in der jetzigen Form der Leitlinien einen Minimalkonsens.

---

## **7. Spezielle Themen**

### **7.1 Weiterhin keine abschließende Lösung - Mitbestimmung bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Wie schon mehrfach berichtet, ist im Dezember 2004 das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte des Personalrates beim Einstellungsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geändert worden. Im Gesetz wurde nur der Einstellungsvorgang herausgenommen, alle anderen Mitbestimmungstatbestände blieben unberührt. Das Präsidium ist seither der Auffassung, dass der Personalrat nur noch bei der Zustimmung zur Eingruppierung bei Neueinstellungen zu beteiligen ist. Bei Verlängerungen von Verträgen auf Qualifikations- und Drittmittelstellen wird der Personalrat weiterhin völlig außen vor gehalten. Über Personalmaßnahmen bei wissenschaftlichen Hilfskräften mit Abschluss erhält er ebenfalls keinerlei Informationen. Der Personalrat kann damit nicht überwachen, ob die gesetzlichen Bestimmungen und Vereinbarungen in diesen Fällen eingehalten werden. Hierüber besteht nach wie vor Uneinigkeit zwischen Präsidium und Personalrat.

### **7.2 Berufsausbildung an der TU Darmstadt**

Die Zahl der Auszubildenden in ca. 25 Ausbildungsberufen sind 2009 gegenüber 2008 von 180 auf 177 nahezu konstant geblieben. Aktueller Stand 02/10 sind 50 vorgesehene Ausbildungsplätze. Davon begannen 48 ihre Ausbildung im August/September 2009. An den meisten Auswahlgesprächen haben Personalrat und/oder Jugendvertretung teilgenommen.

Die Personalentwicklungs-Arbeitsgruppe „Duale Ausbildung“ hat sich ab Juli 2009 wieder regelmäßig getroffen. Gemeinsam wurde die Open-Space-Veranstaltung aus dem Jahre 2007 ausgewertet und eine weitere im November 2009 durchgeführt.

In einer Befragung der Ausbilderinnen und Ausbilder konnte deren Weiterbildungsbedarf ermittelt werden und wird nun gezielt durch Angebote gedeckt werden. Ein grundlegender Bedarf besteht in Weiterbildungen zu Möglichkeiten der Unterstützung der Auszubildenden in schwierigen Ausbildungssituationen: Lernen und Motivation, Konflikte. Weitere Aspekte bezogen sich darauf, Feedbackgespräche zu führen und auf die Beurteilung von Auszubildenden mit einzugehen.

In einer weiteren Kleingruppe wurde der schriftliche Einstellungstest für die Auszubildenden überarbeitet. Ein erster Entwurf liegt vor. Nach Rücksprache mit den Ausbilderinnen und Ausbilder in den Fachbereichen und Abteilungen kann der überarbeitete Einstellungstest vermutlich noch in diesem Jahr zum Einsatz kommen.

Nachholbedarf besteht weiterhin im gleichberechtigten Zugang der Geschlechter zu den einzelnen Ausbildungsberufen. Während im Verwaltungsbereich, einschließlich der ULB, in etwa ausgeglichene Verhältnisse bestehen, dominieren im gewerblich-technischen und im IT-Bereich männliche Auszubildende.

Aus Sicht des Personalrates fehlt es an der TU an mittelfristigen Planungen und Perspektiven für die zentrale Ausbildung, wie z. B. zum personellen Ersatz für absehbare Rentenfälle.

### **7.3 Altersteilzeit**

Im Berichtszeitraum haben zahlreiche Mitarbeiter(innen) von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen und ihren Arbeitsvertrag entsprechend geändert. Viele davon konnten nur mit Zustimmung der Fachbereiche bzw. Abteilungen ihre Arbeitsverträge verändern, da sie unter die so genannte „Kann-Regelung“ fielen. In gemeinsamer Anstrengung von Kanzler, Personalabteilung und Personalrat ist es gelungen, alle Anträge auf Altersteilzeit von Beschäftigten, die 2009 mindestens ihr 55. Lebensjahr vollendeten, zu bewilligen. Daher an dieser Stelle nochmals herzlichen Dank an Personalabteilung und Kanzler.

Zum 31.12.2009 ist der Tarifvertrag zwischen Öffentlichem Dienst und ver.di zur Altersteilzeit ausgelaufen. Wer zukünftig Altersteilzeit in Anspruch nehmen möchte, ist auf eine sehr weiche Kann-Regelung angewiesen. Das Präsidium will hierzu eine Grundsatzentscheidung treffen.

Nach Ansicht des Personalrates wird es sich aufgrund der sehr schlechten Konditionen hier um so wenige

---

Anträge von Beschäftigten handeln, dass eher eine Einzelfallprüfung angemessen wäre.

#### **7.4 Jobticket für Angehörige der TU**

Aufgrund der Sanierung einiger Gebäude hat sich erneut die Parkplatzsituation verschärft. Die Reduzierung von Parkplätzen an den Standorten Lichtwiese und Innenstadt sowie bei zahlreichen weiteren Liegenschaften führt zu einem erhöhten Aufkommen von Fahrzeiten auch während der Arbeitszeit.

Zur Vermeidung der meist privaten Pkw-Nutzung und Einplanung von viel Zeit für die Parkplatzsuche, könnte z. B. eine kürzere Taktung (statt 15 Min. 7,5 Min.) des Busses zur Lichtwiese, beitragen. Ebenso sollten abschließbare und überdachte Abstellmöglichkeiten für Fahrräder verstärkt bereitgestellt werden. Das Parkraumproblem auf der Lichtwiese ist durch den Neubau Hörsaalzentrum und die Renovierung der beiden Parkdecks für die nächsten Jahre zu klären. Dies gilt ebenso für den Bau der neuen ULB in der Stadtmitte sowie die Renovierung des Schlosses. Dringend erscheint auch eine Wiederaufnahme von Gesprächen mit dem RMV bezüglich einer preislich akzeptablen Monats- bzw. Jahreskarte für TU-Beschäftigte. Stichwort hierfür ist ein so genanntes „Jobticket“, d. h. einer preislich akzeptablen Monats- oder Jahreskarte.

Hierzu stellt die Hessische Landesregierung laut Koalitionsvertrag für den Bereich der Landesverwaltungen, zu der wir noch gehören, Geldmittel zur Verfügung.

Seit der Kündigung der Dienstvereinbarung (DV) „Parkraumbewirtschaftung“

(s. [http://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat\\_wissenswertes/dienstvereinbarungen\\_1.de.jsp](http://www.personalrat.tu-darmstadt.de/personalrat_wissenswertes/dienstvereinbarungen_1.de.jsp))

durch das Präsidium zum 31.12.2007 ist nichts mehr passiert. Der Ankündigung, dass „das Präsidium wegen der weiteren Vorgehensweise noch entsprechende Gespräche mit dem Personalrat führen wird“, wurde Ende letzten Jahres nachgekommen. Es wird einen Lenkungskreis ab März 2010 geben, der unter dem Namen Mobilitätsmanagement seine Arbeit aufnehmen wird. In diesem wird der Personalrat, der AStA, das Studentenwerk, ein/e Beauftragte/r von der Lichtwiese, ein/e Beauftragte/r von der Stadtmitte und die Dienststelle durch das Dez. IV vertreten sein. Ziel ist es, ein Konzept zu entwickeln, das nicht nur die reine Parkraumbewirtschaftung im Fokus hat, sondern eine nachhaltige ökologische und ökonomische Alternative zum bisherigen Parkraumkonzept darstellt.

#### **8. 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. Hier sei namentlich Herr Karsten Wilke, der in den Ruhestand gegangene langjährige Leiter des Dezernats III hervorgehoben, der stets als Vermittler tätig und zum offenen Gedankenaustausch bereit war und der damit zur Lösung individueller Probleme von Beschäftigten beigetragen hat.

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

Darmstadt, März 2010

Für den Personalrat:



Der Vorsitzende

## 9. Personalrat

<b>Geschäftsführung des Personalrates:</b>		Personalrat@pvw.		
		<b>Telefon</b>	<b>Fax-Nr.</b>	<b>E-Mail: „... tu-darmstadt.de“</b>
<b>Vorsitzender:</b>	Heinz Lehmann	20 20	68 83	lehmann.he@pvw.
Stellvertreterinnen und Stellvertreter:	Ingrid Milutinovic	58 24		milutino@ulb.
	Gabriela Schröder	48 20		schroeder.ga@pvw.
	Helmut Imming	65 99	7 20 72	imming@pvw.
	Dr. Ulf Lorenz	29 61		lorenz@mathematik.
	Dr. Olga Zitzelsberger	28 05		o.zitzelsberger@apaed.
Freigestelltes Personalratsmitglied:	Michael Richstein	52 20	7 20 72	richstein.mi@pvw.
Sekretariat:	Gila Hanßen	40 20	68 83	hanssen@pvw.
	Silvia Büttner	61 20	68 83	buettnr@pvw.

## Die Mitglieder des Personalrates

<b>Gruppe der Beamtinnen und Beamten - Liste ver.di</b>		<b>Telefon</b>	<b>E-Mail: ...“tu-darmstadt.de“</b>
Milutinovic, Ingrid	ULB – Fernleihe	58 24	milutino@ulb.
Bergmann, Holger	ULB – Verwaltung	58 80	bergmann@ulb.
	FB 18 – FB-Bibliothek NTB	35 24	
<b>Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>			
<b>Liste ver.di</b>			
Eilhardt, Sigrid	FB 10 – Mikrobiologie	51 54	eilhardt@bio.
Imming, Helmut	HRZ – Multimedia-AG	56 46 / 65 99	imming@hrz.
Suszka, Christine	FB 16 – Fahrzeugtechnik	51 98	suszka@fzd.
Richstein, Michael	Personalratsbüro (S1 03 118)	52 20	richstein.mi@pvw.
<b>Freie Unabhängige Liste</b>			
Schröder, Gabriela	Personalratsbüro (S1 03 124)	48 20	schroeder.ga@pvw.
Bärens, Joachim	Verwaltung (S1 03 077)	46 16	baerens@pvw.
Hehl, Brigitte	FB 10 – Botanik	54 19	hehl@bio.
<b>Gruppe der Wiss. Bediensteten</b>			
<b>Liste ver.di</b>			
Lehmann, Heinz	Personalratsbüro (S1 03 120)	20 20	lehmann.he@pvw.
Dr. Zitzelsberger, Olga	FB 3 – Pädagogik	28 05	o.zitzelsberger@apaed.
<b>Freie unabhängige Liste</b>			
Bonnes, Uwe	FB 15 – Physik	25 16	bon@elektron.ikp.physik.
Wilhelm, Barbara	Studienkolleg	82 48 38	bwilhelm@stk.
Dr. Lorenz, Ulf	FB 4 – Mathematik	29 61	lorenz@mathematik.
Jost, Peter	Studienkolleg	82 48 38	pjost@stk.
Dr. Marschall, Hubert	FB 16 – Strömungslehre u. Aerodyn.	68 13	hmarschall@sla.
Dr. Steck, Roland	FB 18 – Elektrotechnik und Informationstechnik	40 18	steck@etit.tu-darmstadt.de

## Jugend- und Auszubildenden-Vertretung

<b>Vorsitzende:</b>		<b>Telefon</b>	<b>E-Mail: ...“tu-darmstadt.de“</b>
Feick, Theresa	Dez. IV C – Versorgung und Techn. Betrieb -	61 19	feick.th@pvw.

## Schwerbehinderten-Vertretung

<b>Vertrauensperson:</b>		<b>Telefon</b>	<b>Fax-Nr.</b>	<b>E-Mail: „... tu-darmstadt.de“</b>
Bärens, Joachim	Verwaltung (S1 03 077)	46 16	21 70	baerens@pvw.
<b>Stellvertretende Vertrauenspersonen:</b>				
Rauck, Maria	FB 16 – Strukturdynamik	34 60		office@sdy.
Held, Horst	ULB	58 81		held@ulb.
Söker, Heiko	FB 3 – Berufsprädagogik	35 50		soeker@bpaed.