



Fotoarchiv Uni Hohenheim

Hohenheimer Personal- nachrichten Mai 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Personalrat (PR) – wer steckt dahinter?

Beteiligungsverfahren

Arbeitszeit

Ihre Anliegen

Rückschau

Mitglieder

Sommergruß

Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,
die Zeit seit den letzten Personalnachrichten Ende vorigen Jahres verging im Personalrat wie im Fluge. Sie war natürlich geprägt von der sich erneut verschärfenden Coronapandemie. Nicht nur, was die Arbeitsbedingungen angeht, sondern auch hinsichtlich Maßnahmen der Dienststelle, die eine PR-Beteiligung erfordern: Von Hygienekonzepten über Arbeitszeitregelungen bis hin zur Einstellung bzw. Weiterbildung von Hygienehelfern. Aber auch einzelne Beschäftigte kamen auf uns als Gremium zu und hatten individuelle Anliegen. Häufig ging es um die Möglichkeit, ob die Universität Hohenheim als Arbeitgeberin Beschäftigten eine Impfmöglichkeit anbieten könne, oder ab wann Coronatests verfügbar gemacht werden.

Seit den letzten Hohenheimer Personalnachrichten, die kurz vor Weihnachten erschienen sind, haben wir verstärkt darüber nachgedacht, wie wir Ihnen einen „kurzen Draht“ bie-

ten können. Wie Sie über „Kurz gemeldet“ und diese Broschüre hinaus Informationen von uns erhalten. Wie wir Ihnen evtl. auch über eine Personalversammlung hinaus ein (digitales) Informationsforum anbieten können. Das Gremium hat sich immer wieder hierzu bereits Gedanken gemacht und führt Gespräche zu deren Umsetzung. Wir werden Ihnen hierzu sicherlich in Kürze näheres mitteilen können.

Und wir wollen Ihnen die Möglichkeit anbieten, mit uns zu kommunizieren. Dass Sie uns schreiben, über welche Themen wir Sie ausführlicher informieren sollen. Auch ist es uns wichtig, dass Sie uns ihre Meinung sagen. Dass hier immer wieder unterschiedliche Standpunkte vertreten werden, ist uns klar. Wir wollen dabei zu einem Austausch kommen, in dem vielschichtige Argumente dargelegt werden können und gegenseitiges Verständnis erzielt werden kann. Dies geht aus unserer Sicht besser in einem (persönlichen) Gespräch. Nicht zuletzt wegen der

Reaktionen auf das Interview des Onlinekuriere mit dem Vorstand von letztem Dezember haben wir beschlossen, dass wir uns als Gremium nicht an Diskussionen im HONK beteiligen werden.

In unseren Personalnachrichten selbst werden wir zukünftig als Menschen stärker in Erscheinung treten. Wer anders als unsere Vorstandsassistentin wäre dazu besser in der Lage, uns vorzustellen? Neben informierenden Beiträgen werden wir zukünftig in der Rubrik „Rückschau“ die „Kurz gemeldet“ des Personalrats abdrucken, da sie in der Schnelligkeit des Universitätsalltags schnell aus dem Blick verschwinden.

Auch wir, als Ihre Interessensvertretung, entwickeln uns weiter. Nicht zuletzt durch Ihre Rückmel-

dungen. Aber auch durch Übernahme neuer Aufgaben. Soweit es erforderlich ist, schicken wir unsere Mitglieder zu Schulungsmaßnahmen. Dort lernen sie auch andere Personalräte anderer Dienststellen kennen, und deren Art, Lösungen zu finden. Den Mitgliedern des Personalrats, die Aufgaben übernehmen und sich ggf. auch freistellen lassen, gilt mein besonderer Dank.

Ich wünsche Ihnen nun bei der Lektüre unserer

PERSONALNACHRICHTEN

eine entspannte und gleichzeitig anregende Zeit.

Mit freundlichen Grüßen

Claus Lenkl

Vorsitzender

Jugend und Auszubildendenvertretung (JAV) wurde neu gewählt

Am 19. März 2021 fand die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Die Wahl fand unter Pandemiebedingungen statt und wurde daher ausschließlich als Briefwahl durchgeführt.



K. Bühler

Drei Kandidatinnen und ein Kandidat stellten sich gemeinsam zur Wahl.

Wir freuen uns darüber, dass es nach Jahren ohne JAV wieder eine Vertretung für die Anliegen der Jugend und Auszubildenden an der Universität Hohenheim gibt!

Die JAV vertritt die besonderen Interessen der Jugendlichen unter 18 und der Auszubildenden an der Universität und arbeitet dabei eng mit dem Personalrat zusammen.

Damit haben diese nun auch ein „Sprachrohr“ für Ihre Anliegen, Fragen und Probleme in der Dienststelle.

Bei der Auszählung am 19. März 2021 zeigte sich deutlich: Trotz der Corona-Pandemie, Homescooling und Homeoffice nahmen die Jugendlichen und

Auszubildenden ihr Recht auf betriebliche Mitbestimmung wahr und wählten ihre Interessenvertretung.

In diesem Zusammenhang dankt der Personalrat dem Wahlausschuss und seinen Mitgliedern für die Organisation und Durchführung der Wahl, die ehrenamtlich neben den jeweiligen Dienstaufgaben erfolgte.



E. Wörner

Ganz herzlich gratulieren wir den neu gewählten Mitgliedern und freuen uns auf die Zusammenarbeit. Diese hat bereits mit einem intensiven Austausch zwischen dem Vorsitzenden der JAV und dem Vorsitzenden des Personalrats begonnen. Auch nimmt ein JAV-Vertreter bereits an Sitzungen des Personalrates teil.

Gewählt wurden:

Vorsitzender Philipp Kompalla,

Ausbildung/ Beruf: 2017 Abschluss der Ausbildung zum Staudengärtner

Arbeitsplatz: Stauden-Gärtner in den Hohenheimer Gärten

Stellvertretende Vorsitzende Anastasija Plavanjac

Ausbildung: Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste im KIM

Arbeitsplatz: Zentralbibliothek

Weiteres Mitglied Meike Ewald

Ausbildung: Auszubildende zur Biologielaborantin

Arbeitsplatz: Verschiedene Institute auf dem Unigelände

Als Ersatzmitglied wurde gewählt: **Lara Hegele**

Ausbildung: Auszubildende zur Biologielaborantin

Arbeitsplatz: Verschiedene Institute auf dem Unigelände

Am Montag, den 29.03.2021 wurde die konstituierende Sitzung durch den Wahlvorstand einberufen. Diese diente dazu das neu gewählte JAV-Gremium handlungsfähig zu machen, indem der oder die Vorsitzende sowie der oder die stellvertretende Vorsitzende der JAV gewählt wurde. Nun kann die JAV ihre Arbeit aufnehmen. Dafür wünschen wir den Neugewählten viel Erfolg.

Mehr Infos zur JAV im nächsten Heft.

Personalrat (PR) – wer steckt dahinter?

Wer zu Otto von Bismarcks und Kaiser Wilhelms Zeiten etwas zu sagen hatte (obwohl das häufig nicht sehr viel war, was er zu sagen hatte), war ein Geheimrat. Er be-„riet“ also gewissermaßen im Geheimen, und keiner konnte es mitbekommen. Daher kommt auch der Begriff „Geheimratsecken“, denn diese „Geheim“-Beamten mussten sich immer die Haare raufen, da sie oft nicht wussten, was sie beraten sollen, und guter Rat war teuer.

Glücklicherweise ist das heute besser. Die industrielle Revolution, auch unter Bismarck, führte letztendlich in der Weimarer Republik zu Personalvertretungen, was so viel bedeutet, dass aus „Geheim“-Beamten „öffentliche Persönlichkeiten“ wurden. Die Universität Hohenheim wurde im Jahr 1818 als Konsequenz des Tambora-Vulkanausbruchs und des folgenden Jahres ohne Sommer gegründet. Heute ist sie eine der angesehensten Universitäten der Welt.

Persönlichkeiten, die derzeit dazu einen durchaus nicht unwesentlichen Beitrag leisten, sollen hier vorgestellt werden.

Man konnte also sagen: Aus Geheimratsecken wurden Persönlichkeiten. Die erhalten im Rahmen dieser Serie ihre Wertschätzung, weil sie mit ihren Ecken und Kanten täglich dazu beitragen, dass die Universität Hohenheim eine für unsere Sozialgemeinschaft unverzichtbare Ausbildungsstätte ist.



Ihr Personalrat bei der Arbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ab hier lesen Sie bitte auf eigene Gefahr weiter. Nunmehr betreten Sie ab hier die „Personalratsecke“.

Ich enthülle jetzt Schritt für Schritt = Person für Person „das (nicht) geheime Leben“ der Personalratsmitglieder. Mindestens von denjenigen, die mir dazu eine Zustimmung gegeben haben.



Ich werde zuerst mit meinen „3 Königen“ anfangen. Haben Sie sich auch schon das Wort „heiligen“ dazu gedacht? Nun, heilig sind sie noch nicht gesprochen, aber man weiß es nie... Die 3 Könige sind die drei Vorsitzenden des PR, die ich bislang erlebt habe. Sie sind gleichzeitig auch meine Vorgesetzten (bzw. gewesenen Vorgesetzten). Alle drei sind augenblicklich noch im PR tätig. Das sind genau die Personen, mit denen ich am meisten zusammenarbeiten, lachen aber mich auch auseinandersetzen darf und durfte (immer mit viel Respekt!).

In jeder weiteren Ausgabe der Personalnachrichten werden Sie dann immer weitere 2 – 3 PR-Mitglieder über meine Augen kennenlernen können.

Fragen Sie sich, wer ich bin? (Ich mich manchmal auch.)

Sie haben recht! Es wäre höflich, erst sich selbst vorzustellen, bevor man über andere redet...

Mein Name ist Inga Engel. Ich weiß, manche von ihnen haben schon gemerkt, dass es manchmal „Ingrida“ statt „Inga“ geschrieben wird... Nun, das kommt davon, dass dort, wo ich herkomme – aus der Slowakei – die offizielle Version des Vornamens nur vor Gericht, bei formalen Ereignissen und wenn die Mama gaaanz sauer mit ihrem Nachwuchs ist, genutzt wird. Deswegen stelle ich mich immer als Inga vor, es gibt halt ein besseres Gefühl.

Ich bin 19 Jahre alt – ja, und das schon zweimal! (Jetzt zeigt sich, ob Sie in der zweiten Klasse der Grundschule im Matheunterricht aufgepasst haben. Mit solchen Antworten bereite ich meine 2 Söhne auf das spätere Leben mit einer Frau vor, wie ich es bin. Ganz genau, wie Sie es ahnen, ich bin keine einfache Frau, kompliziert ist mein zweiter Name. Das kann auch mein Mann bestätigen, er war mutig genug mich zu heiraten und wir führen ohne Zweifel eine glückliche Ehe. Immerhin habe ich einen Engel mit viel Geduld geheiratet.) In meiner freien Zeit (falls man es so bei zwei Kinder noch nennen kann) backe ich gerne, lese, reise, lerne viel Neues dazu. Ich liebe Musik in allen Arten und Formen und ich helfe Menschen (eigentlich allen Lebensformen) sehr gerne. Vielleicht bin ich auch deswegen im PR gelandet. An manchen Wochenenden erweitere ich meine

Kenntnisse in den alternativen Heilmethoden. Damit erweitere ich meine Heilpraktiker-Ausbildung. Mein Studium der Molekularbiologie und Genetik kommt mir dabei zu Gute.

Falls Sie Fragen an mich haben, ich beantworte sehr gerne alles, was Sie wissen wollen und ich preis geben will. Ich lade Sie gerne zu einem Kaffee oder Tee ins PR-Büro in der Emil-Wolff-Str. 30 ein, - natürlich unter Beachtung der Pandemiebedingungen. Ich bin Montag – Donnerstag stets vormittags da.

Jetzt aber kommen wir zu den genannten „3 Königen“, die Sie jetzt näher kennenlernen dürften. Dazu habe ich Interviews geführt. Ich stelle dabei allen dieselben Fragen, erhalte aber nicht zu allen Fragen Antworten...



Claus Lenkl

Ihre Position im PR?

Vorsitzender

Wie lange sind Sie schon im PR?

Seit November 2020, davor von 2014 - 2019

Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?

Aus der Universitätsverwaltung (AFB)

Freistellung für PR?

100%

Tätigkeitsschwerpunkte:

Vorsitzender, Beratung von Beschäftigten

Familie + Kinder?

Verheiratet, 2 Kinder

Lieblingsfarbe?

Maigrün

Bevorzugte Jahreszeit?

Jede Jahreszeit hat ihren eigenen Charme

Lieblingsgetränk/Essen

Schwarztee / Spätzle mit viel Soße

Was für Musik hören Sie gerne?

Ganz unterschiedlich, je nach Stimmung. Von Klassik über Rock/Pop bis zu Liedermachern und Chansons.

Spielen Sie selber was?

Klavier

Lieblingslied?

Kann ich so nicht beantworten, weil es auch wechselt.

Was machen Sie in Ihrem Freizeit (Hobby)?

Verbringe ich gerne draußen, im Grünen.

Lesen Sie (Lieblingsbuch)?

Erich Kästner, JRR Tolkien, Joseph Roth

Ein Tipp für einen guten Film?

Filme sind wie Musik eine echte Geschmacksfrage und Änderungen unterworfen. Aber: „Jenseits der Stille“, „La vie en Rose“, „Ghandi“ habe ich öfter gesehen.

Lieblingsblume?

Fresie

Herrn Lenkl kenne ich seit meinem allerersten Tag an der Uni. Ich habe schon viel von ihm gelernt. Wir sind inzwischen ein gutes Team geworden. Wir können uns gegenseitig sagen, was der andere denkt.

An Herrn Lenkl schätze ich, dass er sich immer die Zeit für alle Fragen und Fragenden nimmt und alles so erklärt, dass man es gut versteht. Man kann raushören, dass er belesen und viel gereist ist, und zu vielem was sagen kann. Aber er hört auch gerne zu.

...und nicht zu vergessen! Er kann sehr gut backen und kochen, das darf ich immer wieder probieren, wenn er was in die Arbeit mitbringt... mmmm lecker!

Ich würde jetzt noch gerne Herrn Lenkl zitieren, da ich denke, diese tollen Gedanken, die ihn als sein Lebensmotto begleiten, können andere Menschen inspirieren:

„Im Lauf meines Lebens sind mir verschiedene Aussprüche begegnet. Von diesen begleiten mich drei:

Träume dein Leben – lebe deinen Traum.

Höre nie auf, anzufangen. Fange nie an, aufzuhören.

Herbert Klotz



Ihre Position im PR?	In der langjährigen PR-Zugehörigkeit verschiedene, vom Mitglied, über Vorstand, stv. Vorsitz und Vorsitzender
Wie lange sind Sie schon im PR?	Seit 1994
Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?	Aus der Universitätsverwaltung
Freistellung für PR?	derzeit 20% örtlicher PR und 80% für den Hauptpersonalrat
Tätigkeitsschwerpunkte:	Personalmaßnahmen; beratende Funktion.
Familie + Kinder?	Ja, warum nicht?
Lieblingsfarbe?	Eher dunkleres Gelb (Dandelion)
Bevorzugte Jahreszeit?	Fast alle okay
Lieblingsgetränk/Essen	Polenta
Was für Musik hören Sie gerne?	Jazz und Klassik
Spielen Sie selber was?	Saxofon, Klarinette
Lieblingslied?	—
Was machen Sie in Ihrer Freizeit (Hobby)?	—
Lesen Sie (Lieblingsbuch)?	Ja, viel
Ein Tipp für einen guten Film?	Yesterday 2019
Lieblingsblume?	Alle gelben Blumen

Max Gilbert



Ihre Position im PR?	gewähltes PR-Mitglied seit Juli 2019; Vorsitzender des Personalrats: vom April 2020 bis September 2020
Wie lange sind Sie schon im PR?	Seit Juli 2019
Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?	Institut für Biologie/ Fachgebiet der Systembiologie der Pflanzen (190d)
Freistellung für PR?	50% bis Ende März 2021
Tätigkeitsschwerpunkte:	Stipendiaten + Doktoranden, Wissenschaftliche Hilfskräfte, Medienorganisation + Support, Begehungen, Öffentlichkeitsarbeit (Englische Sprache)

Max ist ein sehr motivierter Doktorand im Fachgebiet der Systembiologie der Pflanzen (190d). Es ist seine erste Amtsperiode im Personalrat. Trotzdem war er mutig genug eine so verantwortliche Rolle, wie die Position des Vorsitzenden des Personalrats zu übernehmen. Von April bis Ende September 2020 war er mein jüngster Chef überhaupt. Er hat sich mit 50%-Freistellung für viele verschiedenen Themen eingesetzt und stellt sich immer sehr engagiert allen Herausforderungen, die die PR-Arbeit mit sich bringt.

Was ist ein Beteiligungsverfahren?

In vielen Bereichen des Berufslebens kann es zu Konflikten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen kommen. Damit Arbeitnehmer*innen nicht individuell für ihre Interessen kämpfen müssen, sieht der Gesetzgeber einen geordneten Rahmen für Verhandlungen zwischen der Personalvertretung und dem Arbeitgeber vor. Der Personalrat vertritt dabei sowohl Kollektiv-, als auch Individualinteressen der Beschäftigten. Das Beteiligungsverfahren ist ein bürokratisches und förmliches Verfahren.

Sowohl Dienststelle als auch Personalrat haben weitreichende Antragsrechte für Maßnahmen. Das Beantragen von Maßnahmen, die der Förderung des Gemeinwohls bzw. der Beschäftigten dienen ist sogar Kernaufgabe des Personalrats. Ein Antrag hat dabei nicht nur Vorschlagscharakter. Die Umsetzung der beantragten Maßnahmen des Personalrats ist verbindlich, sofern keine Sachgründe dagegensprechen.

Dienststelle und Personalrat sind hier gleichberechtigte Partner und prüfen gegenseitig die jeweiligen Anträge. Da hier eine Rechtsverbindlichkeit besteht, ist bei einem Dissens vorgesehen, dass sowohl Personalrat, als auch die Dienststelle externe Stellen zur Einigung und/oder Entscheidung anrufen müssen (Einigungsstellenverfahren). Eine andere Aufgabe der Personalvertretung ist es, darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Dazu gehört es, dass bei der Einführung von Maßnahmen diese das korrekte Beteiligungsverfahren durchlaufen, um sie prüfen zu können. Deshalb ist es auch Aufgabe des Personalrats Maßnahmen, zu denen keine Beteiligung eingeleitet wurde, auf die Eröffnung des Beteiligungsverfahrens hinzuwirken. Dabei sind verschiedene Fristen zu beachten.

Bei dem Beteiligungsverfahren wird rechtlich zwischen der Mitbestimmung (§ 73 LPVG), Mitwirkung (§ 80 LPVG) oder Anhörung (§ 86 LPVG) des Personalrats unterschieden. Diese unterscheiden sich hauptsächlich im Einigungsverfahren. Eine komplette Liste von beteiligungspflichtigen Maßnahmen kann den §§ 74, 75, 81 und 87 LPVG entnommen werden.

Bemerkenswert ist, dass viele Angelegenheiten der Beteiligung recht allgemein formuliert sind. Die Verwendung solcher unbestimmter Rechtsbegriffe im Gesetzestext betont die Weite des Auftrags der Personalvertretung. So ist beispielsweise unter „Angelegenheiten der Arbeitssicherheit“ sowohl das Aufstellen von einzelnen Plexiglasschutzscheiben im Büro, als auch

Beispiele für Angelegenheiten der Mitbestimmung und Mitwirkung sind:

- ◆ Einstellungen (mit Ausnahme von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen)
- ◆ Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden
- ◆ Übertragung von Tätigkeiten und die Eingruppierung
- ◆ Änderung der Arbeitszeit (Beteiligung nur auf Antrag des Beschäftigten)
- ◆ Kündigung und Versetzung
- ◆ Anordnungen von Urlaubssperren bzw. Ablehnung des Urlaubsantrags
- ◆ Angelegenheiten der Arbeitssicherheit
- ◆ Maßnahmen des Gesundheitsmanagements
- ◆ Grundsätze der Personalplanung
- ◆ Einführung, Anwendung oder Änderung technischer Einrichtungen und Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten
- ◆ Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden

der Aufbau eines Rahmenhygienekonzepts oder Krisenplans zu verstehen.

Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme liegt auch bereits dann vor, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen oder festgelegt wird. Eine solche Handlung ist z.B. eine Ausschreibung, welche im Laufe des Vergabeverfahrens in Zuschlagsansprüchen resultiert oder eine Versuchsplanung, aus der ein Bedarf für Überstunden hervorgehen würden.

Bevor das Verfahren zur Mitbestimmung (§ 76 LPVG) eröffnet werden kann, muss der Personalrat rechtzeitig und umfassend über die Maß-

nahme unterrichtet werden (§ 71 LPVG). Die Personalvertretung ist überdies vor Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, frühzeitig und fortlaufend zu unterrichten. An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen, können Mitglieder der Personalvertretung beratend teilnehmen. Auch bei Vorstellungs-, Eignungs- und Personalgesprächen kann ein Mitglied der Personalvertretung teilnehmen, weswegen der Personalrat dazu eingeladen werden muss.

Nach der umfassenden Unterrichtung und Antragsstellung muss der Personalrat die Dienststelle inner-

halb von drei Wochen über seinen Beschluss informieren. Diese Frist kann im Einvernehmen verkürzt oder verlängert werden. In dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf eine Woche abkürzen. Eine Maßnahme der Mitbestimmung kann nur mit der Zustimmung des Personalrats getroffen werden.

Die Abteilung Personal und Organisation ist hierbei die erste Schnitt-

stelle zum Personalrat und koordiniert die Beteiligungsverfahren.

Selbstverständlich ist aber auch die direkte Kontaktaufnahme und Beratung über pr-vorstand@uni-hohenheim.de möglich.

Gerne können Sie uns Vorschläge für Maßnahmen schicken, von denen Sie denken, dass der Personalrat diese umsetzen sollte.



Arbeitszeit - Grundlagen

An der Universität Hohenheim gilt im Allgemeinen das Gleitzeitmodell. Dieses Modell ist im Jahre 2012 letztmalig mit dem Personalrat ausgehandelt und als „Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit“ beschlossen worden.

Alle Beschäftigten ohne abweichende Vertragsabsprachen sind im Rahmen einer Gleitzeit verpflichtet ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit innerhalb eines definierten Rahmens zu erbringen.

Die Rahmenarbeitszeit liegt zwischen 7 Uhr und 19 Uhr. Als Einschränkung gelten die Lage der Arbeitszeit und die Funktionszeit:

Der Beginn und das Ende der Arbeitszeit liegen in der Regel zwischen 9 Uhr und 15:30 Uhr (freitags: 12 Uhr).

Arbeitstage sind Montag bis Freitag. Anders gesagt: Der Beginn der Arbeitszeit liegt zwischen 7 Uhr und 9 Uhr, das Ende der Arbeitszeit zwischen 15:30 Uhr und 19 Uhr/am Freitag zwischen 12 Uhr und 19 Uhr. Eine Pause kann (bzw. muss) zwischen 11:15 Uhr und 14 Uhr genom-

men werden. Die Pausenlänge ist abhängig von der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit (in der Regel 30 Minuten bzw. 2 x 15 Minuten). Dies ist z.B. relevant für das Planen von nicht zwingenden Arztterminen oder Freizeitaktivitäten.

Durch das Ausnutzen dieser Rahmenbedingungen können in Eigenverantwortung Mehr- oder Minderarbeitszeiten angesammelt werden. Angesammeltes Arbeitszeitguthaben kann flexibilisiert und somit ausgeglichen werden.

Überstunden sind rechtlich von einem Arbeitszeitguthaben zu unterscheiden, da sie nicht freiwillig, sondern auf Anordnung erbracht werden und entsprechend abgegolten und ausgeglichen werden müssen. Die Anordnung von Überstunden ist eine beteiligungspflichtige Maßnah-

me und somit nicht im alleinigen Ermessen der Vorgesetzten. Grundsätzlich müssen erteilte Arbeitsaufträge innerhalb der Gleitzeitregelung zu leisten sein. Da im Rahmen der Gleitzeit Mehr- oder Minderarbeitszeiten angesammelt werden können, besteht die Verpflichtung zu Arbeitszeitaufschrieben. Diese Verpflichtung dient vor allem dem Eigenschutz der Beschäftigten und nicht der

Leistungskontrolle durch Vorgesetzte. Weder können Vorgesetzte das Vorlegen oder Unterzeichnen der Arbeitszeitblätter verlangen, noch muss das Arbeitszeitblatt eingereicht werden. Auch zu Form und Gestaltung des Arbeitszeitblattes gibt es keine Vorgaben. Dieses Modell ermöglicht den Beschäftigten große Flexibilität, stellt aber auch Anforderung an die Eigenverantwortung.



Was Arbeitszeit angeht, so besteht vor allem im wissenschaftlichen Bereich oftmals Verwirrung. Eigenverantwortliche (ohne Anweisung der Vorgesetzten) Arbeiten außerhalb des festgelegten Rahmens stellen einen Verstoß gegen die vertragliche Verpflichtung zur Gleitzeit dar und können arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung oder Kündigung nach sich ziehen.

Auch Vorgesetzte sind zur Einhaltung dieser Rahmenbedingungen verpflichtet und müssen aktiv dafür Sorge tragen, dass sie eingehalten werden. Denn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können durch Arbeitszeitverstöße einen Schaden erleiden.

Dulden Vorgesetzte Arbeitszeitverstöße der Beschäftigten, so läuft der Arbeitgeber Gefahr, dass durch die außerordentliche Arbeitszeit Ansprüche auf Zeitzuschläge entstehen. Das Vorenthalten von Beiträ-

gen des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung für geleistete Arbeit unabhängig davon, ob ein Arbeitsentgelt (oder Zuschlag) gezahlt wird, ist sogar strafrechtlich relevant (vgl. §266a StGB). Auch bei Arbeitsunfällen drohen dem Arbeitgeber hohe Regressansprüche durch die Unfallkasse. Dulden Beschäftigte Arbeitszeitverstöße, so nehmen sie eventuelle Einkommenseinbußen oder den Verlust von Freizeit in Kauf, während im Konfliktfall eventuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen.

Doch auch im wissenschaftlichen Bereich, welcher oftmals ungewöhnliche Anforderungen an Lage und Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit stellt, ist ein rechtskonformes Arbeiten möglich. Für Arbeiten, für die der Rahmen der Gleitzeit ungeeignet ist, muss der Arbeitgeber Überstunden anordnen. Die Anordnung von Überstunden ist dabei kein einseitiger Prozess, sondern muss

durch die Abteilung Personal und Organisation und den Personalrat überprüft und bestätigt werden. Sollten Vorgesetzte Beschäftigte zu anderen oder erweiterten Arbeitszeiten anweisen wollen, so können sie sich direkt bei ihren Ansprechpartnern bei APO oder auch unter

pr-vorstand@uni-hohenheim.de melden. Dies gilt selbstverständlich für alle Bereiche, bei denen die Notwendigkeit für außerordentliche Arbeitszeitregelungen besteht. Alle beschriebenen Regelungen gelten auch für das Homeoffice.

Sie finden die Dienstvereinbarung auf der Homepage der Universität unter folgendem Link:

https://www.uni-hohenheim.de/fileadmin/uni_hohenheim/Intranet_MA/Personal/Interne_Regelungen/dv_arbeitszeit_12.pdf.

Für Beschäftigte in Teilzeit gelten teilweise abweichende Regelungen; bitte sprechen Sie in diesem Fall den Personalrat oder die Abt. Personal und Organisation direkt an. Zudem gelten abseits der Dienstvereinbarung tarifliche (TV-L) und gesetzliche Regelungen (Arbeitszeitgesetz).

meckern

loben

Interessiert? Zufrieden? Unzufrieden?

Immer wieder hören oder lesen wir Meinungen über den Personalrat, aber leider spricht uns selten jemand direkt an. Deshalb möchten wir Sie dazu aufrufen, uns die Meinung zu sagen.

Teilen Sie uns mit, was Sie beschäftigt und wozu Sie gerne mehr Informationen hätten. Was ärgert Sie? Was vermissen Sie? Welche Themen liegen Ihnen am Herzen? Haben Sie Ideen, wo wir initiativ werden sollen?

Ihre Anliegen sind uns wichtig!

Wir werden sie in den folgenden Ausgaben unserer Personalnachrichten behandeln.

Wir freuen uns über Ihre Anregungen/Rückmeldungen.



Sie fragen - pr-nachrichten@uni-hohenheim.de - Wir antworten

motzen

klatschen

Rückschau

Durchführung einer Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung

Der Personalrat der Universität Hohenheim hat beschlossen, im Frühjahr 2021 die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) durchzuführen. Nachdem im Rahmen der turnusmäßigen Wahlen für die Personalvertretungen im Sommer letzten Jahres mangels Wahlvorschlägen keine JAV-Wahl erfolgte, nimmt der Personalrat einen neuen Anlauf hierzu.

Er hat daher einen Wahlvorstand für die JAV-Wahlen bestellt. Dieser hat bereits die Jugendlichen und Auszubildenden angeschrieben und zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. In deren Rahmen sollen den Beschäftigten die Aufgaben der JAV die Hintergründe der JAV-Wahl nähergebracht, und natürlich auch für die Wahl geworben werden.

Sollten Sie noch Fragen oder noch keine Einladung zur JAV Informationsveranstaltung (Azubis und Jugendliche unter 26 Jahren) haben, können Sie sich gerne bei Frau Engel (22881) oder unter pr-vorstand@uni-hohenheim.de bei uns melden.

Wir suchen zusätzlich noch Ersatzmitglieder für den Wahlvorstand. Sollten Sie Interesse daran haben, wenden Sie sich bitte an die oben genannten Adressen.

Der Personalrat wünscht dem Wahlvorstand, dass sich wählbare Beschäftigte für die JAV finden, so dass es nach vielen Jahren ohne, wieder eine Jugend- und Auszubildendenvertretung an unserer Uni gibt.

Verbesserung der Betreuungskapazität der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin: Ergebnis der Neuberechnung der Einsatzzeiten liegt vor.

Die Universität Hohenheim hat im November 2020 die o. g. Einsatzzeiten neu berechnet.

Die Neuberechnung zeigt, dass die Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bislang über eine zu geringe Arbeitskapazität verfügen, wie es sich auch in den vergangenen Pandemie-Monaten erwies. Sie müssen künftig jeweils mehr Zeit z. B. für Beratungsgespräche und Begehungen zur Verfügung haben, um Gesundheitsgefährdungen der Beschäftigten zu verhindern.

Inga Engel, die Verwaltungskraft im Personalratsbüro

Wenn Sie sich telefonisch unter Tel. 22881 an den Personalrat wenden, dann werden Sie herzlich von Frau Inga Engel, der Assistenz des Personalrats, begrüßt.

Frau Engel ist seit etwas mehr als zwei Jahren bei uns. Seither managt sie das Personalratsbüro mit seinen vielfältigen Verwaltungsaufgaben, die denen der Institutssekretariate ähneln. Ihre Anfragen leitet sie kompetent an die zuständigen Personal-

Die Einsatzzeiten der so genannten Leistungserbringer ist aufgrund von Rechtsvorschriften regelmäßig neu zu berechnen, und unterliegt der Mitbestimmung durch den Personalrat. Das Gremium begrüßte die Neuberechnung und hat ihr noch vor Weihnachten zugestimmt. Wir würden uns freuen, wenn sich die Neuberechnung nun möglichst schnell in einer personellen Verstärkung gerade der Fachkräfte für Arbeitssicherheit niederschlägt.

ratsmitglieder weiter und gibt Auskünfte. Personalratsintern erstellt sie u. a. die Niederschriften der Sitzungen und unterstützt den Vorstand und die weiteren Personalratsmitglieder bei der Wahrnehmung ihrer ehrenamtlichen Aufgaben.

Mit einem Wort: Sie ist die gute Seele, wie sie sich jede Einrichtung wünscht. Wir sind froh, dass sie für uns und für Sie da ist.

Kommunikation des Personalrats mit der Universitätsleitung.

Wie geht das?

Wenn Sie schon einmal in der Personalversammlung waren, haben Sie gesehen, wie die Universitätsleitung vertreten durch den Rektor und die Kanzlerin auf der einen Seite und die Kolleginnen und Kollegen vom Personalrat auf der anderen Seite berichten und sich austauschen. Je nachdem waren sie gleicher oder verschiedener Meinung und es gab auch schon Streitgespräche. Das Ganze geschieht vor der Universitätsöffentlichkeit. Daneben gibt es aber viele Themen die vertraulich behandelt werden müssen.

Es gilt der Grundsatz „**Vertrauensvolle Zusammenarbeit**“.

Dazu trifft sich der gesamte Personalrat:

- ◆ Beim „Quartalsgespräch“ mit der Universitätsleitung alle 3 Monate.

Beziehungsweise der Vorstand und fachkundige Mitglieder:

- ◆ Beim „Krisenstab“ um aktuelle Entwicklungen bei der Pandemie und deren Umsetzung in Hohenheim unter Leitung der Kanzlerin alle zwei Wochen.
- ◆ Beim monatlichen Jour fixe mit der Leitung der Personalabteilung
- ◆ Beim monatlichen Jour fixe mit der Stabstelle Datenschutz
- ◆ Beim Arbeitssicherheitsausschuss
- ◆ Bei der Vorbereitung oder Fortschreibung von Dienstvereinbarungen wie etwa zur Telearbeit

....

Es kann sein, dass Sie den Eindruck hatten, dass der Personalrat und Mitglieder der Universitätsleitung in aller Stille vor sich hin werkeln. Dem ist nicht so und Sie können ihre Meinung gerne überdenken. Zumindest der Vorstand trifft sich im Schnitt einmal in der Woche mit Mitgliedern der Universitätsleitung.

		Email-Adresse	Telefon
Lenkl, Claus	Vorsitzender	claus.lenkl@uni-hohenheim.de	23848
Kastner, Uwe	Stellv. Vorsitzender	uwe.kastner@uni-hohenheim.de	24235
Bühler, Karin	Vorstand	karin.buehler@uni-hohenheim.de	22974 / 24921
Schmidt, Thomas	Vorstand	thomas.schmidt@uni-hohenheim.de	22699 / 24234
Arbeitnehmervertretung			
Bahcaci, Ali		ali.bahcaci@uni-hohenheim.de	07121 980732
Bühler, Karin		karin.buehler@uni-hohenheim.de	22974 / 24921
Förderer, Steffen		steffen.foerderer@uni-hohenheim.de	24832
Fritz, Hansjörg		h.fritz@uni-hohenheim.de	22292
Gieler, Bernd		bernd.gieler@uni-hohenheim.de	22665
Gilbert, Max		max.gilbert@uni-hohenheim.de	24711
Hammer, Beate		beate.hammer@uni-hohenheim.de	23731
Kastner, Uwe		uwe.kastner@uni-hohenheim.de	24235
Klotz, Herbert		herbert.klotz@uni-hohenheim.de	23595
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 2793281 (HPR MWK)
Ringer, Sonja		s-ringer@uni-hohenheim.de	22169
Schmidt, Thomas		thomas.schmidt@uni-hohenheim.de	22699 / 24234
Streib, David		david.streib@uni-hohenheim.de	23213
Wörner, Elke		elke.woerner@uni-hohenheim.de	23202
Beamtenvertretung			
Lenkl, Claus		claus.lenkl@uni-hohenheim.de	23848
Geschäftsstelle (Mo – Do vormittags)			
Ingrida Engel		ingrida.engel@uni-hohenheim.de	22881

Sommergrüße

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Sommerzeit steht vor der Türe und mit ihr die Hoffnung, zu einem normalen Leben zurückkehren zu können. Sie speist sich aus einem geringer werdenden Infektionsgeschehen aufgrund fortschreitender Impfungen. Wir verbinden damit, dass wir lange nicht mehr gesehene Kolleginnen und Kollegen wieder auf dem Campus begegnen können.

Wenn wir auch dies in den bevorstehenden Pfingsttagen vermutlich noch nicht erreicht haben, so doch vielleicht im Hochsommer? Werden dann sogar vielleicht wieder uneingeschränkte Kontakte zu unseren Lieben, auch Reisen möglich?

In dieser Hoffnung wünscht Ihnen Ihr Personalrat frohe und unbeschwerte Sommertage.



Sommerbilder gratis - Bing 1ZOOM.ME

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

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

Bilder: Fotoarchiv Uni Hohenheim, Pixabay, bing, Eigene