

**1. Eröffnung und Begrüßung**  
**durch Renate Sanders-Janssen, Vorsitzende des Personalrats**

**Tagesordnung:**

**Vorgesehener Ablauf**

- Eröffnung und Begrüßung, Vorstellung
- Bericht des Personalrats
- Berichte aus dem Präsidium  
Die Mitglieder des Präsidiums berichten aus ihren Ressorts
- Betriebliches Gesundheitsmanagement  
Herr Nessen wird einen Überblick über den aktuellen Stand geben
- Betriebliches Eingliederungsmanagement  
Frau Ammermann erläutert die geplante Einführung des BEM
- Verschiedenes
- Weitere Themen?

**Vorstellung der Personalratsmitglieder und der stellvertretenden Mitglieder, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung**

Im April letzten Jahres haben Neuwahlen für den Personalrat (PR) und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) stattgefunden. Die Amtszeiten sind 4 Jahre für den PR und 2 Jahre für die JAV.

Dies ist die aktuelle Zusammensetzung des PR – eine Mischung aus erfahrenen und neuen PR-Mitgliedern aus den verschiedenen Bereichen der Hochschule:

- Renate Sanders-Janssen – Vorsitzende
- Claudia Folkerts – stellv. Vorsitzende
- Harald Bender – stellv. Vorsitzender
- Sylke Ahring, Karin Barth, Ingolf Breyer, Thomas Ebel, Karina van Hoorn, Maike Risius-Reus

Ersatzmitglieder sind:

- Petra Ihnen, Tanja Anschütz, Nadine Lehmann, Heidrun von Varel, Jürgen Meyer, Robert Bozic, Renate Hagen

Zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wurden im letzten Jahr neu gewählt: Lara Dreyer und Alina Peters

Im Personalratsbüro werden wir unterstützt von Kerstin Basche – leider nur noch bis Anfang Juni; aber es wird eine Vertretung geben!

Der Personalrat arbeitet in vielen Angelegenheiten eng mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zusammen. Auch hier hat es Wechsel gegeben:

Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten ist weiterhin Stefan Prescher. Seine vor 2,5 Jahren gewählten Stellvertreter, Heyo Mudder und Karin Homp, mussten im Herbst letzten Jahres dieses Amt aufgeben. Eine Neuwahl hat im März dieses Jahres stattgefunden; die neuen Stellvertreter sind Morten Gloy und Sabrina Wallner.

JAV und SBV (Lara Dreyer und Stefan Prescher bzw. ihre Stellvertreter) nehmen an den Sitzungen des Personalrats mit beratender Stimme teil – dies ist im NPersVG geregelt.



## 2. Bericht des PR

Aufgabe des PR ist, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Dies sind alle an der Hochschule beschäftigten außer Professorinnen und Professoren, Lehrbeauftragten und studentischen Hilfskräften.

Wir werden bei allen Maßnahmen beteiligt, die die Beschäftigten betreffen, z.B. alle Personalangelegenheiten, aber auch organisatorische Maßnahmen. Die gesetzliche Grundlage für die PR-Arbeit ist das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG).

Wir erhalten von der Dienststelle die Anfragen zu Einstellungen, Weiterbeschäftigungen etc., andererseits kommen aber auch Kolleginnen und Kollegen mit Fragen und Anregungen zu uns. Für Beratungen und Gespräche im „geschützten“ Raum steht uns das PR-Büro T 133 zu Verfügung. Wir begleiten auf Anfrage auch bei Gesprächen mit Vorgesetzten oder Kollegen.

Auf unserer Homepage sind die wichtigsten Infos eingestellt:

<http://www.hs-enden-leer.de/einrichtungen/personalrat.html>

Schaut euch die Seiten gerne an! Wie nehmen auch Anregungen für Verbesserungen entgegen!

### Personalangelegenheiten

Zurzeit haben wir ca. 350 Beschäftigte, für die der PR zuständig ist. Hiervon sind ca. 1/3 befristet beschäftigt, z.B. aus Dritt- oder Sondermitteln oder zur Vertretung von beurlaubten bzw. teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Die wiss. Hilfskräfte gehören jetzt auch zu den vom PR vertretenen Beschäftigten; hier sind ca. 25 – 30 Personen beschäftigt (viele Wechsel!)

Dadurch, dass aktuell viele Sondermittel in der Hochschule vorhanden sind, gibt es auch viele Personalmaßnahmen: seit dem 21.04.16 hatten wir 82 Ausschreibungen; fast alle Stellen sind mittlerweile besetzt. Da wir dabei insgesamt 51 Neueinstellungen hatten, waren diese Besetzungen auch mit Vorstellungsgesprächen verbunden, an denen auch immer ein PR-Mitglied oder auch ein stellv. Mitglied teilgenommen hat, bei den Auszubildenden die JAV.

Weitere Maßnahmen sind die Beteiligungen bei Vertragsverlängerungen, Veränderungen, Höhergruppierungen, Beurlaubungen. Ich freue mich sehr, dass es in diesem Jahr aufgrund eines Antrags des Personalrats gelungen ist, alle Auszubildenden, die jetzt im Sommer ihre Ausbildung an der HS abschließen, weiter zu beschäftigen – zwar befristet, aber immerhin ein Einstieg in den Beruf und eine Prüfungszeit, die nicht vom Bewerbungsstress belastet wird. Bislang war dies zwar schon häufig im Bereich der Verwaltung und zentralen Einrichtungen möglich, selten oder gar nicht in den Fachbereichen!

**Bericht PR**

<http://www.hs-EMDEN-leer.de/einrichtungen/personalrat.html>

- **Personalangelegenheiten**
  - Aktuell ca. 350 Beschäftigte (ohne Profs.), davon ca. 1/3 mit befristeten Verträgen (Dritt- oder Sondermittel, Vertretungsstellen)
  - 82 Ausschreibungen, davon fast alle Stellen besetzt, 51 Neueinstellungen
  - Befristete Weiterbeschäftigung aller Auszubildenden, die im Sommer 2017 ihre Ausbildung beenden
- **Organisatorische Maßnahmen / Beteiligung des PR**
  - Dienstvereinbarungen
    - bestehende zu Arbeitszeitregelungen, Campus Card, Beteiligungsverfahren wiss. Hilfskräfte
    - Im Entwurf: Regelung BEM
    - In Planung: Videoüberwachung, Datenschutz
  - Regelmäßige Besprechungen mit dem Präsidium, der Pers.-Abt., ...

## Organisatorische Maßnahmen

Für Regelungen, die die Beschäftigten betreffen, werden zwischen Dienststelle und Personalrat Dienstvereinbarungen (DV) abgeschlossen.

Bestehende sind

- DV Arbeitszeit+ DV Arbeitszeitregelung zum Jahreswechsel
- DV Elektronische Zeiterfassung
- DV Alternierende Telearbeit
- DV Campus Card
- DV Vereinfachtes Beteiligungsverfahren bei personellen Maßnahmen für wissenschaftliche Hilfskräfte und Studierende im Angestelltenverhältnis nach TV-L (aufgrund der kurzen Beschäftigungszeiten und der häufigen Wechsel haben wir uns hier auf ein vereinfachtes Verfahren verständigt)

Aktuell liegt ein Entwurf für eine DV zur Regelung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vor – zu diesem Thema haben wir einen gesonderten Tagesordnungspunkt!

Weitere Themen, die auch in Dienstvereinbarungen geregelt werden müssen, sind beispielsweise die Einführung eines neuen elektronischen Schließsystems oder auch Videoüberwachung und Datenschutz.

In vielen Fällen erfolgt die Beteiligung des Personalrats rechtzeitig. Manchmal erfahren wir aber nur durch Zufall davon, dass es Planungen gibt, die Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. In der Regel fordern wir dann die Informationen ein und führen Gespräche mit den Verantwortlichen und Beteiligten mit dem Ziel zu erfahren, ob Handlungsbedarf besteht.

Etwa zweimal pro Jahr trifft sich der Personalrat mit dem Präsidium, um aktuelle Themen zu besprechen. Hier nehmen wir auch gerne Themen auf, die von Euch an uns herangetragen werden!

*Themen Juni 2016: Entwicklung/Veränderung Personalstruktur im Zusammenhang mit dem Fachhochschul-Entwicklungsprogramm / Einsatz von Studienqualitätsmitteln für Personalmaßnahmen / Raumsituation / Interne Information und Kommunikation*  
*Themen März 2017: Berufsakademie / Zentrale Einrichtung „Sprachenzentrum“ / Baumaßnahmen / besondere Veranstaltungen / Personal: Übernahme Azubis, Veröffentlichung Interne Ausschreibungen, Weiterbildung, Arbeitszeitregelungen, HS-Sport*

Probleme oder dringende Themen, die nicht bis zum nächsten „offiziellen“ Termin warten können, werden in der Regel auch kurzfristig mit den Beteiligten (aus dem Präsidium, aus der Personalabteilung oder mit Leitern der Einrichtungen / Fachbereiche) und PR-Mitgliedern besprochen – hierzu möchte ich sagen, dass die Gesprächsbereitschaft hoch ist und auch schnell Termine vereinbart werden können. Vielen Dank dafür!

## **Mitwirkung / Beteiligung / Vernetzung**

Aufgrund der Beteiligungsrechte des Personalrats in verschiedenen Angelegenheiten ergibt sich auch die Teilnahme an verschiedenen Gremien oder Mitwirkung in Arbeitsgruppen. Hier nimmt in der Regel ein PR-Mitglied teil.

Beispiele sind:

- Senat, Erweitertes Präsidium und HS-Rat
- Kommissionen (HaPlaKo, KiKi, FoKo, KfG)
- ASA, Begehungen mit SiFa und Betriebsarzt
- Mitwirkung in Lenkungsgruppen (BGM, HISinOne, Prozess-M)
- Arbeitskreise: Service für Familien, Barrierefreiheit

In diesen Bereichen hat sich auch einiges getan: die Gleichstellungsstelle hat durch die Teilnahme am Professorinnen-programm Mittel einwerben können und damit zusätzliche Stellen finanziert, so dass insbesondere auch der Bereich Familienfreundlichkeit gestärkt wird. Und im Rahmen des Projektes „Barrierefreie HS“ im FB SAG wurde eine halbe Stelle eingerichtet, die sich u.a. um Konzeptionierung, Aufbau und Betrieb geeigneter bedarfsorientierter Maßnahmen mit dem Ziel der Barrierefreiheit kümmert.

### Bericht PR

- **Mitwirkung / Beteiligung / Vernetzung**
  - Teilnahme an Gremien und Mitwirkung in Arbeitsgruppen
    - Senat, erweitertes Präsidium, HS-Rat
    - Kommissionen (HaPlaKo, KiKi, FoKo, KfG)
    - Arbeitssicherheitsausschuss, Teilnahme an Begehungen
    - Lenkungsgruppen (BGM, HISinOne, Prozessmanagement)
    - Arbeitskreise (Service für Familien, Barrierefreie HS)
  - Zusammenarbeit mit anderen Personalräten
    - Landeshochschulpersonalrätekonferenz
    - Konferenz der norddeutschen FH-Personalräte
    - Teilnahme an Seminaren und Informationsveranstaltungen zu Themen, die für die PR-Arbeit wichtig sind

Insbesondere Kontakte zu anderen Personalräten sowie Gewerkschaften, in unserem Fall meistens ver.di, sind für die PR-Arbeit oft wertvoll, weil Probleme, die es hier bei uns gibt, auch in anderen Hochschulen oder Betrieben vorhanden sind. Es gibt seit dem WS eine Landeshochschulpersonalrätekonferenz (LHPRK), in der die Personalratsvorsitzenden aller niedersächsischen Hochschulen zusammenkommen um sich über aktuelle Themen, die die Hochschulen und insbesondere die Beschäftigten an den Hochschulen betreffen, zu beraten. Dies ist quasi das Pendant zur Landeshochschulkonferenz (LHK) (hier treffen sich die Präsident/innen der Hochschulen). Durch eine Änderung im Niedersächsischen

Hochschulgesetz (NHG) sollen die Personalräte auch in die Beratungen der LHK einbezogen werden: dies wird realisiert, indem zu einer Sitzung der LHK Vertreter der Personalräte eingeladen werden, mit der Möglichkeit auch Themenvorschläge einzubringen. Außerdem finden Gespräche zwischen dem Vorsitzenden der LHK und Vertretern der PR statt. Die nächste LHPRK findet am 02.06. in Hannover statt. Weitere Kontakte bestehen im Rahmen der Konferenz der norddeutschen Fachhochschul-Personalräte oder auch durch die Teilnahme an Seminaren!

## Tarifabschluss 2017

Über die Ergebnisse des Tarifabschlusses vom 17.02.2017 haben wir bereits Anfang März per Mail kurz informiert – zu dem Zeitpunkt war das Ergebnis aber noch vorbehaltlich der Zustimmung der Gewerkschaftsmitglieder. Die Befragung erfolgte im März 2017 und 82,17 % der verdi-Mitglieder haben für die Annahme des Verhandlungsergebnisses gestimmt. Die Umsetzung des Tarifergebnisses soll in der Abrechnung für den Monat Mai erfolgen, d.h. dann gibt es die Nachzahlung für die Monate Januar bis Mai.

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Entgelterhöhungen ab dem 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro begrenzt auf den Entgeltbetrag von 3200,00 Euro und ab dem 1. Januar 2018 um weitere 2,35 Prozent
- Laufzeit bis zum 31. Dezember 2018
- Den Entgeltgruppen 9 – 15 wird in zwei Schritten eine Stufe 6 angefügt: Gegenüber der Stufe 5 beträgt der Zuwachs 1,5% ab 1. Januar 2018 und 3% ab 1. Oktober 2018  
Die Auswirkungen auf die Beschäftigten, die bereits in einer individuellen Endstufe sind müssen im Einzelfall geprüft werden – bei Bedarf gerne einen Termin absprechen!
- Auszubildende: Anhebung der Vergütung zum 1. Januar 2017 um 35 Euro und zum 1. Januar 2018 um weitere 35 Euro. Die bisherigen Übernahmeregeln werden um weitere 2 Jahre verlängert. Erhöhung des Jahresurlaubs um 1 Tag auf 29 Tage.

### Bericht PR

#### • Tarifabschluss TV-L 2017

- Entgelterhöhungen ab dem 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro begrenzt auf den Entgeltbetrag von 3200,00 Euro und ab dem 1. Januar 2018 um weitere 2,35 Prozent
  - Umsetzung des Tarifergebnisses mit der Abrechnung für Mai 2017!
- Laufzeit bis zum 31. Dezember 2018
- Den Entgeltgruppen 9 – 15 wird in zwei Schritten eine Stufe 6 angefügt: Gegenüber der Stufe 5 beträgt der Zuwachs 1,5% ab 1. Januar 2018 und 3% ab 1. Oktober 2018
- Auszubildende: Anhebung der Vergütung zum 1. Januar 2017 um 35 Euro und zum 1. Januar 2018 um weitere 35 Euro. Die bisherigen Übernahmeregeln werden um weitere 2 Jahre verlängert. Erhöhung des Jahresurlaubs um 1 Tag auf 29 Tage.

Ebenfalls wurde vereinbart, dass die Entgeltordnung weiterentwickelt wird: Ziel ist, hierzu die Verhandlungen Ende 2018 abzuschließen und dann in der nächsten Tarifrunde 2019 die Ergebnisse umzusetzen.

Ebenfalls wurde vereinbart, dass die Entgeltordnung weiterentwickelt wird: Ziel ist, hierzu die Verhandlungen Ende 2018 abzuschließen und dann in der nächsten Tarifrunde 2019 die Ergebnisse umzusetzen.

### **3. Bericht aus dem Präsidium**

#### **Prof. Dr. Kreutz, Präsident**

Herr Kreutz berichtet, dass zurzeit ein Strategieprozess stattfindet, um die Hochschule für die nächsten Jahre gut aufzustellen. Aufgrund des demographischen Wandels müssen neue Zielgruppen erschlossen werden. Die Hochschule muss attraktiv für potentielle Bewerber/innen sein. Aus diesem Grund sind auch Befragungen von Studienbewerbern, die sich nicht an der HS EL eingeschrieben haben, durchgeführt worden. Hauptgründe für die Wahl anderer Studienorte war, dass Emden als Studienort nicht attraktiv genug sei und die fehlenden Arbeitsmöglichkeiten in der Region. Im Strategieprozess wird man dies auch aufgreifen, in erster Linie geht es aber um Inhalte und Qualität der Lehre.

Weiter berichtet Herr Kreutz, dass der Hochschulentwicklungsvertrag für weitere 4 Jahre verlängert wird, so dass die Finanzierung der niedersächsischen Hochschulen zunächst bis 2021 gesichert ist

#### **Prof. Dr. Wilken, Vizepräsident für Lehre und Studium**

Die Hochschule ist derzeit sehr gut ausgelastet. Im Ressort Studium und Lehre gibt es einige Veränderungen. Es soll zusammen mit der Berufsakademie Ostfriesland ein dualer Studiengang (Betriebswirtschaft) angeboten werden, eine Kooperation wird vorbereitet. Die Sprachenausbildung soll zentralisiert werden: es wird zum WS wieder ein Sprachenzentrum eingerichtet. Die Internationalisierung ist für die Hochschule wichtig, es werden auch internationale Studiengänge benötigt. Die Schulkontakte sind ausgebaut worden, es finden regelmäßig Veranstaltungen für Schüler statt. Eine besondere Herausforderung ist die zunehmende Diversität bei den Studierenden. Es werden besondere Angebote erstellt, um die Studierenden „studierfähig“ zu machen, z.B. über die Einrichtungen MyCampus oder die Hochschuldidaktik.

#### **Prof. Dr. Mührel, Vizepräsident für Forschung**

Forschung gewinnt auch an Fachhochschulen immer mehr an Bedeutung, die aktuellen Forschungsprojekte haben einen finanziellen Rahmen von ca. 1,8 Mio €. Der Bibliotheksumbau hat begonnen, in 2 Jahren werden wir eine schöne neue moderne Bibliothek haben.

#### **Herr Nessen, Hauptamtlicher Vizepräsident**

Herr Nessen stellt anhand einer Präsentation das stetige Wachstum der HS EL in den letzten Jahren dar. Durch die Erwirtschaftung von Überschüssen konnten Rücklagen gebildet werden, die für Baumaßnahmen oder strategische Maßnahmen genutzt werden. Die Studierendenzahlen sind von 4200 auf 4700 angestiegen. Auch die Beschäftigtenzahlen haben sich von 190 Vollzeitäquivalenten auf 244 erhöht. 38 % der Professorenstellen sind in den letzten 4 Jahren neu besetzt worden.

Fragen / Anmerkungen von den Beschäftigten:

- Es wird kritisiert, dass nicht genügend Öffentlichkeitsarbeit stattfindet und insbesondere bei Veranstaltungen am Veranstaltungstag auf der Homepage die Informationen nicht bzw. nur schwer zu finden sind. Für viele Veranstaltungen müsste deutlich mehr Werbung in der Region gemacht werden.
- Bzgl. Personalaufwuchs wird nachgefragt, in welchen Bereichen dieser stattgefunden hat – in den Fachbereichen oder im administrativen Bereich? Es ist sowohl in den Fachbereichen



als auch in der Verwaltung mehr Personal vorhanden. Herr Nessen verweist auf die Informationen, die hier eingestellt sind:

[https://www.hs-emden-leer.de/no\\_cache/hochschule/zahlen-daten-fakten/personal.html](https://www.hs-emden-leer.de/no_cache/hochschule/zahlen-daten-fakten/personal.html)

#### 4. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Herr Nessen hat hierzu eine Präsentation vorbereitet:

##### Ziele des BGM an der Hochschule Emden/Leer

---

- Ausbau und Erhalt der gesundheitsbezogenen Lebensqualität
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit
  - Prozesse laufen optimierter
  - Die Produktivität steigt
  - Intrinsische Motivation beibehalten (verglühender Stern)
    - Das ist der Antreiber für Kreativität, Eigenverantwortung Zuverlässigkeit
  - Kundenzufriedenheit steigt
- Unterstützung der Motivation der Mitarbeiter
- Verbesserung der Bio-psychozialen Gesundheit
- Stärkung der Attraktivität der der Hochschule als Arbeitgeber
  - Employer Branding

##### Was ist BGM

---



##### Was ist bislang passiert

---

- Durchführung eines Gesundheitstages
  - Implementierung des Prozesses
- Bildung einer Lenkungsgruppe
- Steigerung der gesundheitsfördernden Maßnahmen
  - Sportangebote, die mittlerweile sehr gut angenommen werden
- Durchführung eines Zielfindungsworkshops der Lenkungsgruppe

## Die nächsten Schritte zur Zielerreichung

- Information und Beteiligung der Führungskräfte
  - Sie sind Multiplikatoren und Betroffene
  - Ihre Führungsarbeit kann sich kausal auf die Arbeitszufriedenheit auswirken und damit Gesundheit auswirken
- Pilotprojekt
  - Befragung der MA
  - Qualitative Workshops
    - Keine „Klagemauer für MA/ haben auch Eigenverantwortung in dem Prozess
    - Kein Raum für „persönliche Missstände“ Müssen von einer Gruppe getragen werden.
  - Besprechung der Workshopergebnisse in der Lenkungsgruppe und der Führungskraft
- Evaluierung des Pilotprojekts
- Etablierung eines jährlichen Gesundheitstages

## Meine persönliche BGM-Brille



### BGM als Change Ansatz

#### Gemeinsam partizipativ Veränderung gestalten

- Arbeitsprozesse und –organisation evaluieren gesundheitsgerecht gestalten
- Mitarbeiter zu gesundheitsgerechten Verhalten befähigen und motivieren (Metakompetenz der Führungskräfte. Für sich und andere sorgen)
- Den Führungsstil/ die Organisationskultur verbessern

## Besondere Rolle der Führungskraft im ersten Schritt des BGM



**Die Führungskräfte haben ein sehr heterogenes Arbeitsfeld.**

**In der Sandwichsituation zwischen Top-Management / MA**

**Haben oftmals systemisch nicht die Möglichkeit sich auszutauschen.**

**Daher die Bedarfe der Führungskräfte im besonderen Fokus**

Mitglieder der Lenkungsgruppe sind: Manfred Nessen (HVP), Ruth Haas (Prof., Expertin), Selda Biber (PA, Org. BGM, MTV), Katrin Stern (St.-Ort Leer, HS-Sport, MTV), Jutta Dehoff-Zuch (Gleichstellungsbeauftragte, WiMi), Renate Sanders-Janssen (Personalrat, WiMi); Externe Begleitung durch die TK (Herr Bartels) und einen Berater (Herr Sondag)



Zur Präsentation von Herrn Nessen kommt eine Nachfrage, ob auch die Führungskräfte in den Fachbereichen in die Maßnahmen Schulung / Sensibilisierung der Führungskräfte einbezogen werden. Für die Fachbereiche stellt sich insbesondere das Problem der regelmäßigen Wechsel in den Dekanaten.

## **5. Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Tanja Ammermann, Leiterin der Personalabteilung, erläutert anhand einer Präsentation die Notwendigkeit des BEM. Diese ist hier eingestellt:

<http://www.hs-empden-leer.de/einrichtungen/personalabteilung.html>

Ein Entwurf der Dienstvereinbarung, die das BEM-Verfahren an der Hochschule regeln soll, ist bereits erstellt und dem Personalrat übergeben worden. In einer Personalratssitzung ist die Thematik BEM gemeinsam mit ihr besprochen worden. Der Abschluss der Dienstvereinbarung soll zum Herbst erfolgen, so dass noch genügend Zeit ist, sich mit den einzelnen Regelungspunkten und Verfahrensschritten zu beschäftigen und Fragen oder Bedenken berücksichtigen zu können.

Grundsätzliches Ziel des BEM an der HS EL ist die Wiederherstellung bzw. der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten – es ist kein Betriebliches „EXIT“-Management!

## **6. Verschiedenes**

Jutta Dehoff-Zuch, Gleichstellungsbeauftragte, weist auf die aktualisierte Richtlinie zu sexueller Diskriminierung und Gewalt hin, die auf den Seiten der Gleichstellungsstelle zu finden ist. Hier ist auch die Liste mit den Vertrauenspersonen eingestellt, die als erste Ansprechpartner/innen in solchen Fällen zur Verfügung stehen.

- Dank für Teilnahme an Beschäftigte und Präsidium
- Dank für Unterstützung PR-Mitglieder und Vertreterinnen, Kerstin Basche sowie die Kollegen und Kolleginnen aus dem Arbeitsbereich der Mitglieder, die durch ihre Unterstützung die Ausübung des Amtes ermöglichen!