



# Alles auf Anfang



In dieser Ausgabe: Bildungsurlaub +++ Krankmeldung +++  
Tarifrunde 2017 +++ Promotionsvereinbarungen +++ Um-  
bau Welfengarten +++ Information in English +++ u.v.m.

## THEMEN DIESER AUSGABE

Alles auf Anfang	3
Krank - was nun?	4
 Woken Up Ill - What Now?	6
Bildungsurlaub - Zeit für was Neues	7
 Educational Leave	10
Quo vadis, LUIS?	11
Jugend- und Auszubildendenversammlung 2016	16
Respekt	17
Was passiert eigentlich in einer Tarifrunde?	18
ver.di-Forderungen für die Tarifrunde 2017	19
Ihr Recht im Streikfall	20
Umbau Welfengarten - Ein Zwischenbericht	21
Promotionsvereinbarung - Was ist sie wert?	21
 Doctoral Agreement - Why You Should Have One	23
Ein unbekanntes System - Geflüchtete an der LUH	24
Es werde (ausreichend) Licht	29
Scharfsichtig - Änderung der NBhVO für Sehhilfen	30
Personalratsarbeit praktisch: Dienstvereinbarungen	31
 Staff Council Practice: Operating Agreements	33

## ALLES AUF ANFANG

Herzlich willkommen in 2017! Wir halten kurz inne, besinnen uns auf Zurückliegendes und freuen uns auf neue Herausforderungen.

Aus Sicht des Personalrats heißt das vor allem: ein Jahr Mitbestimmung bei den Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen Beschäftigten. Mit der Novellierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes zum Jahreswechsel 2015/2016 kamen damit viel Arbeit, aber auch viele spannende neue Aspekte der Personalvertretung auf uns zu. Jetzt heißt es Bilanz ziehen, Erfolge feiern, wenn nötig nachjustieren – wie soeben geschehen mit der Überarbeitung der Dienstvereinbarung über ein vereinfachtes Beteiligungsverfahren.

Ein Jahr bringt nicht nur Neues. Manches, was anfangs fremd erschien, wird zum Alltag. Anhaltende Not, Krieg und Verfolgung in anderen Teilen der Welt treiben nach wie vor Tausende zur Flucht nach Europa, auch nach Deutschland. Wie ergeht es diesen Menschen, wenn sie an der LUH ankommen? Dazu ein Interview mit Ludolf von Dassel vom Hochschulbüro für Internationales.

Manches bleibt auch beim Alten, z.B. die allwinterliche Erkältungswelle oder die teilweise lückenhafte Beleuchtung an der LUH in der dunklen Jahreshälfte. Was zu tun ist, wenn man mit Schniefnase aufwacht oder den Arbeitsweg im Dunklen gehen muss, erfahren Sie hier.

Wir starten frisch und (hoffentlich) erholt ins neue Jahr und in die nächsten Veränderungen: Die Tarifrunde 2017 ist angelaufen. Der Umbau des Welfengartens schreitet voran. Und haben Sie schon mal daran gedacht, Bildungsurlaub zu machen? Wie das geht, erfahren Sie hier.

Noch ein Hinweis in eigener Sache: **Am 28. März 2017 findet die diesjährige Personalversammlung um 10:00 Uhr im Kali-Chemie-Hörsaal, Gebäude 2501 statt** – am besten gleich in den Terminkalender eintragen!



## KRANK - WAS NUN?

*In der letzten Ausgabe des PR-Info fand sich, in einem Artikel über die Personalversammlung 2016 versteckt, die Frage eines Beschäftigten, wann bei Krankheit eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingereicht werden muss, und die dazugehörige Antwort des Leiters des Sachgebiets 22, Herrn Tappe. Leider wurde Herrn Tappes sehr anschauliche Erklärung durch den Artikel recht missverständlich wiedergegeben. Dafür möchte sich der Personalrat entschuldigen – und die Frage mit diesem Artikel nun hoffentlich endgültig aufklären.*



Quelle: pixabay.com

Aufgewacht mit Schniefnase, Kopfdröhnen und Fröstelgefühl – da will man sich nicht auch noch Gedanken darüber machen müssen, ob man jetzt eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) braucht. Die gesetzliche Regelung hierzu findet sich im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) im § 5 Abs. 1 S. 2: „Dauert

die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.“ Im Klartext: Wenn man länger als drei Kalendertage krank ist, braucht man am

nächsten darauffolgenden Arbeitstag eine AU. Kalendertage, das sind natürlich auch Samstag und Sonntag. Wer also am Freitag und am Montag krank ist, der ist insgesamt vier Kalendertage krank und muss demnach am Montag eine AU vorlegen. Wer jedoch Freitag krank ist, Montag aber wieder zur Arbeit erscheint, braucht keine. Selbst bei dreitägiger Krankheit vor einem Wochenende und Wiederaufnahme der Arbeit am Montag wird keine AU benötigt – hier wird davon ausgegangen, dass die/der Beschäftigte am Wochenende bereits wieder gesund war. Ver-

gleichbar gelten die Regelungen bei Erkrankung nach einem Wochenende. Doch Vorsicht: „Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen“, heißt es weiter im Gesetz. In dem Fall muss man dann eben doch gleich zum Arzt. Und eine Regel gilt immer: Sollten Sie morgens aufwachen und nicht arbeitsfähig sein, informieren Sie umgehend Ihren Arbeitgeber, damit dieser notwendige Maßnahmen ergreifen kann.

***Besonders anschaulich ist die Regelung in einem Schaubild dargestellt, das uns der Personalrat der Universität Ulm freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat und das wir hier unverändert abdrucken.***

<b>Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU)</b>											
Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	AU erforderlich
A			K	A	A	A	A			A	nein
A			K	K	A	A	A			A	nein
A			K	K	K	A	A			A	nein
A			K	K	K	K	A			A	ja
A			A	K	K	K	A			A	nein
A			A	A	A	A	K			A	nein
A			A	A	A	K	K			A	nein
A			A	A	K	K	K			A	nein
A			A	A	K	K	K			K	ja
A			A	A	A	K	K			K	ja
A			A	A	A	A	K			K	ja

Legende:

A = Arbeiten

K = Krank



## WOKEN UP ILL – WHAT NOW?

If you wake up ill, the first thing to do is to notify your superior that you are not able to come in to work. However, German law requires employees to hand in a doctor's certificate of incapacity for work only if they are ill for longer than three running days (Saturday and Sunday are also counted). The certificate has to be handed in at the latest on the first working day following the third day of the illness (Saturday and Sunday are not working days). This means that if you are ill on Friday and Monday, you will need to hand in a doctor's certificate

on Monday. However, if you are ill on Friday, but come back to work on Monday, you don't need a certificate from your doctor. Even if you are ill Wednesday through Friday and come back to work on Monday, you don't need a certificate since you are considered to have been recovered on Saturday. However, please be aware that employers have the right to ask for a doctor's certificate earlier than this three-day-rule. The following chart indicates in which cases you are required to hand in a doctor's certificate.

### Submission of a Doctor's Certificate of Incapacity for Work

Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Do I need the certificate?
w			i	w	w	w	w			w	No
w			i	i	w	w	w			w	No
w			i	i	i	w	w			w	No
w			i	i	i	i	w			w	Yes
w			w	i	i	i	w			w	No
w			w	w	w	w	i			w	No
w			w	w	w	i	i			w	No
w			w	w	i	i	i			i	Yes
w			w	w	w	i	i			i	Yes
w			w	w	w	w	i			i	Yes

Explanation:

w = working

i = ill

*Reprinted with permission of the University of Ulm staff council*

# BILDUNGSURLAUB

## ZEIT FÜR WAS NEUES

Langjährige Beschäftigte der LUH, besonders in Technik und Verwaltung, kennen das: So interessant und fordernd die Arbeit auch sein mag, irgendwann wiederholen sich die Inhalte. Die Aufregung der ersten Arbeitsjahre legt sich, es begegnen einem immer weniger neue Herausforderungen. Man entwickelt Routine, läuft in eingeschliffenen Bahnen.

Damit dabei der Geist fit bleibt und das Gehirn nicht einschläft, empfiehlt es sich, ab und zu mal etwas Neues zu lernen. Eine Möglichkeit dazu bietet der Bildungsurlaub: Fünf Arbeitstage im Jahr (bzw. entsprechend der Arbeitstage pro Woche bei Teilzeit), an denen Beschäftigte sich von der Arbeit freistellen lassen können, um „sich die für die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Mitgestaltung der Gesellschaft erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen“ (Niedersächsisches Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) § 1 (2) S. 2).

### Was bedeutet das konkret?

Der Anspruch auf Bildungsurlaub, der laut Gesetz der Erwachsenenbildung dient, wird auf Landesebene geregelt. In Niedersachsen haben alle Beschäftigten und alle Auszubil-

denden nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG) das Recht auf bezahlten Bildungsurlaub zusätzlich zum Erholungsurlaub – und das bereits ab sechs Monaten nach der Einstellung. Wenn man in einem Jahr keinen Bildungsurlaub genommen hat, kann man im darauffolgenden Jahr gleich den doppelten Anspruch geltend machen und darf ihn sogar für verschiedene Bildungsveranstaltungen nutzen. Im dritten Jahr braucht man die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers, um den Bildungsurlaub aller drei Jahre zusammen zu nehmen – und er muss am Stück für nur eine Bildungsveranstaltung verbraucht werden. Es spielt keine Rolle, ob die Inhalte der zu besuchenden Bildungsveranstaltung etwas mit der eigenen Arbeit zu tun haben. Entscheidend ist, dass die Bildungsveranstaltung in Niedersachsen von der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung als Bildungsurlaub anerkannt ist oder anerkannt werden kann.

Deutlich betont hat der Gesetzgeber in § 4 des NBildUG, dass Beschäftigte wegen der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs nicht benachteiligt werden dürfen. Daraus folgt, dass Ansprüche auf Erholungsurlaub und Freistellungen von der Arbeit nach

anderen Gesetzen und Vereinbarungen sowie die die Höhe des Arbeitsentgeltes davon nicht berührt werden. Wichtig: Auch die Weiterbildungsangebote, die die LUH ihren Beschäftigten macht, zählen nicht als Bildungsurlaub – sie können zusätzlich besucht werden!

### **Wie finde ich meinen Bildungsurlaub?**

Ob Japanisch oder Yoga, Deutsch-Polnische Geschichte in Krakau oder Naturschutz an der Ostsee – alle großen Träger für Erwachsenenbildung bieten bereits als Bildungsurlaub anerkannte Veranstaltungen an. Eine umfangreiche, aber nicht erschöpfende Datenbank dazu bietet die Seite [www.bildungsurlaub.de](http://www.bildungsurlaub.de). Auch auf der Internetpräsenz des Nds. Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) finden sich Links zu den größten niedersächsischen Anbietern (Link am Ende des Artikels). Der Träger des Bildungsurlaubs kann seinen Sitz aber auch in einem anderen Bundesland haben.

In den meisten Fällen steht bereits in der Beschreibung einer Veranstaltung, ob diese in Niedersachsen als Bildungsurlaub anerkannt ist. Wenn diese Angabe fehlt, kann sie kurzfristig beim Bildungsträger angefordert werden. Sollte noch keine Anerkennung vorhanden sein, kann man den Bildungsträger bitten, diese bei der

zuständigen Stelle zu beantragen. In Ausnahmefällen kann die Anerkennung auch vom Beschäftigten selbst beantragt werden. Hat man die geeignete Veranstaltung gefunden, empfiehlt es sich schnell zu sein: Die Teilnahmeplätze werden nach Reihenfolge der Anmeldung vergeben. Die Kosten des Bildungsurlaubs trägt – wie beim Erholungsurlaub auch – die/der Beschäftigte selbst.

Wie auch beim Erholungsurlaub sollte der Zeitpunkt eines Bildungsurlaubes mit der/dem Vorgesetzten abgestimmt werden. Beantragt wird der Bildungsurlaub an der LUH aber direkt bei der Leiterin des Dezernats 2, Frau Dr. Neuvians, und zwar so früh wie möglich, jedoch mindestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung. Zu diesem Zweck legt man eine Anmeldebestätigung sowie einen Nachweis, dass die Veranstaltung als Bildungsurlaub anerkannt ist, beim Dezernat 2 vor. Wenn die Veranstaltung den im Gesetz geforderten Kriterien entspricht, darf eine Ablehnung nur aus zwingenden dienstlichen Gründen erfolgen. Ansonsten gilt das Prinzip der gerechten Verteilung: Wer insgesamt weniger häufig den Bildungsurlaub in Anspruch genommen hat, dessen Antrag wird vorrangig behandelt gegenüber dem, der schon häufiger Bildungsurlaub genommen hat.

## **Auf zu neuen Ufern!**

Nun steht dem Aufbruch in unbekannte Gewässer nichts mehr im Wege. Was aber, wenn ich während des Bildungsurlaubs erkrankte? Wie beim Erholungsurlaub werden in diesem Fall bei Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der Dienststelle die nicht in Anspruch genommenen Bildungsurlaubstage gutgeschrieben. Bei den Trägern der Bildungsurlaubsangebote gelten unterschiedliche Regelungen bei krankheitsbedingtem Ausfall.

Nach Beendigung des Bildungsurlaubs erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebestätigung. Diese

muss als Nachweis der tatsächlichen Teilnahme zeitnah dem Dezernat 2 vorgelegt werden.

Laut dem 14. Bericht der Niedersächsischen Landesregierung über die Durchführung des NBildUG aus dem Jahr 2015 nehmen jährlich weniger als 2 % der berechtigten Beschäftigten in Niedersachsen den Bildungsurlaub wahr. Eine Quote, die aus Sicht des Personalrats deutlich erhöht werden sollte! Schließlich kommen die Erweiterung des Horizonts und die geistige Anregung, die der Bildungsurlaub bietet, nicht nur den Beschäftigten, sondern auch der Dienststelle zugute.

### **LINKS:**

**<http://www.bildungsurlaub.de/home.html>**

*Übersichtsseite mit Informationen zu Regelungen und Angeboten in ganz Deutschland. Hier sind spezifische Informationen für Niedersachsen inklusive relevanter Gesetzestexte verfügbar.*

**<http://www.mwk.niedersachsen.de/themen/weiterbildung/bildungsurlaub/bildungsurlaub-18802.html>**

*Informationsseite des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur mit Links zu den relevanten Gesetzestexten und Verordnungen sowie zu den größten niedersächsischen Bildungsträgern.*

**<http://www.aewb-nds.de/index.php?id=bildungsurlaub>**

*Informationsseite der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung. Hier finden sich alle relevanten Informationen zu den in Niedersachsen geltenden Gesetzen und Regelungen sowie die Berichte der Landesregierung über die Durchführung des NBildUG seit 1995.*



## EDUCATIONAL LEAVE

In addition to paid holiday time for purposes of recuperation, employees in Lower Saxony have the right to take one week's paid educational leave per year (usually five working days – less if you regularly work less than five days a week). In German, this is called Bildungsurlaub. The educational leave has to be spent taking part in an activity officially approved as an educational leave programme in Lower Saxony. It does not have to have anything to do with your regular line of work as long as it is officially approved. Suitable programmes can be found on [www.bildungsurlaub.de](http://www.bildungsurlaub.de). If you have found a programme that interests you, make sure that the activity is approved as a Bildungsurlaub in Lower Saxony. If you are unsure about this, just ask the organizing institution; contact details will be provided in the description of the activity.

Once you have found the right programme, reserve a spot right away since participation is granted on a first come first served basis, and inform your superior about the time of your planned educational leave. The organizing educational instituti-

on will then send you a confirmation of registration as well as a certificate of the programme's official approval as educational leave. Now you can officially apply for educational leave to the head of the personnel department (Dezernat 2), Dr. Neuvians, handing in these documents, and the department will then decide on your application. After your educational leave programme is completed, you will get an official confirmation of participation which you will then hand in to the personnel department. All expenses of the educational leave programme have to be borne by the employee.

The benefits of educational leave are several for both employee and employer. The employee gets a chance to learn something new or try something they always wanted to do, a chance to escape the same old work routine and challenge the brain. The employer gets an employee who is inspired, refreshed and highly motivated to return to work with new vigour. Therefore, staff council highly recommends exercising your right to educational leave.

## QUO VADIS, LUIS?

***Nach Abschluss des IT-Reorganisationsprozesses an der Leibniz Universität vor mehreren Jahren, der Umbenennung des Rechenzentrums sowie der Einführung ITIL-basierter Organisationsstrukturen für zentrale IT-Services kommt es nun erneut zu Änderungen, die nach Wahrnehmung des Personalrats für erhebliche Unruhe und Verunsicherung bei den Beschäftigten des LUIS (Leibniz Universität IT Services) sorgen. Kurz vor den Feiertagen haben wir den Präsidenten der Leibniz Universität, Herrn Prof. Dr. Volker Epping, dazu interviewen können.***

***PR:*** Vielen Dank, dass Sie uns so kurzfristig Gelegenheit geben, Ihnen einige Fragen zu den anstehenden Änderungen im Rechenzentrum zu stellen. Da wäre gleich die erste Frage: Können Sie uns sagen, um welche Änderungen es sich dabei handelt bzw. zu welchen Änderungen es noch kommen wird?

**Prof. Epping:** Zunächst möchte ich mich ganz herzlich bei Ihnen für die Möglichkeit bedanken, die Gerüchte, die in der Welt sind, auszuräumen. Zunächst: Es wird keine großen Änderungen geben. Die große Änderung, die im LUIS bereits stattgefunden hat, war die Umstellung eines wissenschaftlichen Rechenzentrums zu einer service- und kundenorientierten Dienstleistungseinrichtung der Universität. Teil davon war das IT-Reorg-Projekt<sup>1</sup>, das noch vom letzten Präsidium angestoßen wurde und gerade evaluiert worden ist. Mit dem IT-Reorg-Projekt ging auch die Na-

mensänderung einher, die deutlich zum Ausdruck bringt, dass wir heute als Universität einen Dienstleister brauchen, der uns in IT-Fragen entsprechend aufstellt. Wir sind darauf angewiesen, dass wir ein kompetentes Rechenzentrum haben, das als Dienstleister für die gesamte Universität fungiert. Die Digitalisierung der Hochschulen ist ein zentrales Thema, auch mit Blick auf die nächste Wahl. Wir sind sehr froh, ein Rechenzentrum zu haben, das diese Leistung erbringen kann. Wir haben großartiges Personal, das diesen Anforderungen Rechnung tragen kann. Die jetzt anstehenden Änderungen sind marginal, verglichen mit dem, was wir vor Jahren an Strukturänderungen angestoßen haben. Aktuell geht es um den Wechsel in der Leitung des LUIS zum 01.04.2017. Im Nachgang dieses Wechsels wird man schauen müssen, ob vor dem Hintergrund des IT-Reorg-Evaluationsberichtes überhaupt weitere Umstrukturierungen notwendig sind. Die Einschätzung

---

1 Projekt IT-Reorganisation

und Umsetzung möglicher Änderungen ist jedoch Aufgabe der neuen Leitung. Das sind normale Arbeitsprozesse an einer Universität wie in jedem anderen Betrieb: Wenn neue Herausforderungen auf eine Einheit zukommen, muss diese sich entsprechend ausrichten und anpassen. Aber völlig außer Rede steht, dass wir auf das LUIS angewiesen sind und es als großen Gewinn betrachten, so eine kompetente Einheit hier zu haben. Als Teil der Universität muss sie aber auch dafür sorgen – genauso wie die Verwaltung, der Stab, der Präsident –, dass unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die originären Aufgaben der Hochschule, d.h. insbesondere Forschung und Lehre, bestmöglich erfüllen können.

*PR: Welche Wahl meinen Sie, wenn Sie von der Digitalisierung der Hochschulen sprechen?*

**Prof. Epping:** Es ist absehbar, dass die Digitalisierung der Hochschulen bei der Landtagswahl Anfang 2018 ein großes Thema werden wird. Deshalb sind wir zwingend auf das LUIS angewiesen, denn ohne ein effizientes Rechenzentrum lassen sich die Anforderungen, die heute an eine Hochschule unserer Größe gestellt werden, schlicht und einfach nicht bewältigen.

*PR: Sie sprachen im Zuge des Leitungswechsels davon, dass man*

*schauen müsse, welche Änderungen notwendig sein könnten. Was meinen Sie damit?*

**Prof. Epping:** Wenn die neue Leitung startet, wird sie sich natürlich anschauen, wie der Betrieb des LUIS aufgestellt und organisiert ist. Wenn man sich den IT-Reorg-Evaluationsbericht anschaut, könnte es durchaus sein, dass man das eine oder andere vielleicht anders organisiert, um die Ziele zu erreichen, die dort formuliert sind. Ich kann dem nicht vorgreifen, das muss die neue Leitung entscheiden. Als Ansprechpartner für den CIO<sup>2</sup> und das Präsidium muss die neue Leitung die Dinge umsetzen, die von einem modernen Rechenzentrum verlangt werden. Möglicherweise wird sie dann auch innerorganisatorische Änderungen vornehmen. Das ist das gute Recht jeder Leitung, eine Einheit so zu organisieren, dass die an sie gestellten Aufgaben erfüllt werden können.

*PR: Geht es dabei also in jedem Fall nur um interne Umstrukturierungen im Rechenzentrum? Es kursieren ja auch Gerüchte von Outsourcing oder Angliederung an die Verwaltung.*

**Prof. Epping:** Ja, es handelt sich um reine interne Maßnahmen! Wie gesagt, ob diese nötig sind und stattfinden, das steht auf einem ganz anderen Blatt und ist die Entscheidung  
2 Chief Information Officer

der neuen Leitung. Von Outsourcing war nie die Rede. Ich denke, die spezifischen Anforderungen, die eine Hochschule hat, kann kein Dienstleister von außen erfüllen; über ein Outsourcing ist auch nie nachgedacht worden. Aus meiner Sicht ist das LUIS, so wie es durch den IT-Reorg-Prozess aufgestellt wurde, durchaus in der Lage, die anstehenden Aufgaben zu bewältigen. Was die Angliederung an die Verwaltung angeht: Um es deutlich zu sagen, sehe ich keine harte Trennung zwischen Verwaltung und zentraler Einrichtung. Wir haben verschiedene Einheiten – die zentralen Einrichtungen, die Universitäts-, die Fakultätsverwaltung, den Stab usw. – die letztendlich alle eine unterstützende Funktion gegenüber der Wissenschaft und Lehre haben. Dafür sind wir alle da. Jeder ist ein Rädchen im Getriebe, das sicherstellen muss, dass Forschung und Lehre an unserer Universität gut laufen. Wir sind alle betriebliche Einheiten, die Hand in Hand arbeiten; eine starre Grenze kann es da überhaupt nicht geben.

*PR: Welche Bedeutung hat das LUIS für die LUH und was ändert sich daran?*

**Prof. Epping:** Im IT-Reorg-Evaluationsbericht ist sehr schön beschrieben worden, dass einige Dinge sehr gut laufen, andere Dinge jedoch bisher nicht gut umgesetzt sind. Die

se müssen wir zusammen mit dem LUIS angehen. Wir müssen vor allem vermeiden, dass wir weiterhin eine ineffiziente Zweigleisigkeit haben, dass also die Fakultäten und kleineren Einheiten nicht den Weg der Lösung über das LUIS suchen, sondern eigenständige Lösungen wählen. Wir sind darauf angewiesen, ganz viele zentrale Dienste im LUIS zu bündeln; das gebietet uns der Wirtschaftlichkeitsgrundsatz, aber auch die IT-Sicherheit. Wir können nicht immer sicherstellen, dass die kleinen Einheiten die notwendigen Sicherheitsanforderungen erfüllen. Das ist eine große Aufgabe für das LUIS, zukünftig noch bedeutender und als zentraler Dienstleister noch stärker angenommen zu werden. Ganz spezielle Anforderungen, die einzelne Wissenschaftsdisziplinen mit sich bringen, wird man in den Fakultäten halten können, aber viele Angebote, die im Moment noch in den Fakultäten vorgehalten werden, müssen in das Serviceangebot des LUIS überführt werden. Die Aufgabe dabei ist, dass das LUIS die Bedarfe abbildet und die Services so attraktiv hält, dass der Umzug aus den Fakultäten in das LUIS auch entsprechend stattfindet.

*PR: Was ändert sich konkret für die Beschäftigten des LUIS?*

**Prof. Epping:** Das Präsidium hat sich vorgenommen, die Stelle der Leitung des LUIS möglichst schnell auszu-

schreiben und bis zum 01.04.2017 neu zu besetzen. Dann wird die neue Leitung sich das LUIS näher anschauen, möglicherweise Prozesse weiterentwickeln, um den Anforderungen eines modernen Rechenzentrums gerecht zu werden. Im Moment ist für mich nicht absehbar, ob es zu strukturellen Änderungen kommen wird. Es kann gut sein, dass die neue Leitung die Struktur des LUIS vernünftig findet und nur die Prozesse anders angehen will, dann wird sich ggf. auch keine Änderung ergeben.

*PR: Was sagen Sie zu den Befürchtungen, dass bestimmte Dienste oder Teile des LUIS z.B. mit IuK<sup>3</sup> zusammengelegt werden?*

**Prof. Epping:** Unser Vorgängerpräsidium hatte bereits entschieden, dass große Teile der IuK ins LUIS übergehen, wenn die zentralen IT-Services entsprechend vorgehalten werden. Eine Zusammenlegung ist kein Dogma und keine sinnfreie Übung, sondern Mittel zum Zweck; Zweck ist hier die bestmögliche IT-Versorgung der gesamten Universität. Wir brauchen sicherlich auch eine dezentrale IT-Struktur mit Fachpersonal vor Ort für die Fakultäten und zentralen Einrichtungen. Wie diese aufgestellt wird, das ist eine Frage, die das LUIS gemeinsam mit den Fakultäten, dem CIO und anderen Stakeholdern be-

---

3 Sachgebiet Informations- und Kommunikationstechnik

antworten sollte. Wir müssen mindestens den Standard erreichen und halten, wie ihn andere Universitäten haben.

*PR: Gibt es da auch Defizite?*

**Prof. Epping:** Da gibt es auch Defizite.

*PR: Es sind also auch mit einer neuen Leitung keine Strukturänderungen angedacht, die als Zwischenziel haben, Personal einzusparen oder ähnliches?*

**Prof. Epping:** Nein! Es geht um reine Arbeits- und Servicestrukturen im LUIS, die sichergestellt sein müssen, und nur in dieser Richtung kann ich mir überhaupt vorstellen, dass eine neue Leitung interne Umorganisationen vornehmen könnte.

*PR: Trotzdem gibt es eine erhebliche Verunsicherung unter den Kolleginnen und Kollegen im LUIS im Hinblick auf ihre Perspektiven, was können Sie dazu sagen?*

**Prof. Epping:** Die Verunsicherungen sind erst durch den Personalrat im letzten Dienststellengespräch an mich herangetragen worden. Ich war völlig überrascht, als ich von den Befürchtungen zu Outsourcing und ähnlichem hörte. Das steht überhaupt nicht in Rede und ist seitens des Präsidiums und des CIO auch nie thematisiert worden. Für das Präsi-

um stand und steht das weitere Vorgehen in Bezug auf die Befunde der Evaluation des IT-Reorg-Prozesses im Vordergrund, darunter auch die Frage des Wechsels in der Leitung des LUIS.

*PR: Warum gab es nicht schon früher Informationen zu den Vorgängen, um die Verunsicherung der Beschäftigten zu vermeiden?*

**Prof. Epping:** Im Wesentlichen ging es zunächst darum, aus dem IT-Reorg-Evaluationsbericht, den wir relativ spät bekommen haben, die entsprechenden Schlüsse zu ziehen, entsprechende Maßnahmen anzustoßen, damit wir ein Rechenzentrum moderner Prägung bekommen. Die Verunsicherung ist von uns nicht ausgegangen. Die Frage des Wechsels in der Leitung des LUIS war ein vertraulicher Personalvorgang, der zwischen den Beteiligten geführt wurde. In diesen konnte das LUIS gar nicht eingebunden werden.

*PR: Es geht also nicht um Personalveränderungen oder ähnliches, es geht eigentlich um die Umsetzung der Erkenntnisse aus dem IT-Reorg-Evaluationsbericht.*

**Prof. Epping:** Genau. Wenn Verunsicherungen aufgekommen sein sollten, dann wahrscheinlich eher durch den IT-Reorg-Evaluationsbericht. Das Präsidium hat relativ zeitnah mit dem

CIO über den Bericht beraten, über die entsprechenden Folgen auch mit der Leitung des LUIS gesprochen und hat dann die ersten Beschlüsse gefasst. Wir haben den Bericht auch dem Senat zur Kenntnis gegeben und dort über die notwendigen Maßnahmen diskutiert. Der CIO hat den Bericht mit den FIOs<sup>4</sup> und im BIT<sup>5</sup> diskutiert. Es waren also alle IT-Steuerungsorgane der LUH und auch das LUIS selbst einbezogen. Die entsprechenden Prozesse sind sehr zügig angegangen worden, unmittelbar vor der vorlesungsfreien Zeit im Sommersemester. Und die Verhandlungen mit der Leitung des LUIS haben sich lediglich bis zum November hingezogen. Inzwischen sind auch im LUIS, etwa mit der Besetzung eines Kundenmanagers, mit der regelmäßigen Teilnahme an den FIO-Runden, mit der Erarbeitung von Prozessen zur Einführung und Evaluation von IT-Services, Maßnahmen eingeleitet worden, die in eine gute Richtung weisen, so dass ich zuversichtlich bin, dass wir alle gemeinsam die notwendigen Veränderungen meistern werden, um die IT-Versorgung an der LUH in bestmöglicher und zeitgemäßer Weise organisieren können.

*PR: Herr Prof. Epping, wir danken Ihnen für das Gespräch.*

---

4 Faculty Information Officers

5 Beirat für Informationstechnik

# JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERSAMMLUNG 2016

EIN VOLLER ERFOLG!

Am 08.12.2016 fand die alljährliche JA-Versammlung von uns, der JAV, für alle Auszubildenden der Leibniz Universität statt. Bei dieser haben wir über unsere bisherige Amtszeit berichtet, unsere Ziele präsentiert und uns bei allen nun auch persönlich vorgestellt. Aber natürlich habt Ihr auch Raum bekommen, Euch untereinander kennen zu lernen und Eure Wünsche und Kritik zu äußern. Von unserer Seite aus war die Veranstaltung ein voller Erfolg und wir bedanken uns für das zahlreiche Erscheinen! So kann man das Jahr ruhig immer ausklingen lassen.

Auch im neuen Jahr sind wir wieder

in alter Frische für Euch da. Wenn Ihr etwas habt, was Ihr loswerden wollt, dann schreibt uns am besten eine Mail an [jav@personalrat.uni-hannover.de](mailto:jav@personalrat.uni-hannover.de) oder kommt zu unserer Sprechstunde: in jeder ungeraden Kalenderwoche donnerstags von 13:30 Uhr bis 15:30 Uhr.

Wir wünschen allen ein schönes neues Jahr und hoffen, Euch dabei begleiten zu dürfen!

Eure JAV (Kimberly, Tarek, Joi, Jan und Timo)

PS.: Allen, die bald ihre Zwischenprüfung schreiben: Viel Erfolg!



Quelle: JAV

# RESPEKT

## MORGENS UM 7 IST DIE WELT WIEDER IN ORDNUNG

Jeden Morgen stapfe ich, vom Wind durchgepustet, noch müden Auges den vor mir liegenden Tag sortierend, am Welfenschloss vorbei zum Büro. Und immer sind sie schon da.

Unermüdlich, dem Nieselregen und Wind trotzend, fegen, kehren und sammeln die Hausarbeiter/innen die Wege und Flächen frei, um uns allen einen sauberen und rutschfreien Start in den Tag zu bereiten.

Im Herbst Laubmassen und verstopfte Gullys, im Winter Schnee und Glätte, auf diese Bedingungen kann man – von Klimaverschiebungen abgesehen – vorbereitet sein, da ist die Natur unerbittlich. Ein zermürender Job – denke ich dann – bei Wind und Wetter jeden Tag aufs Neue diese Sisyphos-Aufgabe. Aber auch die schönen Jahreszeiten haben ihre Schattenseiten. Wenn die Sonnenstrahlen in Frühling und Sommer zum Verweilen auf den schönen Campus einladen, bleiben die Reste des Vergnügens zurück: Müll, wo das Auge hinsieht; Scherben, Papier, Kaffeebecher, Verpackungen, Essensreste weit verteilt um das Welfenschloss.

Und wieder sind es die Hausarbeiter, die am nächsten Morgen die „verlorenen“ Abfälle von Studierenden,

Beschäftigten, Gästen und Passanten beiseite räumen, so dass es wieder aussieht, als wäre nichts gewesen.

Was fehlt ist Respekt. Und ich meine nicht den Respekt gegenüber den Flächen, die allen kostenfrei zum Verweilen zur Verfügung stehen. Ich meine den Respekt vor denen, die tagtäglich dafür sorgen, dass wir einen schönen Campus haben, die häufig genug belächelt und angetrieben werden, sobald sie eine Pause machen, bevor sie dann für uns mal eben Möbel und Kisten über die Etagen oder Stühle in den Lichthof schleppen – vermeintlich niedere Tätigkeiten am unteren Ende der Entgelttabelle. Ja, ich weiß, es gibt viele andere schwierige und auch wichtige Jobs an dieser Uni, aber eins darf den Hausarbeiter/innen auch einmal gesagt werden: Ein großes, dickes Danke!



Quelle: pixabay.com

## WAS PASSIERT EIGENTLICH IN EINER TARIFRUNDE?

Wenn die Bedingungen eines Tarifvertrages unzureichend geworden sind und verbessert werden müssen, wird der Teil des Tarifvertrages gekündigt, den der Verbesserungswunsch betrifft. Im Falle des TV-L (Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder) haben die Tarifkommissionen der Gewerkschaften dies zum 31.12.2016 für die Entgelttabellen getan. Das bedeutet, dass die Tarifparteien, also die Beschäftigten der Länder, vertreten durch die Gewerkschaften, und die Arbeitgeber, vertreten durch die Arbeitgebervereinigung, Tarifverhandlungen aufnehmen werden. Aber was heißt das genau?

Zunächst müssen von Gewerkschaftsseite Forderungen aufgestellt werden – Positionen, mit denen man in die Verhandlung geht. Alle Gewerkschaftsmitglieder sind aufgerufen, sich an der Aufstellung der Forderungen zu beteiligen. Dazu werden bei ver.di zunächst auf betrieblicher und dann auf regionaler Ebene Treffen veranstaltet, bei denen die Mitglieder ihre Vorstellungen und Wünsche für die Verbesserung der Tarifbedingungen äußern und deren Erreichbarkeit diskutieren können. Die Ergebnisse dieser Treffen werden dann an die nächsthöhere Ebene weitergegeben und wei-

terdiskutiert, bis sie schließlich bei der Bundestarifkommission landen. In der aktuellen Tarifrunde wurden hier die offiziellen Forderungen an die Arbeitgeber am 14.12.2016 beschlossen (Die genauen Forderungen finden Sie im Infokasten).

Die Bundestarifkommission (BTK) von ver.di setzt sich aus 101 ehrenamtlichen Gewerkschaftsmitgliedern und 10 Bundesvorstandsmitgliedern mit Stimmrecht zusammen. Darüber hinaus gibt es noch beratende Mitglieder. Die BTK ist für die Vorbereitung und Durchführung der Tarifverhandlungen zuständig. Zu diesem Zweck bilden sich aus ihrer Mitte die Verhandlungskommission sowie die Spitzengruppe, die die tatsächlichen Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite führt.

Nach der Kündigung eines Teils des Tarifvertrages und der Aufstellung der Forderungen beginnen die Verhandlungen über den neuen Tarifvertrag zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigung. Diese können bereits von kurzfristigen Warnstreiks begleitet werden, zu denen die Gewerkschaften aufrufen. Der Zweck des Warnstreiks ist es, ein Signal an die Arbeitgeberseite zu senden, dass die Beschäftigten bereit sind, für ihre Forderungen zu

# Forderungen der ver.di-Bundestarifkommission für die Tarifrunde 2017

- Erhöhung der Tabellenentgelte im Gesamtvolumen von 6 Prozent unter Einbeziehung einer sozialen Komponente in Form eines Sockel- oder Mindestbetrages und der Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 sowie der Übernahme weiterer struktureller Verbesserungen bei der Eingruppierung bei einer Laufzeit von 12 Monaten.
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte und der Entgelte der Praktikantinnen/Praktikanten um 90 Euro monatlich bei einer Laufzeit von 12 Monaten.
- Angleichung der Bezahlung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder sowie der Erzieherinnen und Erzieher der an den TV-L gebundenen Studentenwerke an die der Kommunen sowie Übernahme der Pfllegetabelle des TVöD.
- Verbindliche Übernahmeregulung für Auszubildende, Erhöhung des Urlaubsanspruchs für Auszubildende auf 30 Arbeitstage sowie Zahlung eines Lernmittelzuschusses in Höhe von 50 Euro je Ausbildungsjahr und Übernahme der Übernachtungs- und Verpflegungskosten wie im TVA-öD. Die schulischen Ausbildungsgänge des öffentlichen Dienstes z.B. in den Gesundheitsberufen sollen in den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Auszubildenden einbezogen werden.
- Ausschluss sachgrundloser Befristungen.
- Anhebung der Vollzugszulage und der Feuerwehrezulage auf die Höhe der jeweiligen beamtenrechtlichen Zulage und Zusatzversorgungspflichtigkeit der Zulagen.
- Zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen.

kämpfen und sich bei Nichteinigung an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen. Deshalb ist es wichtig, dass möglichst viele Beschäftigte bereits an den Warnstreiks teilnehmen. Die ersten drei Verhandlungsrunden in der aktuellen Tarifrunde sind für Januar und Februar 2017 angesetzt.

Wenn es in den Tarifverhandlungen zu keiner Einigung kommt und sie für gescheitert erklärt werden, ist das letzte Mittel der Gewerkschaften, ihre Forderungen durchzusetzen, der unbefristete Streik. Da sichergestellt werden muss, dass dieser von den

Gewerkschaftsmitgliedern mehrheitlich getragen wird, geht ihm eine Urabstimmung voraus, im Rahmen derer sich mindestens 75 % der Mitglieder für eine Arbeitsniederlegung aussprechen müssen. Während des andauernden Streiks können die Tarifverhandlungen wieder aufgenommen werden.

Wurde in den Tarifverhandlungen eine Einigung erzielt, wird das Ergebnis wiederum den Gewerkschaftsmitgliedern zur Abstimmung vorgelegt. Wenn sie es annehmen, wird der neue Tarifvertrag geschlossen.

## Ihr Recht im Streikfall

- Der Streik ist ein Grundrecht (Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz).
- Die von ver.di ausgerufenen Warnstreiks und Streiks sind rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen und dürfen vom Arbeitgeber nicht verhindert werden (BAG - 1 AZR 342/863).
- Alle Beschäftigten dürfen streiken, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht. Die Streikteilnahme stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar (BAG - 1 AZR 651/86). Während des Streiks ruhen alle Rechte und Pflichten des Arbeitsvertrages.
- Notdienste anlässlich des Streiks dürfen von der Dienststelle nicht einseitig organisiert und Beschäftigte dafür verpflichtet werden, sondern nur mit der ver.di-Streikleitung vereinbart werden (BAG - 1 AZR 142/94 und BAG -1 AZR 265/80).
- Kein Beschäftigter ist verpflichtet seine Streikteilnahme anzukündigen oder sich dafür abzumelden. Dies würde der wirksamen Ausübung des Streikrechts widersprechen (BAG - 1 AZR 364/96). Eine Pflicht zum „Ausstempeln“ besteht nicht, da der Streik in der Arbeitszeit stattfindet.
- Maßregelungen wegen der Teilnahme an Streikmaßnahmen sind unwirksam und verboten.

- Achtung: Bei elektronischer Zeiterfassung ist ein Abzug von Arbeitszeit vom Zeitkonto zusätzlich zum Abzug von Gehalt unzulässig! Wenden Sie sich in solchem Fall an den Personalrat, wir helfen Ihnen gern weiter.

## **UMBAU WELFENGARTEN EIN ZWISCHENBERICHT**

Alle Kolleginnen und Kollegen, die in der letzten Zeit versucht haben den Welfengarten zu durchqueren, werden festgestellt haben, dass dieser derzeit nahezu komplett gesperrt ist.

Wie wir bereits im PR-Info Nr. 17 berichtet haben, wird der Welfengarten umfangreich umgebaut. Es werden nicht nur die Wege saniert, was längst überfällig war, auch optisch wird sich einiges ändern. Aber bis es soweit ist, wird noch einige Zeit vergehen und der Park größtenteils gesperrt bleiben.

Das bedeutet zwar, dass man für diese Zeit einige Umwege in Kauf nehmen muss, aber auch, dass man sich in der dunklen und vor allem feuchten Jahreszeit keine nassen Füße beim alljährlichen Regenpfützenslalom holt.

Also sollten wir alle die „verlängerten“ Wege für die nächste Zeit sportlich sehen und uns darauf freuen, dass wir im Laufe dieses Jahres nicht nur einen umgestalteten Welfengarten, sondern auch hoffentlich dauerhaft pfützenfreie Wege haben.

## **PROMOTIONSVEREINBARUNG WAS IST SIE WERT?**

Eine Promotionsvereinbarung soll das Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden inhaltlich und zeitlich transparent gestalten. Die Planung und Durchführung des Promotionsvorhabens soll durch strukturierte Kooperation zwischen Betreuenden und Promovierenden

eigenverantwortlich so gestaltet werden, dass das Vorhaben mit hoher Qualität innerhalb eines angemessenen Zeitraumes abgeschlossen werden kann. So steht es geschrieben in einer Empfehlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG Vordruck 1.90-10/14). So sehen es auch

die „Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden“ an der LUH sowie die „Leitlinien zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren“ der Landeshochschulkonferenz vor.

Aber so sinnvoll eine derartige Promotionsvereinbarung auch sein mag, die Regel ist sie an der LUH nicht. Immer wieder wird der Personalrat im Rahmen der Beratung von Promovierenden aufgesucht, die von Problemen in ihrer Promotionsphase berichten. Mangelnde Betreuung, unklare Definition des Promotions-themas und überlange Promotionszeiten werden oftmals beklagt. Dies führt im Einzelfall zu Problemen, die sich zu Konflikten ausweiten, die Promotion erschweren und manchmal sogar unmöglich machen.

Eine Promotionsvereinbarung soll helfen, gegenseitige Ansprüche klar festzulegen und die Einhaltung von Zielvorgaben zu kontrollieren. Dabei erscheint es sinnvoll folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Thema der Promotion
- Wer übernimmt die Betreuung?
- Arbeits- und Zeitplan
- Regelmäßige Betreuungsgespräche
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Regelungen im Konfliktfall

Wie wichtig der LUH eine gute und qualifizierte Doktorandenausbildung

ist, kann in der Broschüre „Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden“<sup>1</sup> nachgelesen werden. Eine wertvolle Hilfestellung für die Betreuer von Doktoranden ist auch die Broschüre „Informationen für Betreuende“<sup>2</sup> der Graduiertenakademie. Aber auch die Fakultäten informieren auf ihren Internetseiten unter dem Stichwort „Strukturierte Doktorandenausbildung“ zum Teil recht ausführlich darüber, wie sie sich eine gute und für beide Seiten zufriedenstellende Doktorandenausbildung vorstellen.

Sollte es dennoch im Einzelfall zu einem Konflikt zwischen Doktorand/in und Betreuer/in kommen, wäre es wünschenswert, wenn auch für diesen Fall eine Regelung in der Promotionsvereinbarung getroffen wurde. Sollten dort keine konkreten Ansprechpartner benannt sein, kann man sich vertrauensvoll an die Schiedsstelle der Graduiertenakademie wenden, die eine fakultätsübergreifende Vermittlungsinstanz eingerichtet hat.<sup>3</sup>

Oder Frau/Mann wendet sich vertrauensvoll an den Personalrat!

---

1 <https://www.uni-hannover.de/de/aktuell/online-aktuell/details/news/840/>

2 <https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/infosbetreuende.html>

3 <https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/schiedsstellega.html>



## DOCTORAL AGREEMENT

### WHY YOU SHOULD HAVE ONE

A doctoral agreement is a written contract between the doctoral candidate and his/her supervisor in which they agree on terms for the doctoral period. This should include:

- the exact subject matter of the doctoral thesis,
- the supervisor's agreement to oversee the doctoral candidate's work,
- an exact work schedule and expected timeline,
- regular scheduled discussions about the status of the doctoral thesis,
- opportunities of further professional training and
- what to do in case of disagreement between doctoral candidate and supervisor.

The purpose of the doctoral agreement is to clearly define the subject and timeline of the Ph. D. process and the roles of both doctoral candidate and supervisor. It ensures a clear framework of cooperation between both parties during development and execution of the doctoral thesis, so that the work can be completed with high-quality results and in an appropriate timeframe. Without the doctoral agreement, experience shows that uncertainties about the subject matter, a lack of proper

supervision or timeframe can lead to complication or even abandonment of the Ph. D. process.

Tips and guidelines for doctoral candidates and their supervisors can be found in the following leaflets: "*Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden*"<sup>1</sup> (guidelines for good supervision of doctoral candidates), published by LUH, and "*Informationen für Betreuende*"<sup>2</sup> (information for supervisors), published by Graduiertenakademie (postgraduate academy). Further information can be found on the respective faculties' web pages.

In case of conflict, the *Graduiertenakademie* offers a neutral arbitration body for all faculties.<sup>3</sup> Alternatively, your staff council is always happy to help.

---

1 <https://www.uni-hannover.de/de/aktuell/online-aktuell/details/news/840/>

2 <https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/infosbetreuende.html>

3 <https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/schiedsstellega.html>

## EIN UNBEKANNTES SYSTEM

### GEFLÜCHTETE AN DER LUH ALS STUDIERENDE UND BESCHÄFTIGTE

**Wirtschaftliche Not, Krieg und Verfolgung zwingen noch immer viele Menschen zur Flucht Richtung Europa. Seit etwa einem Jahr ist Ludolf von Dassel beim Hochschulbüro für Internationales (HI) Koordinator für Flüchtlingsangelegenheiten. Wir haben uns mit ihm über die Situation von Menschen mit Fluchthintergrund an der LUH unterhalten.**

*PR: Wie viele Geflüchtete sind bisher an die LUH gekommen? Wie viele als Studierende und wie viele als Beschäftigte?*

**von Dassel:** Das kann man nicht sagen, weil dieser Status aus Datenschutzgründen nicht erhoben werden darf. Die Zahl der Syrer hat sich von Wintersemester 2013/2014 auf Wintersemester 2014/2015 verdoppelt auf derzeit etwa 150 eingeschriebene Studierende; da kann man schon stark davon ausgehen, dass das fluchtbedingt ist. Einige kenne ich persönlich durch den Kontakt, den ich hier über das eine Jahr geknüpft habe, das sind ca. 10, die hier eingeschrieben sind. Und ich weiß von mindestens einem Doktoranden und einem Gastwissenschaftler.

*PR: Welche Möglichkeiten und Angebote gibt es denn für Geflüchtete an der LUH? Wo und wie können sich Geflüchtete darüber informieren?*

**von Dassel:** Zuerst haben wir natürlich die Informationsgespräche hier

im Hochschulbüro für Internationales. Man kann auch im ServiceCenter alle Angebote nutzen, die Studienberatung zum Beispiel. Bei Admissions<sup>1</sup> kann man herausfinden, ob die Unterlagen für den Hochschulzugang ausreichen. Natürlich haben wir auch online einige Informationen auf der Seite [www.refugees.uni-hannover.de](http://www.refugees.uni-hannover.de) und auch auf der Seite der Studienberatung.

Geflüchtete können sich kostenlos für das Gasthörendenprogramm einschreiben. Da kann man so gut wie alle Lehrveranstaltungen, die hier angeboten werden, nutzen und in Absprache mit dem Dozenten auch an Prüfungen teilnehmen und die dann für ein späteres Studium hier anrechnen lassen. Über das Gasthörerstudium kann man auch am Hochschulsport teilnehmen. Das Sportinstitut hat z.B. das Buddy-Programm, wo Geflüchtete mit Deutschen zusammen in die Sportangebote gehen und über Bewegung, Sport, Miteinander

---

1 Immatrikulationsamt, Zulassung Nicht-EU-Bewerberinnen und -Bewerber

Deutsch üben können.

Dann haben wir noch Sprachlernangebote: kostenlose A1-Kurse – dankenswerterweise auch über das Gasthörerstudium finanziert – die im Wintersemester 2015/16 das erste Mal angeboten wurden. Es gibt auch Kurse auf höherem Niveau, ab B1 bis zur DSH-Prüfung<sup>2</sup>. In diesen Kursen konnten wir in diesem Jahr über fünfzig Teilnehmer unterbringen. Die sind kostenlos, weil sie vom DAAD<sup>3</sup> finanziert werden, und 50 % der Teilnehmer haben die DSH-Prüfung geschafft – das ist ein ganz guter Wert.

Dann gibt es noch die Refugee Law Clinic, die kostenlos Rechtsberatung anbietet. Außerdem arbeiten wir zusammen mit dem Weitblick e.V., das ist ein studentischer Verein. Die bieten eine Art Konversationsklasse an: Man trifft sich, spielt Spiele, macht Ausflüge zusammen, und es wird vor allem Deutsch gesprochen. Da sind immer zwei deutsche bzw. lokale Studenten und Geflüchtete, die sich gerade auf ein Studium vorbereiten und gerne hier Anschluss finden würden.

Für nächstes Jahr haben wir einen

---

2 A1 und B1 = Sprachniveaus nach dem europäischen Referenzrahmen; DSH = Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang

3 Deutscher Akademischer Austauschdienst

Mathe-Vorkurs beim DAAD beantragt, der sechs Monate gehen soll, angeboten von der Fakultät für Mathe und Physik. Und die Leibniz-Werkstatt der Germanisten bildet Lehramtsstudenten zu Sprachlernassistenten aus. Das ist keine richtige „Deutsch als Fremdsprache“-Ausbildung, sondern es geht darum für die Zielgruppe zu sensibilisieren.

*PR: Wie sind diese Angebote entstanden? Wurden Institute, z.B. das Deutsche Seminar, direkt angesprochen und um Hilfe gebeten? Wie ist die Kooperation zwischen dem HI und den Instituten?*

**von Dassel:** Das Angebot bei den Germanisten ist von alleine entstanden, das gibt es auch schon länger. In 2015 und 2016 fand zweimal ein Runder Tisch statt, bei dem sich viele Akteure getroffen haben, die Interesse an der Thematik hatten und was tun wollten oder einfach hören wollten, was schon läuft. Da sind im Gespräch schon viele Ideen angestoßen und Kooperationen konkretisiert worden.

*PR: Werden noch weitere Hilfsangebote aus den Instituten gebraucht? Was wünscht sich das HI von den Instituten?*

**von Dassel:** Ich finde, wir haben schon ein ziemlich breites Angebot. Man muss auch immer schauen, ob

das überhaupt angenommen wird. Wir hatten auch schon Angebote, die nicht funktioniert haben, z.B. das Café Universe. Das ist auch eine Erfahrung, die ich gemacht habe: Nicht jedes Angebot ist sinnvoll, auch wenn wir uns das schön vorstellen. Deswegen denke ich, es ist gut, wenn von der Uni Angebote gemacht werden, die auf das Studium vorbereiten.

*PR: Und wenn jemand hier arbeiten möchte, auch wenn das bis jetzt noch nicht so vorgekommen ist, gibt es dafür auch Angebote?*

**von Dassel:** Ich weiß von keinen speziellen Angeboten. Es gibt natürlich theoretisch die Möglichkeit Praktika und Ausbildungen hier zu absolvieren, aber es kommt immer auf den Einzelfall an, weil das etwas mit Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis zu tun hat. Da gibt es verschiedene Auflagen und Regeln und das schreckt, glaube ich, viele ab.

*PR: Welche Schwierigkeiten treten sonst noch auf dem Weg der Geflüchteten an die LUH auf?*

**von Dassel:** Laut Niedersächsischem Hochschulgesetz ist niemand vom Studium ausgeschlossen, egal welchen Status er hat. D.h. sobald jemand als Flüchtling registriert ist, kann er theoretisch schon studieren, auch wenn er noch keine Aufenthaltserlaubnis hat. Faktisch wird

man aber trotzdem vom Studium ausgeschlossen, weil es noch keinen Zugang zu BAföG gibt, die Finanzierung ist also das Problem. BAföG erhält man erst, wenn man eine Aufenthaltserlaubnis oder Duldung hat, wenn also geklärt ist, ob man bleibt oder nicht.

Dann brauchen Studierende hier natürlich eine studentische Krankenversicherung. Wer aber noch keine Aufenthaltserlaubnis hat, ist über das Asylbewerberleistungsgesetz krankenversichert, müsste sich für das Studium also eine private Versicherung organisieren, denn in die gesetzliche Krankenversicherung kommt man erst rein, wenn man eine Aufenthaltserlaubnis hat. Und wer sich am Anfang des Studiums privat versichert, der kann während des Studiums nicht mehr wechseln.

Und dann gibt es noch ein Finanzierungsloch: Wenn man noch keine Aufenthaltserlaubnis hat und deswegen kein BAföG bekommt, kann man theoretisch trotzdem nach Asylbewerberleistungsgesetz Geld vom Sozialamt beziehen. Wenn man aber schon länger als 15 Monate in Deutschland ist, erhält man das auch nicht mehr, weil man dann in SGB II<sup>4</sup> rutscht. Wenn man aber Student ist, erhält man kein SGB II. Also: Jeder, der länger als 15 Monate hier und  
4 Grundsicherung für Arbeitslose nach Sozialgesetzbuch II



Quelle: pixabay.com

noch nicht anerkannt ist – und das sind mittlerweile einige, weil es einfach so lange dauert – hat kein Geld, nur die entsprechende Arbeitserlaubnis als Student.<sup>5</sup>

*PR: Damit kann man ja auch nicht genug verdienen.*

**von Dassel:** Genau. Und dann ist das andere Problem natürlich die Sprache. Die Qualität der Integrationskurse ist meistens nicht das, was man für ein Studium bräuchte. Die Finanzierung von externen Kursen ist häufig schwierig, wenn die Jobcenter nicht einsehen, warum man für einen Sprachkurs Geld ausgeben sollte, der weitergeht als B1, weil das für den Arbeitsmarkt ja reichen würde. Da gibt es manchmal Probleme, auch was z.B. Fahrtkostenübernah-

---

5 Studierende aus Nicht-EU-Staaten dürfen neben dem Studium nur 120 ganze oder 240 halbe Tage im Jahr arbeiten.

me angeht. Dann müssen die Kurse manchmal abgebrochen werden.

*PR: Was wären die Schwierigkeiten, wenn jemand mit Flüchtlingsstatus sich für einen Job an der LUH bewerben wollte?*

**von Dassel:** Das kommt darauf an, welchen Aufenthaltstitel er hat. Wenn er noch keine Aufenthaltserlaubnis hat, hat er eine nachrangige Arbeitserlaubnis. D.h. es wird immer erst geprüft, ob es einen EU-Bürger gibt, der die gleichen Qualifikationen hat und verfügbar ist, und erst, wenn es keinen gibt, könnte er diesen Job haben. EU-Bürger gehen immer vor.

*PR: Das gilt aber für alle Bewerber von außerhalb der EU, nicht nur für solche mit Fluchthintergrund?*

**von Dassel:** Klar. Aber wer von außerhalb der EU kommt, hat meistens

hier schon einen Job gefunden. Es sind eher diejenigen, die aus Fluchtgründen herkommen, die noch keinen Job haben.

*PR: Welche positiven oder negativen Erfahrungen haben die Geflüchteten bisher an der LUH gemacht? Wie ist ihr erster Eindruck vom Leben und Arbeiten an der LUH? Wie hoch ist ihre Zufriedenheit?*

**von Dassel:** Ich kann nur von denen sprechen, die ich persönlich kenne. Da höre ich Positives bisher, die bedanken sich auch für die Hilfe. Das zeigt auf jeden Fall, dass die Hilfe nötig ist, weil es hier einfach ein unbekanntes System ist: eine ungewohnte Lernumgebung, neue Stadt, neues Land usw. Es gibt natürlich Schwierigkeiten, häufig auch Finanzierungsprobleme, und da konnten wir auch schon ein paar Mal helfen, aber es ist alles nicht unmöglich.

*PR: Wie ist die Sicht des HI: Was läuft gut? Wo gibt es Verbesserungsbedarf? Was würdest Du Dir persönlich wünschen?*

**von Dassel:** Ich würde mir wünschen, dass diese ganze Frage um BAföG, Krankenversicherung und die Finanzierungslücke sich positiv für die studieninteressierten Asylbewerber und Geflüchteten entwickelt. Es ist schon schwierig, wenn man sagt, ihr dürft zwar studieren, aber Geld

kriegt ihr dafür nicht so wie die anderen. Dann ist es vielen Beteiligten in diesem ganzen Prozess noch unklar, wie man mit denjenigen umgeht, die keine Dokumente und Zeugnisse haben. Es gibt vom Land natürlich eine Handreichung dazu, wie damit umgegangen werden soll, aber es wurde noch nicht richtig durchexerziert. Vielleicht würde ich mir noch wünschen, dass in den Integrationskursen mehr zum Thema Bildungssystem vermittelt wird, auch zu Alternativen zum Studium, Ausbildung usw. Viele kommen hierher, weil sie studieren möchten, weil für den Job, den sie ausüben möchten, im Heimatland ein Studium nötig war, was hier aber eher eine Ausbildung wäre. Ausbildung klingt einfach nicht so wertig, ist aber, was Integration usw. angeht, eine gute Alternative.

*PR: Und wie ist die Situation hier im HI? Ist die Arbeit gut zu schaffen?*

**von Dassel:** Wie an der Uni an vielen Stellen, ist das Arbeitsaufkommen ein bisschen wellenartig. Seit ich hier angefangen habe, hatte ich ca. 300 bis 350 persönliche Kontakte, da kommen dann noch E-Mails und Telefon usw. dazu, das ist schon nicht ohne. Zeitweise habe ich nichts anderes gemacht, und das Vollzeit, obwohl es eigentlich eine 50%-Stelle ist. Aber jetzt geht es gerade wieder.

*PR: Vielen Dank für das Gespräch!*

## ES WERDE (AUSREICHEND) LICHT

Über das Thema „Beleuchtung im Winter“ haben wir bereits die letzten Jahre Artikel verfasst. Aber es ist nicht nur so, dass uns der Winter regelmäßig heimsucht, auch die Situation mit zum Teil unzureichender Beleuchtung beschäftigt die Kolleginnen und Kollegen in verschiedensten Bereichen unserer Universität immer wieder.

Zum einen ist es nicht nur gefährlich in Bezug auf den Arbeitsschutz, wenn man sich im Dunklen zum Arbeitsplatz oder von dort weg bewegt, auch das persönliche Sicherheitsempfinden leidet sehr mit unzureichender Beleuchtung.

Nun gilt es zu unterscheiden, ob nur Teile der Beleuchtung (manchmal auch komplette Installationen) einer Einrichtung aus irgendeinem Grund

ausgefallen sind oder einfach grundsätzlich nicht ausreichend bzw. gar keine Beleuchtung vorhanden ist. Bei vorhandener, aber ausgefallener Beleuchtung ist eine frühzeitige Meldung bei der Störungsstelle unter der Telefonnummer 4440 der richtige Schritt, um Abhilfe zu schaffen. Wenn generell zu wenig bis gar kein Licht zur Verfügung steht, sind die Ansprechpartner das Dezernat 3 Gebäudemanagement, die Sicherheitsingenieure oder natürlich auch der Personalrat.

Unsere Erfahrung zeigt, dass in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 3 temporäre oder auch dauerhafte Abhilfe geschaffen wird. Auch uns sind jedoch nicht alle (zu) dunklen Ecken der Universität bekannt, so dass wir auf Ihre Mithilfe, sprich das Melden von Problemfällen, angewiesen sind.



Quelle: pixabay.com

## SCHARFSICHTIG

### ÄNDERUNG DER BEIHILFE FÜR SEHHILFEN FÜR LANDESBEAMTINNEN UND LANDESBEAMTE

Im Vorgriff auf die nächste Änderung der Niedersächsischen Beihilfeverordnung (NBhVO), die die Gewährung von Beihilfe für niedersächsische Landesbeamte und ihre Angehörigen regelt, wurde die Regelung zur Beihilfe zu Aufwendungen für Sehhilfen zugunsten der Beschäftigten gelockert. Waren diese zuvor nur bei Vorliegen bestimmter Diagnosen beihilfefähig, so kann ab sofort für alle ärztlich verordneten Sehhilfen Beihilfe beantragt werden. Für eine Erstanschaffung ist als Nachweis die schriftliche Verordnung ei-

ner Fachärztin oder eines Facharztes notwendig, bei Ersatzbeschaffungen reicht die Refraktionsbestimmung einer Augenoptikerin oder eines Augenoptikers. Die Änderung tritt ab dem 01.09.2016 in Kraft und ist gültig für Brillengläser, Kontaktlinsen und vergrößernde Sehhilfen. Tipps und Informationen zur Beantragung von Beihilfe für Sehhilfen gibt es unter folgendem Link: [http://www.nlbv.niedersachsen.de/download/37669/Sehhilfen\\_Vordr.\\_2725b\\_.pdf](http://www.nlbv.niedersachsen.de/download/37669/Sehhilfen_Vordr._2725b_.pdf)

*Nicht vergessen!*



**Personalversammlung  
2017**

**28. März 2017  
10:00 Uhr**

**Kali-Chemie-Hörsaal  
Gebäude 2501**

## PERSONALRATSARBEIT PRAKTISCH

### DIENSTVEREINBARUNGEN

Eine Dienstvereinbarung ist ein einvernehmlich zwischen der Dienststelle (Präsidium) und dem Personalrat geschlossener öffentlich-rechtlicher Vertrag zur Regelung innerdienstlicher, also die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten betreffender Angelegenheiten. Sie regelt also die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten rechtswirksam, ohne Teil des individuellen Arbeitsvertrags zu sein. Auch für später eingestellte Beschäftigte gelten die – früher abgeschlossenen – Dienstvereinbarungen.

Gem. § 78 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz sind Dienstvereinbarungen nur zulässig, soweit nicht gesetzliche, tarifliche oder in Vereinbarungen nach § 81 getroffene Regelungen (Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Landesregierung) entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden; das gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

Wird eine Dienstvereinbarung nur befristet abgeschlossen, endet sie mit Ablauf der benannten Frist. Eine Befristung kommt z.B. bei der pro-

beweisen Einführung von Verfahren – etwa dem vereinfachten Beteiligungsverfahren bei Personalmaßnahmen der wissenschaftlich Beschäftigten – in Betracht. Wird eine Dienstvereinbarung nur zu einem bestimmten Zweck abgeschlossen, endet sie mit Erreichen dieses Zwecks, z.B. unsere Dienstvereinbarung zum Testbetrieb eines Forschungsinformationssystems.

Im Personalrat ist meist eine bestimmte Arbeitsgruppe mit der Vorbereitung einer neuen oder der Überarbeitung einer vorhandenen Dienstvereinbarung betraut. Dazu recherchieren die Mitglieder der AG rechtliche Hintergründe und schauen sich vergleichbare Dienstvereinbarungen an anderen Dienststellen an. Die Details der neuen Dienstvereinbarung werden gemeinsam erarbeitet, in Textform gebracht, im Gremium vorgestellt und mit der Dienststelle verhandelt. Die fertige Dienstvereinbarung wird schließlich vom Gremium beschlossen.

Eine Dienstvereinbarung tritt – soweit nicht abweichend vereinbart – mit der Unterschrift beider Seiten in Kraft. Für die Veröffentlichung von Dienstvereinbarungen ist die Dienststelle verantwortlich. Die Dienststel-

le ist verpflichtet, die Regelungen der Dienstvereinbarung einzuhalten. Der Personalrat hat die Einhaltung der Dienstvereinbarung zu überwachen.

Ein aktuelles Beispiel:

Ende Oktober 2016 hat der Personalrat die Dienstvereinbarung über das vereinfachte Beteiligungsverfahren bei personellen Maßnahmen der wissenschaftlichen Beschäftigten überarbeitet, mit der Dienststelle verhandelt und - nun unbefristet - abgeschlossen.

Diese dient einerseits dazu, das seit Einführung der Mitbestimmung bei

diesen Personalmaßnahmen stark angestiegene Arbeitspensum für Personalverwaltung, Personalrat und Geschäftszimmer zu verringern. Andererseits sollen mit diesen formulierten Mindeststandards die Vertragsbedingungen (Stundenumfang, Vertragslaufzeiten) für unsere wissenschaftlichen Beschäftigten verbessert werden. Verträge, die diese Standards nicht erfüllen, können zwar nach wie vor abgeschlossen werden, können aber nicht im Rahmen des vereinfachten Verfahrens bearbeitet werden.

### **Hier die in der Dienstvereinbarung über das vereinfachte Beteiligungsverfahren formulierten Standards im Detail:**

- **Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:**
  - Finanzierung überwiegend aus Haushaltsmitteln:
    - Einstellung:  
mind. 3 Jahre Vertragslaufzeit, mind. 50% Arbeitszeit
    - Vertragsverlängerung:  
mind. 1 Jahr Vertragslaufzeit, mind. 50% Arbeitszeit
  - Finanzierung überwiegend aus Projektmitteln:
    - Vertragslaufzeit muss mind. den Bewilligungszeitraum umfassen, mind. 50% Arbeitszeit
  - Finanzierung überwiegend aus HSP- und SQM-Mitteln:
    - Einstellung:  
mind. 2 Jahre Vertragslaufzeit, mind. 50% Arbeitszeit
    - Vertragsverlängerung:  
mind. 1 Jahre Vertragslaufzeit, mind. 50% Arbeitszeit
- **Wissenschaftliche Hilfskräfte:**  
mind. 6 Monate Vertragslaufzeit, mind. 43 Stunden/Monat



## STAFF COUNCIL PRACTICE OPERATING AGREEMENTS

An operating agreement is a public law contract jointly agreed upon by staff council and presidential committee of the Leibniz University. It regulates interior issues which touch upon the working conditions of staff without being part of an individual work contract. This means that previously enacted operating agreements are also valid for staff who are hired after the fact.

Operating agreements are regulated under § 78 of the Lower Saxony Staff Representation Act (*Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz, NPersVG*) and may only rule on issues that are not controlled by other laws, collective labour agreements or agreements between trade unions and state government (§ 81 NPersVG) such as wages, for example.

If an operating agreement is enacted for a limited time frame, it ends automatically once its time frame has ended. This is usually done in order to try out new methods – for instance the procedure of simplified participation concerning personnel measures for academic staff – or to accomplish a specific task – for instance the test run of the research information system.

Usually, a small team of staff council members prepares a draft of a new or revised operating agreement by researching the legal background and looking at similar agreements from other institutions. Details of the new agreement are developed and written out by the team and presented to the whole staff council which then starts negotiating the new agreement with the presidential committee. Once a consensus has been reached, the new operating agreement is enacted by the staff council.

A new operating agreement takes effect when it is signed by both parties. It is then published by the presidential committee in the promulgation leaflet (*Verkündungsblatt*). Thereafter, the university is legally bound to abide by the terms of the operating agreement, and it is the staff council's job to monitor this abidance.

A recent example is the operating agreement about the procedure of simplified participation concerning personnel measures for academic staff which was finalised towards the end of October 2016. On the one hand, its aim is to reduce the workload for personnel department, staff council and secretarial staff which had increased considerably since

state law was changed early in 2016. On the other hand, it tries to achieve better terms concerning working hours and duration of contract for our academic staff. It hopes to do so by setting standards which contracts for academic staff must meet in or-

der to take part in the simplified participation procedure. Contracts that do not meet these criteria can still be closed, but cannot take part in the simplified participation procedure.

### **Criteria of the Operating Agreement About the Procedure of Simplified Participation in Detail:**

- **Academic Staff (*Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*):**
  - Contracts mainly funded through budgetary funds:
    - First employment: min. 3 years duration, min. 50 % hours
    - Extension contracts: min. 1 year duration, min. 50 % hours
  - Contracts mainly funded through third-party and project funds:
    - Contract duration must be at least as long as the duration of the allowance of funds, min. 50 % hours
  - Contracts mainly funded through special state funds HSP and SQM:
    - First employment: min. 2 years duration, min. 50 % hours
    - Extension contracts: min. 1 year duration, min. 50 % hours
- **Academic Assistants (*Wissenschaftliche Hilfskräfte*):** min. 6 months duration, min. 43 hours per month

## PERSONALRATSMITGLIEDER

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
Katja Bohne			2446
Regina Garcia			19907
Nikolaos Gilantzis			2648
Arne Wolf Kösling*			17435
Hans-Ulrich Metzger			2171
Andreas Pieper			3981
Frank Schrader			5216
Sarah Steiding			5216
Martin Volkmann			19219
Vera Vortmann			2446
Petra Wichert			3372

\* 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](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)

[www.personalrat.uni-hannover.de](http://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](http://www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info)