



Einladung zur Personalversammlung

Mo, 1. April 2019, 13:00 Uhr
Raum 201, Gebäude 1507
Königsworther Platz 1



Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Personalrats
Bericht des Präsidiums
Anliegen im Bestand
Ergebnisse der Tarifrunde 2019
sonstiges
sonstiges



In dieser Ausgabe: Personalversammlung 2019 +++
Bauen im Bestand +++ Entwicklungsplanung des
Senats +++ Ergebnisse der Tarifrunde 2019 +++



Editorial	3
Personalversammlung 2019	4
Digitaler Testballon	17
Bauen im Bestand	18
Europawahl	21
Ergebnisse der Tarifrunde 2019	22
Senat und Entwicklungsplan	28

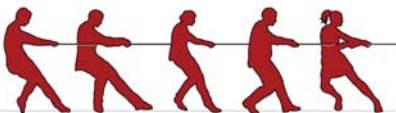
Liebe Kolleg*innen!

Beim Personalrat ging es in diesem Frühjahr hoch her. Aufgaben häuften sich, Termine gaben sich fortlaufend die Hand, und dann musste auch noch der Termin für die Personalversammlung verschoben werden! Prall gefüllte Terminkalender sowohl bei uns als auch beim Präsidium, gepaart mit Schwierigkeiten einen ausreichend großen Raum zu bekommen, führten am Ende dazu, dass die Personalversammlung auf einen ganz besonderen Termin gelegt werden musste: den 1. April - kein Aprilscherz!

Leider brachte der Termin einige organisatorische Hindernisse mit sich, so dass Einladung und Tätigkeitsbericht erst kurz vor knapp versendet werden konnten erstmals digital. Darüber hinaus war auch das PR-Info betroffen, denn die Jubiläumsausgabe war schon so voll, dass die Personalversammlung nicht mehr hinein passte.

In diesem Heft lesen Sie aber nicht nur die gewohnte Zusammenfassung der Personalversammlung, sondern auch Artikel zu Themen, die Teil der Personalversammlung waren. Sie erfahren ab Seite 18, welche Probleme der Personalrat beim Thema „Bauen im Bestand“ sieht und welche Vorschläge wir für eine Verbesserung haben. Ab Seite 22 fassen wir die Ergebnisse der Tarifrunde 2019 zusammen. Hierbei ist jedoch Vorsicht geboten: Zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Heftes waren die Redaktionsverhandlungen noch nicht abgeschlossen und die Ergebnisse standen noch unter Vorbehalt! Auf Seite 28 stellen wir den jüngst vom Senat beschlossenen Entwicklungsplan vor.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen
Ihr Personalrat



PERSONALVERSAMMLUNG 2019

Fotos: A. Phan

Auch beim Personalrat wird's mal eng: Arbeitsverdichtung und Erkältungswellen führten in diesem Jahr dazu, dass die Einladung zur Personalversammlung und der jährliche Tätigkeitsbericht des Personalrats erst kurz vor dem Termin der Personalversammlung verschickt werden konnten. Außerdem konnte die Personalversammlung leider aufgrund von Terminschwierigkeiten in diesem Jahr nur einmal stattfinden, nachdem die zweimalige Veranstaltung im vergangenen Jahr auf großen Zuspruch gestoßen war. Wenn möglich, soll die Veranstaltung an zwei Terminen jedoch in Zukunft wiederholt werden.

Trotz der kurzfristigen Ankündigung füllte sich der Hörsaal 201 auf dem Conti-Campus zügig. Nachdem die Personalratsvorsitzende Elli Grube die Versammlung eröffnet und die Anwesenden begrüßt hatte, machte wie üblich der Präsident Prof. Dr. Volker Epping den Auftakt mit dem Bericht des Präsidiums.

Bericht des Präsidiums

Das wichtigste Thema des Präsidiums im letzten Jahr war der Antrag auf Exzellenzuniversität und die Vorbereitung auf die Begehung und Begutachtung der LUH und ihrer Verbundpartnerin MHH Ende März. In der Woche eins nach der

Begehung durch die unabhängigen Begutachter*innen nutzte Herr Epping die Gelegenheit, um allen Beschäftigten für ihre exzellente Arbeit, ihren unermüdlichen Einsatz und ihr Durchhaltevermögen nach zwei Jahren Dauerdruck zu danken. Besonders die sehr gute Zusammenarbeit vieler Kolleg*innen aus verschiedenen Bereichen, auch in der zweiten und dritten Reihe, hob er lobend hervor und fügte hinzu, dass Beschäftigte sich mit spezifischen Rückfragen gern an ihn wenden könnten. Das Ergebnis des Antrags wird am 19. Juli 2019 bekannt gegeben werden.

Passend zum Thema der Personalversammlung berichtete der Präsident von Bauvorhaben und geplanten Sanierungen im Bereich Nordstadt. Für eine neu eingeworbene, außeruniversitäre Forschungseinrichtung, das DLR-Institut für Satellitengeodäsie und Inertialsensorik (DLR-SI) soll ein Neubau für bis zu 130 Beschäftigte errichtet werden. Weitere Erweiterungen für die Max-Planck-Gesellschaft sollen folgen. Damit werden die letzten Baulücken in der Nordstadt geschlossen und es entsteht ein neuer „Campus Physik“.

Ein anhaltendes Problem im Themenfeld Sanierung ist das mangelnde Budget der LUH. Für die Instandhaltung von 177 Gebäuden stehen aktu-

ell nur 5,1 Mio. Euro zur Verfügung; dabei koste aber allein die Sanierung der Außenfassade des Hochhauses in der Appelstraße 30 Mio. Euro. Ohne von außen zufließendes Geld ginge das nicht, so Herr Epping. Deshalb muss perspektivisch viel Geld in die Absicherung und Einnetzung von Gebäuden fließen, weil kein Geld für die Sanierung da ist. Auch Baugenehmigungen sowie die Gewinnung von Baufirmen für die Umsetzung der Baumaßnahmen bereiten weiterhin Schwierigkeiten.

Im Folgenden berichtete der Präsident von laufenden Antragsverfahren der LUH. Nachdem in der ersten Runde des Nachwuchspaktes 21 neue Professur-Stellen an die LUH gingen, wurden in der nun anschließenden zweiten Runde vier weitere Stellen beantragt. Diese Stellen beinhalten jedoch nur Mittel für die Professur selbst und nicht für das unterstützende Personal. Im Verbund mit der Universität Hildesheim, der Hochschule Hannover und der MHH soll ein Antrag für Digitalisierungsprofessuren gestellt werden. Dieser Antrag, der maximal acht Professur-Stellen für die LUH enthält, muss bis Ende April 2019 fertig sein. Auch hier wird die LUH unterstützendes Personal und Ausstattung der Stellen zu großen Teilen selbst finanzieren müssen. Perspektivisch könne eine



Der Hörsaal war trotz der kurzfristigen Einladung gut gefüllt.

Reduzierung der Gesamtzahl der Professuren notwendig werden, um die ausreichende Ausstattung zu gewährleisten. Weiterhin wurde ein weiterer Verbundantrag für einen Transferhub Hannover im Bereich Ausgründungen und Patentverwertung beim Land gestellt, dessen Ergebnis demnächst erwartet wird.

Im März 2019 wurden die Zielvereinbarungen 2019-2021 zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und der LUH unterzeichnet. Diese können auf den Internetseiten des Ministeriums eingesehen werden (<https://t1p.de/45rn>). Weiterhin hat das Ministe-

rium eine Begutachtung der Niedersächsischen Stiftungshochschulen in Auftrag gegeben, deren Ergebnis von der LUH mit Spannung erwartet wird, da, so Herr Epping, dadurch Möglichkeiten zur Autonomie eröffnet würden. Zum Ende des Jahres plant das Ministerium eine Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG).

Zuletzt wies Herr Epping darauf hin, dass die Entwicklungsplanung 2023 vom Senat beschlossen und veröffentlicht wurde. Vom Hochschulrat habe es großes Lob für den Entwicklungsplan gegeben. Der Präsident dankte insbesondere Herrn Elspaß

und dem Team Hochschulplanung und Controlling wie auch den anderen Beschäftigten, die hieran mitgewirkt hatten.

Fragen an das Präsidium

Nachdem Herr Epping seinen Vortrag beendet hatte, bekamen die anwesenden Beschäftigten Gelegenheit, Nachfragen an das Präsidium zu stellen. Eine Beschäftigte fragte nach der Verankerung der Themen Nachhaltigkeit und Fair Trade in der LUH. Herr Epping antwortete, dass hierzu im vergangenen Jahr vom Dezernat 3 eine Untersuchung durchgeführt worden sei. Insgesamt sei

die Universität bei der Vergabe von Aufträgen an das Landeshaushaltsrecht gebunden. Darüber hinaus sei es Aufgabe der einzelnen Fachdisziplinen, diese Themen in ihre Lehrpläne aufzunehmen.

Die Vorsitzende des Personalrats griff die Erwähnung des Präsidenten auf, dass die Ergebnisse der Begutachtung der Stiftungshochschulen mit Spannung erwartet würden, und fragte direkt nach, ob es im Präsidium Überlegungen gäbe, aus der LUH eine Stiftung zu machen. Herr Epping begründete sein Interesse an der Rechtsform Stiftung damit, dass diese dem Präsidium die Diensther-



Die Vorsitzende des Personalrats
Elli Grube.



Beschäftigte stellten Fragen...

renfähigkeit übertragen würde und damit die Möglichkeit gäbe, eigene Stellen zu backen, um damit gutes Personal zu halten. Dies sei auch bei anderen Rechtsformen gegeben, z.B. bei der Körperschaft des öffentlichen Rechts. In diesem Zusammenhang erwähnte der Präsident jedoch vornehmlich Beamtenstellen, die durch die Dienstherrenfähigkeit geschaffen werden könnten.

Eine Nachfrage aus dem Publikum beschäftigte sich mit dem erwähnten Transferhub und wünschte sich einen stärkeren Ausbau der Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen. Der Präsident führte daraufhin aus, dass es sich bei dem aktuellen Antrag

um eine Ausschreibung des MWK für ein fünfjähriges Programm in Zusammenarbeit mit Hannover-Impuls handle. Es verstärke im Wesentlichen vorhandene Transferaktivitäten der LUH; eine enge Verzahnung mit Wirtschaftsunternehmen im Rahmen geförderter Transfer-Projekte sei gelebte Praxis.

Da es keine weiteren Fragen an das Präsidium gab, griff die Personalratsvorsitzende Elli Grube noch einmal das Thema Exzellenzuniversität auf. Sie lobte nicht nur die Beschäftigten, die in erster und zweiter Reihe unermüdlich und unter großer Dauerbelastung für das Gelingen der Begehung gearbeitet haben, sondern

auch diejenigen, die geduldig abgewartet hatten, während ihre Anliegen wegen des Exzellenz-Antrags auf die Wartebank geschoben werden mussten. Weiterhin versprach Frau Grube, dass der Personalrat den weiteren Prozess wie bisher konstruktiv und auch kritisch begleiten werde.

Thema: Bauen im Bestand

Nachdem der Bericht des Präsidiums abgeschlossen war, leitete die Vorsitzende das eigentliche Thema der Personalversammlung ein: Bauen im Bestand. Hier übergab sie zunächst das Wort an Herrn Horst Bauer, den

Leiter des Dezernates 3 Gebäudemanagement.

Herr Bauer begann seinen Vortrag mit einem Rückblick auf die Veränderungen, die die Übertragung der Bauherrenschaft vom Staatlichen Baumanagement auf die LUH zum 01.01.2019 bewirkt hat. Um die Vielzahl von neuen Aufgaben bewältigen zu können, wurde das Dezernat 3 aufgestockt und ca. 20-25 neue Stellen geschaffen. An dieser Stelle dankte Herr Bauer der Personalverwaltung und dem Personalrat für die gute Zusammenarbeit bei diesem Ausbau.



...und der Präsident Prof. Dr. Volker Epping beantwortete sie.



Der Vortrag des Personalrats.

Im Folgenden gab Herr Bauer den Anwesenden mit Hilfe einer sehr anschaulichen Präsentation einen Überblick über alle derzeitigen Baustellen und geplanten Bauvorhaben an der LUH. Der Überblick zeigte deutlich, wie vielfältig der Bereich Bauen ist. Auf der einen Seite stehen notwendige Sanierungen wie z.B. die Hochhäuser in der Appelstraße und am Königsworther Platz, die Renovierungen und Herrichtungen von Gebäuden nach dem Umzug des Maschinenbaus nach Garbsen, bevor die neuen Nutzer*innen einziehen können sowie Schwierigkeiten beim Bau im Bestand im Hinblick

auf Brandschutz, Energieeffizienz, Schadstoffbeseitigung und Denkmalschutz. Auf der anderen Seite stehen Neubauten wie das von Anwohnern kontrovers diskutierte Gebäude der Leibniz School of Education (LSE), das in der Straße Im Moore entstehen wird, und der weithin bekannte Campus Maschinenbau Garbsen (CMG), dessen Eröffnung am 19. September 2019 ansteht. Bei der Vielzahl von gleichzeitigen Baustellen sei es nicht immer möglich, die Beschäftigten vor Beeinträchtigungen durch den Bau zu schützen, so Herr Bauer. Er dankte deshalb allen Beschäftigten für ihre Geduld und versprach, im Rahmen

der Übernahme der Bauherrenschaft größere Transparenz über Bauvorhaben zu schaffen.

Nach dem Vortrag von Herrn Bauer übernahm der stellvertretende Vorsitzende des Personalrats Jörg Schollbach das Wort und schilderte den bisherigen Umgang mit Baumaßnahmen aus Sicht des Personalrats. Mit Übernahme der Bauherrenschaft durch die Universität ist nun auch, wie für alle anderen Bauherr*innen in Hannover, das Bauamt Hannover die zuständige Bauaufsichtsbehörde. Damit ist die LUH selbst für die ordnungsgemäße Antragstellung an die Bauaufsichtsbehörde sowie für die Sicherheit auf ihren Baustellen verantwortlich. Deshalb ist in Zukunft immer die Universität Ansprechpartnerin für Beschwerden und Nachfragen zum Thema Baumaßnahmen. Leider waren in der Vergangenheit die

Informationsweitergabe an betroffene Beschäftigte und die Beteiligung des Personalrats an Baumaßnahmen suboptimal. Gerade im Hinblick auf die neuerworbene Bauherrenschaft und die Aufstockung des Baudezernates wünscht sich der Personalrat daher für die Zukunft eine transparentere Herangehensweise. Dafür ist einerseits eine bessere Beteiligung des Personalrats nötig und andererseits eine bessere Information der direkt und indirekt betroffenen Beschäftigten über Einschränkungen durch Bauvorhaben (Lärm, Staub, Abschaltungen etc.) und wichtige Änderungen, die sich im Laufe des Baus ergeben.

Der Personalrat wollte jedoch nicht nur kritisieren, sondern auch konstruktive Vorschläge machen. Hierfür stellte Elli Grube einige Ideen zu Instrumenten vor, mit denen





die Informationsweitergabe an die Beschäftigten verbessert werden könnte. Vorstellbar wären etwa Kurzinformationen über das „uni intern“ oder das PR-Info mit der Angabe von Ansprechpartner*innen. Auch über Plakate an den Gebäuden, die auch in umliegenden Einrichtungen aufgehängt werden, könnten die Eckdaten von Baumaßnahmen (Dauer, Art der Einschränkung, Ansprechpartner*innen) bekannt gemacht werden. Besonders sinnvoll findet der Personalrat eine Website mit gebäudespezifischen Informationen zu Baustellen, auf die alle Beschäftigten Zugriff haben.

Für größere Baumaßnahmen können Informationsveranstaltungen für alle direkt oder indirekt Betroffenen geeignet sein. Frau Grube rief die Dienststelle zur Prüfung und ggf. Umsetzung dieser Ideen auf und bot dafür die tatkräftige Unterstützung des Personalrats an.

Eine nähere Betrachtung des Themas Bauen im Bestand aus Sicht des Personalrats finden Sie in diesem Heft auf Seite 18.

Fragen Bauen im Bestand

Damit waren die Vorträge zum Thema Bauen im Bestand abgeschlossen und die Beschäftigten bekamen wie-

der die Gelegenheit, Nachfragen zu stellen. Eine Beschäftigte berichtete eindringlich von den Renovierungsarbeiten im Gebäude Schneiderberg 50, die ein konzentriertes Arbeiten über lange Zeit praktisch unmöglich machten und selbst zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Beschäftigten führten. Herr Bauer erwiderte, dass man seine Lehren aus dem Umbau gezogen habe und in Zukunft bei Baumaßnahmen dieses Umfangs anstrebe, die Beschäftigten temporär in anderen Bereichen der LUH unterzubringen. Er gab jedoch zu bedenken, dass dies aufgrund der allgemeinen Raumknappheit leider nicht bei jeder Baumaßnahme mög-

lich sei und dementsprechend einige Einschränkungen in Kauf genommen werden müssten.

Eine weitere Nachfrage galt dem Neubau der Mensa auf dem Campus Maschinenbau Garbsen und der Schließung der alten Mensa im PZH: Dort ansässige Beschäftigte befürchteten, dass die alte Mensa schließt, bevor die neue im Einsatz ist. Herr Bauer versicherte, dass die alte Mensa erst schließe, nachdem die neue Mensa den Betrieb aufgenommen habe. Dies soll etwa im Juli/August 2019 passieren. Darüber hinaus gäbe es Gespräche zur Eröffnung einer Cafeteria im Bereich des PZH.





Personalrat Marc André Brinkforth-Peiser liest Fragen der Beschäftigten aus der „Fragenbox“ vor.

Auf eine Bemerkung Herrn Bauers hin, dass die neue Veranstaltungsstätte im Pferdestall (s. PR-Info 25), die im Mai 2019 eröffnet werden wird, über ein zentrales Veranstaltungsmanagement zu buchen sein wird, fragte eine Kollegin nach, wie die Buchung über das Veranstaltungsmanagement funktionieren würde. Herr Epping antwortete, dass das genaue Prozedere noch geklärt werden müsse.

Ein Beschäftigter fragte nach, ob die juristische Lage zum Neubau Leibniz School of Education angesichts der massiven Anwohner*innenproteste geklärt sei und wie der Umgang

mit den Anwohner*innen sei. Herr Epping versicherte, dass das Bauvorhaben dem Bebauungsplan entspreche und dass damit das Recht eindeutig auf Seiten der LUH sei. Die Anwohner*innen seien ausreichend informiert worden, auch wenn sie nicht glücklich über das Bauvorhaben seien.

Fragen aus der „Fragenbox“

Wie immer hatte der Personalrat den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, im Vorfeld und auch noch während der Personalversammlung Fragen aufzuschreiben und in eine „Fragenbox“ zu werfen. Diese Fra-

gen wurden dann vom Personalrat an das Präsidium gestellt, so dass die Beschäftigten anonym bleiben konnten.

Eine Person fragte, wie die Mitglieder des Diversity Rates ausgewählt werden, da in dem Rat auffällig wenige Mitglieder mit erkennbarer eigener Diversitätserfahrung vertreten sind. Herr Epping wusste hierauf keine direkte Antwort, wies aber darauf hin, dass jedes Beratungsgremium der Universität selbst verantwortlich für die Findung seiner Mitglieder sei. Personalrat Marc André Brinkforth-Peiser ergänzte, dass nach Wissen des Personalrats die Mitglieder des Diversity Rats benannt werden, der Prozess sei jedoch undurchsichtig. Die vom Personalrat in den Diversity Rat entsandten Kolleg*innen werden vom Personalrat benannt.

Eine Person fragte nach der Beurteilung von Führungskräften und schlug vor, Vorgesetzte von ihren Mitarbeiter*innen evaluieren zu lassen. Herr Epping erwiderte, dass im Rahmen der Beurteilungsrichtlinien auch Führungskräfte von ihren Vorgesetzten beurteilt werden. Im Zweifelsfall, z.B. bei Professor*innen, sei das der oberste Dienstherr, vertreten durch den Präsidenten.

Eine Person fragte nach den Vor- und Nachteilen der Rechtsformen Stif-

tung und Körperschaft des öffentlichen Rechts für die Tarifbeschäftigten einer Hochschule. Herr Epping und Dr. Nicole Neuvians, die Leiterin des Dezernates 2, versicherten, dass der Tarifvertrag analog auch für die Beschäftigten der Stiftungshochschule gelte. Ansonsten bat Herr Epping darum, den Begutachtungsbericht des Ministeriums abzuwarten, und bekräftigte erneut, dass es sowohl im Interesse der Hochschule als auch der Beschäftigten liege, wenn nicht das Land Dienstherrin sei, sondern die Universität, weil eben Stellen (für Beamt*innen) nach Bedarf geschaffen werden könnten. Auf Nachfrage wollte der Präsident ähnliches für Tarifbeschäftigte nicht in Aussicht stellen. Der anwesende Gewerkschaftssekretär von ver.di Dr. Frank Ahrens ergänzte, dass im Rahmen einer Überleitung einer Hochschule in eine Stiftung eine Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft und der Hochschule geschlossen werde, nach der gemäß den Bestimmungen des NHG der TV-L Anwendung findet. Es bestehe jedoch keine unmittelbare Tarifbindung für die Beschäftigten der Stiftungsuniversität.

Ergebnisse der Tarifrunde 2019

Ver.di Gewerkschaftssekretär Frank Ahrens erhielt nun das Wort, um den anwesenden Beschäftigten die Ergebnisse der Tarifrunde 2019 zu



präsentieren und über aktuelle Aktionen der Gewerkschaft zu informieren. Hierzu stellte er die Eckpunkte der Tarifeinigung den Forderungen gegenüber. Einige Ergebnisse sind besonders gut ausgefallen, wie z.B. der hohe Mindestbetrag oder die Abschaffung der sogenannten „kleinen“ E 9. Die Laufzeit wurde bis zum 30.09.2021 festgesetzt. Bis Ende April sind alle ver.di-Mitglieder aufgerufen, über das Tarifergebnis abzustimmen. Einige Details des Tarifergebnisses, wie z.B. die Überleitung der Entgeltgruppe 9 in 9a und 9b, müssen danach noch in den Redak-

tionsverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberseite geklärt werden. Wie lange es dauern wird, bis das Tarifergebnis offiziell ist, ist noch nicht absehbar. Eine detaillierte Auflistung der für die Beschäftigten der LUH relevanten Ergebnisse der Tarifrunde finden Sie in diesem Heft ab Seite 22.

Im Weiteren berichtete der Gewerkschaftssekretär über zwei ver.di-Aktionen gegen die Befristungspraxis an Hochschulen: Die Kampagne „Frist ist Frust“ stellt sich gegen die hohe Befristungsrate an Hochschulen und

fordert, den Hochschulpakt zum Entfristungspakt zu machen (s. PR-Info 25). Dieses Vorhaben unterstützt die Plakataktion „Arbeit? Aber sicher!“, die Beispiele der prekären Beschäftigungsverhältnisse aufzeigt, die durch die Befristungspraxis entstehen.

Nach dem Vortrag von Frank Ahrens verabschiedete die Personalratsvorsitzende die Anwesenden und dankte allen für die Teilnahme an der Personalversammlung. Damit ging die Personalversammlung 2019 nach zwei prall gefüllten Stunden zu Ende.



DIGITALER TESTBALLON

Bild: pixabay.com

Nachdem die Jubiläumsausgabe Nr. 25 unseres PR-Infos verteilt war, gab es eine überwältigende Anzahl an Rückmeldungen mit der Bitte, das Info doch zukünftig digital zu versenden und die Absender aus dem Verteiler für die Printausgabe zu nehmen. Der Tätigkeitsbericht wurde aus Zeitgründen kurz vor der Personalversammlung erstmalig nur digital per E-Mail verschickt – eine Neuerung, die unter den Beschäftigten offensichtlich sehr gut ankam.

Weil das Entfernen etlicher Beschäftigter aus einem automatisch generierten Verteiler eine zeitraubende Handarbeit ist, haben wir uns kurzerhand entschlossen, nun auch das PR-Info digital zu versenden.

Dies spart nicht nur Geld und Papier, sondern auch Arbeitszeit und Muskelkraft in der Poststelle.

Möchten Sie lieber ein gedrucktes Exemplar bekommen?

Dann geben Sie uns doch bitte Bescheid, wir werden Ihnen dann ein gedrucktes Exemplar per Hauspost zusenden.

Kontakt:
Tel. 762-3074
E-Mail buero@personalrat.uni-hannover.de

Falls Sie Kolleg*innen kennen, die der digitale Versand des PR-Infos nicht erreicht hat, wären wir ebenfalls für eine Rückmeldung dankbar.

BAUEN IM BESTAND



Die Leibniz Universität Hannover (LUH) unterhält laut Zahlenspiegel 2018 über 165 Gebäude und muss trotzdem immer wieder zaubern, um den laufenden Lehr- und Forschungsbetrieb angemessen unterzubringen. Dabei geht es nicht nur um Hörsäle, Seminarräume, CIP-Pools und Arbeitsflächen für knapp 30.000 Studierende, sondern auch um Büros, Labore, Werkstätten und Sozialräume für über 5.000 Beschäf-

tigte, Gastwissenschaftler*innen, Stipendiat*innen, Kooperationspartner*innen und Lehrende aller Couleur. Wie unser Präsident schon öffentlich deutlich gemacht hat, schiebt unsere Universität seit Jahren einen Sanierungsstau im dreistelligen Millionenbereich vor sich her, wodurch die laufenden Kosten und der Aufwand für den notwendigsten Erhalt der Gebäudesubstanz weiter stetig zunehmen.

Mit Jahresbeginn 2019 hat die LUH die Bauherrenschaft für die im Landesbesitz befindlichen Uni-Gebäude von der Landesregierung übertragen bekommen. Damit ist die LUH jetzt Bauherrin, oberste Bauleitung und Bauüberwachung in eigener Verantwortung und nicht mehr ausschließlich auf die fremdbestimmten Prioritäten, Abläufe und Ausführungen anderer Landesbehörden angewiesen. Mit dieser neuen Aufgabe gehen viele Erwartungen einher, in der Hauptsache natürlich eine effizientere und bedarfsgerechtere Bauplanung sowie eine direkte Steuerung und Koordinierung der Bauarbeiten. In einigen Einzelfällen hatte unsere Dienststelle schon vorher die Bauherrenschaft und hat nach unserer Wahrnehmung bei den Projekten geschickt agiert und die gesteckten Ziele erreicht. Das imposanteste Beispiel dafür dürfte der neue Campus Maschinenbau Garbsen sein, der laut den Bekundungen zu unseren regelmäßigen Nachfragen weiterhin im Zeit- und Kostenplan liegen soll.

Beim Thema Bauen im Bestand geht es aber um die vielen kleinen und größeren Bauarbeiten an bestehenden Universitätsgebäuden, während der Betrieb irgendwie weiterlaufen muss. Viele Beschäftigte haben damit schon lästige oder leidvolle Erfahrungen machen müssen. Wenn

notwendigerweise ganze Versorgungsnetze und -leitungen in Gebäuden ausgetauscht werden müssen und damit eine Nutzung der „Infrastruktur“ wochenlang nicht möglich ist, einzelne Gebäudebereiche sich in eingehauste Sperrbereiche für Schadstoffsanierungen verwandeln oder Baustellenbereiche zum Hindernisparcours werden, dann kann man sich leicht vorstellen, was bei der eigenen Arbeit alles nicht läuft. Selbst benachbarte und nicht direkt betroffene Einrichtungen in der Nähe von Baubereichen hatten öfter auch Lärm, Dreck und Einschränkungen zu ertragen.

Den Personalrat erreichen dazu immer wieder verzweifelte Beschwerden zu anhaltenden und teils untragbaren Arbeitsbedingungen durch laufende Bauarbeiten. Neben der Unkenntnis zu Art und Dauer der Bauarbeiten sind der Grund für die Beschwerden immer wieder erhebliche Störungen der eigenen Arbeiten oder Experimente bis hin zu massiven gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Meistens bestand das Problem darin, dass selbst unsere Dienststelle in der Bauphase nicht immer von der verantwortlichen staatlichen Baubehörde, den beauftragten Architekturbüros oder den ausführenden Firmen über laufende Arbeiten und zeitliche Abläufe informiert wurde.

Selbst kleinere Sanierungsmaßnahmen in eigener Regie werden in der Regel nur mit einer Fakultäts- oder Institutsvertretung, gern auch mit sogenannten Raumbeauftragten in der Planungsphase besprochen. Ist dies geschehen, sieht man die Nutzerseite als ausreichend informiert an und widmet sich dann der baulichen Umsetzungsphase.

Als Interessenvertretung der Beschäftigten haben wir in Kenntnis der räumlichen Zwänge durchaus Verständnis für begrenzte Baumaßnahmen im laufenden Betrieb. Hierbei sind aber eine Abwägung der Beeinträchtigungen des Betriebes, die Dauer der am meisten störenden Arbeiten, die möglichen Belastungen für die Beschäftigten sowie mögliche Kompensationsmaßnahmen in die Planungen einzubeziehen. Auch die Weitergabe der Information einzelner Einrichtungsvertreter funktioniert bisher in den seltensten Fällen

und dann auch nicht in der nötigen Breite und inhaltlichem Umfang. Einzelne Informationsveranstaltungen im Planungsstadium waren hier schon gute Ansätze, sie sorgen für mehr Verständnis bei den Betroffenen und geben oft auch noch Gelegenheit für Einwände oder Hinweise, an die noch keiner gedacht hatte. Auch unsere Beteiligung als Interessenvertretung findet ggf. während der Planungsphase statt. Dabei hoffen wir, alle möglichen Probleme oder Fragestellungen im Hinterkopf zu haben, was sich oft als Illusion und Lernprozess für die nächste Beteiligung herausstellt.

In Zeiten totaler Vernetzung und Technologien wie Newsletter, Apps, Auskunftsportale o.ä. sollte es doch möglich sein, aktuelle Informationen zu Bauarbeiten im Bestand zeitnah für LUH-Angehörige zur Verfügung zu stellen. Neben der Neustrukturierung und dem erforderlichen Perso-



nalausbau der Bauabteilung halten wir auch eine Neuausrichtung der Beteiligung und Information der Beschäftigten für zwingend und zeitgemäß für den Erfolg und die Akzeptanz der neuen Bauherrenschaft.

Haben Sie auch Erfahrungen gemacht oder Anregungen zu dem Thema? Dann schreiben Sie uns an buero@personalrat.uni-hannover.de

EUROPAWAHL

Beteiligung und Mitbestimmung sind naturgemäß Kernthemen eines Personalrats. Alle Themen rund um die LUH mit all ihren Vorhaben und Auswirkungen auf die Beschäftigten bewegen unseren Arbeitsalltag. Hin und wieder lugt ein kleiner Blick über den Tellerrand in Richtung Niedersachsen oder Bund, aber Europa ist seltener im Blick.

Die Zeitungen sind voll von Berichten über die junge Generation, die plötzlich (wieder)entdeckt, dass man für seine Meinung auf die Straße gehen kann. Die „kleine“ Greta Thunberg als Gallionsfigur voranzutragen, die sich Gehör verschafft und beim Papst empfangen wird, vielleicht sogar für den Friedensnobelpreis vorgeschlagen wird – von dieser Überhöhung halte ich wenig. Aber die Kraft, die von ihr ausgeht, ist bewundernswert. Und erinnert mich als Vertreterin der

altersmäßig fortgeschrittenen und etwas eingerosteten Generation daran, dass auch ich mehr für das einstehen sollte, was mir wichtig erscheint.

In immer mehr europäischen Ländern erreichen die rechten Parteien mehr als 10 % der Stimmen – von denen, die zur Wahl gehen. Das ist besorgniserregend hinsichtlich nationalistischer, europafeindlicher Tendenzen aber auch hinsichtlich der Resignation und Wahlmüdigkeit, die um sich greift.

Bei der Europawahl gibt es keine fünf-Prozent-Hürde, da wiegt die eigene Stimme gefühlt mehr. Also ran an die Wahlurne, beteiligt Euch, stimmt mit, macht am 26. Mai 2019 von eurem Wahlrecht Gebrauch! Lasst nicht die Anderen entscheiden, wie es mit Europa weitergeht.

Elli Grube

ERGEBNISSE DER TARIFRUNDE 2019



Foto: A. Phan

Nach drei sehr zähen und langen Verhandlungsrunden konnte ein Tarifergebnis zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) erzielt werden. Jeweils vor Beginn der zweiten und dritten Verhandlungsrunde brachten Beschäftigte ihre berechtigten Forderungen durch verschiedene Warnstreiks und Aktionen zum Ausdruck, da die TdL es nicht für nötig hielt, ein Angebot vorzulegen, auf dessen Grundlage in den ersten beiden Verhandlungsrunden verhandelt hätte werden können. Wertschätzung der Beschäftigten

und ihrer guten Arbeit sieht anders aus! Hoffentlich ändert sich dieses in den letzten Jahren eingeschliffene schlechte Verhalten der TdL gegenüber ihren Beschäftigten wieder, denn – wie eigentlich bei fast allen anderen Tarifverhandlungen außerhalb des öffentlichen Dienstes üblich – erst wenn in der ersten Verhandlungsrunde ein Angebot vorgelegt wird, kann auch wirklich verhandelt werden!

Da der Abschluss wie immer sehr umfangreich ist, hier nur die Ergebnisse, die die Beschäftigten der LUH betreffen:

Erhöhung der Tabellenentgelte

- ab 01.01.2019: Entgelterhöhung um 3,01 %, mindestens 100 € ab Stufe 2 aller Entgeltgruppen; Erhöhung der Stufe 1 aller Entgeltgruppen um 4,5 %
- ab 01.01.2020: Entgelterhöhung um 3,12 %, mindestens 90 € ab Stufe 2 aller Entgeltgruppen; Erhöhung der Stufe 1 aller Entgeltgruppen um 4,3 %
- ab 01.01.2021: Entgelterhöhung um 1,29 %, mindestens 50 € ab Stufe 2 aller Entgeltgruppen; Erhöhung der Stufe 1 aller Entgeltgruppen um 1,8 %

Aufspaltung der Entgeltgruppe E 9 in E 9a und E 9b

Die bisherige sogenannte „kleine E 9“ mit verlängerten Stufenlaufzeiten wird zur E 9a und wird die gleichen Stufenlaufzeiten wie alle anderen Entgeltgruppen sowie auch sechs Stufen haben. Die bisherige E 9 mit regulären Stufenlaufzeiten wird zur E 9b.

Erhöhung des Garantiebetrags bei Höhergruppierung

Leider ist es nicht gelungen, eine stufengleiche Höhergruppierung wie bei Kommune und Bund durchzusetzen. Die TdL lehnt diese vehement ab. Als kleiner Ausgleich sollen die Garantiebeträge ab dem 01.01.2019 rückwirkend für die Entgeltgruppen E 1-E 8 auf 100 € und für die Entgeltgruppen E 9-E 15 auf 180 € erhöht werden. (Der jeweilige Garantiebtrag ist jedoch begrenzt auf den Unterschiedsbetrag bei einer stufengleichen Höhergruppierung. D.h.: Wäre der Zugewinn bei einer stufengleichen Höhergruppierung geringer als der Garantiebtrag, würde nur dieser Betrag gezahlt werden und nicht der Garantiebtrag.)

Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung wird für die Jahre 2019-2022 auf den Tabellenentgeltwert von 2018 festgeschrieben. Ab dem Jahr 2023 nimmt sie wieder an den Tarifierhöhungen teil. Dieses wurde von der TdL als Teilkompensation für verschiedene Strukturverbesserungen (u.a. Verbesserungen der Entgeltordnung, Angleichungszulage für Lehrkräfte, neue Entgelttabellen in der Pflege sowie im Sozial- und Erziehungsdienst) verlangt.

Laufzeit 01.01.2019 – 30.09.2021

Verbesserungen in der Entgeltordnung

Bei der Entgeltordnung konnten Verbesserungen für ein paar Berufsgruppen erreicht werden. (Näheres dazu, um welche Berufsgruppen und Entgeltgruppen es sich hierbei handelt, werden wir nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen veröffentlichen.) Eine umfangreiche Verbesserung der Entgeltordnung konnte leider nicht durchgesetzt werden.

Auszubildende

- ab 01.01.2019: Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 50 €
- ab 01.01.2020: Erhöhung der Ausbildungsentgelte um weitere 50 €
- Der Urlaubsanspruch erhöht sich ab 2019 von 29 Tagen um einen weiteren Tag auf 30 Tage.
- Die bisherige Übernahmeregelung bei bedarfsgerechter Ausbildung (§ 19 TVA-L BBiG) wird bis zum 30.09.2021 verlängert.

Wie geht's weiter?

Die Bundestarifkommissionen (BT-Ken) der Gewerkschaften haben die Annahme empfohlen, und wie üblich laufen nach der Empfehlung die Redaktionsverhandlungen zwischen Gewerkschaften und TdL. Beschlossen ist die Tarifeinigung damit aber noch nicht, denn nach den Empfehlungen durch die BT-Ken finden die Mitgliederbefragungen statt. Erst wenn sich die Mehrheit der betroffenen Gewerkschaftsmitglieder für eine Annahme oder Ablehnung ausgesprochen hat, werden die BT-Ken entscheiden. Aus diesem Grund wurde eine Erklärungsfrist bis zum 30.04.2019 festgelegt.

Da es sich nicht um eine reine Tarifrunde, sondern um eine Tarif- und

Besoldungsrunde handelt, ist die Arbeit damit noch nicht abgeschlossen. Jetzt gilt es noch darum zu kämpfen, dass das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich u.a. auf die Besoldung der Beamt*innen der Länder und der Kommunen übertragen wird. Wie immer konnte und wollte die TdL dazu keine Zusage geben. Deshalb werden die Gewerkschaften in den kommenden Wochen weitere Aktivitäten unternehmen.

Die Entgelttabellen, auch für Auszubildende, finden Sie hier und auf der Internetseite des Personalrats. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses für das PR-Info stehen sie jedoch noch unter Redaktionsvorbehalt.

Entgelt für Beschäftigte und Auszubildende im öffentlichen Dienst (TV-L) ab 01.01.2019

Brutto-Monatsentgelte ab 01.01.2019						
vorbehaltlich der Redaktionsverhandlungen!						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü	5784,59	6329,14	6924,22	7314,52	7410,52	-
E 15	4596,69	5023,85	5209,41	5868,47	6367,55	6558,57
E 14	4161,82	4550,35	4812,70	5209,41	5817,26	5991,78
E 13Ü	-	4198,44	4422,39	4ab	5817,26	5991,78
E 13	3837,26	4198,44	4422,39	4857,49	5458,94	5622,71
E 12	3458,40	3763,34	4288,02	4748,72	5343,77	5504,08
E 11	3346,42	3628,98	3891,31	4288,02	4863,90	5009,81
E 10	3228,23	3502,94	3763,34	4025,67	4524,79	4660,53
E 9b	2873,64	3129,67	3272,55	3667,36	4000,09	4120,10
E 9a	2873,64	3129,67	3177,31	3272,55	3667,36	3777,39
E 8	2699,45	2945,15	3064,19	3177,31	3302,32	3379,70
E 7	2537,72	2772,50	2933,23	3052,29	3147,55	3230,87
E 6	2494,17	2724,88	2843,94	2963,01	3040,38	3123,72
E 5	2394,63	2617,73	2736,79	2849,89	2939,19	2998,72
E 4	2284,36	2504,64	2653,45	2736,79	2820,14	2873,70
E 3	2254,60	2468,91	2528,44	2623,68	2701,07	2766,55
E 2Ü	2165,31	2367,71	2445,10	2540,36	2605,84	2659,39
E 2	2099,83	2296,27	2355,81	2415,33	2552,24	2695,13
E 1	-	1897,44	1927,18	1962,90	1998,63	2087,92
Stufenlaufzeiten		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5

Auszubildende BBiG ab 01.01.2019	
1. Ausbildungsjahr	986,82
2. Ausbildungsjahr	1040,96
3. Ausbildungsjahr	1090,61
4. Ausbildungsjahr	1159,51
Urlaub Auszubildende:	30 Tage/Jahr

Entgelt für Beschäftigte und Auszubildende im öffentlichen Dienst (TV-L) ab 01.01.2020

Brutto-Monatsentgelte ab 01.01.2020						
vorbehaltlich der Redaktionsverhandlungen!						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü	6033,33	6526,61	7140,26	7542,73	7641,73	-
E 15	4794,35	5180,59	5371,94	6051,57	6566,22	6763,20
E 14	4340,78	4692,32	4962,86	5371,94	5998,76	6178,72
E 13Ü	-	4329,43	4560,37	4ab	5998,76	6178,72
E 13	4002,26	4329,43	4560,37	5009,04	5629,26	5798,14
E 12	3607,11	3880,76	4421,81	4896,88	5510,50	5675,81
E 11	3490,32	3742,20	4012,72	4421,81	5015,65	5166,12
E 10	3367,04	3612,23	3880,76	4151,27	4665,96	4805,94
E 9b	2997,21	3227,32	3374,65	3781,78	4124,89	4248,65
E 9a	2997,21	3227,32	3276,44	3374,65	3781,78	3895,24
E 8	2815,53	3037,04	3159,79	3276,44	3405,35	3485,15
E 7	2646,84	2862,50	3024,75	3147,52	3245,75	3331,67
E 6	2601,42	2814,88	2933,94	3055,46	3135,24	3221,18
E 5	2497,60	2707,73	2826,79	2939,89	3030,89	3092,28
E 4	2382,59	2594,64	2743,45	2826,79	2910,14	2963,70
E 3	2351,55	2558,91	2618,44	2713,68	2791,07	2856,55
E 2Ü	2258,42	2457,71	2535,10	2630,36	2695,84	2749,39
E 2	2190,12	2386,27	2445,81	2505,33	2642,24	2785,13
E 1	-	1987,44	2017,18	2052,90	2088,63	2177,92
Stufenlaufzeiten		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5

Auszubildende BBiG ab 01.01.2020	
1. Ausbildungsjahr	1036,82
2. Ausbildungsjahr	1090,96
3. Ausbildungsjahr	1140,61
4. Ausbildungsjahr	1209,51
Urlaub Auszubildende:	30 Tage/Jahr

Entgelt für Beschäftigte und Auszubildende im öffentlichen Dienst (TV-L) ab 01.01.2021

Brutto-Monatsentgelte ab 01.01.2021						
vorbehaltlich der Redaktionsverhandlungen!						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü	6141,93	6610,80	7232,37	7640,03	7740,31	-
E 15	4880,65	5247,42	5441,24	6129,64	6650,92	6850,45
E 14	4418,91	4752,85	5026,88	5441,24	6076,14	6258,43
E 13Ü	-	4385,28	4619,20	4ab	6076,14	6258,43
E 13	4074,30	4385,28	4619,20	5073,66	5701,88	5872,94
E 12	3672,04	3930,82	4478,85	4960,05	5581,59	5749,03
E 11	3553,15	3792,20	4064,48	4478,85	5080,35	5232,76
E 10	3427,65	3662,23	3930,82	4204,82	4726,15	4867,94
E 9b	3051,16	3277,32	3424,65	3831,78	4178,10	4303,46
E 9a	3051,16	3277,32	3326,44	3424,65	3831,78	3945,49
E 8	2866,21	3087,04	3209,79	3326,44	3455,35	3535,15
E 7	2696,84	2912,50	3074,75	3197,52	3295,75	3381,67
E 6	2651,42	2864,88	2983,94	3105,46	3185,24	3271,18
E 5	2547,60	2757,73	2876,79	2989,89	3080,89	3142,28
E 4	2432,59	2644,64	2793,45	2876,79	2960,14	3013,70
E 3	2401,55	2608,91	2668,44	2763,68	2841,07	2906,55
E 2Ü	2308,42	2507,71	2585,10	2680,36	2745,84	2799,39
E 2	2240,12	2436,27	2495,81	2555,33	2692,24	2835,13
E 1	-	2037,44	2067,18	2102,90	2138,63	2227,92
Stufenlaufzeiten		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5

Auszubildende BBiG ab 01.01.2020	
1. Ausbildungsjahr	1036,82
2. Ausbildungsjahr	1090,96
3. Ausbildungsjahr	1140,61
4. Ausbildungsjahr	1209,51
Urlaub Auszubildende:	30 Tage/Jahr

SENAT UND ENTWICKLUNGSPLAN

Anfang des Jahres wurde der neue Senat für die kommenden zwei Jahre gewählt. Am 1.4.2019 begann seine Amtszeit. Er setzt sich zusammen aus jeweils zwei Vertreter*innen der Beschäftigten in Technik und Verwaltung, der wissenschaftlichen Beschäftigten und der Studierenden sowie sieben Professor*innen. Dies sind die stimmberechtigten Mitglieder. Gemäß dem niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) sind auch das Präsidium, die Dekan*innen der Fakultäten, Vertreter*innen der Zentralen Einrichtungen sowie die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied aus dem Personalrat beratend vertreten.

Im Einvernehmen mit dem Präsidium beschließt der Senat unter anderem auch den Entwicklungsplan, der die Grundlage für die Zielvereinbarungen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) ist. Die Koordination und die Überarbeitungen des Entwicklungsplans wurden durch den Präsidialstab PS4 - Planung und Controlling übernommen und mit einer kleinen Arbeitsgruppe von interessierten Senatsmitgliedern besprochen, bevor das Ergebnis dem Senat vorgelegt wurde. Nach einer gut einjährigen Bearbeitungszeit wurde der neue Entwicklungsplan 2019 bis 2023 noch vom alten Senat beschlossen.

Der Entwicklungsplan umfasst fünf Kapitel. In den ersten vier Teilen des Entwicklungsplans werden die allgemeinen gesamtuniversitären Ziele wie Schwerpunkte der Leibniz Universität, Potentiale sowie die Ziele im Bereich Personal, IT und Medien und infrastrukturelle Entwicklungen behandelt. Im fünften Teil stellen die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen ihre Entwicklungsziele und Professuren dar.

Der Personalrat – als beratendes Mitglied – achtet darauf, dass die Maßnahmen zur Erreichung der Ziele möglichst nicht zu einer zusätzlichen Belastung der Beschäftigten führen, weder im wissenschaftlichen noch im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Auch die Gestaltung der Arbeitsplätze muss der Personalrat im Auge haben. Sie sollen attraktiv und dem Leitbild entsprechend arbeitnehmerfreundlich und familiengerecht sein. Und hier gilt: Um gute Arbeit zu erhalten, müssen auch die Arbeitsplatzbedingungen stimmen.

Das Kapitel Personal zeigt einige interessante Punkte auf, zum Beispiel: „Generell achtet [die LUH] [...] darauf, ihre Personalbemessung mit der Entwicklung ihrer Aufgaben in Einklang zu halten.“ Mit anderen Worten: Es muss ausreichend Personal eingesetzt werden, um die neuen Projekte

oder Zusatzaufgaben auch bewältigen zu können. Dazu braucht es entsprechende Räumlichkeiten und das Personal muss auch ausreichend qualifiziert sein. Bei den Planungen sollte auch die altersgerechte und barrierefreie Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden.

Der Fokus in den nächsten fünf Jahren liegt auf Personalentwicklung, Rekrutierung von Professor*innen, Flexibilisierung der Arbeitszeit und Dual Career. Bis 2020 soll ein Personalentwicklungskonzept formuliert sein, das Maßnahmen für das gesamte Personal, d.h. für die in der Wissenschaft Beschäftigten und für das wissenschaftsunterstützende Personal, enthält. Hierzu heißt es im Entwicklungsplan: „Ausgehend von den strategischen Zielen der Universität wird dieses Konzept Ziele, Handlungsfelder, Instrumente, Methoden, zielgruppenspezifische Umsetzung und Qualitätssicherung der Personalentwicklung thematisieren. Dabei werden konkrete Arbeitsaufgaben, persönliche Entwicklungsbedarfe und Kompetenzen der in der Wissenschaft Beschäftigten sowie des wissenschaftsunterstützenden Personals gleichermaßen berücksichtigt. Ebenso geht das Konzept auf Fragen gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen ein.“

Dies geht aus Sicht des Personalrats in die richtige Richtung. Wünschenswert ist, dass dieses Vorhaben auch bis in die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen geht und dort umgesetzt wird. Es sollte nicht nur nach neuem Personal gesucht werden, sondern auch geprüft werden, in wie weit das vorhandene Personal weiter qualifiziert werden kann, um neue oder andere Aufgaben wahrnehmen zu können.

Die Fakultäten wurden aufgefordert, ein Dauerstellenkonzept für den wissenschaftlichen Bereich zu erstellen. Eine Arbeitsgruppe des Senates wird sich noch genauer mit diesem Thema auseinandersetzen. Das Dauerstellenkonzept soll die Besetzung von

Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich transparenter machen. Mit der Aufnahme in den Entwicklungsplan soll das Thema bei den Fakultäten stärker Berücksichtigung finden. Die Umsetzung ist jedoch bei den Fakultäten sehr unterschiedlich erfolgt. Im aktuellen Entwicklungsplan werden daher nur die Stellen aufgezeigt.

Den alten und den neuen Entwicklungsplan finden Sie auf der folgenden Webseite der Leibniz Universität Hannover: www.uni-hannover.de/de/universitaet/profil/ziele-strategien/entwicklungsplanung/

AKTIONSWOCHE ALKOHOL 2019

Anlässlich der bundesweiten Aktionswoche Alkohol am Arbeitsplatz bietet die Suchtbeauftragte, Anne Schwarz, am **23.05.2019 von 11:30 bis 14:30 Uhr** einen Quiz-Parcours im **Foyer der Hauptmensa** an. Kommen Sie vorbei!



18. MAI – 26. MAI
AKTIONSWOCHE
ALKOHOL 2019

www.aktionswoche-alkohol.de

ALKOHOL?
WENIGER IST
BESSER!

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
www.personalrat.uni-hannover.de
Welfengarten 3, Gebäude 1111

Bitte geben Sie Bescheid, wenn Sie eine gedruckte Ausgabe wünschen.
Die digitale Ausgabe finden Sie auf unseren Internetseiten unter
www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info