

Personalrat der Universität Hohenheim



Hohenheimer Personalnachrichten

Juni 2025

INHALTSVERZEICHNIS

In dieser Ausgabe:

Vorwort	5
Rückblick auf die Personalversammlung	6
Wahl der JAV	8
Tarifrunde 2025	10
Gastbeitrag der Schwerbehindertenvertretung	13
Sommerhitze	17
Netzwerk der Sekretariats-Mitarbeitenden	22
Psychologische Beratung für Beschäftigte	23
Die PR-Mitglieder stellen sich vor	25
Mitglieder	26
Gedicht	27

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlichst willkommen zur neuesten Ausgabe unserer Personalnachrichten!

Auch hier an der Universität ist unsere Arbeitswelt ständig im Wandel und deshalb ist es wichtig, dass wir miteinander in Verbindung bleiben, Erfolge teilen und gemeinsam nach vorne blicken. Lesen Sie spannende Berichte über Projekte, Sommerhitze, Mitarbeiterinitiativen, Tarifabschlüsse und unsere Veranstaltungen, die den Zusammenhalt in unserem Team stärken.

Ein herzliches Dankeschön an alle, die zu dieser Ausgabe beigetragen haben – ihre engagierte Mitarbeit und Kreativität sind der Schlüssel zu unserem gemeinsamen Fortschritt.

Mit großer Freude darf ich Matthias Bader im Vorstand begrüßen, der ab sofort die Bereiche Personal, Schwerbehinderte und Arbeitssicherheit mit bearbeiten wird.

Bitte zögern Sie nicht, sich aktiv einzubringen und uns Ihre Anregungen, Gedanken oder Anfragen mitzuteilen – Sie sind jederzeit willkommen. Denn schließlich wurden wir von Ihnen gewählt, um Sie zu vertreten.

Lassen Sie uns zusammen an einer positiven Arbeitsatmosphäre arbeiten, in der jeder von uns wertgeschätzt wird und die Möglichkeit hat zu wachsen.

Ich wünsche Ihnen nun viel Freude beim Lesen und inspirieren lassen!

Ihre Karin Bühler
Vorsitzende des Personalrats



Rückblick auf unsere erfolgreiche Personalversammlung

Unsere diesjährige Personalversammlung war ein voller Erfolg und wurde von den Beschäftigten durchweg positiv aufgenommen. Besonders hervorgehoben wurden das bunte und frische Design der PowerPoint-Präsentation sowie der abwechslungsreiche Programmablauf, der informativ und ansprechend gestaltet war.

Das Programm im Überblick

Begrüßung und Vorstellung

Mit Grußworten der Kanzlerin (inkl. Ergebnisse HoFV III), des Hauptpersonalrats sowie der Gewerkschaften.

Aktuelle Informationen zur Altersrente und Vorsorge

Ein informativer Gastbeitrag der Deutschen Rentenversicherung, der auf großes Interesse stieß.

Vorstellung der Arbeitsgruppen des Personalrats

Hier erhielten die Beschäftigten einen Einblick in die laufenden Themen und Projekte.

Thema Sucht am Arbeitsplatz

Ein eindrucksvoller Beitrag der Caritas, der für viel Gesprächsstoff sorgte und zum Nachdenken anregte.

Schlusswort von Karin Bühler

Ein emotionaler Abschied von Thomas Schmidt, der von allen Anwesenden mit großem Applaus begleitet wurde.

Gastbeiträge

Die Gastbeiträge waren ein besonderes Highlight der Versammlung und wurden von den Beschäftigten sehr positiv aufgenommen:

Der Beitrag der Deutschen Rentenversicherung (DRV) vermittelte verständlich und praxisnah wichtige Informationen zur Altersvorsorge. Viele Kolleginnen und Kollegen äußerten, dass sie aus dem Vortrag wertvolle Hinweise für ihre persönliche Planung mitnehmen konnten.

Der Vortrag der Caritas zum Thema Sucht am Arbeitsplatz war sehr eindrucksvoll und einfühlsam gestaltet. Die Referentin schuf ein offenes Klima für ein sensibles Thema und regte zur Reflexion und zum Austausch an – ein wichtiger Beitrag zur Prävention und Unterstützung im Arbeitsumfeld.

Auch die Gewerkschaften trugen mit einem eigenen Beitrag zur Diskussion bei. Der Gastbeitrag von ver.di wurde per Video eingespielt, da sich die Gewerkschaft zum Zeitpunkt der Veranstaltung in laufen-

den Tarifverhandlungen befand. Trotz der Umstände wurde der Beitrag als wertvolle Information zu aktuellen tarifpolitischen Themen wahrgenommen und von den Beschäftigten dankend angenommen.

Auf vielfachen Wunsch haben wir zudem den Link zur Broschüre der Deutschen Rentenversicherung auf unserer Intranetseite bereitgestellt – zusätzlich auch als QR-Code für den einfachen Zugriff.



Positive Rückmeldungen und Mitgestaltung durch Beschäftigte

Besonders gut kam auch unsere Wunsch- und Anregungsbox an, in die die Beschäftigten ihre Fragen, Ideen und Anliegen einwerfen konnten. Einige Punkte konnten wir bereits im Anschluss klären – so zum Beispiel die Entfernung der veralteten Drucker in den Fluren. Hier haben wir intensiv mit der Beschaffungsabteilung zusammengearbeitet, um die Altgeräte zeitnah abzuholen. Ein herzliches Dankeschön an dieser Stelle an die Kolleginnen und Kollegen aus der Beschaffung!

Transparenz in der Arbeit des Personalrats

Die Vorstellung der Arbeitsgruppen des Personalrats wurde besonders positiv bewertet. Es war für viele Beschäftigte interessant zu sehen, an welchen Themen aktuell gearbeitet wird. Diese Transparenz stärkt das Vertrauen in unsere Arbeit und zeigt, dass wir gemeinsam für Verbesserungen im Arbeitsalltag sorgen.

Fazit

Wir bedanken uns herzlich bei allen Beteiligten und Teilnehmenden für Ihr Engagement und das durchweg positive Feedback. Die Anregungen und Fragen aus der Belegschaft nehmen wir mit in unsere weitere Arbeit und freuen uns bereits auf die nächste Versammlung – gemeinsam, transparent und zukunftsorientiert. Die Wünsche und Fragen werden wir im Gremium sowie in den jeweiligen Arbeitsgruppen weiter bearbeiten. Außerdem werden wir unsere Fragenbox künftig regelmäßig beim Runden Tisch aufstellen, um im direkten Austausch mit Ihnen zu bleiben. Vielen Dank für Ihr Vertrauen in unsere Arbeit!

Schon jetzt möchten wir Sie herzlich zur nächsten Personalversammlung am **20. November 2025** einladen.

Tarifrunde für die Beschäftigten beim Bund und den Kommunen 2025 - und was dies mit uns Beschäftigten im Land zu tun hat

Am 6. April 2025 haben die Tarifvertragsparteien eine Einigung in den Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen erzielt.

Sicher haben viele von Ihnen die vorangegangenen Streiks und schließlich die Schlichtungsverhandlungen verfolgt und waren vielleicht davon betroffen und genervt von dem nicht fahrenden ÖPNV u.s.w. Sie fragen sich vielleicht, warum das Ganze notwendig war und was die Einigung für Konsequenzen für uns als Landesbeschäftigte hat?

Für uns als Beschäftigte an der Universität und damit des Landes Baden-Württemberg gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Dieser Tarifvertrag beinhaltet unter anderem die Entgelttabellen, aber auch Vorgaben für viele Arbeitsbedingungen, die zwischen den zuständigen Gewerkschaften und den Arbeitgebern für eine bestimmte Laufzeit vereinbart werden. Sehr wichtig für uns ist natürlich das Thema Einkommen. Die in der Tarifrunde 2023 vereinbarten Tabellenentgelte können frühestens zum 31. Oktober 2025 gekündigt werden – das wird sicher passieren, sonst bleibt alles auf dem alten Stand.

Dann finden die nächsten Tarifverhandlungen darüber statt.

Das jetzt erzielte Tarifiergebnis für die Bundes- und Kommunalbeschäftigten hat keine, zumindest keine direkten Auswirkungen auf die ab Herbst bei uns anstehenden Tarifverhandlungen. Die Länder müssen die Ergebnisse keinesfalls übernehmen, sondern werden nach aller Erfahrung aus der Vergangenheit auf einen für uns niedrigeren Abschluss drängen. Es wird also wieder an uns Beschäftigten an der Universität und im ganzen Land liegen, ein möglichst gutes Ergebnis zu erzielen. So wie es 2023 durch die Teilnahme vieler Beschäf-



© Leonhardmair
tigten an Veranstaltungen bis hin zum Streik der Fall war.

Es geht um unser Gehalt und unsere Arbeitsbedingungen und es werden auf jeden Fall erhebliche Anstrengungen von uns allen nötig sein, um wenigstens auf das jetzige Ergebnis im TVÖD zu kommen. Zumal es im Bereich des TVÖD, anders als bei uns im Land, sehr wirkungsvolle und streikstarke Bereiche gibt (Öffentlicher Nahverkehr, Müll-/Abfallentsorgung, Kitas).

Der Vollständigkeit halber stellen wir diesen Tarifabschluss kurz dar. Wie gesagt, er gilt NICHT für uns, aber als Orientierung, vielleicht auch Ansporn darf er durchaus dienen:

Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. April 2025:

Die Beschäftigten erhalten ab 1. April 2025 eine lineare Entgelterhöhung in Höhe von 3 %, mindestens jedoch 110 Euro, sowie eine weitere Entgelterhöhung ab 1. Mai 2026 in Höhe von 2,8 %.

Für Auszubildende erfolgt die Erhöhung mit einem Festbetrag von jeweils 75 Euro zum 1. April 2025 und 1. Mai 2026.

Verdoppelung von Schicht- und Wechselschichtzulagen:

Ab dem 1. Juli 2025 werden die monatlichen Zulagen für die Schichtarbeit von 40 Euro auf 100 Euro und

für die Wechselschichtarbeit von 105 Euro auf 200 Euro angehoben.

Erhöhung der Jahressonderzahlung („13. Monatsgehalt“):

Die Jahressonderzahlung wird ab dem Jahr 2026 erhöht: Für Beschäftigte des Bundes der Entgeltgruppen 1 bis 8 wird die Jahressonderzahlung von 90 % auf 95 % erhöht, für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9a bis 12 von 80 % auf 90 % und für Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 bis 15 steigt sie von 60 % auf 75 % an.

Für Beschäftigte der Kommunen beträgt die Jahressonderzahlung künftig einheitlich für alle Entgeltgruppen 85 % eines Monatsgehalts.

Zeit-statt-Geld-Wahlmodell:

Beschäftigte erhalten ab 2026 die Möglichkeit, Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage zu tauschen. Für kommunale Krankenhäuser gelten Sonderregelungen.

Weitere Anpassungen:

Ab dem Jahr 2027 erhalten Beschäftigte einen weiteren Urlaubstag.

Es wird ab 2026 die Möglichkeit geschaffen, die wöchentliche Arbeitszeit beiderseits freiwillig und befristet auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen. (Es soll niemand gedrängt werden, mehr zu arbeiten – das ist

Teil der Tarifvereinbarung. Wer freiwillig mehr arbeitet, erhält für die zusätzlichen Stunden einen Aufschlag. Die Regelung sei zunächst auf fünf Jahre angelegt und wird rechtzeitig vorher in ihrer Wirkung überprüft.)

Die Regelungen zu Langzeitkonten und zur Gleitzeit werden klarer ge-

fasst.

Für den Bund werden bisher unterschiedliche Bedingungen zwischen den Tarifgebieten Ost und West im Bereich Kündigungsschutz und Befristung angeglichen.

Es wird eine Regelung zur unbefristeten Übernahme von Auszubildenden und Studierenden in ausbil-

Weitere Informationen zum Tarifvertrag des Bundes und der Kommunen finden Sie bei ver.di:



Unsere Tarifrunde beginnt mit der ersten Verhandlungsrunde vor Weihnachten. Wir werden Sie rechtzeitig darüber informieren.

Jugend- und Auszubildendenvertretung wird neu gewählt!

Am 25. Juni 2025 findet wieder eine Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Mit dieser können die Jugendlichen und Auszubildenden ihre Interessenvertretung an der Uni wählen und ihre betriebliche Mitbestimmung wahrnehmen.

Die Amtszeit der bisherigen, im Februar 2023 gewählten JAV, endete mit der Amtszeit des Personalrates im Juli 2024 (so festgelegt im LPVG). Da zu diesem Zeitpunkt keine Kandidaten zur Verfügung standen, konnte nicht gemeinsam mit dem PR neu gewählt werden. Umso mehr freuen wir uns, dass wir nun wieder engagierte Jugendliche und Auszubildende haben, die sich für das Amt begeistern.

Der vom Personalrat bestellte Wahlvorstand hat die Wahl eingeleitet, indem er am 10.04.2025 das Wahlausschreiben durch Aushänge sowie in „Kurz gemeldet“ veröffentlichte. In diesem wurden alle wählbaren Beschäftigten (Auszubildende und Beschäftigte unter 26 Jahren) mit Frist zum 30.04.2025 zur Kandidatur bzw. zur Abgabe eines Wahlvorschlags aufgerufen.

Am 22.04.2025 ging erfreulicherweise ein Wahlvorschlag (Liste) beim Wahlvorstand ein. Somit kann die

Wahl stattfinden. Darüber freuen wir uns sehr und hoffen natürlich auf eine hohe Wahlbeteiligung. Der Wahlausschuss wird dazu in den kommenden Wochen weitere Informationen veröffentlichen.

Direkt im Anschluss an die Wahl wird das Ergebnis in öffentlicher Auszählung festgestellt.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist eine gewählte Vertretung der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden an der Uni. Ihre Aufgabe ist es, die Interessen der jungen Mitarbeitenden und Auszubildenden zu vertreten, ihre Rechte zu wahren und bei Fragen oder Problemen im Arbeits- oder Ausbildungsalltag zu unterstützen. Die JAV arbeitet dabei eng mit dem Personalrat zusammen.

Selbstverständlich werden wir Sie über das Wahlergebnis informieren und in einer späteren Ausgabe die neuen Mitglieder vorstellen.



Wer darf überhaupt wählen?

Wählen dürfen alle, die sich am Wahltag in einer Ausbildung befinden oder Beschäftigte unter 18 Jahren. Für Wahlberechtigte auf dem Ihinger Hof und den Lindenhöfen ist Briefwahl angeordnet. Sie erhalten die Wahlunterlagen vom Wahlvorstand per Post zugeschickt.

Alle anderen sind am **25. Juni 2025** in der Zeit **von 9.00 - 10.00 Uhr** zur Wahl vor Ort im Personalratsgebäude (Emil-Wolff-Str. 30) aufgerufen; Briefwahl ist auf Antrag beim Wahlvorstand möglich.



Dunkelziffer schwerbehinderter Arbeitnehmer

Herausforderung und Chancen für eine gelingende Inklusion

In der heutigen Arbeitswelt ist Inklusion von Menschen mit Behinderung ein wichtiges und zentrales Anliegen. Leider bleibt die Dunkelziffer schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen, die nicht offiziell als solche gemeldet sind, ein oft übersehenes Problem. Dieser Artikel beleuchtet deren Folgen und zeigt dabei auf, wie wichtig eine transparente Erfassung für eine gelingende Inklusion ist.

Ein Gastbeitrag der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Die Anzahl nicht gemeldeter schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen beträgt in Deutschland nach Schätzungen 30% - 50%. Das sind in einem Unternehmen oder einer Organisation diejenigen, die nicht als solche gemeldet sind. Das heißt, dass viele Menschen, die ein Recht auf einen Schwerbehindertenausweis haben, diesen nicht beantragen oder sich nicht als schwerbehindert melden. Diese Personen haben möglicherweise Anspruch auf spezielle Rechte und Unterstützungsangebote, die ihnen jedoch nicht zugänglich sind, weil sie sich nicht gemeldet haben.

Folgen für die Betroffenen, die sich nicht melden, können Verluste von Rechten sein, wie z. B. einem erweiterten Kündigungsschutz oder spezielle Anpassungen am Arbeitsplatz. Dies kann die Lebensqualität und die berufliche Entwicklung der Betroffenen erheblich beeinträchtigen.

Erfüllen Arbeitgeber nicht die Quote von 5 % schwerbehinderter Beschäftigter, so halten sie die gesetzlichen Vorgaben nicht ein. Folgen sind dann finanzielle Nachteile durch Ausgleichsabgaben und ein schlechtes Image.

Gute Gründe für die Erfassung schwerbehinderter Arbeitnehmer:

1. Rechtliche Absicherung:

Eine transparente Erfassung ermöglicht es schwerbehinderten Arbeitnehmern, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen und von gesetzlichen Schutzmaßnahmen zu profitieren.

2. Verbesserte Arbeitsbedingungen:

Durch die Meldung können Arbeitgeber notwendige Anpassungen am Arbeitsplatz vornehmen, die die Produktivität und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen fördern.

3. Stärkung der Unternehmenskultur:

Eine inklusive Unternehmenskultur, die Vielfalt schätzt, kann die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung erhöhen.

4. Erfüllung gesetzlicher Vorgaben:

Die Erfassung schwerbehinderter Arbeitnehmer hilft dem Unternehmen, die gesetzlich vorgeschriebene 5 %-Quote zu erfüllen und mögliche finanzielle Strafen zu vermeiden und erhöht den Anspruch der zu bekommenen Unterstützung für Kollegen gegenüber den Ämtern.

5. Förderung von Chancengleichheit:

Eine transparente Erfassung trägt dazu bei, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung abzubauen.

Mögliche Gründe für die geringe Meldebereitschaft von schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen

1. Angst vor Stigmatisierung:

Viele schwerbehinderte Menschen haben Bedenken, dass ihre Meldung negative Auswirkungen auf ihre Karriere haben könnte, wie z.B. Stigmatisierung,

Benachteiligung oder Diskriminierung.

2. Unkenntnis über Rechte:

Oft sind sich die Betroffenen nicht über ihre Rechte und die Unterstützungsmöglichkeiten im Klaren, was zu einer geringen Bereitschaft zur Meldung führt.

3. Mangelnde Sensibilisierung:

In einigen Unternehmen fehlt es an einer offenen und unterstützenden Kultur, die es schwerbehinderten Mitarbeiter*innen erleichtert, sich zu melden.

4. Bürokratische Hürden:

Der Prozess der Meldung kann als kompliziert und zeitaufwendig empfunden werden, was viele davon abhält, sich zu registrieren.

5. Furcht vor negativen Konsequenzen:

Die Sorge, dass die Meldung zu Nachteilen im Job führen könnte, hält viele davon ab, ihre Situation offen zu legen.

Mögliche Maßnahmen, die nach Ansicht der Schwerbehindertenvertretung zur Verbesserung der Situation für Menschen mit Beeinträchtigung und zur Senkung der Dunkelziffer führen könnten:

1. Aufklärung und Information Schulungen und Workshops:

Organisieren von Informationsveranstaltungen, in denen die Rechte und Ansprüche schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen erklärt werden. Dies kann helfen, Unsicherheiten abzubauen.

2. Schaffung eines unterstützenden Umfelds.

Offene Kommunikation: Fördern einer Unternehmenskultur, in der Offenheit und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen im Vordergrund stehen. Dies kann durch regelmäßige Gespräche und Feedback-Runden geschehen. Bereitstellung von Broschüren. Ansprechpersonen: Benennen von Vertrauenspersonen oder Ansprechstellen innerhalb des Unternehmens, an die sich schwerbehinderte Mitarbeiter*innen wenden können, um ihre Bedenken zu besprechen, wie z.B. Schwerbehindertenvertretung, Büro für Chancengleichheit oder Inklusionsbeauftragter.

3. Anonymität und Vertraulichkeit

Anonyme Meldemöglichkeiten:

Bieten einer Möglichkeit, sich anonym zu melden, um die Hemmschwelle zu senken. Dies kann z.B.

durch anonyme Umfragen oder Hotlines geschehen.

Vertrauliche Gespräche:

Stellen sicher, dass Gespräche über den Status als schwerbehinderte/r Arbeitnehmer*in vertraulich behandelt werden.

4. Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur

Sensibilisierung der Belegschaft: Durchführen von Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter*innen, um Vorurteile abzubauen und das Verständnis für die Herausforderungen schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen zu fördern. Erfolgsgeschichten teilen: Teilen von positiven Beispielen von Mitarbeitenden, die sich gemeldet haben und von den Vorteilen profitiert haben. Dies kann andere ermutigen, ebenfalls den Schritt zu tun.

5. Unterstützungsangebote Beratungsangebote:

Anbieten von Zugang zu externen Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen, die Unterstützung und Informationen bieten können. Mentorenprogramme: Implementieren von Mentorenprogrammen, bei denen erfahrene Mitarbeiter*innen schwerbehinderte Kolleginnen und

Kollegen unterstützen und ihnen helfen, sich im Unternehmen zu rechtzufinden.

6. Feedback und kontinuierliche Verbesserung

Regelmäßige Umfragen:

Durchführen, um die Bedenken und Ängste der schwerbehinderten Mitarbeiter*innen zu erfassen und gezielt darauf einzugehen.

Anpassungen vornehmen:

Zeitnahes Reagieren auf das Feedback und anpassen von Maßnahmen, wenn nötig, um eine unterstützende Umgebung zu schaffen.

Die Ängste schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen, sich zu melden, können durch gezielte Aufklärung, die Schaffung eines unterstützenden Umfelds und die Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur verringert werden. Indem Unternehmen aktiv auf die Bedürfnisse und Bedenken der Mitarbeiter*innen eingehen, kann eine Atmosphäre geschaffen werden, in der sich schwerbehinderte Menschen sicher fühlen, ihre Situation offen zu legen und von den ihnen zustehenden Rechten zu profitieren.

Einige von den oben genannten Punkten werden hier bei uns an der Uni-Hohenheim schon so praktiziert. Wir von der SBV werden dafür sorgen, dass sich die Bedingungen für unsere schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen stetig verbessern.



Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte meldet Euch jederzeit, wenn Fragen oder Unsicherheiten bestehen oder Euch etwas auffällt, das verbessert werden sollte.

Ihr erreicht die Schwerbehindertenvertretung telefonisch, per email oder Ihr kommt persönlich vorbei

Matthias Bader:

matthias.bader@uni-hohenheim.de

Ulrike Werner:

ulrike.werner@uni-hohenheim.de

oder sv@uni-hohenheim.de



Sommerhitze - Hitzefrei?

Der Sommer ist da – und mit ihm die oft drückende Hitze. In vielen Universitätsräumen wird es ohne Klimaanlage schnell so warm, dass die Arbeit zur Belastung werden kann. Ein Anspruch auf „Hitzefrei“ besteht leider nicht (das Bundesarbeitsgericht entschied 2003, dass ein solcher Anspruch am Arbeitsplatz nicht gegeben ist). Gerade deshalb ist es umso wichtiger, dass wir gemeinsam dafür sorgen, dass uns die Hitze nicht krank macht und wir konzentriert arbeiten können.

Viele unserer Arbeitsplätze befinden sich in älteren Gebäuden mit großen Glasfassaden und ohne Klimaanlage. Solche Räume heizen sich bei starker Sonneneinstrahlung schnell auf und werden zur Qual. Dauerhafte Hitze steigert körperliche und geistige Anstrengungen, verringert unser Wohlbefinden und kann langfristig unserer Gesundheit schaden.



Ein angenehmes Raumklima ist daher entscheidend. Schon ab etwa 26 °C Raumtemperatur steigt die Belastung deutlich, und Fehler passieren häufiger. Die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR A3.5) empfiehlt deshalb, 26 °C nicht zu über-

schreiten. Ab 30 °C sind Sonnenschutz, ausreichende Trinkwasserversorgung und gelockerte Bekleidungsvorschriften sogar vorgeschrieben.

Doch Technik und Vorschriften allein reichen meist nicht aus – wir alle können selbst viel tun. Halten Sie tagsüber Jalousien und Rollläden geschlossen und nutzen Sie die kühle Nachtluft zum Durchlüften. Starten Sie den Tag mit geöffneten Fenstern, bevor sich die Räume aufheizen. Schalten Sie nicht benötigte Geräte und Lampen aus – jede ausgeschaltete Wärmequelle hilft. Eine flache Wanne mit kühlem (aber nicht eiskaltem) Wasser unter dem Schreibtisch kann Wunder wirken, um Füße oder Kopf kühl zu halten.

Pausen im Schatten oder in kühleren Räumen sind kein Luxus, sondern dringend nötig. Gönnen Sie sich zwischendurch ein paar Minuten Ruhe und trinken Sie kleine Schlucke Wasser oder eine leichte Elektrolytlösung. Passen Sie Ihre Kleidung der Hitze an – luftige, helle Stoffe sind jetzt angenehmer zu tragen.

Arbeiten Sie draußen, empfiehlt sich ein breitkrempiger Hut mit Nackenschutz, um Sonnenbrand und Überhitzung zu vermeiden. Vergessen Sie außerdem nicht, Gesicht und Hände regelmäßig mit Sonnencreme (LSF 30+) zu schützen. Weitere Informationen zum Thema Sonnenschutz erhalten Sie bei der Abteilung Arbeitssicherheit.

Auch unsere Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit erlaubt es, Arbeit flexibel zu verteilen. Beginnen Sie Ihren Arbeitstag früher, wenn es draußen noch kühl ist. Wenn es die Arbeitsabläufe erlauben, nutzen Sie an besonders heißen Tagen die Angebote für Home-Office. Oder sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, ob es möglich ist, die heißesten Stunden zwischen 11 und 16 Uhr zu meiden.

Alle, die regelmäßig im Freien arbeiten, sollten die arbeitsmedizinische Vorsorge in Anspruch nehmen.

UV-Strahlen schädigen die Haut langfristig, und Sonnenbrände können Vorboten von Hautkrebs sein. Regelmäßige Hautuntersuchungen helfen dabei, Veränderungen frühzeitig zu erkennen.



Eine gute Hitze- und UV-Prävention schützt unsere Gesundheit, sichert unsere Leistungsfähigkeit und reduziert krankheitsbedingte Ausfallzeiten. Technische und organisatorische Maßnahmen haben dabei immer Vorrang, persönliche Schutzmaßnahmen ergänzen diese sinnvoll.

Vorschriften - Richtlinien - Informationen

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
ASR A3.5 „Raumtemperatur“
DGUV Information 203-085



Der Personalrat spielt zusammen mit der Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin eine wichtige Rolle bei der Planung, Umsetzung und Kontrolle von Hitzeschutzmaßnahmen. Gemeinsam arbeiten wir daran, den Sommer an unserer Universität erträglicher und sicherer zu machen.

Wir setzen uns unermüdlich für effektive Lösungen ein: bessere Sonnenschutzsysteme an den Fenstern, zusätzliche Ventilatoren oder mobile Klimageräte, eine ausreichende Trinkwasserversorgung und flexible Arbeitszeiten.

So schaffen wir ein Umfeld, in dem sich Sommerhitze gut mit Lehren und Lernen vereinbaren lässt. Auch ohne „Hitzefrei“ können wir den Sommer gemeinsam meistern – gesund, konzentriert und produktiv.

Für Fragen und Anregungen steht der Personalrat jederzeit zur Verfügung!



Technische Maßnahmen (T)

Maßnahme	Wirkung
Sonnenschutzsysteme an Fenstern (Jalousien, Sonnensegel)	Verhindern Aufheizung durch direkte Sonneneinstrahlung
Nachtauskühlung (Fenster nachts öffnen)	Senkt Raumtemperatur vor Arbeitsbeginn
Ventilation & Ventilatoren, Klimaanlage oder mobile Kühlgeräte	Regulieren Temperatur in Server- und Büroräumen Vermeiden Hitzestaus in Innenräumen
Verschattung im Freien (Überdachungen, Zelte)	Schafft Schatten-Arbeitsplätze

Organisatorische Maßnahmen (O)

Maßnahme	Empfehlung
Arbeitszeitflexibilisierung	Gleitzeit, Früharbeit, spätes Arbeiten nutzen; Mittagszeit (11–16 Uhr) meiden
Pausenregelung	Häufige, kurze Pausen im Schatten oder klimatisierten Räumen
Rotationsprinzip	Wechsel zwischen Innen- und Außenarbeit bzw. Tätigkeiten mit/ohne Hitzeexposition
Unterweisung & Information	Regelmäßige Schulungen zu Hitze- und UV-Gefahren, Aushang von Merkblättern
Kostenlose Bereitstellung von Trinkwasser	Mindestens 0,5 l pro Stunde; leicht gekühlt

Persönliche Maßnahmen (P)

Maßnahme	Empfehlung
Bekleidung	Leichte, luftdurchlässige, langärmelige Hemden und lange Hosen aus dicht gewebtem Stoff und UV-Schutz Breitrandiger Hut mit Nackenschutz
UV-Schutzmittel	LSF ≥ 30 (besser 50), UVA-/UVB-Filter, wasserfest, ohne Duft und Silikone (1 TL für Gesicht, 1 TL für Handrücken, 30 min vor Einsatz auftragen, alle 2 h erneuern)
Sonnenbrillen	Schutzstufe 2,5–5 nach DIN EN 172/166, seitlicher Blendenschutz, graue oder braune Tönung

Die Hohenheimer Sekretariats- Mitarbeitenden vernetzen sich!

Als wichtige Dreh- und Angelpunkte in den Instituten und Fachgebieten unserer Universität halten sie den Laden am Laufen und die Fäden in der Hand. Aber ungeachtet ihrer enorm wichtigen Rolle im wissenschaftsunterstützenden Bereich oder in der Verwaltung herrscht in den Sekretariaten bisweilen das Gefühl von Einzelkämpfertum und geringer Sichtbarkeit.

Daher hat sich in den letzten Monaten aus einem informellen Mittagspausen-Stammtisch heraus der Wunsch nach einem offiziellen Netzwerk der Sekretärinnen und Sekretäre entwickelt. Was an anderen Unis zum Teil schon lange etabliert ist, soll nun auch endlich in Hohenheim entstehen: Eine „*community of interest*“, deren Mitglieder sich gegenseitig austauschen, unterstützen und voranbringen, aber im besten Fall auch für die gesamte Hochschule Verbesserungen in Arbeitsprozessen, Organisations- und Mitbestimmungskultur erreichen.

Neben aktuellen Informationen sollen Erfahrungen und Kenntnisse in verschiedenen Arbeitsbereichen zur Verfügung gestellt und das Selbstverständnis der Berufsgruppe gestärkt werden. Insbesondere den Herausforderungen des digitalen Wandels soll gemeinsam und unter frühzeitiger Einbindung gerade der Sekretariate begegnet werden.

In Planung ist die Einrichtung einer Plattform, auf der Platz ist für Gemeinschaft, Schwarmintelligenz, gegenseitige Unterstützung, die Entwicklung neuer Ideen und die Lösung für alte Probleme. Erste Ideen sind z. B., den Onboarding Prozess im Sekretariat durch Mentorinnen und Mentoren zu erleichtern, sich bundesweit mit anderen Netzwerken zu verbinden, Best-Practices-Beispiele zu sammeln und gezielte Fortbildungsveranstaltungen für Sekretariatspersonal anzubieten.

Gute Arbeit braucht gute Arbeitsbedingungen!

Spielräume für die Gestaltung der Ablauforganisation, bei der Personalentwicklung und der Führungskultur wollen ausgelotet werden, darum: es geht um eine rege Beteiligung der Sekretariatsmitarbeitenden!

Zur Beteiligung an den regelmäßigen Treffen des Netzwerks kann man sich über die F.I.T.-Plattform anmelden. Abwechselnd an einem Mittwoch und im Folgemonat an einem Donnerstag finden die monatlichen Treffen statt, bei denen es ums gegenseitige Kennenlernen geht. Au-

ßerdem sollen erste Ziele definiert und Arbeitsgruppen gebildet werden, die sich mit verschiedenen sekretariatsrelevanten Themen beschäftigen. Eine breite Mitwirkung aller interessierten Kolleginnen und Kollegen aus den Sekretariaten ist sehr erwünscht und erhofft!

Wir halten Sie über die Entwicklung des Netzwerks auf dem Laufenden.



Psychologische Beratung für Beschäftigte

Unser Tag-für-Tag kann uns mehr abverlangen, als wir manchmal denken: Ein hitziges Gespräch im Team, der ständige Drang nach Perfektion oder die leisen Sorgen, die wir privat mit uns herumtragen – sei es eine Trennung, die Pflege eines Angehörigen oder andere persönliche Belastungen. In solchen Momenten fühlt man sich schnell überfordert, allein und unsicher, wie es weitergehen soll.

Psychologische Beratung bei Frau Höfer

Dieses uni-interne Angebot richtet sich an Mitarbeitende, die sich in akuten Belastungssituationen befinden – sei es durch Konflikte mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen, hohe Perfektionsansprüche, Überlastung oder private Krisen. In bis zu drei Einheiten à 50 Minuten erhalten Sie vertrauliche, lösungsorientierte Hilfeleistung: Sie können aktuelle Stressoren besprechen, Ihre Problemlösekompetenz stärken, Ihr subjektives Wohlbefinden verbessern und konkrete Empfehlungen für den Umgang mit belastenden Situationen im Arbeitsalltag bekommen. Da die Finanzierung aus Mitteln des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt, entstehen für Sie keinerlei Kosten; eine psychologische Therapie wird hier nicht durchgeführt, vielmehr handelt es sich um kurzfristige Beratung.

Psychosoziale Konflikt- und Suchtberatung bei der Caritas

Die Universität bietet schon seit Jahren die Möglichkeit an, sich bei der Caritas beraten zu lassen. Der Schwerpunkt bei der Caritas liegt in der Unterstützung bei Suchtproblemen (z. B. Alkohol, Medikamente). Speziell geschulte Fachkräfte begleiten Sie in einem vertraulichen Erstgespräch und vermitteln bei Bedarf weiterführende Hilfen. Auch dieses Angebot ist für Sie kostenfrei. Die Kontaktdaten der zuständigen Caritas-Ansprechperson können Sie jederzeit über den Personalrat erfragen. Selbstverständlich wird die Anfrage beim Personalrat vertraulich behandelt.

Beide Angebote sind freiwillig, vertraulich und darauf ausgerichtet, Ihre psychische Gesundheit zu stärken. Zögern Sie nicht, sich frühzeitig Hilfe zu holen – Sie müssen belastende Situationen nicht allein meistern.

Zum Erstgespräch bringen Sie bitte Ihren Mitarbeiter:innenausweis mit, damit Ihre Zugehörigkeit zur Universität dokumentiert ist.

Kontakt und Anmeldung

Angebot	Ansprechpartner	Kontakt
Psychologische Beratung	Frau Brigitte Höfer	info@hoefer-praxis.de
Caritas-Beratung	Bitte lassen Sie sich die Kontaktdaten beim Personalrat geben.	



Schweigepflicht und Datenschutz

Die Beratung ist vertraulich und beide Stellen unterliegen der Schweigepflicht. Die Universität Hohenheim erhält **keine** Informationen, wer die Beratung in Anspruch nimmt, geschweige über die individuellen Inhalte Ihrer Sitzungen.

MATTHIAS BADER



Ihre Position im PR?	Vorstand
Wie lange sind Sie schon im PR?	2. Amtszeit, in der ersten Ersatzmitglied
Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?	Serviceeinheit Hohenheimer Gewächshäuser
Freistellung für PR?	Ja 100%
Tätigkeitsschwerpunkte:	Personalangelegenheiten und Arbeitssicherheit
Familie + Kinder?	Nö
Lieblingsfarbe?	Lila und Orange
Bevorzugte Jahreszeit?	Alle 4 haben etwas positives
Lieblingsgetränk/Essen	Asiatisch
Was für Musik hören Sie gerne?	Viel zu viel - der momentane Schwerpunkt ist Synth., Rock, Blues, Jazz
Spielen Sie selber was?	Nein
Lieblingslied?	Zu viele
Was machen Sie in Ihrer Freizeit (Hobby)?	Gym, PC-Games, Gunpla
Lesen Sie (Lieblingsbuch)?	Herr der Ringe, Träumen Androiden von Elektrischen Schafen, Siddharta
Ein Tipp für einen guten Film?	Blade Runner
Lieblingsblume?	Als Gärtner keine bestimmte
Lieblingsgeräusch?	Stille



SO SIND WIR ERREICHBAR

		Email-Adresse	Telefon
Bühler, Karin	Vorsitzende	karin.buehler@uni-hohenheim.de	22974
Sabelus, Bettina	Stellv. Vorsitzende	bettina.sabelus@uni-hohenheim.de	24235
Bader, Matthias	Vorstand	matthias.bader@uni-hohenheim.de	24234
Munoz, Jose	Vorstand	jose.munoz@uni-hohenheim.de	22923
Arbeitnehmervertretung			
Allgayer, Britta	allgayer_britta@uni-hohenheim.de		22708
Bader, Matthias	matthias.bader@uni-hohenheim.de		24052
Bahcaci, Ali	ali.bahcaci@uni-hohenheim.de		07121 980732
Bühler, Karin	karin.buehler@uni-hohenheim.de		22974
Dr. Ernst, Ulrich	ulrich.ernst@uni-hohenheim.de		23595
Hirth, Tobias	tobias.hirth@uni-hohenheim.de		
Klotz, Herbert	herbert.klotz@uni-hohenheim.de		23595
Kompalla, Philipp	philipp.kompalla@uni-hohenheim.de		
Kurz, Sonja	s.kurz@uni-hohenheim.de		23713
Ludwig, Harry	harry.ludwig@uni-hohenheim.de		
Mika, Sabine	sabine.mika@uni-hohenheim.de		(0) 279 3281
Munoz, Jose	jose.munoz@uni-hohenheim.de		22923
Ochott, Helene	helene.ochott@uni-hohenheim.de		23713
Schmidt, Bettina	bettina.schmidt.250@uni-hohenheim.de		22237
Werner, Ulrike	ulrike.werner@uni-hohenheim.de		
Wörner, Elke	elke.woerner@uni-hohenheim.de		23202
Beamtenvertretung			
Sabelus, Bettina	bettina.sabelus@uni-hohenheim.de		24235
Geschäftsstelle			
Hahn, Sabine	sabine.hahn@uni-hohenheim.de		22881

PFINGSTROSE

Verhaucht sein stärkstes Düften
Hat rings der bunte Flor,
Und leiser in den Lüften
Erschallt der Vögel Chor.

Des Frühlings reichstes Prangen
Fast ist es schon verblüht –
Die zeitig aufgegangen,
Die Rosen sind verblüht.

Doch leuchtend will entfalten
Päonie ihre Pracht,
Von hehren Pfingstgewalten
Im tiefsten angefacht.

Gleich einer späten Liebe,
Die lang in sich geruht,
Bricht sie mit mächtigem Triebe
Jetzt aus in Purpurglut

Ferdinand von Saar 1833 - 1906





Verantwortlich für den Inhalt:

PERSONALRAT DER UNIVERSITÄT HOHENHEIM

Emil-Wolff-Str. 30, 70599 Stuttgart

Telefon: 0711-459-22974

Fax: 0711-459-23722

Email: pr-vorstand@uni-hohenheim.de

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

Bilder: Pixabay, adobeStock, iStock

