

# PERSONALRATSI NFO





11  
102  
1004  
Leibniz  
Universität  
Hannover



In dieser Ausgabe: Sabbatjahr ++ Flexirente ++ Telearbeit oder mobile Arbeit? ++ Unfallanzeige ++ Die neue Betriebsärztin im Interview ++ Information in English ++ u.v.m.



# THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial	3
Personalratsmitglied gesucht!	4
Mobile Arbeit oder Telearbeit?	5
 Mobile Working or Teleworking	8
Unbekannte Orte: Der Pferdestall	10
Einfach mal raus: Das Sabbatical	12
Der Gesundheitspass geht in die zweite Runde!	18
Renteneintritt und Flexirente	20
Nachschlag: Aufgewärmt	22
Frist ist Frust: Entfristungspakt 2019	23
Prekäre Wissenschaft?!	24
 Precarious Science?!	30
Mühsam ernährt sich das Eichhörnchen	34
Was ist eigentlich... ein Eltern-Kind-Büro?	35
Aktive Unterstützung für schwerbehinderte Beschäftigte	36
Tag der offenen Tür im Personalrat	38
Personalratsarbeit praktisch: Unfallanzeige	40
„Die Situation hat sich insgesamt deutlich verbessert.“	42



... **A**usgaben ist unser kleines Personalratsinfo jetzt schon alt! Wir hoffen, dass Sie sich genauso darüber freuen wie wir. Auch diesmal haben wir einen bunten Mix aus Wichtigem, Interessantem und Informativem für Sie zusammengetragen.

Seit kurzem hat die Leibniz Universität Hannover eine eigene Betriebsärztin. Wer das ist und welche Angebote sie für die Beschäftigten hat, erfahren Sie auf S. 42.

Zwischen der Dienststelle und dem Personalrat wurden kürzlich zwei neue Dienstvereinbarungen abgeschlossen: zur Telearbeit und zur mobilen Arbeit. Aber was ist eigentlich der Unterschied zwischen den beiden und was mache ich wann? Mehr dazu auf S. 5.

## UND WAS IST MIT DER PERSONALVERSAMMLUNG?

Die hat es leider nicht mehr in diese Ausgabe geschafft. In Kürze folgt jedoch eine Sonderausgabe mit einer Zusammenfassung der Personalversammlung.

Sie gehen in den nächsten Jahren in Rente und fragen sich, was es mit der Teilzeit- oder „Flexirente“ auf sich hat? Das erklären wir auf S. 20.

Auch wenn Ihre Rente noch in weiter Ferne liegt, gibt es die Möglichkeit, eine Auszeit vom Berufsleben zu nehmen: das Sabbatical. Lesen Sie auf S. 12, was das ist und wie es funktioniert.

Welche Chancen und Möglichkeiten bietet die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Kolleg\*innen? Der Gastbeitrag der Schwerbehindertervertretung auf S. 36 gibt einen Überblick.

Zum Schluß möchten wir Sie noch auf einen ganz besonderen Termin hinweisen: Am 29. Mai ist im Personalrat Tag der offenen Tür! Nähere Informationen finden Sie auf S. 38. Wir

freuen uns, wenn Sie vorbeikommen!



Für die nächste Amtszeit des Personalrats der Leibniz Universität Hannover ab April 2020 suchen wir engagierte Kolleg\*innen für die Mitarbeit als

## Personalratsmitglied (ehrenamtlich)

Die Tätigkeit ist auf vier Jahre befristet.

### Aufgaben

Der Aufgabenbereich umfasst die Beratung und Information der Beschäftigten zu unterschiedlichsten Fragen, die Mitarbeit bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen und Regelungen sowie die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen. Dazu gehören Gespräche mit Kolleg\*innen, Vorgesetzten und Hochschulleitung sowie die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen des Personalrats und in den verschiedenen Gremien der Dienststelle.

### Voraussetzungen

Voraussetzung für die Eignung als Personalratsmitglied sind Zuverlässigkeit und Belastbarkeit, gute Kommunikationsfähigkeit und kritisches Bewusstsein, Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Erwünscht sind darüber hinaus Aufgeschlossenheit und Überzeugungskraft sowie Bereitschaft zur Weiterentwicklung und Weiterbildung. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ist nicht Voraussetzung, kann aber förderlich sein.

Auf Wunsch kann das Amt in Teilzeit ausgeübt werden.

Die Tätigkeit im Personalrat ist ein Ehrenamt, für das Sie im notwendigen Umfang von Ihrer Arbeit freigestellt werden, und durch die Wahlperiode auf vier Jahre befristet. Bei einer Wiederwahl sind auch Verlängerungen möglich. Es ist gesetzlich sichergestellt, dass Ihnen durch diese Tätigkeit keine finanziellen oder anderen Vor- oder Nachteile entstehen.

Für Auskünfte stehen Ihnen die Mitglieder des Personalrats gerne zur Verfügung. Wir bieten ein spannendes Arbeitsumfeld und ein vielseitiges Team. Wenn Sie sich gern tatkräftig für die Interessen und Belange der Beschäftigten der LUH einsetzen möchten, melden Sie sich bei uns!

Bitte richten Sie Ihre Interessensbekundung an den  
Personalrat der Leibniz Universität Hannover  
Welfengarten 3  
30167 Hannover  
Tel: 762-3074  
E-Mail: [buero@personalrat.uni-hannover.de](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)



## MOBILE ARBEIT ODER TELEARBEIT?

**V**ielleicht haben Sie es ja schon im Verkündungsblatt gelesen: An der LUH gibt es jetzt zusätzlich zur Telearbeit auch die mobile Arbeit.

Die Dienstvereinbarung (DV) zur Erprobung der mobilen Arbeit ermöglicht es, dass die Beschäftigten grundsätzlich an maximal 12 Tagen im Jahr außerhalb der LUH arbeiten können. Die mobile Arbeit soll den Beschäftigten die Möglichkeit bieten, **in Ausnahmefällen** bis maximal 3 Tage am Stück in einer außeruniversitären Umgebung zu arbeiten.

Die Telearbeit ist dazu gedacht, dass die Beschäftigten **regelmäßig** einen

gewissen Prozentsatz der Regelarbeitszeit in einer außeruniversitären Umgebung arbeiten.

Die Dienstvereinbarungen und die dazugehörigen Antragsformulare finden Sie online sowohl auf den Seiten des Personalrats als auch im Vademecum. Wir erhoffen uns, dass durch diese Dienstvereinbarungen die Beschäftigten entlastet werden können.

Um Unterschiede zwischen der mobilen Arbeit und der Telearbeit aufzuzeigen, haben wir umseitig kurz tabellarisch einige Punkte zusammengestellt. Wir hoffen, dass diese Gegenüberstellung Ihnen hilft abzu-

wägen, was in Ihrem konkreten Fall die bessere Option ist.

Die DV zur mobilen Arbeit ist als Erprobungsprojekt für zwei Jahre angelegt und soll evaluiert werden. Hierfür sammelt der Personalrat alle gestellten Anträge auf mobile Arbeit.

Ob die mobile Arbeit weitergeführt wird, wird sich nach der Evaluation zeigen. Für diese Evaluation interessieren uns auch Ihre persönlichen

Erfahrungen sowohl mit der mobilen Arbeit als auch mit der Telearbeit. Interessant für uns ist, ob die 12 Tage auskömmlich sind und ob die mobile Arbeit überhaupt für unsere Beschäftigten interessant ist.

Sie haben sich gegen die Beantragung von mobiler Arbeit oder Telearbeit entschieden? Auch dann interessieren uns Ihre Gründe. Bitte schreiben Sie uns:

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

## MOBILE ARBEIT

- nur in Ausnahmefällen **nicht** am Arbeitsplatz in der Uni
- Beschäftigte entscheiden in Absprache mit Vorgesetzten selbst, welche Arbeiten außerhalb der Uni erledigt werden sollen.
- Beschäftigte nutzen bei Bedarf mobile dienstliche oder private Geräte.
- Beschäftigte sind bei der Wahl des Arbeitsortes flexibel.
- maximal 12 Tage im Jahr
- maximal 3 Tage in einem Monat
- flexibel möglich
- Anfallende Kosten für Arbeitsmittel und Mobiliar werden von Beschäftigten getragen.
- Beschäftigte sind selbst für den Datenschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich.

## TELEARBEIT

- dauerhaft **nicht nur** am Arbeitsplatz in der Uni
- Tätigkeiten, die am außeruniversitären Arbeitsplatz erledigt werden sollen, werden aufgelistet.
- Beschäftigte stellen nur Raum und Internetanschluss, Geräte und Mobiliar werden von der LUH gestellt.
- Der außerbetriebliche Arbeitsort ist festgelegt und wird durch die LUH daraufhin geprüft, ob er als Arbeitsstätte geeignet ist
- mind. 20 % wöchentlich uni-extern, mind. 20 % uni-intern, die Aufteilung wird schriftlich fixiert
- Anfallende Kosten für Arbeitsmittel und Mobiliar werden von der LUH getragen
- Die LUH sorgt für notwendige Schutzmaßnahmen und Unterweisung der Beschäftigten

## MOBILE ARBEIT

### Verfahren:

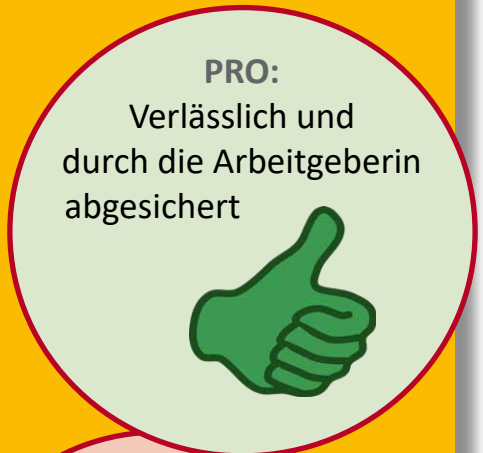
- Antrag für den konkreten Tag oder den konkreten Zeitraum (nicht für das ganze Jahr im Voraus!) bei der vorgesetzten Person stellen
- bei Zustimmung per Fax (3075) an den Personalrat
- bei Ablehnung per Fax (5309) an das Personaldezernat, das dann über den Antrag entscheidet
- nach der Entscheidung: Mobiles Arbeiten am beantragten Tag / im beantragten Zeitraum



## TELEARBEIT

### Verfahren:

- Antrag für einen Zeitraum stellen (i.d.R. 3 Jahre)
- Prüfung durch die Dienststelle
- Entscheidung über den Antrag
- Ausstattung des Telearbeitsplatzes
- Abnahme des eingerichteten Arbeitsplatzes
- Zusatzvereinbarung für Telearbeit
- danach: Beginn der Telearbeit





## MOBILE WORKING OR TELEWORKING?

**A**s of late, the Leibniz University offers its employees the possibility to work from home not only on a regular basis (teleworking), but also at short notice in exceptional circumstances (mobile working).

A newly agreed operating agreement (*Dienstvereinbarung*) to introduce so-called mobile working (*Mobile Arbeit*) for a trial period of 24 months offers employees the possibility to work outside of LUH premises for up to 12 days a year and up to three consecutive days in exceptional circumstances which require employees to be elsewhere, but still allow them to work. Cases in which employees work at a fixed place outside LUH premises on a regular basis are covered by the operating agreement

on teleworking (*Telearbeit*) which has also just been re-negotiated and agreed upon. Both agreements can be found online on staff council's pages and in Vademecum (only in German).

What are the main differences between mobile working and teleworking? Staff council hopes that you'll find the following comparison useful in order to decide which is the best solution for your individual situation. Since mobile working has been introduced on a trial basis and will be evaluated at the end of two years, staff council keeps a record of all applications for mobile working for evaluation purposes. We are also interested in hearing about your experiences with both mobile working and teleworking. Please write to [buer0@personalrat.uni-hannover.de](mailto:buer0@personalrat.uni-hannover.de).



## MOBILE WORKING

- Only in exceptional circumstances
- Employee and superior together decide which tasks can be done outside LUH premises. Employees work using their own devices or devices provided by the employer.
- Employee can freely choose the place of work outside LUH premises.
- Up to 12 days a year
- Up to 3 days in one month
- Flexible
- Employee pays for supplies and furniture.
- Employee is solely responsible for data protection and data security.

### Procedure:

- Employee applies for mobile working on a specific day or period of time to superior (application form)
- If approved, application form is faxed to staff council (3075)
- If denied, application form is faxed to personnel department (5309) which then takes a final decision
- Then: mobile working on the requested day

## TELEWORKING

- On a regular basis
- Tasks to be done outside LUH premises are listed.
- LUH provides employee's workplace outside LUH with all equipment, furniture and infrastructure needed to work outside LUH premises.
- The workplace outside the LUH is fixed and its suitability checked by LUH.
- At least 20% of regular working hours outside LUH
- At least 20% of regular working hours inside LUH
- Days are fixed.
- LUH ensures data protection.

### Procedure:

- Employee applies for a limited time period (usually 3 years) via application form to personnel department
- Application is checked and decided on by several LUH departments
- If approved, workplace outside LUH is set up and then checked by LUH
- An addition to the existing work contract covering teleworking agreement is signed
- Then: teleworking period starts

# UNBEKANNTE ORTE: DER PFERDESTALL



Fotos: A. Hruschka

**D**as unscheinbare rote Backsteingebäude (Geb. 3440) an der Ecke Callinstrasse und Appelstrasse ist der übrig gebliebene Teil einer dreiflügeligen Kasernenanlage, die an dieser Stelle zwischen 1885 und 1888 erbaut wurde. Damals hieß die Appelstraße auch noch Militärstraße.

Wie der an der Leibniz Uni gebräuchliche Name schon sagt, wurde dieses Gebäude früher als „Königlicher Pferdestall“ vom Ulanenregiment genutzt. Dies ist im noch nicht sanierten Teil des Gebäudes immer noch gut an Hand der Pferdetränken und

Anbinde-Ösen (Stahlringe an den Wänden) sowie zum Teil sogar am Geruch zu erkennen.

Im Inneren des 12,5 x 77 Meter großen Pferdestalls findet man außerdem eine gemauerte Kreuzge-

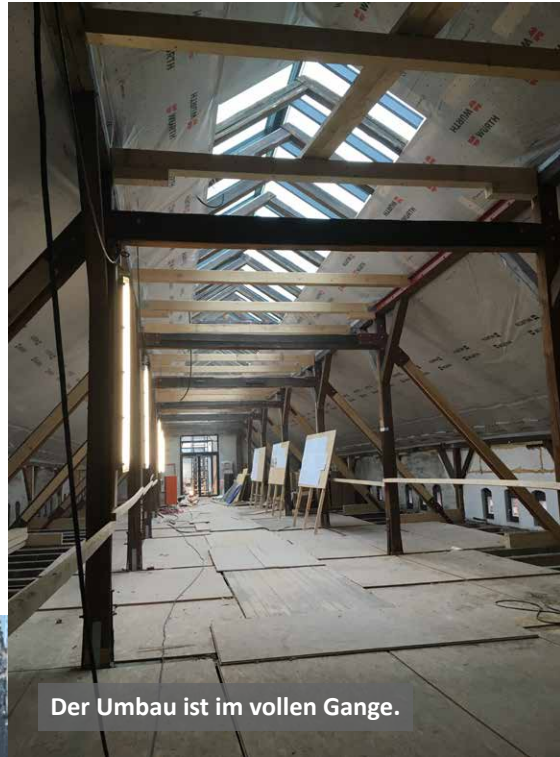


Hier sind  
Pferde sicher:  
Anbinde-Öse  
und Tränke

wölbedecke, ähnlich wie in einem Kirchenschiff, und den Originalfußboden vor. Auch interessant sind die in die alten roten Backsteine geritzten Namen und Dienstgrade am Eingang, die erkennen lassen, wie lange dieses Gebäude schon hier steht.

Nach der Nutzung als Pferdestall diente das Gebäude als Lager und später der LUH als Labor- und Versuchsfläche. Im Obergeschoss gibt es einen Lernraum.

Seit einiger Zeit wird jetzt schon am und im Gebäude fleißig umgebaut, denn hier entsteht ein Begegnungs-



Ulanen-Graffiti: in den Stein geritzte Dienstgrade am Eingang

Der Umbau ist im vollen Gange.

zentrum mit Raum für Konzerte, Aufführungen und Ausstellungen sowie Tagungen und Seminare. Außerdem ist geplant, dass das Studentenwerk hier eine weitere Cafeteria eröffnet. Der gesamte Umbau wird ca. 4,9 Mio. Euro kosten, wobei ein Großteil aus Spenden finanziert wird.

Auch wenn die Außenanlagen zum Teil schon fertiggestellt sind, wird es bis zur kompletten Sanierung noch ein klein wenig dauern, denn die letzten Maschinenbauer geben diesen Bereich erst nach ihrem Umzug nach Garbsen frei.

# EINFACH MAL RAUS: DAS SABBATICAL



Bild: pixabay.com

**W**as würden Sie machen, wenn Sie ein Jahr lang Zeit hätten? Eine lange Reise, ein ehrenamtliches Projekt, längerfristige berufliche oder persönliche Weiterbildung, sich einfach mal mehr auf sich selbst und/oder die Familie konzentrieren – es gibt unzählige Antworten auf diese Frage. Wovon auch immer Sie träumen, Sie müssen damit nicht bis zur Rente warten.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben die Möglichkeit, ganz wie Hape Kerkeling „Ich bin dann mal

weg“ zu sagen: das sogenannte Sabbatical oder Sabbatjahr. Dieses wird über eine zeitlich begrenzte Auszeit vom Beruf durch ein Teilzeit-Zeitgleichmodell realisiert. Diese Möglichkeit beruht auf einer Kann-Bestimmung im Tarifvertrag der Länder (§§ 6 (2) + 10 (6) TV-L), es gibt also keinen Rechtsanspruch auf das Sabbatical. Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, das Sabbatical zu gewähren. Für Beamt\*innen gelten vergleichbare, jedoch etwas genauer ausformulierte Regelungen in der Niedersächsischen Arbeitszeitverordnung (§§ 8a + 8b Nds. ArbZVO).

Das Sabbatical erfreut sich in Deutschland immer größerer Beliebtheit, besonders im öffentlichen Dienst. „Mein Vorgesetzter nutzte mehrfach die Möglichkeit eines Forschungsfrei-Semesters, ähnlich wie ein bekanntes Lehrerehepaar, welches sich für zwei Sabbaticals von je sechs Monaten freistellen ließ“, erzählt Clemens Buczilowski, Mitarbeiter in der Abteilung Biostatistik am Institut für Zellbiologie und Biophysik. Das machte auch ihn neugierig auf das Sabbatical.

Das dahinterliegende Prinzip ist einfach: Für einen zeitlich begrenzten Zeitraum wird eine Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart. Im ersten Teil dieses Zeitraums, der sogenannten Ansparphase, arbeitet man genau so viel wie zuvor, wird jedoch nur für die reduzierte Arbeitszeit bezahlt. Im zweiten Teil des Gesamtzeitraums, der sogenannten Freistellungsphase, kann man dann die im ersten Teil angesparte Zeit am Stück „abbummeln“ und bekommt dafür weiterhin das reduzierte Entgelt.

### **Wie funktioniert das genau?**

Ein Praxisbeispiel: Ein Vollzeitbeschäftigter reduziert seine Arbeitszeit auf 75 % für vier Jahre. In den ersten drei Jahren arbeitet er weiterhin Vollzeit, bekommt aber nur 75 % seines Gehalts ausgezahlt. Im vier-

ten Jahr ist er für das gesamte Jahr freigestellt und bekommt weiterhin 75 % seines Gehalts ausgezahlt. Nach Ablauf der vier Jahre kehrt er zurück in die Vollzeitbeschäftigung und erhält wieder 100 % seines Gehalts.

Auch andere Modelle sind denkbar, z. B. langfristig und vorsichtig, mit einer Reduzierung der Arbeitszeit um 10 % für zehn Jahre, oder kurzfristig und radikal: Reduzierung der Arbeitszeit um 50 % für ein Jahr, um relativ schnell sechs Monate Freistellung zu erreichen. (Vorsicht: bei Beamt\*innen darf der gesamte Zeitraum sieben Jahre nicht übersteigen!)

Ein eher an den Semesterlaufzeiten orientiertes Modell fand Herr Buczilowski: „Ich habe für 21 Monate auf eine 2/3-Stelle reduziert, wobei ich die ersten vierzehn Monate voll gearbeitet habe und die restlichen sieben Monate von der Arbeit freigestellt war. Durch die gute Unterstützung meines Vorgesetzten und des Dekanats fanden sich recht schnell Lösungen, um mich für ein Semester aus meinen Arbeitsaufgaben heraus zu lösen.“

Da nach diesem Modell das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich erhalten bleibt, laufen auch Beitragszahlungen zur Krankenkasse sowie zu den anderen Versorgungskassen

wie gewohnt weiter. Hier müssen also keine besonderen Vorkehrungen getroffen werden – wer jedoch vorhat, sein Sabbatical im Ausland zu verbringen, sollte ggf. über eine Auslandskrankenversicherung nachdenken.

## Was mache ich nur mit der ganzen Freizeit?

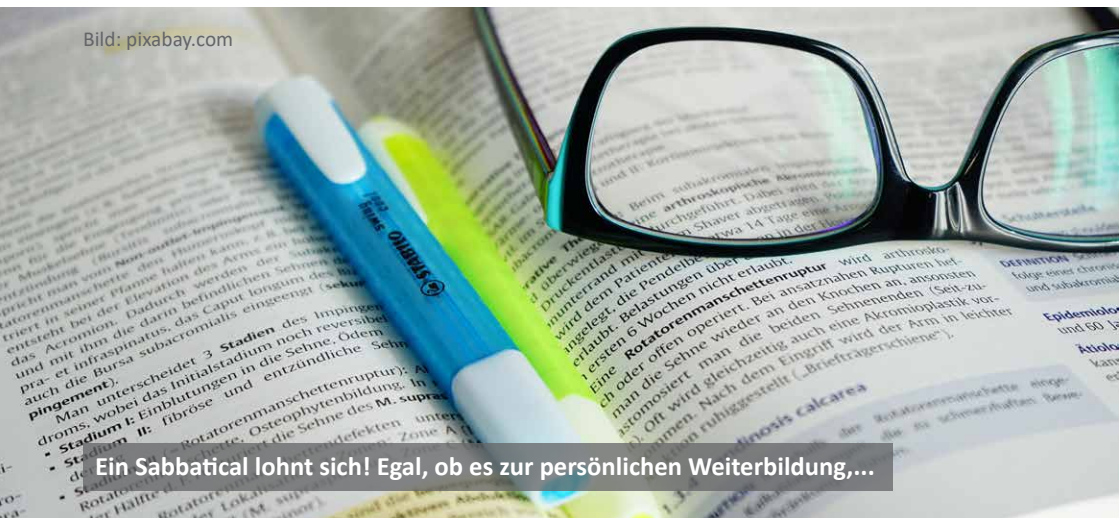
Die Möglichkeiten, die Zeit des Sabbaticals zu verbringen, sind endlos. Was aber in jedem Fall notwendig ist, ist eine eingehende und gute Vorbereitung. Zunächst einmal muss man die Entscheidung treffen, was man mit der gewonnenen Zeit anfangen möchte – nichts wäre schlimmer, als am Ende das Gefühl zu haben, das Sabbatical nicht richtig genutzt zu haben! Da man insgesamt während eines Berufslebens nicht sehr oft

die Möglichkeit zum Sabbatical hat, empfiehlt es sich, die Zeit mit Dingen zu füllen, die für einen persönlich besonders große Wichtigkeit haben.

„Mein Plan war, die ersten vier Monate der Freistellung zu nutzen, um den Jakobsweg vor der eigenen Haustür zu beginnen und zu Fuß bis nach Santiago de Compostela in Spanien zu gehen“, berichtet Herr Buczilowski. „Tatsächlich bin ich den Jakobsweg nur bis zur spanischen Grenze gegangen, da sich mein Kopf bereits nach drei Monaten in einem Zustand völligen inneren Friedens und innerer Ruhe befand.“

Auch nicht außer Acht gelassen werden sollte die Möglichkeit, dass die intensive Erfahrung des Sabbaticals das eigene Leben auf unvorhergesehene Art und Weise beeinflusst.

Bild: pixabay.com



Ein Sabbatical lohnt sich! Egal, ob es zur persönlichen Weiterbildung,...



### ...für ein lange Reise oder...

Auch Herrn Buczilowski ist es wichtig, hierauf hinzuweisen: „Da das positive Gesamtergebnis in meinem Fall eindeutig überwiegt, halte ich ein Sabbatical für eine sehr gute Sache. Dennoch ist es sicher wichtig, darauf hinzuweisen, dass ein Sabbatical für das weitere Leben ungeahnte Folgen haben kann. Sehr gut ist es dann, wenn die engsten Menschen dieses Vorhaben unterstützen.“

Besonders wichtig ist die Detailvorbereitung. Da hier sehr viele Einzelheiten zu berücksichtigen sind, geht das am besten mit einer Checkliste, auf der man sich eine Übersicht erstellt, welche Vorbereitungen zu erledigen sind und wann. Sprechen Sie mit Familie und Freund\*innen über Ihr Vorhaben oder holen Sie sich Hilfe und Anregung online – das Portal

[www.sabbatjahr.org](http://www.sabbatjahr.org) ist beispielsweise ein guter Startpunkt.

Auch die Frage, welches Teilzeit-Zeitausgleichsmodell für Sie in Frage kommt, will gut überlegt sein. Hier kommen vor allem finanzielle Aspekte zum Tragen, aber auch die Frage, wieviel freigestellte Zeit Sie für Ihr Vorhaben brauchen. Bei der finanziellen Planung ist es auch wichtig zu beachten, dass während der Zeit des Sabbaticals alle Nebenbeschäftigungen genehmigungspflichtig sind.

Sobald diese Überlegungen gereift sind, suchen Sie das Gespräch mit Ihrer vorgesetzten Person. Erklären Sie Ihre Motivation für das Sabbatical und was Sie sich davon versprechen. Besprechen Sie gemeinsam den Zeitrahmen und mögliche Auswir-

...für ein ehrenamtliches Projekt genutzt wird.



Bild: pixabay.com

kungen auf dienstliche Belange. Sinnvoll ist es an diesem Punkt auch, sich von der Personalverwaltung zu den Rahmenbedingungen und Möglichkeiten an der LUH beraten zu lassen.

### **Wie beantrage ich das Sabbatical?**

An der LUH wird das Sabbatical nach Zustimmung der vorgesetzten Person formlos bei der Personalverwaltung beantragt. Es empfiehlt sich also, zunächst das Gespräch mit der vorgesetzten Person zu suchen und die verschiedenen Modelle sowie die dienstlichen Belange zu besprechen.

Darüber hinaus sollte man eine Beratung bei der Personalverwaltung in Anspruch nehmen.

Wenn die Zustimmung der vorgesetzten Person vorliegt und der Antrag gestellt ist, wird ein Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag geschlossen. Hierin finden sich dann verschiedene Nebenabreden, die die zeitlich begrenzte Teilzeitbeschäftigung, die Arbeitszeit, die Entgeltzahlung und die Freistellung regeln. Ebenso ist hier geregelt, was im Falle einer längeren Krankheit oder einer notwendigen



vorzeitigen Beendigung des Sabbaticals passiert. Auch dieser Fall will bedacht sein.

Der Natur der Sache ist es geschuldet, dass ein Sabbatical nur unbefristet Beschäftigten gewährt werden kann, denn eine längere Freistellung würde dem Grund der Befristung bei befristeten Arbeitsverträgen entgegenlaufen. Allerdings ist eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auch bei unbefristeter Beschäftigung nicht garantiert – nur ein vergleichbarer Arbeitsplatz wird im Änderungsvertrag, der das Sabbatical regelt, zugesichert.

Herr Buczilowski hat in dieser Hinsicht eine ganz besonders gute Erfahrung gemacht: „Die Rückkehr an meinen Arbeitsplatz verlief völlig problemlos. Nur sehr wenige Dinge mussten nachgearbeitet werden, und diese waren mit dem gewonnenen Abstand sehr schnell erledigt.“

### **Und was bringt mir das?**

In einem Wort: Motivation. Hohe Arbeitsbelastung und stets wiederkehrende Arbeitskreisläufe können sich langfristig demotivierend und belastend auf die körperliche und psychische Gesundheit auswirken. Viele Beschäftigte erleben im Laufe ihres Arbeitslebens das Gefühl, in immer gleichen Abläufen gefangen

zu sein, und vermissen die Freiheit, selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen und Träume zu verwirklichen. Das hat zur Folge, dass Motivation und Zufriedenheit bei der Arbeit zurückgehen.

So sieht es auch Herr Buczilowski: „Wer das Gefühl hat, sich seit längerem in einem Hamsterrad zu befinden, in dem die Anforderungen immer stärker steigen je schneller man rennt, für den bietet eine Auszeit wahrscheinlich eine gute Möglichkeit, diesen Kreislauf zu durchbrechen, bevor man unter der Last zusammenbricht.“

Erwiesenermaßen wirken sich eine Steigerung der persönlichen Zufriedenheit und Ausgeglichenheit im Privaten in höchstem Maße positiv auf die Motivation und Leistungsbereitschaft von Beschäftigten bei der Arbeit aus. Herr Buczilowski drückt es so aus: „Die Erfahrung dieser Auszeit war unglaublich intensiv und lässt mich bis heute sehr viel entspannter und zufriedener sein.“ Eine solche Erfahrung und ihre Wirkung können also nur im Interesse der LUH als gute Arbeitgeberin sein.

Besonders herzlichen Dank an Herrn Clemens Buczilowski dafür, dass er seine Erfahrungen mit dem Sabbatical mit uns geteilt hat!

2019

# Gesundheitspass für Beschäftigte



Bild: Gesundheitsmanagement

# DER GESUNDHEITSPASS GEHT IN DIE ZWEITE RUNDE!

## EIN GASTBEITRAG DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS

**Mitmachen lohnt sich** - Der Gesundheitspass für Beschäftigte bündelt die Angebote der Leibniz Universität Hannover im Bereich Gesundheit und macht in kurzer und übersichtlicher Form auf Gesundheitsangebote aufmerksam. Die Teilnahme an einem im Gesundheitspass enthaltenen Angebot wird mit jeweils einem Stempel belohnt. Am Ende des Jahres können die Stempel gegen eine Prämie eingelöst werden.

Für jeden ist etwas rund um das körperliche und mentale Wohl dabei: beispielsweise der Leibniz Pausenexpress oder Beschäftigtenkurse zur Rückengesundheit bzw. zum Stressabbau. Auch Veranstaltungen innerhalb der Kategorie Gesundheitsförderung des Weiterbildungsprogramms lassen sich wieder anrechnen. Neu hinzugekommen sind die Teilnahme am Hannover Marathon, Sport im Park oder beim Stadtradeln, die von der Stadt Hannover angeboten werden.

Sollte ein Angebot nicht im Aktionszeitraum 2019 beendet werden (ein Kurs geht bis in das neue Jahr hinein), ist eine Anrechnung im Folgejahr möglich. Ausschlaggebend ist immer

das Enddatum des Angebotes.

Der Gesundheitspass ist als Download in deutscher und englischer Sprache unter [www.intern.uni-hannover.de/gesundheitspass](http://www.intern.uni-hannover.de/gesundheitspass) im Beschäftigtenportal abrufbar. Hier finden Sie auch weitere Informationen zu den Angeboten und Prämien. TIB-Beschäftigte können ebenfalls am Gesundheitspass teilnehmen.

Reichen Sie Ihren unterschriebenen Gesundheitspass bitte bis spätestens zum 31.01.2020 zusammen mit den Teilnahmebescheinigungen im Dezernat 1, Sachgebiet Organisationsentwicklung ein.

Neben dem Gesundheitspass finden Sie im Beschäftigtenportal ([www.intern.uni-hannover.de](http://www.intern.uni-hannover.de)) viele interessante und nützliche Informationen und Angebote für Ihren Arbeitsalltag, z. B. zu den Themen Datenschutz, Dienstreisen, Finanzen, Forschung und Qualifizierung. Ergänzend zu den Informationen im Beschäftigtenportal und Vademe-cum sind viele Verwaltungsabläufe auch im Prozessportal (<https://www.intern.uni-hannover.de/de/prozesse>) abgebildet.



## RENTENEINTRITT UND FLEXIRENTE

**V**ielleicht haben Sie sich ja mit diesem Thema auch schon auseinandergesetzt. In den letzten Jahren haben sich die Bedingungen für den Renteneintritt häufig verändert. Manchmal scheint es, dass sich die Regeln mehrfach im Jahr ändern.

Einer der neuen Begriffe in der Rente ist die sogenannte Flexirente. Das heißt einfach: Der Übergang vom Arbeitsleben bis zum Beginn der Re-

gelaltersrente kann über eine vorgezogene Altersrente flexibel gestaltet werden. Die Beschäftigten nehmen ihre vorgezogene Rente nur zum Teil in Anspruch und arbeiten bis zum regulären Renteneintritt, der Regelaltersrente, mit einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit weiter. Der Umfang der Teilrente ist frei wählbar und kann zwischen 1 % und 99 % der Vollrente liegen. Was für Sie sinnvoll ist, kann nur individuell von Ihnen entschieden werden.

Die Teilrente bezieht sich jedoch nur auf die gesetzliche Rentenversicherung und hat keine Auswirkungen auf die Betriebsrente der VBL. Die VBL-Rente wird erst gezahlt, wenn die Teilrente in eine Vollrente (100 %) umgewandelt wird. Während der Dauer der Teilrente werden daher weiterhin Beiträge in die VBL eingezahlt.

Bei der vorgezogenen Altersrente – auch bei der Teilrente – dürfen Sie maximal 6.300,00 € pro Kalenderjahr hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. Hierbei ist es egal, ob Sie diesen Betrag in einem Monat oder regelmäßig in monatlichen Anteilen hinzuverdienen. Wird diese Grenze überschritten, kommt es zu einer Kürzung der Rentenansprüche.

Zu beachten ist auch, dass sowohl die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung als auch die der VBL der Besteuerung unterliegen. Als Rentner sind Sie verpflichtet, eine Steuererklärung abzugeben. Bei Ihrer Steuererklärung geben Sie die Einkünfte aus Erwerbstätigkeit und die aus der Rente an.

Während des Arbeitslebens werden Ihnen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge von Ihrem Bruttogehalt abgezogen und so die jährlich anfallenden Steuern regelmäßig an das zuständige Finanzamt abgeführt.

Bei Ihrem Renteneintritt ändert sich dies grundlegend. Ihre Steuern werden nämlich nicht regelmäßig von Ihrer Rente an das Finanzamt abgeführt. Sie erklären Ihre Einkünfte im Nachhinein dem zuständigen Finanzamt und bekommen dann einen Steuerbescheid für das abgelaufene Jahr. Das ist für viele Menschen neu und bedeutet eine grundsätzliche Änderung der finanziellen Planung bei Beginn der (Teil-)Rente.

Wenn Sie demnächst Ihren Renteneintritt planen oder sich überlegen, ob eine Teilrente für Sie in Frage kommt, sollten Sie sich unbedingt beraten lassen! Dazu wenden Sie sich an die Rentenversicherung und an die VBL für die jeweilige Rentenart. Momentan können Sie sich auch noch im Personaldezernat von Herrn Ott beraten lassen.

## **KONTAKT UND INFORMATION:**

### **Personaldezernat**

Klaus Ott, klaus.Ott@zuv.uni-hannover.de

### **Rentenversicherung**

<https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

### **VBL**

[https://www.vbl.de/de/rentner/rente\\_beantragen/](https://www.vbl.de/de/rentner/rente_beantragen/)

## NACHSCHLAG: AUFGEWÄRMT



Bild: pixabay.com

**W**ir haben bereits mehrfach über die Situation in der Cafeteria Appelstraße berichtet. Aufgrund der immensen Anzahl von Rückmeldungen – als Reaktion auf einen Leserbrief im PR-Info – wurden die Öffnungszeiten ausgeweitet. Es gibt dort jetzt keine Schließzeit in der Mittagszeit mehr. Darüber hinaus arbeiten die Mitarbeitenden nun auch meist zu zweit dort und können den Wünschen der Beschäftigten und der Studierenden so viel besser nachkommen. Nochmals vielen Dank an alle, die durch ihre Rückmeldung dazu beigetragen

haben, dass diese Verbesserung für alle Beschäftigten und Studierenden möglich gemacht werden konnte!

Im Februar 2019 ist in dieser Cafeteria die Kaffeemaschine ausgetauscht worden, so dass die Beschäftigten nun auch ohne lange Wartezeit in der Schlange Kaffeegetränke, Tee und Trinkschokolade bekommen können.

Ursprünglich war sogar geplant, die Cafeteria auszubauen, um sie für alle Nutzenden noch attraktiver zu machen. Allerdings wird bereits seit einiger Zeit der nahegelegene Pferdestall umgebaut (siehe S. 10). Hier

soll neben dem Veranstaltungszentrum auch eine Gastronomie einziehen. Nachdem externe Anbieter abgesagt haben, soll diese Gastronomie nun auch vom Studentenwerk betrieben werden. Das gastronomische Konzept soll ähnlich wie in der Sprengelstube aussehen. Wenn Abendveranstaltungen im Veranstaltungszentrum Pferdestall stattfinden, sollen Caterer den gastronomischen Teil des Pferdestalls nutzen können.

Logistisch macht es keinen Sinn, zwei gastronomische Angebote in so großer räumlicher Nähe vorzuhalten. Daher ist momentan geplant, die Cafeteria Appelstraße nur noch so lange weiter zu betreiben, bis die Cafeteria im Pferdestall ihren Betrieb aufnimmt. Wer die Bauarbeiten am Pferdestall verfolgt, hat sicher schon

festgestellt, dass sich die Fertigstellung wohl noch ein wenig verzögern wird. Der 1. Bauabschnitt (Veranstaltungsbereich) wird voraussichtlich im April 2019 fertiggestellt werden. Der 2. Bauabschnitt (Gastronomiebereich) wird erst nach dem Auszug des Maschinenbaus beginnen. „Nun mal langsam mit den jungen Pferden“ heißt es hier also ganz passend: Sie müssen sich bitte noch ein wenig gedulden.

Wenn Sie weitere Verbesserungsvorschläge, Lob und/oder Kritik zu den gastronomischen Angeboten des Studentenwerks haben, melden Sie sich entweder direkt beim Studentenwerk oder auch beim Personalrat. Wir wissen dann um Ihr Problem und leiten Ihre Anregungen gerne ans Studentenwerk weiter.

## FRIST IST FRUST - ENTFRISTUNGSPAKT 2019

**B**und und Länder verhandeln gerade über die Zukunft des Hochschulpaktes. Ab 2021 soll der Bund nicht mehr nur zeitweise, sondern auf Dauer in die Finanzierung der Hochschulen einsteigen. Ver.di, GEW, das Mittelbaunetzwerk NGAWiss und zahlreiche weitere hochschulpolitische Organisationen fordern, dass dieses Geld auch in Dauerstellen fließen muss: Der Hochschulpakt muss zum Entfristungspakt werden! Eine entsprechende Petition hierzu finden Sie unter: <http://frististfrust.net/>

Da auch der Personalrat seit langem die immer weiter ausschweifende Befristungspraxis an Hochschulen und Forschungseinrichtungen bemängelt, unterstützen wir diese Petition und möchten sie Ihnen hiermit ans Herz legen.

## PREKÄRE WISSENSCHAFT?!

### ANTWORTEN AUF DIE HÄUFIGSTEN FRAGEN ZUM WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ

Bild: pixabay.com

**A**m 15. November 2018 veranstaltete die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Hannover-Hildesheim zusammen mit dem Personalrat ein InfoCafé zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft. Marc André Brinkforth-Peiser, Mitglied des Personalrats, hielt einen Vortrag über Rechtsgrundlagen von Befristungen und Stolperfallen. Während des Vortrags konnten die Kolleg\*innen Fragen stellen. So entwickelten sich lebhafte Diskussionen, innerhalb derer zahlreiche Fragen rund um die befristeten Beschäftigungsverhältnisse beantwortet werden konnten. Neben der Diskussion in der Gruppe konnten die Kolleg\*innen während des InfoCafés Mitglieder des Personalrats ansprechen und in Einzelgesprächen persönliche Fragen klären. Die Präsentation des Personalratsvortrags haben wir auf der Homepage des Personalrats zum Download bereitgestellt. An dieser Stelle wollen wir einige der häufigsten Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) beantworten.



## **Wer fällt eigentlich alles unter die Regelungen des WissZeitVG?**

Generell fallen wissenschaftliche Beschäftigte unter das Gesetz. So können wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen nach den Bestimmungen des WissZeitVG befristet an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigt werden. Dies gilt auch für wissenschaftliche Hilfskräfte. Gesonderte Regelungen enthält das WissZeitVG für studentische Hilfskräfte.

Das WissZeitVG gilt eingeschränkt für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbAs), wenn diese die Möglichkeit der eigenständigen Forschung haben. Gemäß Rechtsprechung gelten nämlich nur die Beschäftigten als wissenschaftliches Personal, die auch eigenständig forschen können. LfbAs dagegen sind nur in der Lehre tätig, es sei denn, ihnen wurde per Arbeitsvertrag ausdrücklich ein Arbeitszeitanteil für die eigene Forschung zugeteilt.

Das wissenschaftsunterstützende Personal, also die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung, fallen grundsätzlich nicht unter die Bestimmungen des WissZeitVGs.

## **Wie lange kann ich als Wissenschaftler\*in nach dem WissZeitVG zum Zwecke meiner Quali-**

## **fizierung befristet an der LUH beschäftigt sein?**

Die LUH kann gemäß § 2 (1) WissZeitVG Wissenschaftler\*innen bis zu sechs Jahre vor der Promotion und weitere sechs Jahre nach der Promotion befristet beschäftigen. Diese 6 + 6 Jahre sind der sogenannte Höchstbefristungsrahmen der Qualifikationsbefristung. Voraussetzung für die Qualifikationsbefristung ist, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Der Begriff der Qualifizierung ist jedoch nicht weiter definiert (unbestimmter Rechtsbegriff). Die Qualifizierung muss keine formale Qualifikation wie die Promotion oder Habilitation sein.

Der Höchstbefristungsrahmen kann sich z. B. wegen Kindererziehung erhöhen (s. u.).

## **Welche Tätigkeiten werden auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet?**

Angerechnet werden gemäß § 2 (3) WissZeitVG:

- alle befristeten Arbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit

- Privatdienstverträge
- auch Verträge als wissenschaftliche Hilfskraft!
- auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden (z. B. NHG, TzBfG)

Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungsverhältnisse außerhalb von Deutschland sowie Verträge als studentische Hilfskraft werden nicht auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet.

***Werden auch Tätigkeiten als Hilfskraft auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet?***

Studienbegleitende Tätigkeiten als studentische Hilfskraft sind in einem eigenen Paragraphen geregelt (§ 6 WissZeitVG). Alle studienbegleitenden Tätigkeiten an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung fallen unter § 6, solange das Studium auf einen berufsqualifizierenden Abschluss vorbereitet (z. B. Bachelor oder ein auf den vorher absolvierten Bachelor aufbauender Master). Diese studienbegleitenden Tätigkeiten werden nicht auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet.

Wenn Sie allerdings z. B. nach dem Bachelorabschluss einen weiteren Bachelorstudiengang studieren, fallen Sie nicht unter die Regelungen

des § 6. Sie sind dann nicht studentische, sondern wissenschaftliche Hilfskraft. Gleiches gilt beim Studium eines Zertifikats- oder Weiterbildungsstudienganges oder wenn Sie schon einen Masterabschluss haben. Die Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft wird auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet.

***Werden auch Tätigkeiten mit weniger als 25 % Arbeitszeit auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet?***

Verträge mit einem Arbeitszeitumfang von weniger als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit werden gemäß WissZeitVG nicht auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet. Dies wurde vom Gesetzgeber im Rahmen der Novellierung des WissZeitVG auch juristisch geprüft, besonders mit dem Hinblick auf das Verbot von Kettenbefristung (EU-Recht). Dennoch rechnet die LUH auch Verträge mit weniger als 25 % Arbeitszeit auf den Höchstbefristungsrahmen an, da sie davon ausgeht, dass diese Regelung des WissZeitVG gegen das Verbot von Kettenbefristungen verstößt. Die LUH ist nicht verpflichtet, den Höchstbefristungsrahmen bei allen Beschäftigten voll auszunutzen (Vertragsfreiheit). Daher kann sie hier gemäß ihrer Rechtsauffassung verfahren, ohne die Rechte der Be-



Dr. Karolina Kempa von der Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften (re.) und Marc André Brinkforth-Peiser vom Personalrat

schäftigten damit zu verletzen.

***Wenn ich weniger als sechs Jahre für meine Promotion benötige, kann ich dann nach der Promotion länger als sechs Jahre befristet an der LUH beschäftigt sein?***

Der Höchstbefristungsrahmen nach der Promotion verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer nach WissZeitVG befristeten Beschäftigung vor der Promotion und Promotionszeiten ohne befristete Beschäftigung nach WissZeitVG zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Wenn Sie also für Ihre Promotion z. B. vier Jahre gebraucht haben, können Sie nach der Promotion insgesamt acht Jahre (6+2) befris-

tet beschäftigt werden. Das Problem besteht hier nur darin, den Zeitpunkt zu bestimmen, wann mit der Promotion begonnen wurde. Und auch hier besteht kein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung.

***Erhöht sich der Höchstbefristungsrahmen aufgrund meiner chronischen Krankheit? Oder weil ich Kinder erziehe?***

Der Höchstbefristungsrahmen verlängert sich um jeweils zwei Jahre pro zu betreuendem Kind; das gilt auch für die Betreuung von Pflegekindern und Stiefkindern sowie von Kindern, die mit dem Ziel der Adoption in den Haushalt aufgenommen wurden. Er erhöht sich ebenfalls um zwei Jahre

beim Vorliegen einer eigenen Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung. Damit erhöht sich aber nur der Rahmen, in dem Sie befristet an der LUH (oder einer anderen deutschen Hochschule bzw. Forschungseinrichtung) tätig sein können. Es besteht auch hier kein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung.

**Wird mein Vertrag wegen Krankheit oder Elternzeit automatisch verlängert? Wird die Verlängerung auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet?**

Im Falle der Qualifikationsbefristung nach § 2 (1) verlängert sich gemäß § 2 (5) WissZeitVG die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages im Einverständnis mit der/dem Beschäftigten u. a. um Zeiten einer

- Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit (mindestens um 1/5) für die Betreuung oder Pflege eines bzw. mehrerer Kinder sowie für die Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger.
- krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.
- Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit.
- Freistellung (mindestens Umfang von 1/5) zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung.

Diese Verlängerungszeiten für Qualifikationsbefristungen werden nicht



Foto: A. Phan

Die Veranstaltung war gut besucht.

auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet. Eigentlich sieht das WissZeitVG eine automatische Vertragsverlängerung im Einverständnis mit den Beschäftigten vor. An der LUH gibt es aber eine Vertragsverlängerung nur auf Antrag! Hier besteht jedoch ein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung.

Der Anspruch auf Vertragsverlängerung besteht dagegen nicht bei Projektbefristungen gemäß § 2 (2) WissZeitVG!

***Habe ich ein Recht auf eine Beschäftigungszeit von sechs Jahren bis zur Promotion?***


Es gibt kein Recht auf einen Arbeitsvertrag. Und auch kein Anrecht auf Ausschöpfung des Höchstbefristungsrahmens. Die vereinbarte Befristungsdauer ist gemäß § 2 (1) S. 3 WissZeitVG zwar jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Aber selbst bei der Promotion ist durchaus strittig, was ein angemessener Zeitraum für ihre Erlangung ist. Die maximalen sechs Jahre sind es aber leider nicht.

***Können Wissenschaftler\*innen auch nach Ausschöpfung des Höchstbefristungsrahmens noch befristet an der LUH beschäftigt werden?***

Die Befristung ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird (Projektbefristung, § 2 (2) WissZeitVG). Eine befristete Beschäftigung nach § 2 (2) WissZeitVG wird zwar auf den Höchstbefristungsrahmen nach § 2 (1) WissZeitVG angerechnet, sie ist aber auch dann möglich, wenn der Höchstbefristungsrahmen schon ausgeschöpft ist.

***Kann ich nach dem Erreichen der Höchstbefristung an der LUH an einer anderen Hochschule in Deutschland zum Zwecke der Qualifizierung befristet beschäftigt werden?***

Der Höchstbefristungsrahmen gilt für alle Hochschulen und staatlichen Forschungseinrichtungen in Deutschland. Wenn Sie die Höchstbefristung erreicht haben, können Sie an keiner Hochschule oder Forschungseinrichtung in Deutschland mehr zum Zwecke der Qualifikation befristet beschäftigt werden. Es gibt dann auf Grundlage des WissZeitVG nur noch die Möglichkeit der Projektbefristung (s. o.).



## PRECARIOUS SCIENCE?! ANSWERS TO THE MOST FREQUENTLY ASKED QUESTIONS ABOUT THE FIXED-TERM CONTRACT IN ACADEMIA ACT

**M**ost fixed-term work contracts for academic staff at German universities are covered by the Fixed-Term Contract in Academia Act (FTCAA) (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Recently, staff council invited academic staff with fixed-term contracts to a short talk about the regulations of FTCAA and an open discussion about any questions staff members had about this subject. Here are our answers to the most frequently asked questions.

### **Which kinds of work contracts are closed according to the regulations of FTCAA?**

Generally speaking, all academic staff who are employed for a fixed period of time are covered by FTCAA. This usually means contracts with academic personnel (*wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen*) as well as academic assistants (*wissen-*

*schaftliche Hilfskräfte*). Since the law defines academic staff as employees who conduct their own scientific research, teaching assistants (*Lehrkräfte für besondere Aufgaben*) as well as technical and administrative staff are not counted as academic staff, and therefore their contracts are not covered by FTCAA.

### ***How long can I be employed for the purpose of my academic qualification as a scientist on a fixed-term contract according to FTCAA?***

According to article 2 paragraph 1 of FTCAA, academic staff who are employed in order to obtain an individual academic qualification can be employed on a fixed-term contract for a maximum of six years before completing the PhD and for another six years after completing the PhD. This regulation is the so-called “maximum time limit for the qualification limitation” (*Höchstbefristungsrahmen der Qualifikationsbefristung*). It is important to note, however, that this is only a maximum time frame and that the university is free to issue contracts of whatever length it chooses within this time frame. Staff can only be employed under this regulation if the main goal of their employment is to obtain an academic qualification. However, the nature and also the duration of this qualification are not clearly defined by the law. The maximum time limit can be extended for child care duties etc. (see below).

### ***Which kinds of contracts count towards the maximum time limit for the qualification limitation?***

According to article 2 paragraph 3 of FTCAA, all fixed-term contracts with German universities, polytechnic col-

leges, universities of applied sciences and other research facilities will be counted towards the maximum time limit. This includes contracts with academic assistants, contracts with less than 25 % of regular full-time weekly working hours (i.e. less than roughly 10 hours per week) and contracts that were closed according to other laws than FTCAA. Contracts outside of Germany, open-ended contracts and contracts with student assistants (*studentische Hilfskräfte*) are not counted towards the time limit.

### ***What if it takes me less than six years to complete my PhD? Will I then be able to extend the time limit after the PhD?***

The time limit after completing the PhD is extended by the amount of time not used up before the PhD by one of the contracts mentioned above or by time spent working on the PhD without a working contract. In theory, this means that if you complete your PhD in four years, you can be employed on a fixed-term contract for eight years (6+2) after the PhD. However, it is often not easy to clearly define a start day for the PhD. And again, the university is not required by FTCAA to exhaust this time limit; the law only states the possibility to do so.

***I have a chronic illness / a disability / child care duties. Will my time limit be extended?***

For every child whose care falls into your duty, your time limit is extended by two years. This includes not only children of your own body, but also foster children, stepchildren and children that have entered your household in order to be adopted by you. Similarly, if you have a severe chronic illness or disability, your time limit is extended by two years. However, this only extends the time limit, i.e. the maximum possible length of time you can be employed on a fixed-term contract. It does not mean that your contract will be automatically extended. For legally required contract extensions in case of child care or illness, see below.

***Will my contract be automatically extended because of my care duties / my chronic or extended illness / my disability? Will any such extension be counted towards my time limit?***

If you are employed on a fixed-term contract according to article 2 paragraph 1 FTCAA (qualification limitation; see above), your contract will be extended by the amount of time you

- are on leave or have reduced your regular weekly working hours by

at least 1/5 in order to care for one or several children (see above) or for any other dependants in need of care;

- are unable to work because of an extended period of illness in which you are no longer entitled to continued remuneration by law or labour agreement (usually after six continual weeks of illness);
- are on leave in order to take up a scientific engagement elsewhere (e.g. as a guest lecturer / researcher);
- are exempted from work for at least 1/5 of your regular weekly working hours in order to take up duties as a member of staff council or of the representative body for disabled employees.

These extensions do not count towards your time limit and you are legally entitled to them. However, it is important to note that LUH only grants these extensions if you apply for them, not automatically! These extensions do not apply to contracts closed according to article 2 paragraph 2 FTCAA (see below).

***Do I have a legal right to be employed for six years before and six years after my PhD?***

No. There exists no legal right to a work contract, and accordingly, there is no legal right to be employed for



the maximum duration of the time limit for the qualification limitation. According to article 2 paragraph 1 clause 3 FTCAA, the duration of the contract must be adequate to obtaining the individual academic qualification that is the main goal of the employment. However, the law does not specify which durations are adequate to obtaining which academic qualifications.

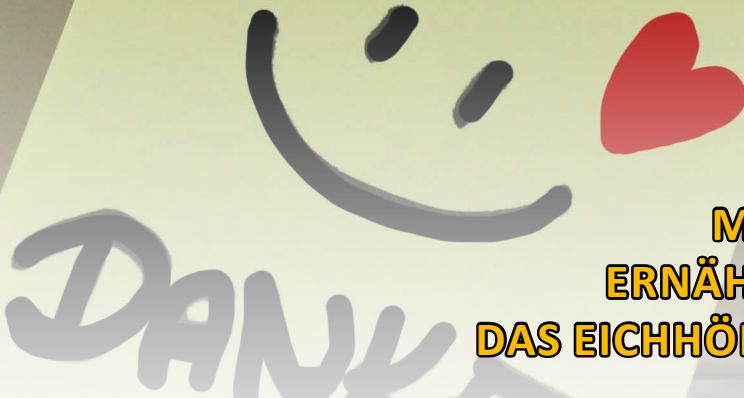
***Can academic staff be employed on a fixed-term basis at LUH after the time limit has been exhausted?***

Yes. If the employment is predominantly financed by third-party funds (not state funds) which were granted for a specific task or timeframe, and if the person employed is predominantly working towards the assigned purpose of that task, they can be employed on a fixed-term basis according to article 2 paragraph 2 FTCAA. This is called „project-based limitation“ (*Projektbefristung*).

***After I exhausted my time limit for the qualification limitation at LUH, can I still be employed on a fixed-term basis in order to obtain an academic qualification (i.e. according to article 2 paragraph 1 FTCAA) at another German university?***

The maximum time limit for the qualification limitation applies to all universities, polytechnic colleges, universities of applied sciences and state-run research facilities in Germany. That means that once you have reached the end of your time limit, you cannot be employed on a fixed-term basis in order to obtain academic qualification at any other German university (or college or research facility). From that point onwards, you can only be employed on a fixed-term contract according to article 2 paragraph 2 FTCAA, the project-based limitation (see above) or, of course, on an open-ended contract.





## **MÜHSAM ERNÄHRT SICH DAS EICHHÖRNCHEN**

In den vergangenen Jahren sind die an der LUH laufenden Projekte, insbesondere im IT-Bereich, größer, komplexer und langwieriger geworden. Vor allem aber ist die Anzahl der parallel verlaufenden Projekte gestiegen, ohne dass diese zu sehr ineinander verzahnt sind. Teilweise ist die einzige Gemeinsamkeit, dass Mitarbeiter\*innen aufgrund ihres Tätigkeitsgebietes in mehrere dieser Projekte gleichzeitig eingespannt sind – was inhaltlich Sinn macht, aber auch Kapazitäten frisst.

Außerdem ist es im IT-Bereich oft nicht damit getan, eine Lösung einzukaufen und dann zu erwarten, dass alles reibungslos funktioniert. Gerade die Implementierung und die Übertragung vorhandener Prozessabläufe bringen nicht selten eine Vielzahl von Unabwägbarkeiten mit sich, die in weitere Mehrbelastung münden und das Gefühl verstärken, in ein „Neverending Project“ einge-

bunden zu sein.

Ob nun das Forschungsinformationssystem, der Ausbau der SAP-Landschaft oder das strahlend verlockende Licht der Exzellenzuniversität – sie alle bringen auch Schatten mit sich. In der Regel ist dies alles zusätzlich zu der ohnehin schon stark verdichteten Arbeitsbelastung zu bewältigen. Nicht selten gehen die Beschäftigten hier nicht nur an ihre Grenzen, sondern auch über ihre Grenzen hinaus. Diese Entwicklung sollte mit Sorge betrachtet werden.

Allen Kolleg\*innen, die hier unermüdlich ihren Beitrag leisten, wollen wir unseren Dank dafür aussprechen, dass sie die Leibniz Universität zu dem machen, was sie ist und werden kann. Bitte behalten Sie jedoch auch immer Ihre Gesundheit im Blick! Wenn Sie dabei Unterstützung brauchen, steht Ihnen unsere Tür immer offen.



## WAS IST EIGENTLICH... EIN ELTERN-KIND-BÜRO?

**D**er Kindergarten hat geschlossen, die Tagesmutter sagt spontan ab – wohin nun mit dem Nachwuchs? In einer solchen Notlage kann ein Eltern-Kind-Büro helfen. Das ist ein extra eingerichteter Raum in einer Einrichtung, in dem ein Elternteil gleichzeitig arbeiten und das eigene Kind betreuen kann.

Ein gutes Beispiel hierfür findet sich an der LUH z.B. beim Institut für Werkstoffkunde. Hier können Beschäftigte und Studierende bereits seit 2016 ihre Kinder im Notfall betreuen. Zwei Eltern-Kind-Büros, eins im Institut für Werkstoffkunde und eins im Unterwassertechnikum, sind als vollwertiger Arbeitsplatz eingerichtet. Es gibt dort neben dem PC ein Kinderbett, ein Laufgitter, eine

Wickelkommode, Spielsachen und Kuscheltiere.

Die Vorteile für Beschäftigte und Universität liegen auf der Hand: Während Beschäftigte ihre Urlaubstage nicht für Notfallkinderbetreuung verwenden müssen, wird in der Einrichtung der Ablauf nicht gestört und die Arbeit wird planmäßig erledigt.

Mittlerweile gibt es schon mehrere solcher Räume in verschiedenen Einrichtungen. Wir finden, es sollte noch viel mehr davon geben!

Auf den Geschmack gekommen? Der Familienservice des Hochschulbüros für ChancenVielfalt berät und unterstützt Sie gern bei der Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros.

# AKTIVE UNTERSTÜTZUNG FÜR SCHWERBEHINDERTE BESCHÄFTIGTE?

Foto: A. Phan



## EIN GASTBEITRAG DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Sicherlich kennen Sie den Standard-satz in Stellenausschreibungen, der über die bevorzugte Berücksichtigung von Schwerbehinderten bei gleicher Eignung informiert. Auch an unserer Universität ist es eine der Hauptaufgaben der Interessenvertretung der Schwerbehinderten, diesen gesetzlichen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben durchzusetzen und Hilfestellung bei der Realisierung zu leisten.

Viele Menschen scheuen sich immer noch davor, dem Arbeitgeber eine mögliche Schwerbehinderung bekannt zu geben, aus Sorge vor Stig-

matisierung. Das gilt nicht nur für Bewerbungen allgemein, sondern ebenfalls für bereits an der LUH beschäftigte Personen.

Diese Sorge ist jedoch unbegründet: Von einzelnen Vorbehalten abgesehen, nehmen wir eine grundsätzliche Bereitschaft und Offenheit für die Belange Schwerbehinderter wahr. Außerdem ist die Dienststellenleitung an einem offeneren Umgang mit dem Thema Inklusion und Diversität interessiert und unterstützt deshalb aktuell Projekte und Arbeitskreise zu diesem Thema.

Nach unserer Erfahrung können wir allen Beschäftigten empfehlen, eine anerkannte Schwerbehinderung (Grad der Behinderung mind. 50) bei unserer Dienststelle anzugeben. Neben dem erhöhten Schutzstatus für den Arbeitsplatz und vor möglichen Belastungsspitzen, besteht ein Anspruch auf fünf Tage zusätzlichen Jahresurlaub.

Ferner hätte die Arbeitgeberin LUH einen direkten Nutzen durch die angegebene Schwerbehinderung. Denn an unserer Universität ist die gesetzlich vorgeschriebene Mindestzahl an Pflichtarbeitsplätzen gemäß SGB IX noch immer nicht erfüllt. Die LUH muss bis heute eine beträchtliche Ausgleichsabgabe zahlen.

Dabei sind diese „Strafzahlungen“ unnötig, denn es gibt für Arbeitgeber unterschiedliche Möglichkeiten für einen Ausgleich oder zur Förderung bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten. Neben diversen Beratungsangeboten der verschiedensten Sozialversicherungsträger, gibt es unterschiedliche Optionen der finanziellen Unterstützung, von der Arbeitsplatzausstattung bis hin zu einer Arbeitsassistentin, um ggf. Leistungseinschränkungen auszugleichen und sinnvolle Anpassungen zu fördern. Schon bei der Einstellung schwerbehinderter Personen sind verschiedene Prämien oder Lohnkos-

tenzuschüsse vor Vertragsabschluss möglich, so dass sich eine Information zu dem Thema durchaus lohnen kann.

Neben dem Mehrwert durch die Förderung der verschiedenen Sozialversicherungsträger wird oft außer Acht gelassen, dass die allermeisten Schwerbehinderten auf ihren Arbeitsplätzen hochmotiviert sind, um im Rahmen ihrer persönlichen Einschränkungen ihre volle Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Gleichzeitig beeinträchtigt nicht jede gesundheitliche Einschränkung den Arbeitsplatz.

Natürlich bieten die genannten Maßnahmen auch einen direkten Vorteil für die betroffenen Beschäftigten. Darüber hinaus können schwerbehinderte Beschäftigte auf verschiedene Unterstützungen für ihre ganz persönliche Lebenssituation zurückgreifen, die dabei helfen, dass die persönlichen Lebensumstände die Arbeitsfähigkeit nicht zusätzlich belasten. Das kann von Wohnungshilfe und Unterstützung der Mobilität bis hin zu Unterstützung bei Qualifikationsmaßnahmen oder gar Existenzgründungen reichen; der Katalog ist umfangreich und individuell anpassbar. Deshalb an dieser Stelle der Hinweis: Die umfangreichen Fördermöglichkeiten sind ebenfalls für „gleichgestellte“ Personen möglich.

Eine Gleichstellung können alle Personen bei der Agentur für Arbeit beantragen, die mindestens einen Grad der Behinderung von 30 haben und damit noch nicht als Schwerbehinderte gelten.

Für einen ersten Überblick bieten auch die Integrationsämter ein „Leistungsnavi“ an, in dem zahlreiche Optionen beschrieben sind: [www.leistungsnavi.integrationsaemter.de](http://www.leistungsnavi.integrationsaemter.de).

## KONTAKT UND INFORMATION:

Wenn Sie weitere Fragen haben oder nähere Informationen wollen, wenden Sie sich gerne an die Schwerbehindertenvertretung der LUH:

**Telefon: 762-2720**

**[sbv@zuv.uni-hannover.de](mailto:sbv@zuv.uni-hannover.de)**


**Welfengarten 3 (Gebäude 1111)**

**Raum 013**

## Haben Sie Fragen zur Arbeit des Personalrats?

Haben Sie Interesse, im Personalrat mitzuarbeiten? Wollten Sie einfach schon **i m m e r** mal wissen, was wir den **g**anzen Tag machen? Haben Sie **L**ust auf anregende Gespräche bei Kaffee und Kuchen?

**Dann kommen Sie vorbei!  
Wir freuen uns auf Sie.**



Der Personalrat lädt ein zum

# Tag der offenen Tür

Mittwoch 29. Mai 2019, 14-18 Uhr

Gebäude 1111, Welfengarten 3

# PERSONALRATSARBEIT PRAKTISCH:



Bild: pixabay.com

## UNFALLANZEIGE

*„Unfälle sind zeitlich begrenzte von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tode führen.“*

**Zitat der Landesunfallkasse Niedersachsen, gefunden auf der LUH-Webseite zum Thema Arbeits- und Wegeunfälle.**

**S**oweit das „Behördendeutsch“ zum Thema Unfälle. Wenn es sich bei Ihrem Unfall jedoch um einen Arbeits- oder Wegeunfall handelt, gehört dazu noch ein weiteres Thema: die Unfallanzeige. In diesem Artikel möchten wir mehr auf diese eingehen.

Warum muss ich das alles überhaupt ausfüllen und was hat der Personalrat damit zu tun? Diese Fragen haben Sie sich vielleicht auch schon mal gestellt. Bei einem Arbeits- oder Wegeunfall mit einer Arbeitsunfähigkeit

von mehr als drei Tagen müssen Sie generell immer eine Unfallanzeige stellen. Denn ein Arbeits- oder Wegeunfall, der zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als diesen drei Tagen führt, muss der Berufsgenossenschaft gemeldet werden. Der Personalrat empfiehlt, auch bei weniger als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit eine Anzeige zu stellen, um Schäden, die vielleicht erst später auftreten, aktenkundig zu machen.

Wenn Sie ärztliche Hilfe benötigen, muss dies ein sogenannter „Durch-



gangsarzt“ sein. Hierbei handelt es sich um eine Ärztin bzw. einen Arzt mit einer Zulassung der berufsgenossenschaftlichen Heilbehandlung. In der Regel sind dies Ärzt\*innen mit dem Fokus auf Unfallchirurgie oder Orthopädie. Die zuständige Berufsgenossenschaft ist dazu verpflichtet, bei Arbeitsunfällen für eine schnelle und fachärztliche Versorgung zu sorgen. Durchgangsarzt\*innen bilden entsprechend die erste Anlaufstelle für Personen, die durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) versichert sind. Ein\*e Durchgangsarzt\*in stellt eine Diagnose und entscheidet über die weitere Behandlung und die verantwortliche Einrichtung.

Die Unfallanzeige selbst finden Sie auf den Webseiten der Arbeitssicherheit zusammen mit den dazugehörigen Erläuterungen. Wenn Sie sie beim Dezernat 2 eingereicht ha-

ben, erhält der Personalrat ebenfalls ein Exemplar der Unfallanzeige. Dies hat unter anderem den Grund, dass auch wir bei einer eventuell noch bestehenden Gefahr für Unfälle natürlich stark daran interessiert sind, diese zusammen mit der Dienststelle schnellstmöglich abzustellen. Auch eine eventuelle Häufung von Unfällen an bestimmten Einrichtungen oder bestimmten Orten interessiert uns, um auch hier angemessen darauf reagieren zu können.

Bei Unfalluntersuchungen der Sicherheitsingenieure ist der Personalrat ebenfalls beteiligt, um sich vor Ort selbst einen Überblick zu verschaffen und um sicherzustellen, dass keine akute Gefährdung mehr herrscht.

Aber am besten wäre es natürlich, wenn Sie eine Unfallanzeige gar nicht erst ausfüllen müssen.

Bild: pixabay.com



## „DIE SITUATION HAT SICH INSGESAMT DEUTLICH VERBESSERT.“



**I**m Jahr 2018 fiel die Entscheidung, an der Leibniz Universität Hannover (LUH) eine Stelle für hauseigene betriebsärztliche Versorgung zu schaffen. Diese Stelle ist seit dem Herbst 2018 besetzt mit Dr. Ellen Aumüller, die bereits früher einmal über einen externen Dienstleister mit der betriebsärztlichen Versorgung der LUH betraut war. Wir haben sie dazu befragt, welche neuen Möglichkeiten die Veränderung bietet.

**Personalrat (PR):** Nachdem Sie schon einige Jahre als Angestellte des arbeitsmedizinischen Dienstes die betriebsärztliche Versorgung der LUH übernommen hatten, sind Sie nun als direkt bei der LUH beschäftigte Betriebsärztin wiedergekommen. Wo sehen Sie die Unterschiede zur früheren Situation und welche Möglichkeiten bietet die neue Situation?

**Dr. Aumüller:** Es gibt deutliche Un-

terschiede. Wir sind jetzt technisch und personell optimal ausgestattet und können Vorsorgetermine selbst organisieren und damit schneller und zuverlässiger vergeben. Früher wurden wir oftmals kurzfristig abgezogen, so dass Termine verlegt werden mussten, und wir waren personell so eng aufgestellt, dass wir die Vorsorgen mit großem Zeitdruck takten mussten. Das hat verständ-

licherweise zu Unzufriedenheit geführt, denn manchmal ergeben sich im Rahmen der Vorsorge andere Aspekte, die mehr Zeit beanspruchen. Das kann man bei einer so engen Taktung schlecht gewährleisten, und das führt dazu, dass viele Dinge von den Betroffenen gar nicht mehr angesprochen werden. Jetzt hat sich die Situation für mich und mein Team insgesamt deutlich verbessert; wir können probandenorientierter arbeiten und sind mit mehr Kraft dabei. Ich denke, der Arbeitsschutz an der LUH wird dadurch verbessert, sowohl für die Beschäftigten als auch für die Studierenden. Insgesamt habe ich als direkt angestellte Betriebsärztin der LUH auch viel mehr Möglichkeiten, den Arbeitsschutz für die Beschäftigten und Studierenden mitzugestalten.

*PR: Zum Thema Mitgestaltung: Was sind Ihre Wünsche und Ideen für die Entwicklung der Abteilung in Zukunft?*

**Dr. Aumüller:** Es ist geplant, die Verzahnung mit der Arbeitssicherheit zu stärken. Damit können die Erkenntnisse aus den Vorsorgen mehr Einfluss auf Maßnahmen des Arbeitsschutzes nehmen. Umgekehrt kann ich das Wissen der Arbeitssicherheit und die stärkere Einbindung bei Auditierung und Gefährdungsbeurteilungen mit in meine Beratungen

einfließen lassen. Synergien von Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin können somit zu einer Verbesserung des Arbeitsschutzes insgesamt führen. In der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) heißt es ja auch, dass Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge dem Arbeitgeber mitgeteilt werden sollen, um daraus Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten. Deshalb bitten wir jetzt darum, die Gefährdungsbeurteilungen zu den Vorsorgen mitzubringen, nicht weil wir kontrollieren, sondern weil wir unterstützen wollen. Mit Zustimmung der Institutsleitung halten wir dann Rücksprache mit der Arbeitssicherheit, z.B. wenn es um krebserregende Stoffe oder andere Gefahrstoffe geht.

Ein weiterer Entwicklungspunkt ist der Standort Garbsen. Bisher waren wir etwa einmal im Monat vor Ort; das wird nicht mehr ausreichen, wenn die Fakultät Maschinenbau dorthin umgezogen ist. Die Stabsstelle Arbeitssicherheit führt derzeit auf verschiedenen Ebenen Gespräche, um dort arbeitsmedizinische Dienstleistungen vor Ort durch geeignete Räumlichkeiten zu ermöglichen. Hierdurch könnten erhebliche Wegezeiten für alle Beteiligten eingespart und eine echte Vorsorge ermöglicht werden, die nicht am Besprechungstisch stattfindet.

*PR: Welche Angebote / Informationen / Unterstützung für den Arbeitsalltag gibt es bei Ihnen für Beschäftigte mit chronischen Erkrankungen?*

**Dr. Aumüller:** Bei chronischen Erkrankungen ohne beruflichen Bezug ist primär der Hausarzt bzw. der behandelnde Facharzt der erste Ansprechpartner. Bei Verdachtsmomenten, dass die Erkrankung in einem beruflichen Zusammenhang steht oder dass bestimmte technische oder organisatorische Arbeitsmaßnahmen die Krankheit zum schlechteren beeinflussen oder sogar Mitauslöser sind, bzw. wenn Personen körperliche Einschränkungen haben, die eine Anpassung der Arbeitsmittel oder der Arbeitsgestaltung erforderlich machen, bin ich mit im Boot. Im Vorfeld führe ich dann ein persönliches Beratungsgespräch mit der betroffenen Person, ggf. unter Einbindung des behandelnden Arztes, um genau zu wissen, wo die Beschwerde liegt. Dann gucke ich mir den Arbeitsplatz an. Bei Bedarf ziehe ich mit Einverständnis der betroffenen Person die Arbeitssicherheit hinzu, gerade wenn es um technische Maßnahmen geht.

Gezielte Informationen gibt es bisher nicht. Im Rahmen der Unterweisung sollte jedoch die arbeitsmedizinische Vorsorge ein Thema sein, und hier sollte immer unbedingt auf die Mög-

lichkeit der Wunschvorsorge hingewiesen werden. Die Wunschvorsorge greift, wenn Beschäftigte feststellen, dass Beschwerden im Zusammenhang mit dem Beruf stehen können und dass diese Gefährdung durch bestehende Schutzmaßnahmen nicht ausgeschlossen ist. Sie ist eine Art Auffangbecken für Vorsorgen, die ansonsten nicht konkret genannt sind. Es ist wichtig, dass im Rahmen der Unterweisung immer auf die Wunschvorsorge hingewiesen wird, damit jeder weiß: Ich habe die Möglichkeit zum Betriebsarzt zu gehen.

*PR: Wie ist der Ablauf bei Pflichtuntersuchungen bei Neueinstellungen (z.B. Hörentauglichkeitsuntersuchung)? Wie läuft die Anmeldung zu Untersuchungen, die nicht von Ihnen vorgenommen werden?*

**Dr. Aumüller:** Bei Neueinstellung erstellt die Einrichtungsleitung eine Tätigkeitsbeschreibung. Anhand derer und der Gefährdungsbeurteilung ist die Vorsorge nach ArbMedVV zu planen. Daraufhin meldet die Einrichtungsleitung die neu einzustellende Person zur Vorsorgeuntersuchung an. Dafür gibt es einen Anmeldebogen, den ich anhand der Vorgaben der ArbMedVV erstellt habe. Auf Wunsch können die Verantwortlichen direkt mit mir Kontakt aufnehmen, um sie zu beraten, ob oder

welche Vorsorgen im Rahmen der Einstellung bzw. der Tätigkeit verpflichtend sind oder angeboten werden müssen. Hier geht es aber nur um die Individualschutz-Vorsorge, die wir hier vor Ort machen und deren Ergebnis auch keinen Einfluss auf die Einstellung hat.

Eignungsuntersuchungen müssen gesondert betrachtet werden, sie sind nicht Bestandteil der ArbMedVV und werden nicht hier vor Ort angeboten. Diese Untersuchungen sind z.B. bei Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeit und Höhenabsturzgefahr notwendig. Für die LUH werden jährlich ca. 20-30 Eignungsuntersuchungen bei zwei Kooperationspartnern

in der Nähe der LUH durchgeführt, da hierfür ein größerer technischer Aufwand erforderlich ist wie z.B. Kugelperimeter oder Belastungs-EKG. Verantwortliche erhalten die Information über die Untersuchungsstellen durch die Sicherheitsingenieure oder auf Anfrage durch uns. Das besondere an diesen Untersuchungen ist, dass ihr Ergebnis – tauglich oder nicht tauglich – durchaus Konsequenzen für die Einstellung haben kann.

*PR: Muss der Beschäftigte das Ergebnis dieser Untersuchung, das ja eine Folge für sein Arbeitsverhältnis haben kann, selbst der Einrichtungsleitung mitteilen?*

Bild: pixabay.com



**Dr. Aumüller:** Das Ergebnis wird den Beschäftigten bei den Eignungsuntersuchungen direkt gegeben, das ist die sicherste Lösung im Hinblick auf den Datenschutz. Ich erkläre die möglichen Konsequenzen, aber die Person hat es selbst in der Hand. Ich habe es in meiner Laufbahn einmal erlebt, dass jemand mit chronischer Erkrankung und körperlicher Einschränkung zur Eignungsuntersuchung kam, bei der sich herausstellte, dass bestimmte Tätigkeiten unmöglich waren. Ich habe ihm dann auch gesagt, dass eine Kündigung dabei rauskommen kann, wenn er das Schreiben dem Arbeitgeber gibt. Er hat mich dann drei Monate später angerufen und gesagt, ja, er ist gekündigt worden, aber er war vorher aufgeklärt und hat sich selbst dazu entschieden, es abzugeben.

*PR:* In so einem Fall würde hier ja sofort das Betriebliche Eingliederungsmanagement greifen. Da bräuchte es so etwas wie einen internen Stellenmarkt. Die LUH ist eine große Arbeitgeberin, da muss es ja Arbeitsplätze geben, die geeignet sind.

**Dr. Aumüller:** Genau, das denke ich auch. Dieses Beispiel war in der freien Wirtschaft. Ich denke, hier werden Lösungen gefunden.

*PR:* Zum Thema Alter: Leider sind die Räumlichkeiten, in denen Sie unter-

*gebracht sind, nicht barrierefrei zugänglich. Welche Vorkehrungen / Angebote gibt es für die Beratung und Untersuchung von Beschäftigten mit körperlichen Beeinträchtigungen?*

**Dr. Aumüller:** Das ist leider wirklich ein Problem. Bei Bedarf können wir die technischen Untersuchungen vor Ort durchführen (Sehtest, Hörtest, Lungenfunktionstest), da diese mobil eingesetzt werden können. Für Blutentnahmen und Impfungen müssten aber die hygienischen Voraussetzungen gegeben sein, das heißt es muss alles abwischbar und desinfizierbar sein und eine Liege muss zur Verfügung stehen. Da muss man im Einzelfall gucken, wie es möglich gemacht werden könnte. In der Vergangenheit gab es vereinzelt Anfragen in dieser Hinsicht. Aktuell hatten wir noch keine Anfrage.

*PR:* Schon sind wir am Ende unserer Fragen angekommen. Haben Sie oder Ihr Team noch Wünsche an den Personalrat?

**Dr. Aumüller:** Bis jetzt habe ich keine Wünsche. Frau Kluge und Frau Schindler sind auch ganz glücklich.

*PR:* Das ist sehr schön. Dann auch von unserer Seite: Wenn Sie mal Wünsche haben, nur raus damit. Und vielen Dank für das Gespräch!

## PERSONALRATSMITGLIEDER

Elli Grube	Vorsitzende		19904
Jörg Schollbach	1. stellv. Vorsitzender		19901
Marc André Brinkforth-Peiser	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			2446
Matthias Rabe			3701
Frank Schrader			5216
Sarah Steiding			5216
Anca Vais			19692
Martin Volkmann			19219
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)