



Katerstimmung!?

Die LUH wird doch nicht exzellent.
Was nun?

In dieser Ausgabe: Vier Jahre Personalrat - Was bleibt?
+++ Neue JAV +++ EuGH-Urteil zur Zeiterfassung +++
Sommerfest 2019 +++ Information in English +++ u.v.m.

THEMEN DIESER AUSGABE

Azubis 2019: Herzlich Willkommen 4

Arbeitsrechtliche Konsequenzen von rassistischen Äußerungen 5

Thema Personalratswahl 2020:

Vier Jahre Personalrat - was bleibt? 7

Personalrat - wie geht das? 11

Personalräte gesucht! 17

Nehmen Sie sich Zeit: Gesundheitstag 2019 18

TV-L 2019 endlich gültig! 20

Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung 26

Beschäftigtenportal und Serviceoptimierung 28

Entgrenzung ade? Der EuGH zur Zeiterfassung 33



No More Blurred Boundaries? The ECJ on Recording Working Hours 36

Thema Entscheidung Exzellenzantrag:

Viel Lärm um Nichts?! 38

Personalrat MHH: Exzellenzuniversitäten Hannover - zwei Seiten einer Medaille 40

Personalrat LUH: Respekt, Wertschätzung, Teamgeist auf Augenhöhe 42

Statement des Präsidenten der LUH 44

Gute Besserung! 45

Der Personalrat zu Hause und unterwegs 46



KATERSTIMMUNG!?

Nun wird die LUH doch nicht exzellent – zumindest noch nicht. Mittlerweile haben wir alle Zeit gehabt, die Entscheidung zu verdauen. Was bedeutet sie für unsere Zukunft? Und vielleicht noch wichtiger: Was können wir trotz allem aus dem Bewerbungsprozess lernen? Die Einschätzung der Personalräte der LUH und der MHH und auch die des Präsidenten der LUH zu diesen Fragen lesen Sie ab Seite 38.

Im zurückliegenden ereignisreichen Sommer ist aber noch mehr passiert: Der europäische Gerichtshof hat ein wegweisendes Urteil zur Zeiterfassung gesprochen. Was das für die Beschäftigten der LUH bedeutet, erfahren Sie ab Seite 33.

Im September wurden endlich die Redaktionsverhandlungen zur Tarifrunde 2019 abgeschlossen. Alle für die Beschäftigten der LUH relevanten Ergebnisse, die nun rückwirkend ab dem Januar 2019 gelten, finden Sie ab Seite 20.

Ebenfalls im September wurde die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu gewählt. Die neuen Mitglieder finden Sie auf S. 26.

Im November wird der nächste Gesundheitstag der LUH stattfinden – Informationen dazu gibt es auf S. 18.

Und auch in den nächsten Monaten bleibt es spannend an der LUH: Im kommenden Frühjahr stehen die Personalratswahlen an. Letzte Chance für Interessierte, sich zu melden! (S. 11 und S. 17) Und was bleibt nach vier Jahren Personalratsarbeit? Einen Rückblick des aktuellen Gremiums lesen Sie ab S. 7.

Auch weitere Veränderungen werfen ihre Schatten schon voraus. Aber nein, noch dürfen wir nichts verraten! Hierzu erfahren Sie mehr in unserer nächsten Ausgabe. :)



Leibniz
Universität
Hannover



AZUBIS 2019: HERZLICH WILLKOMMEN!

Am 1. August bzw. 1. September war es wieder soweit, das neue Ausbildungsjahr hat begonnen.

Außerhalb der LUH ist es immer noch wenig bekannt, dass an unserer Universität nicht nur studiert und geforscht wird. Jedes Jahr beginnen auch zahlreiche junge Menschen eine Berufsausbildung bei uns.

In diesem Jahr begrüßen wir 22 neue Auszubildende in sechs verschiedenen Ausbildungsberufen.

Das bedeutet, dass nach aktuellem Stand 74 Auszubildende in 18 verschiedenen Ausbildungsberufen hier bei uns ihre Berufsausbildung absolvieren.

Hiermit leistet die Universität als Arbeitgeberin einen wichtigen Beitrag dazu, auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich für eigenen Nachwuchs zu sorgen, und natürlich auch benötigte Fachkräfte für den Arbeitsmarkt außerhalb der LUH auszubilden.

Wir wünschen allen Azubis eine erfolgreiche Ausbildung und natürlich auch viel Spaß in ihrer Zeit an der Universität!

**Rassismus führt
zu Wahrnehmungs-
störungen und verursacht
Inkompetenz.**



PRO ASYL
www.proasyl.de | DER EINZELFALL ZÄHLT.

ARBEITSRECHTLICHE KONSEQUENZEN VON RASSISTISCHEN ÄUSSERUNGEN

Die Wahlen in Brandenburg und Sachsen haben es uns wieder vor Augen geführt: Es gibt einen Rechtsruck in unserer Gesellschaft. Immer häufiger stellt sich daher Arbeitgeber*innen und auch Personalräten die Frage, wie auf nationalsozialistische und rassistische Äußerungen von Beschäftigten reagiert werden kann und muss. Dabei ist zwischen Äußerungen, die in der Dienststelle bzw. gegenüber anderen Beschäftigten gemacht werden, und öffentlichen, in keinem direkten Zusammenhang mit der Dienststelle stehenden Äußerungen (z. B. bei Facebook) zu unterscheiden.

Beschäftigte, die sich während der Arbeit z. B. juden- oder türkenfeindlich äußern oder gar den Ho-

locaust verneinen bzw. relativieren, machen sich der Volksverhetzung schuldig und stören damit den Betriebsfrieden. Solche Äußerungen sind ebenso wie die sexuelle Belästigung gesetzlich eindeutig verboten. Grundlage dafür ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Arbeitgeber*innen müssen bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergreifen.

Urteile zur rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung bei innerbetrieblichen rassistischen Äußerungen haben z. B. das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (25.03.2009 – 2 SA 94/08, juris) oder das Arbeits-

gericht Hamburg (18.10.2017 – 16 Ca 23/17, juris) gefällt. Betroffene und auch der Personalrat können sich auf das AGG berufen, wenn Arbeitgeber*innen keine oder unzureichende Maßnahmen gegen Täter*innen ergreift.

Bei rechtsextremen Äußerungen, die Beschäftigte außerhalb der Dienststelle machen und die keinen direkten Bezug zum Arbeitsverhältnis haben, ist eine arbeitsrechtliche Reaktion schwieriger, da das Privatleben und die Ansichten von Beschäftigten die Arbeitgeber*innen eigentlich nichts angehen. Anders sieht es jedoch aus, wenn das private Verhalten die Zuordnung zu bestimmten Arbeitgeber*innen erlaubt. So geschehen in Sachsen: Ein Beschäftigter, der auf seinem Facebook-Account seinen Arbeitgeber benannt und ein Bild in Dienstkleidung eingestellt hatte, verfasste mit diesem Bild auch einen Kommentar mit menschenverachtender Schmähung auf einer Neonazi-Seite. Die daraufhin vom Arbeitgeber mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochene außerordentliche Kündigung erklärte das Landesarbeitsgericht Sachsen für rechtmäßig (Urteil vom 27.02.2018 – 1 Sa 515/17, juris). In der Begründung schreibt das Gericht, dass rassistische Veröffentlichungen Arbeitgeber*innen grundsätzlich zur Kündigung berechtigen, wenn negative Auswirkungen auf

den Betrieb eintreten könnten oder ein Bezug zum Arbeitsverhältnis bestehe. Die Meinungsfreiheit müsse zurücktreten, wenn es nicht um eine sachliche Auseinandersetzung, sondern überwiegend um die Diffamierung einer Bevölkerungsgruppe gehe. Das Arbeitsgericht Gelsenkirchen (24.11.2015 – 5 Ca 1444/15, juris) und das Arbeitsgericht Herne (22.03.2016 – 5 Ca 2806/15, juris) haben in ähnlich gelagerten Fällen einer außerordentlichen Kündigung ohne vorherige Abmahnung zugestimmt.

Der Personalrat geht natürlich davon aus, dass an unserer stark auf Internationalisierung ausgerichteten Universität Rassismus und Fremdenfeindlichkeit keinen Platz haben, weil wir als Beschäftigte und als Menschen von anderen Nationalitäten, von den unterschiedlichen Erfahrungen und vom Austausch profitieren. Nicht nur wir Personalräte, auch unser Präsidium und viele Kolleg*innen haben sich klar für eine weltoffene Hochschule positioniert. Sollten Sie dennoch betroffen sein, melden Sie sich bitte, wir unterstützen Sie nach Kräften!



Personalrat

VIER JAHRE PERSONALRAT: WAS BLEIBT?

2016, kurz nach der Wahl und noch ganz naseweis, schrieb ich meinen ersten Artikel für das Personalrats-info: Plötzlich Personalrat. Hier berichtete ich von den Stationen auf meinem Weg zum Personalrat und davon, wie es sich anfühlte, plötzlich in das Tagesgeschäft eines so verantwortungstragenden Gremiums geworfen zu werden.

Jetzt sind die vier Jahre meiner ersten Amtszeit fast um und ich blicke zurück auf schöne und anstrengende Tage, auf viele erfolgreiche Projekte und Aktionen, vor allem aber auf unfassbar viele neue Eindrücke und Erfahrungen. Seit dem Ende meines Studiums habe ich nicht mehr so vie-

les in so kurzer Zeit gelernt.

Personalrat, das heißt (geteilte) Verantwortung – Kolleg*innen verlassen sich auf meinen Rat, mein Votum kann mitentscheiden über die Zukunft von Beschäftigten. Personalrat heißt Zusammenarbeit – mit den sehr unterschiedlichen Kolleg*innen, die das Gremium bilden, aber auch mit vielen anderen Menschen aus allen Bereichen der LUH. Personalrat heißt hinter die Kulissen blicken, Zusammenhänge und Beweggründe verstehen, Hochschulpolitik live. Personalrat heißt viel, viel Arbeit, die aber großen Spaß macht.

Für mich persönlich heißt Personalrat auch Kreativität: Die AG Öffentlichkeitsarbeit, in der ich mein

Zuhause im Gremium finde, bietet mir die Möglichkeit, Interessen und Fähigkeiten einzusetzen und zu entwickeln, für die in meinem „anderen“ Job an der LUH kein Platz ist. Mein Fazit ist also ganz klar: Ich würde und werde es wieder tun – ich werde mich wieder zur Wahl stellen.

Eine Amtszeit als Personalrat ist meiner Ansicht nach allen Beschäftigten der LUH zu empfehlen; nicht nur, weil man so viel über die eigenen Rechte als Arbeitnehmer*in lernt. Einen anderen Aspekt finde ich unvergleichlich wichtiger: Nur so bekommt man einen Überblick über all die interessanten Forschungseinrichtungen, unterschiedlichsten Arbeitsbereiche und die riesige bunte Gemeinschaft, die unsere Universität ausmachen. Nur das Amt des Personalrats erlaubt

den permanenten Blick über den eigenen Tellerrand; nur hier sieht man, wie und woran all die anderen Beschäftigten der LUH arbeiten, und entwickelt ganz nebenbei ein hohes Maß an Verständnis für die Bedürfnisse anderer. Und das ist eine Fähigkeit, von der man nie genug haben kann.

Aber so ein Gremium besteht ja aus ganz vielen Personen. Welches Fazit meine



Personalratskolleg*innen aus den letzten (fast) vier Jahren ziehen, können Sie hier erfahren.

Sarah Steiding



Personalratsmitglieder beim Sommerfest 2017

Bild: Personalrat

Die Zeit ist wie im Fluge vergangen und war trotzdem eine der intensivsten meiner bisherigen Karriere. Frisch im Gremium war ich überfordert von den „sonderbaren“ Strukturen. Oft hatte ich das Gefühl, Dinge wissen zu müssen, von denen ich nicht mal etwas ahnte. Ständig gab es irgendwelche mir unbekanntem Zusammenhänge. Bei Veränderungsvorschlägen gab es immer große Skepsis. Das wollte ich hinterfragen – wie kann so ein System eigentlich sinnvoll funktionieren? Es hat richtig Spaß gemacht hier mitzumachen. Entgegen meiner ursprünglichen Planung ließ ich mich für 50 % meiner Arbeitszeit für die Tätigkeit im Gremium freistellen. Nachdem ich mich auf das Abenteuer eingelassen hatte, fing ich an, die Möglichkeiten meiner neuen Rolle zu sehen. Neben der Beteiligung an Bewerbungsverfahren möchte ich hier besonders die inhaltliche Arbeit in den Arbeitsgruppen und in den Gremien mit PR-Beteiligung hervorheben. Ganz nebenbei klärten sich dann auch die Strukturen auf, die im Grunde nur das Resultat unterschiedlicher Kommunikationskulturen waren. Eine bessere Fortbildung als die Zeit im Personalrat kann ich mir nicht vorstellen. Dankbar für die tolle Zeit,

Frank Schrader



Rückblickend war dies für mich eine wichtige Zeit und Erfahrung, die ich nicht missen möchte! Ich habe wieder viel dazugelernt und konnte mitgestalten für die Beschäftigten an der LUH, in erster Linie durch meine Mitwirkung in der AG Gesundheitsmanagement. Dort haben wir wichtige Gesundheitsthemen bearbeitet und waren gleichzeitig Impulsgeber für die Dienststelle. Persönlich schwierig war für mich der Umgang mit dem Gefühl „nicht vollwertig dazuzugehören“, weil ich nicht freigestellt war. Manchmal war dies mehr, mal weniger vorhanden. Hier wünsche ich mir, dass die begonnenen Ansätze der Integration der Nicht-Freigestellten noch mehr forciert würden. Auch wenn es noch Optimierungsbedarf gibt, überwiegt für mich die Freude daran, mich zusammen mit Gleichgesinnten für die Belange der Beschäftigten einzusetzen!

Ulrike Hepperle

Thematisch spannend war es wieder in dieser Wahlperiode, mehrere arbeitsreiche Projekte konnten erfolgreich abgeschlossen werden, die schon spürbare Wirkung entfalten. Auch im Gremium selbst waren durch verschiedene Gesetzesänderungen erhebliche organisatorische Änderungen und Vereinbarungen nötig, die erfreulicherweise fast auf Anhieb gut funktioniert haben. Entgegen anfänglicher Vorbehalte haben die Teambildung, die Zusammenarbeit und die Diskussionskultur sehr gut funktioniert, da alle Beteiligten großes Interesse an gemeinsamen inhaltlichen Zielen hatten. Das ist nicht selbstverständlich in einem Gremium dieser Größe und Zusammensetzung. Erschwerend kommt hinzu, dass die meisten Personalräte neben ihren beruflichen Aufgaben aktiv sind – organisatorisch ein Kunststück. Dadurch und durch die fehlende Anerkennung dieses wichtigen Ehrenamtes hat der Personalrat im Verlauf der Wahlperiode mit einer hohen Fluktuation seiner Mitglieder zu kämpfen. Umso wichtiger bleibt es, weiter nach engagierten Beschäftigten zu suchen, die bereit sind, sich für andere stark zu machen. Ich will gern weitermachen und freue mich auf das neue Gremium und neuen Elan.

Jörg Schollbach



Die Zeit ist schnell vergangen. Die Veränderung der Arbeits- w e l t mit den Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeit und der mobilen Arbeit haben mich beschäftigt. Es ist schwierig, aber notwendig, vorhandene Prozesse zu betrachten und für Änderungen entsprechende (Schutz-)Regelungen zu finden. Dabei sollen individuelle Wünsche berücksichtigt und Zusammenarbeit unterstützt werden. Hierfür eine für die meisten Beschäftigten befriedigende und schützende Regelung zu finden, sie in Entwicklungsprozesse einzubinden und die Auswirkungen der Veränderung zu begleiten wird eine große Aufgabe der nächsten Amtszeit sein. Gern würde ich im neuem Gremium weiter mitwirken.

Katja Bohne

Unser Kollege Stefan Bork

ist voller Elan in die neue Amtszeit gegangen. Er hat sich weiterhin zur Hälfte freistellen lassen, um genügend Zeit für die Personalratstätigkeit zu haben und doch an seinem Arbeitsplatz und mit den Kolleg*innen dort ver- und eingebunden zu sein. Er war interessiert an diversen Themen der Universität und stand Kolleg*innen in persönlichen Gesprächen und Beratungen hilfreich zur Seite. Daher wollte er in unterschiedlichen Arbeitsgruppen im Personalrat und der Dienststelle weiter aktiv sein. Doch ganz kurz nach Beginn der Amtsperiode wurde er nach kurzer Krankheit aus dem Leben gerissen. Ein bereicherndes Personalratsmitglied und Freund fehlte den Rest der Amtszeit. Am 02.06.2016 starb er. Es kommt uns wie gestern vor, dass wir bei seiner Beerdigung waren.



Bild: privat



Bild: pixabay.com

Sie haben Interesse an der Personalratsarbeit, wissen aber nicht so genau, wie das funktioniert und was da auf Sie zukommen könnte? Das bildungswerk ver.di bietet im Rahmen der After Work Bildung im November 2019 zu diesem Thema zwei kostenlose Seminare an.

Personalrat - so geht das! Vorbereitungen auf die Wahlen 2020

Hannover: 05.11.2019

Soll ich mich für die Personalratswahl aufstellen lassen?

Braunschweig: 19.11.2019

Mehr Infos und Anmeldung:

<https://www.bw-verdi.de/was-wir-machen/after-work-bildung/>

Das war eine aufregende Zeit! Ich hatte zu Beginn der Wahlperiode großen Respekt vor der neuen Aufgabe, nun plötzlich „den Hut auf zu haben“. Gefühlt riesige Fußstapfen galt es auszufüllen, mittlerweile habe ich meinen ganz eigenen Weg gefunden. Das ist nicht zuletzt einem großartigen Team zu verdanken, den alten Hasen und Frischlingen, die sich aufeinander zu bewegen, nachfragen und abgeben, kräftig mit anpacken, sich aufeinander einlassen, die anderen teilhaben lassen, erklären und lernen. Teamarbeit ist das Herzstück der Personalratsarbeit, Empathie, Geduld und Sozialkompetenz sind wichtige Begleiter. Alle Mitglieder und Beschäftigten gleichermaßen im Blick zu halten gelingt nicht immer. Umso wichtiger, dass es Kolleginnen und Kollegen gibt, die ebenfalls achtsam sind. Das gemeinsame Ziel ist klar: Das Bestmögliche für die Beschäftigten zu erreichen. Egal ob es um Arbeitsschutz, Gesundheit, Konflikte, IT-Themen, Baumaßnahmen, Dienstvereinbarungen, Gesetze, Verordnungen, Tarifvertrag, Beratungen, Arbeitsplätze oder Gremienarbeit geht, die Spielorte sind vielfältig. Ich freue mich auf neue Gesichter, die sich einfach trauen, diesen Schritt zu wagen. Personalrat ist für mich wie die eierlegende Wollmilchsau: Balancieren, motivieren, diskutieren, jonglieren, koordinieren, moderieren, strukturieren, korrigieren, taktieren, kommunizieren, recherchieren, priorisieren, multiplizieren, nachjustieren, argumentieren und kompensieren. Diese Arbeit ist oftmals großartig und wunderbar beflügelnd, zeitweise anstrengend, manchmal auch erschöpfend. Mein Fazit: Ich mag's und freue mich auf mehr davon!

Elli Grube



Man sieht und hört sie nicht, aber Bommel und Pauline sind als Therapiehunde oft mit dabei



Gerade habe ich noch überlegt, seit wann ich schon im Personalrat bin, und da soll ich schon schreiben, was mein Fazit der letzten Legislaturperiode ist. Die Zeit scheint wie im Flug vergangen zu sein. Ich habe mich 2016 auf der Liste der Unabhängigen zur Wahl gestellt. Kurz nach den Wahlen wurden die neuen Personalratsmitglieder auf Schulungen geschickt, um fit für die Personalratsaufgaben zu werden. Anfangs rauchte mir da ganz schön der Kopf – das hatte so gar nichts damit zu tun, was ich mir darunter vorgestellt hatte. In einem Workshop haben wir uns als Gremium gefunden und die Aufgaben verteilt. Die erfahrenen Personalratsmitglieder haben die „Neuen“ tatkräftig unterstützt. Nach etwa zwei Jahren bin ich dann Sprecherin der AG „Arbeitsplatz Hochschule“ geworden. Es ist ein tolles Gefühl, wenn man daran beteiligt ist, Verbesserungen für die Beschäftigten zu gestalten. Momentan musste ich meine Freistellung leider aufgeben, weil ich derzeit abgeordnet bin. Ich freue mich aber sehr auf meine Rückkehr nach Hannover und eine zukünftige Mitarbeit im Personalrat. Viele Grüße aus Bad Münder!

Regina Garcia



Auf die Aufforderung, ein Fazit der derzeitigen Wahlperiode zu ziehen, habe ich erstmal sehr zögerlich reagiert. Sicher, auch für mich ist die Personalratsarbeit immer noch sehr spannend. Ich habe viel gelernt über Arbeits- und Tarifrecht, habe interessante Gespräche mit Beschäftigten und Vorgesetzten geführt. Besonders meine Arbeit im Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist eine sehr befriedigende Tätigkeit für mich. Aber es ist nicht alles Gold, was glänzt. Notwendige Veränderungsprozesse umzusetzen, erfordert in der LUH Geduld und die Fähigkeit, das Thema stetig zu verfolgen. Gerade wenn es Themen sind, die man mit großem persönlichen Engagement verfolgt, hofft man auf rasche Umsetzung, und es schwindet die Geduld. Wenn es da nicht immer die (PR-) Kolleg*innen gäbe, die Hilfestellung geben... Aber ich bin Sportler, aufgeben gilt also nicht! Freuen wir uns auf die nächste Saison, und vielleicht stellt man mich ja nochmal auf. Für den Altersklassensieg reicht es allemal noch!

Uwe Spillebeen

Und schon wieder sind fast vier Jahre Amtsperiode im Personalrat um! Aber langweilig war und wird es als Personalrat nie! Beratungen, Projekte, Begehungen, Personalmaßnahmen, Dienstvereinbarungen und noch vieles mehr halten auf Trab. Standardlösungen gibt es kaum für die Uni, dafür ist sie zu dezentral aufgestellt. Und genau diese immer wieder neuen Herausforderungen machen Spaß. Die Zusammenarbeit des neuen Gremiums hat sehr schnell und gut geklappt, nicht zuletzt durch den anfangs durchgeführten Workshop. Ziele, Vorstellungen und Schwerpunkte wurden benannt, das Gremium hat an einem Strang gezogen und an diesen Themen gearbeitet. Letztendlich konnten hierdurch viele Vereinbarungen umgesetzt werden. Ich bin mir sicher, dass das neue Gremium genauso konstruktiv und gut miteinander arbeiten wird, und würde mich freuen, neue Gesichter dort zu sehen und wieder ein Teil davon zu sein. Auf in die nächste Personalratsamtsperiode!

Bettina Aichinger



You know nothing, Jon Snow! / Du weißt nichts, Jon Schnee! So lautet ein Zitat aus einer bekannten Fernsehserie. Und so fühlte es sich vor 3,5 Jahren an, als ich im Personalrat als Ersatzmitglied anfang. Was NPersVG, Personalmaßnahme oder fiktive Zustimmung sind, lernte ich „on-the-job“ an den langen Sitzungsmittwochen. Viele Nachfragen und leidenschaftliche Diskussionen später habe ich für mich einen Platz gefunden, an dem ich einen nützlichen Beitrag für den Personalrat und somit für alle Beschäftigten der LUH leisten kann. Über ein Hobby (das Fotografieren) fand ich eine Verbindung zur Personalratsarbeit (Öffentlichkeitsarbeit). Jetzt bin ich teilfreigestelltes ordentliches Mitglied des PR, als beratendes Mitglied in den Senat abgesandt, habe die Exzellenzbewerbung begleitet und weiß nun doch ein wenig mehr als nichts. Ich hoffe, dass ich Ratsuchende unterstützen kann, ihre eigenen Interessen selbstbewusster gegenüber der Dienststelle zu vertreten. Dann hat sich die Arbeit gelohnt.

Anh-Vu Phan

Kaum zu glauben: Es sollen schon wieder fast vier Jahre Personalratszeit vergangen sein. In dieser Amtszeit hat es das Gremium sehr gut gemeistert, die Vielzahl an Personalangelegenheiten aus dem wissenschaftlichen Bereich zu bearbeiten und in das „Tagesgeschäft“ zu integrieren. Nichtsdestotrotz ist dieser Zuwachs immer noch spürbar. Auch die AG Technologiebegleitung lässt regelmäßig keine Langeweile aufkommen, wenn wieder einmal eine zusätzliche Dienstvereinbarung zu den bereits in der Bearbeitung stehenden hinzukommt. Aber auch hier sind wir auf einem guten Weg, eine vereinfachte Bearbeitung einzuführen, um mehr Zeit für andere Aufgaben zu haben. Als „halbfreigestellter“ Personalrat hat man immer damit zu kämpfen, beiden Parteien gerecht zu werden, aber mittlerweile hat es sich größtenteils eingespielt, ermöglicht durch die gute Zusammenarbeit in beiden Einrichtungen. Für die Zukunft würde ich mir trotzdem mehr Zeit wünschen, um für die Beschäftigten vor Ort sichtbarer zu sein, und zwar nicht nur bei Begehungen und Bewerbungsgesprächen.

André Hruschka



Diese Amtszeit ist meine dritte als Personalratsmitglied. Mit der Wahl standen große Veränderungen für das Gremium an. Die Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen Beschäftigten kam hinzu. Die TIB/UB war Stiftung geworden, wodurch der Gesamtpersonalrat wegfiel. Die neuen Mitglieder brachten neuen Schwung mit, so dass wir die neuen Aufgaben zielgerichtet angingen. Die Sitzungen sind länger geworden und das auf 19 Mitglieder angewachsene Gremium musste seine Arbeit neu strukturieren. Bewährtes wurde dabei verbessert. Und auch einige harte Nüsse konnten u. a. dank der verbesserten Zusammenarbeit mit der Dienststelle geknackt werden. Aber gerade bei der Befristungsrate bleibt noch einiges zu tun. Jetzt stehen wieder Wahlen an. Ich werde diesen Personalrat vermissen. Aber ich freue mich auch auf neue Leute und neuen Schwung in einem Gremium, dem ich hoffentlich wieder angehören darf.

Marc André Brinkforth-Peiser

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 Stellen sind 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 eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden.

Die Tätigkeit im Personalrat ist ein Ehrenamt, für das Sie im notwendigen Umfang von Ihrer Arbeit freigestellt werden, und ist 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



Gesundheitstag der LUH

für Beschäftigte und Studierende

NEHMEN SIE SICH ZEIT!

Bild: Mae Mu/unsplash.com

Alle zwei Jahre veranstaltet die Leibniz Universität Hannover einen Gesundheitstag. Bald ist es wieder soweit, und Sie sind herzlich eingeladen!

Am 14. November 2019 in der Zeit von 11:00-16:00 Uhr findet der Gesundheitstag für Beschäftigte und Studierende im Lichthof des Welfenschlosses statt.

Erleben Sie in toller Atmosphäre interessante Vorträge, Workshops und

Mitmachaktionen an diversen Marktständen! Interne und externe Kooperationspartnerinnen und -partner beraten Sie rund um das Thema Gesundheit und geben Ihnen u. a. auch zu speziellen Themen wie Diabetes und Herzgesundheit wertvolle Tipps. Wenn Sie wissen möchten, wie es um Ihre körperliche Fitness steht, nutzen Sie die verschiedenen Gesundheitscheckups wie Lungenfunktionstest, Vital-Check oder Balance Check. Auch das Angebot der „Mobilen

Massage“ ist wieder dabei. Gönnen Sie sich einen Moment der bewussten Entspannung und Ruhe für Muskeln und Seele.

Zum Gesundheitstag bietet die Deutsche Stammzellspenderdatei (DSD) eine Typisierung an, bei der sich Teilnehmende für eine mögliche Stammzellenspende testen lassen können. Ein Moment Ihrer Zeit kann Leben retten – spenden dürfen alle im Alter von 17-50 Jahren. In der Zeit von 11:00-16:00 Uhr findet die Typisierung zentral im Lichthof des Wellnesschlosses statt.



Bild: Deutsche Stammzellspenderdatei

Für ein tolles Begleitprogramm sorgt zudem „Jochen – der Elefant“! Viele kennen ihn vielleicht vom Kleinen Fest im Großen Garten. Jochen untermalt auf seinem Fahrrad mit Charme und Witz die Veranstaltung.



Bild: Matthias Trautmann

Freuen Sie sich auf einen tollen Tag und besuchen Sie den Gesundheitstag!

Nähere Informationen finden Sie im Beschäftigtenportal unter www.intern.uni-hannover.de/gesundheits-tag, wo Sie auch den Programmflyer downloaden können.

Bild: dez.1/org.entwicklung



Als besondere Aktion wird das niedersächsische Gesundheitsamt einen Impfpasscheck durchführen und zur Impfgesundheit beraten. Haben Sie Interesse? Dann denken Sie bitte daran, Ihren Impfpass mitzubringen!

Ein weiteres Highlight mit Spaßcharakter bietet die Fluoreszenz-Photo-Box, die in Zusammenarbeit mit uniKIK und Leibniz4School entwickelt wurde. Besucherinnen und Besucher können an diesem Tage kreative Fotos mit fluoreszierenden Accessoires machen.



Bild: uniKIK Schulprojekte

TV-L 2019 IST ENDLICH GÜLTIG!



**GUTE LEUTE
GUTE ARBEIT
GUTES GELD**

Bild: Personalrat

Was lange währt, wird endlich gut! Die Redaktionsverhandlungen zum Tarifabschluss des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) 2019 haben zäh begonnen und lange gedauert, doch jetzt sind sie beendet und es kann mit der kompletten Umsetzung begonnen werden.

Dieses betrifft für dieses Jahr vor allem Beschäftigte, die bisher in der sogenannten „kleinen E 9“ eingrup-

piert waren, sowie Beschäftigte, die höhergruppiert wurden. Und natürlich geht es um die Jahressonderzahlung. Über die Entgelterhöhungen hatten wir ja schon im letzten PR-Info ausführlich berichtet. Die dazugehörigen Entgelttabellen finden Sie auf unserer Homepage.

Hier die unserer Meinung nach für die LUH-Beschäftigten wichtigsten Punkte zur Umsetzung:

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

Die Überleitung aus der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b, rückwirkend ab dem 1. Januar 2019, wird automatisch geschehen. Nichtsdestotrotz sollten Sie die Überleitung überprüfen, da immer einmal Fehler geschehen können und auch hier die sechsmonatige Ausschlussfrist für Nachzahlungen gilt.

E 9b

Beschäftigte der E 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten (sogenannte „große E 9“), werden stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die E 9b übergeleitet.

E 9a: ehemalige Arbeitertätigkeiten

Beschäftigte der E 9 (sogenannte „kleine E 9“) mit einer verlängerten Stufenlaufzeit in der Stufe 3 von sieben Jahren werden in die E 9a übergeleitet unter Mitnahme der kompletten Restlaufzeit (= R). Die Zuordnung zu Stufe und Stufenlaufzeit entnehmen Sie bitte der folgenden Tabelle.

Stufenstand am 01.01.2019 (alt)			Neue Stufe in E 9a		
Stufe	laufendes Jahr innerhalb der Stufe	restliche Monate und Tage (R)	Stufe	laufendes Jahr innerhalb der Stufe	restliche Monate und Tage (R)
1	1	R	1	1	R
2	1	R	2	1	R
2	2	R	2	2	R
3	1	R	3	1	R
3	2	R	3	2	R
3	3	R	3	3	R
3	4	R	4	1	R
3	5	R	4	2	R
3	6	R	4	3	R
3	7	R	4	4	R
4	1	R	5	1	R
4	2	R	5	2	R
4	3	R	5	3	R
4	4	R	5	4	R
4	5	R	5	5	R
4	6 und mehr	-	6	-	-

Beschäftigte, die in die E 9a Stufe 3 übergeleitet werden, erhalten bis zur Zuordnung zur Stufe 4 das Entgelt der Stufe 4.

E 9a: ehemalige Angestelltentätigkeiten

Beschäftigte der E 9 (sogenannte „kleine E 9“) mit einer verlängerten Stufenlaufzeit in der Stufe 2 von fünf Jahren werden in die E 9a übergeleitet, jedoch nur bedingt unter Mitnahme der kompletten Restlaufzeit (= R). Beachten Sie zu Stufe und Stufenlaufzeit bitte die folgenden Tabelle.

Stufenstand am 01.01.2019 (alt)			Neue Stufe in E 9a		
Stufe	laufendes Jahr innerhalb der Stufe	restliche Monate und Tage (R)	Stufe	laufendes Jahr innerhalb der Stufe	restliche Monate und Tage (R)
1	1	R	1	1	R
2	1	R	2	1	R
2	2	R	2	2	R
2	3	R	3	1	R
2	4	R	3	2	R
2	5	R	3	3	R
3	1	R	4	1	R
3	2	R	4	2	R
3	3	R	4	3	R
3	4	R	4	4	R
3	5	R	5	1	-
3	6	R	5	1	-
3	7	R	5	1	-
3	8	R	5	1	-
3	9	R	5	1	-
4	1	R	5	1	R
4	2	R	5	2	R
4	3	R	5	3	R
4	4	R	5	4	R
4	5	R	5	5	R
4	6 und mehr	-	6	-	-

Beschäftigte in einer individuellen Endstufe werden, wie bisher, einer neuen individuellen Endstufe zugeordnet.

Erhöhung der Garantiebeträge

Für Höhergruppierungen ab dem 01.01.2019 gilt, wie schon im letzten PR-Info erwähnt, für die Entgeltgruppen E 1 - E 8 ein Garantiebtrag von 100 € und für die Entgeltgruppen E 9a - E 15 von 180 €.

Der jeweilige Garantiebtrag ist jedoch begrenzt auf den Unterschiedsbetrag einer stufengleichen Höhergruppierung. Das heißt: Wäre der Zugewinn bei einer stufengleichen Höhergruppierung geringer als der Garantiebtrag, wird nur dieser Betrag gezahlt und nicht der Garantiebtrag.

In den Redaktionsgesprächen konnte zusätzlich vereinbart werden, dass auch Beschäftigten, die bis zum 31.12.2018 höhergruppiert wurden und den bis dahin gültigen Garantiebtrag von 32,08 € (E 1 - E 8) bzw. 64,13 € (E 9 - E 15) erhalten haben, ab dem 01.01.2019 der erhöhte Garantiebtrag zusteht. Dieses gilt aber ausschließlich für diejenigen, die einen Garantiebtrag erhalten haben.

Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung wird für die Jahre 2019 bis 2022 auf den Tabellenwert von 2018 eingefroren. Um sicherzustellen, dass keine geringere Jahressonderzahlung als 2018 gezahlt wird, wurde folgendes Berechnungsmodell entwickelt.

Die Jahressonderzahlung berechnet sich in den verschiedenen Entgeltgruppen wie in folgender Tabelle:

Entgeltgruppe	im Kalenderjahr		
	2019	2020	2021
1 bis 4	91,69 v.H.	88,91 v.H.	87,43 v.H.
5 bis 8	92,19 v.H.	89,40 v.H.	88,14 v.H.
9a bis 11	77,66 v.H.	75,31 v.H.	74,35 v.H.
12 und 13	48,54 v.H.	47,07 v.H.	46,47 v.H.
14 und 15	33,98 v.H.	32,95 v.H.	32,53 v.H.

Änderungen ab 01.01.2020: Überleitung für Beschäftigte, für die sich durch Änderungen an der Entgeltordnung (EGO) ab dem 01.01.2020 Verbesserungen in der Eingruppierung ergeben

Unter diesen Punkt fallen an der LUH leider nur Techniker, die nach Teil II Abschnitt 22.2 EGO eingruppiert sind, da die Bibliotheksbeschäftigten seit 2016 nicht mehr Teil der LUH sind.

Techniker Teil II Abschnitt 22.2 EGO (unter diesen Abschnitt fallen auch viele Fachinformatiker*innen)

- bisherige E 7 wird auf Antrag in die neue E 8 übergeleitet
- bisherige E 9 **Fallgruppe 1** (alt „kleine E 9“ bzw. ab 01.01.2019 E 9a) wird auf Antrag in die neue E 9b übergeleitet, unter Wegfall der Entgeltgruppenzulage (101,57 € ab 01.01.2020) *Dies gilt nicht für die bisherige E 9 **Fallgruppe 2** (alt „kleine E 9“ bzw. ab 01.01.2019 E 9a).*

Diese Überleitung geschieht allerdings nicht automatisch, sondern muss von den Beschäftigten selbst aktiv bis zum 31.12.2020 (vereinbarte Ausschlussfrist) bei der Personalverwaltung beantragt werden.

Eine etwaige Umgruppierung / Höhergruppierung geschieht dann rückwirkend zum 01.01.2020. Alle Stufenzuordnungen, die nach dem 01.01.2020 eingetreten sind, bleiben unberücksichtigt. Das heißt: Egal wann im Jahr 2020 Sie den Antrag stellen, es zählt die Stufe, in der Sie am 01.01.2020 waren. Nach dieser wird die Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 4 TV-L i.V.m § 29d TVÜ-L zum 01.01.2020 durchgeführt.

Der Personalrat hat noch genau vor Augen, welche Probleme im Zuge der Einführung der Entgeltordnung 2012 auftraten. Bis heute beraten wir Kolleg*innen, die den Antrag auf Höhergruppierung trotz unserer Erinnerung damals aus unterschiedlichen Gründen nicht fristgerecht gestellt haben, sich jetzt aber die andere Eingruppierung wünschen. Dies ist jetzt aber nicht mehr möglich. Deshalb werden wir zu gegebener Zeit wieder versuchen, diejenigen Beschäftigten, die von den oben genannten Änderungen betroffen sein könnten, nochmal gesondert darauf hinzuweisen, falls sie den Antrag noch nicht gestellt haben.

Beschäftigte, die den Antrag stellen könnten, dieses aber – aus welchen Gründen auch immer – nicht fristgerecht tun, verbleiben für die Dauer ihrer unverändert ausgeübten Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe.

Änderungen ab 01.01.2021: Überleitung für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik, für die sich durch die Änderung des Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung (EGO) ab dem 01.01.2021 Verbesserungen in der Eingruppierung ergeben

Darunter können alle IT-Beschäftigten fallen, die nach Teil II Abschnitt 11 EGO eingruppiert sind.

Wie bei den Änderungen zum 01.01.2020 geschieht auch hier die Überleitung nicht automatisch, sondern muss von den Beschäftigten selbst aktiv bis zum 31.12.2021 (vereinbarte Ausschlussfrist) bei der Personalverwaltung beantragt werden. Auch in diesen Fällen geschieht dann die Überleitung rückwirkend zum 01.01.2021, egal wann im Jahr 2021 sie beantragt wurde und unter den gleichen Voraussetzungen wie oben genannt.

Eine Auflistung der Entgelt- und Fallgruppen hierzu werden wir im nächsten Jahr veröffentlichen, bis zur Beantragung vergeht ja noch einige Zeit. Nichtsdestotrotz können Sie den neuen ab 01.01.2021 gültigen Abschnitt 11 bereits jetzt auf unserer Homepage einsehen.



Bild: Personalrat



DIE NEUE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

Bilder: Personalarzt

Durch Eure Wählerstimmen sind wir in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gekommen, jetzt wollen wir uns für Euch einsetzen! Egal bei welchem Problem, wir stehen Euch jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Wir würden uns zudem sehr über Eure Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungsbedingungen freuen.

Wer sind wir?

Wir sind fünf Azubis der LUH: Daniel ist Vorsitzender und Feinwerkmechaniker am Institut für Turbomaschinen

und Fluidodynamik (TFD), Frederick ist Industriemechaniker am Institut für Dynamik und Schwingungen (IDS), Charlotte ist Tischlerin am Institut für Berufswissenschaften im Bauwesen (IBW), Nurije ist Feinwerkmechanikerin am Institut für Mikroproduktionstechnik (IMPT) und Oliver ist Industriemechaniker am Institut für Festkörperphysik (FKP).

Was wollen wir erreichen?

Unsere Kernziele sind:

- die Ausbildungsbedingungen wei-

- ter verbessern
- die Ausbildung an der Uni generell bekannter machen
- dass sich die Auszubildenden besser untereinander kennenlernen, z.B. durch Azubi-Feste
- das Azubi-Ticket für Azubis der LUH günstiger machen

Was tun wir für Euch?

Wir geben Euch tatkräftige Unterstützung, egal bei welchem Problem, ob innerhalb oder außerhalb der Ausbildung. Natürlich wird alles, was Ihr mit uns besprecht, absolut vertraulich behandelt!

Wie erreicht Ihr uns?

Persönlich könnt Ihr uns während der Sprechzeiten jeden 2. Montag in ungeraden Kalenderwochen zwischen 14:00 und 15:30 Uhr erreichen. Natürlich könnt Ihr uns auch immer per E-Mail und zu den Sprechzeiten auch per Telefon kontaktieren. Falls Euch die Sprechzeiten mal nicht so gut passen oder es etwas Dringendes gibt, können wir natürlich auch einen individuellen Termin absprechen.

Kontakt:

Tel. +49 511 762 - 2433

jav@personalrat.uni-hannover.de



Daniel Brunotte



Charlotte Baranowski



Nuriye Elezi



Oliver Radant



Frederik Claaßen

Finden + orientieren

Häufig genutzte Inhalte

 Personensuche	 Standortfinder	Stellenbörse	Raumbelegung
		Mensa-Speiseplan	Störung melden
		Layout-Vorlagen / Corporate Design	Bibliothek (TIB)

THEMENÜBERBLICK

Lehre & Studium	Forschung & Transfer	Finanzen	Arbeitsicherheit & Notfall
Personal & Arbeitsalltag	Gebäude & Arbeitsplatz	Familie & Gesundheit	IT & Datenschutz
Hochschulentwicklung	Rechtliches & Verträge	Gremien & Vertretungen	Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

BESCHÄFTIGTENPORTAL UND SERVICEOPTIMIERUNG AN DER LUH

Sicherlich kennen Sie das Beschäftigtenportal. Aber wissen Sie, was man dort alles finden kann? Und was es mit der E-Mail-Adresse *serviceoptimierung@zuv.uni-hannover.de* auf sich hat, die man auf der Seite findet? Wir sprachen mit **Christina Barraß**, die seit Anfang 2018 im Sachgebiet 13 Organisationsentwicklung für die Qualitätssicherung des Beschäftigtenportals zuständig ist.

Personalrat (PR): Was ist eigentlich das Beschäftigtenportal und wie ist es entstanden?

Christina Barraß: Das Beschäftigtenportal ist die zentrale Informationsplattform für interne Informationen der Leibniz Universität Hannover. In dieser Form existiert es seit Februar 2018. Im Beschäftigtenportal finden die Beschäftigten Informationen rund um den Arbeitsalltag,

Rundschreiben und Formulare sowie zentrale Verwaltungsprozesse. Sämtliche Informationen sind thematisch sortiert, denn die Nutzerinnen und Nutzer sollen nicht erst überlegen müssen, in welchen Zuständigkeitsbereich ein Thema fällt, um die nötigen Informationen zu finden. Wenn ich ein Anliegen zu Dienstreisen habe, dann möchte ich nach dem Stichwort Dienstreise suchen. In welchen Zuständigkeitsbereich das fällt, ist dann

erstmal egal. Die häufig nachgefragten Angebote und Informationen für die Nutzerinnen und Nutzer sind direkt oben auf der Startseite des Beschäftigtenportals verlinkt.

PR: Was verstehen Sie in diesem Zusammenhang unter Serviceoptimierung?

Fr. Barraß: Serviceoptimierung heißt für mich, die Angebote der zentralen Verwaltung und anderer zentraler Einrichtungen auf die sich verändernden Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer anzupassen. Weg von der Angebotsorientierung hin zur Nutzerorientierung: Was brauchen die Beschäftigten wirklich? Und wie können wir sie als zentrale Universitätsverwaltung bestmöglich unterstützen? Die zentrale Verwaltung der Leibniz Universität Hannover unterstützt die Kernaufgaben der Universität – Forschung, Lehre und Weiterbildung – durch kundenorientierte, effiziente und qualitativ hochwertige Serviceleistungen. Die E-Mail-Adresse serviceoptimierung@zuv.uni-hannover.de wurde eingerichtet, um allen Beschäftigten (sowohl in der zentralen Verwaltung als auch in den Instituten und sonstigen Einrichtungen) eine zentrale Anlaufstelle für Fragen und Anregungen zu bieten und um zu erfahren, welche Bedürfnisse sie haben und welche Themen sie bewegen.

PR: Gibt es das Projekt Serviceopti-

mierung noch und was sind jetzt seine Aufgaben?

Fr. Barraß: Von 2010 bis 2014 gab es in der zentralen Verwaltung das Projekt Serviceoptimierung, das von meiner Vorgängerin Ina Obst geleitet wurde. Es beinhaltete verschiedene Maßnahmen, unter anderem die Entwicklung und Umsetzung der Grundsätze zur Serviceorientierung. Ergebnisse waren z. B. die Einrichtung von E-Mail-Abwesenheitsassistenten und die Telefonweiterleitung bei Abwesenheit sowie die Identifikation von Maßnahmen der Weiterqualifizierung wie z. B. ein Englischkurs für die Beschäftigten einzelner Sachgebiete. Mittlerweile ist der Aspekt der Serviceoptimierung selbstverständlicher Bestandteil in nahezu allen Projekten und Maßnahmen. Beispielsweise bei der Optimierung von Verwaltungsprozessen versuchen wir ganz bewusst, die Perspektive der Nutzerinnen und Nutzer einzubinden. Grundsätzlich werden die Rückmeldungen an die E-Mail-Adresse serviceoptimierung@zuv.uni-hannover.de systematisch ausgewertet, um daraus auch übergeordnete Maßnahmen der Serviceoptimierung abzuleiten.

PR: Was passiert genau, wenn eine E-Mail an die Adresse serviceoptimierung@zuv.uni-hannover.de geschickt wird? Und welche Fragen kann man dort stellen?

Fr. Barraß: Alle Kolleginnen aus dem Sachgebiet 13 können auf die E-Mails zugreifen, die werden dann gelesen und bearbeitet. Es kommen ganz unterschiedliche Fragen. Wir haben letztes Jahr eine kleine Auswertung gemacht: Insgesamt kamen im Jahr 2018 etwa 150 Anfragen, davon ca. 50 % aus den Instituten/Sekretariaten, ca. 25 % aus der zentralen Verwaltung und ca. 25 % aus Stabsstellen und zentralen Einrichtungen. Auch von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen Anfragen; teilweise auch von Studierenden. Je nach Frage bzw. Rückmeldung bearbeiten wir die Anmerkungen selbst bzw. leiten diese

an die fachlich zuständigen Dezerenate weiter und stimmen die Umsetzungsmöglichkeiten gemeinsam ab. 2019 ist die Zahl der Anfragen weiter gestiegen. Das Angebot wird also sehr gut angenommen.

Die Themen sind dabei sehr unterschiedlich. Besonders oft kommen Anfragen oder Hinweise zur Qualität der Dokumente im Beschäftigtenportal bzw. speziell im Vademecum, aber auch zur Qualität der Inhaltsseiten im Beschäftigtenportal. Das geht von Rechtschreibfehlern bis hin zu inhaltlichen Fragen oder Hinweisen. Oft erreichen uns auch Fragen zu Zuständigkeiten oder zur Suchfunktion

AKTUELLE MELDUNGEN

<p>4. September 2019 Hochschulinformationstage 2019 bieten Orientierung</p> <p>Veranstaltung der Hochschulregion Hannover richtet sich an Studieninteressierte</p>	<p>5. August 2019 Leibniz Pausenexpress geht in die nächste Runde</p> <p>Anmeldungen sind ab dem 26. August möglich</p>	<p>25. Juni 2019 Großes Fest im Welfengarten</p> <p>Beschäftigte, Studierende und Alumni feiern am 04. Juli 2019</p>
---	--	---

[Alle Meldungen anzeigen](#)

 <p>LEIBNIZ ALLIANCE HANNOVER</p> <p>LEAH - LEIBNIZ ALLIANCE HANNOVER</p> <p>Infos zum Kooperationsverbund</p>	 <p>Vademecum</p> <p>RUNDSCHREIBEN, FORMULARE UND CHECKLISTEN DER ZENTRALEN VERWALTUNG</p>	 <p>Spiralkalender-Bestellung</p> <p>Bis zum 11.09.2019 können die Tischspiralkalender der Leibniz Universität bestellt werden.</p>
---	--	---

Hier finden Sie die E-Mail-Adresse serviceoptimierung@zuv.uni-hannover.de

So erreichen Sie uns

[Kontakt](#)

Letzte Änderung: 05.09.19; [Serviceoptimierung](#)

im Vademecum oder zu Mail-Verteilern, um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Wir bemühen uns immer um eine zeitnahe Klärung. Wenn etwas nicht am gleichen Tag bearbeitet werden kann, bekommt man eine automatische Antwortmail, dass die Mail eingegangen ist und zeitnah bearbeitet wird

Je nach Art der Anfrage haben wir ein unterschiedliches Vorgehen. Wenn zum Beispiel ein Link nicht funktioniert, können wir das entweder selbst umsetzen oder diejenigen informieren, die im Beschäftigtenportal dafür zuständig sind. Das Portal wird ja dezentral durch die einzelnen Einrichtungen gepflegt. Wenn ein Hinweis oder Verbesserungsvorschlag zu einem Formular kommt, nehmen wir zu den zuständigen Dezernaten Kontakt auf. Wenn ein inhaltlicher Hinweis zum Beschäftigtenportal kommt, stimmen wir uns mit den zuständigen Einrichtungen ab. Manchmal werden bestimmte Themen auch von verschiedenen Einrichtungen gepflegt, da liegt unsere Rolle teilweise auch in der Vermittlung zwischen diesen.

PR: Die nächste Frage haben Sie eigentlich schon beantwortet: Wurde eine Anregung von Beschäftigten schon einmal konkret umgesetzt?

Fr. Barraß: Kleinere Anregungen set-

zen wir regelmäßig um, z.B. Hinweise zu Formularen oder Links korrigieren oder Suchwörter im Vademecum ergänzen. Die Dezernate stellen ja die Formulare selbstständig ins Vademecum ein und geben Suchwörter dazu an. Wenn ich also ein Formular zu Reisekosten einstelle, überlege ich mir, wonach die Beschäftigten suchen könnten: z. B. Dienstreise, Reisekosten etc. Beispielsweise haben wir beim Formular Auslagenerstattung das Suchwort Barauslage ergänzt, weil dieser Begriff in den Instituten weit verbreitet ist: Wenn so was auffällt, können sich die Beschäftigten an uns wenden, und wir passen das im Hintergrund im Vademecum an, sodass das Formular zukünftig auch unter dem Suchwort Barauslage gefunden wird. Oder der Button Personensuche: Früher musste man vier- oder fünfmal klicken, bevor man dann zur LSF-Personensuche kam, jetzt nur noch zweimal, und er ist viel zentraler auf der Seite zu finden. Das sind kleine Anregungen, die regelmäßig kommen und die auch immer direkt umgesetzt werden.

PR: Wünschen Sie sich denn noch mehr Hinweise dieser Art von Beschäftigten?

Fr. Barraß: Ja, auf jeden Fall! Wir freuen uns über jeden Hinweis, jede Anregung, jede Frage, denn nur so erfahren wir, welche Wünsche und Probleme die Beschäftigten haben

und wie wir sie unterstützen können. Unser Ziel ist es, die Verwaltung noch serviceorientierter sowie die Formulare und Rundschreiben noch nutzerfreundlicher zu machen. Aus diesem Grund sind solche Fragen, Anregungen und Hinweise für uns sehr wichtig.

PR: Können Sie auch etwas tun, um den Kontakt zwischen der zentralen Verwaltung und den Fakultäten zu erleichtern bzw. auszubauen?

Fr. Barraß: Manchmal nehmen wir wahr, dass es zwischen zentraler Verwaltung und Fakultäten Verständnisprobleme gibt, und da sehen wir uns als eine Art Schnittstelle, die die Hinweise der Fakultäten an die zentrale Verwaltung heranträgt und für gegenseitiges Verständnis wirbt. Wir kommen auch gern in die Fakultäten, um das Beschäftigtenportal inkl. Vademecum und Prozessportal vorzustellen. Dann kann man sich vor Ort über Verbesserungsmöglichkeiten austauschen. Wir haben den Eindruck, dass das Beschäftigtenportal in vielen Bereichen etabliert ist, aber wir hören leider auch: Ach, Beschäftigtenportal, Prozessportal, das gibt's auch? Gerade im wissenschaftlichen Bereich könnte es noch bekannter sein. Die neuen Beschäftigten kennen das Portal aus den Willkommensveranstaltungen, aber einige Kolleginnen und Kollegen nutzen es leider noch nicht regelmäßig. Dieser

Artikel trägt sicherlich dazu bei, für das Beschäftigtenportal zu werben.

PR: Können Sie uns noch ein bisschen mehr über diese Schnittstellenfunktion zwischen der Verwaltung und den Fakultäten erzählen?

Fr. Barraß: Gerade Beschäftigte aus den Geschäftszimmern der Institute melden sich oft bei uns und fragen, warum sie nicht immer eine Info bekommen können, wenn ein Formular erneuert wird, oder warum bestimmte Regelungen so sind, wie sie sind. Wir erläutern dann die Hintergründe und versuchen für gegenseitiges Verständnis zu werben und zu vermitteln: Warum sieht es das Dezernat so und warum sieht es das Geschäftszimmer anders? Der gegenseitige Austausch und die Kommunikation zwischen dem administrativen und dem akademischen Bereich ist enorm wichtig. Und dazu trägt die zentrale Anlaufstelle serviceoptimierung@zuv.uni-hannover.de bei

PR: Frau Barraß, wir danken Ihnen sehr für das Gespräch!



ENTGRENZUNG ADE? Das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung

Bild: pixabay.com

Am 14. Mai dieses Jahres wurde am Europäischen Gerichtshof (EuGH) im Streitfall zwischen der spanischen Gewerkschaft CCOO und dem spanischen Arm der Deutschen Bank ein wegweisendes Grundsatzurteil (C-55/18) zur Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG gesprochen. Es wurde entschieden, dass aus dieser Richtlinie auch die Pflicht der Arbeitgeber*innen hervorgeht, die täglichen Arbeitszeiten genau zu dokumentieren. Die Arbeitszeitrichtlinie legt zwar die Arbeitszeitgrenzen fest, wie aber diese Grenzen zu erfassen sind und wie ihre Einhaltung

sichergestellt werden kann, dazu schweigt die Richtlinie. Sie enthält keine ausdrückliche Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit.

Die Urteilsbegründung beruft sich auch auf den Artikel 31 Absatz 2 der Europäischen Grundrechtecharta, der den Arbeitnehmer*innen das „Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub“ gewährt. Ohne eine Aufzeichnungspflicht und ein zuverlässiges Erfassungssystem ist es Arbeitnehmer*innen jedoch praktisch unmöglich, ihre Rechte

nach der Charta und der Arbeitszeitrichtlinie durchzusetzen. Hier kann eine objektive, verlässliche und für Arbeitnehmer*innen zugängliche Zeiterfassung helfen.

Wie ist die Arbeitszeit in Deutschland gesetzlich geregelt?

Zusätzlich zu der bereits erwähnten Charta der Grundrechte und der Arbeitszeitrichtlinie auf europäischer Ebene gilt in Deutschland das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Dieses gibt den verbindlichen nationalen Rahmen vor und orientiert sich an den europäischen Regelungen, geht jedoch in einigen Punkten darüber hinaus.

Folgende Regelungen sind im Arbeitszeitgesetz und in der Arbeitszeitrichtlinie identisch:

- eine Mindestruhezeit von elf Stunden in 24 Stunden
- eine Mindestruhezeit von 24 Stunden in sieben Tagen
- eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in sieben Tagen
- die Pflicht zur Gewährung einer Pause bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden

Darüber hinaus schreibt das Arbeitszeitgesetz den Achtstundentag fest und verpflichtet Arbeitgeber*innen, Arbeitszeiten aufzuzeichnen, falls diese über acht Stunden pro Tag hinausgehen.

Ergänzend zu den oben genannten Regelungen trat 2014 das deutsche Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft. In diesem ist neben dem Mindestlohn die grundsätzliche Aufzeichnungspflicht für bestimmte Berufsgruppen festgeschrieben. Zu diesen Berufsgruppen zählen insbesondere die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Branchen wie Bauarbeiter*innen, Gaststätten- und Hotelangestellte, Gebäudereinigungskräfte und Speditions- und Transportarbeiter*innen. Ebenso betrifft diese Aufzeichnungspflicht geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV): sogenannte „Mini-Jobber“. Das Ziel der Gesetzgebung ist es sicherzustellen, dass die Mindestlohngrenze eingehalten und Schwarzarbeit verhindert wird.

Welche Auswirkungen hat das EU-GH-Urteil auf das deutsche Arbeitsrecht?

Das Urteil hat vorerst keine direkten Auswirkungen. Die EU-Staaten sind durch das Urteil dazu angehalten, entsprechende Regelungen zu schaffen. Das bedeutet, dass aus dem Urteil keine sofortige Änderung der Gesetzeslage in Deutschland folgt. Eine Dokumentationspflicht der Arbeitszeit besteht nach wie vor nur in den bereits gesetzlich festgelegten Ausnahmefällen. Allerdings können sich Arbeitnehmer*innen bei Aus-

einandersetzungen vor Gericht auf dieses Urteil berufen, denn es ist von Gerichten bei der Rechtsprechung zu berücksichtigen. Eine konkrete Frist zur Rechtsänderung hat der Gerichtshof den EU-Staaten nicht gesetzt. Erst wenn die entsprechende Gesetzesänderung in Deutschland kommt, wird es eine generelle Pflicht zur Arbeitszeiterfassung geben.

Welchen Sinn hat diese Reglementierung der Arbeitszeit?

Diese Regelungen dienen dem Schutz der Gesundheit und garantieren das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen. Im Falle des Mindestlohngesetzes sichern sie eine faire Bezahlung. Sie schützen Beschäftigte vor Ausbeutung durch sich selbst oder durch Arbeitgeber*innen. Im Fall von gerichtlichen Auseinset-

zungen stärken sie die Position der Arbeitnehmer*innen und verringern die bisher den Arbeitnehmer*innen auferlegte Beweislast.

Unbezahlte Überstunden sind Lohn- und Zeitdiebstahl und haben ein inakzeptables Hoch erreicht. Permanenter Standby-Modus und die damit einhergehende Entgrenzung der Arbeit gefährden die Gesundheit. Das Urteil schiebt hier einen Riegel vor.

Entgegen der Kritik, das Ende der flexiblen Arbeitszeit sei in Sicht, bietet das Urteil gerade eine gesicherte Basis für flexible Arbeitszeitgestaltung, z.B. im Rahmen von Gleitzeit. Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben!



Bild: pixabay.com



NO MORE BLURRED BOUNDARIES? The ECJ Ruling on Recording Working Hours

Bild: pixabay.com

In May 2019, the European Court of Justice (ECJ) ruled that, following EU guideline 2003/88/EG, employers have a duty to record daily working hours. Before the court's finding the guideline only defined the maximum boundaries of working hours, but did not specify how to record them or ensure boundaries are kept.

The European Charter of Fundamental Rights states that "every worker has the right to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods and to an annual period of paid leave" (chap-

ter IV article 31). However, it can be hard or even impossible to assert these rights without an objective and dependable recording of working hours.

What are the regulations concerning working hours in Germany?

In addition to the EU guideline 2003/88/EG and the European Charter of Fundamental Rights, the Law on Working Hours (*Arbeitszeitgesetz*) primarily regulates working hours in Germany. It states that employees have a right to

- a minimum rest period of 11 hours within 24 hours,
- a minimum rest period of 24 hours within seven days,
- a maximum working time of 48 hours within seven days, and
- a break of at least 30 minutes when working more than six hours in a day.

It also sets the maximum of daily working hours to eight hours on average and states that any working time in excess of that must be recorded.

Another regulation concerning working hours is the Law on Minimum Wage (*Mindestlohngesetz*) which obligates employers generally to record working time for specific groups of employees. In the university context, this primarily concerns academic assistants (*Wissenschaftliche Hilfskräfte*) and student assistants (*Studentische Hilfskräfte*).

How does the ECJ ruling affect German employment law?

The ruling does not automatically change German employment law. All member states of the European Union must now introduce legislation in accordance with the ruling, but no specific time frame for this has been set by the ECJ. However, employees can refer to the ruling in court cases from now on.

Why should working hours be regulated like this?

Rules and regulations on working hours protect employees' health and guarantee their right to fair working conditions. They protect employees from exploitation by employers or even by themselves. In court, they strengthen employees' positions.

Unpaid overtime equals theft of time and money, and permanently keeping employees in stand-by mode seriously risks their health. The ECJ ruling can help in the fight against these societal developments.

The ruling provides a firm base for flexible working arrangements, e.g. within flexitime, and constitutes an important step towards a better work-life-balance.



LEIBNIZ ALLIANCE HANNOVER

VIEL LÄRM UM NICHTS?!

Nun ist die LUH keine Exzellenz-Universität geworden. Für die Aufarbeitung der Gründe und für die Lehren, die daraus zu ziehen sind, wird es noch genug Raum geben.

Unabhängig davon, was diese Entscheidung hochschulpolitisch für die LUH bedeutet, will ich als Beteiligter des ExU-Prozesses meine subjektive Wahrnehmung wiedergeben. Was hat nun dieser Wettbewerb für die exzellentesten Universitäten Deutschlands überhaupt gebracht? Für mich als Vertreter des Personalrates war es ein eindeutiger persönlicher Gewinn. Ich habe in der heißen Phase

der Vorbereitung viele Kolleg*innen aus der LUH und der MHH kennengelernt, mit denen ich sonst vermutlich nie in Kontakt gekommen wäre, sei es aus der Verwaltung, wissenschaftliche Beschäftigte, Studierende, Professor*innen und und und. Laut Herrn Epping waren über 400 Mitarbeitende der LUH direkt oder indirekt in dem ExU-Prozess involviert. Allen beteiligten Kolleg*innen, die neben den alltäglichen Aufgaben dieses Extra-Pfund gestemmt haben, gebührt ein ganz besonderer Dank.

Für mich waren die Vorbereitungen und die Begehung selbst eine unschätzbare Erfahrung. Wann habe ich

sonst die Möglichkeit mich mit der Uni-Leitung, den Professor*innen, den Studierenden und weiteren Beteiligten auf Augenhöhe kritisch auszutauschen? Und es auch mal auszuhalten, wenn die Personalratsicht der Dinge nicht mit offenen Armen aufgenommen wird. Es ist richtig und wichtig, alle Beteiligten daran zu erinnern, dass eine Uni nicht nur aus Spitzenforscher*innen besteht, sondern dass das wissenschaftsunterstützende Personal von bedeutender Relevanz ist, damit eine Universität funktioniert.

Diese Hinterfragung nach dem Selbstverständnis der LUH ist vor dem Hintergrund von Themen wie Gleichstellung und Unconscious Bias (also unbewusste Wahrnehmungsverzerrung im Sinne von Stereotypen und Vorurteilen) besonders interes-

sant, da diese beiden Themen im internationalen Vergleich äußerst hoch angesiedelt werden im Zusammenhang mit dem Begriff Exzellenz. Insofern war dieser Wettstreit hilfreich, sich auf Augenhöhe auszutauschen, so dass alle Beteiligten die Gelegenheit hatten, sich zu reflektieren und über den eigenen Tellerrand hinaus darauf zu schauen, was andere als gut und exzellent ansehen.

Die LUH hat nun sieben Jahre Zeit, sich sehr genau zu überlegen, ob und wie sie sich in der nächsten Runde des Exzellenz-Wettbewerbs positionieren will. Ich freue mich auf jeden Fall auf die nächste Gelegenheit, mich mit den Kolleg*innen der LUH und MHH auszutauschen.

Anh-Vu Phan

Was nun?

Die Kooperation zwischen LUH und MHH läuft weiter, wenn auch nicht als Exzellenzverbund. Was bedeutet die negative Entscheidung über den Exzellenzanspruch für die beiden Hochschulen und ihre Beschäftigten? Welche positiven Erkenntnisse können wir trotz allem aus dem Antragsprozess mitnehmen?

Lesen Sie die Meinungen der beiden Personalräte der LUH und der MHH sowie die Meinung des Präsidenten der LUH, Prof. Dr. Volker Epping, zu diesen Fragen auf den folgenden Seiten.

Das sagt der Personalrat der MHH:

EXZELLENZUNIVERSITÄTEN HANNOVER – ZWEI SEITEN EINER MEDAILLE



Bild: Wikipedia

Die Bewerbung um die Förderung als Verbund zweier Universitäten in Hannover – MHH und LUH – hat auch den Personalrat der MHH in der ersten Jahreshälfte beschäftigt.

Die Arbeit wurde in der MHH unter Federführung unseres ehemaligen Präsidenten Prof. Baum begonnen und zum Jahreswechsel auf den amtierenden Präsidenten Prof. Manns übertragen. Bekannt ist inzwischen die Auflösung der Frage, ob die Unis in Hannover den Zuschlag bekommen haben: leider nein.

Aber noch mal zurück zum Anfang. Für uns Personalräte der MHH war

die Vorbereitung der Kolleginnen und Kollegen der unterschiedlichen Berufsgruppen absolut spannend. Uni-übergreifend haben alle mit viel Engagement und Freude zusammengearbeitet, sicher auch verbunden mit der Hoffnung auf mögliche Finanzierung für die Verbesserung der Lehre und für eine verbesserte Infrastruktur der Forschung.

Als Personalräte der LUH und MHH kannten wir uns bereits durch gewerkschaftliche Arbeit. Durch die ExU haben wir den Faden wieder aufgenommen, unsere Arbeit an den Unis mehr zu verbinden und uns regelmäßig auszutauschen, um vom

Wissen der jeweils anderen zu profitieren. Wir haben durchaus Themen, die uns verbinden, wie z.B. die Vertragsbefristungen oder die Gestaltung der Arbeitsplätze. Ein großer Unterschied unserer Arbeit ist die Zuständigkeit in der Krankenversorgung in der MHH.

Unser gemeinsames Thema zur ExU war die Frage, ob auch an das nicht-akademische Personal, das durchaus für die Forschung notwendig ist, gedacht würde. Darüber hinaus sorgten wir uns um die Unterbringung der zu erwartenden neuen Wissenschaftler*innen auf unseren renovierungsbedürftigen Campi. Alles hat Berücksichtigung im Antrag gefunden.

Unter dem Strich kann ich sagen, dass es natürlich bedauerlich ist, dass Hannover den Zuschlag nicht bekommen hat. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation der MHH und weiterer schwieriger sowie kostenintensiver Themen wäre es für Forschung und Lehre ein großer Erfolg gewesen, der wieder frischen Mut in die Institute getragen hätte. Sicher hätte es großer Anstrengungen bedurft, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Der Wille, das in Angriff zu nehmen, war vorhanden.

In der Ablehnungsbegründung steht

auch zu lesen, dass die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten „stärker an der Strategieentwicklung sowie an der Umsetzung der geplanten Vorhaben beteiligt werden sollten“. Nun – dafür werden wir als Personalräte bei einem neuen Aufschlag Sorge tragen.

Eine Bemerkung zum Schluss: Die Notwendigkeit einer auskömmlichen Finanzierung für die Infrastruktur unserer Hochschulen ist unbedingt zu unterstreichen und einzufordern. Sicher wurde viel in die Forschung investiert in den vergangenen Jahren. Vergessen wurde dabei allerdings auf politischer Ebene die Investition für die Infrastruktur. „Viele Labore, Hörsäle, Bibliotheken, Verwaltungstrakte sind abgenutzt, technisch veraltet, nicht mehr sicher und oft mit Schadstoffen vergiftet. [...] Nach einer Hochrechnung des HIS-Instituts aus dem Jahr 2016 wird der Sanierungsstau an Hochschulen und Unikliniken bis zum Jahr 2025 auf rund 50 Milliarden Euro steigen.“ (DIE ZEIT Nr. 41/2019, 02.10.2019, Autorin: Christine Prußky) Diese Problematik muss endlich bearbeitet werden.

Jutta Ulrich

Vorsitzende des
Personalrats der MHH

Das sagt der Personalrat der LUH:

RESPEKT, WERTSCHÄTZUNG, TEAMGEIST AUF AUGENHÖHE



Bild: Personalrat

Nun hat es mit der Exzellenzuniversität nicht geklappt. Schade um das Geld vielleicht, aber wirklich schlimm ist das nicht. Die „Vision“ muss ja deshalb nicht verstauben, in sieben Jahren gibt es ja noch eine Gelegenheit. Sicher war und ist so ein großer, übergreifender Prozess nicht ohne Einschränkungen zu bewerkstelligen. Themen wurden nach hinten gestellt, manche Termine verschoben, punktuell gab es Einschränkungen in der Zugänglichkeit einzelner Räume und natürlich die zeitliche Belastung der Beteiligten und der vielen Beschäftigten im Hin-

tergrund. Unerfreuliche Umstände, die in der Waagschale gegenüber einer möglichen großen „Förder-summe“ in Kauf genommen werden können. Die Fördergelder in Höhe von 15-28 Mio./Jahr für den Verbund hätten gemäß der Förderbedingungen eben nicht in die Exzellenzcluster fließen dürfen, sondern in ein Personal-, Sach- und Investitionsbudget für beide Hochschulen, aus denen auch Neubauten hätten finanziert werden können (allerdings keine Sanierungsmaßnahmen). Und das hätten wir gut gebrauchen können.

Der Prozess der Vorbereitung hat viel Energie und Geduld abverlangt, aber auch viel bewegt. Wir sind mit der MHH, mit der wir ohnehin in Teilen kooperieren, am Standort Hannover enger zusammengerückt und können viel voneinander lernen. Aus Personalratsicht ist es auch spannend, sich einmal vertiefter mit einem großen Klinikbetrieb zu befassen, da tickt zwangsläufig einiges anders. Man kennt es ja, wenn überhaupt, nur aus Forschungssicht, aus der Patient*innenperspektive oder aus der Presse, wenn wieder einmal über Pflegenotstand und Fachkräftemangel berichtet wird. Welche Räder sich dort hinter den Kulissen bewegen oder ineinandergreifen müssen, davon sieht man von außen sehr wenig.

Um ein Vielfaches mehr aber hat die Vorbereitung der Exzellenzbeurteilung gezeigt, wie Wertschätzung, eine offene Feedbackkultur und ein Vorleben von aktivem Engagement in der Lage sind, Menschen mitzunehmen, zu motivieren und ein Stückweit auch zu begeistern. Chapeau dafür! Die Kommunikationsregeln, die allen Beteiligten mit auf den Weg gegeben wurden, können in vielen Bereichen, sowohl dienstlich als auch privat, hilfreich sein: Sich auf Fakten konzentrieren, auf Sachebene bleiben, einander zuhören, sich auch einmal selbst

reflektieren, sich kritisch und konstruktiv auseinandersetzen, gemeinsam Wege erarbeiten, statt immer nur das eigene Süppchen zu kochen, füreinander einstehen, wenn es eng wird, sich die Bälle zuspieren, Fehlern gegenüber toleranter sein und auf die Kompetenzen der Kolleg*innen besinnen. Dazu braucht es auch hin und wieder einen Perspektivwechsel, der nicht immer einfach ist.

Respekt, Wertschätzung, Teamgeist und Augenhöhe sind solide Grundpfeiler für die Zukunft der LUH auch ohne Exzellenz, mindestens das sollten wir aus diesem Prozess mitnehmen.

Elli Grube

Vorsitzende des
Personalrats der LUH

Das sagt der Präsident der LUH:

Wir haben uns als Außenseiter in einen Wettbewerb begeben, an dem viele der konkurrierenden Hochschulen bereits zum dritten Mal teilgenommen haben. Der Großteil dieser Hochschulen hatte den Exzellenzstatus und die damit einhergehende Förderung schon, manche seit über einer Dekade. Mit der Einwerbung der Exzellenzcluster haben wir uns zum ersten Mal qualifiziert – allein das war ein großer Erfolg. Auch wenn die Ablehnung nach dem großen Einsatz und Engagement aller Beteiligten natürlich eine Enttäuschung war, haben wir mit unseren Exzellenzclustern und der Teilnahme am Wettbewerb national und international auf uns aufmerksam gemacht. Darauf können wir sehr stolz sein!

Mich hat besonders der Vorbereitungsprozess der Begehung nachhaltig beeindruckt. Er hat viele nicht nur zusammengebracht, sondern einen großartigen Teamgeist entstehen lassen und war damit sehr identitätsstiftend. Darauf können wir im nun anstehenden Selbstreflexionsprozess aufbauen. Mit dem Gutachten haben wir eine Einschätzung unserer Wettbewerbsfähigkeit aus der Perspektive einer internationalen Gutachterkommission erhalten. Das müssen wir als Chance begreifen und

darauf basierend klare Aufgaben und Maßnahmen für den Strategieentwicklungsprozess der nächsten Jahre ableiten. Die kritische Reflektion des Antragsprozesses ist dabei als wichtiger Schritt im Präsidium bereits angestoßen und wird mit dem Senat und dem Hochschulrat zeitnah fortgeführt.

Die Kooperation mit der MHH bleibt von herausgehobener Bedeutung – erfolgsentscheidend für uns und die Zukunft des Verbundes ist allerdings, dass zunächst jede der beiden Universitäten ihre sprichwörtlichen Hausaufgaben macht. Wir sind auf einem guten Weg: Die LUH hat sich in den letzten Jahren in allen Bereichen weiterentwickelt. Wir haben die Tenure-Track-Professur eingeführt, die Bauherreneigenschaft übertragen bekommen, den Maschinenbau Campus Garbsen und das HITec eingeweiht, die Systemakkreditierung in der Lehre eingeführt, ein Personalentwicklungskonzept Wissenschaft auf den Weg gebracht und erproben derzeit mobiles Arbeiten – um nur einige Beispiele zu nennen. Ich wünsche mir für die Zukunft, dass wir uns gemeinsam diese Dynamik und die Offenheit dafür, neue Wege zu gehen, erhalten.

Prof. Dr. Volker Epping

GUTE BESSERUNG! ODER: SCHÖN, DASS DU WIEDER DA BIST

Am besten schreibt es sich ja, wenn man von eigenem Erlebten berichtet, und deshalb ein Beispiel aus meinem eigenen (Berufs-)Leben. Anfang des Jahres wurde ich auf ziemlich üble Art aus meinem Arbeitsalltag gerissen. Doppelter Fußbruch verbunden mit einer längeren (sehr langen) Ausfallzeit. Das war eine sehr ungewohnte Lebenssituation für mich und beschäftigte mich sehr, zumindest weitaus mehr, als ich es bis dahin für möglich gehalten hätte. Dabei war ich noch in einer vergleichsweise sehr komfortablen Situation, da ich nette Kolleg*innen habe, die meinen Job sehr gut miterledigt haben – auch eine Sache, die mich sehr beschäftigt hat: Wer ist schon gerne entbeh-

lich? Ok, es sollte ja kein Dauerzustand werden. Aber mir ist jetzt die Situation einer längeren Erkrankung vertraut und ich kann sehr viel besser nachempfinden, wie man sich in so einer Lebenslage fühlt.

Kurz nachdem ich meine Arbeitstätigkeit wieder aufgenommen hatte, rief mich eine LUH-Beschäftigte im Rahmen meiner Personalratstätigkeit an. Die Kollegin war seit längerem sehr ernsthaft erkrankt und beschwerte sich bei mir über das Desinteresse ihrer Arbeitgeberin, was die Erkrankung und deren Verlauf betraf. Sie fragte mich, ob es denn keine Einrichtung oder Vorgaben für solche Fälle gäbe. Das musste ich verneinen. Zwar haben wir das

BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement), aber das ist für solche Situationen (noch) nicht zuständig. Die Kollegin war sichtlich enttäuscht davon, nach langjähriger Tätigkeit von ihrer Arbeitgeberin so wenig Wertschätzung zu erfahren. Auch meine Erklärungsversuche, dass die LUH auf offizieller Ebene eben keine entsprechenden „Rituale“ kennt, halfen da nicht weiter. Das Gespräch hat mich sehr betroffen und nachdenklich gemacht – umso mehr, da ich ganz andere Erfahrungen bezüglich meiner eigenen Erkrankung gemacht hatte. Nicht, dass sich von offizieller Seite jemand nach meinem Befin-

den erkundigt hätte, nein. Aber die Kolleg*innen haben mir durch nette Genesungskarten gezeigt, dass ich zwar aus den Augen, aber nicht aus dem Sinn geraten war. Vielleicht ist es gerade dieses Nichtoffizielle, was die Genesungswünsche so wertvoll macht. Die Wertschätzung zeigt sich auch in der Teilnahme.

Vielleicht eignet sich ja dieser Artikel als Anregung, einmal darüber nachzudenken, wie in geeigneter Form der Kontakt zu erkrankten Kolleg*innen hergestellt werden kann.

In diesem Sinne: Do care!



Was macht der Personalrat eigentlich den ganzen Tag? Und wo macht er das? Kann ich vielleicht auch mitmachen? Wer sich diese und andere Fragen rund um den Personalrat stellte, war

am 29. Mai 2019 zum Tag der offenen Tür im Personalratsbüro eingeladen. Bei Kaffee und Kuchen gab es das Angebot zu anregenden Gesprächen oder einem Rundgang durch das Gebäude.



Beim Tag der offenen Tür ist für das leibliche Wohl gesorgt.

Besonders solche Kolleg*innen, die sich vorstellen könnten, in der nächsten Wahlperiode im Personalrat mitzuarbeiten, waren eingeladen, sich einen ersten Eindruck vom Arbeitsumfeld Personalrat zu machen. Die aktuelle Wahlperiode endet im März 2020, dann wird ein neues Gremium gewählt. Da jedes Gremium nicht nur die Expertise seiner „alten Hasen“ braucht, sondern auch Kreativität und „frisches Blut“, das neue Mitglieder hineinbringen, wirbt der Personalrat derzeit intensiv um Interessierte aus allen Bereichen der LUH.

Aber auch solche Kolleg*innen, die „nur“ Interesse daran haben, die Wirkungsstätte des Personalrats mal von innen zu sehen, waren herzlich willkommen. Leider konnten jedoch wegen des direkt auf den Termin folgenden Feiertags nicht so viele Kolleg*innen teilnehmen wie gewünscht.

Umso stärker frequentiert war der Stand des Personalrats beim diesjährigen Sommerfest am 4. Juli. Nachdem im Vorjahr eine defekte Popcornmaschine für große Enttäu-



Personalräte stehen zum Gespräch zur Verfügung.

schung gesorgt hatte, gab es diesmal endlich wieder das beliebte Personalratspopcorn. Schon bevor das Fest offiziell losging, lockte weithin durch den Park ziehender Popcornduft die ersten Interessierten zum Stand des Personalrats. Zusätzlich bot der Personalrat diesmal eisgekühltes Wasser mit Minze oder Limetten an, natürlich ebenso kostenlos wie unser Popcorn und bei warmen Sommer-temperaturen genau das Richtige.



Einige Beschäftigte nehmen die Einladung an.



Das Sommerfest
ist wieder gut besucht.

Bei bestem Wetter war das Fest wieder gut besucht, und viele Gäste statteten auch dem Personalrat einen Besuch ab. Unsere diesjährige Aktion zum Mitmachen stellte den Festgästen zwei Fragen: Wie stellen Sie sich den idealen Arbeitsplatz vor? Und: Was kann der Personalrat dafür tun, dass diese Vorstellung Realität wird? Die Antworten auf diese Fragen konnten die Besucher*innen auf Postkarten schreiben und an eine Wäscheleine am Stand des Personalrats hängen.

Hintergrund dieser Aktion war die Idee, in lockerer Atmosphäre Impulse und Ideen für die weitere Arbeit

des Personalrats direkt an der Quelle zu sammeln: Von den Beschäftigten, deren Interessen schließlich Daseinsgrundlage und Fokuspunkt für den Personalrat sind. Solch ein Meinungsbild, wenn auch nicht erschöpfend, könne, so die Idee, einerseits dem alten Gremium zur Evaluation des Erreichten dienen, andererseits Anregungen für die Arbeit des zukünftigen Gremiums ab 2020 geben.

Grob unterteilten sich die hier gewonnenen Antworten auf fünf Themenbereiche. Mit Abstand am häufigsten erwähnt war dabei das Thema Betriebsklima bzw. Wertschätzung. Dies wurde sowohl auf





Fast alle Personalratsmitglieder sind dabei.

direkte Kolleg*innen als auch auf Vorgesetzte bezogen; neben der Wichtigkeit eines freundlichen und offenen Arbeitsklimas unter den direkten Kolleg*innen wurden flache Hierarchien, respektvoller Umgang und Wertschätzung gefordert.

Der Abwechslungsreichtum der Arbeitsinhalte war den Befragten weniger wichtig als die Gestaltung der Arbeitsumgebung. Wünsche nach Klimaanlage und Stehtischen, Entspannungsräumen und großen Fenstern wurden ebenso geäußert wie konkrete Forderungen nach Arbeitsschutzkleidung.

Deutlich erkennbar war der Fokus auf sichere, auskömmliche Beschäftigung mit ausreichendem Freizeitgleichgewicht und der Möglichkeit zu flexibler Arbeitszeitgestaltung. Etwa 15 % aller Antworten riefen nach flexiblen Arbeitszeiten; mehrmals erwähnt wurden auch mobiles Arbeiten und das sogenannte Home Office. Diesem deutlichen Bedürfnis der Beschäftigten trägt der Personalrat bereits Rechnung: Nachdem vor einigen Monaten aktualisierte bzw. neue Dienstvereinbarungen zu Telearbeit und mobiler Arbeit fertiggestellt wurden, arbeiten wir derzeit an einer Gleitzeit- und Zeiterfassungsregelung für die Dienststelle. Noch



Viele Beschäftigte nehmen an der PR-Aktion teil.



Auch die JAV ist wieder dabei.

können wir jedoch keine Details verraten; Näheres hierzu lesen Sie in der nächsten Ausgabe des PR-Info.

Natürlich kann dieses Ergebnis bei aller Auslastung des Sommerfeststandes nicht repräsentativ für alle Beschäftigten der LUH sein. Deshalb bitten wir alle Kolleg*innen, die beim Sommerfest nicht die Gelegenheit hatten: Verraten Sie uns, wie Ihre Vorstellung eines idealen Arbeitsplatzes aussieht, was in dieser Hin-

sicht an der LUH verbessert werden könnte und was der Personalrat aus Ihrer Sicht dafür tun kann! Schreiben Sie uns unter feedback@personalrat.uni-hannover.de.

Und übrigens: Auch wenn sich schon einige Interessierte gemeldet haben, sind wir immer noch auf der Suche nach Kolleg*innen, die Lust haben, im Personalrat mitzuarbeiten. Haben Sie Interesse? Wir stehen Ihnen gern für alle Fragen zur Verfügung.



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
Frank Liemert			5996
Anh-Vu Phan			14161
Norbert Pyttlik			19129
Matthias Rabe			5216
Frank Schrader			5216
Sarah Steiding			5216
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

Die digitale Ausgabe finden Sie auf unseren Internetseiten unter
www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info