



**Hohenheimer
Personalmeldungen
Dezember 2024**

INHALTSVERZEICHNIS

In dieser Ausgabe:

Vorwort	3
Nachruf	4
DV Antidiskriminierung	5
Freistellungsjahr	8
Die PR-Mitglieder stellen sich vor	14
JAV - Was ist denn das?	16
Übernommen?	18
Das JobBike ist da!	20
Bildungsurlaub	22
Aktuelles aus der SBV	23
Mitglieder	25
Weihnachtsgrüße	26
Gedicht	27

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit großer Freude präsentiere ich Ihnen die neueste Ausgabe unserer Personalnachrichten. Seit Juli dieses Jahres ist der Personalrat neu zusammengesetzt. Vielen Dank dafür, dass Sie zu den Wahlen gegangen sind und es weiterhin eine Personalvertretung gibt.

Die Personalnachrichten bieten uns die Möglichkeit, unsere Fortschritte zu dokumentieren, wichtige Informationen zu teilen und die Kommunikation innerhalb unserer Universität zu fördern. Das wollen wir auch nach wie vor so fortführen.

In dieser Ausgabe erwartet Sie eine Vielfalt an Themen: von neuen Projekten, über die Vorstellung einzelner Personalratsmitgliedern bis hin zu Informationen zu bevorstehenden Veranstaltungen. Unser Ziel ist es, Sie regelmäßig über Entwicklungen und Neuigkeiten in unserem Gremium zu informieren. Sie können uns auch beim Stammtisch in der Mensa ansprechen. Dieser findet jeden ersten Donnerstag im Monat statt.

Ich lade Sie nun ein, die Inhalte aufmerksam zu lesen und mit uns in den Dialog zu treten.

Ich wünsche Ihnen erholsame Feiertage. Die nächsten 365 Tage voller Herausforderungen und Freude warten schon, gelebt zu werden. Nutzen Sie die Zeit und vergessen Sie nicht Ihre Lieben.

Viel Spaß beim Lesen!

Mit besten Grüßen,

Ihre Vorsitzende des Personalrats

Karin Bühler



NACHRUF

„Den Strom der Trauer mildert, wer ihn teilt.“
(Edward Young)

Im Namen des gesamten Personalrates der Universität Hohenheim möchten wir unsere tiefe Betroffenheit und aufrichtige Trauer zum plötzlichen Verlust von unserem langjährigen Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert zum Ausdruck bringen.

Er war nicht nur ein herausragender Rektor, der die Universität mit Weitblick, Engagement und Menschlichkeit geprägt hat, sondern auch ein vorbildlicher Mensch, der stets ein offenes Ohr für die Anliegen der Beschäftigten hatte. Seine Fähigkeit, widerstreitende Ansichten und Vorstellungen in einvernehmliche Kompromisse zu bündeln, machte die Zusammenarbeit mit ihm sehr fruchtbar.

Wir werden immer dankbar sein für seine empathische Art, sein außergewöhnliches Verantwortungsbewusstsein und seine unermüdlige Bereitschaft, die Universität und ihre Gemeinschaft voranzubringen.

Wir sind in diesen schweren Zeiten in Gedanken bei seiner Familie und den Angehörigen.

In aufrichtiger Anteilnahme

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG AN DER UNIVERSITÄT HOHENHEIM

Die Universität Hohenheim hat sich zum Ziel gesetzt, ein Arbeits- und Lernumfeld zu schaffen, das auf gegenseitigem Respekt und Toleranz basiert. Diskriminierung und Herabwürdigung haben an der Universität keinen Platz.

In einer kürzlich verabschiedeten Dienstvereinbarung bei der der Personalrat mitgewirkt hat, stellt die Universität klar, dass sie jegliche Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz und Ausbildungsort missbilligt und sich für die Gleichbehandlung aller Personen einsetzt. Diese Vereinbarung enthält präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und beschreibt Verfahren zur Aufklärung von Diskriminierungsvorfällen gemäß § 4a des Landeshochschulgesetzes (LHG).

Die Vereinbarung gilt für alle Mitglieder der Universität, einschließlich Professorinnen, Studierenden, externen Lehrbeauftragten sowie Personen, die in keinem direkten Beschäftigungsverhältnis zur Universität ste-

hen, wie Stipendiatinnen oder Gasthörerinnen. Sie findet Anwendung auf alle dienstlichen Interaktionen innerhalb und außerhalb der Universität und bezieht auch Fälle ein, in denen Diskriminierung durch externe Dritte erfolgt.

Diskriminierung wird in der Vereinbarung breit definiert. Jede ungerechtfertigte Benachteiligung, unabhängig von der Absicht, gilt als Diskriminierung, wenn sie aufgrund von Merkmalen wie ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität erfolgt. Neben direkten Diskriminierungen werden auch mittelbare Diskriminierungen berücksichtigt, die durch scheinbar neutrale Regelungen entstehen, jedoch bestimmte Gruppen



überproportional benachteiligen.

Um Diskriminierung vorzubeugen, setzt die Universitätsleitung auf umfassende Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Alle Personen, die in Lehre, Forschung oder Verwaltung Führungsaufgaben wahrnehmen, sollen eine Vorbildfunktion erfüllen und aktiv für ein diskriminierungsfreies Umfeld eintreten. Dies umfasst insbesondere die Verpflichtung, Hinweisen auf Diskriminierung umgehend nachzugehen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Regelmäßige Schulungen zum Thema Antidiskriminierung werden ebenfalls angeboten.

Betroffene von Diskriminierung haben die Möglichkeit, sich an speziell ernannte Ansprechpersonen zu wenden. Diese bieten vertrauliche

Beratung und Unterstützung an und helfen bei der Entscheidung über das weitere Vorgehen. Zusätzlich stehen den Betroffenen auch weitere Stellen zur Verfügung, wie die Gleichstellungsbeauftragte oder die Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die entsprechenden Kontaktdaten sind auf der Website der Universität zu finden.

Im Falle einer Diskriminierung wird den Betroffenen nahegelegt, die diskriminierenden Umstände, wenn möglich direkt anzusprechen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen. Sollte dies nicht ausreichen, können weitere Maßnahmen eingeleitet werden. Die Ansprechpersonen der Universität beraten über die nächsten Schritte und leiten auf Wunsch



der Betroffenen die notwendigen Verfahren ein. Es wird darauf geachtet, dass den betroffenen Personen keine Nachteile durch ein formelles Verfahren entstehen. Die Fälle werden zudem anonymisiert dokumentiert und einmal jährlich ausgewertet, um einen Überblick über das Diskriminierungsgeschehen an der Universität zu erhalten.

Sollten sich die Vorwürfe einer Diskriminierung bestätigen, können verschiedene Sanktionen verhängt werden. Diese reichen von Abmahnungen und Kündigungen bis hin zu disziplinarischen Maßnahmen wie Hausverboten oder Exmatrikulationen. Die Universität stellt sicher, dass jeder Fall gründlich geprüft wird, bevor Maßnahmen ergriffen werden.



Die Dienstvereinbarung ist zunächst auf unbestimmte Zeit gültig, kann jedoch von beiden Parteien mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Eine erste Überprüfung ist zwei Jahre nach Inkrafttreten vorgesehen, um bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Die Vereinbarung wird universitätsintern bekannt gemacht und allen neuen Mitgliedern der Universität bei ihrem Eintritt ausgehändigt.

Sie finden den Text zur Dienstvereinbarung auf unserer Homepage



AUSZEIT VOM ARBEITSALLTAG?

WIE WÄRE ES DANN MIT EINEM FREISTELLUNGS-/ SABBATJAHR?

Es gibt viele gute Gründe für eine längere berufliche Auszeit. Zum Beispiel um persönliche Träume und Projekte, vielleicht eine Weltreise, zu verwirklichen, sich viel Zeit für Partnerschaft/Familie oder für eine längere persönliche Entwicklung, Weiterbildung zu nehmen oder einfach um Kraft und Energie zu schöpfen und aus dem „Hamsterrad“ herauszukommen.



Ein so genanntes Sabbatical, auch Sabbatjahr oder Freistellungsjahr genannt, bietet eine Möglichkeit, solche Projekte umzusetzen ohne ganz auf sein Einkommen und Sozialversicherungsschutz verzichten zu müssen?

Die Möglichkeit eines solchen Freistellungsjahres gibt es für die Beschäftigten im nachgeordneten Bereich des für uns zuständigen Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) - und damit auch für uns - seit dem Jahr 2017. Mit einer Verwaltungsvorschrift (kurz: VwV Freistellungsjahr) haben das Land und das Ministerium die notwendige Grundlage dafür geschaffen. Diese

VwV galt bis zum 30. September 2024 und ist nun mit wenigen Änderungen um weitere sieben Jahre verlängert worden. Für die Personalrätesteite war es der Hauptpersonalrat beim MWK, der zunächst die Verhandlungen für die Verlängerung der VwV angestoßen und schließlich die Verhandlungen geführt hat. Anregungen haben aber auch viele andere Stellen eingebracht.

Wir möchten die Veröffentlichung der neuen VwV Freistellungsjahr zum Anlass nehmen, Sie auf die damit verbundenen Möglichkeiten wieder aufmerksam zu machen.

Die VwV Freistellungsjahr gilt für

Beamtinnen und Beamte unmittelbar. Voraussetzung ist allerdings ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird die VwV „entsprechend angewendet“. Sie müssen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (in Voll- oder Teilzeit) stehen. Das Beamten- oder Arbeitsverhältnis zum Land Baden-Württemberg muss außerdem mindestens fünf Jahre bestanden haben.

Das Freistellungsjahr ist für die Beschäftigten eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, die aus einer Arbeitsphase (auch Ansparphase genannt) und einer Freistellungsphase besteht. In der Arbeitsphase arbeitet man im Umfang seiner tatsächlichen bisherigen Arbeitszeit, erhält dafür aber weniger Bezüge bzw. Entgelt

und spart sich dadurch ein Zeitguthaben an, das in der Freistellungsphase ausgeglichen wird. Über den gesamten Zeitraum der Anspar- und Freistellungsphase werden das Entgelt / die Bezüge im Umfang der Teilzeitbeschäftigung ausbezahlt. Der Entgeltanspruch für die in der Arbeitsphase zu erbringende Arbeitsleistung wird so auf den gesamten Zeitraum verteilt.

Anträge auf Bewilligung des Freistellungsjahres müssen spätestens drei Monate vor Beginn der Ansparphase gestellt werden. Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen kann der Antrag bewilligt werden. Bei Ablehnung eines Antrags haben Sie die Möglichkeit, die Beteiligung des Personalrats zu beantragen - (nur) dann schließt sich ein Mitbe-



stimmungsverfahren an, in dem eine abschließende Entscheidung getroffen wird.

In diesen Personalnachrichten können wir nicht auf alle Aspekte der im Einzelfall durchaus komplexen Materie eingehen. In der Tat gibt es einige Punkte zu beachten und klären, bevor man einen entsprechenden Antrag stellt und eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließt. So ergeben sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der mit der Teilzeitbeschäftigung verbundene Minderung des Entgelts Auswirkungen auf Ansprüche die vom Arbeitsentgelt abhängig sind, wie zum Beispiel den Krankengeldzuschuss, auf die Ansprüche aus der Renten-, Kranken-, Pflege-, Arbeitslosenversicherung und der VBL, bei Beamtinnen und Beamten verringert sich wegen der Teilzeitbeschäftigung die ruhegehaltfähige Dienstzeit um den Zeitraum der Freistellung.

Der Personalrat steht Ihnen selbstverständlich zur Beratung zur Verfügung. Nähere Informationen und Empfehlungen sind im Übrigen auf der Intranetseite der Abteilung Personal und Organisation eingestellt. Wenn Sie aber doch schon jetzt mehr wissen wollen, hier noch einige Einzelheiten und Rahmenbedingungen:

Die Freistellungsphase dauert min-

destens sechs Monate, höchstens ein Jahr (hauptberuflich tätigem wissenschaftlichen Personal der Hochschulen - dazu gehören die Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im „Mittelbau“ - kann wahlweise eine Freistellung von sechs Monaten oder einem Jahr gewährt werden).



Insgesamt darf der Zeitraum für die Anspar- und Freistellungsphase acht Jahre nicht übersteigen.

In der Regel kommen grundsätzlich zwei Möglichkeiten in Betracht:

Die Freistellung von **1 Jahr** oder **einem halben Jahr** (die Bezeichnung „Freistellungsjahr“ wird immer verwendet, egal welches Modell der Freistellungsphase gewählt wird).

Für die Kombination von Anspar- und Freistellungsphase können verschiedene Varianten gewählt werden.

Das sind normalerweise folgende:

1 Jahr Freistellung			
Variante	Dauer der Ansparphase	Dauer der Freistellung	Dies entspricht einem Beschäftigungsumfang von ... des bisherigen Beschäftigungsumfangs
1/2	1 Jahr	1 Jahr	50 %
2/3	2 Jahre	1 Jahr	66,7 %
3/4	3 Jahre	1 Jahr	75,0 %
4/5	4 Jahre	1 Jahr	80,0 %
5/6	5 Jahre	1 Jahr	83,3 %
6/7	6 Jahre	1 Jahr	85,7 %
7/8	7 Jahre	1 Jahr	87,5 %

6 Monate Freistellung (0,5 Jahre)			
Variante	Dauer der Ansparphase	Dauer der Freistellung	Dies entspricht einem Beschäftigungsumfang von ... des bisherigen Beschäftigungsumfangs
1/2	0,5 Jahre	0,5 Jahr	50 %
2/3	1 Jahr	0,5 Jahr	66,7 %
3/4	1,5 Jahre	0,5 Jahr	75,0 %
4/5	2 Jahre	0,5 Jahr	80,0 %
5/6	2,5 Jahre	0,5 Jahr	83,3 %
6/7	3 Jahre	0,5 Jahr	85,7 %
7/8	3,5 Jahre	0,5 Jahr	87,5 %

Ein Beispiel dazu:

In der Variante 3/4 bei der Freistellung von 1 Jahr (erste Tabelle oben) würde man also 3 Jahre im bisherigen Beschäftigungsumfang arbeiten, erhielte dafür „nur“ 75 % des bisherigen Entgelts und hätte damit ein Jahr Freistellung angespart, während dessen dann ebenfalls 75 % des bisherigen Entgelts gezahlt würde.

Möglich ist es, eine andere Dauer der Freistellungsphase, als die genannten sechs Monate oder ein Jahr, zu wählen. Das Rechenmodell bleibt dabei gleich.

Die Freistellungsphase soll grundsätzlich unmittelbar auf die Ansparphase folgen. Auf Antrag kann die Freistellungsphase zu einem späteren Zeitpunkt beginnen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

In der aktuellen VwV ist geregelt, dass die Inanspruchnahme von zwei Freistellungsjahren möglich ist. Ein zweites aber nur, wenn nach Ende dessen Freistellungsphase unmittelbar der Ruhestand/Eintritt in die Altersrente anschließt und dies zuvor unwiderruflich erklärt wird. Unter dieser Voraussetzung dürfen die zwei Freistellungsjahre auch unmittelbar aufeinander folgen. In dem Fall folgen zwei Freistellungsphasen auf zwei Ansparphasen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist noch wichtig zu erwähnen, dass eine sogenannte Wertguthabenvereinbarung geschlossen werden muss. Diese ist aus sozialversi-

cherungsrechtlichen Gründen wichtig. Denn das Sozialgesetzbuch IV legt fest, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat nur dann besteht, wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB IV fällig ist.

Ohne Wertguthabenvereinbarung würde das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nach dem Beginn der Freistellungsphase enden. In das Wertguthaben werden die in der Ansparphase nicht ausbezahlten Entgeltbestandteile eingebracht, um diese für die Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung wieder zu entnehmen. Während der Dauer der Freistellungsphase besteht damit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) wird eingebunden. Es prüft, ob alle erforderlichen sozialversicherungs-/steuerrechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegen und muss dies vor Abschluss der Vereinbarung über das Freistellungsjahr bestätigen.



Für den Zeitraum während der Ansparphase, in dem wegen Unterbrechung der Entgeltzahlung ein Wertguthaben nicht aufgebaut werden konnte (z.B. wegen längerer Krankheit), wird die Dauer der Freistellungsphase im entsprechenden Verhältnis verkürzt. Abweichend hiervon kann einvernehmlich vereinbart werden, dass an Stelle einer Verkürzung der Freistellungsphase die Ausfallzeit,

in der wegen Unterbrechung der Entgeltzahlung ein Wertguthaben nicht aufgebaut werden konnte, von der dem Beschäftigten nachgearbeitet wird und sich der Beginn der Freistellungsphase entsprechend hinauschiebt.

Für Beamtinnen und Beamte gilt: Wenn die Ansparphase oder Freistellungsphase u.a. wegen Elternzeiten oder Beurlaubung wegen Kinderbetreuung unterbrochen wird, kann auf Antrag der Bewilligungszeitraum in der Regel um die Dauer der Abwesenheit ohne Dienstbezüge verlängert werden. Dies gilt auch bei fortlaufender oder wiederholter längerer Arbeitsunfähigkeit in der Ansparphase. Der Unterbrechungszeitraum umfasst dann die gesamte Krankheitsphase.

Für alle Beschäftigten gilt:

Nach Ablauf der Vereinbarung über ein Freistellungsjahr gilt wieder die davor vereinbarte Arbeitszeit.

Während der Freistellungsphase können Ersatzkräfte zeitlich befristet beschäftigt werden.



Hier finden Sie die VwV zum Freistellungsjahr



DIE PR-MITGLIEDER STELLEN SICH VOR

Im Juli haben Sie gewählt, und jetzt freuen wir uns riesig, Ihnen die Mitglieder unseres Gremiums vorzustellen! Eine engagierte Truppe, die mit ihrer Erfahrung, ihrem Elan und ihrer Leidenschaft dafür sorgt, dass wir unsere gemeinsamen Ziele erreichen können.

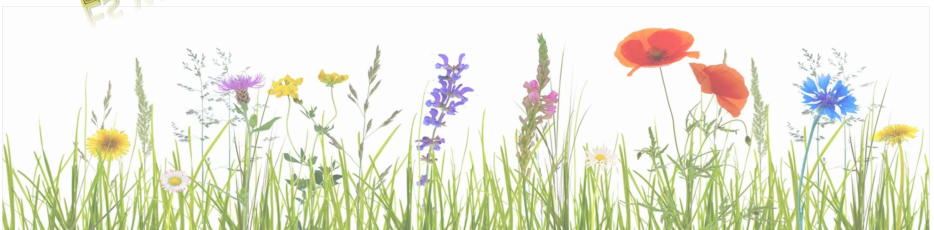
In unserem Gremium kommen die unterschiedlichsten Perspektiven, Erfahrungen und Fachkenntnisse zusammen – eine richtig bunte Mischung, die uns hilft, die Herausforderungen der Personalratsarbeit zu meistern. Wir wachsen als Team zusammen, und jeder Einzelne bringt

etwas Besonderes mit, das uns als Gemeinschaft stärkt und voranbringt.

Jetzt wird's spannend: Lernen Sie die Menschen kennen, die mit Herzblut und Engagement hinter unserer Arbeit stehen! Es sind genau diese Gesichter und Geschichten, die unser Gremium lebendig machen und unsere Arbeit so wertvoll gestalten.

Den Anfang macht Sonja Kurz, eine neue Kollegin – weitere neue Kolleginnen und Kollegen sowie die „alten Häsinnen und Hasen“ folgen in einer der nächsten Ausgaben der Personalratsnachrichten.

Bleiben Sie also dran!
Es wird abwechslungsreich und spannend!



SONJA KURZ

Ihre Position im PR?	Arbeitnehmervertreterin
Wie lange sind Sie schon im PR?	Seit Juli 2024
Aus welchem Institut kommen Sie ursprünglich?	Institut für Kulturpflanzenwissenschaften Fg. Düngung und Bodenstoffhaushalt (340i)
Freistellung für PR?	Nein
Familie + Kinder?	Verheiratet
Lieblingsfarbe?	Grün
Bevorzugte Jahreszeit?	Jede Jahreszeit hat ihre Vorzüge
Lieblingsgetränk/Essen	Kaffee, Aperol Spritz und neapolitanische Pizza
Was für Musik hören Sie gerne?	Deutscher Hip-Hop und Pop
Spiele Sie selber was?	Nein
Lieblingslied?	Habe kein Lieblingslied
Was machen Sie in Ihrer Freizeit (Hobby)?	Unternehmungen mit Freunden und Familie, verschiedene Sportarten, Fahrrad-Touren, Wanderungen, Ski fahren, allgemein in der Natur unterwegs sein (Kräuter sammeln), Torten backen, kochen...
Lesen Sie (Lieblingsbuch)?	Ja, habe aber kein Lieblingsbuch
Ein Tipp für einen guten Film?	Harry Potter, gerade im Winter schön gemütlich.
Lieblingsblume?	Es gibt zu viele schöne Blumen, um sich auf eine festzulegen
Lieblingsgeräusch?	Der Wind, der durch Baumwipfel rauscht



JAV – WAS IST DENN DAS?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung, kurz JAV, vertritt die besonderen Belange der Jugendlichen unter 18 und der Auszubildenden an der Universität und arbeitet dabei eng mit dem Personalrat zusammen. Auch Du kannst dabei sein!

Sie hat keine eigenen Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber (der Universität), ist aber berechtigt, an den Sitzungen des Personalrats teilzunehmen und ist dort antrags- und stimmberechtigt, soweit es um die Belange der Jugendlichen und Auszubildenden geht.

Die JAV vertritt damit die besonderen Belange und Interessen der Jugendlichen (unter 18 Jahren) und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende) in der Dienststelle mit Kompetenz, Fantasie und Power. JAVen sind meist selbst in der Ausbildung und bekommen deshalb hautnah mit, wo der Schuh drückt.

Als JAV aktiv zu sein, bedeutet vor allem, auf die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zu achten, sich für die Übernahme möglichst vieler zur Berufsausbildung Beschäftigten und für eine qualifizierte und moderne Ausbildung einzusetzen.

Die JAV trägt durch das Einbringen von Ideen und Vorschlägen dazu bei, die Qualität der Ausbildung zu sichern und zu verbessern, kann auf Missstände hinweisen und Veränderungen anstoßen.

So hat sich zum Beispiel die letzte gewählte JAV dafür eingesetzt, eine Dienstvereinbarung zur Übernahme der Auszubildenden abzuschließen.



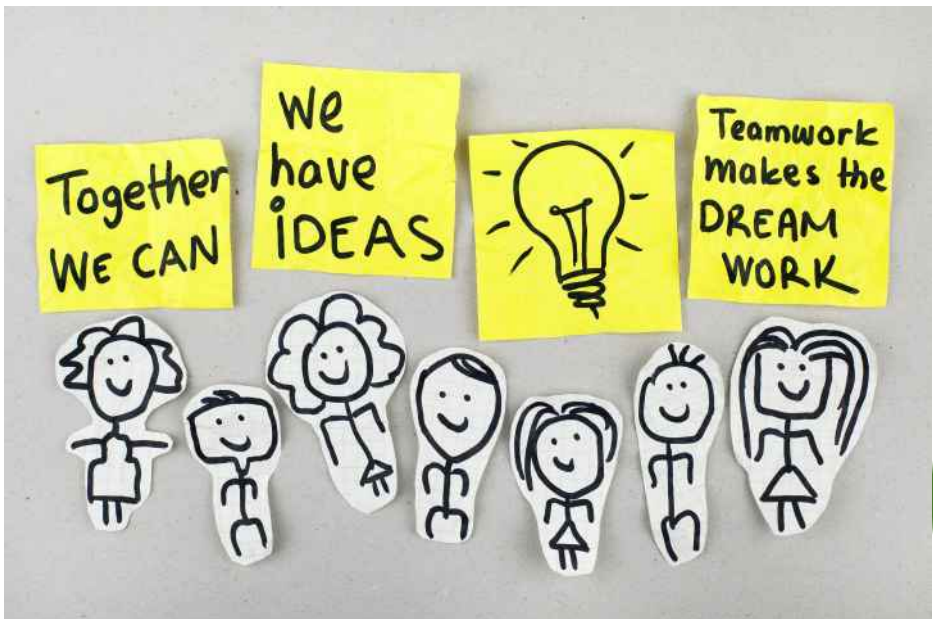
Diese wird momentan noch zwischen dem Personalrat und der Dienststelle abgestimmt.

Damit haben auch unsere jungen Beschäftigten, insbesondere in der Ausbildung, ein „Sprachrohr“ für ihre Anliegen, Fragen und Probleme in der Dienststelle. Engagement lohnt sich also!

Der Personalrat hält eine Jugend- und Auszubildendenvertretung für sehr wichtig und es ist uns ein großes Anliegen, wieder eine neue JAV

wählen zu können. Das geht aber nur wenn sich viele engagieren. Deshalb fordern wir alle Auszubildenden und jungen Beschäftigten auf: Lasst Euch zur Wahl stellen, seid dabei und gestaltet mit! Bei Interesse kommt gerne auf den Personalratsvorstand zu.

Selbstverständlich dürft Ihr zur Ausübung der Arbeit in der JAV coole und spannende Schulungen besuchen und der Personalrat steht natürlich auch mit Rat zur Seite.



ÜBERNOMMEN?

DIE ÜBERNAHME VON AUSZUBILDENDEN AN DER UNIVERSITÄT NACH DER AUSBILDUNG

Bereits in der letzten Amtszeit hat sich der Personalrat zusammen mit der damals noch existierenden Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) dafür eingesetzt, dass Auszubildende der Universität nach erfolgreichem Abschluss direkt in ein Arbeitsverhältnis an der Universität übernommen werden.

Einerseits soll damit für diese junge Menschen ein möglichst guter Einstieg in das Berufsleben geschaffen werden, andererseits würde auch die Universität mit Blick auf den zu Recht beklagten Nachwuchsmangel hiervon profitieren.

Im Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVArb -L BBiG), gab und gibt es inzwischen geänderte Regelungen zu einer solchen Übernahme. Diese wollten wir für Hohenheim jedoch verbindlicher, umsetzbarer und strukturierter gestalten und möglichst noch verbessern.

Die Universität zeigte und zeigt sich durchaus aufgeschlossen für das Thema an sich und sieht dessen Bedeutung. Die konkreten Verhandlungen über einen praxisgerechten und in der Fläche für alle Betroffenen und Beteiligten gangbaren und verlässlichen Ablauf einer Übernahme konnten wir aber leider noch nicht abschließen. Das Thema ist tatsächlich vielschichtig, unter anderem wegen der dezentralen Struktur der Universität und natürlich auch wegen zu klärender finanzieller Fragen. Einige Vorschläge mussten wir daher bereits

wieder verwerfen und werden nun neue durchdenken.

Auf jeden Fall wollen wir als Personalrat möglichst vielen Auszubildenden zumindest eine zeitlich auf bis zu zwei Jahren befristete Anschlussbeschäftigung in Hohenheim bieten. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass sie das möchten – und dass sie ihre persönliche Motivation und Eignung für eine Übernahme zeigen. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Ausbildungsleitungen vor Ort in den Einrichtungen. Sie sollen ihre Auszubildenden rechtzeitig beraten, sensibilisieren und für eine Übernahme empfehlen – dies entweder in der eigenen Einrichtung oder an einer anderen geeigneten Stelle an der Universität.

Außerdem geht es auch darum, dass und wie für Auszubildende eine unbefristete Anschlussbeschäftigung an der Universität möglich sein kann.

Der genannte TVA-L setzt hierfür Rahmenbedingungen, es muss u.a. der betriebliche Bedarf zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung vorliegen, eine freie und besetzbare Stelle, die eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht muss vorhanden sein und die Ausbildung muss mindestens mit der Gesamtnote „Befriedigend“ abgeschlossen sein.

Bis wir zu einer guten Vereinbarung kommen, wird also noch einige Zeit vergehen. In diesen Personalschreiben möchten wir aber auf jeden Fall auf dieses wichtige Vorhaben

hinweisen. Über den weiteren Verlauf berichten wir.

Wir ermuntern alle Auszubildenden, sich rechtzeitig (mindestens 3 Monate) vor Ausbildungsende an ihre Ausbildungsleitung, die Abteilung Personal oder den Personalrat zu wenden, wenn sie im Anschluss an ihre Ausbildung in der Universität weiter beschäftigt werden möchten. Konkrete Übernahmewünsche direkt aus dem Kreis der Betroffenen unterstützen auf jeden Fall unser Vorhaben.



SEIT DIESEM SOMMER AUCH IN HOHENHEIM - DAS JOBBIKE IST DA!

Lange wurde darauf gewartet und seit Juni 2024 ist es nun auch in Hohenheim soweit, alle Beschäftigten haben die Möglichkeit über JobBike BW ein Fahrrad zu leasen.

Hierzu fand am 07.06.2024 eine Informationsveranstaltung des Anbieters JobBike BW statt, in der die grundlegenden Dinge erklärt wurden.

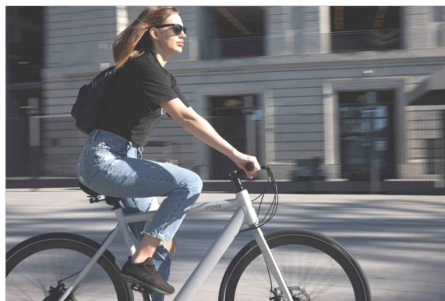
Die Beantragung erfolgt über das Kundenportal des LBV, hier gibt es einen Link zum Anbieter JobBike BW. Nach erfolgreicher Registrierung kann dort der Bestellvorgang gestartet werden. Die Räder können über hinterlegte Onlinehändler und Partnergeschäfte ausgewählt werden. Eine genaue Anleitung zur Beantragung findet sich im Kundenportal des LBV. Das Leasing erfolgt über eine sogenannte Entgeltumwandlung eines Anteils des Bruttogehaltes. Dabei wird der Umwandlungsbetrag direkt vom Bruttogehalt abgezogen und somit eine Steuerersparnis erzielt. Der daraus resultierende geldwerte Vorteil wird über eine Versteuerung in der Leasingrate berücksichtigt. Die Regel-Leasingdauer beträgt 36 Monate. Die Frage, die sich natürlich immer stellt - hat das Auswirkungen auf die Rente? Ja, es wird Auswirkungen geben, hier empfiehlt es sich, das Vorhaben gut abzuwägen und zum Beispiel mit einem Steuerexperten durchrechnen zu lassen. Im

LBV Kundenportal findet sich hierzu auch ein „Vorteilsrechner“.

Hat man sich für Leasing entschieden, kann man zwischen zwei Kategorien wählen.

Kategorie 1 umfasst alle „normalen“ Fahrräder, die mit reiner Muskelkraft angetrieben werden.

Kategorie 2 sind die so genannten Pedelecs, auch E-Bikes genannt. Die Preisspanne liegt zwischen 749 und 11900 Euro.



Das Leasing ist beschränkt auf ein Fahrrad pro Beschäftigten. Die geleasten Räder dürfen auch privat in der Freizeit genutzt werden. Durch die enthaltene Vollkaskoversicherung und die Mobilitätsgarantie ist ein umfassender Schutz gewährleistet. Zu beachten ist, dass ein jährlicher Check-Up verpflichtend ist, des-

sen Kosten aber bereits im Leasingvertrag enthalten sind. Bei ordnungsgemäßer Verwendung eines geeigneten Fahrradschlosses (UVP mindestens 49 €) ist das Fahrrad auch gegen Diebstahl versichert. Zubehör kann ebenfalls geleast werden.

Im Rahmen des Mobilitätskonzepts der Universität bietet der Campus allen Beschäftigten, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen möchten, verschiedene Angebote. Zum witterungsgeschützten Abstellen stehen beispielsweise eine abschließbare Fahrradsammelgarage, Schließfächer mit Ladeoption für E-Bike-Akkus sowie eine Pump- und Reparaturstation mit Schlauchautomat zur Verfügung. Mittlerweile gibt es sogar eine ehrenamtliche Fahrradwerkstatt. Für die Erfrischung nach der Fahrt ist gesorgt: Umkleiden und Duschen ste-

hen an fünf Standorten auf dem Campus zur Verfügung.

Ob nun mit oder ohne Leasing, mit eigener Muskelkraft und Schweiß oder mit motorischer Unterstützung - mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren ist eine tolle Sache. Es steigert die körperliche Fitness und wirkt sich damit direkt positiv auf die Gesundheit aus. Außerdem ist eine schöne Radtour bei schönem Wetter auch ein toller Ausklang des Arbeitsalltags und wie eine kleine Erholungsreise für den Kopf. Gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen kann man super aktiv sein, zum Beispiel beim jährlichen Stadtradeln. Und ganz nebenbei hat man auch noch etwas Gutes für das Klima getan. Klingt doch gut, oder?

In diesem Sinne:

Viel Spaß beim Losradeln!

Weiterführende Informationen und Links u.a. auf der

- ◆ [Homepage Personalrat: Tarifvertrag JobBike](#)
- ◆ [Homepage des LVB unter „JobBike BW“](#)
- ◆ [ver.di: Jobrad - Es gibt bessere Alternativen](#)



BILDUNGSZEIT

Am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) in Kraft getreten.

Damit haben Arbeitnehmer:innen, Azubis und Beamten:innen in Baden-Württemberg einen Anspruch auf Freistellung von ihrem Arbeitgeber für bis zu fünf Tage im Jahr, um sich weiterzubilden.

Die Arbeitsbefreiung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. In anderen Bundesländern heißt die Bildungszeit Bildungsfreistellung, Bildungsurlaub oder Arbeitnehmerweiterbildung.

Die Bildungszeit kann beansprucht werden, um an Maßnahmen der beruflichen oder politischen Weiterbildung teilzunehmen oder um für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu qualifizieren.

Unter beruflicher Weiterbildung wer-

den im Gesetz die Erhaltung, Erneuerung, Verbesserung oder Erweiterung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten oder Fähigkeiten verstanden.

Die politische Weiterbildung dient dazu, über politische Zusammenhänge zu informieren und zur Teilnahme am politischen Leben zu befähigen.

Mit der Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten wird das ehrenamtliche Engagement gestärkt.

Ausbildungsmaßnahmen nach dem BzG BW dürfen nur von anerkannten Ausbildungsstätten durchgeführt werden.

Ihr Personalrat wünscht Ihnen eine gute Bildungszeit

Unter folgendem Link finden Sie eine Liste der anerkannten Bildungseinrichtungen



und natürlich auf der Homepage von APO.

Wichtig:
Der Antrag auf Bildungszeit muss laut Gesetz spätestens **neun Wochen** vor Beginn schriftlich an die Abteilung Personal gestellt werden.

AKTUELLES AUS DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Hallo liebe Kollegen:innen

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten.

§ 2 Absatz 2 SGB IX

Menschen sind im Sinne des Teils 3 **schwerbehindert**, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

§ 2 Absatz 3 SGB IX

Schwerbehinderten Menschen **gleichgestellt** werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (**gleichgestellte behinderte Menschen**).

Seit 01.01.2024 sind **Matthias Bader, Ulrike Werner und Markus Schweiger** die von euch gewählte Schwerbehindertenvertretung. Dafür an alle

Wähler von uns ein Danke (auch wenn es ein wenig spät ist).

Als erstes möchten wir gerne die Überarbeitung unserer Integrationsvereinbarung zur Eingliederung und Förderung von Menschen mit Schwerbehinderungen angehen. Ziel der Vereinbarung ist die Schaffung von behindertengerechten Arbeitsbedingungen, um Menschen mit Schwerbehinderung die Arbeit an der Universität Hohenheim zu ermöglichen und für die aktuell ca. 75 Kolleg:innen mit Beeinträchtigung die Bedingungen zu verbessern.

Ziel ist die Beschäftigtenquote von min. 5 % gemäß § 154 SGB IX zu erreichen und zu halten oder zu übertreffen. Dies erfüllen wir derzeit leider nicht.

Bei Bewerbungsverfahren werden geeignete schwerbehinderte Bewerber:innen immer eingeladen und die SBV hinzugezogen. Die Behinderung darf kein Ablehnungsgrund sein und bei Bedarf muss der Arbeitsplatz entsprechend gestaltet werden. Die SBV muss rechtzeitig beteiligt werden.

Weit über 90 % der Behinderungen werden erst im Laufe des Lebens

durch Krankheiten oder Unfälle erworben. Das bedeutet, dass viele der aktuell Beschäftigten an der Universität in diese Gruppe fallen werden. Daher liegt uns auch sehr viel an Prävention und rechtzeitiges Agieren ist wichtig.

Deswegen möchten wir auch diese Betroffenen mit lang andauernden Erkrankungen bei der Antragsstellung zur Anerkennung einer Schwerbehinderung begleiten und unterstützen.

Bei Anerkennung eines Grad der Behinderung (GdB) unter 50 % besteht dann auch noch die Möglichkeit zur Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten. Wenn dafür Beratung be-

nötigt wird stehen wir gerne bereit.

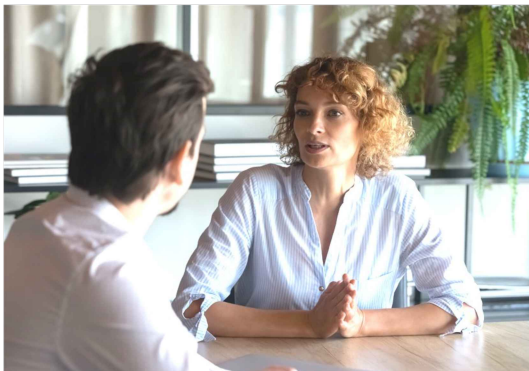
Ab GdB 50 % oder einer Gleichstellung kann die SBV tätig werden und dabei helfen den Arbeitsplatz und die Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderung weiter an der Universität Hohenheim arbeiten können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, auch mit weniger als GdB 50 %, Sie haben das Recht auf Barrierefreiheit!!!

Die Arbeit der SBV ist natürlich vertraulich.

Beste Grüße und Frohes Schaffen

Eure SBV



Zu erreichen ist die Schwerbehindertenvertretung:
Im Schloss, Museumsflügel, Erdgeschoss, Raum 027

Email: sv@verwaltung.uni-hohenheim.de

Telefon: 22120



MITGLIEDER

		Email-Adresse	Telefon
Bühler, Karin	Vorsitzende	karin.buehler@uni-hohenheim.de	22974
Sabelus, Bettina	Stellv. Vorsitzen- de	bettina.sabelus@uni-hohenheim.de	24235
Schmidt, Thomas	Vorstand	thomas.schmidt@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	23976
Gieler, Bernd		gieler.bernd@uni-hohenheim.de	22665
Klotz, Herbert		herbert.klotz@uni-hohenheim.de	23595
Kompalla, Philipp		philipp.kompalla@uni-hohenheim.de	
Kurz, Sonja		s.kurz@uni-hohenheim.de	23713
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
Schmidt, Thomas		thomas.schmidt@uni-hohenheim.de	24234
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			
Sabine Hahn		sabine.hahn@uni-hohenheim.de	22881

WEIHNACHTSGRÜSSE

Liebe Kolleg:innen,

Im Licht der festlichen Jahreszeit möchten wir vom Personalrat die Gelegenheit nutzen, um innezuhalten und das vergangene Jahr Revue passieren zu lassen. Weihnachten ist eine Zeit der Besinnung, der Hoffnung und des Miteinanders – und doch ist sie in diesem Jahr von einem besonderen Gefühl des Verlustes geprägt.

Der Abschied von unserem geschätzten Rektor hat uns tief berührt. Mit seiner Menschlichkeit, seiner visionären Kraft und seinem Engagement hat er tiefe Spuren hinterlassen. Lassen Sie uns seine Werte – Zusammenhalt, Offenheit und soziale Verantwortung – in Ehren halten und sie in die Zukunft tragen.

In einer Zeit, die von Krisen, Konflikten und Unsicherheiten geprägt ist, wollen wir nicht nur an diejenigen denken, die unter Krieg und Not leiden, sei es in der Ukraine, im Nahen Osten oder anderswo. Wir wollen auch den Blick auf die Herausforderungen richten, die vor uns liegen. Im Jahr 2025 stehen wir vor wichtigen Entscheidungen, die nicht nur die politische Landschaft unseres Landes, sondern auch unsere gesellschaftliche Ausrichtung betreffen. Es liegt an uns allen, mit klarer Haltung und Überzeugung für ein demokratisches, vielfältiges und solidarisches Miteinander einzutreten – gegen Intoleranz, Spaltung und Extremismus.

Doch Weihnachten bietet auch Raum für Erholung und Besinnung. Nutzen wir die stillen Tage, um Kraft zu schöpfen, innezuhalten und gestärkt ins neue Jahr zu gehen. Die kommenden Monate werden von uns Engagement und Entschlossenheit fordern, aber auch die Bereitschaft, Brücken zu bauen und das Gemeinsame vor das Trennende zu stellen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen und Ihren Familien eine besinnliche Weihnachtszeit voller Frieden und Wärme sowie einen guten Start in ein neues Jahr. Möge 2025 für uns alle ein Jahr des Zusammenhalts, des Friedens und der Hoffnung werden – eine Zeit, in der wir uns gemeinsam für eine gerechtere und solidarischere Gesellschaft stark machen.

In herzlicher Verbundenheit,

Ihr Personalrat

DEZEMBER

Das Jahr ward alt. Hat dünnes Haar.
Ist gar nicht sehr gesund.
Kennt seinen letzten Tag, das Jahr.
Kennt gar die letzte Stund.

Ist viel geschehn. Ward viel versäumt.
Ruht beides unterm Schnee.
Weiß liegt die Welt, wie hingeträumt.
Und Wehmut tut halt weh.

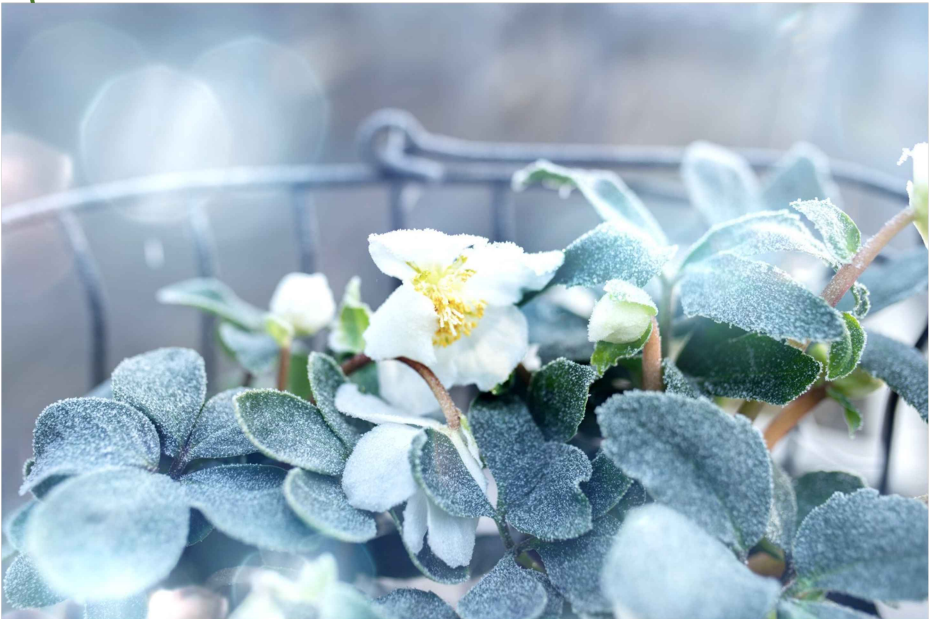
Noch wächst der Mond. Noch schmilzt
er hin.
Nichts bleibt. Und nichts vergeht.
Ist alles Wahn. Hat alles Sinn.
Nützt nichts, dass man's versteht.

Und wieder stapft der Nikolaus
durch jeden Kindertraum.
Und wieder blüht in jedem Haus
der goldengrüne Baum.

Warst auch ein Kind. Hast selbst gefühlt,
wie hold Christbäume blühen.
Hast nun den Weihnachtsmann gespielt
und glaubst nicht mehr an ihn.

Bald trifft das Jahr der zwölfte Schlag.
Dann dröhnt das Erz und spricht:
„Das Jahr kennt seinen letzten Tag,
und du kennst deinen nicht.“

*Erich Kästner
1899 - 1974*





Verantwortlich für den Inhalt:

PERSONALRAT DER UNIVERSITÄT HOHENHEIM

Emil-Wolff-Str. 30 70599 Stuttgart

 0711-459-22974

Fax: 0711-459-23722

Email: pr-vorstand@uni-hohenheim.de

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

Bilder: Pixabay, adobeStock, iStock

