



Elli Grube



Jörg Schöllbach



M. A. Brinkforth

■ Personalrat - Das sind **WIR**



Uwe Spillebeen



Bettina Aichinger



André Hruschka



Oliver Gorden



Katja Bohne



Regina Garcia



Andreas Pieper



Frank Schrader



Sarah Steiding



Ann-K. Waldvoigt



Niko Gilantzis



Ulrike Hepperle



Arne Wolf Kösling



Hans-Ulrich Metzger



Martin Volkmann



Vera Vortmann



Now containing information in English!

THEMEN DIESER AUSGABE

	Verdammt lang` her	3
	Personalversammlung 2016	4
	Sie hatten die Wahl! Oder „Sie hätten die Wahl gehabt“?	11
	Alles so neu hier!	15
	This Is Your New Staff Council	16
	Jugend- und Auszubildendenvertretung Das sind wir!	17
	Neu im Personalrat	18
	Arbeitssicherheit an der LUH Wenn die Schere zum Sicherheitsrisiko wird ...der angestrebten Qualifizierung angemessen Änderungen im WissZeitVG und NHG	19 21
	New Laws Concerning Academic Staff	25
	Das neue WissZeitVG die wichtigsten Änderungen im Überblick	26
	Plötzlich Personalrat	28
	Start-Workshop des neuen Personalrats	33
	Der Leibniz Pausenexpress die aktive Bewegungspause für Beschäftigte	35
	Interventionsleitfaden Gut Ding will Weile haben	37
	Das Märchen von der traurigen LUH-Beschäftigten und dem Gehaltsvorschuss	39
	Personalratsarbeit praktisch Personalmaßnahmen	42
	Staff Council Practice Personnel Measures	47
	Alles, was Recht ist	49
	Letzte Worte	50

VERDAMMT LANG` HER

Das war schon eine turbulente Zeit seit unserer letzten Ausgabe. Nicht nur in der Welt ist viel passiert und einiges in Unruhe, auch in unserer kleinen Personalrats-Welt.

Seit Anfang des Jahres haben wir viele zusätzliche Aufgaben. Die Gesetzesänderungen haben nicht nur bei der Personalverwaltung und uns ein Vielfaches an Personalmaßnahmen verursacht, sondern haben auch in den Einrichtungen viele Fragen aufgeworfen, denen es zu begegnen galt und immer noch gilt.

Erstmals seit Jahrzehnten ohne Gesamtpersonalrat, kamen nun viele zusätzliche Aufgaben auf uns zu. Durch die Neuwahlen des Personalrats waren einige freigestellte Mitglieder ausgeschieden, darauf konnten wir vorbereitet sein. Unvorbereitet dagegen traf uns der Tod eines sehr feinen Kollegen. Unendliche Trauer und Ohnmacht mitten in einer ohnehin sehr straffen Zeitplanung. Jammern auf ganz falschem Niveau, also Augen auf und durch. Die Öffentlichkeitsarbeit musste warten, auch wenn sie die wichtigste Basis für die Information und den Austausch mit den Beschäftigten ist.

Nun stehen die neuen Freistellungen vor der Tür, Hoffnung und Zuversicht stellen sich ein. Es wird noch ein wenig dauern, bis wir uns als Team sortiert und eingespielt haben, doch die Euphorie und der Elan der Neuen gibt auch den „Alteingesessenen“ positiven Schwung.

Ich freue mich auf den neuen Personalrat!



PERSONALVERSAMMLUNG 2016

Zum vierten und damit letzten Mal vor den Wahlen hatte der Personalrat (PR) der Leibniz Universität Hannover (LUH) die Beschäftigten zur alljährlichen Personalversammlung am 17. März 2016 in den Kali-Chemie-Hörsaal eingeladen, der pünktlich zum Beginn der Veranstaltung bestens ausgelastet war. Am Ende dieser Veranstaltung sollte aus den Reihen der BesucherInnen vielerorts zu hören sein, dass diese Personalversammlung eine der unterhaltsamsten der vergangenen Jahre gewesen sei.

Der Personalratsvorsitzende Jörg Schollbach stellte nach der Begrüßung zunächst den Tätigkeitsbericht des Personalrats für das Jahr 2015 zur Diskussion. Ein Beschäftigter bemängelte darin einen teilweise unangemessenen Ton gegenüber den Leibniz Universität Hannover IT-Services (LUIS) und die seiner Meinung nach teilweise sachlich falsche Darstellung einiger Sachverhalte.

Unabhängig vom Tätigkeitsbericht wurde angemahnt, dass der Chief Information Officer (CIO) und Datenschutzbeauftragte der LUH Prof. Dr. Nikolaus Forgó u.a. wegen bestehender Interessenkonflikte aus juristischer Sicht nicht Mitglied des Präsidiums sein dürfe. Der anwesen-

de Prof. Forgó entgegnete diesem Vorwurf mit der Feststellung, dass dieser Sachverhalt im Vorfeld selbstverständlich juristisch geprüft wurde und ein Interessenkonflikt nur bestünde, wenn der CIO die Leitungsfunktion einer IT-Organisationseinheit innehätte oder wenn er Zugang zu personenbezogenen Daten hätte – was beides nicht der Fall sei. Auf diesen Punkt sollte Prof. Forgó im Verlauf der Veranstaltung später noch einmal zurückkommen. Auch das gleichzeitige Amt als CIO und als Datenschutzbeauftragter der LUH sei kein Problem, da – im Gegenteil – die CIO-Strategie auch stets den Datenschutz mitdenken müsse. Und da CIO- und Datenschutzbüro getrennt agieren, sei dieses Konstrukt juristisch einwandfrei.

Jörg Schollbach erinnerte in diesem Zusammenhang an den Zustand vor der Berufung des jetzigen CIOs und Datenschutzbeauftragten, als das Amt des CIOs jahrelang vom jeweiligen Vizepräsidenten für Verwaltung und Finanzen wahrgenommen wurde und dadurch ein deutlicher Interessenkonflikt bestand.

Mit einem Jahr Verspätung konnte Prof. Dr. Volker Epping im „zweiten Versuch“ den Beschäftigten den „Be-

richt des Präsidiums“ präsentieren – 2015 hatte der Präsident krankheitsbedingt nicht an der Personalversammlung teilnehmen können. Prof. Epping verwies zu Beginn auf seinen seit Amtsantritt offiziellen Status als „Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“ (MTV), betonte die gute Zusammenarbeit mit dem Personalrat, verwies auf die – auch durch den Personalrat konstatierten – Fortschritte in der Befristungsproblematik. Den Beschäftigten, die den mittäglichen Weg zur Hauptmensa durch den Welfengarten nehmen, machte Herr Prof. Epping Hoffnung: Mit sichtbarem Verweis auf den Artikel im PR-Info 17/2016 über Schuhüberzüge mit LUH-Logo zur Bewältigung der matschigen Wege zur Mensa kündigte der Präsident nun endlich (!) eine Wegelösung an. Im

Sommersemester dieses Jahres sollen die Arbeiten an den neuen, besseren Wegen beginnen!

Weiter berichtete Prof. Epping über die Schwerpunkte seiner Präsidenschaftsarbeit im Jahr 2015: Die Schaffung der „Leibniz School of Education“ (ehem. ZfL), die Systemakkreditierung und – nachdem die Niedersächsisch-Technische Hochschule abgeschafft wurde – die Zusammenarbeit mit der TU Braunschweig. Dort gebe es drei gemeinsame Forschungslinien, für die das Land insgesamt 27 Mio. Euro zur Verfügung stellt. Besondere Herausforderung sei hier die gemeinsame Entwicklungsplanung mit drei Senaten. Aus diesen drei Forschungslinien sind bereits Spitzenforschungsanträge hervorgegangen, zwei Masterplananträge waren bereits erfolgreich.



v.l.: Prof. Dr. Nikolaus Forgó, Elli Grube, Jörg Schollbach

Entsprechend seines Amtes als Hauptberuflicher Vizepräsident für Verwaltung und Finanzen war der anschließende Vortrag von Herrn Dr. Christoph Strutz geprägt von finanziellen Aspekten der LUH. Zu Beginn seines Vortrags war es Herrn Dr. Strutz jedoch wichtig zu erwähnen, dass das Präsidium gerne an der Personalversammlung teilnimmt, um angesichts der sehr dezentral und größtenteils eigenständig agierenden Organisationseinheiten der LUH den Beschäftigten verständlich zu machen, „was die da oben machen und entscheiden“.

Seinen Ausführungen zufolge setzt sich das ca. 450 Mio. Euro umfassende Jahresbudget der LUH zusammen aus ca. 200 Mio. Euro festen Geldern, ca. 100 Mio. Euro Drittmitteln und ca. 100 Mio. Euro befristeten Sondermitteln. Letztgenannte gliedern sich grob in ca. 50 Mio. Euro Hochschulpaktmittel (bis 2020), ca. 25 Mio. Euro für Baumaßnahmen und ca. 25 Mio. Euro für Mieten.

Die Anwendung der sog. Leistungsformel führt seit geraumer Zeit zu einem Mittelverlust von ca. 1 Mio. Euro pro Jahr, die dauerhaft von den festen 200 Mio. Euro abgehen (wir erinnern uns an die kleiner werdende Sahnetorte aus der Personalversammlung 2015)! Andere nieder-

sächsische Universitäten fordern vehement eine Umverteilung dieser verloren gegangenen Mittel. Um dieser Negativentwicklung entgegenzuwirken, hat sich das Präsidium eine mindestens 80%ige Auslastung der Studiengänge zum Ziel gesetzt. Kurzfristige finanzielle Verbesserungen sind nicht möglich, da die Formelverluste über vier Jahre festgeschrieben sind. Die Verluste durch die Zielvereinbarungen müssen möglichst niedrig gehalten werden! Grundsätzlich sei aber eine positive Entwicklung sichtbar: Die LUH verzeichnet eine steigende Zahl an Studierenden und große Forschungsanträge sind erfolgreich verlaufen. Beides bringt der LUH mehr befristete finanzielle Mittel.

Im Anschluss an die Redebeiträge gab es eine Frage aus dem Auditorium: Wie steht das Präsidium zu der Entscheidung, dass der HLRN4, ein im LUIS beheimateter „Supercomputer“ im Norddeutschen Verbund für Hoch- und Höchstleistungsrechnen (HLRN), zukünftig nicht mehr an der LUH, sondern an der Göttinger Georg-August-Universität betrieben werden soll? In seiner Antwort betonte Herr Dr. Strutz, dass diese Entscheidung seitens der Landesregierung an der Hochschulleitung vorbei gefällt wurde. Es handele sich um eine politische Entscheidung, die

sehr bitter für die LUH sei. Offensichtlich solle der Standort Göttingen und nicht Hannover gefördert werden, aber man müsse sich an der LUH auch selbst hinterfragen.

Als letzter Redner stellte sich der neue ver.di-Sekretär Frank Ahrens als Nachfolger von Brigitte Rode vor. Er informierte zunächst über Änderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) und im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) und gab einen Ausblick auf die kommende Tarifrunde 2017. In der letzten Tarifrunde konnte der Systemwechsel in der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder)-Altersvorsorge von den Arbeitnehmern/innen verhindert werden. Es ist davon auszugehen, dass die betriebliche Altersvorsorge von den Arbeitgebern 2017 immer mehr in den Fokus gerückt wird. Daher gilt auch für 2017: Kein Eingriff in das Leistungsrecht! Der auch aus Sicht vieler Nicht-ver.dianer engagierte und sympathische Auftritt des neuen ver.di-Sekretärs endete mit einem Aufruf an alle Beschäftigten der LUH: Mitdiskutieren über das, was in der nächsten Tarifrunde wichtig ist! Dazu gehört auch die seit 2012 in Kraft getretene Entgeltordnung, bei der es viele Veränderungsmöglichkeiten gibt.

In das Leitthema der diesjährigen Personalversammlung „Betrieblicher Datenschutz – Digitales Arbeiten“ führte Personalrätin Elvira Grube mit einem Kurzvortrag ein. Für den Personalrat ergibt sich der gesetzliche Auftrag zur Regelung und Überwachung etc. von Daten- und Kommunikationssystemen durch § 67 des NPersVG: Mitbestimmung bei organisatorischen Maßnahmen. Der rasant fortschreitende Wandel der Arbeitsbedingungen durch immer neue IT-Verfahren (z.B. Zeiterfassungssysteme, Videoanlagen, SAP-Personalverwaltung, Gruppen-Kalendersoftware) und die dadurch vermeintlich gewonnene Arbeitserleichterung führt im Hintergrund häufig zu Arbeitsverdichtungen, deren Auswirkungen zu hinterfragen sind.



Ziel der Personalräte ist die Einführung eindeutig geregelter zentraler IT-Systeme, um den „Software-Wildwuchs“ in den dezentralen Einrichtungen der LUH einzudämmen. Hierbei geht es nicht darum, Panik zu verbreiten oder die Einführung von

Software zu verhindern, sondern um deren Missbrauch zu Lasten der Beschäftigten. Während die Datenspeicherung separater IT-Systeme meist sinnvoll ist, ist die Vernetzung von IT-Verfahren oftmals als kritisch anzusehen – insbesondere bei der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten. In diesen Fällen stellt der Personalrat gemäß dem Gebot der Datensparsamkeit stets die Frage nach der Erforderlichkeit der Daten und versucht die kritischen Aspekte zu identifizieren. Letztlich müssen aus Sicht des PR eine transparente Abwägung von dienstlichem Interesse mit den Schutzinteressen der Beschäftigten erfolgen und die Persönlichkeitsrechte sowie die informelle Selbstbestimmung beachtet werden!

Nunmehr bestens in das Thema eingeführt, galt die gespannte Aufmerksamkeit der ZuhörerInnen anschließend den Ausführungen des zu diesem Thema eingeladenen Datenschutzbeauftragten der LUH Herrn Prof. Dr. Nikolaus Forgó. Nach einer kurzen Vorstellung seiner Person kam Prof. Forgó zunächst noch einmal zurück auf den zu Anfang der Personalversammlung diskutierten möglichen Interessenkonflikt zwischen seiner Funktion als CIO / Datenschutzbeauftragter und als Mitglied des Präsidiums. Dieser Sachverhalt ist in § 8a Niedersächsi-

ches Datenschutzgesetz eindeutig geregelt: Der Datenschutzbeauftragte soll nicht aus der Behördenleitung selbst, aus der Leitung der Informations- und Kommunikationstechnik bzw. deren Stellvertretung, aus Personal- und Schwerbehindertenvertretungen, aus dem Kreis der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten oder aus Organisationseinheiten mit intensiver Verarbeitung personenbezogener Daten kommen. Keiner der genannten Gruppen gehöre Prof. Forgó an. „Ätsch!“

Zu Beginn seines Vortrags zum eigentlichen Thema „Datenschutz“ verwies Prof. Forgó auf die Tatsache, dass Datenschutz ein Grundrecht ist, und lieferte dann unter dem Motto „Datenschutz in 20 Sekunden“ alles, was man über Datenschutz wissen muss: „Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist verboten!“ Davon gebe es nur zwei Ausnahmen: Die Existenz einer Rechtsgrundlage oder die informierte Einwilligung. Die EU-Grundrechtecharta regelt in Artikel 8 den Schutz personenbezogener Daten, deren Einhaltung in jedem Betrieb, jeder Universität etc. von einer unabhängigen Stelle überwacht werden muss. Grundlegende Begriffe bei dieser Überwachung sind z.B. Zweckbindung, Erforderlichkeit oder Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Als Datenschutzbeauftragter der LUH,

so Prof. Forgó, sei er unabhängig und weisungsfrei, agiere vertraulich und kooperiere bestens mit dem Personalrat und dem Justizariat. Als Beispiele für seine derzeit aktuellen Themen nannte er die Videoüberwachung, das Campusmanagementprojekt SAP-StudentLifeCycleManagement (SLcM), die Einführung von Softwarelösungen und „BringYourOwnDevice“.

Zum Abschluss seines abwechslungsreichen und unterhaltsamen Vortrags forderte Prof. Forgó alle Beschäftigten auf, bei datenschutzrelevanten Themen frühzeitig mit ihm in Kontakt zu treten!

Anschließend wurde die Fragerunde aus der Zuhörerschaft eröffnet:

Gibt es an der LUH Regelungen zur Kopplung privater Smartphones mit dienstlichen PCs?

Antwort (Forgó): Derzeit sollten derartige Geräte nicht mit dienstlichen PCs etc. verbunden werden; eine Regelung hierzu ist in Arbeit.

Wie steht der Datenschutzbeauftragte zur Nutzung großer Suchmaschinen?

Antwort (Forgó): Da es zu Problemen hinsichtlich der Sammlung von Daten (Profilbildung) bei der Verwendung großer Anbieter kommt, sind Alternativen zu empfehlen.

Wie steht der Datenschutzbeauftragte zur Nutzung von Facebook in den Universitätseinrichtungen?

Antwort (Forgó): Daten natürlicher Personen sind datenschutzrechtlich relevant. Es kommt darauf an, wer die Daten verarbeitet und wie diese zueinander stehen. Empfehlung: Keine personenbezogenen Daten in Facebook ablegen! Es gebe zwar keine zwingend verbindliche Norm, dennoch wäre eine Anleitung seitens der LUH sinnvoll.

Wie steht der Datenschutzbeauftragte zum Einsatz verschlüsselter Kommunikation?

Antwort (Forgó): Diese wird für wichtig gehalten und dementsprechend gefördert.

Der letzte Tagesordnungspunkt Verschiedenes startete mit einem alten Thema. Es wurde die Frage nach dem Einsatz privater Heizgeräte in der kalten Jahreszeit gestellt, die angesichts energetisch ungünstiger Gebäudehüllen notgedrungen immer wieder zum Einsatz kämen.

Antwort (Bauer, Leiter Dez. 3): Grundsätzlich sei in diesen Fällen das Störungstelefon 4440 anzurufen. Es wurde dem zuständigen Dezernat 3 aus den Reihen der Zuhörerschaft aber bescheinigt, in den vergangenen Jahren sehr flexibel mit dem Einsatz der Heizung umgegangen zu sein.



Der Leibniz-Express stellt sich vor!

Der Personalratsvorsitzende Jörg Schollbach gab den Hinweis, sich bei diesbezüglichen Problemen auch gerne an den Personalrat zu wenden.

Ein Beschäftigter erkundigte sich nach dem Zeitpunkt der Vorlage einer Krankmeldung. In seiner Einrichtung gebe es die Regelung, dass man bei Erkrankung an einem Freitag oder Montag sofort eine schriftliche Krankmeldung benötige. *Antwort (Tappe, Leiter des SG 22): Dies ist rechtlich nicht der Fall. Eine schriftliche Krankmeldung muss erst nach drei Kalendertagen (auch Samstag und Sonntag sind Kalendertage!) vorgelegt werden.*

Als letztes wurde die Frage nach einer möglichen Aufstockung der LUH-Krippen- und Kitaplätze gestellt. Die im Wesentlichen für Studierende ein-

gerichteten Krippen- und Kitaplätze seien zwar auch für Beschäftigte gedacht, für diese aber viel zu teuer. *Antwort der Dienststelle: Laut der (nicht anwesenden) Gleichstellungsbeauftragten der LUH Frau Gotzmann sei die Anzahl der Plätze ausreichend.*

Zum krönenden Abschluss der gelungenen Personalversammlung wartete ein dreiköpfiges Team aus dem Zentrum für Hochschulsport mit einer Kostprobe des ab Sommer 2016 buchbaren gesundheitsfördernden „Leibniz-Expresses“ auf. Unter Anleitung kamen alle Anwesenden in den hörbar spaßmachenden Genuss einer fünfminütigen aktiven Bewegungspause!

Herzlichen Dank dafür und bis zum nächsten Jahr,
Ihr Personalrat der LUH

SIE HATTEN DIE WAHL! ODER „SIE HÄTTEN DIE WAHL GEHABT“?

Manche mögen sich noch erinnern: Am 12./13. April fanden die Personalratswahlen statt.

Die Wahlbeteiligung, die wir alle Jahre wieder durch viel Mundpropaganda, Flurfunk, Wahlaufrufe, Artikel und natürlich durch unsere Personalratsarbeit zu stärken versuchen, war auch in diesem Jahr mit knapp 25 % gering. Mit der Stärkung der Mitbestimmung durch die Novellierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) zum Anfang des Jahres hatten wir auf eine deutliche Erhöhung der Wahlbeteiligung auch im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten gehofft. Dennoch lassen wir uns nicht entmutigen und werden auch zukünftig die Interessen unserer Beschäftigten mit voller Kraft vertreten und weiterhin daran arbeiten, die Arbeitsbedingungen an der Leibniz Universität Hannover (LUH) mitzugestalten und zu verbessern.

Wie wir bereits angekündigt hatten, gibt es seit der Wahl 2016 an der LUH keine Bereichspersonalräte und keinen Gesamtpersonalrat mehr. Es gibt zukünftig also DEN Personalrat der Leibniz Universität, der für alle Be-

schäftigten zuständig ist. An dieser Stelle seien die Kolleginnen und Kollegen aus dem LUIS (Leibniz Universität IT-Services) ausdrücklich erwähnt und willkommen geheißen, die bisher noch einen eigenen Bereichspersonalrat hatten und für die wir nun ebenfalls zuständig sind. Seit der Wahl stehen wir nun auch für Ihre Interessen gleichermaßen ein und sind jederzeit für Sie ansprechbar.

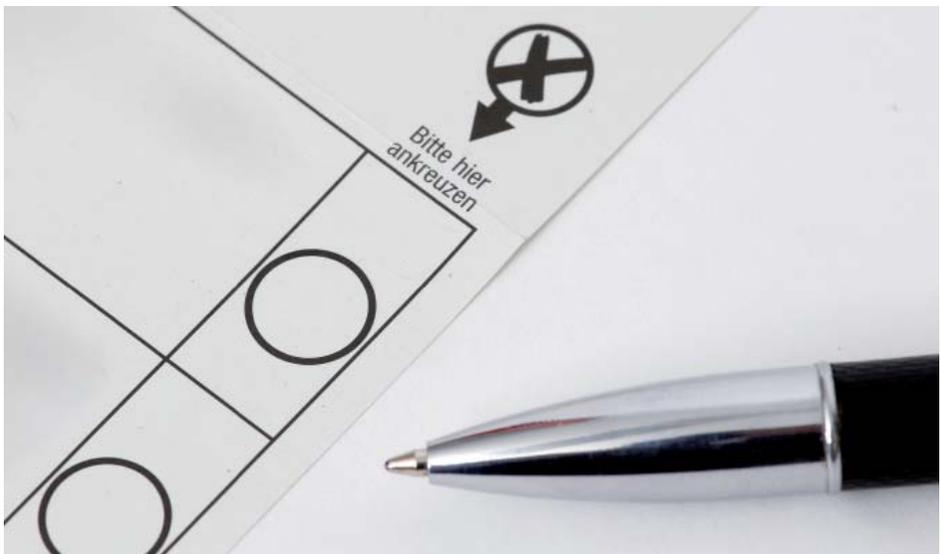
Das neue Gremium besteht aus 19 Mitgliedern, davon 11 von der ver.di-Liste der Arbeitnehmer/innen, zwei Beamt/innenvertretungen (ebenfalls ver.di) sowie 6 von der Liste „Die Unabhängigen“.

Bei der Wahl konnten die Arbeitnehmer/innen zwischen zwei Listen („ver.di“ und „Die Unabhängigen“) wählen. Für die Beamt/innen gab es nur einen Wahlvorschlag der „ver.di“-Liste, daher musste gemäß NPersVG hier eine Personenwahl zur Anwendung kommen, d.h. um dem/der Wähler/in eine Auswahl zu ermöglichen, standen die Kandidat/innen des vorliegenden Wahlvorschlags einzeln zur Wahl. So fand erstmals an der LUH (soweit die Erinnerungen reichen) eine Mischung der Wahlver-

fahren statt. Sicher eine Herausforderung für den Wahlvorstand, dem an dieser Stelle noch einmal unser ausdrücklicher Dank gilt. Unter dem Vorsitz von Michael Böhme haben die Kolleg/innen Silke Johnen, Maren Holm, Monika Ladewig, Joachim Lilienthal und Gabriele Sennholz ehrenamtlich und mit viel Motivation und Kompetenz für einen ordnungsgemäßen Ablauf der Wahlen gesorgt. Insbesondere die Klärungen, ob und wie sich die Gesetzesänderungen und der Wegfall der Gremien auf die Wahlen auswirken, waren sicher keine einfache Aufgabe. Nicht zu vergessen sind auch die uns nicht allen namentlich bekannten Wahlhelfer/innen, ohne die die Durchführung der Wahl wohl so versiert nicht möglich gewesen wäre.

Und zu guter Letzt gilt unser Dank natürlich all jenen Beschäftigten, die den Weg in eines der Wahllokale gefunden haben, um von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen und uns damit für unsere Arbeit den Rücken zu stärken. Wir werden uns im Interesse aller Beschäftigten der LUH stark machen und hoffen auf Ihre Unterstützung, Hinweise und Kritik.

Wir werden weiterhin motiviert und kompetent daran arbeiten, das in uns gesetzte Vertrauen zu rechtfertigen und die Notwendigkeit von Personalratsarbeit nachhaltig zu unterstreichen, damit Sie auch in vier Jahren wieder kraftvoll zur Wahl schreiten können.



Quelle: www.flickr.com/photos/foto_db

Personalrat der Leibniz Universität

Arbeitnehmer/innen		Liste
Elvira Grube	Vorsitzende	ver.di
Jörg Schollbach	1. Stellvertreter	ver.di
Marc André Brinkforth	2. Stellvertreter	ver.di
Uwe Spillebeen	3. Stellvertreter	Die Unabhängigen
Bettina Aichinger	4. Stellvertreterin	ver.di
André Hruschka	5. Stellvertreter	ver.di
Oliver Gorden	6. Stellvertreter	ver.di
Katja Bohne		ver.di
Regina Garcia		Die Unabhängigen
Nikolaos Gilantzis		ver.di
Hans-Ulrich Metzger		Die Unabhängigen
Andreas Pieper		ver.di
Frank Schrader		Die Unabhängigen
Sarah Steiding		ver.di
Martin Volkmann		Die Unabhängigen
Vera Vortmann		Die Unabhängigen
Ann-Kathrin Waldvoigt		ver.di
Beamtenvertretung		
Ulrike Hepperle	7. Stellvertreterin	ver.di
Arne Wolf Kösling		ver.di

Wahlbeteiligung

Insgesamt	25,11 %
Arbeitnehmer/innen	24,99 %
Beamt/innen	27,51 %

Sitzverteilung Arbeitnehmer/innen

Liste	Stimmen	Sitze
ver.di	64,53 %	11
Die Unabhängigen	35,47 %	6

Sitzverteilung Beamtenvertretung

Kandidat/in	Stimmen	Sitze
Ulrike Hepperle	67,31 %	1
Arne Wolf Kösling	30,77 %	1

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Leibniz Universität wurde als Persönlichkeits- und reine Briefwahl durchgeführt. Neun Kandidaten stellten sich zur Wahl. Bei einer Wahlbeteiligung von 49,2 % wurden gewählt:

Kimberly Schrader	Vorsitzende
Tarek Senft	1. Stellvertreter
Jean-Henrick Schünemann	2. Stellvertreter
Jan Mielke	3. Stellvertreter
Timo Kriegereit	4. Stellvertreter

Hauptpersonalrat (HPR) im Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Im Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft und Kultur sind Kolleg/innen aus verschiedenen Dienststellen des Geschäftsbereichs MWK vertreten. Für die Leibniz Universität sind Roger-Michael Klatt und Jana Wende im HPR vertreten.

Arbeitnehmer/innen		Dienststelle	Liste
Andrea Horn	Vorsitzende (AN)	MHH	ver.di/GEW
Petra Ducci-Eiklenborg	1. Stellv. (AN)	Jade Hochsch.	ver.di/GEW
Roger-Michael Klatt	2. Stellv. (AN)	LUH	ver.di/GEW
Brigitte Brinkmann	AN	TU Braunsch.	Wir mit Euch
Emanuel Chmielarski	AN	TU Braunsch.	Wir mit Euch
Silvia Horter	AN	MHH	Wir mit Euch
Petra Mende	AN	Uni Oldenburg	ver.di/GEW
Frank Sandhagen	AN	TU Clausthal	ver.di/GEW
Jana Wende	AN	LUH	ver.di/GEW
Beamtenvertretung			
Ute Hermannsen	3. Stellv. (B)	Uni Oldenburg	Mehrheitswahl

Wahlbeteiligung

Insgesamt	35,17 %
Arbeitnehmer/innen	34,48 %
Beamt/innen	52,61 %

Sitzverteilung Arbeitnehmer/innen

Liste	Stimmen	Sitze
ver.di/GEW	21,62 %	7
Liste 2	1,58 %	-
Wir mit Euch	10,20 %	3

ALLES SO NEU HIER!

Nun aber schnell. Die Neuen kommen!

Die Wahlen mischen die Karten neu, eine aufregende Zeit. Das Tagesgeschäft muss laufen, trotz zunächst noch deutlich reduzierter Kapazitäten durch das geplante und ungeplante Ausscheiden von Kollegen, mit vielen neuen zusätzlichen Aufgaben durch neue Gesetzgebungen. Es gibt neue Personalräte, neue Freistellungen müssen ausgetüfelt und auf den Weg gebracht werden.

Wie soll ich das neue Gremium nun beschreiben? Es gibt alte und neue, alte und junge, erfahrene und euphorische, vorsichtige und mutige, stille und laute. Alle zusammen sind wir eine von Euch gewählte Mischung von Ehrenamtlichen mit viel Erfahrung, Mut, Gedächtnis, Visionen und unterschiedlichsten eigenen Vorstellungen.

Nun gilt es, das Gemeinsame herauszuarbeiten, die Ziele zu eruieren, Prioritäten zu setzen, die Aufgaben sinnvoll zu verteilen, Einarbeitung zu leisten, ohne den Schwung zu nehmen, Erfahrungen weiterzugeben und neue Wege auszuprobieren. Erste Schritte dazu haben wir in unserem Workshop bereits getan.

Aber Sie werden wissen wollen: Wer bin ich denn eigentlich?

Mein Name ist Elli (Elvira) Grube, Baujahr 67, glücklich geschieden. Mein beruflicher Werdegang: Schule, Ausbildung, Pflege einer Angehörigen, Fachabitur, schließlich Dipl.-Inge und an der LUH „Wurzeln geschlagen“. Dazwischen Jobs in Handwerk, Bau, Gastronomie, Handel, Universität etc. Befristet zwar, aber das nimmt man in Kauf, um über Wasser zu bleiben. Vielleicht genau die richtige Schule, um die Erfahrungen mit unterschiedlichsten Menschen, Generationen, Lebenssituationen, Verträgen, Berufsgruppen, Abhängigkeiten und Unsicherheiten in Wirtschaft und Wissenschaft zu sammeln, um nun in diesem großen „Betrieb“ LUH aus meinem Fundus heraus gut verstehen, unterstützen und beraten zu können.

Seit 2012 bin ich freigestelltes Personalratsmitglied und nun vor die neue Herausforderung gestellt, nach vier tollen, intensiven (Lehr-)Jahren die Vorsitzende zu sein. Au backe, große Fußstapfen habe ich da auszufüllen. Der ehemalige Vorsitzende Jörg Schollbach ist mein erster Stellvertreter und darf nun die etwas ruhigere Position genießen. Ich werde die-

sen neuen Hut gern aufsetzen, weil ich weiß, dass mein Team mir diese Aufgabe zutraut und hinter mir steht. Eine wirklich gute Startposition, wie ich finde.

Gleichzeitig die Freude, Aufregung und Startenergie der neuen Personalratsmitglieder, frisch gestärkt durch die Wählerstimmen, die ersten Schulungen und unseren gemeinsamen Workshop. Nun bloß diese

Energie nicht bremsen! Bald werden alle Neu-Freigestellten angekommen sein und das Personalrats-Schiff kann mit frischem Wind weiter an Fahrt aufnehmen.

Schiff ahoi!



Quelle: www.pixabay.com



THIS IS YOUR NEW STAFF COUNCIL

In April 2016, the new staff council has been elected. The election takes place every four years. Voter participation was at a low 25 %.

The new staff council consists of 19 members from two electoral lists. 13 members belong to the list of the trade union ver.di, 6 belong to the "independent" list ("Die Unabhängigen"). Elli (Elvira) Grube has been elected as the new chairperson, the former chair Jörg Schollbach has been elected as deputy chairperson.

The new election period brings a few significant changes: since the start of 2016, staff council's responsibility was expanded to include all academic staff beneath the professorial level. Furthermore, since the election there are no more divisional staff

councils and no general staff council. There is now just one staff council for all employees of the Leibniz University Hannover. Both of these developments mean a lot more work for every staff council member, but we are very much looking forward to the task. We will do our best to achieve better working conditions at the LUH and are open to your questions and concerns any time.

We would like to thank the election board and the many election workers who made the execution of the election possible. Also we would like to thank everybody who voted for us and placed their confidence in us. But whether or not you found your way to the ballot box, we are here for you. If you have any questions, ideas or criticism, please contact us!

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG DAS SIND WIR!

Ihr habt uns gewählt und nun werden wir aktiv! Wir sind fünf Azubis, die bei jeglichen Fragen ein offenes Ohr haben und jederzeit für Euch da sind. Egal, ob es Probleme in Eurer Ausbildung gibt, Ihr Ideen zur Verbesserung der Ausbildungsbedingungen habt, oder Ihr einfach nur wen zum Reden braucht – wir hören Euch zu und handeln auch!

Wir brauchen Euch...

Jugendliche, Auszubildende und Praktikanten der Leibniz Uni Hannover. Um etwas zu bewegen, benötigen wir Eure Ideen!

Wir geben Euch...

Tatkräftige Unterstützung und stehen Euch immer mit allen Mitteln zur Seite. Keines Eurer Probleme ist belanglos oder zu groß! Ganz gleich, ob es sich hierbei um ein Problem innerhalb, oder außerhalb Eurer Ausbildung handelt. Selbstverständlich werden alle Eure Angelegenheiten vertraulich behandelt.

Also traut Euch!

Ihr habt ganz sicher alle Fragen und Anregungen, die Ihr uns mitteilen wollt. Überlegt nicht lange, handelt!

Stellt sie uns in unserer Sprechstunde persönlich, ruft uns an oder schreibt

uns bei Facebook! Schafft Ihr es nicht in unsere Sprechstunde, könnt Ihr uns natürlich auch außerhalb der angegebenen Zeiten treffen.

Eure JAV



v.l.: Joi (Jean-Henrick), Kimberly, Tarek
nicht im Bild: Jan & Timo

Kontakt:

Welfengarten 3

Gebäude 1111, Raum 223

Tel.: 762-2433

E-Mail: jav@personalrat.uni-hannover.de

Web: www.personalrat.uni-hannover.de/jav

Facebook: JAV Leibniz Universität Hannover

Kimberly Schrader

Kauffrau f. Marketingkommunikation

Tarek Senft

Kaufmann für Büromanagement

Jean-Henrick Schünemann

Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung

Jan Mielke

Fachinformatiker für Systemintegration

Timo Kriegerreit

Baustoffprüfer

NEU IM PERSONALRAT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im April 2016 gab es Personalratswahlen und ich habe – zunächst ziemlich blauäugig – kandidiert. Inzwischen sind einige Wochen ins Land gegangen und ich merke, dass vieles aus Personalratsicht ganz anders aussieht, als ich es mir vorgestellt habe. Viele von Euch haben meiner Liste ihre Stimme gegeben und die/der eine oder andere hat mich auch schon angesprochen, dass sie/er mich gewählt hat und auf Lösung von ganz speziellen Problemen hofft. Genau deshalb habe ich kandidiert. Ich bin für Euch da.

Ich möchte gerne unsere/Eure speziellen Probleme angehen, merke

dabei aber, dass ich dazu eines ganz besonders brauche GEDULD!!!!!!

Sprecht mich an! Schreibt mir E-Mails! Ruft mich an! Aber... kommt mit einer konkreten Frage!!!! Gerne würde ich Euch zusammen mit anderen Kollegen in Eurer Einrichtung besuchen, um Eure Situation besser verstehen zu können. Wenn Ihr daran Interesse habt, meldet Euch bitte.

Wenn Ihr Probleme habt, sprecht mich oder eine andere Kollegin oder einen anderen Kollegen aus dem Personalrat an.

Eure Kollegin
Regina Garcia



Quelle: www.pixabay.com

ARBEITSSICHERHEIT AN DER LUH WENN DIE SCHERE ZUM SICHERHEITSRISIKO WIRD

Seit einiger Zeit begleiten wir Personalräte unsere Sicherheitsfachkräfte von der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention bei ihren sogenannten Systemaudits. Eine sehr sinnvolle Angelegenheit, um den Gedanken des Arbeitsschutzes näher an die Verantwortlichen zu bringen. In einem gemeinsamen Gespräch zwischen der Sicherheitsfachkraft und der Institutsleitung, in der Regel auch mit den Sicherheitsbeauftragten der Einrichtung und der Personalvertretung, werden Fragen zur Organisation der Arbeitssicherheit gestellt. Die Teilnahme der Institutsleitung ist obligatorisch, da sie die Verantwortung für die Arbeitssicherheit trägt. Diese verantwortungsvolle Pflicht als Arbeitgeber ist der Institutsleitung nicht immer bewusst, wird aber in dem Gespräch herausgearbeitet. Oftmals ist es auch notwendig, die Funktion und Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten nochmals zu erläutern und ihre Aufgabe als beratendes Element bei allen Belangen des Arbeitsschutzes darzulegen.

Von grundsätzlicher Bedeutung ist die Frage nach der letzten Gefährdungsbeurteilung (diese liegt erfreu-

lich oft sehr aktuell vor). Fragen zur Organisation des Arbeitsschutzes, Beurteilungen von Arbeitsabläufen, Erfassung von Gefahrstoffen und Belastungen der Beschäftigten, Umsetzung notwendiger Schutzmaßnahmen und vieles mehr wird abgefragt. Der Ablauf erfolgt anhand eines Fragebogens, der später der Einrichtung mit Erläuterungen zur Verfügung gestellt wird, womit das Verfahren für behördliche Kontrollen dokumentiert und für den weiteren Prozess protokolliert ist.

Interessant ist oftmals der Verlauf solcher Audit-Gespräche. Anfängliche Skepsis auf Seiten der Einrichtung schwindet langsam und wird immer öfter durch Hinterfragen und Nachfragen von Sachverhalten abgebaut. Im besten Fall ergibt sich ein interessantes Gespräch über das Arbeitssicherheitssystem im Allgemeinen und die konkreten betrieblichen Gegebenheiten im Besonderen, von dem alle Beteiligten profitieren. Dann wird das Systemaudit auch als das wahrgenommen, was es in erster Linie ist: Eine Hilfestellung und ein Serviceangebot der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention.

Wussten Sie zum Beispiel, dass eine offen herumliegende Schere in einem Büro auch als Stichwaffe genutzt werden kann? Klar, wenn man jetzt darüber nachdenkt, schon! Welche Möglichkeiten gibt man einem Studierenden in die Hand, der den letzten Versuch, die Matheprüfung zu bestehen, versemelt hat und seine Entlassungspapiere im Büro empfängt? Klingt unwahrscheinlich? Dann lesen Sie doch mal nach in der Broschüre „Sicherheit und Gewaltprävention in Kommunalverwaltungen“* :

„Einen wichtigen Aspekt, der zu einer Risikominimierung am Arbeitsplatz führen kann, stellt die gefahrenbewusste Büroeinrichtung dar. So empfiehlt es sich, Arbeitsmaterialien wie Locher, Scheren oder Tacker in den Schubladen der Bürocontainern auf-

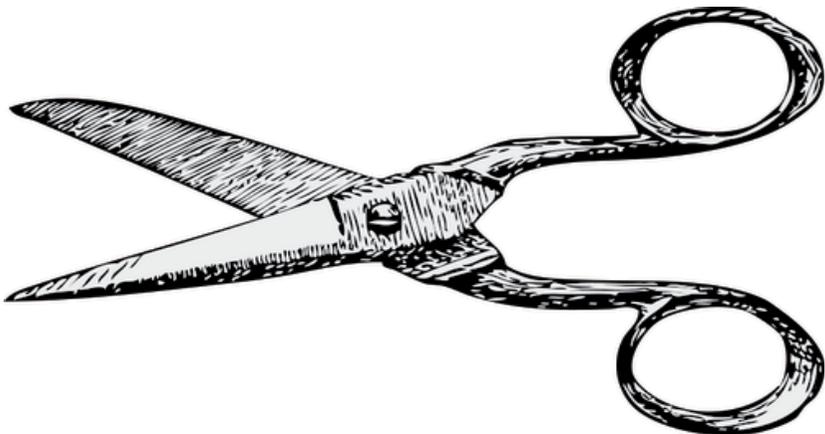
zubewahren, damit sie nicht von aufgebrauchten und aggressiven Kunden als Waffen zweckentfremdet werden können.“

Dies sollte in der Gefährdungsbeurteilung mit berücksichtigt werden, damit der ach so sichere Büroarbeitsplatz nicht zum Abenteuerspielplatz wird.

Arbeitssicherheit ist komplex und erfordert viel Fachwissen und Feingefühl für die betrieblichen Besonderheiten. Aber hier helfen die Kollegen von der Arbeitssicherheit, bieten Unterstützung an bei der Beurteilung von Gefährdungen, helfen bei der Umsetzung von Maßnahmen und stehen bei Fragen zur Verfügung.

Insgesamt gesehen ein tolles Ding, dieses Systemaudit!

* www.fhoev.nrw.de/uploads/media/web_broschuere_gewaltpraevention_kommunen_2014.pdf



Quelle: publicdomainvectors.org

...DER ANGESTREBTEN QUALIFIZIERUNG ANGEMESSEN ÄNDERUNGEN IM WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ (WISSZEITVG) UND NIEDERSÄCHSISCHEN HOCHSCHULGESETZ (NHG)

Neuerungen im WissZeitVG

Im März dieses Jahres hat der Bundestag die Änderung des WissZeitVG beschlossen. Die Zielsetzung dabei war – so die Bundesregierung – die Verbesserung der Vertragsbedingungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen:

„Der Anteil an kurzzeitigen befristeten Beschäftigungen hat inzwischen [...] ein Maß erreicht, das nicht mehr vertretbar ist. [...] Mit der Gesetzesnovelle soll Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen.“¹

„Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen im WissZeitVG dadurch unterbunden werden, dass die Befristungstatbestände um Orientierungspunkte für die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer ergänzt werden.“²

1 www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html; Stand 15.08.2016.

2 Deutscher Bundestag, Drucksache 18/6489, Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des WissZeitVG



Quelle: www.pixabay.com

Konkret wurde in § 2 (2) WissZeitVG festgelegt, dass bei Arbeitsverträgen, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden, die Vertragslaufzeiten den bewilligten Projektzeiträumen entsprechen sollen. Die Projektbefristung ist jetzt also zumindest einigermaßen klar geregelt.

Bei der sogenannten Qualifikationsbefristung nach § 2 (1) WissZeitVG – also den Arbeitsverträgen, die aus Landesmitteln finanziert werden

– wurde festgelegt, dass diese Beschäftigungsverhältnisse zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation erfolgen müssen. Die vereinbarte Vertragslaufzeit ist dabei so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifikation entspricht. Hier bleibt der Gesetzestext extrem schwammig. Es wird nirgends genauer definiert, welche Art(en) von Qualifizierung gemeint sind. Die Begründung für den unbestimmten Qualifizierungsbegriff liest sich wie folgt:

„[...] auch da, wo üblicherweise im ersten Teil der Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt wird, war es weder bislang so, noch ist dies für die Zukunft gewollt, dass das Anstreben einer Promotion als obligatorisches Element der wissenschaftlichen Qualifizierung festgeschrieben wird. Dass wissenschaftliche Qualifizierung im ersten Teil der Qualifizierungsphase [...] vielmehr gerichtet auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen zu verstehen ist, folgt auch daraus, dass nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleiben kann. Kompetenzerwerb in der Wissenschaft muss deshalb mehr beinhalten als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. [...] Im Ergebnis muss Qualifizierung in der

Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen[...]. Vergleichbares gilt für den zweiten Teil der Qualifizierungsphase, die sogenannte Postdoc-Phase. Als formales Qualifizierungsziel wird zwar vielfach die Habilitation angestrebt. [...] Zunehmend erfolgt der Erwerb der für die Berufung auf eine („ordentliche“) Professur erforderlichen weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen auf anderen Wegen (zum Beispiel Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung).“³

Zusammengefasst: Die Anstellung nicht promovierter wissenschaftlicher Beschäftigter dient – wenn sie nicht über Projektmittel finanziert wird – zwar der Qualifizierung, überwiegend aber nicht zur Qualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere, sondern für den Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft. Und: Eine Anstellung in der Postdoc-Phase dient zur Herstellung der Berufungsfähigkeit, nur dass die Habilitation nicht mehr der einzige Weg dahin ist.

Wie die Hochschulen die wissenschaftlichen Beschäftigten konkret auf außerwissenschaftliche Karrieren vorbereiten sollen, bleibt ebenso unklar wie die Ausgestaltung der Qualifizierung in der Postdoc-Phase ohne Berufungsziel.

3 Deutscher Bundestag, Drucksache 18/6489

Neuerungen im NHG

Auch die Novellierung des NHG soll laut der Ministerin für Wissenschaft und Kultur, Frau Gabriele Heinen-Kljajić, helfen, die hohe Zahl befristeter Arbeitsverträge an den Hochschulen einzudämmen sowie die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf zu erhöhen und die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern.

In § 31 (4) NHG heißt es nun:

„Soll das Beschäftigungsverhältnis auch die wissenschaftliche Weiterqualifikation ermöglichen, so ist eine Beschäftigung im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst zu vereinbaren. Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in den Fällen des Satzes 1 im Rahmen ihrer Dienstaufgaben im Umfang



von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben. Die Laufzeit der Arbeitsverträge ist in den Fällen des Satzes 1 so zu bemessen, dass sie die angestrebte Qualifizierung ermöglicht; werden für die Qualifizierung oder für das Vorhaben, in dessen Rahmen die Qualifizierung erfolgen soll, befristet Mittel bewilligt, so soll bei der Bemessung der Laufzeit der Arbeitsverträge die Dauer der Mittelbewilligung berücksichtigt werden.“

Die Formulierung im NHG ist nicht nur äußerst sperrig, sie fällt im Endeffekt auch hinter den entsprechenden Regelungen des WissZeitVG zurück. Die Regelungen zur Arbeitszeit und zum Stellenanteil für die Qualifikation gehen aber positiv über die Regelungen des WissZeitVG hinaus.

Zusammengefasst heißt das:

- mindestens 50 % Arbeitszeit
- mindestens 1/3 der vereinbarten Arbeitszeit muss zur eigenen Qualifikation zur Verfügung stehen
- die Vertragslänge muss so gewählt sein, dass die angestrebte Qualifikation auch erreicht werden kann
- wenn das Arbeitsverhältnis über befristete Mittel finanziert wird, soll bei der Laufzeit die Dauer der

Mittelbewilligung berücksichtigt werden

Auch das NHG definiert nicht, was genau unter Qualifikation zu verstehen ist und welche Vertragslängen der nicht weiter bestimmten Qualifikation angemessen wären. Allein für die Juniorprofessur ist dies im § 30 NHG klar geregelt:

„Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren beschäftigt. Das Dienstverhältnis kann vom Präsidium auf Vorschlag des Fakultätsrats um bis zu drei Jahre verlängert werden [...]“

Da die Juniorprofessur wie die Habilitation zur Befähigung zur Berufung führen soll, könnte davon ausgegangen werden, dass die Zeit zur Erreichung dieses Zieles gleich sein sollte.

Die Regelungen des Präsidiums (Rundschreiben 51/2015) sehen dagegen bei Postdocs sowohl bei Einstellung als auch bei Weiterbeschäftigung nur ein Jahr vor. Dabei ist offensichtlich, dass innerhalb eines Jahres die Befähigung zur Berufung nicht erreicht werden kann. Eine weitere Schwierigkeit ergibt sich bei der Promotion. Die durchschnittliche Promotionszeit variiert nach Fach und Hochschule, woraus geschlossen werden kann, dass die für die Pro-

motion angemessene Vertragslänge auch nach Fach variieren müsste. Pauschal Vertragslängen von drei Jahren bei der Einstellung sowie bei Vertragsverlängerungen von einem Jahr vorzuschreiben, dürfte den Regelungen von NHG und WissZeitVG kaum entsprechen. Hier muss sich die Universität auf je nach Qualifikation angemessene Vertragslaufzeiten verständigen. Und das kann aus Sicht des Personalrats nicht par ordre du mufti passieren, es bedarf eines längst überfälligen Diskussionsprozesses innerhalb der Hochschule mit allen Beteiligten. Immerhin ist das neue WissZeitVG bereits ein halbes Jahr in Kraft.



In March of 2016, changes to the Fixed-term Contract in Academia Act (*Wissenschaftszeitvertragsgesetz*, **WissZeitVG**) and the Lower Saxony University Act (*Niedersächsisches Hochschulgesetz*, **NHG**) were passed by German Federal and State Parliaments in order to put a stop to the improper use of short-term contracts in academia. Both acts set boundaries for the limitation of work contracts according to their funding: contracts that are mostly funded through third-party funds should be closed with the same duration as that for which funds are granted (WissZeitVG § 2 (2), NHG § 31 (4)). Contracts that are mostly funded through state funds should be closed with a duration that permits the target qualification to be attained (WissZeitVG § 2 (1), NHG § 31 (4)). Furthermore, NHG adds new regulations regarding working hours: those academic staff who are employed in order to obtain a specific academic qualification are to be employed with at least 50 % of regular full-time working hours, and at least 1/3 of these working hours is to be allowed for immersed work towards this academic qualification (NHG § 31 (4)).

Both acts do not define the nature of possible academic qualifications or set average durations for them. According to German Federal Parliament, the reason for this oversight is the wide variety of academic qualifications that can be obtained in preparation of a career in academia on the one hand and the necessity to simultaneously prepare a majority of academic staff for a career outside the university system on the other hand. However, these shortcomings create the need for every university to find their own definitions for qualifications and their average duration.

Hitherto existing regulations of the presidential committee of the Leibniz University Hannover (*Rundschreiben* 51/2015) call for contract periods of three years for the first contract plus one year for extensions for PhD candidates as well as for contracts of one year in the postdoc period. As these regulations fall far short of the new changes to WissZeitVG and NHG, a university-wide discussion involving all parties concerned about possible academic qualifications and their duration is needed.

DAS NEUE WISSZEITVG

DIE WICHTIGSTEN ÄNDERUNGEN IM ÜBERBLICK

Qualifikationsbefristung / sachgrundlose Befristung

- **Voraussetzung Qualifikation:**

Befristung von Arbeitsverträgen für bis zu sechs Jahre vor und nach der Promotion zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation erfolgt (§ 2 Abs. 1 S. 1 und 2). Der Begriff der Qualifikation ist nicht definiert!

- **Vertragslaufzeiten:**

Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist (§ 2 Abs. 1 S. 3). Es ist unklar, was angemessen bedeutet!

- **Optionale Erhöhung des Befristungsrahmens:**

Die insgesamt zulässige Befristungsdauer (2x6 Jahre) verlängert sich um jeweils zwei Jahre pro zu betreuendem Kind; hier wurde klargestellt, dass auch die Betreuung von Pflegekindern und Stiefkindern sowie von Kindern, die mit dem Ziel der Adoption in den Haushalt aufgenommen wurden, eingeschlossen ist (§ 2 Abs. 1). Ebenso Verlängerung um zwei Jahre beim Vorliegen einer Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung (§ 2 Abs. 1). Wichtig: Diese Verlängerung ist optional! Die Hochschule kann die betroffenen Kolleg/innen entsprechend länger befristet beschäftigen. Es besteht aber kein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung.

- **Automatische Vertragsverlängerungen (Nachholzeiten):**

Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich u. a. um Zeiten einer Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit (mindestens um 1/5) für die Betreuung oder Pflege eines bzw. mehrerer Kinder sowie für die Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger (auch Pflegekinder und Stiefkinder sowie Kinder, die mit dem Ziel der Adoption in den Haushalt aufgenommen wurden) (§ 2 Abs. 5 Nr. 1). Neu aufgenommen sind die Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht, also in der Regel Arbeitsunfähigkeiten, die län-

ger als sechs Wochen dauern (§ 2 Abs. 5 Nr. 6). Diese Verlängerungszeiten wirken sich nicht auf die zulässige Befristungsdauer aus (§ 2 Abs. 5 S. 3). Hier besteht ein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung!

- **Studienbegleitende Beschäftigungen:**

Arbeitsverhältnisse nach § 6 (studentische Hilfskräfte) sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen, werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet (§ 2 Abs. 3 S. 3): Klarstellung, dass sämtliche studienbegleitenden Tätigkeiten nicht auf den Befristungsrahmen (2x6 Jahre) angerechnet werden. Dies gilt auch für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss, wenn die Beschäftigten studieren. Beschäftigungen als wissenschaftliche Hilfskraft mit Masterabschluss dagegen werden auf den Befristungsrahmen angerechnet.

Projektbefristung

Vertragslaufzeiten:

Die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer des bewilligten Projektzeitraums entsprechen, nicht der Mittelbewilligung; aber „soll“ bedeutet, dass (begründete) Ausnahmen möglich sind.

Neue Regelung zu studentischen Hilfskräften

Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig (§ 6). Dies bezieht sich auf alle studienbegleitenden Tätigkeiten an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung, solange das Studium auf einen berufsqualifizierenden Abschluss vorbereitet (z. B. Bachelor oder Master). Diese Regelung gilt z. B. nicht für Zertifikats- oder Weiterbildungsstudiengänge (nicht berufsqualifizierend). Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss fallen nur dann unter diese Regelung, wenn sie auch berufsqualifizierend studieren. Wenn nicht, fallen sie unter die übrigen Bestimmungen des WissZeitVG.

PLÖTZLICH PERSONALRAT

„Für die nächste Amtszeit des Personalrats der LUH ab April 2016 suchen wir engagierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit als Personalratsmitglied (m/w)...“ So war es in der letzten Ausgabe der Personalratsinfo zu lesen. Ich bin eine derjenigen, die dem Ruf gefolgt sind.

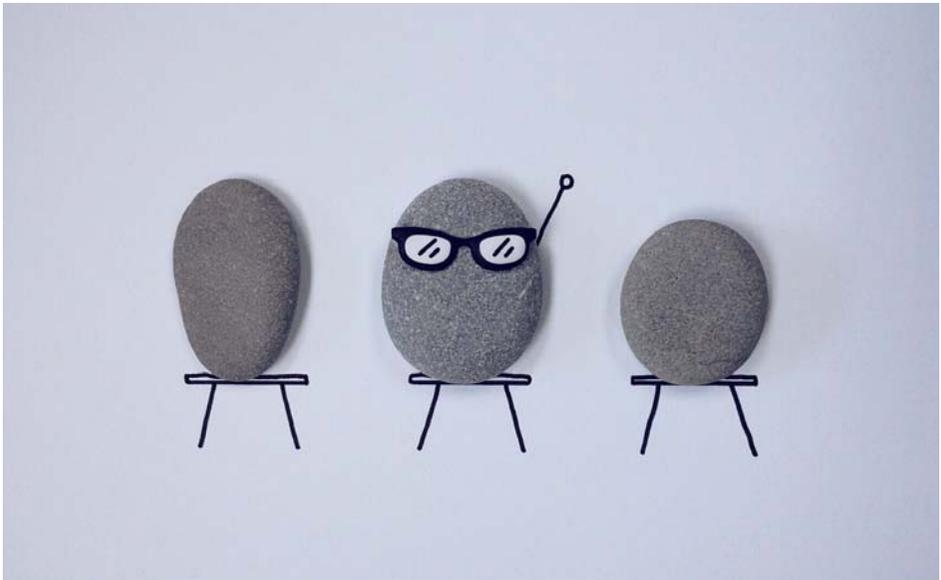
Warum Personalrat?

Vor dieser Frage steht für mich – wie wahrscheinlich für viele – eine andere: Was genau macht der Personalrat eigentlich? Zum Glück sind sich die „alten Hasen“ des PR dessen bewusst und stehen bereitwillig für Fragen zur Verfügung. Nach einem Infotreffen und einigen aufschlussreichen

Gesprächen mit PR-Mitgliedern bin ich mir sicher, dass mich die PR-Arbeit reizt. Die Möglichkeit, Strukturen und Arbeitsweisen der LUH sozusagen „von innen“ betrachten zu können, lockt mich ebenso wie die Möglichkeit, Kolleg*innen beratend zur Seite zu stehen. Eine spannende neue Herausforderung, die mir die Möglichkeit gibt, mitzubestimmen und etwas zu bewegen. Worauf warten wir noch?

Ja, ich will!

Nachdem ich dem PR offiziell meinen Willen zur Kandidatur mitgeteilt habe, rollt der Wahlkampf an. Fotos für das Wahlplakat werden geschos-



Quelle: www.pixabay.com

sen, Inhalte und Formulierungen für das Wahlprogramm werden gewälzt. Ich bin überall dabei, verstehe aber oft nur die Hälfte. Kein Problem, die Kolleg*innen im PR erklären mir gern alles. „Es gibt keine dummen Fragen“, sagen sie mir. Das ist gut!

Dann kommt der 2. Wahltag und mit ihm die Wahlparty. Im Sitzungsraum des PR-Gebäudes gibt es Smalltalk und belegte Brötchen, aber das Wahlergebnis lässt auf sich warten – die Auszählung braucht noch einige Stunden, heißt es. Als ich am nächsten Tag zur Arbeit komme, ist das Ergebnis da: Ich wurde gewählt.

Plötzlich Personalrat

Wie geht es nun weiter? Es wird sich einiges ändern, auch an meinem Arbeitsplatz. Ich informiere Vorgesetzte und Kolleg*innen. Alle freuen sich und sichern mir ihre Unterstützung zu, was mich sehr erleichtert. PR-Mitglieder müssen für ihre PR-Arbeit per Gesetz von der normalen dienstlichen Tätigkeit befreit werden und dürfen dabei nicht behindert werden – trotzdem kann es manchmal Probleme geben.

Nach einigen Tagen erhalte ich das erste Mal Post mit dem Vermerk „Personalrat“: die Einladung zur konstituierenden Sitzung. Am Tag der Sitzung schaue ich aufgeregt in viele unbekannte, aber freundliche Ge-

sichter. Mit diesen Menschen werde ich in den nächsten vier Jahren viel Zeit verbringen.

Die Sitzung geht los und ich darf zum ersten Mal abstimmen – über die Wahl der vorsitzenden Person. Außerdem erfahre ich viele interessante Dinge über die alltägliche Arbeit des PR. Z.B. werde ich Zugang zu vertraulichen personenbezogenen Informationen haben – sind die an meinem Arbeitsplatz überhaupt sicher? Dabei geht es nicht nur um Publikumsverkehr, auch meine Kolleg*innen dürfen keinen Zugriff darauf haben. Es wird mir klar, dass man als PR-Mitglied an vieles denken und sehr sorgsam sein muss.

Nichts für Entscheidungspobiker

Überhaupt gibt es in den nächsten Wochen vieles zu bedenken und zu entscheiden. Zum Beispiel die AGs – damit sich nicht alle in jedes Thema einarbeiten müssen, bildet der PR zu bestimmten Themen Arbeitsgruppen, die Hintergründe recherchieren, Beschlüsse vorbereiten und dann dem Gremium Bericht erstatten. Jedes Mitglied des PR arbeitet in verschiedenen AGs mit, abhängig von der eigenen Neigung und auch davon, ob man für die PR-Arbeit freigestellt ist oder nicht.

Apropos Freistellung: Soll ich oder nicht? Diese Frage muss jedes der

neuen Mitglieder für sich beantworten. Wenn man freigestellt ist, arbeitet man zu einem Teil oder auch zu 100 % der eigenen Arbeitszeit nur für den PR. Man hat dann mehr Zeit für seine PR-Arbeit, aber auch mehr Pflichten; Einstellungsverfahren und andere Personalmaßnahmen werden beispielsweise fast ausschließlich von freigestellten Mitgliedern begleitet. Ist man nicht freigestellt, muss man die PR-Arbeit neben der ursprünglichen Tätigkeit machen.

Was die Freistellung angeht, habe ich noch viele Fragen. Welche Vor- und Nachteile hat sie? Ist eine Freistellung an meinem Arbeitsplatz realisierbar; andersherum: Wäre es überhaupt möglich, dort Zeit für beides zu finden? Wird überhaupt ein Teil der begrenzten Freistellungen für mich verfügbar sein? Und welche AG ist die richtige für mich? Auch hier helfen nur intensive Gespräche mit den erfahrenen Mitgliedern.

E, V, VA, B, ÜHT, ZZ... Bahnhof!

Inzwischen geht der alltägliche Betrieb des PR los: Für die PR-Sitzung – ein Pflichttermin für alle Mitglieder, zweimal im Monat – bekomme ich per Hauspost die Tagesordnung, Protokolle der letzten Sitzungen und vor allem eine lange Liste mit Personalmaßnahmen. Die Liste ist voller Abkürzungen, die mir erst mal gar

nichts sagen, und ich frage mich, wie ich darüber nur abstimmen soll!

Zum Glück wird in der Sitzung aber alles klar: Die Mitglieder, die die Maßnahmen geprüft haben, erläutern zu jeder Zeile kurz den Hintergrund, und für die ganzen Abkürzungen gibt es einen Spickzettel. Auch wenn die Länge der Sitzung und die Fülle der zu behandelnden Maßnahmen meiner Konzentrationsfähigkeit einiges abverlangen, lerne ich sehr viel einfach durch Zuhören: Was wird erwähnt, was extra betont, was nachgefragt, was führt sogar zu Diskussionen?

Um mitdiskutieren zu können, brauche ich vor allem eines: Fachwissen! Relevante Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen, Dienstvereinbarungen... wo anfangen? Zum Glück gibt es einen naheliegenden Startpunkt: das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz, kurz NPersVG. Es gibt bei verschiedenen Bildungsträgern Seminare, die neue Personalräte auf ihre Aufgabe vorbereiten – und dorthin werden die anderen Neuen und ich dann auch gleich geschickt.

Die Grundausbildung: NPersVG, das unbekannte Wesen

Seminarort Springe am Deister. Draußen Gewitter, drinnen rauchen die Köpfe: Was sind die Aufgaben, die Rechte und Pflichten des Personalrates? Aus welchen Paragrafen



Quelle: www.pixabay.com

ergeben sich diese? Wie ist ein Gesetz aufgebaut, wie zitiert man daraus? Wie benutzt man es, um für die Beschäftigten möglichst günstige Arbeitsbedingungen zu erwirken? In fünf Tagen lernen wir hier die Grundlagen der PR-Arbeit.

Die wichtigste Erkenntnis ist für mich wohl: Ich bin nicht allein! Alle hier Anwesenden haben viele, viele Verständnisfragen und finden sich in der neuen Rolle als Personalrat noch nicht so ganz zurecht. So geht es wohl allen am Anfang. Die beiden Seminarleiter sind aber zuversichtlich, dass aus uns allen noch gestandene Personalräte werden.

Auf in die Zukunft

Mir macht das alles großen Spaß. Ich freue mich auch schon auf die Klausurtagung des PR, bei dem sich das neue Gremium besser kennenlernen und Aufgaben verteilen soll. Bis dahin muss ich mir noch überlegen, welchen AGs ich mich anschließen möchte. Natürlich muss dann auch noch über meine Freistellung entschieden werden. Und dann kann es richtig losgehen. Ich freue mich schon!

Sarah Steiding



**Frag' nicht,
was Du für
Deinen
Personalrat
tun kannst...**

**...Frag',
was Dein
Personalrat**

**für
Dich
tun kann!**

Fragen? Probleme?
Anregungen?
Sprechen Sie uns an! Wir sind
jederzeit für Sie da und helfen
gern!

If you have any work-related questions or problems, your staff
council is here to help! Please contact us!

START-WORKSHOP DES NEUEN PERSONALRATS

Nach der Personalratswahl und der Konstituierung des Gremiums im April 2016 hat der Personalrat gleich in seiner 1. Sitzung die Durchführung eines Start-Workshops beschlossen. So ein Workshop ist gerade am Anfang einer neuen Wahlperiode wichtig und ein erprobtes Mittel für einen effektiven gemeinsamen Start. Ebenso wertvoll für diese Art von Workshop ist es, diesen außerhalb der Dienststelle und mit Übernachtung durchzuführen, um möglichst alle dienstlichen und privaten Zwänge außen vor zu lassen. Während Andere sich auf Berge oder in Klöster zur Klausur zurückziehen, waren wir in Winsen/Aller in einem netten Landhotel, um nicht zu viel Zeit und Geld für die Rahmenbedingungen einzubüßen. So standen uns praktisch zwei volle Tage für die inhaltliche Planung unserer Personalratsarbeit zur Verfügung.

Unter der fachkundigen Leitung von zwei Moderatoren gab es die Gelegenheit zur Vorstellung der persönlichen und politischen Ziele aller gewählten Personalräte sowie zu zielgerichteten Diskussionen dazu. Bei zwei verschiedenen Listen und insgesamt 19 Mitgliedern mit verschiedensten Persönlichkeiten ein

durchaus lebhafter Prozess, für den im Alltagsbetrieb eines Personalrates leider immer zu wenig Zeit bleibt. Neben dem persönlichen Kennenlernen und erster Klärung grundsätzlicher Fragen und Regeln wurden Themen und Ziele gesammelt sowie erste Arbeitsschwerpunkte definiert. Dabei war es auch nötig eine Priorisierung vorzunehmen, um handlungs- und arbeitsfähig zu bleiben. Damit auf diesem Wege keine wichtigen Themen unter die Räder kommen, werden wir regelmäßig die Prioritäten und Themen überprüfen – so der Plan –, um nicht erst am Ende der Wahlperiode festzustellen, was liegenbleiben musste.

Für den Rest des Jahres gibt es jedenfalls schon einen straff getakteten Zeitplan für dringende Themen sowie die Zuordnung der einzelnen Mitglieder zu Themenschwerpunkten, Arbeitsgruppen, Projekten und Gremien der Dienststelle. In dem Zusammenhang wurde natürlich auch schon über mögliche neue Arbeitsformen im Tagesgeschäft und auch über notwendige Freistellungen für die Personalratsarbeit diskutiert. Hier müssen Personalräte immer auch einen Ausgleich in ihren Herkunftsinrichtungen hinbekommen.



„Wie viel Prozent Freistellung sind möglich?“, „Wer übernimmt meine Aufgaben in der Einrichtung?“, „Zu wann kann gestartet werden?“ – Fragen, die zu Beginn jeder neuen Freistellung zu klären sind, obwohl es dazu eigentlich klare gesetzliche Vorgaben gibt. Trotz der Umstände hat der Personalrat aber wieder erfreulich viele Mitglieder für eine aktive Mitwirkung gewinnen können – zur Unterstützung im Tagesgeschäft und für die gemeinsame Arbeit an laufenden Projekten und eigenen Initiativen.

Durch den Wegfall des Gesamtpersonalrates sind dessen Aufgaben seit der Wahl auf den Stammpersonalrat übergegangen. Dieser hat schon seit Anfang des Jahres mit einem erheblichen Aufgabenzuwachs durch gesetzliche Änderungen zu kämpfen, für die der Gesetzgeber leider versäumt hat, die personellen

Ressourcen entsprechend anzupassen. Durch die Wahlen und die neuen Personalräte gibt es aber neben einem Motivationsschub auch viele neue engagierte Mitstreiter, die mit der erweiterten Mitbestimmung und mit vielen neuen Ideen spürbare Verbesserungen auf den Weg bringen wollen.

Oberste Priorität haben nach der erfolgten Unterbringung und Einbindung der „Neuen“ in unseren Geschäftsbetrieb die Öffentlichkeitsarbeit und der dringende Regelungsbedarf für aktuelle betriebliche Prozesse. Beispielsweise muss die Überprüfung und Anpassung der Dienstvereinbarung zum Vereinfachten Beteiligungsverfahren bis zum Herbst abgeschlossen sein, wenn weiterhin daran festgehalten werden soll. Auch die Themen Telearbeit und der Vertretungspool für Hochschulsekretariate soll noch bis zum Jahresende bewertet und bearbeitet werden, da die aktuelle Praxis als nicht mehr zeit- und bedarfsgemäß angesehen wird. Die Dauerbrenner Technologiebegleitung und Gesundheitsmanagement müssen aufgrund laufender Projekte auch weiterhin im Fokus bleiben.

Für das neue Jahr haben wir schon zusätzliche Pläne, für die jetzt aber schlicht keine Luft ist. Es wird nicht langweilig, so viel ist mal sicher.

DER LEIBNIZ PAUSENEXPRESS DIE AKTIVE BEWEGUNGSPAUSE FÜR BESCHÄFTIGTE

Die Einführung der aktiven Bewegungspause dient im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschulsport als eine weitere Maßnahme zur Förderung und Gesunderhaltung der Beschäftigten.

Beim Leibniz Pausenexpress erhalten Bürogemeinschaften (4-6 Personen) unter Anleitung von qualifizierten Übungsleitenden über einen Zeitraum von 10 Wochen einmal wöchentlich wertvolle Tipps und Übungen zur Entspannung, Mobilisation und Kräftigung der im Arbeitsalltag

besonders beanspruchten Schulter-, Nacken- und Rückenmuskulatur. Auch die Anregung der geistigen und koordinativen Fähigkeiten wird mit einbezogen – ohne dass der Spaß dabei zu kurz kommt.

Die Übungen können bequem in Arbeitskleidung und ohne Kleidungswechsel in einem nahegelegenen Büro- oder Seminarraum durchgeführt werden. Die Teilnahme am Leibniz Pausenexpress ist kostenfrei und kann von Mitarbeitenden einmal pro Semester während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.



Das Angebot ist eine bewusste Investition der Hochschulleitung in die Gesundheitsförderung an der LUH. Es unterstreicht die Wertschätzung der Leistung der Beschäftigten und soll einen Beitrag zur Steigerung des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens am Arbeitsplatz leisten.

Eine weitere Zielsetzung des durch den allgemeinen Deutschen Hochschulverband zertifizierten Projektes ist es, dass die Beschäftigten den Leibniz Pausenexpress mit einem nachhaltigen Bewegungsangebot zur Förderung eines gesunden Arbeits- und Lebensstils in Verbindung bringen und dieses aktiv und eigenständig in ihren Arbeitsalltag integrieren.

Seit dem 11. August 2016 befindet sich das Projekt in der Testphase. Die ersten Erfahrungen der Teilnehmenden und Übungsleitenden sind sehr positiv. Zum Wintersemester startet das zweijährige Pilotprojekt.

Weitere Auskünfte erteilt das Zentrum für Hochschulsport. Ansprechpartnerin ist Julia Kolbus, Tel.: 762 3991, kolbus@hochschulsport-hannover.de

Informationen zum Projekt und zum Anmeldeverfahren erhalten Sie unter folgendem Link:

www.hochschulsport-hannover.de/pausenexpress

INTERVENTIONSLEITFADEN GUT DING WILL WEILE HABEN

Seit dem 26.07.2016 ist der neu bearbeitete Interventionsleitfaden für Vorgesetzte der Leibniz Universität Hannover bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz in Verbindung mit Suchtmitteln in Kraft.

Dieser Interventionsleitfaden ist Bestandteil des Leitfadens für Führungskräfte bei lösungsorientierten Gesprächen mit suchtgefährdeten Beschäftigten. Der Interventionsleitfaden ist vielleicht bekannter unter

sität hat in den vergangenen Jahren sehr gute Ergebnisse bei der Anwendung des „Stufenplanes“ erzielt, dennoch kam es vereinzelt immer wieder zu Schwierigkeiten im Verfahrensablauf, die eine grundsätzliche Neubearbeitung aus Sicht der Personalräte erforderlich machten. Auf Vorschlag der Personalräte wurde im Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ASAG) eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um den alten Interventionsleitfaden neu zu erarbeiten.



dem Begriff Stufenplan und wird angewandt bei arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen von Beschäftigten, die mit dem Konsum von Suchtmitteln (Alkohol, Medikamente und illegale Drogen) in Zusammenhang gebracht werden. Die Leibniz Univer-

Die Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Dienststelle, der Suchtbeauftragten und Vertretern des Personalrates, nahm im September 2014 ihre Arbeit auf und konnte nach 1 ½ Jahren den neu bearbeiteten Interventionsleitfaden dem

ASAG vorlegen. „1 ½ Jahre, um einen Interventionsleitfaden zu überarbeiten!“ mag manch einer denken, aber wie sagt man doch so schön: „Gut Ding will Weile haben!“ Es war oft ein zähes Ringen um Begrifflichkeiten, unterschiedliche Standpunkte standen sich gegenüber und konnten nur nach langen, kontroversen Diskussionen letztendlich einvernehmlich formuliert werden.

Was ist neu am Interventionsleitfaden?

Es wurde klar herausgestellt, dass der Interventionsleitfaden in erster Linie in Verbindung mit dem Gebrauch von Suchtmitteln (Alkohol, Medikamente und illegale Drogen) zum Einsatz kommt. Eine generelle Öffnung des Interventionsleitfadens auch für suchtbedingtes Verhalten (z.B. Mediensucht, Spielsucht u.a.) wurde als nicht sinnvoll angesehen. Dennoch wurde eine Öffnungsklausel auch für diese Fälle vorgesehen, allerdings nur einvernehmlich mit allen Verfahrensbeteiligten.

Die Anwendung des Interventionsleitfadens nur auf den Missbrauch von Suchtmitteln (Alkohol, Medikamente und illegale Drogen) war dem Personalrat sehr wichtig, da nach seiner Auffassung die Anwendung des Interventionsleitfadens bei suchtbedingtem Verhalten (Mediensucht,

Spielsucht u.a.) nicht 1:1 umzusetzen ist. Hier strebt der Personalrat die Erarbeitung eines speziellen Interventionsleitfadens für suchtbedingtes Verhalten an.

Die jetzt verbindlich vorgesehenen Fürsorge- und Klärungsgespräche waren der PR-Vertretung ein weiteres wichtiges Anliegen. Diese Gespräche sollen dazu dienen bereits im Vorfeld von arbeitsrechtlichem Fehlverhalten auf den Beschäftigten einzuwirken, um eine Änderung seines Verhaltens herbeizuführen. Diese frühe Intervention des Vorgesetzten bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz dient der Rückspiegelung von wahrgenommenen Veränderungen / Auffälligkeiten im Verhalten oder in der Person des Beschäftigten. Hier wird auch der Vorgesetzte in seiner Fürsorgepflicht mit in die Verantwortung genommen.

Neu ist auch, dass bei gefahreneigten Tätigkeiten in Verbindung mit Suchtmittelmissbrauch der Vorgesetzte den Beschäftigten zu einer verbindlichen sucht-spezifischen Arbeitssicherheitsunterweisung schicken kann. Darüber hinaus gab es noch eine ganze Reihe von Änderungen, die aber in erster Linie einer Verbesserung des Verfahrensablaufes dienen.

Warum der ganze Aufwand?

Wir Personalräte sind davon überzeugt, dass der Interventionsleitfaden (Stufenplan) ein wichtiges Instrument darstellt, um Beschäftigten in ihrer Situation zu helfen. Dabei ist das Ziel des Interventionsleitfadens eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens herbeizuführen und zwar mit dem Ziel, dass keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen für

den Beschäftigten erfolgen. Die Beschäftigten erhalten Hilfsangebote, um sich frühzeitig intern oder extern über die Gefährdungen informieren und beraten zu lassen. Hierfür wird ihnen betriebliche Hilfe und Unterstützung zugesagt. Hilfe und Unterstützung, die aber von uns allen (Vorgesetzten, Kolleg/innen) mitgetragen werden muss.

DAS MÄRCHEN VON DER TRAUIGEN LUH-BESCHÄFTIGTEN UND DEM GEHALTSVORSCHUSS

Vor gar nicht allzu langer Zeit trug es sich zu, dass der Vater einer rechtsschaffenen Tochter gestorben war. Die Mutter war schon viele Jahre zuvor verstorben, und die arme Tochter hatte nun leider viel zu wenig Geld, um die Beerdigung des Vaters bezahlen zu können. Aber sie hatte sogar doppeltes Pech: Sie war nun elternlos und sie war Beschäftigte der LUH mit einem befristeten Vertrag!

In ihrer Trauer und finanziellen Not bat sie ihre Dienststelle um einen Gehaltsvorschuss, um das Väterchen unter die Erde bringen zu können, denn das Gesetz in diesem reichen Königreich erlaubte diese Barmher-

zigkeit – aber leider, leider nur für Beschäftigte mit einem unbefristeten Vertrag. Und obwohl sie das wusste, bat die unschuldig in wirtschaftliche Not geratene Frau in ihrer tiefsten Verzweiflung ihre Dienststelle um einen solcherlei barmherzigen Vorschuss, denn immerhin lief ihr Vertrag ja noch mehr als 14 Monate. In ihrem sorgsam und mit Bedacht ausgefüllten Antragsformular beteuerte die Tochter, dass sie den vorgeschossenen Betrag innerhalb ihrer noch verbleibenden Beschäftigungszeit in 14 exakt berechneten Raten brav und pünktlich zurückzahlen würde. Und für die reiche Dienststelle waren das ja auch nur ca. 0,001 % ihres jähr-

lichen prall gefüllten 400.000.000 Euronen-Geldsäckels. Das wäre ja nichts anderes, als wenn ihr jemand mit einem kleinen Monatsäckelchen von 3.000 Euronen nur 3 Cent leihen würde!

Frohen Mutes dachte die arme Frau auch an die vielen wohltätigen und guten Dinge, die ihre Dienststelle in längst vergangenen Zeiten und auch jüngst unter lautem Getöse und mit blumigen Worten – wohl auch zur Vergrößerung ihres Ansehens – aller Welt verkündet hatte, die da waren Familienfreundlichkeit und gute Arbeitgeberin. Und hatten die wohl-angesehenen gütigen Herrschaften nicht erst vorgestern sogar noch eine

ganze Sporthalle zum Wohle der vor Krieg und Gewalt aus aller Herren Länder geflüchteten Menschen vorbildlich und in höchst erfreulicher Weise zur Verfügung gestellt? Im Gedenken an diese zahlreichen frommen und lobenswerten Taten sollte das einfache und geringfügige Ansinnen einer einzelnen, verzweifelten Beschäftigten unter dem geborgenen, warmen, menschlichen Mantel der Fürsorgepflicht doch bestimmt gnadenvoll bei ihrer Dienststelle auf fruchtbaren Boden fallen. Mit nun noch viel mehr frohem Mut also gab sie ihren Antrag ab.

Doch o weh! Moralische Werte wie Fürsorgepflicht oder gar Menschlich-



Quelle: www.pixabay.com

keit im Angesicht von Not und Verzweiflung einer ihrer Beschäftigten waren der Dienststelle plötzlich völlig fremd! „Du arme Frau hast ja nur einen befristeten Vertrag“, entgegnete die Dienststelle und verwies auf das eherner Wort des Gesetzes. „Ein Gesetz ist ein Gesetz, ist ein Gesetz! Und sei die Not auch noch so groß, darf davon unter keinen Umständen abgewichen werden“, (selbst wenn es keiner merken würde), schallte es in ihr erschrockenes Antlitz zurück.

Und überhaupt, wer würde denn das ungeheuerliche Risiko wagen, 0,001 Hundertstel des königlichen Besitzes für einen guten Zweck zu verleihen? Nein, nein, nein! Vielleicht dachten die hohen Herrschaften, diese immens hohe Summe würde am Ende vielleicht gar die Existenz ihres universitären Schlossgebäudes samt ihrer Ländereien in Garbsen, Herrenhausen oder Ruthe gefährden. Der unrechte Antrag der armen Frau wurde kurzerhand abgelehnt.

Daran konnten auch selbst die eilig herbeigelaufenen emsigen PR-Zwerge nichts mehr ändern, so sehr sie sich auch mühten und plagten. Als

die nun noch traurigere Frau voller Enttäuschung mit ihrem abgelehnten Antrag das nunmehr noch riesiger wirkende Schloss ihres Dienstherrn verließ, flüsterte ihr dessen berühmter Namensgeber Gottfried Wilhelm Leibniz höchstselbst direkt aus den hehren Führungsleitlinien der Dienststelle die Worte zu: „Die eigene Wirkung lebt fort im Handeln der Anderen“. Aber die arme Frau verstand diese Worte nicht, ward allein gelassen mit ihrem Kummer und fortan bis heute nicht mehr gesehen.

Und die Moral von der bitteren Geschichte: Manchmal wäre es besser, wenn die eigene Wirkung nicht im Handeln der Anderen fortlebte.

PERSONALRATSARBEIT PRAKTISCH

PERSONALMASSNAHMEN

Wir wollen eine alte Tradition wieder aufleben lassen und regelmäßig über unsere Routineaufgaben berichten. Häufig genug müssen wir feststellen, dass die Beschäftigten „da draußen“ kaum eine Vorstellung haben, was zu unseren Aufgaben gehört.

Wir haben im PR-Info schon wirklich gute Artikel zu diesem Thema gehabt, die viele der neuen Kolleg/innen aber nicht mehr kennen, also werden wir zum Auftakt der Reihe einen immer noch aktuellen Artikel wiederbeleben und mit neueren Ergänzungen anfüttern:

Eine der häufigeren Fragen, die ein Personalratsmitglied gestellt bekommt, lautet: „Was macht ihr da eigentlich?“. Keine Frage, die mal so nebenbei beantwortet werden könnte, die aber natürlich berechtigt ist und uns Personalräten die Gelegenheit gibt, uns darzustellen. Da die Personalratsarbeit sehr vielseitig ist, erläutern wir unsere Aufgaben anhand eines konkreten Beispiels, in dieser Ausgabe ist dies die Beteiligung bei der Einstellung von Beschäftigten

Geregelt wird das im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) in § 65. Dort heißt es: „Der

Personalrat bestimmt insbesondere bei personellen oder allgemeinen Maßnahmen mit, z.B. bei Einstellung oder bei Verzicht auf Ausschreibung.“ Neu im NPersVG ist seit Anfang des Jahres die Erweiterung der Mitbestimmung auf das wissenschaftliche Personal, das vorher bei Personalmaßnahmen ausgenommen war.

Generell ist der Personalrat bei der Besetzung von Stellen einzubeziehen. Nicht selten werden wir bereits eingebunden, bevor eine Stelle ausgeschrieben wird, z.B. wenn von den Einrichtungen ein Verzicht auf Ausschreibung angestrebt wird, weil befristet Beschäftigte mit den gleichen oder anderen Aufgaben weiterbeschäftigt werden sollen.

Sobald die Bewerbungsunterlagen auf eine Stellenausschreibung eingegangen sind, erfolgt die offizielle „Einladung“ zu den Bewerbungsgesprächen durch die einstellende Einrichtung mittels eines Webformulars, in das alle Eckdaten zur Bewerberlage und zu den Gesprächsterminen einzutragen sind.

Nun heißt es für den Personalrat aktiv zu werden: Kontaktaufnahme mit der Einrichtung, Sichtung aller

Bewerbungsunterlagen (dies können mal 10 aber auch mal 300 sein) sowie die Prüfung von Kriterien für die Bewerberauswahl. Naturgemäß unterscheiden sich die Auswahlkriterien der Einrichtung von den Kriterien der Personalvertretung. Achten die Einrichtungen in erster Linie auf die Qualifikation, die Berufserfahrung und die Erfüllung des Aufgabenprofils, sichtet der Personalrat die Unterlagen nach Kriterien wie: interne / externe Bewerbung, befristetes / unbefristetes Beschäftigungsverhältnis und nach sozialen Kriterien. Anhand dieser Merkmale wird die Liste der Bewerberinnen und Bewerber verglichen, die für ein Vorstellungsgespräch vorgesehen sind. Nicht selten kommt es auf Vorschlag der Personalvertretung zu einer Erweiterung der Liste, insbesondere dann, wenn interne Bewerber nicht berücksichtigt wurden.

Interne Bewerber müssen grundsätzlich in die engere Wahl einbezogen werden; dies ist nachzulesen im Vademecum der Leibniz Universität, A-Rundschreiben Nr. 43/2015. Auch Teilzeitbeschäftigte genießen bei der Stellenbesetzung eine besondere Berücksichtigung. Geregelt wird dies im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG § 9). Teilzeitbeschäftigte, die eine Stundenerhöhung anstreben, sollten dies auch beim Dezernat 2 anzeigen,

damit ihr Wunsch aktenkundig wird. Ansonsten kann eine gesonderte Berücksichtigung nach TzBfG nicht stattfinden. Aber Achtung: Diese besondere Berücksichtigung gilt nur bei vergleichbarer Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber.

An den Bewerbungsgesprächen nimmt das Personalratsmitglied stellvertretend für das Personalratsgremium teil. Wir achten bei den Bewerbungsgesprächen darauf, dass das Anforderungsprofil gegenüber der Stellenausschreibung nicht wahllos erweitert wird und dass allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Fragen zur Ermittlung ihrer Qualifikation gestellt werden. Nach Abschluss der Gespräche erfolgt in der Regel eine „Reihung“ der Bewerberinnen und Bewerber, bei der oft auf die Erfahrungen und Kenntnisse des Personalrats zurückgegriffen wird. Das hat den deutlichen Vorteil, bei Absage der/des Erstplatzierten noch eine Auswahl zu haben, ohne das gesamte Verfahren (Ausschreibung, Gespräche etc.) wiederholen zu müssen.

Die mit der neuen Mitbestimmung bei wissenschaftlichem Personal rasant angestiegene Zahl an Bewerbungsverfahren sprengt jedoch zunehmend unsere Kapazitätsgrenzen. Dann gibt häufig der Terminkalender

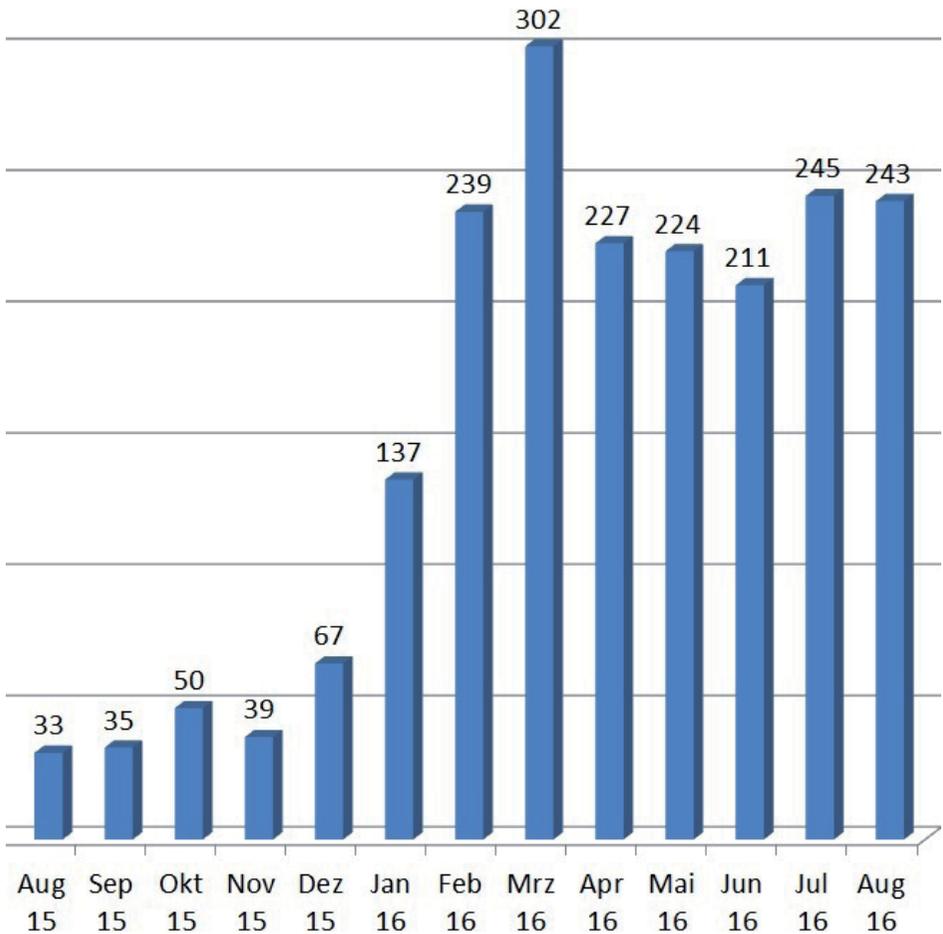
vor, ob wir teilnehmen können oder nicht. Für den Fall, dass wir nicht an Gesprächen teilnehmen können, müssen die Einrichtungen uns eine abwägende Auswahlbegründung zukommen lassen, damit wir das Verfahren nachvollziehen und unserem gesetzlichen Auftrag gerecht werden können.

Häufig kommt es vor, dass Fragen der Eingruppierung in den Bewerbungsgesprächen angesprochen werden. Gerade für interne Bewerbungen muss hier genauer hingesehen werden, weil eine höhere Entgeltgruppe nicht zwingend lukrativer sein muss. Manchmal verbleibt nur ein geringer „Garantiebetrug“ als Zugewinn, der den gewachsenen Verantwortlichkeiten kaum gerecht wird. Eine Beratung durch den Personalrat kann jedenfalls immer hilfreich sein. Die Eingruppierung erfolgt anhand der Tätigkeitsbeschreibung, die der Personalmaßnahme in der Regel beiliegt. Der Personalrat prüft im Zweifelsfall anhand dieser Beschreibung die angestrebte Eingruppierung auf richtige Einordnung. Auch die mögliche Anerkennung von Beschäftigungszeiten zur Ermittlung der Stufenzuordnung wird geprüft.

Bei befristet ausgeschriebenen Stellen achtet der Personalrat auf die Begründung für die Befristung. Nach TzBfG wird unterschieden zwischen

einer Befristung mit sachlichem Grund nach § 14 (1) und ohne sachlichen Grund nach § 14 (2). Gerade die Befristungen ohne sachlichen Grund nehmen nach Kenntnis der Personalräte in den letzten Jahren immer mehr zu. Der Verdacht drängt sich auf, dass die gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten bei Arbeitsplätzen, die eigentlich auf Dauer notwendig sind, der gesetzgeberischen Intention zuwiderlaufend genutzt werden, beispielsweise um eine vermeintlich verlängerte Probezeit zu erreichen, bevor das „Risiko“ einer unbefristeten Anstellung eingegangen wird, oder auch um eine „Motivationssteigerung“ und erhöhte „Leistungsbereitschaft“ des Beschäftigten zu gewährleisten. Dies liegt sicherlich nicht im Interesse der Beschäftigten, deren Vertreter wir schließlich sind.

Eine neue Herausforderung bei wissenschaftlichem Personal bietet uns auch hier die veränderte Gesetzeslage. Sowohl lt. Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) als auch lt. Niedersächsischem Hochschulgesetz (NHG) soll das hohe Maß an Kurzzeitverträgen eingedämmt werden: Wir haben u.a. zu prüfen, ob die Vertragslaufzeiten der Verträge auch den Zeiträumen der Mittelbewilligungen entsprechen. Ein hartes Stück Arbeit, aber das übt sich hoffentlich.



Entwicklung der mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen an der LUH seit August 2015

Fairerweise muss man aber sagen, dass bei den meisten Vorstellungsgesprächen die Sachkompetenz der Personalräte sehr geschätzt wird. Manche hilfreiche Information wird von der einstellenden Einrichtung gerne aufgegriffen, um qualifiziertes Personal zu verbesserten Bedingungen einzustellen, denn das Werben

um die „fähigsten Köpfe“ findet nicht nur im wissenschaftlichen Bereich statt. Längst hat man erkannt, dass der wissenschaftliche Bereich ohne den hochqualifizierten und motivierten Technik- und Verwaltungsbereich nicht funktioniert. Also stellen Sie bei Ihren nächsten Vorstellungsgesprächen Ihr „Licht nicht unter den

Scheffel“. Leider müssen wir häufig feststellen, dass externe Bewerber/innen sich im Vorfeld wesentlich gründlicher informieren und besser vorbereitet sind als interne. Daher sei dieser Aufruf noch einmal deutlich wiederholt!

Ist ein/e geeignete/r Bewerber/in gefunden, stellt die Einrichtung einen Antrag auf Einstellung beim Dezernat 2, das die geplante Einstellung bearbeitet und als Personalmaßnahme dem Personalrat zur Mitbestimmung vorlegt. Wir haben dann 14 Tage Zeit, die Maßnahme im Personalratsgremium zu behandeln. Nicht dass wir uns missverstehen: Es ist nicht nur diese eine Maßnahme pro Sitzung, sondern zurzeit sind es ca. 60 - 70 Personalmaßnahmen, die – aufgeteilt auf die Vorstandsmitglieder – bearbeitet werden müssen. Dazu kommen zusätzlich 60 - 70 Maßnahmen im „Vereinfachtem Verfahren“ (hierzu in der nächsten Ausgabe mehr!). Geprüft wird fast alles: der Ausschreibungstext, die Begründung bei Ausschreibungsverzicht, die Eingruppierung, die Fallgruppe, der Befristungsgrund und Projektlaufzeiten, Rechtsgrundlage der Befristung (WissZeitVG oder TzBfG) und anderes mehr. Hierzu finden Gespräche sowohl mit dem Dezernat 2 als auch direkt mit den Einrichtungen statt, um möglichst keine Maßnahme ablehnen zu müs-

sen. So vorbereitet geht die Personalmaßnahme mit einer Empfehlung im Gepäck in die Personalratssitzung und wird dort dem Gremium vorgestellt. Das Gremium beschließt dann über so verschiedene Maßnahmen wie Einstellungen, Verzicht auf Ausschreibung, Verlängerungen, Höhergruppierungen, Zahlung von Zulagen bei Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und Kündigungen. Klingt nach viel Arbeit – ist viel Arbeit. Aber eine interessante Arbeit. Man muss schon ziemlich sattelfest in den unterschiedlichen Gesetzgebungen sein, um eine Personalmaßnahme in Gänze bewerten zu können. Aber dafür sind wir viele Köpfe und uns auch nicht zu schade, zu fragen, wenn wir etwas (noch) nicht wissen.

Der weit verbreitete Irrglaube, dass die Personalmaßnahmen deshalb so zeitaufwändig seien, weil der Personalrat noch mitentscheiden muss, stimmt nicht. Im „Notfall“ werden Personalmaßnahmen noch am Vortag der Sitzung durch das Dezernat 2 eingereicht, um keinen Beschäftigten auf die Straße zu setzen, weil der Antrag zu spät kam. Wir versuchen, alles möglich zu machen, und in den allermeisten Fällen klappt das auch.



Have you ever wondered how members of staff council spend their time? In this new serial, we attempt to answer that question. Today's topic is personnel measures.

According to the Lower Saxony University Act (*Niedersächsisches Hochschulgesetz, NHG*), staff council has a say in all decisions concerning the employment of staff at university. This can mean employment, forgoing of advertisement of a vacancy, extension of a contract, payment of bonuses, transfer of superior duties etc.

In case of employment of a new staff member, staff council is involved early on with the advertisement of the vacancy. Once all job applications have arrived, staff council is invited to take part in the interviews. In preparation of that, a staff council member reviews the application documents and checks the selection of applicants for interviewing according to whether applicants are in-house or external, whether in-house applicants have fixed-term or unlimited contracts and other social criteria. During the interviews, a staff council member makes sure that requirements for the position according to the job advertisement stay the same

and monitors whether all applicants are treated the same and are asked the same questions. He/she helps with questions about pay scale grouping and with ordering applicants according to their suitability for the position. If all staff council members are prevented from taking part in job interviews due to other commitments, the hiring institution is required to provide a detailed statement of the reasons for their selection.

Once a candidate has been selected, the hiring institution applies for employment of that person to the personnel department (*Dezer-nat 2*). From there, a file containing all relevant information about the position, the desired applicant and the intended contract is sent to staff council which now has two weeks to examine the case and to reach a decision. Staff council does not evaluate the application on the basis of specific skills required for the position in question, but makes sure the whole process has been conducted in accordance with the law. In order to do that, a member of staff council checks the advertisement of the vacancy, the pay scale grouping on the basis of a description of duties,



Quelle: www.pixabay.com

the reasons for a possible limitation of contract including, if necessary, the period for which funds are granted, the selection of the applicant, the pay scale level according to the applicant's work history etc. This may require making further enquiries at the personnel department or the hiring institution directly.

Finally, the case is presented to the staff council committee which discusses it and votes on whether to agree with the proposed personnel measure or whether to reject it. Since the inclusion of personnel

measures concerning academic staff into the responsibility of staff council in 2016, staff council handles 60-70 measures in this way during each session, plus 60-70 more which are treated using the procedure of simplified participation (more on this in the next issue).

ALLES, WAS RECHT IST

Startgutschriftenregelung der VBL unwirksam

Der IV. Zivilsenat des BGH hat in zwei Revisionsverfahren am 9. März 2016 die Regelung der Startgutschriften rentenferner Versicherter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für unwirksam erklärt. Auch das so genannte Vergleichsmodell, auf das sich die Tarifvertragsparteien mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum ATV verständigt hatten und das in die Satzung der VBL übernommen wurde, beseitigt die in seinem Urteil vom 14. November 2007 (IV ZR 74/06) festgestellte Ungleichbehandlung für eine Vielzahl rentenferner

Versicherter nicht. Rentenfern ist grundsätzlich, wer am 1. Januar 2002 pflichtversichert war und das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte.

BGH IV ZR 9/15 und IV ZR 168/15

Schriftformerfordernis

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass ein Telefax oder eine E-Mail nicht ausreichend ist, um die gesetzlich geforderte Schriftform zur Beantragung von Elternzeit zu wahren.

BAG 9 AZR 14515



Quelle: www.pixabay.com

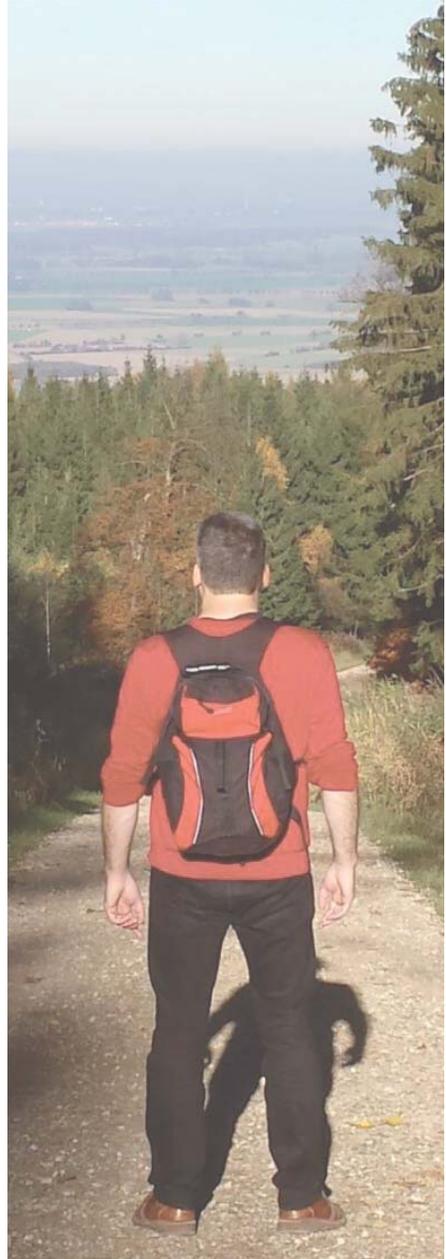
LETZTE WORTE

Wie kann man Worte finden, wie kann man verstehen, wenn ein Kollege plötzlich nicht mehr da ist? Unser Kollege Stefan Bork ist am 2. Juni 2016 nach kurzer, schwerer Krankheit verstorben. Plötzlich, nahezu ohne Vorwarnung, gerade noch da gewesen, nun ein leeres Büro voller Erinnerungen.

Stefan war nicht nur ein allseits beliebter Kollege, er war viel mehr: Stets verbindlich und zuverlässig, ein Vermittler, ein streitbarer Geist, der sich gegen alle Widerstände für die Beschäftigten und für die Sache mächtig ins Zeug gelegt hat. Manchmal lustiger Clown, dann wieder ernster Zuhörer, der sachlich, hartnäckig und immer freundlich in Verhandlungen ging. Manchmal meint man noch das „Guten Morgen“ im Flur zu hören, das stets mit einem Lächeln und mit der Giraffentasse in der Hand um die Ecke linste.

Der Trost, dass er nicht lange leiden musste, ist leider keiner. Weder für die Familie, noch für die Freunde oder für uns. Was bleibt, ist die Erinnerung an einen wunderbaren Kollegen, der uns allen ein Vorbild sein sollte.

Danke Stefan!



PERSONALRATSMITGLIEDER

Vorstand

Elli Grube	Vorsitzende		19904
Jörg Schollbach	1. stellv. Vorsitzender		19901
Marc André Brinkforth	2. stellv. Vorsitzender		19906
Uwe Spillebeen	3. stellv. Vorsitzender		5226
Bettina Aichinger	4. stellv. Vorsitzende		19903
André Hruschka	5. stellv. Vorsitzender		19905
Oliver Gorden	6. stellv. Vorsitzender		19902
Ulrike Hepperle*	7. stellv. Vorsitzende		2795
Regina Garcia			19907
Andreas Pieper			3981
Frank Schrader			5216
Sarah Steiding			5216

Weitere Mitglieder:

Katja Bohne			2446
Nikolaos Gilantzis			2648
Arne Wolf Kösling*			17435
Hans-Ulrich Metzger			2171
Martin Volkmann			19219
Vera Vortmann			2718
Ann-Kathrin Waldvoigt			2446

* Beamtenvertreter/in

Impressum

V.i.S.d.P.:

E. Grube

Redaktion:

Personalrat

Personalratsbüro:

H. Buchholz, D. Feig

Tel. 3074, Fax 3075

E-Mail buero@personalrat.uni-hannover.de

www.personalrat.uni-hannover.de

Welfengarten 3, Gebäude 1111

Die digitale Ausgabe finden Sie auf unseren Internetseiten unter
www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info