

# PERSONALRATSINFO



# Personal- versammlung 2017

In dieser Ausgabe: Asbest an der LUH +++ Sozialwahl 2017 +++ Ergebnisse Tarifrunde 2017 +++ Die „Kleine E9“ +++ Hate Speech +++ Information in English +++ u.v.m.

## THEMEN DIESER AUSGABE

Gemeinsam sind wir stark!	3
Personalversammlung 2017	4
Hate Speech - Hassrede im Internet	19
 Hate Speech	23
STOP aller Arbeiten wegen Asbest an der LUH	25
Schwerbehindert - was nun?	28
Sozialwahl 2017	30
Ergebnisse der Tarifrunde 2017	32
 2017 Collective Bargaining Results	34
Telearbeit an der LUH	35
Kündigung der Dienstvereinbarung	
Personalratsarbeit praktisch: Sitzungstag	38
Die „kleine E9“	41
Alles, was Recht ist	42

## GEMEINSAM SIND WIR STARK!

In dieser Ausgabe dreht sich alles um den Gedanken: In der Zusammenarbeit steckt die Kraft!

Schon bei unserer Personalversammlung im März 2017 haben wir gezeigt: Wenn wissenschaftliche Beschäftigte und solche in Technik und Verwaltung an einem Strang ziehen, werden die Arbeitsbedingungen für alle besser. Auch die Angebote unserer Mensen und Cafeterien können wir nur gemeinsam verbessern – über das Mensa-Forum. Und das klassische Beispiel der Solidarität: Ich streike – für mich UND für dich. Die Ergebnisse der Tarifrunde 2017 und alle anderen Themen der Personalversammlung können Sie hier nachlesen.

Weiterhin beleuchten wir in dieser Ausgabe die Situation von Schwerbehinderten an der LUH und geben Hintergrundinformationen zum Thema Sozialwahl 2017. Außerdem widmen wir uns einem Thema, das in Zeiten stetig wachsender Onlinemobilität auch vor dem Arbeitsplatz keinen Halt macht: Tipps zum Erkennen von und zum Umgang mit „hate speech“, also Verunglimpfung und Diskriminierung im Internet.

Zum Thema Asbestbelastung unserer Gebäude kursieren an der LUH viele Gerüchte. Darf man jetzt noch Nägel in die Wand schlagen oder nicht? Muss das Gebäude erst untersucht werden? Und wer bezahlt das? Diese und weitere Fragen beantworten wir auf Seite 25.

Besonders am Herzen liegt uns aber folgendes Thema: Der Personalrat hat die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit gekündigt. Warum dieser Schritt notwendig war und wie wir gemeinsam an einer Verbesserung des Angebots der Telearbeit arbeiten, lesen Sie in dieser Ausgabe.



## PERSONALVERSAMMLUNG 2017

Am 28. März 2017 pünktlich um 10:00 Uhr eröffnete die neue Vorsitzende des Personalrats (PR), Elli Grube, die Personalversammlung im bis zum letzten Platz gefüllten Kali-Chemie-Hörsaal.

Es freut uns als PR sehr, dass die Veranstaltung so gut von Beschäftigten aus allen Bereichen unserer Universität besucht war! Jetzt müssen wir überlegen, für das nächste Mal einen größeren Hörsaal zu buchen.

In diesem Jahr kam es im Vorfeld leider zu Verzögerungen bei der Verteilung des Tätigkeitsberichts des PRs,

die aber dank der Mithilfe von einigen Kollegen\*innen dennoch bewältigt wurde.

### BERICHT DES PRÄSIDIUMS

Da es keine Nachfragen zum Tätigkeitsbericht des PRs gab, fuhr der Präsident Professor Dr. Volker Epping mit dem TOP 3, Bericht des Präsidiums, fort.

Zunächst wurde über den **Umbau des Welfengartens** berichtet. Hier ist mittlerweile die finale Phase erreicht, so dass mit einer Fertigstellung des neuen „Naherholungsgebiets“ für



Der Kali-Chemie-Hörsaal war bis auf den letzten Platz gefüllt.

Bild: A. Phan

Mai zu rechnen sei, wie auch der Leiter des Dezernats 3 Gebäudemanagement, Horst Bauer, bestätigte.

Die drei großen Themen des Präsidiums sind aktuell die Exzellenzinitiative, der Nachwuchspakt und die bevorstehende Bauherreneigenschaft.

Bei der **Exzellenzinitiative** ist die finale Phase der Antragskizze erreicht, die vier eigengeführte Anträge umfasst und zwei weitere, bei denen die LUH Mitantragsstellerin ist. Professor Epping äußerte die Hoffnung, mindestens zwei der beantragten vier Cluster zu bekommen.

Das zweite große Thema ist der **Nachwuchspakt**, ein Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Erhöhung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems. Hier hätte die LUH bei erfolgreichen Bewerbungen die Chance, nach Jahren der Kürzungen wieder zuzulegen und 18 neue Professuren für acht Jahre finanziert zu bekommen. Derzeit gibt es 325 Professuren, im Vergleich zu 420 vor noch 20 Jahren.

Weiter berichtete der Präsident darüber, dass die LUH zum 1. Januar 2019 die volle **Bauherreneigenschaft** erhält. Dies habe den Vorteil, dass in Zukunft in eigener Regie schnell-



*Präsident Professor Dr. Volker Epping  
Bild: A. Phan*

ler organisiert sowie gebaut werden könne. Hier habe es in der Vergangenheit immer wieder Probleme in der Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Baumanagement Hannover (SBH) bei der Durchführungen von Bauvorhaben an der LUH gegeben. Einige der derzeitigen Bauvorhaben blieben mit Verweis auf die Änderung zum Jahreswechsel 2018/2019 liegen oder würden nur noch zögerlich bearbeitet.

Die Bauherreneigenschaft bedeute auch, dass die Bauabteilung um 20-25 Architekten und Bauingenieure aufgestockt werden muss. Erfahrenes Personal zu finden, ist keine ein-

fache Aufgabe, da der Arbeitsmarkt in der Baubranche stark umkämpft ist. Hinzu kommt, dass die Leitungsstelle der neuen „Bauherrenabteilung“ erst ab dem 1. Januar 2019 vom Land finanziert wird.

Auch hier gab es keine Nachfragen der Beschäftigten.

### **AUSWIRKUNGEN DER GESETZESNOVELLEN DES JAHRES 2016 AUF DIE PERSONALRATSARBEIT**

Im Rahmen des TOP 4 übernahm nun der PR mit seinem Rückblick auf das Jahr 2016.

Zunächst berichtete Frank Schrader über die für den PR wichtigsten



*Personalrat Frank Schrader*

*Bild: A.Phan*

Änderungen im **Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz** (NPers-VG). Das NPersVG regelt (fast) alle Aspekte der Personalvertretung im öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen. Es schreibt fest, was die Aufgaben des PRs sind und welche Maßnahmen der Dienststelle der Mitbestimmung des PRs unterliegen.

Seit der Gesetzesnovelle zum Jahreswechsel 2015/2016 hat der PR das Recht der Mitbestimmung bei der **Ablehnung von Anträgen auf Teilnahme an der Telearbeit**. Bei der **Ablehnung von Anträgen auf Erholungsurlaub** ist der PR nun jedoch nur noch auf Antrag der Beschäftigten zu beteiligen. Das bedeutet, dass der PR erst Kenntnis von der Ablehnung eines Antrags erhält und darüber mitbestimmen darf, wenn die Beschäftigten dies beantragen. Die Dienststelle hat jedoch die Pflicht, die Beschäftigten rechtzeitig auf dieses Antragsrecht hinzuweisen. Eine weitere Neuerung ist das Recht des PRs, die Dienststelle zur **Bildung eines Wirtschaftsausschusses** zu verpflichten. Dieser hätte die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle zu beraten und den PR darüber zu unterrichten. Weiterhin ist der PR nun bei der **Entwicklung von Personalentwicklungskonzepten** in der Mitbestimmung.

Für den PR der LUH sind zwei Neuerungen im NPersVG von besonderem Interesse: Zum einen ist die **Befristung von Arbeitsverträgen** jetzt mitbestimmungspflichtig; dies gilt bei Beschäftigten in Technik und Verwaltung ab der ersten Vertragsverlängerung und bei wissenschaftlichen Beschäftigten bereits ab der Einstellung.

Die zweite wichtige Neuregelung ist die **Mitbestimmung des PRs bei Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen Beschäftigten**. Da die wissenschaftlichen Beschäftigten mehr als die Hälfte aller Beschäftigten der LUH ausmachen, geht damit ein enormer Aufgabenzuwachs für den PR einher. Was aber beinhaltet genau die **Bearbeitung einer Personalmaßnahme im PR?**

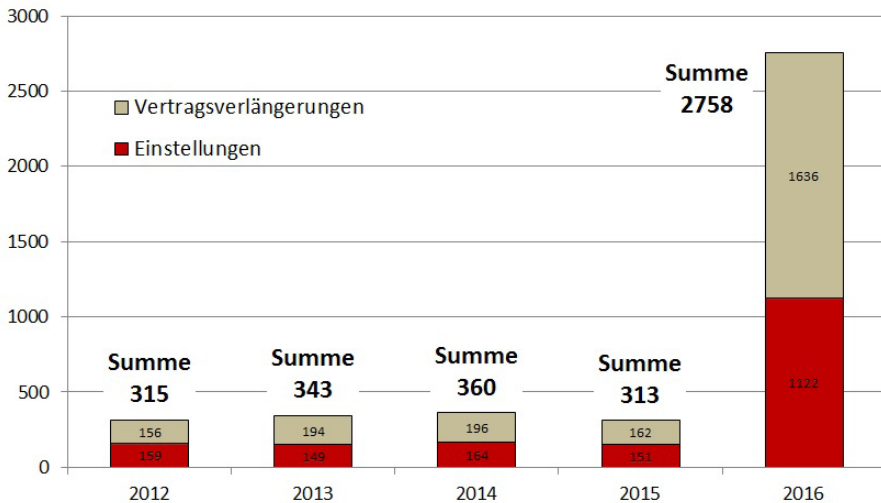
Soll eine Stelle besetzt werden, muss diese grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden. In Ausnahmefällen kann davon abgesehen werden, diese müssen jedoch gesondert begründet und dem PR als Antrag zum Verzicht auf Ausschreibung zur Mitbestimmung vorgelegt werden. Bei Ausschreibung einer Stelle muss der PR mit mindestens einer Woche Vorlauf zur Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Nach Möglichkeit sichtet ein PR-Mitglied im Vorfeld alle einge-



*Vorsitzende des Personalrats Elli Grube*

*Bild: A. Phan*

reichten Bewerbungsunterlagen und nimmt an den Bewerbungsgesprächen teil. Ist eine Person ausgewählt und ihre Einstellung/Vertragsverlängerung bei der Personalverwaltung beantragt worden, geht die Personalmaßnahme inklusive aller erforderlichen Unterlagen von der Personalverwaltung an den PR. Hier werden die Personalmaßnahmen innerhalb von zwei Wochen geprüft, einzeln in der PR-Sitzung vorgestellt und dann im Gremium abgestimmt. Diese Beteiligung des PRs hat zum Zweck, Benachteiligungen oder Willkür auszuschließen und sicherzustellen, dass geltendes Recht eingehalten wird.



Anstieg der Personalmaßnahmen im Jahr 2016

Quelle: PR

Im Weiteren berichtete Elli Grube über die **Auswirkungen der Novellierung des NPersVG auf die Arbeit des PR**. Durch den Zuwachs der Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen Beschäftigten ist allein die Anzahl der Einstellungen und Vertragsverlängerungen, die der PR im Jahr bearbeitet, von durchschnittlich ca. 330 in den letzten Jahren auf **2758** im Jahr 2016 gestiegen, also ein immenser Anstieg des Arbeitspensums für die Personalverwaltung und den PR. Für eine entsprechende Anpassung der dem PR zur Verfügung stehenden Freistellungen hat der Gesetzgeber bisher leider nicht gesorgt. Dennoch wurde die dadurch entstandene Arbeitsverdichtung gut gemeistert – der PR blickt mit einigem Stolz zurück auf das Jahr 2016 und empfin-

det die Gesetzesnovelle durchweg als notwendige Verbesserung für die Beschäftigten.

Der Grund für den immensen **Anstieg der Personalmaßnahmen** ist, dass vor allem die wissenschaftlichen Beschäftigten oft befristete Verträge mit sehr kurzen Laufzeiten haben. Während der Anteil der befristeten Verträge bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung bei etwa 20 % liegt – auch das ein für den öffentlichen Dienst stark erhöhter Wert –, sind bei den wissenschaftlichen Beschäftigten 90 % befristet beschäftigt. So muss die gleiche Person oft mehrmals im Jahr behandelt werden, was das Arbeitspensum für den PR, die Personalverwaltung und die Institute unnötig in die Höhe treibt. Viel schwerer wiegt jedoch, dass hinter



diesen Zahlen Menschen stehen, die durch diese Vertragspraxis in ihrer Lebensführung und -planung extrem eingeschränkt sind. Diese Missstände zu beheben, war das Ziel des Gesetzgebers bei der Überarbeitung des NPersVG.

Um hier gegenzusteuern, hat der PR, in Zusammenarbeit mit der Dienststelle, **Mindeststandards für Arbeitsverträge wissenschaftlicher Beschäftigter** in Form einer Dienstvereinbarung (DV) formuliert. Alle Personalmaßnahmen, die diesen Kriterien entsprechen, können dem PR als Liste gesammelt zur Abstimmung vorgelegt werden. Das bedeutet einerseits weniger Aufwand für die Institute, die Personalverwaltung und den PR, andererseits bessere Vertragsbedingungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten. Mit

der Festlegung dieser Kriterien sollen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die ein Auskommen sichern und „Einstellungen auf Probe“ über die gesetzlich oder tariflich geregelte Probezeit hinaus verhindern.

Obwohl sich alle Beteiligten noch an das **Vereinfachte Beteiligungsverfahren** und seine Bedingungen gewöhnen müssen, verzeichnet der PR schon erste Erfolge – immer mehr Verträge werden mit längeren Laufzeiten und höherem Umfang geschlossen, die Tendenz ist bislang positiv. Natürlich gibt es aber immer Fälle, in denen die Kriterien des Vereinfachten Beteiligungsverfahrens nicht erfüllt werden können. Diese müssen weiterhin als einzelne Personalmaßnahmen eingereicht werden und bedürfen einer nachvollziehbaren Begründung dazu, warum den

## **Mindeststandards der DV Vereinfachtes Beteiligungsverfahren**

### **Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen**

- Generell: mind. 50 % Arbeitszeit
- Finanzierung aus Landesmitteln: mind. 3 Jahre bei Einstellung, mind. 1 Jahr bei Vertragsverlängerungen
- HSP/SQM: mind. 2 Jahre bei Einstellung, mind. 1 Jahr bei Vertragsverlängerungen
- Finanzierung aus Projektmitteln: mind. Bewilligungszeitraum der Personalmittel

### **Wissenschaftliche Hilfskräfte**

- mind. 6 Monate Vertragslaufzeit
- mind. 43 Stunden/Monat Arbeitszeit

Mindeststandards nicht entsprochen werden kann.

Zu den weiteren für den PR relevanten **Gesetzesänderungen des Jahres 2016** berichtete daraufhin Marc André Brinkforth. Zunächst ging es um die Änderungen des **Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG)**. Seit der Novelle dieses Gesetzes ist der PR beratend im Senat und im Hochschulrat vertreten. Wir begrüßen diese Neuerung, denn dadurch stehen uns relevante Informationen schneller zur Verfügung und wir können uns direkt an der Diskussion über Sachverhalte, die die Arbeitsbedingungen der LUH-Beschäftigten betreffen, beteiligen. Eine weitere



Personalrat Marc André Brinkforth

Bild: A. Phan

wichtige Änderung für die Arbeit des PRs ist die Novellierung des **Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)**, das **befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal** regelt. Hier geht es um die Unterscheidung zwischen aus Projektmitteln finanzierten Stellen, deren Befristung der Laufzeit des Projektes entsprechen soll, einerseits und Stellen aus Haushaltsmitteln mit der sogenannten „sachgrundlosen“ Befristung andererseits. Das überarbeitete Gesetz regelt nun, dass die Laufzeit von aus Haushaltsmitteln finanzierten befristeten Verträgen der angestrebten Qualifikation angemessen sein soll. Leider ist jedoch hier nicht genauer definiert, welche Laufzeiten welcher Art der Qualifikation angemessen sind. Auch das NHG, das bei Arbeitsverhältnissen, die der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation dienen, eine Arbeitszeit von mindestens 50 % vorgibt, hält keine Definition des Begriffs „Qualifikation“ vor. Zu diesem Themenkomplex hat der PR bereits ausführlich informiert: In der Sonderausgabe „Herausforderung Wissenschaft“ des PR-Info und der regulären PR-Info Ausgabe 18 (beide auf den Internetseiten des PRs einsehbar) sowie bei einer Informationsveranstaltung in Kooperation mit der Initiative Mittelbau im Juni 2016.



*Fragen aus den Reihen der Beschäftigten*

*Bild: A. Phan*

An den Vortrag des PRs schlossen sich einige Fragen der Beschäftigten an:

***Beziehen sich die Änderungen in den Vorgaben für die Befristung von Verträgen mit wissenschaftlichen Beschäftigten auch auf bestehende oder nur auf neue Verträge?***

Diese Änderungen gelten für alle seitdem neu abgeschlossenen Verträge, auch bei Verlängerungen eines bestehenden Vertrages. Altverträge werden davon bis zu ihrer Verlängerung nicht berührt.

***Angesichts der Verbesserungen der Vertragsbedingungen für wissenschaftliches Personal durch die Ge-***

***setzesnovellen und das Vereinfachte Beteiligungsverfahren, warum gibt es immer noch 3-Monats-Verträge?***

Dafür kann es viele Gründe geben, die jedoch im einzelnen Fall nachvollziehbar begründet sein müssen. Wichtige Gründe wären z.B. der eigene Wunsch der Beschäftigten, eine Verzögerung im Ablauf der Promotion, die eine kurzfristige Vertragsverlängerung zur Fertigstellung nach sich zieht, oder auch eine Überbrückungsfinanzierung bis zur Bewilligung eines Folgeprojektes. In jedem Fall prüft der PR diese Gründe genau.

***Bedeutet das, dass es keine Ketten von 3-Monats-Verträgen mehr geben wird?***

Solche Kettenbefristungen mit extrem kurzen Verträgen waren vor den Gesetzesänderungen häufiger, sollten jedoch jetzt zum Auslaufmodell geworden sein, da sie nicht nur gegen das Gesetz, sondern auch gegen die im Rundschreiben 51/2015 vom Präsidium festgelegten Vorgaben verstoßen.

### **Wie ist die vorgesehene Laufzeit bei Verlängerung eines aus Projektmitteln finanzierten Arbeitsvertrages?**

Die Laufzeit soll sich hier auch an der Bewilligung der Personalmittel bemessen. Zur Prüfung lässt sich der PR die Bescheide über die Mittelzuweisung geben. Allerdings steht im Gesetzestext hier das Wort „soll“, nicht „muss“ – begründete Ausnahmen sind also möglich, z.B. wenn jemand seine Promotion fast abgeschlossen hat oder die Personalmittel nur für einen Projektabschnitt bewilligt sind, nicht für das ganze Projekt. Wenn die Begründung jedoch nicht nachvollziehbar ist und der PR die Befristung ablehnt, geht es dabei immer darum, im Stufenverfahren bessere Beschäftigungsbedingungen für diese Person zu erreichen.

**Viele neue Beschäftigte bekommen ihre Arbeitsverträge erst am ersten Arbeitstag und wissen oft gar nicht, was sie da unterschreiben, z.B. zum Thema Eingruppierung. Nimmt der**

### **PR vor der Einstellung Kontakt zu zukünftigen Beschäftigten auf, um sie dazu zu beraten?**

Bei Neueinstellungen war der PR nach Möglichkeit beim Bewerbungsgespräch dabei und konnte den Bewerber\*innen direkt mitteilen, dass wir bei Fragen immer zur Verfügung stehen. Darüber hinaus kann seitens des PRs keine direkte Ansprache stattfinden, da uns aus Datenschutzgründen keine privaten Kontaktdaten von (zukünftigen) Beschäftigten zur Verfügung stehen. Neue Beschäftigte sollten nicht zögern, diese Fragen direkt bei der Unterzeichnung des Vertrags im Perso-



Weitere Fragen der Beschäftigten

Bild: A. Phan

naldezernat zu stellen.

**Warum können nach einem Bewerbungsverfahren die Absagen an die nicht ausgewählten Bewerber\*innen erst so spät rausgehen?**

Solange über eine Personalmaßnahme noch nicht vom PR abgestimmt wurde und der Vertrag nicht unterschrieben ist, dürfen an alle Kandidat\*innen nur Tendenzen herausgegeben werden. Besonders die ausgewählte Person sollte darauf hingewiesen werden, dass ein bestehendes Arbeitsverhältnis noch nicht gekündigt werden sollte.

**Eine Nachfrage zu den Vorgaben für Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Hilfskräften im Vereinfachten Beteiligungsverfahren: Studierende wollen oft nicht so viel oder so lange neben dem Studium arbeiten. Was dann?**

Dies sind nur die Kriterien für das Vereinfachte Beteiligungsverfahren, also für die gesammelte Abstimmung. Ausnahmen sind immer möglich, nur müssen diese entsprechend begründet sein und dem PR einzeln als Maßnahme vorgelegt werden.

**Wenn technische Beschäftigte auf eine freigewordene, aus Haushaltsmitteln finanzierte Stelle wechseln, werden sie oft schlechter bezahlt als**

**ihre Vorgänger auf der Stelle. Auf Nachfrage hin bekommt das Institut die Aussage, die Differenz müsse selbst bezahlt werden. Wie kommt das?**

Das Entgelt richtet sich nach der Eingruppierung (und der Stufenzugehörigkeit) und diese richtet sich wiederum nach der Tätigkeitsdarstellung. Diese kann sich natürlich auch mal ändern, wenn bei Mitarbeiterwechsel Tätigkeitsfelder neu zugeschnitten werden. Was die Finanzierung von Stellen angeht, gewährt das Land der LUH nicht einzelne Stellen, sondern es gibt einen Globalhaushalt, der in Form des Personalkostenbudgets an die Fakultäten weitergereicht wird.

## **BESUCH VOM STUDENTENWERK HANNOVER**

Zu TOP 5 begrüßte Regina Garcia drei Gäste vom Studentenwerk Hannover: Eberhard Hoffmann (Geschäftsführer), Rainer Dowidat (Leiter Hochschulgastronomie) und Miriam Riemann (Referentin für Öffentlichkeitsarbeit). Im Vorfeld des Vortrags hatte der PR dem Studentenwerk einige Themen genannt, die in der Beratung der LUH-Beschäftigten immer wieder als Anliegen erkennbar werden.

Zum Einstieg skizzierte Herr Hoff-



Personalrätin Regina Garcia

Bild: A. Phan

mann kurz die **Aufgaben des Studentenwerks Hannover**. Die größte Abteilung des Studentenwerks ist die Hochschulgastronomie, die außer der MHH alle Hochschulstandorte in Hannover kulinarisch versorgt. Besonders wies Herr Hoffmann auf das **Mensaforum** hin, in dem nach einmaliger Anmeldung Kritik, Lob, Anregungen und Verbesserungsvorschläge willkommen sind. Ein Link zum Mensaforum findet sich direkt auf der Startseite des Studentenwerks Hannover.

Zum Thema **Öffnungszeiten der Mensen und Cafeterien** an den Standorten der LUH berichtete Herr

Hoffmann, dass an Auswertungen der Kassenprotokolle abgelesen werden könne, wie sich die Nachfrage über den Tag entwickelt. Diese Erkenntnisse spiegeln die Öffnungszeiten wider.

Auch das **Warenangebot** werde durch eine Abfrage der Nachfrage über die Kassenauswertung gesteuert. Die Cafeterien halten vor allem Backwaren vor, die täglich von einer Bäckerei geliefert werden, sowie Obst, das den Speiseplan um eine frische Alternative ergänzen soll. Das beste Angebot habe hierbei die Sprengelstube im Hauptgebäude der LUH.

Zum Thema **Wartezeiten** hielt Herr Hoffmann einige statistische Informationen bereit. Die Zeit der höchsten Auslastung in der Hauptmensa sei täglich zwischen 12:00 und 13:15 Uhr; in diesem Zeitraum würden 60-70 % des Tagesumsatzes eingenommen. Schon allein aus diesen Zahlen ergäben sich notwendigerweise längere Wartezeiten. Auch an den Kassen ergäben sich Wartezeiten, die aber meist dadurch bedingt seien, dass Besucher\*innen der Mensa nicht auf den Zahlvorgang vorbereitet sind, z.B. noch ihr Portemonnaie hervorsuchen müssen, und damit die Wartezeit verlängern. An diesem in der menschlichen Natur begründete-

ten Faktor ließe sich schlicht nichts ändern.

Herr Hoffmann wies an dieser Stelle darauf hin, dass die Hochschulgastronomie grundsätzlich das Problem habe, bereits vorhandene Gebäude nutzen zu müssen und diese nur bedingt den eigenen Bedürfnissen anpassen zu können. Das bedeute oft beengte Räume wie in der Hauptmensa, fehlende Ausstattung wie in der Sprengelstube oder fehlende Lagerfläche wie im Coffee Shop Appelstraße. Das Studentenwerk sei jedoch ständig bemüht, gemeinsam mit dem Baudezernat der LUH Lösungen zu finden.

Zum **Preis-Leistungs-Verhältnis** in

den Mensen und Cafeterien gab Herr Hoffmann zu bedenken, dass im Gegensatz zu den umliegenden Gaststätten die Beschäftigten des Studentenwerks nach Tarif bezahlt werden. Zudem sei die **Qualität** der Speisen gleichzeitig in den letzten sechs Jahren stetig gesteigert worden. Herr Dowidat wies in diesem Zuge auf das Programm „Natürlich frisch“ hin. In den Speisen der Mensen würden ausschließlich Naturprodukte, keine Fertigprodukte und keine artifizialen Würzmittel verwendet. Alle Speisen würden vor Ort frisch zubereitet, einige wenige Standorte würden noch von der Hauptmensa aus beliefert.

Im Anschluss an den Vortrag des Stu-



*Eberhard Hoffmann, Geschäftsführer des Studentenwerks Hannover*

*Bild: A. Phan*

dentenerks hatten die anwesenden Beschäftigten einige Fragen, die wir hier verkürzt wiedergeben:

***In der Mensa im PZH in Garbsen ist das Essen oft schlecht. Warum ist das so?***

Die Qualität des Essens in der Mensa im PZH leide darunter, dass das Essen hier nicht frisch zubereitet werden kann, sondern aus der Hauptmensa geliefert werden muss.

***An den Bezeichnungen der Gerichte kann man manchmal nicht erkennen, was es genau ist. Wäre es möglich, schon auf der unteren Ebene „Schauteller“ hinzustellen?***

Die Bezeichnungen der Speisen würden einerseits durch Bezeichnungen der Ausgangsprodukte, andererseits durch wichtige Angaben zu Allergenen und Nährwertbezeichnungen bedingt, daran ließe sich also leider nicht viel ändern.

***Wäre es eine Option, ein Ampelsystem zur Vereinfachung der Auswahl gesunder Alternativen einzuführen?***

Das Studentenwerk sei bereits Vorreiter, was die Kennzeichnung von Allergenen sowie die Nährwertberechnung angeht, und gehe hier schon weit über gesetzliche Vorgaben hinaus. Auf den Internetseiten des Studentenwerks sowie in der Mensa-

App „hAPPs“ sei darüber hinaus ein Filterwerkzeug verfügbar, mit dem man die Speisen nach bestimmten Inhaltsstoffen filtern kann.

***Wäre es möglich, bei Fleisch und anderen tierischen Produkten auf artgerechte Tierhaltung zu achten?***

Dem stünden zwei Probleme entgegen: „Echte“ Bioanbieter könnten nicht die Mengen liefern, die das Studentenwerk benötigt. Und selbst wenn sie es könnten, müssten die Preise zu stark angehoben werden.

**NEUES VON VER.DI: TARIFRUNDE 2017 UND RENTE**

Unter TOP 6 erhielt nun Dr. Frank Ahrens, Gewerkschaftssekretär von ver.di, das Wort. Er stieg ein mit einem Hinweis zu der vorher gestellten Frage der **Beratung von neu einzustellenden Personen**: Zu den Themen Eingruppierung und Stufenzugehörigkeit könnten sich ver.di-Mitglieder auch bei ver.di kostenlos beraten lassen.

Zunächst berichtete Dr. Ahrens zu den **Ergebnissen der Tarifrunde 2017**. Er eröffnete mit einem Dank an alle, die an den Streikmaßnahmen teilgenommen haben. Zu den einzelnen Ergebnissen der Tarifrunde finden Sie einen separaten Artikel auf Seite 32 dieser Ausgabe.





ver.di-Gewerchaftssekretär Dr. Frank Ahrens

Bild: A. Phan

Das zweite Thema, das Dr. Ahrens mitgebracht hatte, war die **gesetzliche und betriebliche Altersrente**, die heutzutage immer wichtiger werde. Ver.di habe es sich gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften zur Aufgabe gemacht, das Rentenniveau bei 48 % auch für zukünftige Generationen zu sichern und Altersarmut zu verhindern – besonders bei Brüchen in der Erwerbsbiographie, die klassischerweise Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Akademiker treffen. Die gesetzliche Altersrente solle zur „Erwerbstätigenversicherung“ ausgeweitet werden und dann auch Selbstständige, Beamte und Freiberufler mit einbeziehen.

Zum Vortrag von Dr. Ahrens wurden folgende Nachfragen gestellt:

***Warum erhalten manche Gruppen nicht den Mindestbetrag von 75 €, sondern eine Erhöhung des Entgeltes um 2 %?***

Es sei Ergebnis der Verhandlungen gewesen, dass ab einem Bruttogehalt von 3200 € abwärts eine soziale Komponente eingebaut wird.

***In der sogenannten „kleinen E9“ wird keine weitere Stufe eingeführt, sondern es gibt eine Erhöhung des Entgeltes?***

Richtig, in der „kleinen E9“ wird statt einer weiteren Stufe eine Entgelter-

höhung nach fünf Jahren in Stufe 4 eingeführt.

## **TOP 7: VERSCHIEDENES – FRAGEN DER ANWESENDEN BESCHÄFTIGTEN**

Aus dem Publikum wurde erneut die Frage nach einem **Jobticket** an den PR herangetragen. Elli Grube äußerte die Bereitschaft, sich bei der nächsten Verhandlungsmöglichkeit gern wieder dafür einzusetzen. Bei den derzeitigen Vorgaben der Üstra bräuchte man je nach Vertragsmodell eine Abnahme des Jobtickets von 80 % der Beschäftigten, und die wurden in früheren Umfragen zu diesem Thema nicht erreicht. Zudem hatte das vorherige Präsidium entschieden, dass es an der LUH kein Jobticket geben solle.

Eine weitere Frage wurde zum Thema **Asbestbelastung an der LUH** gestellt: Seit dem Rundschreiben 54/2016 dürfe man in Gebäuden der LUH nicht mehr bohren oder Nägel in die Wand schlagen, bevor nicht eine Untersuchung des Gebäudes die

Asbestgefahr ausgeschlossen hat. Müssen diese teuren Untersuchungen von den Instituten selbst bezahlt werden?

Dazu direkt Horst Bauer, der Leiter des Dezernates 3: Alle Gebäude der LUH würden derzeit nach und nach auf Asbest geprüft, diese Prüfungen würden zentral bezahlt. Wo bereits geprüft und nichts gefunden wurde, dürfe auch gebohrt werden. Gleichzeitig müsse das Personal entsprechend geschult werden. Beide Maßnahmen laufen bereits, es dauere aber, bis sie abgeschlossen sind. Bei Fragen hierzu könnten Beschäftigte sich direkt an Herrn Bauer oder an Herrn Haas (Leiter des Sachgebiets 33 Bau) wenden. Zu diesem Thema findet sich außerdem ein Bericht auf Seite 25 dieser Ausgabe.

Da es keine weiteren Fragen gab, bedankte sich Elli Grube für die Aufmerksamkeit, verabschiedete die Beschäftigten und schloss damit die Personalversammlung 2017.

## „ICH BIN KEIN NAZI, ABER...“ HATE SPEECH - HASSREDE IM INTERNET

Wir danken dem Arbeitskreis zum Umgang mit menschenfeindlichen Ideologien am Institut für Politische Wissenschaft für die Organisation der Tagung „Hate Speech – Sprachliche Gewalt im Netz“, die diesem Artikel zugrunde liegt, und Dr. Isabel Sievers, Referentin für Diversity Management, für die Einladung dazu!



Quelle: [www.no-hate-speech.de](http://www.no-hate-speech.de)

„Ich bin kein Nazi, aber...“ – „Das weiß man ja, dass die so sind.“ – „Typisch Frau/Mann/Türke/schwul!“ An solchen und ähnlichen Formulierungen erkennt man das Phänomen „hate speech“ (auf Deutsch etwa „Hassreden“), das jede\*r kennt, die\*der sich regelmäßig im Internet bewegt. In den letzten Jahren greift es immer weiter um sich und hat gesellschaftliche Entgrenzungen zur Folge, die

mittlerweile in die höchsten Ebenen vorgedrungen sind. Aber was genau ist hate speech und was kann man dagegen tun?

### Was ist hate speech?

Hate speech ist kein rechtlicher Tatbestand wie z.B. Beleidigung, kann aber dennoch strafrechtliche Relevanz haben. Von der Beleidigung unterscheidet sie, dass es sich hier um sprachliche Angriffe gegenüber gesellschaftlichen Gruppen statt Individuen handelt – sogenannte „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“. Oft ist zwar ein Individuum Opfer von hate speech, wird dabei jedoch aufgrund seiner (vermuteten) Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe angegriffen und nicht aufgrund von individuellen Charaktereigenschaften. Hate speech ist also kein individuelles, sondern ein strukturell-gesellschaftliches Problem. Die klassischen Beispiele sind Rassismus, Sexismus, Hassreden gegen politische oder religiöse Gruppen sowie gegen Menschen einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Identität; anderes ist denkbar und existiert in den Tiefen der Kommentarspalten.

Obwohl es natürlich auch außerhalb

des Internets auftritt, findet dieses Phänomen online besonders förderliche Bedingungen. Die gefühlte Anonymität von sozialen Netzwerken und Kommentarspalten, in denen die normale soziale Kontrolle scheinbar ausgehebelt ist, wiegt die Täter\*innen in Sicherheit und fördert psychologische Prozesse der Entkörperlichung und der Gruppendynamik.

Das führt dazu, dass jede Abwei-

chung von einer imaginären Norm mit verbalen Ausfällen von gönnerhafter Herablassung (sogenannter „positiver Diskriminierung“) über direkte und indirekte Ausgrenzung und Verunglimpfung bis hin zu schwerwiegenden Angriffen und Drohungen belegt wird. Hinzu kommt, dass Kommentarspalten ein verzerrtes Abbild der gesellschaftlichen Realität zeichnen: Wer am lautesten schreit, hat recht. Täter\*innen fühlen sich durch



Quelle: [www.no-hate-speech.de](http://www.no-hate-speech.de)

Mitläufer\*innen bestätigt und Opfer sehen sich allein einem Ansturm von Hass ausgesetzt. Dabei kann hate speech jede und jeden treffen: Eben weil die Motivation von Täter\*innen so wenig im Rationalen fußt, ist potentiell jede\*r durch hate speech gefährdet.

### **Was sind die Folgen?**

Für das Individuum können die Folgen gravierend sein. Hate speech ist eine Form von Gewalt und stellt eine ernsthafte Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Wer sich online häufig Hassreden ausgesetzt sieht und das Gefühl hat, dem allein und hilflos entgegentreten zu müssen, zieht sich nicht selten ganz aus dem digitalen öffentlichen Raum zurück – in der heutigen Zeit eine nicht zu unterschätzende Einbuße der gesellschaftlichen Teilhabe. Im Extremfall können schwerwiegende Angriffe wie Mord- und andere Drohungen und Cyberstalking auch gravierendere Folgen von ernsthaften psychischen Verletzungen bis hin zur Suizidgefahr nach sich ziehen.

Die gesamtgesellschaftlichen Folgen sind subtiler und schleicher, jedoch deutlich spürbar und kaum zu widerlegen. Durch die Ausbreitung des Phänomens hate speech im Internet von Foren und sozialen Netzwerken bis in die Kommentarspalten seriöser Tageszeitungen und Nachrichtenorgane und der damit einher-

gehenden Aushebelung der sozialen Kontrolle wird es auch offline, also im „echten Leben“, zunehmend akzeptabler, offen Hass zu verbreiten. In unserer Demokratie zeichnet sich eine Diskursverschiebung ab: Positionen, die bis vor kurzem noch als undenkbar galten, werden nun mit Nachdruck in die Mitte der Gesellschaft gehoben – Stichwort: „Das wird man wohl noch sagen dürfen!“ Und auch in Regierungskreisen ist der Hass längst angekommen, auf nationaler wie auf internationaler Ebene.

### **Was kann man dagegen tun?**

Manche Formen der Hassrede haben strafrechtliche Bedeutung, wobei dies für den juristischen Laien nicht immer leicht zu erkennen ist. Die Amadeu Antonio Stiftung schreibt hierzu: „In Deutschland ist der juristische Bezugspunkt der Tatbestand der Volksverhetzung, der dann erfüllt ist, wenn jemand »in einer Weise, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören, 1. zum Hass gegen Teile der Bevölkerung aufstachelt oder zu Gewalt- oder Willkürmaßnahmen gegen sie auffordert oder 2. die Menschenwürde anderer dadurch angreift, dass er Teile der Bevölkerung beschimpft, böswillig verächtlich macht oder verleumdet« (StGB, §130

(1)).“<sup>1</sup> Im Zweifelsfall empfiehlt es sich, den Sachverstand der Polizei zu nutzen und ggf. Anzeige zu erstatten. Darüber hinaus gibt es verschiedene unabhängige Opferberatungsstellen, die in diesen Fragen zur Seite stehen und bei psychischer Belastung Hilfe anbieten können. Im Internet findet man auf den Seiten der Amadeu Antonio Stiftung und denen des Netzwerks No Hate Speech! umfangreiche Informationen.

Besonders wichtig, aber auch riskant im Umgang mit Täter\*innen ist Widerspruch bzw. Gegenrede. Dabei gilt es, einige wichtige Grundsätze zu beachten:

- War wirklich ein Angriff gemeint? Im Zweifel nachfragen und Missverständnisse vermeiden.
- Lohnt sich der Widerspruch: Ist das Gegenüber an einer inhaltlichen Diskussion interessiert oder zielt es nur darauf ab, zu provozieren und zu verletzen (trolling)?
- Die Situation klar benennen: z.B. „Dieser Kommentar ist rassistisch/sexistisch usw.“
- In der Diskussion ruhig und sachlich argumentieren, Fakten und saubere Quellen zitieren.
- Das Ziel sollte nicht sein, zu überzeugen, sondern den virtuellen Raum zurückzuerobern und ei-

<sup>1</sup> <http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/hatespeech/was-ist-ueberhaupt-hate-speech/>, 20.02.2017

nen hassfreien Ort zu etablieren.

- Immer: Hasskommentare melden, Täter\*innen blocken.

Die Amadeu Antonio Stiftung hat einen Ratgeber zum Thema „Hetze gegen Geflüchtete in sozialen Medien“ mit umfangreichen Handlungsempfehlungen veröffentlicht, der auch auf Englisch zur Verfügung steht.

Am wichtigsten im Umgang mit hate speech ist aber der Selbstschutz. Bevor man in den virtuellen Schlagabtausch mit Hassredner\*innen geht, sollte die Privatsphäre durch gut geschützte Passwörter abgesichert sein. Die über die eigene Person online verfügbaren Informationen kann man mit Hilfe eines automatischen Benachrichtigungswerkzeugs im Auge behalten. Und wenn die Belastung zu groß wird, sollte man nicht zögern, sich zum eigenen Schutz der Situation zu entziehen und sich Hilfe zu holen.



Quelle: [www.no-hate-speech.de](http://www.no-hate-speech.de)

## Weitere Informationen und Ressourcen:

<http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/hatespeech/>

Das Ziel der 1998 gegründeten Amadeu Antonio Stiftung ist es, gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus zu kämpfen und eine demokratische Zivilgesellschaft zu stärken. Einen Schwerpunkt bilden dabei die Ausformungen von Rassismus in sozialen Medien. Hierzu finden sich unter dem Stichwort „hate speech“ verschiedene Publikationen.

<http://nohatespeechmovement.org/>

<https://no-hate-speech.de/de/>

No Hate Speech ist eine europaweite, vom Europarat und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Bewegung, die auch einen deutschen Ableger hat. Auf ihren internationalen und deutschen Internetseiten finden sich umfangreiche Informationen sowie Möglichkeiten, mitzumachen und Hilfe zu bekommen.



## HATE SPEECH

Hate speech is a phenomenon that runs rampant in social networks, comment sections and other internet spaces in recent years. Increasingly, its effects also impact societal developments in the offline world.

Hate speech is defined as an attack on a social group rather than an individual. Although individuals are often victims of hate speech, they are attacked because of their (suspected) membership of a particular social group. Hate speech is therefore a structural problem of our society in which comments and actions of a racist, sexist, homo- and transpho-

bic, anti-Semitic or similar nature become more and more acceptable. The perceived anonymity and lack of social control mechanisms in online spaces support the development and spread of the phenomenon. Attacks range from ostensibly well-meaning condescension to direct or indirect marginalisation and serious attacks and threats. Since in online spaces, extreme and bullying behaviour often takes up a larger part of the conversation than in “real life”, perpetrators feel validated and supported by followers while victims often feel left alone and helpless.

The consequences for victims can be severe, ranging from withdrawal from digital public spaces to psychological trauma and suicidal tendencies. Societal consequences are more subtle, but cannot be ignored: since hate speech has spread from social networks and bulletin boards to the comment sections of serious news outlets, opinions that were previously considered unthinkable are becoming acceptable offline in ordinary society as well as in national and international politics. For that reason, it is important not to stay silent in the face of hate speech.

If you find yourself a victim of hate speech or witness others being attacked, there are several things you can do to help, protect yourself and others and re-establish a safe online environment. Some instances of hate speech can be considered criminal offences; if you suspect that might be the case, it is a good idea to involve the police and possibly file charges. There are several independent victims' counselling services which offer help and information. The internet pages of the Amadeu Antonio Foundation<sup>1</sup> and of the No Hate Speech Movement<sup>2</sup> are excellent online sources of information. In addition, the Amadeu Antonio Foundation has published a guidebook on

---

1 <http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/eng/>

2 <http://nohatespeechmovement.org/>

hate speech against refugees on social media and how to respond to it.<sup>3</sup>

When confronting perpetrators of hate speech – engaging in so-called counter speech – it is important to keep the following in mind:

- Only engage if the comment was really meant as an attack and the perpetrator is not just trolling (i.e. trying to upset and provoke).
- Be clear and objective, cite facts and verified sources.
- Aim to support victims and establish a safe space for them, not convince the perpetrator.
- Report hate speech and block perpetrators.

However, the most important thing when dealing with hate speech is self-protection. Always make sure your privacy is protected by secure passwords and consider setting up a Google Alert for your own name in order to keep track of the information about yourself that is available online. And if you feel that you are unable to cope with a particular situation, do not hesitate to withdraw from it and get help.

---

3 [http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/eng\\_hetze-gegen-fluechtlinge.pdf](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/eng_hetze-gegen-fluechtlinge.pdf)



## STOP ALLER ARBEITEN WEGEN ASBEST AN DER LUH

Seit Ende letzten Jahres sind laut Rundschreiben 54/2016 alle Arbeiten an Wänden, Decken und Böden durch den Hauptberuflichen Vizepräsidenten untersagt. Ausgelöst wurde dieser Vorgang durch einen Erlass des Ministeriums mit gleichem Inhalt für die ihm unterstellten Behörden. Ohne den Sinn dieser verwaltungsrechtlichen Anordnung zu bewerten, bleibt aus unserer Sicht die Frage offen, ob den Verfasser\*innen die Wirkung ihres Tuns bewusst ist. Natürlich war und ist Asbest ein großes Problem, nachdem schon das endgültige Verwendungsverbot in der Vergangenheit ewig gedauert hat und somit die Folgen der jahrzehntelangen Verwendung auch noch zukünftig zu tragen sein werden. In unserem Land, wie auch an unserer Hochschule, dürften neben wenigen neueren Gebäuden die allermeisten Gebäude grundsätzlich betroffen sein, da ein generelles Verwendungsverbot für Asbest in Deutschland erst seit 1993 besteht, und da war die Wiederaufbauphase der Nachkriegszeit bereits abgeschlossen. Zwar sind der Umgang mit Asbest und das Vorgehen bei Sanierung und Abbruch in Technischen Regeln festgelegt, aber die Umsetzung und Anwendung dieser Regeln sind größtenteils der Selbstverantwortung überlassen. In der Praxis sind weder Aufsichtsbehörden

dem Umfang einer angemessenen Überwachung gewachsen noch ist eine pauschale Untersagung anhand von nicht nachvollziehbaren Baujahresschätzungen seriös und sinnvoll.

Nach einigen Monaten der Konfusion durch diesen Erlass bei der Dienststelle, den dezentralen Einrichtungen, wie auch bei vielen Beschäftigten und dem Personalrat gibt es nun ein planvolles Vorgehen, um dem grundsätzlichen Problem und der berechtigten Sorge der Beschäftigten gerecht zu werden. Auch die Personalräte wurden erst nach mehrfacher Intervention informiert und konnten in den letzten Monaten nur Gerüchte sammeln und Informationen recherchieren, um auf eine angemessene Lösung hinzuwirken. Hier ist die gesetzlich vorgegebene Beteiligung der Personalräte in Form von Information über Beratungsergebnisse der Dienststelle zu Arbeitsschutzfragen oder diesbezügliche Klärungsgespräche mit Aufsichtsbehörden eigentlich selbstverständlich und dringend verbesserungswürdig. In der Personalversammlung machte die Antwort des Dezernenten des Gebäudemanagements, Herrn Bauer, auf eine entsprechende Nachfrage aus dem Publikum jedoch deutlich, dass nun langsam Fahrt in das Thema kommt. Deshalb haben wir noch einmal di-

rekt und konkret nachgefragt und können hier erste Hinweise geben.

Für mehrere Vertreter der verschiedenen Gewerke der zentralen Technik des Dezernats 3 hat es eine zweitägige Schulung mit erfolgreicher Prüfung gegeben, nach der die Teilnehmer nun für sechs Jahre als Sachkundige gemäß Technischer Regel 519 gelten. Noch nicht abschließend entschieden sind Art und Umfang einer Schulung von Beschäftigten der Stabsstelle Arbeitssicherheit und der Abteilung Bauunterhaltung als zentrale Ansprechpartner\*innen für Anfragen der Einrichtungen der LUH. Da diese jedoch dringend gebraucht werden, sollte es aus un-

serer Sicht für diese Entscheidung keine weiteren Verzögerungen geben. Zusätzlich nehmen derzeit alle zentralen Handwerker, Hausmeister, Hausarbeiter\*innen und die Beschäftigten der Bauunterhaltung verpflichtend an einer speziellen Arbeitsschutzunterweisung teil, die sich mit der praktischen Umsetzung des Themas befasst und die Kolleg\*innen in die Lage versetzen soll, die Nachfragen der Beschäftigten zu klären. Auch geeignete Vorsorgeuntersuchungen sollen den unterwiesenen Kolleg\*innen angeboten werden. Weitere Teilnahmen an den Unterweisungen zu diesem Thema aus anderen Bereichen der zentralen Verwaltung sind freiwillig, aber durchaus



Quelle: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

gern gesehen, um den Informationsstand möglichst breit zu streuen. Begleitend werden für die zentralen Gewerke und Hausmeister spezielle Staubsauger mit zertifiziertem Filter sowie passende Absaugaufsätze für Bohrmaschinen beschafft, so dass die derzeitige Verunsicherung und der Stillstand bald beseitigt sein sollten. Für Stemm- und Schleifarbeiten sowie andere bauliche Maßnahmen ist bei Klärungsbedarf ein vorgegebenes Verfahren nach Technischer Regel einzuhalten, das mit einer Beprobung der fraglichen Bauprodukte beginnt und bei Asbestbefund mit einer Freimessung nach den Bauarbeiten endet. Nach Aussage von Herrn Bauer wird die Erforderlichkeit einer Beprobung zentral von der Bauunterhaltung des Sachgebietes 33 geprüft, ggf. beauftragt und auch zentral finanziert. So soll ein einheitliches, sachgerechtes und koordiniertes Vorgehen sichergestellt und die Ergebnisse der Untersuchungen auch für zukünftige Baumaßnahmen vorgehalten werden. Diese zukünftige Verantwortung wird auch aus dem oben erwähnten Schulungsbedarf deutlich. Eine Stichprobenmessung pro Gebäude ist nicht möglich, da die mögliche Verwendung von Asbest bei Errichtung der Gebäude oder auch bei späteren Sanierungen nicht sicher zu klären ist.

Bei allem Ärger zum bisherigen Vorgehen hat der Vorgang doch dazu geführt, dass mit dem auch schon bisher bekannten Problem nun hoffentlich etwas sensibler umgegangen wird. Es sind schon mehrfach geplante Bausanierungen gescheitert, weil zu Beginn der Arbeiten „überraschend“ Asbest gefunden wurde, dessen Entfernung und Entsorgung dann das eigentliche Baubudget verschlang. Auch ein universitätseigenes Heizkraftwerk musste abrupt geschlossen werden und wartet bis heute versiegelt auf seine Sanierung. Neben diesen großen Asbest-Problemen werden nun endlich auch die „kleineren“ Gefährdungsherde im alltäglichen Betrieb wahrgenommen und angemessen bearbeitet. Gegen das schnelle Vergessen wird hoffentlich auch die aktuelle Sensibilität der Beschäftigten für das Thema beitragen und alte Probleme, wie z.B. wilde Baumaßnahmen, Bremsen, deren Gefährdungspotenzial für den baulichen Brandschutz und die mögliche Asbestbelastung ganzer Bereiche nun deutlich sein sollte. Schließlich geht es hier nicht nur um die eigene Gesundheit, sondern auch um die der Kolleginnen und Kollegen.

## SCHWERBEHINDERT - WAS NUN? BEHINDERN IST HEILBAR

Schwerbehindert sind nach § 2 SGB IX alle Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (Schwerbehinderung). Personen, die einen Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 aufweisen, sollen auf Antrag hin von der Agentur für Arbeit den Schwerbehinderten gleichgestellt werden (§ 2 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 68 Abs. 2 SGB IX).

Die Feststellung einer Schwerbehinderung oder die Anerkennung der Gleichstellung setzt eine behördliche Feststellung über die Art und den Grad der Behinderung voraus. Als Behinderung ist jede nicht nur vorübergehende Funktionsbeeinträchtigung zu verstehen, die auf einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischen Zustand beruht. Beeinträchtigungen, die sich typischerweise im Alter entwickeln (sogenannter lebensalterstypischer Zustand), werden nicht als Behinderung eingestuft.

So weit, so gut. Aber was heißt das eigentlich: behindert sein? Wo und wann, wenn überhaupt, behindert diese sogenannte „Funktionsbeeinträchtigung“? Oft wird gerade im beruflichen Umfeld eine Behinderung als etwas Leistungsminderndes an-

gesehen. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten eine Beschäftigungsquote von 5 % für Schwerbehinderte vorgesehen. Laut den statistischen Angaben der Bundesagentur für Arbeit lag die Beschäftigungsquote im Jahr 2014 in der Privatwirtschaft bei 4,1 % und im öffentlichen Dienst bei insgesamt 6,6 %. Sowohl bundesweit als auch in Niedersachsen lag sie bei 5,3 %. Die Leibniz Universität hat derzeit eine Quote von 3,06 %. Also Grund genug, über unseren Umgang mit Schwerbehinderung nachzudenken. Deshalb zurück zu der Frage: Was ist Behinderung oder was behindert uns wobei?

Nur ca. 4 % aller Behinderungen sind angeboren. Über 90 % aller Behinderungen treten in späteren Lebensabschnitten auf, oft in Folge einer chronischen Erkrankung (26 % der Gründe für eine Schwerbehinderung sind Funktionsstörungen der inneren Organe). Dass chronische Erkrankungen in der Regel im Alter zunehmen, ist eine Lebenserfahrung, die viele von uns teilen. Ja, und dann gehört man dazu, man ist behindert. Schreckliches Wort, dieses „behindert“. Irgendwie fühlt man sich nicht so und akzeptieren möchte man es schon gar nicht. Deshalb scheuen viele den

Gang zum Versorgungsamt, das den Grad der Schwerbehinderung feststellt. Sinnvoll ist dieser Schritt aber schon, denn nur so können zum Beispiel sogenannte begleitende Hilfen im Arbeitsleben durch die Integrationsämter bereitgestellt werden.

Diese begleitenden Hilfen werden bereitgestellt, um sicherzustellen, dass Schwerbehinderte auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse (weiterhin) voll verwenden und weiterentwickeln können. Diese Hilfestellungen können recht unterschiedlich sein und reichen von einfachen Hilfsmitteln zur Arbeitserledigung bis zu umfangreichen (Um-)Baumaßnahmen für die Sicherstellung der Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes. Wichtig ist, dass die Arbeitsstelle von der Schwerbehinderung in Kenntnis gesetzt wird, denn nur so können die notwendigen Schritte unternommen werden, um den gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen.

Genauso wichtig wie die finanzielle Unterstützung ist aber auch die soziale Unterstützung, die wir als Dienststelle und als Kolleginnen und Kollegen leisten können und leisten wollen. Oftmals löst das Wort Schwerbehinderung reflexartige Vorstellungen aus. Diese Vorstellungen zu korrigieren ist Aufgabe aller Beteiligten.

Bei Fragen rund um das Thema Schwerbehinderung finden sie kompetente Ansprechpartner\*innen bei der Schwerbehindertenvertretung der LUH und natürlich beim Personalrat.



Quelle: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

## **Schwerbehindertenvertretung an der LUH:**

Welfengarten 3  
Gebäude 1111  
Raum 013  
30167 Hannover  
Tel.: +49 511 762 - 2720  
Fax: +49 511 762 - 2619  
E-Mail: [sbv@zuv.uni-hannover.de](mailto:sbv@zuv.uni-hannover.de)

Sprechzeiten:

Montag-Donnerstag, 09:00-11:30 Uhr  
Mittwoch, 13.00-16.30 Uhr

## SOZIALWAHL 2017

2017 kann man fast als Superwahljahr bezeichnen – Bundestagswahl, drei Landtagswahlen und dann noch die Sozialwahl.

Alle sechs Jahre finden die Sozialwahlen statt. Es sind dann ca. 51 Millionen Versicherte der Kranken-, Renten- und Unfallversicherungen aufgerufen, ihre Stimme abzugeben. Gewählt werden Listen, die in der Regel von verschiedenen Organisationen aufgestellt werden. Neben diesen Listen sind auch freie Listen vertreten. Eine freie Liste kann von Versicherten aufgestellt werden, die nicht in einer Arbeitnehmervereinigung (z. B. einer Gewerkschaft) organisiert sind. Dafür bedarf es einer bestimmten Anzahl von Unterstützerinnen und Unterstützern. Je nach Größe des Versicherungsträgers gelten andere Anforderungen an die Zahl der Unterstützer, die durch Unterschriften nachgewiesen werden

muss.

In diesen Listen sind die Kandidaten enthalten, die sich ehrenamtlich für Sie engagieren wollen. Die Kandidaten der gewählten Liste engagieren sich die nächsten sechs Jahre in den „Parlamenten“ der Sozialversicherung, also der Vertreterversammlung der Rentenversicherung und dem Verwaltungsrat der Krankenversicherung. In diesen Parlamenten wird unter anderem über die wichtigsten Fragen der Sozialversicherung entschieden, z.B.:

- Beitragsverwendung
- Personelle und organisatorische Aufstellung der Renten- und Krankenversicherung
- Satzungsgemäße Leistungen der Krankenversicherung

Ein Blick auf die Seite [www.sozialversicherung.watch](http://www.sozialversicherung.watch) stellt die einzelnen

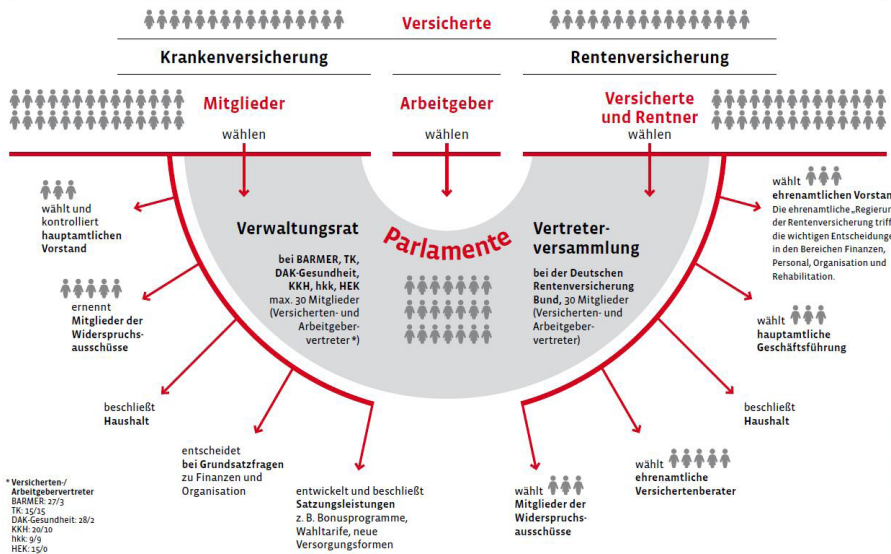
# Sozialwahl

# 2017

Für Rente & Gesundheit



Quelle: [www.sozialwahl.de](http://www.sozialwahl.de)

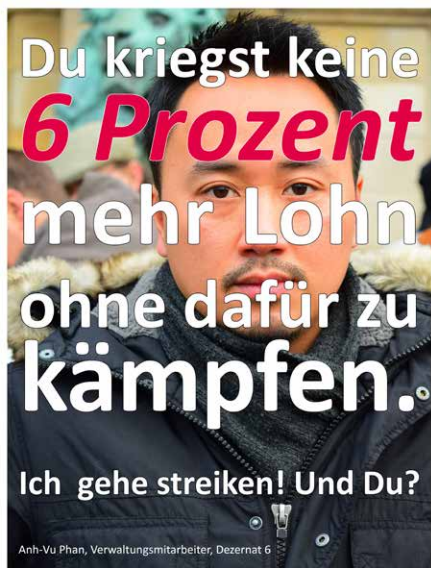


Kandidaten der Gewerkschaft ver.di vor und gibt Ihnen die Möglichkeit Fragen zu stellen, die Sie zur Gegenwart und Zukunft der Kranken- und Rentenversicherung haben. Auf der Seite [www.sozialwahl.de](http://www.sozialwahl.de) gibt es Informationen zu allen Listen und rund um die Sozialwahl.

Vom 25. April bis zum 4. Mai 2017 haben Sie, vorausgesetzt Sie sind wahlberechtigt, in Ihrem Briefkasten die Wahlunterlagen vorgefun-

den. Möglicherweise haben Sie auch zwei Briefe bekommen - einen von der Rentenversicherung, einen von Ihrer Krankenkasse. Das bedeutet dann, dass Sie auch zweimal abstimmen dürfen. Und dann heißt es nur noch: „Make a choice and give your voice“ – und nicht vergessen: Bis zum 31. Mai 2017 muss der Wahlbrief angekommen sein. Ihre Stimme zählt nicht, wenn Ihr Antwortbrief erst nach dem Stichtag ankommt.

## ERGEBNISSE DER TARIFRUNDE 2017



V.i.S.d.P.: ver.di Bezirk Hannover/ Leine-Weser, Fachbereich 5 - Bildung, Wissenschaft und Forschung, Gosseriede 12, 30159 Hannover



Quelle: ver.di

Nach drei Verhandlungsrunden, begleitet von verschiedenen Warnstreiks und Aktionen auch an der LUH, haben sich die Gewerkschaften und die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) auf ein Ergebnis der Tarifrunde 2017 für den TV-L (Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder) geeinigt. Für die Beschäftigten der LUH beinhaltet es folgendes:

### Entgelterhöhung

Rückwirkend zum 01.01.2017 erhöht sich das monatliche Entgelt um 2 % für alle Beschäftigten mit einem Tabellenentgelt über 3200,- €. Alle Be-

schäftigten mit einem Tabellenentgelt bis 3200,- € bekommen einen Mindestbetrag von 75,- € monatlich. Ab dem 01.01.2018 folgt eine weitere Erhöhung des monatlichen Entgeltes von 2,35 % für alle Beschäftigten.

### Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9-15

Ab dem 01.01.2018 wird in den Entgeltgruppen 9-15 eine Stufe 6 mit einem Entgeltzuwachs von 1,5 % gegenüber der Stufe 5 eingeführt. Ab dem 01.10.2018 folgt in dieser Stufe ein weiterer Entgeltzuwachs von 1,5 %. In der sogenannten „kleinen E9“ (E9 mit verlängerten Stufenlaufzeiten und ohne Stufen 5 und 6) erhöht sich das Tabellenentgelt nach fünfjähriger Verweildauer in der Stufe 4 ab dem 01.01.2018 um 53,41 € (1,5 %) und ab dem 01.10.2018 um weitere 53,40 € (1,5 %).

### Auszubildende

Auszubildende erhalten rückwirkend zum 01.01.2017 35,- € mehr Ausbildungsentgelt und ab dem 01.01.2018 weitere 35,- €. Weiterhin erhalten Auszubildende ab dem 01.01.2017 einen zusätzlichen Urlaubstag (also jetzt 29 Tage im Jahr). Außerdem wurden eine Verlängerung der Über-



nahmeregulierung (§ 19 Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz) um weitere zwei Jahre sowie eine Erstattung von notwendigen Übernachtungs- und Verpflegungskosten (z.B. bei Blockunterricht) vereinbart.

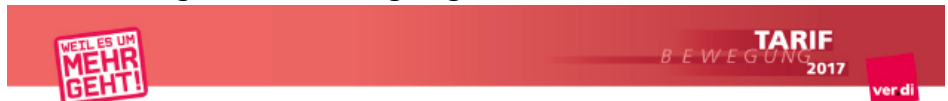
### Laufzeit

Die Laufzeit dieser Vereinbarung beträgt zwei Jahre vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2018.

### Wie geht es nun weiter?

Die Gewerkschaftsmitglieder haben sich mehrheitlich für eine Annahme des Tarifergebnisses ausgesprochen und die Bundestarifkommission hat daraufhin entsprechend entschieden. Damit ist die Tarifrunde 2017 abgeschlossen. Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung wurden von Arbeitgeberseite für diese Tarifrunde abgelehnt, sollen jedoch im Anschluss an den Tarifabschluss aufgenommen werden und bis Ende 2018 abgeschlossen sein. Über die Inkraftsetzung der Ergebnisse dieser Gespräche soll dann in der Tarifrunde 2019 verhandelt werden.

## Die neue Entgelttabelle TV-L gültig ab dem 01.01.2017:



**Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)**  
Entgelttabelle ab 01. Januar 2017\*

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>E 15Ü</b>	5.408,39	6.003,13	6.567,55	6.937,75	7.028,80	-
<b>E 15</b>	4.297,75	4.765,07	4.941,07	5.566,18	6.039,56	-
<b>E 14</b>	3.891,16	4.315,96	4.564,80	4.941,07	5.517,62	-
				<b>4a</b>	<b>4b</b>	
<b>E 13Ü</b>	-	3.982,18	4.194,60	4.564,80	4.941,07	5.517,62
<b>E 13</b>	3.587,71	3.982,18	4.194,60	4.607,28	5.177,75	-
<b>E 12</b>	3.233,48	3.569,49	4.067,14	4.504,11	5.068,51	-
<b>E 11</b>	3.128,79	3.442,05	3.690,86	4.067,14	4.613,36	-
<b>E 10</b>	3.018,29	3.322,50	3.569,49	3.818,31	4.291,71	-
<b>E 9</b>	2.686,75	2.960,11	3.099,71	3.478,46	3.794,05	-
<b>E 8</b>	2.523,90	2.779,82	2.896,13	3.006,65	3.128,79	3.204,40
<b>E 7</b>	2.372,68	2.611,14	2.768,18	2.884,50	2.977,58	3.058,98
<b>E 6</b>	2.331,97	2.564,61	2.680,94	2.797,27	2.872,87	2.954,29
<b>E 5</b>	2.238,90	2.459,92	2.576,25	2.686,75	2.774,00	2.832,16
<b>E 4</b>	2.134,21	2.349,43	2.494,82	2.576,25	2.657,68	2.710,01
<b>E 3</b>	2.105,13	2.314,52	2.372,68	2.465,74	2.541,35	2.605,32
<b>E 2Ü</b>	2.017,89	2.215,64	2.291,26	2.384,33	2.448,30	2.500,63
<b>E 2</b>	1.953,91	2.145,84	2.204,02	2.262,17	2.395,94	2.535,54
<b>E 1</b>	-	1.756,17	1.785,23	1.820,13	1.855,04	1.942,28

\* Bis zum Abschluss der Redaktionsverhandlungen unter Vorbehalt / Alle Beträge ohne Gewähr

Quelle: ver.di

**Alle Besoldungs- und Entgelttabellen, auch für Auszubildende, finden Sie auf den Internetseiten des Personalrats!**



## 2017 COLLECTIVE BARGAINING RESULTS

### COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT FOR THE CIVIL SERVICE

Every few years, individual conditions of the collective labour agreement for the civil service of Germany's federal states are re-negotiated in order to achieve better working conditions for employees in the civil service. These negotiations are conducted between organisations of employers on one side and trade unions on the other side. Of the many positive results of this year's round of collective bargaining – as the negotiations are called – those that affect academic staff at the Leibniz University of Hannover are as follows:

#### Salary Increase

Retroactively starting from 1 January 2017, all employees will receive a 2 % increase in their salary with a guaranteed increase of at least € 75 for

employees under a pay grade chart salary of € 3200 per month (before taxes). Starting from 1 January 2018, salaries for employees in all pay grades will increase by 2.35 %.

#### Introduction of stage 6 in pay grades 9-15

Starting from 1 January 2018, a sixth pay grade stage with a salary increase of 1.5 % vis-à-vis stage 5 will be added to pay grades E 9-E 15. On 1 October 2018, the salary increase in this stage will be raised another 1.5 %.

#### Duration of Validity

The terms of this agreement remain in effect for two years from 1 January 2017 until 31 December 2018.



Employees of the civil service taking part in a walkout in February 2017.

Picture: A. Phan

## TELEARBEIT AN DER LUH

### KÜNDIGUNG DER DIENSTVEREINBARUNG

Seit 2009 gibt es an der LUH die Möglichkeit der Telearbeit und dies ist bis heute auch ein wichtiger Teil des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“. Die Einführung der Telearbeit an der LUH wurde als Pilotprojekt gestartet, mit einem definierten Verfahren, einer begrenzten Anzahl von Plätzen und einer Kommission, die alle auftretenden Fragen oder Probleme aufgreifen und mehrheitlich entscheiden sollte.

Nach acht Jahren der erfolgreichen Erprobung ist es aus Sicht des Personalrats an der Zeit, das bisherige starre Verfahren sowie die Rahmenbedingungen eines Projektstarts endlich in den Normalbetrieb einer familienfreundlichen Hochschule überzuleiten. Bisher war es für eine Beantragung unumgänglich, den entsprechenden Weiterbildungskurs zu besuchen sowie das Einverständnis der/des Vorgesetzten zu haben. Nach unserer Kenntnis wurden Anträge grundsätzlich nicht angenommen, wenn diese Bedingungen nicht erfüllt waren. Für die Anmeldung gab es eine fixe Deadline im Jahr, ein nicht gerade familienfreundlicher Aspekt, wenn unvorhergesehene Ereignissen eintreten, die Telearbeit erfor-

derlich machen können. Ein weiteres Hemmnis für Anträge war auch die begrenzte Anzahl von Telearbeitsplätzen, da durch die vorrangigen Verlängerungen bestehender Verträge nur wenige freie Plätze pro Jahr zur Verfügung standen. Nach unserer Einschätzung könnte die Dunkelziffer nicht gestellter oder nicht angenommener Anträge erheblich sein. Nur für einzelne familiäre Notfälle oder auch durch Anträge vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurden einzelne zusätzliche Plätze vom hauptberuflichen Vizepräsidenten genehmigt, die jedoch von frei werdenden Plätzen wieder kompensiert werden mussten.

Nun war die Einführung der Telearbeit keine Erfindung unserer Hochschule, sondern bereits seit dem Jahr 2000 erklärtes Ziel der Landesregierung, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine Steigerung der Effizienz und Motivation der Beschäftigten zu erreichen. Gleichzeitig sollten damit Einsparpotentiale für die Beschäftigten (Fahrtkosten) und für die Dienststellen (Mehrfachnutzung des dienstlichen Arbeitsplatzes, Einsparung von Sach- und Energiekosten, Produktivitäts-

steigerung) sowie ein ökologischer Effekt durch Reduzierung des Berufsverkehrs erzielt werden.

In der „Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG über Telearbeit in der Landesverwaltung“ zwischen dem DGB, dem Beamtenbund und unserer Landesregierung, wurde die grundsätzliche Möglichkeit der Telearbeit für alle Beschäftigten des Landes Niedersachsen erlassen und der rechtliche Rahmen hinsichtlich Voraussetzungen, Arbeitsschutz, Versicherungsschutz und Haftung geschaffen. Ergänzend hierzu haben Dienststelle und Personalrat im Jahr 2012 in einer Dienstvereinbarung das einheitliche Verfahren an der LUH und die betriebliche Begleitung der Einrichtung des Telearbeitsplatzes geregelt.

Die Dienststelle hat Anfang dieses Jahres mitgeteilt, dass aufgrund der weiter bestehenden Deckelung der Anzahl der Telearbeitsplätze und einiger zusätzlicher Not-Bewilligungen für 2017 keine frei werdenden Plätze in Aussicht seien und deshalb auch das (für die Beantragung erforderliche) vorbereitende Kursangebot im Weiterbildungsprogramm entfallen soll. Aus unserer Sicht wurde mit diesem Vorgehen die bisher gültige Dienstvereinbarung zur Telearbeit verletzt oder zumindest einseitig ausgesetzt. Erschwerend kommt hinzu, dass mit der Änderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) zum Jahresanfang 2016 unsere Mitbestimmung in Bezug auf die Telearbeit deutlich gestärkt wurde, so dass die



*Eine mögliche Form der Telearbeit?*

Quelle: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

alte Dienstvereinbarung auch eine deutliche Schlechterstellung unserer Mitbestimmung darstellte. Nachdem nun aber selbst diese nicht mehr eingehalten wurde – aufgrund einer nicht vereinbarten Deckelung von sage und schreibe ca. 0,7 % Telearbeitsplätzen an der gesamten LUH – war für uns der Punkt erreicht, diese Dienstvereinbarung mit Ablauf des 28.02.2017 zu kündigen.

Das bedeutet nicht, dass nun an der LUH keine Telearbeit mehr möglich ist, denn die Vereinbarung zwischen Land Niedersachsen und Gewerkschaften gilt weiterhin. In der Praxis bedeutet das, dass entsprechende Anträge weiterhin gestellt werden können, diese jedoch von der Dienststelle einzeln bearbeitet werden und bei Ablehnung dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden müssen.

Der Personalrat erarbeitet im Moment mögliche Alternativen zur gekündigten Dienstvereinbarung,

damit die zukünftigen vereinbarten Rahmenbedingungen zeitgemäßer und einer familienfreundlichen Hochschule eher gerecht werden. Deshalb beschränken sich unsere Überlegungen auch nicht nur auf eine Neuregelung der Telearbeit, sondern beziehen auch andere Formen flexibler Arbeitsformen, Arbeitszeiten und Arbeitsplätze mit ein. Hier gibt es aktuell auch Aktivitäten auf bundespolitischer Ebene, die uns ebenfalls Denkanstöße für betriebliche Regelungen liefern können. Dabei gibt es zu bedenken, dass die Besonderheiten eines Lehr- und Forschungsbetriebes nur unzulänglich mit allgemeinen Regelungen für Verwaltungsbehörden in Einklang zu bringen sind und mitunter wenig mit der Praxis an der LUH zu tun haben. Hier gäbe es sicherlich auch Verhandlungsspielräume in beiderseitigem Interesse. Über die Ergebnisse dieser Überlegungen und Verhandlungen werden wir Sie natürlich so bald wie möglich umfassend informieren.

## PERSONALRATSARBEIT PRAKTISCH

### SITZUNGSTAG



Quelle: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

Jeden zweiten Mittwoch um kurz vor neun Uhr morgens wird es laut im Personalratsgebäude. Immer wieder klingelt es an der Eingangstür und auf den Fluren herrscht trubeliges Durcheinander. Freigestellte, Nicht-freigestellte und Ersatzmitglieder trudeln nach und nach im großen Sitzungsraum ein, tauschen die letzten Neuigkeiten aus, sortieren ihre Unterlagen, während im Raum noch schnell stoßgelüftet wird. Bei 19 Mitgliedern des Personalrats wird der Sitzungsraum sehr schnell voll und die Luft dick. Wenn sich alle versammelt haben, bittet die Vorsitzende um Ruhe und eröffnet die Sitzung – aber eigentlich beginnt die Arbeit an dieser Sitzung bereits eine Woche zuvor.

Eine Woche vor einer Personalrats-sitzung trifft sich der Vorstand des Personalrats, der zurzeit aus zwölf Personen besteht, um die Tagesord-

nungspunkte für die bevorstehende Sitzung festzulegen und die zu bearbeitenden Personalmaßnahmen unter sich zu verteilen. Außerdem wird jetzt gemeinsam die Liste des vereinfachten Beteiligungsverfahrens bei Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen Beschäftigten geprüft. Das Protokoll der letzten Personalrats-sitzung, das jedes Mal von einem anderen Mitglied geführt wird, muss jetzt fertig sein, weil dieses zusammen mit der Einladung und der Tagesordnung für die nächste Sitzung an alle Mitglieder verteilt wird. Sollen in der Sitzung Beschlüsse zu speziellen Themen gefasst werden, müssen diese Themen im Vorfeld von einem oder mehreren Mitgliedern oder einer AG des Personalrats vorbereitet und die Unterlagen mit Informationen zu dem Thema im Vorfeld der Sitzung allen Mitgliedern zugänglich gemacht werden, damit jede\*r sich eine Meinung dazu bilden kann und

nicht als bloßes Stimmvieh an der Sitzung teilnimmt.

Zu jeder Personalmaßnahme gehört ein Formblatt der Personalverwaltung mit verschiedensten Anlagen. So vielfältig wie die Personalmaßnahmen selbst – neben Einstellungen vor allem Verlängerung von Arbeitsverträgen, Verzichte auf Ausschreibung, Befristungen, Entfristungen, Höhergruppierungen, Zahlung von Zulagen usw. – sind auch die dazu eingereichten Unterlagen: Das kann von Tätigkeitsbeschreibungen über Projektbewilligungen und Auswahlbegründungen bis hin zu Stellungnahmen der beteiligten Personen alles sein. Die Aufgabe der Vorstandsmitglieder ist es nun, innerhalb einer Woche bis zur nächsten Personalratssitzung die Personalmaßnahme anhand dieser Unterlagen zu prüfen und bei Unklarheiten bei der Personalverwaltung oder der Einrichtung nachzufragen oder ggf. bessere Vertragsbedingungen auszuhandeln.

Nach Ablauf der Woche stellt das einzelne Mitglied seine Personalmaßnahmen in der Personalratssitzung dem Gremium vor, indem sie\*er kurz die Hintergründe darstellt, die Fragen des Gremiums beantwortet und eine Empfehlung zur Zustimmung oder Ablehnung ausspricht. Oft werden vor der Abstimmung einzelne Details

der Maßnahmen leidenschaftlich diskutiert. Bei durchschnittlich 60-70 Einzelpersonalmaßnahmen pro Sitzung (zusätzlich zu der Liste des vereinfachten Beteiligungsverfahrens) nimmt dies einen Großteil der Sitzung ein, so dass dieser Tagesordnungspunkt sich oft bis in den frühen Nachmittag zieht. Einer Maßnahme wurde zugestimmt, wenn mindestens die einfache Mehrheit der anwesenden Mitglieder dafür stimmt. Die Entscheidung des Gremiums wird dann auf dem Formblatt der Maßnahme festgehalten und umgehend zurück an die Personalverwaltung gegeben. Auch Unfallmeldungen, die der Personalrat im Hinblick auf mögliche Arbeitsschutzmängel prüft, werden unter dem Tagesordnungspunkt Personalmaßnahmen behandelt.

Weitere regelmäßige Tagesordnungspunkte der Personalratssitzung sind Vorschläge für Themen für das PR-Info, die dann von der AG Öffentlichkeitsarbeit aufgegriffen und weiterentwickelt werden, sowie Berichte aus der AG- und Gremienarbeit des Personalrats. Hier berichten die jeweiligen AG-Sprecher\*innen und Vertreter\*innen des PR in Gremien der Dienststelle von den jeweiligen Themen, die seit der letzten Personalratssitzung behandelt wurden. Über die mündlichen Berichte hinaus

haben alle Mitglieder des Personalrats Gelegenheit, die Protokolle der AGs und Gremien einzusehen. Auch die Berichte nehmen einen großen Teil des Sitzungstages ein, da auch hier oft gesteigerter Diskussionsbedarf entsteht.

Den Rest des Sitzungstages nehmen weniger umfängliche, aber dennoch mitbestimmungspflichtige Tagesordnungspunkte ein, wie etwa Bestellungen zu Brandschutz- und Ersthelfer\*innen, Teilnehmer\*innenlisten vom Weiterbildungsprogramm, Beschlüsse über Dienstvereinbarungen und andere Verabredungen mit der Dienststelle, Baumaßnahmen, Freistellungen von Personalratsmitgliedern für bestimmte Aufgaben usw. Zum Schluss werden noch aktuelle Termine und Postein- und -ausgänge besprochen, um auch den nichtfreigestellten Mitgliedern das Tagesgeschäft des Personalrats so transparent wie möglich darzustellen.

Der Ablauf der Personalratssitzung und besonders die Abstimmungen unterliegen strengen formalen Kriterien, die Inhalte sind absolut vertraulich. Seit der Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats auf die Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen Beschäftigten hat sich – wie bereits berichtet – die

Gesamtzahl der Maßnahmen stark vervielfacht, weswegen die Personalratssitzung mittlerweile als ganztägige Sitzung angelegt ist. Trotzdem sind alle Beteiligten stets mit vollem Einsatz und guter Laune darum bemüht, die gemeinsame Arbeit so gut, schnell und gründlich wie möglich zu erledigen.

Und so, wie sie mit einer vorausgehenden Vorstandssitzung angefangen hat, endet die Arbeit für die Personalratssitzung mit der Nachbereitung durch den Vorstand: Wenn die eigentliche Sitzung, nicht selten schon deutlich nach 16 Uhr, geschlossen ist und Nichtfreigestellte und Ersatzmitglieder längst zurück an ihren Arbeitsplatz gegangen sind, setzen sich die Vorstandsmitglieder erneut zusammen, um alle Personalmaßnahmen möglichst schnell für die weitere Bearbeitung durch die Personalverwaltung fertigzumachen und gemeinsam die gefassten Beschlüsse zu formulieren. Angefangen von der Vorsitzenden, die diese lange Sitzung leitet, über die\*den Protokollführer\*in bis hin zu jedem einzelnen Gremiumsmitglied – für alle ist der Sitzungstag ein körperlich und geistig anstrengender Tag, an dessen Ende aber die Gewissheit steht, einen wichtigen Beitrag im Interesse der LUH-Beschäftigten geleistet zu haben.



## DIE „KLEINE E9“

Vielleicht ist es schon mal jemandem aufgefallen: Häufig sind Stellen an der Leibniz Uni nach E9 ausgeschrieben und manch ein\*e Mitarbeiter\*in wundert sich nach einigen Jahren, warum die nächste Stufe noch nicht erreicht wurde. Ein Anruf im Personaldezernat bringt dann häufig Aufklärung: Sie sind in der „kleinen E9“.

Diese sogenannte „kleine E9“ ist dann auch noch in verschiedenen Teilen der Entgeltordnung zu finden. So gibt es die „kleine E9“ sowohl im technischen als auch im Verwaltungsbereich. Es gibt viele verschie-

dene Regeln für die Eingruppierung und die Stufenlaufzeit.

Wieso gibt es überhaupt diese verschiedenen Arten der E9? Das kommt aus dem alten Lohngruppenverzeichnis für Arbeiter sowie aus dem früheren Bundes-Angestellten-tarifvertrag (BAT). Da gab es den einfachen Dienst, den mittleren Dienst, den gehobenen Dienst und den höheren Dienst. Bei der Umstellung auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gab es dann die neuen Eingruppierungen. Die E9 ist sowohl die höchste Entgeltgruppe des mittleren Dienstes als auch die niedrigste Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes.

Ein Beispiel aus dem Allgemeinen Verwaltungsbereich an der LUH:

Sollte der Arbeitsvertrag nach E9 Fallgruppe 3 geschlossen worden sein, heißt das:

Auszug aus der Entgeltordnung: „Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)“



Quelle: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

Zusammengefasst: Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 3 umfasst nur 4 Stufen und hat derzeit folgende verlängerte Stufenlaufzeit: ein Jahr in Stufe 1, fünf Jahre in Stufe 2 und neun Jahre in Stufe 3 (im Zuge der Tarifrunde 2017 sind hier Änderungen erreicht worden, siehe Seite 32).

Dieses Beispiel soll nur exemplarisch darstellen, was sich hinter der Bezeichnung „kleine E9“ verbergen

kann. Neben der Eingruppierung ist in diesem Zusammenhang auch die Fallgruppe entscheidend. In welcher Entgeltgruppe und Fallgruppe Sie sind, finden Sie im Anschreiben zu Ihrem Arbeitsvertrag.

Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben, wenden Sie sich bitte an den Personalrat oder die Personalverwaltung / Dezernat 2.

## ALLES, WAS RECHT IST

### **Dienstliches oder privates „Geschäft“?**

Sucht ein Beamter während der Dienstzeit zur Verrichtung der Notdurft im Dienstgebäude eine Toilettenanlage auf, so endet der Dienstunfallschutz mit dem Durchschreiten der Außentüre und lebt erst nach Verlassen der Toilettenanlage wieder auf. Verletzt sich der Beamte innerhalb der Toilettenanlage, so handelt es sich nicht um einen Dienstunfall.

(VG München, Urteil vom 08. August 2013 – M 12 K 13.1024 –, juris)




### **IP-Adressen sind personenbezogene Daten**

Auch dynamische IP-Adressen von Website-Besuchern können personenbezogene Daten darstellen. Voraussetzung ist, dass der Betreiber der Seite rechtlich die Möglichkeit hat, die Identität von Nutzern über deren Internetanbieter ermitteln zu lassen. Das Speichern dieser Daten kann auch zur Abwehr von Cyber-Angriffen erforderlich sein.

Letztlich gilt jedoch: IP-Adressen dürfen nicht rechtfertigungslos und unbegrenzt gespeichert werden.

(EuGH, Urteil vom 19. Oktober 2016 – C-582/14)

## 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)