

■ Einleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir begrüßen Euch zum zweiten Newsletter des Personalrats im Jahr 2025!

In dieser Ausgabe möchten wir Euch unsere neue Assistentin vorstellen, eine detaillierte Auswertung der offenen Fragen aus der Umfrage zum Erneuerungsprozess präsentieren, ein Resümee der Personalversammlung ziehen und über Überlastanzeigen, Bildungsurlaub sowie gesunde Pausen informieren.

Für Feedback, Lob und Beschwerden meldet Euch jederzeit gern unter personalrat@ostfalia.de.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Euer Personalrat der Ostfalia

■ Vorstellung Sandra Kirstein

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
hiermit möchte ich mich bei Euch gerne kurz vorstellen.

Mein Name ist Sandra Kirstein, ich komme aus Braunschweig und bin seit dem 01.12.2025 als Nachfolgerin für Sabine Scholz eingestellt worden.

Aktuell befinde ich mich in der Einarbeitung als Assistentin des Personalrats.

Zu meiner beruflichen Laufbahn:

2014 absolvierte ich meine Ausbildung zur Bürokauffrau. Anschließend war ich sechs Jahre in der Personaldienstleistungsbranche tätig. Nach meiner Familienauszeit möchte ich nun meine berufliche Laufbahn weiterführen und mich neuen Herausforderungen stellen.

Ich freue mich sehr auf eine gute Zusammenarbeit mit Euch!



■ Auswertung der offenen Fragen aus der Umfrage zum Erneuerungsprozess

In der Personalversammlung sind wir schon kurz darauf eingegangen, welche Antwortkategorien bei den offenen Fragen genannt wurden. Wir haben die Antworten nun detaillierter ausgewertet und gezählt, wie viele Antworten es für die jeweilige Kategorie gab. Hierbei können Antworten auch für mehrere Kategorien zählen, sodass aus der Summe der Antworten aus den einzelnen Kategorien nicht direkt auf die Gesamtanzahl der Antworten geschlossen werden kann. Die Auswertung wird für jede Frage einzeln präsentiert. Alle Antworten wurden zugeordnet. Wenn keine Aggregation zu einer Kategorie möglich war, wurde jeweils eine eigene Kategorie erstellt, damit keine Antwort unberücksichtigt bleibt.

Auswertung „Welche Chancen sehen Sie in dem geplanten Erneuerungsprojekt für sich persönlich?“

Anzahl Antworten: 166

Positive Chancen	Anzahl Nennungen
Chancen für persönliche und berufliche Weiterentwicklung	31
Neue Aufgabenfelder und Herausforderungen	21
Effizientere Arbeitsabläufe, Strukturen und Prozesse	18
Bessere Vernetzung und Kommunikation zwischen den Fakultäten und Standorten	14
Verbesserte Berücksichtigung der Studierendenbedürfnisse	6
Mehr Spaß und Motivation bei der Arbeit	6
Mehr Möglichkeiten für Interdisziplinarität und Zusammenarbeit	4
Höhere Transparenz und Überschaubarkeit von Strukturen und Prozessen	4
Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit	2
Mehr Zeit für Projekte und innovative Ideen	2
Höherer Stellenwert meines Aufgabenbereiches	2
Bessere Unterstützung durch zentrale Einrichtungen	1
Verstetigung des Projektes	1
Bessere Identifikation mit der Ostfalia	1
Motivierte und kompetente Führungskräfte	1
Weniger psychische Belastungen	1
Agiles Umfeld	1
Neue Kolleg*innen und mehr Unterstützung	1
An einer modernen Hochschule zu arbeiten	1
Keine Chancen	
Keine konkreten Chancen oder Wege, wie man vom Erneuerungsprojekt profitieren kann	66
Unklarheit über die Auswirkungen des Erneuerungsprozesses	6

Auswertung „Welche Risiken sehen Sie in dem geplanten Erneuerungsprojekt für sich persönlich?“

Anzahl Antworten: 178

Risiken für die Beschäftigten	Anzahl Nennungen
Negative Veränderung/Verlust von Aufgaben und Zuständigkeiten	43
Verlust von Arbeitsplätzen oder Reduzierung von Stellen	31
Überlastung und Mehrarbeit	21
Verlust von Identität und Zugehörigkeit zu einer Fakultät oder einem Team	21
Verlust von Mitspracherecht und Einflussnahme, einhergehend mit Motivationsverlust	19
Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten	4
Risiken für die Hochschule	
Verlust von Qualität in der Lehre und Forschung	10
Verlust von Projekten und Drittmittelförderung	6
Keine Veränderung der aktuellen Strukturen	3
Verlust von Fachbereichen oder Spezialisierungen	2
Verlust von Studierenden und Laboren	2
Verlust von Attraktivität für Studierende und Mitarbeitenden	1
Unsicherheiten	
Unklare Auswirkungen auf die Mitarbeitenden und die Hochschule	17
Unklare Zuständigkeiten und Strukturen	3
Keine Risiken	35

Auswertung „Welche Chancen sehen Sie in dem geplanten Erneuerungsprojekt für die Hochschule als Ganzes?“

Anzahl Antworten: 187

Chancen	Anzahl Nennungen
Vereinheitlichung von Prozessen und Strukturen	63
Steigerung der Attraktivität für Studierende	41
Verbesserung der Außenwirkung und des Markenimages	23
Förderung von Interdisziplinarität und Zusammenarbeit	19
Effizientere Nutzung von Ressourcen und Infrastruktur	16

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit	15
Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Fakultäten und Standorten	14
Steigerung der Attraktivität für Mitarbeitende	5
Erhöhung des Bekanntheitsgrades	5
Stärkung der regionalen Verbindung zu Unternehmen und Branchen	2
Weiterentwicklung der Hochschule	2
Verbesserung der Lehre und Forschung	1
Mehr Geld vom Land	1
Erreichen der avisierten Ziele	1
Umsetzung/Erlangung der future skills	1
Keine Chancen	17

Auswertung „Welche Risiken sehen Sie in dem geplanten Erneuerungsprojekt für die Hochschule als Ganzes?“

Anzahl Antworten: 187

Risiken für die Hochschule	Anzahl Nennungen
Verringerung der Attraktivität für Studierende	47
Chaotische Zustände während der Umstellung	26
Verlust von gut funktionierenden Strukturen und Prozessen	24
Feststecken in alten Strukturen und damit keine Weiterentwicklung	20
Verlust von Reputation und Ruf	10
Verlust von demokratischer Selbstverwaltung	10
Unklare Vorteile der Erneuerung	9
Verlust von Kooperationsmöglichkeiten und Netzwerken	6
Verlust des eingespielten Miteinanders durch die Abschaffung überschaubarer Einheiten (Fakultäten)	6
Verlust von Fachbereichen oder Spezialisierungen	6
Wegfall von Organisationseinheiten und Standorten	3
Verlust von Identität und Verbundenheit mit der Fakultät oder dem Cluster	3
Vertrauensverluste innerhalb der Hochschule	2

Unrealistische Randbedingungen zur Umsetzung	2
Verlust von Know-How und Kontakten an den Fakultäten	2
Verlust der akademischen Unabhängigkeit	1
Zu wenig Internationalisierung	1
Ungleichgewichte bei unterschiedlich großen Clustern	1
Ineffizienz bei großen Clustern	1
Reduzierung der Haushaltsmittel	1
Kein transparenter interner Stellenmarkt	1
Größere Widerstände	1
Risiken für die Beschäftigten	
Verlust der Identifikation mit der Hochschule und Motivation der Beschäftigten	24
Verlust / Abwandern von Personal	18
Verlust von Mitspracherecht und Einflussnahme	16
Risiken für die Studierenden	
Verschlechterung der Studienbedingungen	2
Entwertung der Studienabschlüsse	2
Keine Risiken	5

Auswertung „Gibt es noch etwas, dass Sie uns mitteilen möchten?“

Anzahl Antworten: 114

Antwort „nein“: 4

Kommunikation	Anzahl Nennungen
Mehr Partizipation der Beschäftigten im Prozess und der Entscheidungsfindung und Nutzung des bestehenden Know-How	33
Bessere Kommunikation des Prozesses	27
Mehr Transparenz und Offenheit in der Kommunikation	16
Unklarheit darüber, ob der Prozess die gesteckten Ziele erfüllen kann (mehr Studierende etc)	9
Unklarheit über die Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse	8
Positive Wahrnehmung der transparenten Kommunikation des Präsidiums	1

Allgemeine Bemerkungen	
Danksagung an Personalrat bezüglich Umfrage und Unterstützung der Beschäftigten	12
Mehr Unterstützung bezüglich der Erneuerung von den Kolleg*innen gewünscht	9
Verbesserungen kann man auch in der aktuellen Struktur durchführen	8
Bessere Analyse der Stärken und Schwächen der Hochschule	7
Mehr Fokus auf die Bedürfnisse der Studierenden	5
Austausch der Fakultäten untereinander / Schaffen eines Gemeinschaftsgefühls	3
Einrichtung eines internen Stellenmarktes	2
Stärkeres Engagement des Personalrates im Erneuerungsprozess gewünscht	2
Bereitstellung von benötigter Infrastruktur	2
Schrittweisen Prozess anstreben	2
Kein Abbau der demokratischen Strukturen innerhalb der Hochschule vorantreiben	2
Kurzfristigkeit der Umfrage problematisch	1
Bessere Einbindung von externen Expert*innen	1
Vereinfachung von Bürokratie voranbringen	1
Zusammenfassen von Fakultäten und Studiengängen sinnvoll	1
Hilfestellung zur Einarbeitung in neue Systeme gewünscht	1
Einbindung von aktuellen Fragestellungen und Fachgebieten im Umstrukturierungsprozess	1
Interdisziplinarität fördern	1
Mehr mobiles Arbeiten gewünscht	1
Freiheit von Lehre und unabhängiger Forschung erhalten	1
Entfristung von Projektstellen gewünscht	1
Aufstockung der Personalabteilung	1
Unklarheit was unter die aktuelle Hochschulstruktur fällt	1
Meinungen werden nicht offen ausgesprochen	1

Auswertung „Haben Ihnen im FAQ Fragen/Antworten gefehlt? Wenn ja, welche?“

Anzahl Antworten: 71

Antwort „nein“: 16

Unzulänglichkeiten der FAQs	Anzahl Nennungen
Die Antworten sind oft unkonkret und nicht ausreichend	7
Es fehlen Informationen zu geplanten Strukturen (Aufgaben/Standorte)	5
Die FAQs sind nicht regelmäßig aktualisiert	1
Die Antworten sind widersprüchlich	1
Unzulänglichkeiten der Kommunikation um den Erneuerungsprozess	
Es fehlen klare und eindeutige Informationen über den Verlauf, Stand, Begründungen und die Ziele des Erneuerungsprozesses	12
Die Mitarbeitenden sind oft nicht ausreichend einbezogen in den Prozess	6
Es fehlen Möglichkeiten für die Mitarbeitenden, sich aktiv in den Prozess einzubringen	3
Die Kommunikation ist oft unzureichend und nicht transparent	3
Die Mitarbeitenden sind oft nicht ausreichend informiert über die Veränderungen	2
Gewünschte Themen in den FAQ	
Wird es Änderungskündigungen und/oder Umwandlungen von Stellen geben	3
Entwicklungshistorie und aktueller Stand des Projekts des Projekts	3
Umgang mit befristeten Mitarbeitenden und wegfallenden Mitarbeitenden	2
Zukunft von Vereinen, Projekten, Ausschüssen und deren zuarbeitende Mitarbeiter*innen	2
Wie können Mitarbeitende proaktiv Veränderungsmöglichkeiten wahrnehmen?	2
Was passiert mit den demokratischen Strukturen der Studierendenschaft und der Mitarbeitenden	2
Umgang mit Lehrdeputaten bei Reduzierung der Lehre	1
Was passiert bei Scheitern des Projekts?	1
Anmerkungen zur Befragung	
Differenziertere Betrachtung des Konzepts (was ist gut/was ist schlecht) wäre gut gewesen	2
Grundsätzliche Haltung zum Erneuerungsprozess hätte abgefragt werden sollen	1
Dank an die Arbeit des Personalrates mit der Befragung	1

■ Resümee Personalversammlung

In diesem Jahr schien das Interesse an der Personalversammlung noch einmal deutlich größer gewesen zu sein als im Vorjahr – was sicher nicht zuletzt an der besonderen Situation liegt, in der sich die Ostfalia derzeit befindet.

Im Mittelpunkt der diesjährigen Veranstaltung standen zentrale Themen wie

- der Tätigkeitsbericht des Personalrats inklusive erster Ergebnisse zu den offenen Fragen der Mitarbeitenden-Befragung zum Thema Erneuerungsprozess,
- das Statement der Präsidentin zum kurz zuvor bekannt gegebenen Abwahantrag,
- die Digitalisierung der Hochschulverwaltung und
- das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Die vollständige Tagesordnung und die Präsentationen der einzelnen Beiträge findet Ihr auf unserer Intranetseite unter: <https://www2.ostfalia.de/cms/de/persrat/personalversammlung/>

Wir bedanken uns herzlich für Eure zahlreiche Teilnahme, für alle Redebeiträge und Wortmeldungen sowie für die interessanten Gespräche bei Kaffee und Kuchen im Anschluss!

Es ist wichtig, im Austausch zu bleiben. Deshalb freuen wir uns, wenn Ihr auch weiterhin mit Euren Anregungen, Sorgen und Anliegen auf uns zukommt.

■ Überlastung anzeigen

Von Manuela Kriebel

Was ist eine Überlastungsanzeige/Gefährdungsanzeige?

Mit einer Überlast-/Gefährdungsanzeige wird dem Arbeitgeber schriftlich oder mündlich angezeigt, dass trotz größter Sorgfalt bei der Arbeit die Gefahr besteht, die Arbeitsaufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen zu können. Deshalb ist es auch besser den Begriff Gefährdungsanzeige zu verwenden, da der Begriff Überlastung eher negativ bewertet wird und der Arbeitgeber sonst davon ausgehen kann, dass der Beschäftigte einfach überfordert ist.

Gründe für eine Gefährdungsanzeige

Überlast äußert sich nicht automatisch in einer hohen Anzahl von Mehr-/Überstunden. Arbeitsverdichtung, Personalmangel, Mehrarbeit, Unterbrechungen, Lärm, Zeitdruck, fehlerhafte Technik u.v.m. führen dazu, dass immer mehr Beschäftigte an den Rand ihrer Belastungsfähigkeit gelangen.

Recht zur Gefährdungsanzeige

Jeder Beschäftigte hat das Recht zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes gegenüber dem Arbeitgeber Stellung zu beziehen und eine Gefährdungsanzeige zu stellen. Dies kann aus dem § 17 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz abgeleitet werden.

Pflicht zur Anzeige der Gefährdung bzw. Überlastung

Beschäftigte haben nicht nur das Recht, sondern müssen aufgrund ihrer Mitwirkungspflicht die Überlast dem Arbeitgeber auch anzeigen. Hiermit wird der Arbeitgeber auf organisatorische Mängel hingewiesen, so dass diese abgestellt werden können. Die Pflicht ergibt sich aus der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht aus § 611 Bürgerliches Gesetzbuch und den §§ 241ff BGB (Grundsätzliche Pflicht den Arbeitgeber auf drohende Schäden und organisatorische Mängel hinzuweisen).

Konkretisiert wird diese Pflicht durch die §§ 15 und 16 Arbeitsschutzgesetz. Wichtig ist hier allerdings: Trotz mangelhafter Arbeitsbedingungen bestehen die arbeitsvertraglichen Pflichten weiter und der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle Möglichkeiten zu einer adäquaten Erfüllung der Aufgabe auszuschöpfen und auf die Abhilfe des Missstandes zu drängen. Es ist die volle Arbeitsleitung unter Berücksichtigung der Weisungen mit der „erforderlichen“ Sorgfalt zu erbringen.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist nach § 618 BGB verpflichtet die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind (Fürsorgepflicht). Außerdem ist der Arbeitgeber nach den §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen inkl. der psychischen Belastungen der Arbeitsplätze zu erstellen.

Haftungsrechtliche Auswirkungen

Grundsätzlich haftet ein Beschäftigter, wenn er schuldhaft einen Schaden für den Arbeitgeber verursacht, und wird ggf. Schadenersatzpflichtig bzw. kann in Regress genommen werden. Wurde allerdings die Gefährdung/Überlastung im Vorfeld dem Arbeitgeber angezeigt und somit auch, welche Risiken eintreten können, wird das Haftungsrisiko in der Regel auf die Stelle verlagert, die die Organisationsgewalt innehat. Die Gefährdungsanzeige ist also wichtig, um das eigene Haftungsrisiko zu minimieren.

Form und Inhalt der Gefährdungsanzeige

Es gibt keine gesetzliche Regelung über die Form der Gefährdungsanzeige. Beschäftigte sind bei der Gestaltung grundsätzlich frei. Aus Gründen zum Schutz von Regressansprüchen des Arbeitgebers und für die Sicherung der Beweislage sollte die Gefährdungsanzeige immer schriftlich gestellt werden.

Die Gefährdungsanzeige soll die zu bemängelnde Situation konkret und so genau wie möglich beschreiben und folgende Inhalte beinhalten:

- Datum, Name des Beschäftigten, betroffene Abteilung
- Adressat der Gefährdungsanzeige
- Präzise Beschreibung der Gefährdung/Überlastung
- Eingeleitete Maßnahmen
- Mögliche Folgen für den Arbeitgeber und andere Beschäftigte
- Evtl. Zeugen

- Hinweis auf ggf. schon gestellte Gefährdungsanzeigen
- Aufforderung zur unverzüglichen Abhilfe der Gefährdung/Situation durch den Arbeitgeber (Fristsetzung)
- Wichtig: Auch einen Hinweis darauf, dass man trotz sorgfältiger Arbeit unter Ausschöpfung aller zur Verfügung stehender Möglichkeiten nun nicht mehr ausschließen kann, dass Fehler passieren können
- Unterschrift

Adressat der Gefährdungsanzeige

Der Adressat der Gefährdungsanzeige ist immer der Arbeitgeber. Eine Kopie sollte an direkte Vorgesetzte, den Personalrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Betriebsmedizin geschickt werden. Wichtig: Immer eine Kopie für die eigenen Unterlagen behalten.

Es ist darauf zu achten, dass man bei der Einreichung der Gefährdungsanzeige entweder einen Zeugen dabei hat bzw. sich den Empfang schriftlich quittieren lässt.

Die abgegebene Gefährdungsanzeige ist im strafrechtlichen Sinne eine Urkunde und darf vom Arbeitgeber nicht verändert werden. Auf Wunsch kann diese auch in die Personalakte aufgenommen werden.

Benachteiligungsverbot wegen einer Gefährdungsanzeige

Beschäftigten dürfen aufgrund einer Gefährdungsanzeige nicht benachteiligt werden. Dies ist unter anderem in §17 Arbeitsschutzgesetz geregelt.

Aufbewahrung/Gültigkeit

Die Gefährdungsanzeige sollte dauerhaft aufbewahrt werden. Erfolgen keine Maßnahmen im Rahmen der Pflichten des Arbeitgebers, sollte der Beschäftigte regelmäßig nachfragen (Mitwirkungspflicht) bzw. eine Folgegefährdungsanzeige stellen, um zu dokumentieren, dass die Missstände nicht abgestellt wurden.

■ Bildungsurlaub: Eure Chance auf persönliche und berufliche Entwicklung!

Bildungsurlaub ist eine besondere Form des bezahlten Urlaubs, die Euch ermöglicht, Euch gezielt und selbstbestimmt weiterzubilden – ganz unabhängig davon, ob ihr Euch beruflich, politisch oder allgemein fortbilden möchtet.

Als Arbeitnehmende habt ihr nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG) einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub – und zwar bereits nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit! Für diesen könnt ihr Veranstaltungen auswählen, die Eurem persönlichen Interesse und Bedarf entsprechen.

Das Wichtigste auf einen Blick:

- Pro Kalenderjahr stehen Euch in der Regel fünf Tage Bildungsurlaub zur Verfügung. Ihr könnt aber Euren Bildungsurlaubsanspruch aus dem laufenden Kalenderjahr in das nächste Jahr übertragen – und somit bis zu zehn Tage am Stück oder verteilt in Anspruch nehmen.
- Teilzeitbeschäftigte erhalten den Anspruch anteilig entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitstage (z. B. vier Arbeitstage pro Woche = vier Tage Bildungsurlaub pro Jahr).

- Die ausgewählte Bildungsveranstaltung muss nach NBildUG § 10 anerkannt sein.
- Dem Zeitpunkt der Veranstaltung dürfen keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.
- Wichtig: Die Gebühren für die gewählte Bildungsveranstaltung trägt Ihr selbst. Euer Gehalt wird während des Bildungsurlaubs aber ganz normal weitergezahlt.

Neugierig geworden?

Nähere Informationen zur Beantragung und zum Nachweis eines Bildungsurlaubs erhaltet Ihr bei Ulrike Tetenberg von der ZSE PERS: Tel. 05331 – 939 12070 (Mo–Fr, 9:00–12:00 Uhr) E-Mail: u.tetenberg@ostfalia.de

Tipp: Weitere Infos und spannende Angebote findet Ihr unter:

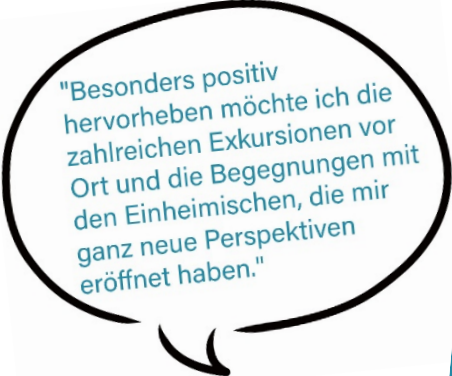
[Ostfalia Fort- und Weiterbildung](#)

<https://www.aewb-nds.de/bildungsurlaub/informationen>

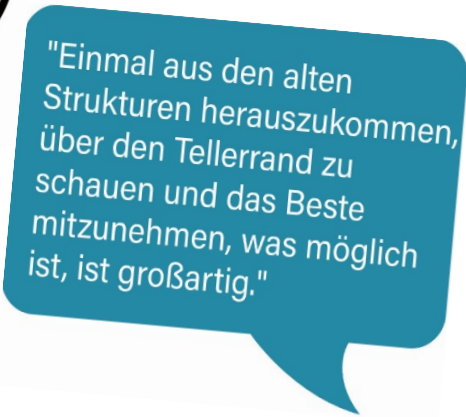
www.bildungsurlaub.de

Nutzt Eure Chance zur persönlichen Weiterentwicklung – informiert Euch über Bildungsurlaub und macht den nächsten Schritt für Eure Weiterentwicklung!

Stimmen von Personen, die bereits Bildungsurlaub in Anspruch genommen haben:



"Besonders positiv hervorheben möchte ich die zahlreichen Exkursionen vor Ort und die Begegnungen mit den Einheimischen, die mir ganz neue Perspektiven eröffnet haben."



"Einmal aus den alten Strukturen herauszukommen, über den Tellerrand zu schauen und das Beste mitzunehmen, was möglich ist, ist großartig."



"[...] nicht nur eine tolle Möglichkeit, den Horizont zu erweitern, sondern macht den Kopf für den Arbeitsalltag wieder frei."

■ 5 Minuten Bewegung – Was bringt das schon?

Von Christina Hadler, Leitung Gesunde Ostfalia

Sitzen ist das neue Rauchen

Dieser Slogan ist seit über zehn Jahren bekannt, auch die Studien der letzten Jahre (vor und nach Corona) belegen und beschreiben die gesundheitlichen Gefahren durch langes Sitzen. Es ist also bekannt. Und trotzdem ist es erschreckend die Zahlen zu lesen:

- Beschäftigte im Büro verbringen jährlich rund 2080 Stunden im Sitzen – das entspricht fast einem Viertel des gesamten Jahres.
- Die tägliche Sitzzeit hat sich auf fast 10 Std. pro Tag erhöht. Und das ist nur der Durchschnitt.

Die überwiegend statische Tätigkeit „Sitzen“ führt häufig zu muskulären Verspannungen insbesondere im Nacken- und Rückenbereich sowie zu Kopfschmerzen und verminderter Konzentrationsfähigkeit. Außerdem hat die tägliche Dauersitzzeit massiv Einfluss auf die Entwicklung von Krankheiten wie Diabetes Typ 2, Bluthochdruck, etc. (vgl. z.B. DKV-Report, 2025).

5 min Sport pro Std mehr Effekt als 1 Std. pro Tag

Die Bedeutung regelmäßiger Bewegungspausen ist daher nicht zu unterschätzen. Studien belegen, dass kurze, regelmäßig eingelegte Pausen einen deutlich höheren Erholungseffekt haben als wenige längere Unterbrechungen (Institut für Arbeit und Gesundheit, 2013). Schon fünf Minuten bewusster Aktivität können helfen, Ermüdung entgegenzuwirken, die Leistungsfähigkeit zu erhalten und langfristigen Beschwerden vorzubeugen.

Und noch mehr Effekte...

Neben der körperlichen Dimension spielt auch die psychosoziale Komponente eine zentrale Rolle. Regelmäßige Bewegungspausen fördern auch den mentalen Ausgleich, verbessern nachhaltig die Konzentrationsfähigkeit und können zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit beitragen. (Institut für Arbeit und Gesundheit, 2013).

5 min Unterbrechung – darf ich das?

Der rechtliche Rahmen ist klar definiert: Laut Arbeitsstättenverordnung (§ 6 ArbStättV) sind Bildschirmarbeitsplätze so zu gestalten, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit regelmäßig durch Pausen oder andere Tätigkeiten unterbrechen können. Während arbeitgeberseits Pausenkonzepte aktiv unterstützt werden, bleibt auch eine Verantwortung bei den Beschäftigten, die Pausen bewusst zu nutzen.

Was kann ich tun?

Um die Umsetzung im Hochschulalltag zu erleichtern, bietet die Gesunde Ostfalia gemeinsam mit dem Hochschulsport das Angebot „BGF – 5 vor 12“ an: Täglich von 11:55 bis 12:00 Uhr findet eine gemeinsame, angeleitete Kurzpause statt, die bewusst der Entspannung und Aktivierung dient. Ob durch gezielte Atemtechniken oder leichte Bewegungsübungen – diese fünf Minuten fördern Wohlbefinden, Konzentration und Motivation und tragen damit zu einem gesünderen und produktiveren Arbeitsalltag bei.

Fragen? Anregungen? Immer gerne... gesunde-ostfalia@ostfalia.de

■ Übertragung von Mehrarbeitsstunden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das ausklingende Jahr möchten wir nutzen, um Euch wieder einen wichtigen Tipp zu geben:

Bitte denkt daran, Eure Mehrarbeitsstunden, die über die Höhe Eurer Wochenarbeitszeit hinausgehen, so weit wie möglich bis Ende 2025 abzubauen. Sollte der Abbau nicht möglich sein, beantragt beim ZSE Pers mit dem entsprechenden Formular, welches Ihr im Intranet unter

<https://www2.ostfalia.de/cms/de/d2/intranet/.content/documents/Antrag-Uebertragung-von-Gutstunden-Stand-11.2023.pdf>

findet, die Übernahme der Mehrarbeitsstunden in das Jahr 2026 möglichst bis zum 15.12.2025. Damit kann die Bearbeitung in der Personalabteilung rechtzeitig erfolgen. Endgültiges Fristende hierfür ist der 31.12.2025. Nach Ablauf dieser Frist würden die Gutstunden verfallen.

■ Zu guter Letzt...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein turbulentes Jahr 2025 neigt sich dem Ende zu.

Die Personalversammlung am 05.11.2025 am Standort Wolfenbüttel wurde sehr, sehr gut besucht und der Betriebsausflug zum Salzgitter See hat in diesem Jahr sehr viele KollegInnen mobilisiert, daran teilzunehmen. Es war für alle ein sehr schöner Tag, auch wenn es das Wetter leider nicht ganz so gut gemeint hat.

Seit Juni dieses Jahres ist der Hochschulalltag ein wenig anders gewesen als in den letzten Jahren. Die Ostfalia benötigt eine Anpassung, damit sie auch zukünftig für viele Studieninteressierte interessant bleibt und wieder wird. Dieser Veränderungsbedarf ist den Meisten klar. Wie es hier nun weitergeht ist seit dem Abwahantrag der Präsidentin ein wenig unklar. Klar scheint es aber, dass der Veränderungsprozess nicht stehenbleiben wird. Der Personalrat wird hier das weitere Vorgehen aufmerksam verfolgen und weiterhin für die Belange der Beschäftigten eintreten.

Der Personalrat wünscht Euch und Euren Familien und Freunden für die anstehende Advents- und Weihnachtszeit viele schöne Momente, fröhliche und ruhige Feiertage und eine wohlverdiente Erholung.

Möge das neue Jahr Frieden für uns alle und in der Welt bringen und für die Ostfalia eine tragfähige Lösung im Sinne aller.



Foto: privat

■ Impressum

Tel.: 05331 / 939-17800
Büro des Personalrats
Gebäude C, Raum C 123
E-Mail: personalrat@ostfalia.de