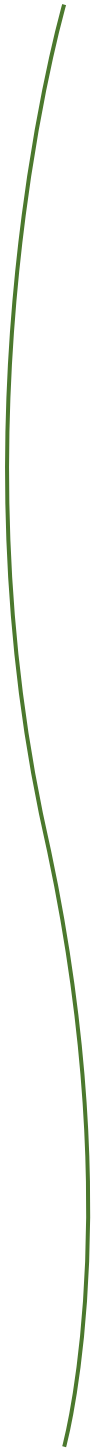




Hohenheimer
Personalmeldungen
April 2024



INHALTSVERZEICHNIS

In dieser Ausgabe:

Save the date	4
Vorwort	5
Zusammen weitergehen	6
Zuwachs bekommen?	9
Tarifergebnis	12
DV Arbeitszeit	14
Arbeitszeitbefragung	16
Info zum Jobrad	17
Beratung beim Personalrat	18
Personalratswahlen 2024	20
Erreichbarkeit SBV und JAV	21
Mitglieder	22
Gedicht	23



**SAVE
THE
DATE**



**Am 20. Juni 2024 findet die letzte
Personalversammlung des aktuellen Personalrats
statt**

Wann? 9:30 Uhr

Wo? Katharinasaal, Euroforum

Anfang Juli 2024 finden die Personalratswahlen statt. Bitte achten Sie auf die Aushänge des Wahlvorstands.

Falls Sie nicht an der Universität sein sollten, nutzen Sie die Möglichkeit der Briefwahl.

VORWORT

Vor der Wahl und nach der Wahl - mein letztes Vorwort?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

etwas mehr als ein Jahr als Personalratsvorsitzende liegt fast hinter mir. Es war eine turbulente Zeit. Es galt, das tägliche Geschäft zu erledigen, neue Dienstvereinbarungen zu schließen, alte zu überarbeiten und vieles mehr.

Ich hoffe, dass es uns gelungen ist, einiges in Ihrem Sinne auf den Weg zu bringen.

Im Juli stehen nun die Neuwahlen unseres Gremiums an. Ich hoffe sehr, dass Sie sich an der Wahl beteiligen oder sich sogar als Kandidat*in aufstellen lassen.

Es wird spannend, denn man weiß nie, wie so eine Wahl ausgeht.

Einige Mitglieder, die sich wieder zur Wahl gestellt haben, werden im Laufe der nächsten Amtsperiode ausscheiden. Aber keine Panik, bis dahin werden wir Sie, die neuen Mitglieder, mit Informationen und Wissen begleiten und Sie werden lernen, in eine neue Rolle zu schlüpfen, nämlich in die Rolle des Personalrats oder der Personalrätin. Auf diese Weise wird keine große Lücke entstehen.

Am 2. und 3. Juli sind die Wahlen, gehen Sie dorthin, wo Sie entscheiden, wer Ihr*e Vertreter*in für die nächsten 5 Jahre sein wird.

In diesem Sinne mit kollegialen Grüßen

Ihre Vorsitzende des Personalrats
Karin Bühler



ZUSAMMEN WEITERGEHEN - PERSONALRAT WERDEN

Im Juli 2024 stehen die nächste Personalratswahlen an. Dazu suchen wir Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Der Personalrat überwacht und setzt die Rechte für alle Beteiligten durch

Mit einem Personalrat haben alle Beschäftigten mehr Rechte und werden besser in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen.

Der Personalrat

- sorgt für die richtige Eingruppierung,
- bestimmt mit über Arbeitsbedingungen: über Arbeitsbeginn und Arbeitsende, Pausenzeiten, Überstunden, Bereitschaftsdienst, Teilzeit, Gleitzeit, mobiles Arbeiten u.v.m.,
- ist vor jeder Kündigung anzuhören,
- setzt sich für die Rechte der Auszubildenden ein,
- sorgt für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Rechtsgrundlage: Landespersonalvertretungsgesetz

Die allgemeinen Aufgaben

Der Personalrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden

- Gesetze
- Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften,
- Tarifverträge und Dienstvereinbarungen

vom Arbeitgeber eingehalten werden

Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung

Grundsätze

Arbeitgeber und Personalrat arbeiten unter der Beachtung der geltenden Tarifverträge mit Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

Arbeitgeber und Personalrat sollen mindestens einmal im Quartal zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ersten Willen zur Einigung zu verhandeln

Soziale Angelegenheiten, Arbeitszeit und Entlohnung

Der Personalrat hat ein Recht auf Mitbestimmung bei allen Fragen der Arbeitszeitgestaltung und der Entlohnungsgrundsätze – soweit eine ge-

gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Dazu gehören unter anderem

- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Schichtarbeit
- Urlaub
- Auszahlung der Entgelte
- Betriebliche Lohngestaltung
- Festsetzung von Prämien und leistungsbezogenen Entgelten

geln sollen, sind nur dann wirksam, wenn sie schriftlich mit dem Personalrat vereinbart werden.

Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz, Arbeitsplatzgestaltung

Schutz und Prävention im Interesse der Beschäftigten und der Beamt*innen. Ziel ist es, den gesetzlichen Arbeitsschutz im Betrieb effektiv umzusetzen.

Dazu gehören unter anderem:

- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermeiden
- Gesundheitsgefahren verhüten
- Allgemeine Aufgaben im Umwelt- und Arbeitsschutz
- Arbeit humanisieren
- Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung gestalten

Wirtschaftliche Angelegenheiten

Über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Dienststelle und über wichtige Planungen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten muss der Personalrat informiert werden.

Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer*innen

Alle Anweisungen des Arbeitgebers, die die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Beschäftigten be-



Personelle Angelegenheiten und Berufsbildung

Der Personalrat hat Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen der betrieblichen Personalpolitik.

Dazu gehören:

- Einstellungen
- Personalplanung
- Versetzungen
- Berufsbildung
- Beurteilungen
- Berufliche Weiterbildung
- Kündigungen
- Beschäftigungssicherung

Jetzt ist es an der Zeit etwas zu bewegen

Macht mit und stellt Euch zur Wahl!

**Setzt die Rechte der Beschäftigten
gemeinsam mit dem Personalrat durch**



ZUWACHS BEKOMMEN?

Die sogenannte **schleichende Tätigkeitsänderung** - und eine daraus folgende **höhere Eingruppierung**

Über diese Besonderheit in unserem Tarifvertrag der Länder (§ 13 TV-L) möchten wir Sie in dieser Ausgabe informieren. In der Praxis kommt die Möglichkeit zwar nicht sehr oft vor. Dies kann aber durchaus daran liegen, dass sie den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten gar nicht bekannt ist bzw. vom Arbeitgeber letztlich nicht umgesetzt wird.




Um was geht es dabei?

Von einer schleichenden Tätigkeitsänderung, auch Hineinwachsen in höherwertige Tätigkeiten genannt, ist die Rede, sofern neue oder veränderte Tätigkeiten nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber übertragen wurden, sondern sich die Tätigkeit im Laufe der Zeit so entwickelt, dass die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sind.

Die folgenden Voraussetzungen müssen dabei alle erfüllt sein:

- **Die geänderte Tätigkeit muss in der Gesamtbetrachtung den Merkmalen einer höheren Entgeltgruppe entsprechen.**
Das heißt: Bei einer (neuen) Bewertung Ihrer aktuellen Tätigkeit ergibt sich eine höhere Entgeltgruppe als bisher.
- **Die geänderte Tätigkeit ist dem Beschäftigten vom Arbeitgeber nicht übertragen worden**
Das bedeutet: Welche Tätigkeit der Beschäftigte auszuüben hat, bestimmt sich nach Ihrem Arbeitsvertrag. Die Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit setzt eine ausdrückliche oder zumindest stillschweigende arbeitsvertragliche Vereinbarung voraus, zu der nur die mit Personalangelegenheiten zuständige Stelle des Arbeitgebers berechtigt ist – bei uns ist das die Abteilung Personal und Organisation (APO) in der Uni-Verwaltung. Also nicht Ihre Vorgesetzten. APO muss tatsächlich Kenntnis von der höherwertigen Tätigkeit und diese



geduldet haben. Dieses Kenntnis kann APO nur erhalten, wenn Sie bzw. Ihre Vorgesetzten sich (in einer möglichst nachweisbaren Form) an APO wenden.

Ein solches „Hineinwachsen“ in eine höherwertige Tätigkeit kann zum Beispiel vorliegen, wenn sich die Zeiteile einzelner bereits jetzt schon höher bewerteten „Arbeitsvorgänge“ ändern. Es kann sich aber auch durch die Verringerung oder den Wegfall geringer bewerteter Tätigkeiten ergeben. Weiter kann eine Veränderung der Zeiteile durch veränderte Arbeitsabläufe eine höherwertige Tätigkeit auslösen ohne dass diese ausdrücklich vom Arbeitgeber übertragen wurde.

- **Die Ausübung der Tätigkeit erfolgt nicht nur vorübergehend.**

Die Wahrnehmung einer Vertretung, einer saisonalen Inanspruchnahme, einer Projektstätigkeit oder der Übertragung einer Tätigkeit zur Erprobung zum Beispiel genügt nicht. Die Tätigkeiten müssen von ihrer Grundstruktur erkennbar auf Dauer angelegt sein.

- **Die veränderte Tätigkeit wird seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen ausgeübt.** Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit sind dabei unerschädlich.

Das ist aber noch nicht alles:

Stellt der Arbeitgeber, also APO, fest, dass sich die Tätigkeiten nicht nur vorübergehend derart geändert haben, dass sie einer höheren Eingruppierung entsprechen, kann APO innerhalb der Sechsmonatsfrist eine Tätigkeit zuzuweisen, die den Tätigkeitsmerkmalen der bisherigen Eingruppierung entspricht. Das begründet sich im Direktionsrecht des Arbeitgebers, das in diesem Fall bei APO liegt. Der Arbeitgeber wird dadurch in die Lage versetzt, innerhalb des tariflichen Karenzzeitraums (also die genannten sechs Monate) eine Höhergruppierung abzuwenden.

Ist sich der Arbeitgeber nicht sicher, ob sich die Tätigkeiten eingruppierungsrelevant verändert haben, ist er berechtigt, den Beschäftigten anzuweisen, die von ihm erbrachten Arbeitsleistungen im Wege von Arbeitsaufzeichnungen zu dokumentieren.

Persönliche Zulage nach § 14

TV-L:

Für den zurückliegenden Zeitraum der bereits erbrachten Arbeitsleistung im Fall dass einer höherwertigen Tätigkeit tatsächlich erbracht



wurde, besteht in jedem Fall ein Anspruch auf eine persönliche Zulage. Dies gilt auch dann, wenn die „zugewachsene“ höherwertige Tätigkeit vor Ablauf der sechs Monate letztlich nicht übertragen wird. Diese Tätigkeit darf und braucht dann aber auch nicht weiter ausgeübt werden.

Wenn die zugewachsene höher bewertete Tätigkeit nach den sechs Monaten aber doch weiter übertragen wird, sind Sie laut § 13 TV-L in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert.

Wenn Sie zu dem Schluss kommen sollten, dass Ihre Tätigkeiten wie beschrieben angewachsen sind und mit einer höheren Entgeltgruppe bewertet werden müssten, können Sie sich an uns im Personalrat wenden. Wir beraten Sie gerne dazu und geben Ihnen unsere Einschätzung.

Ein Punkt noch:

Natürlich erfüllt nicht jede Änderung von Aufgaben, nicht jedes Zuwachsen von Tätigkeiten die genannten Voraussetzungen und führt zu einer besseren Eingruppierung. Unser Eindruck ist aber, dass es angesichts der ständig steigenden Aufgaben und Verantwortungsfülle in vielen Bereichen an der Uni häufiger der Fall ist als sich tatsächlich in Zahlen ausdrückt. Wir meinen jedenfalls, dass es gut ist, über das Thema informiert zu sein und es sich durchaus letztlich lohnen kann, den Schritt in Richtung „Geltendmachen“ zu wagen. Es geht schließlich um die richtige Bezahlung unserer Arbeit und die damit verbundene Wertschätzung der Beschäftigten.

WIR MACHEN TARIF.

INFORMATIONEN FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

ZUSAMMEN
GEHT MEHR

ver di

facebook.com/verdi

@_verdi
#zusammengemehr

wirindverdi

@verdi
OfficialBot

16. JANUAR 2024

TARIFERGEBNIS STEHT!

Bundestarifkommission ö. D. stimmt nach Mitgliederbefragung für Annahme der Tarifeinigung mit den Ländern



Zwei Drittel stimmen in der Mitgliederbefragung für Annahme

Seit dem 9. Dezember 2023 habt Ihr in Euren Dienststellen und Betrieben über die Tarifeinigung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)

diskutiert. Bis zum 12. Januar 2024 konnten die ver.di-Mitglieder bei der digitalen Mitgliederbefragung ihre Stimme abgeben. 66,5 Prozent haben dem Ergebnis zugestimmt. Die Bundestarifkommission ö. D. (BTK ö. D.) hat daraufhin heute

mit großer Mehrheit die Annahme entschieden.

Im Durchschnitt gut 11 Prozent mehr

Durchgesetzt haben wir eine dauerhafte Erhöhung der Einkommen von monatlich 200 Euro und

zusätzlich 5,5 Prozent ab 1. Februar 2025. Im Durchschnitt sind dies gut 11 Prozent mehr. Das Ziel, bei den Einkommen der Beschäftigten von Bund und Kommunen mithalten zu können, haben wir erreicht. Auch bei

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Signal



*VERDIDG



wirsindverdi



wirsindverdi

ver di

unseren Erwartungen konnten wir Einiges in Bewegung setzen: unter anderem die Ausweitung der bestehenden Pflegezulage auf den Justiz- und Maßregelvollzug oder Höhergruppierungen im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau. Wo uns die Durchsetzung unserer Erwartungen noch nicht gelungen ist, wie beim TV-Stud und der Stadtstaatenzulage, haben wir zumindest einen Fuß in der Tür.

Tarifeinigungen sind immer Kompromisse. Die klare Mehrheit der Mitglieder und der BTK ö.D. hat zum Ausdruck gebracht, dass die Tarifeinigung für sie ein guter Kompromiss ist.

Wann kommt das Geld?

Die Zeit bis zur dauerhaften Erhöhung der Einkommen überbrückt das Inflationsausgleichsgeld: 1.800 Euro netto für

Dezember 2023 und monatlich 120 Euro netto von Januar bis Oktober 2024 (jeweils bei Vollzeit). Azubis, dual Studierende und Praktikant*innen erhalten 1.000 Euro für Dezember 2023 und jeweils 50 Euro für Januar bis Oktober 2024.

Laut Tarifeinigung soll das Inflationsausgleichsgeld für die Monate Dezember 2023 bis März 2024 „zum frühestmöglichen Zeitpunkt“ ausbezahlt werden. Die Bundesländer sind offensichtlich unterschiedlich schnell. Einige Bundesländer haben sogar angekündigt, dass ihr „frühestmöglicher Zeitpunkt“ erst im März ist. Klar ist aber: das Geld kommt auf jeden Fall! Spätestens mit dem März-Gehalt.

Wie geht es weiter?

Für die Beamtinnen und Beamten muss das Tarifergebnis nun in die jewei-

ligen Landesgesetze umgesetzt werden. Zugesagt ist die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung, an der in den einzelnen Bundesländern bereits gearbeitet wird.

In den nächsten Wochen erfolgt außerdem noch die redaktionelle Umsetzung der Tarifeinigung in Tarifvertragstexte.

Stärke weiter aufbauen!

Die Verhandlungen mit der TdL waren nur erfolgreich, weil Ihr richtig Druck gemacht habt. Bis zur letzten Verhandlungsrunde hatten die Arbeitgeber auf dem Standpunkt beharrt, dass ein Abschluss im Volumen wie bei Bund und Kommunen viel zu hoch sei. Ihr habt deutlich gemacht, dass Ihr bereit seid, für Eure Interessen einzustehen. Die Streikbeteiligung war viel höher als in den vorigen Tarifrunden. Allein in der

Woche vor den letzten Verhandlungen wart Ihr mit über 80.000 Kolleg*innen im Streik und am Verhandlungsort haben 10.000 Kolleg*innen nochmals richtig Stimmung gemacht.

Auf dieser Stärke müssen wir gemeinsam weiter aufbauen!

WEITERE INFORMATIONEN UNTER ZUSAMMEN-GOHT-MEHR.VERDI.DE

Herausgeber: Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Verantwortlich: Frank Werneke, Christine Behle, Bearbeitung: Oliver Bändosz, Sabine Reiner
Fotos: Uli Gröhs | Satzsetzung: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart, www.vh7.de

W-3973-55-0124

**JETZT
MITGLIED
WERDEN!**



mitgliedwerden.verdi.de

ÜBERARBEITUNG DER DIENSTVEREINBARUNG ZUR ARBEITSZEIT

Die Sommer werden länger und im Durchschnitt heißer, der Klimawandel lässt grüßen. Das hat zur Folge, dass Sie als Beschäftigte sich in aufgeheizten Räumen quälen, worunter auch die Arbeit leidet.

Im Sommer 2023 veröffentlichte die Dienststelle zu diesem Thema unter dem Stichwort „Dranbleiben: Energiesparen im Sommer“ ein Kurz Gemeldet, das auch Tipps für heiße Tage beinhaltet. Dabei nahm die Kanzlerin auch den vom Personalrat eingebrachten Gedanken einer ‚Siesta-Regelung‘ auf.

Immer mehr Beschäftigte nutzen die Möglichkeiten des Mobilens Arbeitens, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Hierbei sind bislang die zeitlichen Möglichkeiten durch die geltende Rahmenarbeitszeit von 7:00 Uhr bis 19:00 Uhr eingeengt. Viele von Ihnen haben von der Ausweitung der Rahmenarbeitszeit auf dem Höhepunkt der Corona-Pandemie profitiert und wünschen sich eine Verstärkung.

Für uns als Personalrat ist es vor diesem Hintergrund ein Anliegen, Ihnen praktikable und schnell umsetzbare Wege zu eröffnen, wie beides erreicht werden kann. So sind wir zu Jahresbeginn auf die Dienststellenleitung zugegangen und haben ihr verschiedene Vorschläge ge-

macht. Im Februar 2024 tauschten wir uns als Personalrat mit der Dienststellenleitung im Rahmen eines turnusmäßigen Gesprächs über unsere Vorstellungen aus.

Bei unseren Vorschlägen haben wir davon abgesehen, dem Grundsatz des Vorrangs technischer (baulicher) Lösungen vor organisatorischen Lösungen (wie Arbeitszeitregelungen) oder gar persönlichen Schutzmaßnahmen zu folgen. Nach unserer Ansicht ist es sinnvoller, über die Ausgestaltung der Arbeitszeit nachzudenken, wo die Umsetzbarkeit eher gegeben ist als bei Einbindung der Bauverwaltung.

Dabei waren die gesetzlichen Rahmenbedingungen (wie die tägliche Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit) sowie die dienstlichen Bedürfnisse (verlässliche Erreichbarkeit während der Funktionszeit) im Blick zu behalten. Letztlich haben wir das Hauptaugenmerk auf eine Ausdehnung der Rahmenarbeitszeit sowie eine Verkürzung der Funktionszeit gelegt.

Soweit wir uns mit der Dienststelle einigen, müssen Sie, die Beschäftigten, verantwortungsbewusst mit den neuen Möglichkeiten umgehen. Dies betrifft insbesondere die Einhaltung

der täglichen Mindestruhezeit von 11 Stunden zwischen Arbeitsende am einen und Arbeitsbeginn am nächsten Tag. Deren Einhaltung ist gesetzlich vorgeschrieben.

Konkret schlugen wir vor:

Ausdehnung der Rahmenarbeitszeit
bislang 7 – 19 Uhr **neu 6 – 21 Uhr**

Funktionszeit vormittags beibehalten
bislang Beginn 9:00 Uhr **neu 9:00 Uhr**

Funktionszeit Montag – Donnerstag nachmittags einkürzen
derzeit Ende 15:30 Uhr **neu 14:30 Uhr**

Funktionszeit Freitag
beibehalten: 9:00 – 12:00 Uhr

Lage und Dauer der Mittagspause
beibehalten: 11:15 – 14:00 Uhr

Wie die genaue Umsetzung erfolgt und ab wann sie gilt, ist Gegenstand der laufenden Besprechungen. Im Gespräch ist derzeit der 1. Mai 2024. Uniseitig ist darüber hinaus daran gedacht, die Dienstvereinbarung

auch sprachlich und ggf. in weiteren Punkten zu überarbeiten. In der bereits erwähnten Gesprächsrunde haben wir deutlich gemacht, dass das nicht zu Verschlechterungen für Sie als Beschäftigte führen darf.

ARBEITSZEITBEFRAGUNG

Im vorhergehenden Artikel haben wir Ihnen berichtet, wie es an der Uni mit der DV Arbeitszeit und den Arbeitszeitregelungen weitergehen soll. Das Thema Arbeitszeit und deren Ausgestaltung ist aber nicht nur bei uns an der Uni, sondern auch generell ein Thema. Wie soll in Zukunft gearbeitet werden? Wie soll sich die Arbeitszeit gestalten? Welche Arbeitszeitmodelle sind denkbar? Wie soll denn eigentlich das Verhältnis von Arbeit und Privatleben aussehen? Diese Fragen werden immer wieder und immer öfter auch in der Gesellschaft und in der Öffentlichkeit diskutiert.

Die Gewerkschaft ver.di hat dazu eine Umfrage gestartet, die ein Stimmungsbild unter den Beschäftigten ergeben soll und dann auch in die Forderungen für künftige Tarifrunden mit einfließen könnte. Die Umfrage ist zwar nun im Vorfeld der Tarifrunde für Bund und Kommunen gestartet, aber uns Beschäftigten im Länderbereich stellen sich ja die gleichen Fragen.

Wie drängend Arbeitszeitfragen sind kann schon eine hohe Beteiligung an der Umfrage deutlich machen. Deshalb machen Sie gerne mit!



Weitere Infos und den Link zur Umfrage finden Sie unter:

<https://arbeitszeitbefragung-oed.verdi.de/>

NEUES VOM JOBBIKE

Was lange währt... JobBike BW: voraussichtlich ab Sommer 2024 auch für Tarifbeschäftigte

Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 ist der TV Radleasing BW in Kraft getreten, durch den

Tarifbeschäftigten des Landes Baden-Württemberg der Zugang zum Angebot JobBike BW (Nutzungsüberlassung von Fahrrädern auf

Grundlage des Leasings mit Entgeltumwandlung) zu den grundsätzlich gleichen Bedingungen eröffnet wird, wie sie bereits für Landesbeamtinnen und -beamte sowie Richterinnen und Richter gelten. Durch Zustimmung des Kabinetts am 12.09.2023 wurde das Verkehrsministerium beauftragt, eine



europaweite Ausschreibung der Dienstleistungen durchzuführen.

Der Zuschlag wurde am 15.01.2024 an die Bietergemeinschaft bestehend aus JobRad GmbH und MLF Mercator-Leasing GmbH & Co. Finanz-KG er-

teilt. Bis das Angebot genutzt werden kann, sind noch eine Reihe von Vorbereitungs- und Umsetzungsschritten notwendig. Voraussichtlich im Sommer 2024 soll sowohl für die Tarifbeschäftigten, als auch weiterhin für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter das Angebot von JobBike 2.0 zur Verfügung stehen.

Weitere Informationen zur Teilnahme finden Sie zu gegebener Zeit unter www.jobbikebw.de.

Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg

BERATUNG DURCH DEN PERSONALRAT

Darf ich während der Arbeitszeit zum Personalrat gehen?

Diese Frage, aber auch eine die damit direkt zusammenhängt „Gilt ein Besuch beim Personalrat als Arbeitszeit?“ hören wir oft, wenn sich Kollegen oder Kolleginnen an uns wenden.

Sie entspringt meist einer Unsicherheit: Fehlendem Wissen. Manchmal auch der Erfahrung, dass Vorgesetzte es nicht gerne sehen, wenn sich Beschäftigte miteinander unterhalten.

Egal, aus welchem Grund diese Unsicherheit entsteht: Es gibt eine Antwort. Sie ergibt sich wie vieles aus dem Gesetz. Sie hängt mit dem Auftrag des Personalrates zusammen, sich für Belange der Beschäftigten einzusetzen. Das geht einerseits, in dem sich der Personalrat als Gremium hinsichtlich Maßnahmen berät, zu denen die Dienststelle (also die Universität) den Personalrat beteiligt. Aber auch, indem sich Beschäftigte mit individuellen Fragen an uns wenden. In derartigen Fällen vereinbaren wir meistens einen Gesprächstermin.

Nun steht im Gesetz sinngemäß: Wird Arbeitszeit versäumt, weil Be-

schäftigte mit einem Personalratsmitglied sprechen, hat das keine Minderung des Gehaltes zur Folge. Können aus dienstlichen Gründen Beschäftigte nicht während ihrer persönlichen Arbeitszeit mit dem Personalrat sprechen, sondern außerhalb, muss ihnen Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang gewährt werden.

Wie machen Sie das nun, damit das anstandslos klappt?

Wichtig ist, dass Sie sich bei Ihrem/Ihrer Vorgesetzten unter Angabe von Beginn und voraussichtlicher Dauer der Abwesenheit abmelden und bei Rückkehr zurückmelden. Sie müssen dabei nicht den Grund angeben, weshalb Sie einen Termin mit dem Personalrat haben. Ihnen ist – sofern keine wichtigen („unaufschiebbaren“) dienstlichen Gründe dagegenstehen – das Aufsuchen des Personalrats zu ermöglichen. Und natürlich muss der Grund, weshalb Sie zum Personalrat kommen, eine Angelegenheit sein, die zu unseren Aufgaben gehört. Hier auf achten unsere Mitglieder, wenn sie angesprochen werden.

Unser „Aufgabenkatalog“ ist umfangreich und allgemein gehalten, so dass man manchmal auch von einer „Allzuständigkeit“ des Personalrats spricht, auch wenn so nicht ganz zutrifft. Über ihn informieren wir anlässlich

der bevorstehenden Neuwahl des Personalrats. Sie dürfen uns gerne auch direkt hierauf ansprechen oder selbst in § 70 Absatz 1 Landespersonalvertretungsgesetz schmökern.

Um nochmals auf die Eingangsfrage zurück zu kommen:

Ja, Sie dürfen während der Arbeitszeit zum Personalrat kommen.

Ja, die Zeit, in der Sie uns besuchen, ist Arbeitszeit.



ERREICHBARKEIT DER SBV

Schwerbehindertenvertreter

Matthias Bader

Gärtner
Serviceeinheit Hohenheimer Ge-
wächshäuser (680)

1. Stellvertretende Schwerbe- hindertenvertreterin

Ulrike Werner

Techn. Mitarbeiterin
Institut für Agrartechnik (440)

2. Stellvertretender Schwerbe- hindertenvertreter

Markus Schweiger

Wiss. Mitarbeiter:
Fg. Funktionelle Anatomie der Nutz-
tiere (460d)

Zu erreichen ist die Schwerbehindertenvertretung:
Im Schloss, Museumsflügel, Erdgeschoss, Raum 027
Email: sv@verwaltung.uni-hohenheim.de
Telefon: 22120

ERREICHBARKEIT DER JAV

Philipp Kompalla Vorsitzender

Gärtner
Hohenheimer Gärten

Thore Hofmann Stellvertreter

Schreiner
Abteilung Technik

Till Neubarth Mitglied

Azubi Milchtechnologe
Lehrmolkerei

Zu erreichen ist die JAV:
Wollgrasweg 49, 70599 Stuttgart
Email: jav@uni-hohenheim.de ; philipp.kompalla@uni-hohenheim.de
Telefon: 22803

		Email-Adresse	Telefon
Bühler, Karin	Vorsitzende	karin.buehler@uni-hohenheim.de	22974
Lenkl, Claus	Stellv. Vorsitzender	claus.lenkl@uni-hohenheim.de	23848
Schmidt, Thomas	Vorstand	thomas.schmidt@uni-hohenheim.de	24234
Wessling, Wolf	Vorstand	w.wessling@uni-hohenheim.de	24235
Arbeitnehmervertretung			
Bahcaci, Ali		ali.bahcaci@uni-hohenheim.de	07121 980732
Bühler, Karin		karin.buehler@uni-hohenheim.de	22974
Exner, Dietmar		dietmar.exner@verwaltung.uni-hohenheim.de	22044
Fritz, Hansjörg		h.fritz@uni-hohenheim.de	22292
Hammer, Beate		beate.hammer@uni-hohenheim.de	23731
Klotz, Herbert		herbert.klotz@uni-hohenheim.de	(0) 279 3208
Dr. Leukel, Jörg		joerg.leukel@uni-hohenheim.de	23968
Maier, Günter		guenter.maier@uni-hohenheim.de	23937
Mika, Sabine		sabine.mika@uni-hohenheim.de	(0) 279 3281
Pätzold, Uwe		u.paetzold@uni-hohenheim.de	22468
Purucker, Andreas		andreas.purucker@uni-hohenheim.de	
Ringer, Sonja		s-ringer@uni-hohenheim.de	23013
Schmidt, Thomas		thomas.schmidt@uni-hohenheim.de	24234
Wessling, Wolf		w.wessling@uni-hohenheim.de	24235
Wörner, Elke		elke.woerner@uni-hohenheim.de	23202
Beamtenvertretung			
Lenkl, Claus		claus.lenkl@uni-hohenheim.de	23848
Geschäftsstelle			
Hahn, Sabine		sabine.hahn@uni-hohenheim.de	22881

EIN FRÜHLINGSGEDICHT

*Im Frühling, wenn die Welt erwacht zum Leben,
Die Blumen blüh'n im sanften Sonnenstrahl.
Doch unter ihrem Glanz beginnt zu beben,
Ein Ruf, der mahnt, es droht ein düsteres Mal.*

*Die Luft erfüllt sich mit dem Duft der Blüten,
Doch mischt sich in ihr Lied ein leiser Ton.
Der Klimawandel lässt die Herzen bluten,
Die Schöpfung ringt um ihre Harmonie, schon.*

*Die Bäume wiegen sich im leisen Wind,
Doch spüren sie den Wandel in den Zweigen.
Ein zartes Grün, das einst den Frühling spinnt,
Wird bedroht von unheilvollen Schweigen.*

*Die Sonne strahlt mit ihrem goldenen Licht,
Doch scheint ihr Glanz nicht mehr so hell und klar.
Der Klimawandel zieht ein dunkles Gesicht,
Und mahnt uns zur Besinnung, Jahr um Jahr.*

ChatGPT, Februar 2024

(Vorgaben: stil goethe, frühlingsgedicht, 4 strophen, klimawandel)



Bild von KI erstellt: frühling sonne blumen klimawandel

Verantwortlich für den Inhalt:

PERSONALRAT DER UNIVERSITÄT HOHENHEIM

Emil-Wolff-Str. 30 70599 Stuttgart

 0711-459-22974

Fax: 0711-459-23722

Email: pr-vorstand@uni-hohenheim.de

Homepage: <https://personalrat.uni-hohenheim.de/>

Bilder: Pixabay, adobeStock, iStock