




# Hohenheimer Personal- nachrichten April 2022

Verantwortlich für den Inhalt:

**PERSONALRAT DER UNIVERSITÄT HOHENHEIM**

Emil-Wolff-Str. 30 70599 Stuttgart

 0711-459-23848

Fax: 0711-459-23722

Email: [pr-vorstand@uni-hohenheim.de](mailto:pr-vorstand@uni-hohenheim.de)

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

Bilder: Pixabay, adobeStock, iStock

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort
Resilienz und Gesundheitsschutz?
Hilfe, eine TDBA!!!
Personalratsecke
Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat
Bildungsurlaub
Mitglieder
Frühling

## Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,  
mit Ende des Winters kam, zumindest vorläufig, auch das Ende der Corona-Restriktionen. Damit endete auch das Ende der Pflicht zum Homeoffice, soweit keine Gründe dagegensprachen. Und nach und nach füllt sich unser Campus wieder mit Leben. Das Frühjahr wurde in der medialen Berichterstattung jedoch geprägt durch den Krieg, den Russland gegen und in der Ukraine führt.

Nun sind geopolitische Themen nicht Gegenstand der Personalratsarbeit. Sie führen uns gedanklich jedoch dazu, darauf zu schauen, was sich in unserem täglichen Umfeld zuträgt. Halten wir mit uns selbst, in der Familie, im kollegialen Umfeld Frieden? Und: Wie begegnet man andererseits uns?

Damit kommen wir recht schnell zu einer Frage, die uns Beschäftigte eher umtreibt als Vorgesetzte: Wie halten diese es mit der Wertschätzung ihres Gegenübers?

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Im Personalrat hören wir schon, dass von Ihnen immer mehr verlangt wird und Arbeitsergebnisse schneller vorliegen müssen. Aber auch, dass man sich in der Arbeit mehr voneinander abgrenzt.

Wie fühlt es sich an, wenn Sie neue Belastungen aus der Arbeit herausstemmen müssen? Wenn Sie Mehrarbeit und Überstunden leisten müssen, ohne es zu wollen, vielleicht auch ohne wirklich gefragt worden zu sein? Wenn Sie andere Tätigkeiten übernehmen müssen, für die Sie beruflich nicht qualifiziert sind und eine Schulung oder vertiefte Fortbildung nicht in Sicht ist? Wenn Ihnen ein Vorgesetzter direkt oder durch die Blume sagt, dass sie einen Antrag auf Homeoffice nicht im gewünschten Umfang oder auch erst gar nicht zu stellen brauchen?

Welche Gefühle kommen da in Ihnen hoch: Ohnmacht? Enttäuschung? Wut?

Vielleicht ist es dann ganz gut,

wenn wir uns an ein paar Spielregeln im Berufs- wie im Zusammenleben erinnern. Dazu gehört, dass das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht umfassend ist, sondern es hat Grenzen. Genauso gehören zu den Spielregeln am Arbeitsplatz, dass wir vertrauensvoll zusammenarbeiten sollen und wollen. Hier müssen wir uns auch mal selbst hinterfragen, ob wir bereit sind, das zu geben, was wir vom anderen einfordern.

Und sollte es einmal nicht reibungsfrei bleiben und zu erheblichen Spannungen im kollegialen Verhältnis kommen, die nicht mit „Bordmitteln“ behoben werden

können: Wenden Sie sich an uns oder an die Ansprechpartner in Abt. Personal (Tarifreferat, Personalentwicklung). Wir helfen Ihnen gerne, Konflikte am Arbeitsplatz lösungsorientiert anzugehen.

Da Sie jetzt also (hoffentlich) nach und nach aus dem Homeoffice verstärkt zurück nach Hohenheim kommen, wünsche ich ihnen ein gedeihliches Miteinander. Am Arbeitsplatz und darüber hinaus.

Mit freundlichen Grüßen

Claus Lenkl  
Vorsitzender



## Resilienz und Gesundheitsschutz?

**Psychische Belastungen: Individuelle Anpassung statt kollektiver Widerstand: In letzter Zeit kommt die betriebliche Gesundheitsförderung verstärkt zum Einsatz, die in erster Linie auf verhaltenspräventive Maßnahmen setzt und dabei zugleich an die Eigenverantwortung der Beschäftigten appelliert – eine Fehlentwicklung.**

Darum geht es

- Resilienz beruht darauf, dass einzelne Beschäftigte im Rückgriff auf ihre Ressourcen ihre Gesundheit erhalten und fördern.
- Die Leitidee: Wer in der Arbeitswelt (in der Organisation) bestehen will, kommt um permanentes Training und Selbstmanagement nicht herum, um sich an die Anforderungen anzupassen.
- Die kollektive Kritik an den Arbeitsbedingungen wird damit erschwert, während die Unternehmen unter dem »Deckmantel Arbeitsschutz« an der Leistungsschraube drehen.

Von Karina Becker

dass Menschen ihre Regenerationsfähigkeit erhalten können, indem sie sich zum Beispiel Strategien im Umgang mit Stress aneignen. Auf diese Weise seien sie für die Anforderungen im Beruf und im Alltag besser gewappnet. Auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden vermehrt Achtsamkeitstrainings und Anleitungen zur Meditation angeboten, mit

Der Resilienz-Ansatz im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zielt darauf ab, dass Beschäftigte ihre Gesundheit aktiv selbst oder eigenverantwortlich erhalten oder wiederherstellen (sollen) - durch den Rückgriff auf ihre individuellen Ressourcen. In vielen Ratgeberbüchern ist zu lesen,

denen Mitarbeiter:innen resilient werden sollen.

**Die Leitidee: Hilf dir selbst!**

So schreibt eine als Gesundheitsmanagerin arbeitende Psychologin in der Zeitschrift Personalführung: »Lange Zeit wurden von den Experten für psychische Gesundheit vor-

wiegend die Risikofaktoren betrachtet, die zu negativen Effekten führen. Dies ist ein eher rückwärts-gewandter Ansatz.« (vgl. Scharnhorst 1/2010, S. 36). Stattdessen komme es darauf an, von der »Bandbreite von Verhaltensweisen, Gedanken und Aktivitäten« Gebrauch zu machen, die darauf ausgerichtet sind, »die Persönlichkeit zu stärken und zu entwickeln« (ebd.).

### Resilienz: Vom Persönlichkeitsmerkmal zur Anforderung

Die Verfasserin nimmt Bezug auf die Studie der Entwicklungspsychologin Emmy Werner, die in den 1970er Jahren die Widerständigkeit von Kindern gegen die Widrigkeiten des Lebens als persönliche Eigenschaft analysierte und sie als „resilient“ bezeichnet. Davon ausgehend schreibt sie: »Einige Forscher sind inzwischen zu dem Schluss gekommen, dass Resilienz womöglich kein angeborenes Persönlichkeitsmerkmal ist, sondern im Laufe der Entwicklung erworben wird.« (vgl. Scharnhorst 1/2010, S. 37).

Die Vorstellung einer Erlernbarkeit von Resilienz in der frühen Kindheit wird auch von Unternehmen aufgegriffen und zu einer lebenslang trainierbaren Anforderung erklärt. Was von E. Werner ursprünglich als Persönlichkeitsmerkmal eingeführt wurde (es gibt Menschen, die sind widerständig, andere nicht), wird in der derzeitigen, stark marktzentrierten Leistungsgesellschaft zu einer individuellen Kompetenz, die es zu erhalten und auszubauen gilt, um so zu einem oder einer resilienten Mitarbeiter:in zu werden.

### Krise, die »neue Normalität«?

Marktzentrierte Organisationen, so die quasi naturalistische Begründung für diese weitgehende Anforderung, sind stets mit Unwägbarkeiten konfrontiert; die Organisationsumwelt in der (globalen) Wirtschaft ist prinzipiell unsicher und krisenförmig. Wollte man in der Arbeitswelt bestehen, komme man daher nicht umhin, sich durch permanentes Training um den Erhalt und gegebenenfalls auch um den Ausbau der eigenen Resilienz zu kümmern; das heißt

auch, dass sich Arbeitnehmer:innen dabei selbst an die Organisationsumwelt anzupassen haben, die von der Organisation zu erbringenden Leistungen erbringen und nicht infrage stellen und zu akzeptieren, dass sie Anforderungen und Umstände im Grunde nicht beeinflussen können.

### Permanente Anpassungsleistung

Aus diesen Normalitätskonstruktionen (alles ist stets unsicher und unterliegt Veränderungen) lassen sich nicht nur höhere Erwartungen an Beschäftigte ableiten. Die Unternehmen können auf diese Weise auch Verantwortung externalisieren (an Dritte oder Beschäftigte selbst abgeben) und Entscheidungen zu Sachzwängen erklären.

So heißt es im angeführten Beitrag der Psychologin: »(...)es gibt keine Garantie auf einen (sicheren) Arbeitsplatz (...). Ständiger Wechsel ist inzwischen der Normalfall« (Scharnhorst 2010, S. 41). Herkömmliche Stress-Präventionsprogramme, so wird weiter argumentiert, »reichen nicht, um auf tiefgreifende Verunsicherungen wie Angst vor Arbeitsplatzverlust zu rea-

gieren«; es geht darum, längerfristigen Bedrohungen und Belastungen standzuhalten« (ebd.).

### Psychische Belastung als Sachzwang

Diese tendenzielle Gleichsetzung von Ursache und Folge psychischer Belastungen findet sich auch in subjektivistischen Ansätzen der psychologischen Stressforschung, die nicht zwischen der Entstehung von Stress bei der Arbeit und den Prozessen seiner kognitiven Bewertung unterscheiden.

Zur Stressbewältigung sollen Beschäftigte dieser Argumentation nach lernen, sich abzugrenzen, präziser und fokussierter zu sein, Prioritäten zu setzen und den eigenen Kräftehaushalt effektiv zu »bewirtschaften«. Resiliente Beschäftigte vermögen es nicht nur, sich emotional zu managen<sup>1</sup>, sie haben auch verinnerlicht, dass Unsicherheit, Belastungen, Krisen und somit auch Chaos ganz normale Bedingungen der Arbeitswelt sind. Ungeachtet dessen, trotz aller Einwirkungen und Beanspruchungen, sind

sie dazu in der Lage, ihre Arbeitsleistung konstant hochzuhalten.

### Kampfstrategie am Arbeitsplatz

Dem Bericht »Resilienz bei Mitarbeitenden im Gesundheitswesen. Bedarfsermittlung und Schulung im Umgang mit psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz«<sup>2</sup> lässt sich exemplarisch entnehmen, wie der Resilienz-Ansatz in der Praxis (hier in einem Krankenhaus) angewandt wird.

Im Bericht wird erläutert, dass Resilienz durch Achtsamkeitstrainings gestärkt werden kann, die ursprünglich von der US-Armee entwickelt wurden. Sie dienen dem Ziel (Trainings z.B. in Richtung sozialer Kompetenz, (ebd., S.15), »posttraumatische[n] Belastungsstörungen« vorzubeugen, »deren Prävalenz nach direktem Kampfeinsatz auf 10-14% geschätzt wird« Obgleich noch offen und laut Bericht auch »umstritten ist« (ebd.), ob solche Maßnahmen während des Kampf

#### Gutearbeit-online

Mehr zum Thema im Archiv dieser Zeitschrift lesen:

- Titelthema 7/2021: »Arbeitsqualität – Offensive für gute Arbeitsbedingungen« (S. 8-21)
- »Gute Arbeit« 11/2021, G. Faller: »Organisationale Resilienz in der Pandemie« (S. 35).
- Ausgabe 4/2021, Stichwort von A. Herbst: »Resilienz« (S. 35).

Für die Online-Ausgabe registrierte Abonnent:innen greifen im Archiv der Zeitschrift kostenfrei auf alle Ausgaben und Beiträge können ab 1/2012 zu.

#### Buchtipps

S. Graefe, K. Becker (Hrsg., 2021): Mit Resilienz durch die Krise? Anmerkungen zu einem gefragten Konzept. Oekom, München, 144 Seiten, ISBN: 978-3-96238-234-6.

<sup>1</sup>Dazu gehört auch, ausschließlich erwünschte, Mehrwert generierende Gefühle bei der Erwerbsarbeit zu zeigen und die Gefühle anderer Personen (der Kolleg\*innen), vor allem aber die ihres »Arbeitsgegenstands« (der Kund\*innen, Klient\*innen oder Patient\*innen) positiv zu beeinflussen – und zwar, ohne sich dabei anmerken zu lassen, dass dies »Arbeit macht« und vielfach mit zusätzlichen Anstrengungen und Belastungen verbunden ist.

<sup>2</sup>Abrufbar unter: <https://www.gesundheitsdienstportal.de/files/Resilienz-Schlussbericht-Februar-2014.pdf>

einsatzes und nach traumatisierenden Einsätzen überhaupt erfolgreich sind, werden sie, wie das Beispiel zeigt, umstandslos übernommen und als Maßnahme im Arbeits- und Gesundheitsschutz eingesetzt.

Was die Übertragung einer Kampfstrategie des Militärs in den zivilen Bereich des Gesundheitswesens bedeuten kann, offenbart sich, wenn man berücksichtigt, dass Achtsamkeitsübungen das Gewissen erleichtern (vgl. Schindler 2020). Im Fall der Soldatinnen und Soldaten lässt sich auf diese Weise effektiver kämpfen. Dafür sollten die Gedanken und Gefühle der Soldat:innen in Stresssituationen möglichst nicht mit Wertungen »kontaminiert« werden (ebd.). Im Fall von Pflegekräften könnte diese Herangehensweise dazu führen, dass berufsethische Orientierungen neuen Marktzwängen durch die Ökonomisierung des Gesundheitswesens untergeordnet werden.

In dem Bericht wird erläutert, dass die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte in dem betreffenden Kran-

kenhaus von Zeitdruck und Leistungsverdichtung geprägt sind. Aus anderen Studien ist bekannt, dass dies zur Folge haben kann, dass Patient:innen nur noch gerade eben so gut wie unbedingt nötig versorgt werden können (vgl. Becker 2014, 2015).

### Abstriche bei der Arbeitsqualität

Damit die Beschäftigten das Spannungsverhältnis zwischen dem Wohl der Patientinnen und Patienten sowie den wirtschaftlichen Zielstellungen im Gesundheitswesen weiterhin selbst abpuffern, wird vorausgesetzt oder erwartet, dass sie lernen ihre Wissensbisse zu managen oder individuelle Lösungen zu finden.<sup>3</sup> Für die daraus erwachsenden ethischen Belastungen kann es hilfreich sein, dass sie ihre sozial-ethischen Prinzipien (z.B. die Patient:innen so gut wie möglich zu versorgen) der von Marktzwängen geprägten Realität anpassen und sich dabei frei machen von moralischen Bedenken.

<sup>3</sup>Beispiele dafür sind der Wechsel der Arbeitsstelle oder des Berufs oder auch eine Arbeitszeitreduzierung.



## Marktwänge verinnerlicht

Dazu könnte das im Kontext von Krieg und Kampfeinsätzen erprobte Modul »Umgang mit Denkfallen« des Resilienz-Trainings im Bericht animieren. Es ruft dazu auf, sich selbst zu fragen: »Wenn Sie die Situation nur wahrnehmen und nicht bewerten, wie sehen Sie die Situation dann?« (Richter & Heckemann 2014, S. 46) oder auch »Sind Ihre Einstellungen rigide oder flexibel? Sind Ihre Einstellungen hilfreich oder nicht hilfreich?« (ebd., S. 47).

Daneben birgt die implizite normative Gleichsetzung von Krieg und Ausnahmezustand mit Marktwängen eine weitere Rationalisierungsstrategie: Um Leistungsreserven der Beschäftigten zu mobilisieren, wird der Krisenzustand zum Dauermodus des Arbeitsalltags erklärt. Dies kann aus der Perspektive des Managements durchaus Sinn machen: In Krisenzeiten nehmen die Mobilisierbarkeit von Belegschaften für Arbeitskonflikte und krankheitsbedingte Ausfalltage nehmen ab. Schließlich geht es darum, das Überleben des

Unternehmens und damit auch den eigenen Arbeitsplatz zu sichern.

## Resilienz als Entpolitisierungsprogramm

Betriebliche Programme, deren Logik den Prinzipien »Anpassung und Resilienz« folgt, setzen weitere Anpassungsleistungen frei: etwa das Prinzip, die eigenen Qualifikationen stetig weiterzuentwickeln und an den persönlichen Aufgaben zu wachsen.

Dabei lässt sich die Grenze eines (gelingenden) Managements der subjektiven Ressourcen im Grunde bis zur völligen Ausreizung aller Leistungsreserven verschieben. Indem Überforderung individualisiert wird, können zentrale Aspekte der betrieblichen Leistungs politik (z.B. Arbeitsumfang, Personalbemessung, das Setzen und Begrenzen von Arbeitszeiten) unangetastet bleiben.

Eine kollektive Kritik an den Arbeitsbedingungen wird damit von vornherein verstellt. Während die Unternehmen die Ausrichtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen, um zu zeigen, dass sie ihre

Verantwortung für die Beschäftigten erfüllen, erweist sich das ausschließliche Setzen auf und Verwenden von verhaltenspräventiven Maßnahmen für die Beschäftigten zum Bumerang und zur »Schönwetterpolitik«: Weder werden die Arbeitsbedingungen problematisiert noch zum Gegenstand von Veränderungen gemacht.

## Fazit: Nachhaltiger Arbeitsschutz, Konfliktkompetenz statt Resilienz

Der Resilienz-Ansatz läuft nicht nur der Zielsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – nämlich Arbeit menschengerecht zu gestalten – zuwider, es wird damit sogar weiter an der Leistungsspirale gedreht. Statt Beschäftigte vor Überforderung und Überlastung zu schützen, werden sie animiert, stetig an ihren individuellen Belastungskompetenzen zu arbeiten und diese in den Verwertungsprozess der Erwerbsarbeit einzubringen. Überforderung und Über-

lastung werden zum Problem der Beschäftigten gemacht: Wem die Anpassung an eine sich stetig verändernde Umwelt mit steigenden Anforderungen nicht gelingt, ist nicht resilient; sie oder er hat es versäumt, sich selbst darum zu kümmern, dass sie/er resilient wird und es auch bleibt. Diese Zuweisung der Verantwortung zu erkennen und dagegen anzugehen setzt voraus, dass Beschäftigte über Konfliktkompetenz verfügen.

Konfliktkompetenz ist auf institutionelle Machtressourcen angewiesen, die auf Mitbestimmungsrechten beruhen. Dass Verhaltens- und Verhältnisprävention in den Betrieben gleichermaßen Berücksichtigung findet – eine Anforderung, die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ableiten lässt –, können Interessenvertretungen deshalb oft nur im Konfliktmodus durchsetzen.

### Autorin:



Prof. Dr. Karina Becker lehrt seit 2019 Sozialpolitik und Soziale Arbeit an der Dualen Hochschule Gera-Eisenach und arbeitet auch zum Gesundheitsschutz.

Dazu gehört auch, ausschließlich erwünschte, Mehrwert generierende Gefühle bei der Erwerbsarbeit zu zeigen und die Gefühle anderer Personen (der Kolleg\*innen), vor allem aber die ihres »Arbeitsgegenstands« (der Kund\*innen, Klient\*innen oder Patient\*innen) positiv zu beeinflussen – und zwar, ohne sich dabei anmerken zu lassen, dass dies »Arbeit macht« und vielfach mit zusätzlichen Anstrengungen und Belastungen verbunden ist.

Abrufbar unter: <https://www.gesundheitsdienstportal.de/files/Resilienz-Schlussbericht-Februar-2014.pdf>

Beispiele dafür sind der Wechsel der Arbeitsstelle oder des Berufs oder auch eine Arbeitszeitreduzierung.

## Gute Arbeit

ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSGESTALTUNG

Wir bedanken uns bei der Autorin, beim Bund-Verlag und der Redaktion ganz herzlich, dass wir den Artikel aus der Zeitschrift „Gute Arbeit“ Ausgabe 3/2022 (S. 26-28) in voller Länge in unsere „Hohenheimer Personalnachrichten“ übernehmen durften. Der Beitrag ist urheberrechtlich geschützt, alle Rechte liegen beim Bund-Verlag; jede Verwertung – auch auszugsweise - bedarf der Genehmigung.

### Literatur

- K. Becker: Von Florence Nightingale zu Adam Smith? Wenn PatientInnen zu KundInnen und Gesundheitsdienstleistungen zu Waren werden. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik 15 (1), S. 33–53.
- K. Becker (2015): Macht und Gesundheit. Der informelle Handel um die Vernutzung von Arbeitskraft. In: Berliner Journal für Soziologie 25, S. 161-185.
- D. Richter, B. Heckemann (2014): Resilienz bei Mitarbeitenden im Gesundheitswesen. Berner Fachhochschule, Bern.
- J. Scharnhorst, J. (2010): Resilienzforschung in Theorie und Praxis: Individuelle Widerstandskraft- eine notwendige Kernkompetenz?. In: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (Hrsg.): Personalführung 1/2010. Düsseldorf, S. 34-41.
- S. Schindler (2020): Ein achtsamer Blick auf den Achtsamkeits-Hype. Organisationsberatung, Supervision, Coaching 27, S. 111-124.
- E.E. Werner, R.S. Smith (1989): Vulnerable, but Invincible. A Longitudinal Study of Resilient Children and Youth, New York.

## Hilfe, eine TDBA!!!

**Eine schreckliche Abkürzung, eine Pflichtaufgabe für Vorgesetzte, eine hilfreiche Angelegenheit bei Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen**

Stellenbesetzungsverfahren sind zeitaufwändig. Und Vorgesetzte werden mit Anforderungen konfrontiert, die sie im Rahmen ihrer Ausbildung meistens nicht von der Pike auf gelernt haben. Sie dürfen dafür regelmäßig mit Formalismen ringen. Angefangen von der Formulierung einer Stellenanzeige, die im Netz oder in Printmedien veröffentlicht werden soll. Mit rechtskonformer Führung der Bewerbungsgespräche bis hin zu richtigen Aussagen zur Bezahlung, Arbeitszeit. Und dann der Papierberg, der mit einem Einstellungsantrag verbunden ist. Einschließlich der TDBA.

### Was heißt nun TDBA? Und wofür ist sie gut?

TDBA heißt „Tätigkeitsdarstellung und Bewertung der Arbeitsvorgänge“. In dieser Darstellung muss aufgeschrieben werden, was eine neu einzustellende (oder höherzugruppierende) Person zukünftig arbeiten soll. Und welche Qualifikation dafür erforderlich ist.

Vorgesetzte werden damit in die

Lage versetzt, ein passgenaues Anforderungsprofil zu erstellen. Das kann dann an verschiedenen Stellen in einem Stellenbesetzungsprozess verwendet werden:

- Beim Antrag auf Stellenfreigabe
- Bei der Stellenausschreibung
- Als Anlage zum Einstellungsantrag.

Denn erst durch die Beschreibung der Tätigkeiten und der Anforderungen an die Arbeitserledigung – diese ist meistens abhängig von der persönlichen Qualifikation – kann Abt. Personal die nicht näher bestimmten Begriffe der Entgeltordnung wie

- selbständige Tätigkeit
- vielseitige Tätigkeit
- schwierige Tätigkeit
- verantwortungsvolle Tätigkeit

klären und eine Arbeit bzw. einen Arbeitsvorgang einer Entgeltgruppe zuordnen („bewerten“). Nicht immer kann oder darf APO alte Tätigkeitsdarstellungen übernehmen. Durch Neuberufungen können sich

Tätigkeiten auch an einem und demselben Arbeitsplatz in wenigen Jahren hinsichtlich Arbeitsmethoden und Arbeitsinhalten verändern. Auch verändern sich Ausbildungsinhalte durch Fortschritte in der Technik.

### Welche Rolle hat der Personalrat?

Der Personalrat bestimmt bei der richtigen Eingruppierung mit. Hierfür ist er über die vorgesehene Übertragung der auszuübenden Tätigkeiten zu informieren. Also, für welche Arbeitsvorgänge Sie zuständig sind. Diese Information erhält er aus der TDBA. Liegt sie nicht vor, muss der Personalrat diese bei der Personalabteilung einfordern. Und diese bei dem/der Vorgesetzten der Beschäftigungsstelle. Dies verzögert auch schon mal eine Einstellung, eine Höhergruppierung oder die Gewährung einer Zulage. Nicht aus bösem Willen, sondern weil jemand seine Arbeit nicht (rechtzeitig oder vollständig) gemacht hat.

Oftmals wird dann auf den Personalrat gezeigt und geschimpft, dass

der so penibel ist. Dabei macht der ja nur seine Arbeit. Denn der Personalrat ist gesetzlich verpflichtet darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Regelungen durchgeführt werden.

Die hier einschlägige Regelung steht im Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder, dem TV-L. Der § 12 TV-L ist am Ende des Artikels abgedruckt. Soweit Sie Fragen zur Eingruppierung oder dem Erstellen der TDBA haben, dürfen Sie sich jederzeit an den Personalrat wenden. Sicherlich stehen auch die Kolleginnen und Kollegen bei Abt. Personal für Auskünfte bereit.



## Mitbestimmung allmächtig - Ein Märchen

Es war einmal vor langer Zeit in einem fernen Land. Da kamen der vernünftige Zögerlich und die volksnahe Fortschritt zueinander. Sie waren reich und mächtig und dachten an die Zukunft ihres Landes und seiner Bewohner. Als bald geschah es und sie bekamen ein Kind, das sie Mitbestimmung taufte. Es sollte Grenzen überwinden und die einfachen Untertanen ihre natürlichen Rechte lehren, damit sie ihr eigenes Schicksal vermehrt selbst in die Hand nehmen könnten.

Sie brachten Mitbestimmung gute Manieren bei, damit es bei seinem schweren Auftrag auch nicht anecke. Auch lehrten sie es, wie sie sich verhalten könnte, wenn man sie annehmen sollte oder ihren Rat nicht annehmen wollte. Das wohlgeratene Kind hatte in sich mehrere Zungen, die sich untereinander berieten. So gab es stets wohlbedachte Äußerungen von sich, sehr zur Zufriedenheit ihrer Eltern.

Als das Töchterchen nun größer geworden war, kam es auch in das Königreich Schlaraffenland. Zumindest hieß es einmal so, aber vormals

Regierende waren auf Effizienz bedacht gewesen und verkürzten den Namen auf Schlaffenland. Dort herrschten zur Zeit, als Mitbestimmung dorthin kam, ein König und seine Gemahlin. Die hatten einen Ständerat, sie zu beraten.

Der König und die Königin waren weise und schenkten ihrem Volk stets ihr Ohr. Da sie gütig waren, übererfüllten sie gerne einige Wünsche derjenigen ihrer Untertanen, die ihnen das Wort redeten, keine garstigen Widerworte gaben und stets untertänig waren.

Als Mitbestimmung in Schlaffenland angekommen war und sie sich mit den Gewohnheiten einigermaßen vertraut gemacht hatte, wandte sich Mitbestimmung hin und wieder an die Herrscher, um ihnen zur Beachtung der natürlichen Rechte der Untertanen zu raten. Diese hatten sie dazu gar eingeladen. Von ihren Eltern aber hatte sie gelernt, nicht nur auf den Hofstaat zu achten, sondern auch die im Schatten lebenden in ihre Überlegungen einzubeziehen. Die, welche keine schönen Kleider trugen und nicht gelernt hatten,



schöne Worte zu sagen.

Und siehe: Es gab viele Menschen, die fern vom Hofstaat mit seinem Glanz und Reichtum lebten. So redete die Mitbestimmung mit ihnen und erzählte ihnen von ihren Rechten. Die Untertanen hörten ihr gerne zu, waren im Schatten vielmals jedoch schlaff geworden.

Oft wandte sich Mitbestimmung an das Königspaar, doch ignorierte es immer wieder den guten Rat der Mitbestimmung. Wagte Mitbestimmung nun wie es die Eltern gelehrt hatten sich ans Gericht um wehzuklagen, und gab dieses ihr sogar recht und redete dem König und seiner Frau ins Gewissen, durfte sie sich sicher sein, dass der König dem Ständerat und dem Hofstaat hiervon in phantastischen Ausschmückung der widerfahrenen Kränkung berichtete und seine Büttel die Untertanen im ganzen Land wortgewaltig über sein Unbill unterrichteten.

Nach solch einer erfolgreichen Klage gaben König und Königin dem Kind den Namen „Mitbestimmung allmächtig“, denn sie ärgerten sich über sie. Zugleich ersonnen sie

Wohltaten für ihr Volk, die sie nichts kosteten und ihnen wenig Mühe machten. Auch benannten Sie ihr Königreich um, den „Schlaffenland“ erschienen ihnen zu hart für ihr weiches Vorgehen. Sein neuer Name war Schlummerland.

Solcherart durch Wohltaten umsorgt fielen immer mehr Untertanen in gnädigen Schlaf. So kam es auch, dass Mitbestimmung, allmächtig genannt, fast nicht mehr gehört wurde, schliefen doch viele.

Doch sie gab nicht auf und redete zu den Schlafenden von ihren natürlichen Rechten. Manche hörten sie und sie träumten dann süß. Doch aufgewacht war die Wirklichkeit eine andere, und Mitbestimmung und die Rechte der Menschen waren für sie Gedanken aus dem Reich der Phantasie.

Dies betrübte Mitbestimmung sehr.

Doch wenn Mitbestimmung nicht gestorben ist vor Trauer, dann kummert sie sich noch heute um die Rechte der Untertanen in Schlummerland. Und nicht nur dort.

Doch ihre Allmacht ist ein Traum, ein Märchen.

## Personalrat (PR) – wer steckt dahinter?

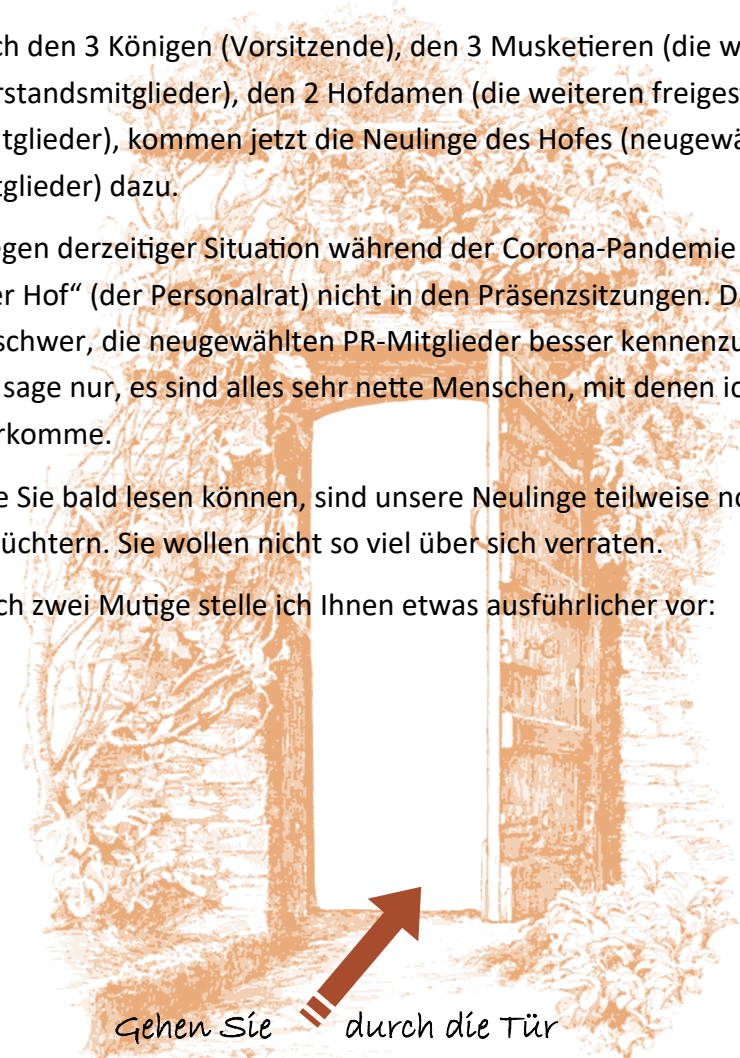
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

nach den 3 Königen (Vorsitzende), den 3 Musketieren (die weiteren Vorstandsmitglieder), den 2 Hofdamen (die weiteren freigestellten PR-Mitglieder), kommen jetzt die Neulinge des Hofes (neugewählte PR-Mitglieder) dazu.

Wegen derzeitiger Situation während der Corona-Pandemie trifft sich „der Hof“ (der Personalrat) nicht in den Präsenzsitzungen. Daher fällt es schwer, die neugewählten PR-Mitglieder besser kennenzulernen. Ich sage nur, es sind alles sehr nette Menschen, mit denen ich gut klarkomme.

Wie Sie bald lesen können, sind unsere Neulinge teilweise noch sehr schüchtern. Sie wollen nicht so viel über sich verraten.

Doch zwei Mutige stelle ich Ihnen etwas ausführlicher vor:



Gehen Sie durch die Tür  
und schauen Sie nach!



Ihre Position im PR?	Gewähltes Mitglied
Wie lange sind Sie schon im PR?	Gewählt im Juli 2019 – nachgerückt ins Gremium im November 2020
Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?	Aus dem Institut für Agrarpolitik und Landwirtschaftliche Marktlehre, Fachgebiete 420a und 420c
Freistellung für PR?	Ich bin nicht freigestellt.
Tätigkeitsschwerpunkte:	Personalangelegenheiten und Arbeitssicherheit
Familie + Kinder?	Verwitwet, drei erwachsene Töchter
Lieblingsfarbe?	Lila
Bevorzugte Jahreszeit?	Definitiv der Frühling. Da erwacht die Natur mit ihren zarten Farben.
Lieblingsgetränk/Essen	Kräutertee, Italienische Küche - vor allem Lasagne
Was für Musik hören Sie gerne?	Ganz unterschiedlich, je nach Stimmung, aber meistens ruhige Musik.
Spielen Sie selber was?	Gitarre und ich singe sehr gerne
Lieblingslied?	What a wonderful world (Louis Armstrong)
Was machen Sie in Ihrem Freizeit (Hobby)?	Fahrrad fahren, wandern und schwimmen. Dann noch singen.
Lesen Sie (Lieblingsbuch)?	Ich bin dann mal weg (Hape Kerkeling)
Ein Tipp für einen guten Film?	Wunderschön (Karoline Herfurth)
Lieblingsblume?	Narzissen

Ihre Position im PR?	Gewähltes Mitglied
Wie lange sind Sie schon im PR?	Gewählt im Juli 2019 direkt im Gremium
Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?	Institut für Healthcare & Public Management, dort am Lehrstuhl Wirtschaftsinformatik 2 (530d)
Freistellung für PR?	nein
Tätigkeitsschwerpunkte:	Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus; Digitale Innovationen in der Universität Hohenheim
Familie + Kinder?	Keine Kinder
Lieblingsfarbe?	blau
Bevorzugte Jahreszeit?	Alle bis auf den Winter (zu dunkel wegen der vielen Berge um Stuttgart, sage ich als gebürtiger Niederhainer)
Lieblingsgetränk/Essen	Labskaus mit Hering, Rote Bete, Gurken, Bratkartoffeln und Spiegelei (aber ohne Corned Beef)
Was für Musik hören Sie gerne?	Vieles von House bis Blues sowie aktuelles à la Deutschlandfunk Nova
Spielen Sie selber was?	Versuche nach Einsicht in fehlendes Talent (zu früh abgebrochen)
Lieblingslied?	Hang On to Your Love (Sade); Rockin' in the Free World (Neil Young); The Age of Love (Jam & Spoon)
Was machen Sie in Ihrem Freizeit (Hobby)?	Rennradfahren, reisen, kochen
Lesen Sie (Lieblingsbuch)?	-
Ein Tipp für einen guten Film?	-
Lieblingsblume?	Sonnenblume (sofern sie als Blume zählt)

Ich treffe Jörg äußerst selten mit einer schlechten Laune an, eigentlich sehe ich ihn immer lächelnd... ob morgens auf dem Fahrrad, mittags in der Mensa oder dienstags in der Sitzung. In den Sitzungen bringt er wertvolle Beiträge ein und ins Personalratsbüro gute Gespräche und tolle Ideen.



## Die weiteren „neuen“ Mitglieder

### Steffen Förderer

*Ihre Position im PR?* Gewähltes Mitglied  
*Wie lange sind Sie schon im PR?* Seit Juli 2019 direkt im Gremium  
*Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?* 630 KIM  
*Freistellung für PR:* keine  
*Tätigkeitsschwerpunkte?* Medien + IT

### Günter Maier

*Ihre Position im PR?* Gewähltes Mitglied  
*Wie lange sind Sie schon im PR?* Gewählt im Juli 2019 – nachgerückt im November 2019  
*Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?* 630 KIM  
*Freistellung für PR:* kein  
*Tätigkeitsschwerpunkte?* Medien + IT



## David Streib

**Ihre Position im PR?** Gewähltes Mitglied  
**Wie lange sind Sie schon im PR?** Gewählt im Juli 2019 – nachgerückt im April 2020  
**Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?** 922 – Abteilung Studium und Lehre  
**Freistellung für PR:** keine  
**Tätigkeitsschwerpunkte?** -

## Hans Joachim Schmidt

**Ihre Position im PR?** Gewähltes Mitglied  
**Wie lange sind Sie schon im PR?** Gewählt im Juli 2019 – nachgerückt im November 2021  
**Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?** 900/AT4 Campusservice - Hausmeister  
**Freistellung für PR:** -  
**Tätigkeitsschwerpunkte?** Sicherheitsbegehungen



Dies waren unsere Neulinge. In der nächsten Ausgabe stelle ich Ihnen die „alten Hasen“ des Personalrats vor.

## Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat

Wie in der Dezember-Ausgabe unserer Personalnachrichten angedeutet erfährt der Beitrag „Idealtypische Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und örtlichem Personalrat“ nun eine Fortsetzung. Im Folgenden wird die Realität der vom Gesetzgeber im Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg (LPVG) auferlegten partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und dem Personalrat dargestellt.

Beispielhaft erwähnt hatten wir bereits die gem. § 68 LPVG mindestens vierteljährlichen gemeinschaftlichen Besprechungen zwischen dem Leiter der Dienststelle oder seinem Beauftragten und der Personalvertretung (sog. Quartalsgespräche). Weitere Beispiele regelmäßiger Kommunikation sind Jour Fixe des Personalrates mit der Leitung der Personalabteilung und der Stabstelle Datenschutz. In all diesen Gesprächsformaten sollen bestehende Meinungsverschiedenheiten auszuräumen. Dies setzt neben einer konstruktiven und vertrauensvollen Grundhaltung auch die sachliche Entscheidungskompetenz voraus.

Hinsichtlich des Quartalsgespräches zwischen Dienststellenleiter und Personalrat erleben wir seit Mitte 2019 bedauerlicherweise, dass sich der Dienststellenleiter dauerhaft durch die Kanzlerin vertreten lässt. Dies interpretieren wir als problematisch. Gesetzlich mag es zwar im Einzelfall zulässig sein. Dies nehmen wir jedoch auch als fast unüberbrückbare Distanz des Rektors zum Gremium wahr. Ferner ist die rechtliche Zulässigkeit dieser Praxis zu hinterfragen, da als Beauftragter in erster Linie der ständige Vertreter des Dienststellenleiters in Betracht kommt. Die Kanzlerin ist gemäß der Geschäftsordnung des Rektorates jedoch keine Stellvertreterin des Rektors.

Abseits dieser juristischen Betrachtung ist diese Verhaltensweise des Dienststellenleiters auch insoweit befremdlich, als dem Personalrat als demokratisch legitimer Interessensvertretung der Beschäftigten hiermit eine Geringschätzung, die somit auch die Gesamtheit der Beschäftigten trifft, zuteil wird.

In den vergangenen Monaten hat sich der Personalrat dennoch bemüht diese Situation zu überwinden, indem er dem Dienststellenleiter ein Gespräch mit dem Personalratsvorstand (an einem sogenannten Tisch) vorschlug. Die Gesprächsteilnahme wurde jedoch mit einer inakzeptablen überdies

wohl auch rechtswidrigen Bedingung verknüpft, so dass sich die Praxis des Nicht-Dialoges fortsetzte. Die höfliche Bitte um eine Begründung blieb unbeantwortet.

Mit der fehlenden Kommunikationsbereitschaft des Dienststellenleiters gegenüber dem Personalrat ist somit ein Teil der hiesigen, teilweise nicht partnerschaftlichen und nicht vertrauensvollen Zusammenarbeit beschrieben.

Allerdings hält die Realität in unserer Dienststelle weitere wohl ebenfalls nicht der Intention des Gesetzgebers entsprechende Aspekte, die dargestellt werden sollten, bereit.



## Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg

**Viele wissen es nicht, einige trauen sich nicht... Was? Bildungszeit zu beantragen und für bis zu fünf Tagen etwas anderes zu tun und sich in den unterschiedlichsten Bereichen weiterzubilden.**

Das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) gibt es seit 2015, und es war hart umkämpft. Neben Bayern und Sachsen gehörte Baden-Württemberg zu den drei Bundesländern, die keine Bildungszeit für die Beschäftigten angeboten haben. Bayern und Sachsen sind weiterhin die Schlusslichter, die keine Bildungszeit haben. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat sich seinerzeit mit der Kampagne „Gib mir Fünf!“ in einem großen Bündnis jahrelang für die Einführung in Baden-Württemberg eingesetzt. Es war sehr schwer, diese Möglichkeiten durchzusetzen. Inzwischen wurde das Gesetz evaluiert und zum 01.07.2021 nachjustiert.

**Deshalb: Nehmen Sie dieses wichtige Recht wahr!**

Bildung macht Spaß und ist ein wertvolles Gut! Im hektischen Berufsalltag kommt die Weiterbildung leider oft zu kurz. Bildungsurlaub schafft Freiraum, sich zumindest einige Tage im Jahr der politischen, beruflichen oder allgemeinen Wei-

terbildung zu widmen. Das nutzt der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit wie des gesellschaftlichen Miteinanders gleichermaßen. So soll der Bildungsurlaub die betriebliche Weiterbildung nicht ersetzen, sondern vielmehr ergänzen.



Sie können sich Angebote nach eigenen Interessen aus vielen Veranstaltungen, die nach dem Bildungszeitgesetz zugelassen sind, herausuchen. Es handelt sich um eine gesetzlich anerkannte Weiterbildung mit didaktischem Konzept und Lehrplan – es geht hier nicht um Extraurlaub.

**Wer kann wie lange Bildungsurlaub nehmen?**

Wenn Sie mindestens 12 Monate hier beschäftigt sind, haben Sie als



Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf fünf Tage Bildungszeit pro Jahr. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch entsprechend ihrer Arbeitszeit. Das gilt auch für die Beamtinnen und Beamten. Azubis können während ihrer Ausbildungszeit einmal fünf Tage in Anspruch nehmen.

### Wie lange im Voraus muss ich meinen Bildungsurlaub beantragen?

Neun Wochen Vorlaufzeit sind für die Einreichung des Freistellungsantrags nötig. Anträge auf Bildungszeit müssen nun spätestens neun Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich oder elektronisch beim Arbeitgeber gestellt werden. Die Entscheidung des Arbeitgebers über den Antrag muss spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags erfolgen.

### Kann der Antrag abgelehnt werden?

Ein Ablehnungsgrund wäre die Anzahl von weniger als zehn Beschäftigte. Da die Universität wesentlich mehr hat, fällt dieser Punkt bei einer Ablehnung nicht ins Ge-

wicht. Weitere Ablehnungsgründe sind dringende betriebliche Belange. Dies muss begründet werden. Der letzte Grund wäre, wenn mehr als 10 % der Beschäftigten den vollen Bildungszeitanspruch in einem Jahr bereits ausgeschöpft haben. Aber von den 10 % sind wir noch weit entfernt.

### Wofür kann Bildungszeit beansprucht werden?

Bildungszeit kann für Maßnahmen der **beruflichen Weiterbildung** genommen werden. Die berufliche Weiterbildung dient der Erhaltung, Erneuerung, Verbesserung und Erweiterung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten oder Fähigkeiten. Allerdings soll der Bildungsurlaub die betriebliche Weiterbildung nicht ersetzen, sondern dient dem Interesse des/der einzelnen Beschäftigten.

Bildungszeit kann für Maßnahmen der **politischen Weiterbildung** genommen werden. Politische Weiterbildung dient der Information über

politische Zusammenhänge oder der Mitwirkungsmöglichkeiten im politischen Leben.

Auch in der beruflichen Weiterbildung steht die freie Themenwahl im Vordergrund und Sie können sich dabei von der eigenen Karriereplanung leiten lassen: Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen (bei denen ein Teil der Unterrichtstage über Bildungszeit abgedeckt werden kann), Gesundheitsprävention im betrieblichen oder dienstlichen Interesse, die theoretische Kenntnisse der Optimierung der Gesundheit am Arbeitsplatz näherbringt.

Bildungszeit kann ferner für die Qualifizierung zur Wahrnehmung **ehrenamtlicher Tätigkeiten** genommen werden. Die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dient der Stärkung des ehrenamtlichen Engagements. Die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, wurden durch eine Rechtsverordnung festgelegt. Hier geben Kirchen, Wohlfahrtseinrich-

tungen oder auch Sportverbände gerne Auskunft.

### Wo finde ich Bildungsmaßnahmen?

Bildungsmaßnahmen im Sinne des BzG BW dürfen nur von anerkannten Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Eine Liste von Bildungseinrichtungen finden Sie auf der Seite des Regierungspräsidiums Karlsruhe. Ein vielfältiges Angebot finden Sie bei Gewerkschaften wie ver.di oder beim DGB, Parteien aber auch bei den Universitäten und der VHS.

### Wer trägt welche Kosten?

Während des Bildungsurlaubs zahlt unser Arbeitgeber das Gehalt wie bei einem regulären Urlaub weiter. Die Kursgebühren, Ausgaben für Lehrmittel sowie die Kosten für Fahrten und Unterkunft tragen die Beschäftigten. Gewerkschaften und/oder Parteien bieten meist ihren Mitgliedern die Übernahme der Kosten für die entsprechenden Bildungsmaßnahmen an.

### Was ist noch zu beachten?

Spätestens acht Wochen nach Beendigung der Bildungsmaßnahme müssen Sie die Teilnahme durch Vorlegen eines Teilnahmenachweises nachweisen.

Der Bildungsurlaub schafft den Freiraum, sich zumindest einige Tage im Jahr der politischen, beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung zu widmen. Das nutzt der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit wie des gesellschaftlichen Miteinanders gleichermaßen.

**Also nutzen Sie die Möglichkeit – nehmen Sie Ihre Bildungszeit!**



### Ein kleiner Wermutstropfen:

Wenn die Weiterbildungsmaßnahme außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfindet, kann keine Bildungszeit in Anspruch genommen werden, da in diesen Fällen eine Freistellung von der Arbeit nicht erforderlich ist.

### Weitere Informationen und Adressen:

Regierungspräsidium Karlsruhe - Referat 12  
76247 Karlsruhe  
Telefon: 0721 / 926 – 2055 (Di + Do 11 bis 12 Uhr)  
E-Mail: [bildungszeit@rpk.bwl.de](mailto:bildungszeit@rpk.bwl.de)  
[www.bildungszeit-bw.de](http://www.bildungszeit-bw.de)

Schauen Sie auch auf unsere Homepage – hier finden Sie in Kürze noch weitere Informationen dazu.

		Email-Adresse	Telefon
Lenkl, Claus	Vorsitzender	<a href="mailto:claus.lenkl@uni-hohenheim.de">claus.lenkl@uni-hohenheim.de</a>	23848
Kastner, Uwe	Stellv. Vorsitzender	<a href="mailto:uwe.kastner@uni-hohenheim.de">uwe.kastner@uni-hohenheim.de</a>	24235
Bühler, Karin	Vorstand	<a href="mailto:karin.buehler@uni-hohenheim.de">karin.buehler@uni-hohenheim.de</a>	22974 / 24921
Schmidt, Thomas	Vorstand	<a href="mailto:thomas.schmidt@uni-hohenheim.de">thomas.schmidt@uni-hohenheim.de</a>	24234 / 22699
<b>Arbeitnehmervertretung</b>			
Bahcaci, Ali		<a href="mailto:ali.bahcaci@uni-hohenheim.de">ali.bahcaci@uni-hohenheim.de</a>	07121 980732
Bühler, Karin		<a href="mailto:karin.buehler@uni-hohenheim.de">karin.buehler@uni-hohenheim.de</a>	22974 / 24921
Förderer, Steffen		<a href="mailto:steffen.foerderer@uni-hohenheim.de">steffen.foerderer@uni-hohenheim.de</a>	24832
Fritz, Hansjörg		<a href="mailto:h.fritz@uni-hohenheim.de">h.fritz@uni-hohenheim.de</a>	22292
Gieler, Bernd		<a href="mailto:bernd.gieler@uni-hohenheim.de">bernd.gieler@uni-hohenheim.de</a>	22665
Hammer, Beate		<a href="mailto:beate.hammer@uni-hohenheim.de">beate.hammer@uni-hohenheim.de</a>	23731
Kastner, Uwe		<a href="mailto:uwe.kastner@uni-hohenheim.de">uwe.kastner@uni-hohenheim.de</a>	24235
Klotz, Herbert		<a href="mailto:herbert.klotz@uni-hohenheim.de">herbert.klotz@uni-hohenheim.de</a>	23595
Dr. Leukel, Jörg		<a href="mailto:joerg.leukel@uni-hohenheim.de">joerg.leukel@uni-hohenheim.de</a>	23968
Maier, Günter		<a href="mailto:guenter.maier@uni-hohenheim.de">guenter.maier@uni-hohenheim.de</a>	23937
Mika, Sabine		<a href="mailto:sabine.mika@uni-hohenheim.de">sabine.mika@uni-hohenheim.de</a>	0 2793281 (HPR MWK)
Ringer, Sonja		<a href="mailto:s-ringer@uni-hohenheim.de">s-ringer@uni-hohenheim.de</a>	22923
Schmidt, Hans-Joachim		<a href="mailto:jschmidt@uni-hohenheim.de">jschmidt@uni-hohenheim.de</a>	0173-3517835
Schmidt, Thomas		<a href="mailto:thomas.schmidt@uni-hohenheim.de">thomas.schmidt@uni-hohenheim.de</a>	24234 / 22699
Streib, David		<a href="mailto:david.streib@uni-hohenheim.de">david.streib@uni-hohenheim.de</a>	23213
Wörner, Elke		<a href="mailto:elke.woerner@uni-hohenheim.de">elke.woerner@uni-hohenheim.de</a>	23202
<b>Beamtenvertretung</b>			
Lenkl, Claus		<a href="mailto:claus.lenkl@uni-hohenheim.de">claus.lenkl@uni-hohenheim.de</a>	23848
<b>Geschäftsstelle (Mo – Do vormittags)</b>			
Ingrida Engel		<a href="mailto:ingrida.engel@uni-hohenheim.de">ingrida.engel@uni-hohenheim.de</a>	22881

## Der Frühling

Wenn aus der Tiefe kommt der Frühling in das Leben,  
Es wundert sich der Mensch, und neue Worte streben  
Aus Geistigkeit, die Freude kehret wieder  
Und festlich machen sich Gesang und Lieder.

Das Leben findet sich aus Harmonie der Zeiten,  
Daß immerdar den Sinn Natur und Geist geleiten,  
Und die Vollkommenheit ist Eines in dem Geiste,  
So findet vieles sich, und aus Natur das meiste.

Friedrich Hölderlin

