




THEMEN DIESER AUSGABE

Überlastet?	3
Was tun, wenn die Arbeit über mir zusammenbricht?	4
 What to Do When You Are Overworked	9
Leserbrief: Rituale um Semesterstart	11
Der Teufel im Detail	12
Was macht eigentlich der CIO?	13
Wer den Schaden hat...	17
Wenn es mal etwas länger dauert...	18
Gesundheitsmonat an der LUH	20
Einstellungszusage im Vorstellungsgespräch?	25
Nachschlag	26
LHPRK	27
Bitte vormerken: Personalversammlung 2018	28
November der Beratungen	29
Die Wahl der neuen JAV steht vor der Tür!	30
Was ist eigentlich Diversity?	32
Alles, was Recht ist	38



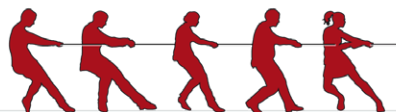
An der Universität steigt allerorten die Arbeitsbelastung. Viele Kolleg*innen leiden bereits unter chronischer Überlastung. Dies wurde kürzlich durch eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung bestätigt. Hinweise dazu, was Sie gegen die Überlastung tun können, finden Sie in unserem Artikel „Was tun, wenn die Arbeit über mir zusammenbricht?“ auf Seite 4.

Mit dem Thema Überlastung und anderen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz beschäftigten wir uns auch an unserem Infostand bei den Gesundheitstagen im November 2017. Eindrücke und Erkenntnisse, die wir bei den fünf Terminen gesammelt haben, finden Sie auf Seite 20 im Artikel „Gesundheitsmonat an der LUH“ zusammengefasst.

Nicht nur der Jahreswechsel, auch der Semesterwechsel ist oft eine Phase außergewöhnlich hoher Arbeitsbelastung für viele Kolleg*innen. So zum Beispiel, wenn sich zu Beginn des Wintersemesters die Schlange vor dem ServiceCenter durch den ganzen Lichthof zieht. Im Artikel „Wenn es mal etwas länger dauert...“ auf Seite 18 gilt unser Dank allen Kolleg*innen, die dieser großen Belastung standhalten.

Auch im Personalrat gibt es manchmal noch mehr zu tun als sonst. So geschehen im November 2017, in dem uns plötzlich besonders viele dringende Beratungsgesuche erreichten. Auch wenn das manchmal etwas längere Arbeitstage nach sich zieht: Wir freuen uns sehr über das Vertrauen, dass Sie uns entgegenbringen! („November der Beratungen“, Seite 29)

Trotz alledem hoffen wir, dass Sie gut „rübergerutscht“ sind und gut erholt und voller Energie ins Jahr 2018 starten konnten!





WAS TUN, WENN DIE ARBEIT ÜBER MIR ZUSAMMENBRICHT?

Foto: www.pixabay.com

Die Arbeit an der Uni hat sich in den letzten zwanzig Jahren deutlich verändert. Immer mehr Kolleg*innen beklagen, dass sie kaum noch wissen, wie sie ihre Arbeit bewältigen sollen.

Der Schreibtisch ist voll, die Ablage läuft über. Das Telefon klingelt, das E-Mail-Fach ist voller unbeantworteter E-Mails. Studierende und Kolleg*innen stehen Schlange, um „Kleinigkeiten“ zu klären. Außerdem kommt da noch schnell ein dringender Auftrag herein oder spontan Besuch, der versorgt werden muss...

In der Werkstatt sind alle Dreh- oder Fräsmaschinen mit Aufgaben belegt.

Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen wollen nur mal schnell etwas erledigt haben. Das Telefon klingelt. Die Liste der Materialien, die bestellt werden müssen, wird immer länger. Und die technischen Zeichnungen sind fehlerhaft...

Die Folge: Die Beschäftigten verlieren die Übersicht über ihre Aufgaben. Die Wahrscheinlichkeit, Fehler zu machen, steigt. Projekte und Forschungsvorhaben verzögern sich. Finanzielle Folgen für die Uni sind nicht auszuschließen, was den Druck zusätzlich erhöht. Die eigene Gesundheit beginnt zu leiden. Auch schwerwiegende Arbeitsunfälle sind mögliche Folge der Überlastung.

Arbeitsverdichtung an der Uni ist eine Tatsache

Diese gefühlte Arbeitsverdichtung ist auch statistisch belegt. Die Hans-Böckler-Stiftung hat im August 2017 die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Arbeit und Qualifizierung von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen im Wandel“ veröffentlicht. Für dieses Forschungsprojekt wurden auch Beschäftigte unserer Universität befragt. Die Studie befasst sich mit der Arbeitssituation des wissenschaftsunterstützenden Personals, also Beschäftigte in Verwaltung, Bibliotheken und Technik sowie im Wissenschaftsmanagement, und umfasst neben den Ergebnissen der Befragung auch statistische Zahlen zur Verdichtung der Arbeit an Hochschulen.

Bundesweit wurde an Hochschulen das wissenschaftsunterstützende Personal von 111.000 Beschäftigten im Jahre 1995 auf ca. 97.000 Beschäftigte im Jahr 2005 abgebaut. Diese Zahlen sind hier nicht die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten, sondern die Anzahl der **Vollzeitäquivalente** (VZÄ). Bei dieser Umrechnung werden die Stellenanteile der Teilzeitbeschäftigten so verrechnet, dass die Anzahl der Beschäftigten herauskommt, die es geben würde, wenn

alle Vollzeitstellen hätten. Durch die Zahl der Teilzeitbeschäftigten liegt die tatsächliche Zahl der Beschäftigten also höher.

Ab 2007 stiegen die Beschäftigtenzahlen zwar wieder, dies jedoch mehrheitlich mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Gleichzeitig stieg die Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten und der Studierenden in einem deutlich stärkeren Maße. Das Verhältnis von Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich zu wissenschaftlichen Beschäftigten stieg von 1 zu 1,4 im Jahr 1995 auf 1 zu 1,9 im Jahr 2014 (VZÄ). Bei den Studierenden stieg das Verhältnis von 1 zu 16,7 in 1995 auf 1 zu 21,7 in 2014. Allein diese Zahlen belegen, dass die Arbeitsverdichtung nicht nur gefühlt sein kann. Die stetig wachsende Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse verstärkt das Problem durch häufig wechselndes Personal, für das immer wieder neue Verträge geschlossen sowie Arbeitsplätze eingerichtet und Einarbeitung gewährleistet werden müssen.

Die Arbeitsüberlastung zeigt sich auch in der Befragung: *„Über Arbeitsintensivierung und -verdichtung sowie die daraus resultierende Belastung wird von fast allen Befragten berichtet. Als Hauptproblem wird hier benannt, dass die personelle Ausstat-*

tung der wissenschaftsunterstützten Bereiche immer weniger den gestiegenen Anforderungen entsprechen [...]. In den vertiefenden Interviews beschrieben die Befragten ihren gegenwärtigen Arbeitsalltag als häufig von Hektik und Zeitdruck geprägt und äußerten, dass sie Ende der 1990er Jahre noch mehr Ruhe und Zeit für eine detaillierte Aufgabenbewältigung gehabt hätten. 60 Prozent der Befragten der Online-Erhebung bestätigten die Zunahme von Stress und Arbeitsdruck in ihrem Tätigkeitsbereich.“

Was kann ich als Beschäftigte* tun?

Interessant ist, was die Beschäftigten gegen die Arbeitsverdichtung tun. So sortieren sie Aufgaben selbst nach ihrer Wichtigkeit, um sie nacheinander abzarbeiten. Auch Mehrarbeit und (unbezahlte!) Überstunden, selbst Wochenendarbeit, sind Strategien der Beschäftigten, ihr zu hohes Arbeitspensum zu bewältigen. Aber: „*Arbeitsaufgaben nicht zu erledigen oder Überlastungsanzeigen zu stellen, werden nur von sehr wenigen Beschäftigten als Strategie zur Kompensation von Belastung genannt.*“ Vereinfacht gesagt: Die Beschäftigten versuchen weniger die Arbeitslast so anzupassen, dass sie bewältigt werden kann, sondern eher sich

selbst besser an die hohe Arbeitslast anzupassen. Eine Strategie, die auch unser Weiterbildungsprogramm unterstützt. Es gibt Kurse zum Zeitmanagement, zu Stressbewältigungsstrategien und zur Stärkung der eigenen psychischen Widerstandskraft. Diese Kurse sind regelmäßig überbucht, was den hohen Bedarf der Kolleg*innen dokumentiert. Dabei wäre es Aufgabe der Führungskraft, die Arbeit so zu verteilen, dass sie zu bewältigen ist. Das kann sie aber nur tun, wenn sie von der Überlastung weiß.

Informationen dazu, was ich tun kann, damit eine zu hohe Arbeitslast reduziert wird, z.B. durch eine Überlastungsanzeige, sind auf der Homepage der Uni nicht zu finden. Dabei ist die Überlastungsanzeige ein wichtiges Hilfsmittel für Beschäftigte.

Was ist eine Überlastungsanzeige?

Mit Hilfe einer Überlastungsanzeige informieren Beschäftigte ihre Vorgesetzten über eine konkrete Situation, die zur Folge haben kann, dass sie die übertragenen Aufgaben nicht oder nur unvollständig erledigen können. Diese Situation kann durch unzureichende Arbeitsbedingungen oder durch Mängel in der Arbeitsverteilung hervorgerufen sein. Ziel einer Überlastungsanzeige ist es, sowohl

die eigene Situation zu verbessern als auch negative Folgen der Überlastung für sich selbst und andere abzuwenden.

Negative gesundheitliche Folgen können z.B. Konzentrations- und Schlafstörungen sowie stressbedingte oder psychische Erkrankungen sein. Wenn Aufgaben nicht rechtzeitig erledigt werden können, kann das auch finanzielle Folgen für die Universität haben. Auch wenn die Beschäftigten hierfür nicht haftbar gemacht werden, bleibt das Gefühl, dafür verantwortlich gemacht zu werden. Denn mit der Übertragung von Aufgaben wird oft auch die Verantwortung für deren Erledigung übertragen: Wenn mir zu viele Aufgaben übertragen wurden, kann ich nicht alle mit der notwendigen Sorgfalt erledigen. Entweder versuche ich, alle Aufgaben mit weniger Sorgfalt zu erledigen, oder ich entscheide, welche Aufgaben ich zuerst erledige, und riskiere, dass die anderen nicht rechtzeitig fertig werden. So oder so fühle ich mich verantwortlich.

Mit einer Überlastungsanzeige dagegen gebe ich diese Verantwortung an meine Vorgesetzten zurück und sichere mich rechtlich ab. Die Vorgesetzten müssen sich jetzt die Arbeitsbedingungen anschauen und überlegen, wie die Situation verbessert

werden kann.

Was muss eine Überlastungsanzeige enthalten?

Es gibt keine Vorgaben, was genau in einer Überlastungsanzeige stehen muss. Die Kernaussage sollte jedoch sein: Ich kann die ordnungsgemäße Erfüllung meiner Aufgaben nicht mehr gewährleisten, und zwar aus diesen konkreten Gründen.

Die Überlastungsanzeige sollte immer schriftlich als Brief oder E-Mail und erst, nachdem man mündlich mit den Vorgesetzten über die Probleme gesprochen hat, erfolgen. Beinhaltet sollte die Überlastungsanzeige eine möglichst konkrete Beschreibung des Arbeitsumfeldes, der übertragenen Aufgaben und der Überlastung. Dabei sollte sie ausführlich und so formuliert sein, dass sie auch für Außenstehende verständlich ist. Geschildert werden sollten auch die Ursachen und Folgen der Überlastung. Wichtig ist es festzuhalten, was schon unternommen wurde, um die Überlastung zu reduzieren. Zum Schluss sollten die Vorgesetzten darum gebeten werden, für unverzügliche Abhilfe zu sorgen.

Die Überlastungsanzeige richtet sich an die direkten Vorgesetzten. Erst wenn diese nicht reagieren, kann die Überlastungsanzeige auch anderen

Vorgesetzten weitergeleitet werden. Eine Kopie des Briefes oder einen Ausdruck der Mail sollten die Beschäftigten auf jeden Fall behalten.

Wir empfehlen, sich vor dem Stellen einer Überlastungsanzeige durch den Personalrat beraten zu lassen. Sinnvoll ist es auf jeden Fall, eine Kopie der Überlastungsanzeige dem Personalrat zukommen zu lassen. Dann sollte folgender Satz in der Überlastungsanzeige stehen: „Eine Kopie dieses Schreibens / dieser E-Mail geht an den Personalrat“.

Wie gehe ich als Vorgesetzte*r mit einer Überlastungsanzeige um?

Als erstes sollte ich den Erhalt der Überlastungsanzeige bestätigen und mitteilen, dass ich mich um die geschilderten Probleme kümmern werde. Wichtig ist es auch, das direkte Gespräch zu suchen und sich ein genaueres Bild der Situation zu verschaffen.

Halte ich die Überlastungsanzeige für berechtigt, muss ich prüfen, welche Möglichkeiten es für eine Abhilfe der Situation gibt, z.B. durch Umverteilung von Aufgaben oder Personal aufstockung. Wenn ich selbst nicht für Abhilfe sorgen kann, muss ich die Überlastungsanzeige an meine Vorgesetzten weiterleiten und um

Unterstützung bei der Schaffung von Abhilfe bitten. Dabei sollte ich schildern, was ich schon unternommen habe und welche weiteren Vorschläge ich habe. Die Beschäftigten sollte ich sowohl mündlich als auch schriftlich darüber informieren, welche Schritte zur Schaffung von Abhilfe ich unternehme.

Wenn ich die Überlastungsanzeige nicht für berechtigt halte, sollte ich das Gespräch mit den Beschäftigten suchen und erklären, warum ich die Situation anders einschätze. Auch dies sollte ich schriftlich festhalten. Und natürlich kann ich mich auch als Vorgesetzte*r im Umgang mit Überlastungsanzeigen vom Personalrat beraten lassen.

Zum Nachlesen

Alle Zitate und Zahlen stammen aus:

Ulf Banscheraus u. a., *Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen, Hochschulreform und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten*, in Study Nr. 362, August 2017, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2017.



STRESS RELIEF THIS WAY

Picture credit: www.pixabay.com

WHAT TO DO WHEN YOU ARE OVERWORKED

Wherever you look people in all kinds of different jobs at this university suffer from overwork. This is a problem that has steadily been getting worse during the last 20 years and that has now been scientifically proven by a study conducted by the Hans-Böckler-Stiftung¹.

Constant overwork can have serious consequences for an employee's personal health: problems like inability

¹ Ulf Bancherus et al., *Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen, Hochschulreform und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten*, in Study No. 362, August 2017, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2017.

to concentrate, insomnia and various physical and mental illnesses have been linked to constant stress. Even serious work accidents are a possible consequence of overwork. Furthermore, if tasks are not completed on time because there is just too much work to do, that can also have negative financial consequences for the university as a whole.

Although it is the responsibility of an employee's superior to ensure workloads are manageable, most overworked employees try to get on top of the situation themselves by constantly doing (unpaid) overtime or trying to prioritise tasks. This coping mechanism puts further pressure on

the employee because it rests the responsibility for any uncompleted tasks on the shoulders of the employee when it is really the superior person's duty to decide which tasks should have priority. However, in order for the superior person to assume this responsibility, they first need to be informed about the employee's overwork.

The most effective way to inform your superior that you are overworked and cannot correctly complete all tasks assigned to you is by giving official notice of overwork (German = *Überlastungsanzeige*). The goal of a notice of overwork is to improve one's own working conditions and to avert negative consequences for oneself and others. The notice of overwork does not have to take a specific form, but it should be done in writing (letter or email) and only after you have personally spoken to your superior about your overwork. It should contain a concrete and detailed description of your workplace, the tasks assigned to you and the precise nature of your overwork, and it should be written in a way that people outside of your specific area of expertise can understand. Causes and (possible) consequences of the overwork should be explained in it as well as any measures already taken to put an end to the overwork.

Lastly, it should contain a request for immediate relief from your superior.

A notice of overwork is always directed at your immediate superior. Persons higher up the hierarchy should only be involved if your immediate superior has not reacted to your notice of overwork. In any case, it is highly recommended to seek assistance from staff council before giving notice of overwork and to send a copy of your notice of overwork to staff council.

If you are in a superior position and receive notice of overwork from an employee, the first thing to do is to confirm the receipt of it in writing and then personally speak to the employee about their situation. If you think the notice of overwork is warranted, you need to consider possibilities of relieving the situation and, if you cannot effectively help yourself, ask your own superior for assistance. If, on the other hand, you don't think there is sufficient cause for a notice of overwork, talk to the employee and explain your point of view to them. Make sure to always keep the employee informed in writing about any steps you are taking.

If you have any questions, whether you are an employee or a superior person, staff council is happy to help you.

Leserbrief: RITUALE ZUM SEMESTERSTART



Alle Jahre wieder im Oktober brummt es gewaltig an der Uni. Tausende Ersis wuseln umher, motiviert und neugierig, gespannt und ängstlich beginnen sie einen neuen Lebensabschnitt. Und jährlich werden es mehr – was ja gut ist für den Wettlauf, die attraktivste Universität zu sein. Daran habe ich mich als Mitarbeiter schon gewöhnt, denn ohne die Studentinnen und Studenten hätte ich ja keinen Job.

Begleitet werden die Erstsemestertage von diversen Kennenlern-Ritualen – mal ein Quiz rund um die Universi-

tät, mal irgendwelche Auszieh-Spielchen, um die längste Schlange aus Kleidungsstücken zu erreichen. Witzig oder geschmacklos, das liegt im Auge des Betrachters.

Mehr als bizarr mutete es allerdings im letzten Oktober an: Vom Welfenschloss durch den Georgengarten bis hin zum Sportcampus zog sich eine sehr frequentierte Rallyestrecke. Neben zahlreichen Aufgaben gab es an jeder Station auch Alkohol. Nun gut, könnte man denken, wer hat denn etwas gegen ein Bierchen? Weit gefehlt. Heute braucht es scheinbar

härtere Geschütze: Wodka, Whiskey und andere harte Alkoholika wurden gereicht und mussten unter dem Gruppendruck konsumiert werden, um den Schwierigkeitsgrad der Aufgaben zu erhöhen. Einige konnten sich schon auf der Mitte der Strecke nicht mehr koordinieren, geschweige denn noch mehr konsumieren.

Sich mühsam den Weg durch diese sturzbetrunkene Horde zu bahnen,

während man die Hinterlassenschaften (oder das Von-sich-gegebene) zu umschiffen versucht, hinterlässt bei mir einen sehr unwohlens Beigeschmack. Muss diese Form der Bespaßung wirklich sein? Ist das die werbende, positive Außenwirkung, die die Universität stets erbittet? Ich denke, das ist eher das Gegenteil.

Anonym



Der Teufel im Detail

In der letzten Ausgabe des PR-Info fand sich auf den Seiten 17 bis 19 ein Artikel über die **Gehaltsmitteilung** des NLBV. Darin erklärten wir, welche Information an welcher Stelle in der Gehaltsmitteilung zu finden ist und wie und warum man die Gehaltsmitteilung regelmäßig prüfen sollte.

Leider haben wir dabei eine wichtige Information vergessen: **Die Angaben bezogen sich nur auf die Gehaltsmitteilung für Arbeitnehmer*innen!** Beamtinnen und Beamte be-

kommen zwar auch eine Gehaltsmitteilung, diese enthält aber teilweise entscheidend andere Informationen.

Auf den Internetseiten des NLBV finden Sie neben dem im letzten PR-Info abgedruckten Muster der Gehaltsmitteilung für Arbeitnehmer*innen auch eine Muster-Gehaltsmitteilung für Beamtinnen und Beamte inklusive Erläuterungen: https://www.nlbv.niedersachsen.de/bezuege_versorgung/besoldung/

WAS MACHT EIGENTLICH DER CIO?



Foto: www.pixabay.com

Wer in der Leibniz Universität IT-Projekte umsetzt, hat immer wieder mit ihm zu tun: der sogenannte **Chief Information Officer (CIO)**. Er nimmt eine zentrale Rolle in Unternehmen und Behörden ein und sorgt für das reibungslose Zusammenspiel der IT-Infrastruktur als Ganzes. Dies ist eine elementare Aufgabe, da Informationstechnologie (IT) für den Unternehmenserfolg im ständigen Wettbewerb unverzichtbar geworden ist.

IT durchdringt alle Bereiche. Dies gilt ebenso für Behörden wie die LUH, in der derzeit über 28.000 Studierende über ihr gesamtes Studium begleitet werden müssen, das heißt z.B. Zu-

lassung, Immatrikulation, Veranstaltungs-, Prüfungs-, Gebühren- und Alumni-Management, zusammengefasst auch als Campus Management System bezeichnet. IT kommt hier nicht nur in der Verwaltung, sondern auch in Lehre, Forschung und Weiterbildung zum Einsatz. Neben mittlerweile als selbstverständlich angenommenen Basisdiensten wie WLAN, E-Mail, Internetseiten und Ressourcenplanung (Personal, Räume, Betriebskosten etc.) ermöglicht sie auch neuere Anwendungsdienste und Serviceportale wie z.B. Forschungsinformationssysteme, elektronische Lernplattformen, Videokonferenzen, Telearbeit und andere Dienste, die teilweise von Drit-

tanbietern eingekauft und manchmal sogar hochschulübergreifend realisiert werden.

IT-Infrastruktur und zugehöriges Knowhow sind gerade an Hochschulen traditionell dezentral verteilt, neben dem Rechenzentrum und der Verwaltung z.B. auf weitere zentrale Einrichtungen, Fakultäten und Institute. Der CIO und die Mitarbeiter*innen des dezernatsunabhängigen CIO-Büros halten hier die Fäden zusammen und bieten zentrale Unterstützung für die Organisationseinheiten. Der Posten des CIOs wird an der LUH regulär von einem Professor wahrgenommen. Derzeit

der Hochschule ist. Dies ist von zentraler Bedeutung, befinden sich die Hochschulen doch in einem stetigen Wettbewerb untereinander.

Der CIO ist im Auftrag des Präsidiums für die strategische Leitung der IT an der LUH allein zuständig und fungiert als *Single Point of Contact* für alle strategischen IT-Belange der Universität auf zentraler und dezentraler Ebene. Er ist verantwortlich für die Entwicklung und Anpassung der übergreifenden IT-Strategie der Leibniz Universität Hannover, koordiniert übergreifende IT-Aktivitäten und vermittelt zwischen Anforderungen von Nutzenden und den Möglich-



Foto: www.pixabay.com

ist dies Prof. Dr. Frahm aus dem Institut für Theoretische Physik, der im Oktober 2017 Prof. Dr. Forgó aus dem Institut für Rechtsinformatik abgelöst hat. Der CIO ist kein Mitglied, aber wichtiger Berater des Präsidiums, da IT Teil der Gesamtstrategie

keiten und Grenzen der technischen Realisierung. Um hier zielorientiert handeln zu können, benötigt der CIO einen guten Überblick über die IT-Struktur der Universität und muss Verbesserungspotentiale erkennen und umsetzen. Zusammen mit dem

LUIS führt der CIO hierzu Jahresgespräche mit Einrichtungen und Instituten durch, um Bedarfe und Zufriedenheit innerhalb der Universität zu erfassen.

Gerade umfangreiche IT-Dienste sind hochkomplex, planungs- und wartungsintensiv und bergen insbesondere bei ihrer Einführung immer eine große Gefahr des Scheiterns. Eine zentrale Funktion des CIOs ist dementsprechend die Koordination des zuverlässigen und effizienten Betriebs mit angemessenen Kapazitäten und Kosten. Neben der Qualitätssicherung gehören dazu auch nichtfunktionale Aufgaben wie z.B. möglichst hohe Verfügbarkeit der Dienste, Sicherheit der gesamten IT-Infrastruktur gegen Schäden, Hackerangriffe und Datenverlust sowie nicht zuletzt auch Datenschutz, weshalb der CIO eng mit den Dienstleistern, dem Datenschutzbeauftragten, dem zentralen IT-Sicherheitsbeauftragten und dem Personalrat zusammenarbeitet. Diesem Zweck widmen sich auch mehrere Gremien wie beispielsweise das „Treffen der Projektleitenden“, bei dem sich Verantwortliche aus derzeit im Aufbau befindlichen IT-Projekten treffen, um Verzögerungen, Schwierigkeiten und Abhängigkeiten der Projekte untereinander aufzudecken und zu lösen. Aktuelle Projekte sind z.B. die Studierendenkarte LeibnizCard, das zentrale Identitätsmanagement, mit dem

Nutzer*innen der Universität einheitliche Logins zu den IT-Diensten ermöglicht werden, das neue Campus Management System von SAP (SLcM) oder auch das Forschungsinformationssystem.

Eine weitere wichtige Aufgabe des CIOs ist das sogenannte Innovationsmanagement. Zur Weiterentwicklung der Medien- und IT-Angebote nach Anforderungen der Nutzenden und aktuellen Entwicklungen wurde 2017 das Anforderungsmanagement zuerst beim LUIS etabliert und wird zukünftig zu einem hochschulweiten Prozess ausgebaut. Im Innovationsprozess wird aber nicht nur die LUH berücksichtigt, vielmehr erfolgen große Innovationen in Kooperation mit anderen Hochschulen, insbesondere auf Landes- und TU9-Ebene. Die CIOs der niedersächsischen Hochschulen und der TU9-Universitäten treffen sich regelmäßig, um sich über aktuelle Entwicklungen auszutauschen und abzustimmen. Unter Federführung des CIOs werden darüber hinaus hochschulspezifische IT- und Medienkonzepte entwickelt, um neue Entwicklungen der IT aufzugreifen, sowie mittel- und langfristige Ziele für ihren Einsatz zu setzen.

Unter Vorsitz des CIOs trifft sich regelmäßig der Beirat für Informationstechnologie (BIT). Dieses Gremium ist konzipiert als Forum für IT-Nutzende und Anbieter von Medi-

en- und IT-Diensten. Im BIT werden gegenwärtige und aufkommende IT-Themen diskutiert. Der BIT berät das Präsidium und nimmt Aufgaben des Monitoring und der strategischen Analyse und Maßnahmenplanung wahr.

Die **Faculty Information Officers (FIO)** sind die direkten Ansprechpartner der Beschäftigten in den Fakultäten, den zentralen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung. Sie vertreten die zugeordneten Einrichtungen in allen IT-Fragen, kommunizieren die IT-Strategie der LUH und unterstützen die Einrichtungsleitungen bei deren Umsetzung. Die FIOs stehen hierzu in direktem Austausch mit dem CIO und treffen sich regelmäßig zum fakultätsübergreifenden Aus-

tausch in der FIO-Runde. Unterstützt werden sie wiederum durch die IT-Beauftragten in allen Einrichtungen der Universität.

Auch für den Personalrat hat die Begleitung der IT wesentliche Bedeutung. Der PR hat hierzu eine eigene Arbeitsgruppe eingerichtet, die AG Technologiebegleitung. Die AG Tech trifft sich ebenfalls regelmäßig mit dem CIO und dem Datenschutzbeauftragten und kontrolliert neu einzuführende Systeme im Hinblick auf Datensparsamkeit und den Schutz der Beschäftigten. Neue IT-Systeme ermöglichen oft auch versteckte Verhaltens- und Leistungskontrollen, die der Personalrat in enger Zusammenarbeit mit dem CIO wirkungsvoll verhindern will.

Für weitere Fragen zur Tätigkeit des CIO und zur strategischen IT-Versorgung der Leibniz Universität Hannover stehen der CIO und das CIO-Büro gerne zur Verfügung:

CIO:

Prof. Dr. Holger Frahm • Tel.: 3266 • cio@uni-hannover.de

CIO-Büro:

Hajo Ahrens, Tel.: 17404

Tobias Müller, Tel.: 17513

cio-buero@uni-hannover.de

<https://www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/cio/mitarbeit/>

WER DEN SCHADEN HAT...



Die Universität unterliegt bekanntermaßen dem Grundsatz der Nichtversicherung, veröffentlicht im Rundschreiben 48/2016. Dies regelt die Verwaltungsvorschrift Nr. 12 zu § 34 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung. Das bedeutet nicht, dass Schäden am Eigentum der Universität nicht versichert sind. Tritt ein Schadensfall ein, haftet das Land aus eigenen Mitteln.

Aber was ist mit Privateigentum?

Die Erstattung an Privateigentum richtet sich nach § 83 des Niedersächsischen Beamtengesetzes und gilt ebenfalls für Tarifbeschäftigte. Kommt es also in Ausübung des Dienstes zu Schäden oder gar Verlust von Privateigentum, muss innerhalb eines Monats nach Eintritt des Schadens die Erstattung beantragt werden. Das Formular ist ganz leicht zu

finden, wenn man weiß, dass man im Vademecum nach „Sachschadensanzeige“ suchen muss.

Hierbei ist zu beachten, dass es Gegenstände sein müssen, die üblicherweise zum Dienst mitgeführt werden. Wohnungsschlüssel, Geldbörse, Brille, eine dicke Jacke im Winter gehören sicher dazu, beim Nerzmantel, dem privatem Tablet, den High-End-Kopfhörern oder bei Sportgeräten dürfte die Argumentation aussichtslos sein.

Nun sollte man tunlichst nicht das Privateigentum fahrlässig im unverschlossenen Büro herumliegen lassen, denn bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit ist eine Erstattung natürlich nicht möglich.

Bei Fragen zu Schäden an Privateigentum können Sie sich an Frau Giltmann (Sachgebiet 21) wenden.



**WENN ES MAL
ETWAS LÄNGER DAUERT...**

Foto: Anh-Vũ Phan

Viele kennen das Bild: Es ist Semesteranfang und die Warteschlange der Studierenden zum ServiceCenter im Lichthof reicht bis zum Haupteingang. Dieses Wintersemester hat die LUH 3.900 Ersis empfangen können, für die es nicht nur eine spannende Zeit mit vielen neuen Eindrücken ist. Der Semesteranfang bedeutet auch, viel organisatorischen Kram erledigen zu müssen: die letzten Unterlagen zur Einschreibung einreichen, Semesterkarte abholen, BAföG-Antrag stellen, Adresse ummelden, etc.

Und wohin wenden sich die Erstis (und natürlich alle anderen Studierenden), um all ihre organisatorischen Fragen rund ums Uni-Leben zu klären und Probleme zu lösen? Sie gehen ins ServiceCenter im Hauptgebäude oder rufen bei der Servicehotline an.

Ohne die engagierten Kolleg*innen des ServiceCenters, der Servicehotline, des I-Amtes, der Studienberatung, des Prüfungsamtes, des Hochschulbüros für Internationales, des LUIS-Helpdesks wäre es nicht möglich gewesen, den Semesteranfang trotz des geballten Aufkommens an Anfragen reibungslos zu bewältigen. Dafür gebührt Euch ein dickes Dankeschön!

Trotz der nicht enden wollenden Schlange im Lichthof seid Ihr nicht verzweifelt geflohen. Ihr habt mit Freundlichkeit und Geduld alle Fragen beantwortet, auch wenn Ihr manche Fragen schon zig-mal gehört habt und manche Anfragen vor lauter Ungeduld auch zickig oder überheblich gestellt werden.

Ihr habt zu Spitzenzeiten von 9 Uhr bis 17 Uhr nonstop durchtelefoniert und trotz alledem nicht verzagt und besonnen und wertschätzend den Anrufer*innen hilfreich zur Seite gestanden, auch wenn die Ohren schon geraucht haben.

Lange Warteschlangen vor Ort und am Telefon machen mächtig Druck. Nicht nur das nicht enden wollende Arbeitspensum, auch die Außenwirkung gibt zu denken. Man könnte ja meinen, auf Außenstehende könnte es einen schlechten Eindruck machen, wenn bei Euch so viel los ist.

Im Gegenteil: Die Universität, die Studierenden, die Eltern, Besucher*innen und Gäste sollten mehr Verständnis haben, wenn es zu Semesterstart auch einmal etwas länger dauert.



GESUNDHEITSMONAT AN DER LEIBNIZ UNI HANNOVER

Der Monat November war für den Personalrat geprägt durch die Gesundheitstage dortiges Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“. Nach mehreren Jahren des Stillstands (der letzte Gesundheitstag war im Jahr 2009) fanden nun wieder Gesundheitstage an der LUH statt. Richtig gelesen: Gesundheitstage - Mehrzahl. An fünf Terminen an zentralen und dezentralen Standorten konnten sich die Beschäftigten der LUH Informationen zu aktuellen Entwicklungen und betrieblichen Angeboten zum Thema Gesundheit holen und an diversen Ständen auch selbst aktiv werden, Kontakte knüpfen oder auch Gesundes verkosten. Mit der Auftaktveranstaltung am 2. November im Lichthof

des Welfenschlosses wurden die Beschäftigten zu einer gesunden Auszeit eingeladen.

Das Thema unseres Standes „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ ist für uns Personalräte kein neues oder besonders aktuelles Thema. Durch die tägliche Arbeit mit den Beschäftigten ist uns die gleichbleibend hohe Bedeutung des Themas sehr bewusst und durch viele Beratungsgespräche wissen wir, welche erheblichen Auswirkungen psychische Belastungen für die Beschäftigten haben können. Durch unseren Beitrag zu den Gesundheitstagen haben wir versucht, den interessierten Beschäftigten die sehr individuellen Beanspruchungen durch Belastungsfaktoren deutlich

zu machen sowie möglichen Handlungsbedarf zu erkennen und auch mögliche Lösungswege aufzuzeigen. Dabei stellten sich in der Vorbereitung unserer Aktion die Fragen, wie kommen wir mit den Beschäftigten zu dem komplexen Thema ins Gespräch und wie können wir die individuelle psychische Beanspruchung am besten veranschaulichen?

Die Lösung: Anhand von 120 Karten mit vordefinierten Belastungsfaktoren konnte die Arbeitsplatzsituation individuell nachgestellt und visualisiert werden. Eigentlich ganz einfach: Man suchte sich die Faktoren aus, die am eigenen Arbeitsplatz vorkommen und heftete sie dann auf das Plakat – je weiter innen, desto belastender. Mithilfe von Blankokarten konnten die Faktoren noch um die erweitert werden, die uns im Vorfeld nicht eingefallen waren. Ein intensiver Prozess des Nachdenkens über

den eigenen Arbeitsplatz ist dabei unerlässlich. Abschließend wurde die eigene Gesamtsituation am Arbeitsplatz durch die Beschäftigten mit einem Smiley bewertet. In den sehr intensiven Gesprächen, die diese Aktion begleiteten, wurden nicht nur die einzelnen Belastungsfaktoren thematisiert, sondern auch die Ursachen analysiert und natürlich auch mögliche Lösungsansätze aufgezeigt. In einigen Fällen wurde so deutlich, dass es sinnvoll wäre, sich noch einmal vertiefter mit den wahrgenommenen Belastungen zu befassen und diese genauso ernst zu nehmen wie den „klassischen“ Arbeitsschutz.

Auch für uns war es eine interessante Erfahrung, wie unterschiedlich die Beschäftigten auf Belastungsfaktoren in ihrem Arbeitsumfeld reagieren. Wurden manche Beschäftigten von einem Faktor stark belastet, verursachte der gleiche Belastungsfak-



Belastungsfaktoren werden passend zur individuellen Situation ausgesucht...



...und auf der Skala zwischen positiv und negativ einsortiert.

Der Infostand des Personalrats beim Gesundheitstag im PZH Garbsen



Foto: Anh-Vu Phan

tor bei anderen Beschäftigten eine positive Anregung und Motivation. Aufgrund der guten Resonanz und der interessanten Ergebnisse werden wir unser Ausstellungsmaterial auch weiterhin für Beratungen nutzen. So wird manches Problem mitunter schneller sichtbar als durch lange Erklärungen.

Darüber hinaus waren die Gesundheitstage durch vielerlei Aktivitäten, Angebote und gesunde Leckereien anderer interner und externer Aussteller geprägt. Das Konzept der Neuauflage der Gesundheitstage beinhaltete zusätzliche dezentrale Veranstaltungsorte. Bewusst wurden die etwas abgelegenen Bereiche gewählt, um auf die Beschäftigten zuzugehen und möglichst viele von ihnen zu erreichen. Leider war die Resonanz nicht so groß, wie man es hätte erwarten können. Die Informationen zu den Gesundheitstagen wurden zwar durch das Vademecum bekannt gegeben, erreichten aber in vielen Fällen leider nicht die Beschäftigten. Sicherlich ein Minuspunkt mit Verbesserungspotential für die ansonsten sehr gelungenen Veranstaltungen.

Auffällig war auch die geringe Zahl an Personalverantwortlichen, die die Gesundheitstage besuchten. Liegt es doch gerade in deren Verantwortung, das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass negative Beanspruchungen

für die Beschäftigten erst gar nicht entstehen oder mithilfe geeigneter Maßnahmen reduziert werden. Wünschenswert wäre es gewesen, wenn Vorgesetzte sich mit ihren Beschäftigten gemeinsam informiert hätten oder zumindest durch den Besuch der Gesundheitstage miteinander ins Gespräch gekommen wären.

Wie wichtig das Thema psychische Belastungen ist, zeigen aktuelle Untersuchungen sowie die stetig steigende Zahl von psychisch bedingten Ausfallzeiten, von denen auch unsere Universität nicht ausgenommen ist. Auch wenn es zum Teil etwas dauert, bis psychisch belastende Arbeitsumstände zu einer Erkrankung führen, sind gerade diese Erkrankungen durch länger andauernde Genesungsprozesse gekennzeichnet und



Foto: Anh-Vu Phan

haben ein hohes Risiko chronisch zu werden. Hier lohnt es sich, schon im Vorfeld belastende Arbeitsfaktoren z.B. in einer Gefährdungsbeurteilung zu analysieren und frühzeitig Gegenmaßnahmen einzuleiten. Oftmals helfen schon organisatorische Maßnahmen von geringem Aufwand und haben nachhaltige Wirkung. Als ein gravierend wahrgenommener Belastungsfaktor wurde bei vielen individuellen Arbeitsplatzanalysen beispielsweise der Faktor „mangelnde Wertschätzung“ genannt – erschreckend, aber auch leicht zu beheben!

Wertschätzen wollen wir als Personalräte die Arbeit aller Beteiligten an den Gesundheitstagen, die mit ihrem Engagement und ihrer Ideenvielfalt dafür gesorgt haben, dass das Thema Gesundheit an der LUH bunt und anregend geworden ist. Weiter so!

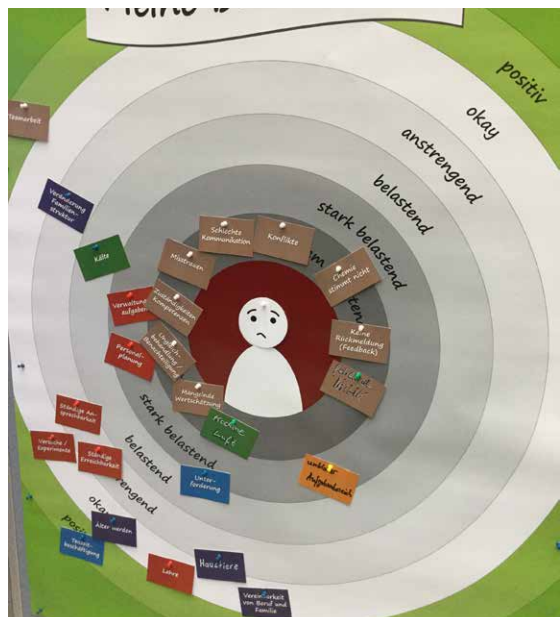
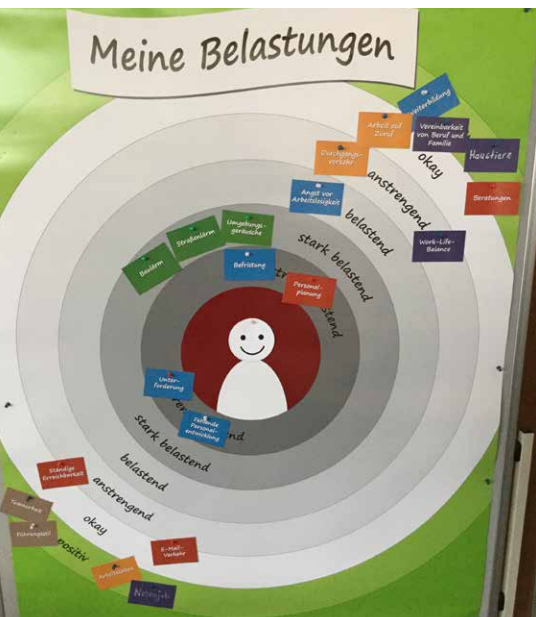


Foto: Anh-Vu Phan

Die Aktion erforderte in manchen Fällen eine intensive Vor-Ort-Beratung.



Beispiele für Ergebnisse der Aktion: Die individuellen Belastungsfaktoren sowie die eigene Gesamtsituation wurden von den Beschäftigten sehr unterschiedlich bewertet.





EINSTELLUNGSZUSAGE IM VORSTELLUNGS- GESPRÄCH?

Foto: www.pixabay.com

Sie haben den Job!“ Dazu noch ein Handschlag und beendet ist das Vorstellungsgespräch. So oder so ähnlich wird es immer noch von kleineren Betrieben praktiziert. Auch ein Arbeitsvertrag ist dort nicht immer üblich.

Ganz so einfach funktioniert das Ganze im öffentlichen Dienst nicht. Hier gibt es verbindliche Vereinbarungen darüber, wie und wer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen bzw. informiert werden muss, und nur das Personaldezernat (Dezernat 2) darf eine rechtsverbindliche Zusage tätigen.

Das ist auch der Grund, warum die Einrichtungen, die einstellen möchten, niemals ihrerseits eine verbindliche Einstellungs zusage machen dürfen. Auch zur Bezahlung (hier oft speziell die Stufe) oder zum Einstel-

lungszeitpunkt dürfen keine finalen Zusagen gemacht werden. Dies alles obliegt dem Dezernat 2, das nach Prüfung aller Unterlagen die Personalmaßnahme uns zur Mitbestimmung vorlegt. Wir haben dann zwei Wochen Zeit eventuell noch offene Fragen zu klären und der Maßnahme dann zuzustimmen oder sie abzulehnen. Erst danach kann der Arbeitsvertrag geschlossen werden. Aus diesen Gründen raten wir auch allen Bewerber*innen, die im Falle der Einstellung an der LUH ihre bisherige Anstellung kündigen müssten, dies erst zu tun, wenn sie die Zusage vom Dezernat 2 erhalten haben.

Wer noch einmal genau nachlesen möchte: Im Rundschreiben Nr. 43/2015 finden sich alle Grundsätze bzw. Hinweise von der Ausschreibung bis hin zur Aufnahme der Beschäftigung.

NACHSCHLAG

„Ich möchte mich für die durchgehende Öffnung der Cafeteria aussprechen. Ein Ersatz ist während der Schließzeiten nicht vorhanden und fehlt definitiv.“

„Ich selber arbeite im Nachbargebäude und bin daher auch direkt betroffen, wenn die Cafeteria in den Semesterferien geschlossen hat.“

„Die Rücksprache mit Studierenden, die in der Nähe Veranstaltungen haben, hat eine eindeutige Resonanz für die Ausweitung der Öffnungszeiten ergeben.“

„Wir sprechen uns für die Ausweitung der Öffnungszeiten aus. So günstig kommt man in der Umgebung nicht an Kaffee und Brötchen.“

„Ich bin ebenfalls der Meinung, dass die Cafeteria auch während der Semesterferien geöffnet haben sollte.“

Im letzten Heft hatten wir einen Leserbrief zu den Sommeröffnungszeiten der Cafeteria des Studentenwerks in der Appelstraße veröffentlicht. Dazu haben uns sehr viele Rückmeldungen erreicht, die sich ebenfalls für eine Ausweitung der Öffnungszeiten aussprechen. Der Personalrat hat sich daraufhin bereits beim Studentenwerk gegen eine Schließung der Cafeteria Appelstraße im nächsten Sommer ausgesprochen. Außerdem haben wir vor, die Öffnungszeiten dieser Cafeteria noch einmal gesondert mit dem Studentenwerk zu besprechen. Das Präsidium hat uns bereits Unterstützung für dieses geplante Gespräch zugesagt.

Vielen Dank an alle, die uns durch ihre Rückmeldung auf dieses Problem aufmerksam gemacht haben!



LHPRK

Und schon wieder eine Abkürzung!

Die LHPRK ist die Landeshochschulpersonalrätekonferenz, quasi das Pendant zur Landeshochschulkonferenz (LHK). Mit der Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) hat der Gesetzgeber die Beteiligung der Personalräte an der LHK gestärkt. Im § 4 NHG heißt es: „Die Landeshochschulkonferenz soll in ihre Beratungen die Personalvertretungen der Hochschulen in geeigneter Weise einbeziehen.“ Aus der „kann“-Bestimmung wurde eine „soll“-Bestimmung. Immerhin.

Nun würde es den Rahmen sprengen, wenn 21 Personalräte (der 21 Hochschulen Niedersachsens) die Sitzungen der Landeshochschulkonferenz stürmen würden. Also haben die Personalräte die LHPRK gegründet, mit dem Ziel, sich auf gemeinsame Inhalte zu verständigen, die eine kleine Abordnung der LHPRK in der LHK vertreten kann.

Doch erstens kommt es anders und zweitens als man denkt.

Der Vorsitzende der LHK, Herr Prof. Friedrich von der Stiftung Universität Hildesheim, sah diese Form der Einbeziehung als nicht geeignet an. Sein Angebot bestand darin, dass ein Mitglied der LHPRK einmal im Jahr zu einem vorab angemeldeten Tagesordnungspunkt an einer LHK-Sitzung teilnehmen könne, alles Weitere ließe sich in Quartalsgesprächen mit ihm persönlich erläutern. Nach vehementem Einspruch unsererseits ließ er sich dann doch auf die kleine Abordnung ein, weitere Zugeständnisse war er nicht bereit einzugehen.

Das hat der Gesetzgeber mit Sicherheit nicht gemeint. Im Protokoll der 81. Plenarsitzung des Niedersächsischen Landtags vom 14.12.2015 heißt es zum Gesetzänderungsverfahren: „*Nach der Begründung zu dem Änderungsvorschlag soll die Formulierung des dann geltenden*

Rechts in geeigneter Weise sowohl der Landeshochschulkonferenz als auch den Personalvertretungen einen Spielraum für die konkrete Ausgestaltung der Beteiligung belassen.“ Einen Spielraum sehen die Personalräte der niedersächsischen Hochschulen bei dieser eingeschränkten Einbeziehung nicht wirklich gegeben, wenn die Spielregeln hier offensichtlich der Vorsitzende der LHK allein festlegt.

Da einige Themen auf den Tagesordnungen der LHK stehen, die auch für die Personalräte relevant sind, hat die LHPRK einen offenen Brief an die Präsident*innen der Hochschulen verfasst. Diese wurden zunächst über die strittige Auslegung des Gesetzes informiert und dann gebeten, ihre örtlichen Personalvertretungen

zu unterstützen, eine gesetzeskonforme Praxis zu entwickeln und einzurichten.

Auch wenn unser Präsident Herr Prof. Epping nur eines der Mitglieder der LHK ist, sah auch er in einem Gespräch mit der Personalratsvorsitzenden Elli Grube andere Formen der Einbeziehung als denkbar und möglich an. Und immerhin ist er Jurist und damit Profi in Gesetzesdingen. Einigkeit bestand auch darin, dass die LHK einen Raum für interne Beratungen benötige.

Wir sind gespannt, ob sich durch den offenen Brief eine andere Form der Einbeziehung erwirken lässt.

Bitte vormerken!

Personalversammlung 2018

Um sicherzustellen, dass alle einen Sitzplatz bekommen, findet die Personalversammlung in diesem Jahr an zwei Terminen statt (aber mit gleichem Inhalt).



Dienstag, 20. März 2018, 10:00 Uhr
Kali-Chemie-Hörsaal, Gebäude 2501



Donnerstag, 22. März 2018, 13:00 Uhr
Hörsaal B 011, Gebäude 4105



NOVEMBER DER BERATUNGEN

Was auch immer der Grund dafür war – im November platzte der Personalrats-terminkalender aus allen Nähten. Täglich kamen neue Beratungsanfragen, teils sehr dringend mit kritischen Sachverhalten, die keinen Aufschub duldeten. Da wir unsere Beschäftigten nicht im Regen stehen lassen, musste dann auch schon mal sehr früh oder nach Feierabend eine Extraschicht eingelegt werden. Aber wenn es hilft, ist es das auch wert. Nun könnte man meinen, es sei ein ohnehin eher trister Monat – mit Gemütsverstimnungen hatten die Beratungen aber wahrlich überhaupt nichts zu tun.

Selten wurde uns Berater*innen in solcher Massivität aufgezeigt, mit wie vielen unterschiedlichen Themenfeldern wir uns auskennen müssen oder zumindest sollten. Ein schöner dicker Blumenstrauß an Wissen und Erfahrungen, der umso mehr Spaß macht, wenn er dann auch hilfreich für die Beschäftigten eingesetzt werden kann. Und da geht es nicht darum, auf Biegen und Brechen jede

Frage richtig beantworten zu müssen. Es ist auch wichtig, die eigenen Beratungsgrenzen zu kennen und auf „Spezialisten“ zurückgreifen oder hinweisen zu können, vom Wissen der Kolleg*innen zu lernen und kreativ Lösungsoptionen auszuloten, die die Beschäftigten mittragen können.

Dennoch: Wenn du dann (neben Papierkram, Mails, Terminen und etlichen Telefonaten) mehrere Beratungen am Tag durchgeführt hast und im Feierabend Schwierigkeiten hast, die recht heftigen oder komplexen Themen aus dem Kopf zu kriegen, wird deutlich, dass du als Berater*in auch noch einiges dazu lernen musst. Abschalten. Distanz üben. Damit du nicht selbst zum Beratungsfall wirst.

Dies soll kein Aufruf sein, uns bloß in Ruhe zu lassen. Im Gegenteil, wir stehen auch weiterhin engagiert und interessiert zur Verfügung. Das ist schließlich einer der Gründe, warum wir uns haben wählen lassen: weil wir uns für Euch einsetzen wollen. Also vielen Dank für das entgegengebrachte Vertrauen!

DIE WAHL DER NEUEN JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG STEHT VOR DER TÜR!



Foto: www.pixabay.com

Du wolltest dich schon immer für etwas engagieren? Möchtest die Interessen der Auszubildenden und Jugendlichen an der Leibniz Universität vertreten? Zusammen mit anderen Auszubildenden Aktionen für alle Azubis planen und durchführen und die Ausbildungsbedingungen aktiv mitgestalten?

Dann lass dich zur neuen **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** wählen!

Wenn du die Wahlinformationsveranstaltung verpasst hast, schreibe uns eine E-Mail unter [\[nalrat.uni-hannover.de\]\(http://nalrat.uni-hannover.de\). Natürlich kannst du dich auch gleich auf die Wahllisten setzen lassen, sobald diese im Personalrat ausliegen.](mailto:jav@perso-</p></div><div data-bbox=)

Und auch, wenn du nicht direkt JAV-Mitglied werden möchtest, kannst du dich trotzdem an der Wahl beteiligen, indem du deine Lieblingskandidatinnen und -kandidaten wählst. Das ist auch sehr wichtig!

Die Wahl findet am 9. April 2018 statt!

Beste Grüße,
Die aktuelle JAV

Faktencheck:

Die JAV...

... besteht an der Leibniz Universität aus **5 Mitgliedern**, die selbst **in der Ausbildung** oder schon fertig, aber bei ihrer Aufstellung zur Wahl noch **unter 26 Jahren** sind.

...wird von allen Auszubildenden für **zwei Jahre** per Briefwahl gewählt. Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 und alle Auszubildenden.

...trifft sich regelmäßig in **Sitzungen**, um das weitere Vorgehen zu planen und aktuelle Themen zu besprechen.

...erhält viele spannende Eindrücke und kann quasi „**hinter die Kulissen**“ der **Universität** schauen.

...**arbeitet eng mit dem Personalrat zusammen**, der auch Ansprechpartner Nummer eins bei allen Fragen und Anliegen ist.

...hat ein **offenes Ohr** für alle **Anliegen** der Jugendlichen und Auszubildenden und ist gleichzeitig **Sprachrohr** im Dialog mit Ausbildern und Einrichtungen der Universität.

...hat eine vertrauensvolle Aufgabe, die aber auch **Spaß** macht!

WAS IST EIGENTLICH DIVERSITY?

Interview mit Dr. Isabel Sievers,
Referentin für Diversity Management

PARADISO

PR: Seit dem 1. Januar 2016 sind Sie Referentin für Diversity Management an der LUH. Wie sind Sie zu diesem Thema, diesem Aufgabenfeld gekommen?

Dr. Sievers: Ich habe mich mehrere Jahre bei der Arbeits- und Forschungsstelle DiversitAS damit befasst, wie sich Einrichtungen durch gesellschaftliche Veränderungen (z.B. Migration und Internationalität) weiterentwickeln. Ein Beispiel ist die sogenannte interkulturelle Öffnung von Schulen und Bildungseinrichtungen. Ab 2013 war ich dann Mitglied einer Senatsarbeitsgruppe,

die das Diversity Management an der Leibniz Universität initiiert hat. Innerhalb der Arbeitsgruppe haben wir geschaut, wo das Thema an der Universität bereits verankert ist, wo sich die Universität weiterentwickeln kann und welchen Nutzen sie davon hat, sich mit dem Thema Vielfalt zu befassen. 2016 wurde das Diversity Management durch das Präsidium fest verankert und bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Seit 2016 habe ich dort die Stelle als Referentin für Diversity Management. Mittlerweile hat sich das damalige Gleichstellungsbüro in Hochschulbüro für ChancenVielfalt umbenannt.

Im Hochschulbüro für Chancen-Vielfalt sind nun die Schwerpunkte Gleichstellung von Frauen und Männern, der Familienservice und das Diversity Management vertreten.

PR: Das Stichwort Diversity ist heutzutage in aller Munde, aber viele können sich nicht wirklich etwas darunter vorstellen oder halten es bestenfalls für ein neues Modewort für Gleichstellung von Frauen und Männern. Was genau ist eigentlich Diversity?

Dr. Sievers: Die englische Bezeichnung *diversity* ist relativ jung im deutschen Sprachgebrauch. Dahinter steckt der Begriff Vielfalt von Menschen bzw. die vielfältigen Eigenschaften und Merkmale, die Menschen ausmachen. Häufig zählen dazu Aspekte wie die ethnische Zugehörigkeit, Sprache, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierungen, soziale Herkunft, Weltanschauung, Religion, Beeinträchtigungen. Diese Vielfalt hat es natürlich schon immer gegeben. Durch gesellschaftliche Veränderungen hat sie in den letzten Jahren aber zugenommen, auch an der Universität. Neu ist, dass man auf den Umgang miteinander bewusster acht gibt. Dafür steht der Begriff Diversity. Man will damit einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt etablieren und vor Diskriminierungen und Benachteiligungen schützen. Mit dem Diversity Management be-

steht die Möglichkeit, die Förderung von Chancengleichheit sowie den Schutz vor Diskriminierung an der Universität auszuweiten. Die Leibniz Universität möchte damit Wege und Strukturen schaffen, mit denen alle gut arbeiten und studieren können. Des Weiteren geht es darum, dass gerade in der Vielfalt ein großes Potenzial steckt. Setzt sich z.B. eine Projektgruppe aus Menschen mit ganz unterschiedlichen Erfahrungshintergründen zusammen, dann können neue und kreative Ideen entstehen; die Perspektive öffnet sich.

PR: Das Recht auf Gleichbehandlung ist auch auf gesetzlicher Ebene geregelt, z.B. durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Wozu brauchen wir dann noch ein Diversity Management?

Dr. Sievers: Das sind zwei unterschiedliche Zugänge. Das eine ist die gesetzliche Grundlage, also das seit 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligungen. Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz können Konsequenzen wie beispielsweise Schadensersatzgesuche nach sich ziehen. Der Schutz vor Diskriminierung ist ein zentrales Ziel im Diversity Management. Aber das Gesetz allein führt noch nicht dazu, dass sich in einer Einrichtung eine Organisationskultur entwickelt, die den Umgang

mit Vielfalt aktiv fördert. Das Diversity Management versucht einen Kulturwandel in den Einrichtungen anzustoßen: Wie wollen wir miteinander umgehen, wie funktioniert unser Zusammenarbeiten im Alltag? Wo gibt es Regelungen, die nicht mehr zeitgemäß sind, wenn sich Lebensgewohnheiten verändern oder



neue Gruppen hinzukommen? Zum Beispiel kam es ab 2015 zu einem Anstieg an Studieninteressierten und Studierenden mit Fluchthintergrund. Das bedeutete natürlich auch Veränderungen für die Personen, die an der Universität arbeiten und Geflüchtete beraten oder in Veranstaltungen betreuen. Es geht dann darum zu schauen, wo sich Angebote und Regelungen weiterentwickeln müssen, was man tun kann, damit auch die Beschäftigten ausreichend darin unterstützt werden.

PR: Manche meinen vielleicht, die Diversity-Strategie sei nur ein werbewirksames Mittel, mit dem sich die

Universität gern schmückt. Welche konkreten Handlungsfelder und welche neuen Ansätze, auch im Gegensatz zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, hat das Diversity Management?

Dr. Sievers: Das Diversity Management hat die Aufgabe, alltägliche Arbeitsabläufe zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Es leistet damit einen aktiven Beitrag zur Qualitätsverbesserung, Barrierefreiheit sowie Bildungsgerechtigkeit. Diversity Management funktioniert nur mit allen Einrichtungen gemeinsam, denn es ist eine Querschnittsaufgabe der Hochschulentwicklung. Viele Einrichtungen bringen sich hier bereits aktiv ein. Das erklärt auch meine Rolle als Referentin: Ich analysiere und begleite die Veränderungen, berate und gebe Anregungen und Ideen für die Weiterentwicklung von Maßnahmen und Angeboten in verschiedenen Bereichen des Universitätsalltags. Wenn man sich Sachverhalte unter der „Diversitätsbrille“ anschaut, kann man in den jeweiligen Arbeitsbereichen manchmal mit kleinen Veränderungen viel bewirken. Die Leibniz Universität hat ein Modell erarbeitet, das wir nutzen, um die Handlungsfelder des Diversity Managements konkreter zu fassen, das Vier-Säulen-Modell. In der **ersten Säule** fokussieren wir den Hochschulzugang: Wen wollen wir z.B. für ein Studium gewinnen? Wie müssen wir auch die

Beschäftigten mitnehmen, wenn wir z.B. neue Gruppen gezielt ansprechen (z.B. Studierende der 1. Generation, internationale Studierende etc.)? Studium und Lehre ist die **zweite Säule**. Dort geht es darum, rund um das Studium mit veränderter Vielfalt umzugehen: Was bedeutet es für Personen, die lehren oder die beraten, wenn sie auf einmal mit einer Vielfalt von Studierenden konfrontiert sind, die sie so gar nicht kennen? Wie können wir diese Personen unterstützen? Die **dritte Säule** ist die Säule Forschung. Hier spielt die Vielfalt in Forschungsteams eine zentrale Rolle. Der **vierte Bereich** ist die Säule Weiterbildung. Welche Bedarfe sind da? Wie kann über Weiterbildung der Beschäftigten das Thema Vielfalt weiter unterstützt werden? Darüber hinaus gibt es viele übergreifende Handlungsfelder und Themen, wie die Personalentwicklung, die Kommunikation oder das Gebäudemanagement sowie familienfreundliche Studien- und Arbeitsstrukturen und das Thema Barrierefreiheit: Wie müssen Gebäude, Dokumente oder die Webseiten gestaltet sein, damit sie möglichst barrierearm sind und Personen nicht ausschließen? Hier entwickeln wir z.B. gerade verschiedene Leitfäden und Handreichungen. Es wird deutlich, dass Diversity ein Thema ist, das nahezu alle Bereiche des Universitätsalltags betrifft.

PR: Die 2016 verabschiedeten Diver-

sity Grundsätze lesen sich auf den ersten Blick als relativ selbstverständliche Grundprinzipien. Wie sieht ihre praktische Umsetzung an der LUH aus? Ein konkretes Beispiel: Angenommen, ich nehme in meinem Arbeitsbereich wahr, dass jemand sich eindeutig im Widerspruch zu diesen Grundsätzen verhält – was kann ich tun?

Dr. Sievers: Die Diversity Grundsätze sind entstanden, um zum einen die Grundsätze des Diversity Managements der Leibniz Universität auf zehn Punkte zusammengefasst zu veröffentlichen, zum anderen um zu vermitteln, nach welchen weltoffenen Prinzipien die Leibniz Universität



ausgerichtet ist. Als wir angefangen haben, uns mit dem Thema Vielfalt zu befassen, hörten wir von Fällen, wo im universitären Studien- und Arbeitsalltag nicht respektvoll oder diskriminierend miteinander umge-

gangen wurde, und beteiligte Personen sich handlungsunfähig fühlten. Daraus entstand der Wunsch nach Grundsätzen, die klar festlegen, welche Umgangsweisen wir uns an der Leibniz Universität wünschen. Die Grundsätze wurden von der Senatsarbeitsgruppe erarbeitet, im Senat und im Präsidium diskutiert und dann dort verabschiedet. Mit den Diversity Grundsätzen konnte ein erstes gemeinsames Grundsatzpapier geschaffen werden. Damit hat die Leibniz Universität auch ein Alleinstellungsmerkmal. Es gibt zahlreiche positive Rückmeldungen zu den Grundsätzen. Aber ich habe auch Fälle, wo Personen es anders erleben, wo sich Einzelpersonen diskriminiert fühlen (z.B. aufgrund ihres Geschlechtes, ihres Alters oder ihrer Herkunft). Diese Personen können sich direkt an das Hochschulbüro für ChancenVielfalt wenden. Seit 2017 wurde ein neuer Beratungsservice eingerichtet. In so einem Fall schaue ich gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten (die die offizielle Ansprechpartnerin für das AGG ist), ob der Sachverhalt unter das AGG fällt und wie damit umgegangen werden muss. Eine Diskriminierung beginnt immer dort, wo man sich diskriminiert fühlt. Aktuell erfolgt eine Dokumentation darüber, wie innerhalb der Universität mit den Grundsätzen umgegangen wird, wo sie wie eingesetzt werden. Einige Lehrende haben die Grundsätze z.B. intensiv

mit Studierenden diskutiert, andere haben kleine Befragungen dazu initiiert. Wichtig ist für mich vor allem, dass das Thema immer wieder im Gespräch ist, Personen dafür sensibilisiert werden.

PR: Wie stark werden Sie als Referentin für Diversity Management als Instrument an der LUH genutzt? Ist Diversity ein Thema, wenn es z.B. um die Besetzung vakanter Stellen geht? In welchen zentralen Gremien ist das Diversity Management vertreten?

Dr. Sievers: Das Diversity Management ist eine Strategie, es gibt aber keinen gesetzlichen Auftrag. Bei der Gleichstellungsbeauftragten ist das anders, denn sie hat einen gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Damit hat sie Zugang zu zentralen Gremien und z.B. Stellenbesetzungsverfahren etc. Durch die Verankerung des Diversity Managements bei der Gleichstellungsbeauftragten hat diese auch die Aufgabe, das Diversity Management strategisch in der Universität weiterzuentwickeln. Beide Bereiche haben ihre jeweiligen Schwerpunkte und ergänzen sich gut. Wir stimmen uns eng mit der Gleichstellungsarbeit ab und überlegen, wie wir beide Themen in Prozessen verankern können.

PR: Im Vergleich zu Angeboten in Stadt und Region erscheint das Thema Diversity an der LUH oft noch et-

was kurz gefasst. Was fehlt aus Ihrer Sicht noch an der LUH? Welche Widerstände gibt es?

Dr. Sievers: Wir sind auf einem sehr guten Weg, aber Veränderung braucht natürlich Zeit. Auf Empfehlung des Senats wurde ein Diversity

ratungs- und Serviceeinrichtungen, das Hochschulbüro für Internationales, die Fakultäten, Studierende usw. Als erste Aufgabe hat der Diversity Rat aufbauend auf die Diversity Strategie von 2016 ein Diversity Konzept mit konkreten Maßnahmen für die nächsten Jahre erarbeitet, das dem-

Foto: www.pixabay.com



Rat eingerichtet, um die Expertise aus den verschiedenen Bereichen der Universität zusammenzutragen und gemeinsam neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen. In dem Diversity Rat ist der Personalrat vertreten, die Personalentwicklung, die Qualitätssicherung, verschiedene Be-

nächst in die Leitungsgremien geht. Auch die Größe einer Einrichtung spielt für die Umsetzung eine zentrale Rolle. Wir sprechen hier schließlich von 28.000 Studierenden und 5.000 Beschäftigten in zahlreichen Einrichtungen, das ist die Größe einer „Kleinstadt“ und führt dazu, dass

man bestimmte Schwerpunkte in der Arbeit legen muss. Wichtig ist, dass es auch in Zukunft weiterhin gelingt, Multiplikatori*nnen für die verschiedenen Bereiche zu gewinnen, die die Idee einer weltoffenen Universität und einer wertschätzenden Hochschulkultur weitertragen. Die gute Vernetzung innerhalb der Universität spielt eine zentrale Rolle. Ich bekomme vermehrt Anfragen von Instituten, Gremien und Personen, die mich zur Beratung für konkrete Diversity Maßnahmen hinzuziehen. Hierfür haben sich auch unsere Veranstaltungen zu Diversity-Themen (z.B. zu unbewussten Denkmustern) sowie

der regelmäßig stattfindende Diversity Talk, eine offene Gesprächsrunde zu verschiedenen Diversity Themen, bewährt. Einrichtungen und Personen leisten hier einen wichtigen Beitrag. Durch die vielfältigen gesellschaftlichen Veränderungen in der heutigen Zeit wird das Thema Diversity in Zukunft meines Erachtens eher noch an Bedeutung gewinnen. Ich finde das spannend und freue mich auch auf die zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen.

PR: Frau Dr. Sievers, wir danken Ihnen für das Gespräch!

ALLES, WAS RECHT IST



Jahressonderzahlung bei mehreren Arbeitsverhältnissen

Bestehen in einem Kalenderjahr nacheinander mehrere Arbeitsverhältnisse desselben Arbeitnehmers zu demselben Arbeitgeber, sind Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz für die Höhe der Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L (Bemessungszeitraum = 1. voller Kalendermonat des Arbeits-

verhältnisses, Bemessungssatz = Entgeltgruppe am Einstellungstag) zu bestimmen, wenn das Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember des Jahres besteht, nach dem 31. August des Jahres begonnen hat. Ein enger sachlicher Zusammenhang der Arbeitsverhältnisse ist dabei unerheblich.

BAG, Urteil vom 22.3.2017 - 10 AZR 623/15

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
Arne Wolf Kösling*			17435
Hans-Ulrich Metzger			2171
Anh-Vu Phan			14161
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

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