



Arbeitszeit

In dieser Ausgabe: Gleitzeit und elektronische Zeiterfassung +++ Brückenteilzeit +++ Jobticket +++
Neue Sprechzeiten des Personalrats in Garbsen +++



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial	3
Gleitzeit und elektronische Zeiterfassung	4
Brückenteilzeit	9
Personalrat: Jetzt auch in Garbsen	14
Personalratswahl	15
Jobticket - Never Ending Story	16
Kurz vor Schluss: „Weihnachtsgeld light“ für Beamt*innen	18



Liebe Kolleg*innen!

Eigentlich sollte alles ganz anders laufen.

Zwei große Würfe hatte der Personalrat für den Start ins Jahr 2020 geplant: Erstens eine neue Gleitzeitvereinbarung für die LUH, die allen Einrichtungen die Möglichkeit gibt, ihren Beschäftigten flexible Arbeitszeiten innerhalb eines rechtlich sicheren Rahmens zu bieten. Und zweitens endlich, endlich ein Jobticket, nicht zuletzt um dem gesteigerten Bedürfnis nach Nachhaltigkeit und Klimaverträglichkeit unter den Beschäftigten der LUH Rechnung zu tragen. Ein krönender Abschluss der Wahlperiode, sozusagen.

Es sollte nicht sein. In beiden Fällen waren es größtenteils technische Feinheiten, die den planmäßigen Abschluss des Projekts verhinderten. Wir bleiben dran und feilen weiter an Lösungen, die dann hoffentlich den Auftakt zur nächsten Wahlperiode bilden. Dennoch wollen wir Ihnen mit dieser Ausgabe des Personalratsinfos zumindest einen kurzen Zwischenstand zu den beiden Themen geben (S. 4 und S. 16). Über alle weiteren Entwicklungen werden wir Sie selbstverständlich informieren.

Eine weitere Premiere immerhin hat geklappt: Der Personalrat bietet seit Kurzem regelmäßige Sprechzeiten in Garbsen auf dem neuen Campus Maschinenbau an. Wann und wo Sie uns dort finden, steht auf Seite 14.

Apropos Abschluss der Wahlperiode: Die Wahl des nächsten Personalrats steht bevor! Der Personalrat vertritt Ihre Interessen als Beschäftigte der LUH gegenüber der Dienststelle und ist dafür auf Ihr Votum angewiesen. Machen Sie von Ihrem Stimmrecht Gebrauch und stärken Sie uns mit Ihrer Entscheidung für die nächsten vier Jahre den Rücken. Die Wahl findet am 10. und 11. März 2020 statt. Eine Liste der Wahllokale finden Sie auf Seite 15.

Wir sind gespannt auf das neue Gremium und freuen uns auf vier weitere spannende und herausfordernde Jahre!



GLEITZEIT UND ELEKTRONISCHE ZEITERFASSUNG

In einigen Bereichen der LUH hat es sich bereits herumgesprochen: Der Personalrat und die Dienststelle arbeiten derzeit an einer neuen Dienstvereinbarung zur Gleitzeit und elektronischen Zeiterfassung. Auch in einigen Gremien hat der Personalrat den Entwurf schon vorgestellt und Fragen dazu beantwortet.

Warum Gleitzeit und elektronische Zeiterfassung?

Eine häufig gestellte Frage in der Diskussion um die Dienstvereinbarung ist, welche Gründe für die Einführung

von Gleitzeit und elektronischer Zeiterfassung sprechen.

Grund 1: aktuelle Rechtsprechung

Im Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof ein wegweisendes Urteil zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit gefällt. Darin ging es vornehmlich um die Auslegung zweier Rechtsvorschriften: der Artikel 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie die Artikel 3, 5 und 6 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments.

In der Grundrechtecharta ist das Recht aller Arbeitnehmer*innen auf „eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub“ festgelegt. Dieses Recht wird durch die Arbeitszeitrichtlinie konkretisiert. Danach müssen die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Maßnahmen treffen, damit allen Arbeitnehmer*innen

- pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird sowie
- pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gewährt wird.

Außerdem müssen die Mitgliedsstaaten Maßnahmen treffen, damit

- die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.

Das bedeutet: Der Staat muss sicherstellen, dass Arbeitnehmer*innen an jedem Tag nach der Arbeit mindestens 11 Stunden Pause haben, bevor sie wieder anfangen zu arbeiten. Außerdem müssen Arbeitnehmer*innen einmal in 7 Tagen eine Pause von 24 Stunden haben – zusätzlich zu der täglichen Pause von 11 Stunden. Ins-

gesamt darf in 7 Tagen nicht länger als 48 Stunden gearbeitet werden – inklusive Mehrarbeitsstunden. Auch hierfür muss der Staat Sorge tragen, und von dieser Regelung darf auch nicht abgewichen werden, wenn ein*e Arbeitnehmer*in damit ausdrücklich einverstanden wäre.

Das Ziel dieser Rechtsvorschriften ist es, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen zu verbessern. Zwar legt die Richtlinie keine konkreten Maßnahmen fest, die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind aber verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer*innen ihre Rechte nach der Grundrechtecharta und der Arbeitszeitrichtlinie wahrnehmen können.

Der Europäische Gerichtshof hat nun in seinem Urteil festgelegt, dass die Einhaltung dieser Vorschriften nur dann gewährleistet werden kann, wenn die Mitgliedsstaaten Arbeitgeber*innen dazu verpflichten zugängliche Systeme einzuführen, mit deren Hilfe die tägliche Arbeitszeit objektiv und verlässlich erfasst wird.

Der Grund dafür ist einfach: Wenn die tägliche Arbeitszeit nicht objektiv und verlässlich erfasst wird, haben Arbeitnehmer*innen keine Möglichkeit, ihre Rechte auf Höchstarbeits-

zeit und Ruhepausen durchzusetzen, da eine objektive Messung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden unmöglich ist. Außerdem haben Kontrollorgane wie Gerichte keine Möglichkeit, die Einhaltung der Vorschriften der Grundrechtecharta und der Arbeitszeitrichtlinie zu überprüfen.

Die Aufzeichnung von Mehrarbeitsstunden allein (wie es das deutsche Arbeitszeitgesetz vorsieht) ist dabei nicht ausreichend, um den Vorgaben der Grundrechtecharta und der Arbeitszeitrichtlinie zu genügen, da eine solche Aufzeichnung gar nicht möglich ist, wenn nicht zuvor objektiv gemessen wurde, von wann bis wann die reguläre Arbeitszeit stattfand.

In der Folge bedeutet all das, dass eine nationalstaatliche Arbeitszeitregelung, die kein solches zugängliches System zur objektiven und verlässlichen Aufzeichnung der Arbeitszeit vorsieht, nicht mit dem Ziel der Grundrechtecharta und der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar ist. Und das hat zur Folge, dass alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union angehalten sind, ihre nationalstaatlichen Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit entsprechend anzupassen.

Es ist also nur eine Frage der Zeit, bis die Einrichtung geeigneter Systeme zur Arbeitszeiterfassung in Deutsch-

land Pflicht wird.

Grund 2: Mehr Flexibilität und mehr Sicherheit

Eine leider viel zu wenig bekannte Tatsache ist, dass an der LUH größtenteils nicht Gleitzeit das vorherrschende Arbeitszeitmodell ist, sondern feste Arbeitszeit. Diese ist laut Rundschreiben A Nr. 33/2007 „Arbeitszeit in der Niedersächsischen Landesverwaltung, hier: Feste Arbeitszeit an der Leibniz Universität Hannover“ für alle Bereiche der LUH festgelegt, für die nicht explizit eine anderslautende Regelung zwischen Dienststelle und Personalrat (z.B. durch Dienstvereinbarung) vereinbart wurde. Bei fester Arbeitszeit ist eine Arbeitszeiterfassung nicht notwendig, da ein Arbeiten außerhalb der festen Arbeitszeit nur im Rahmen von angeordneten (und dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegten) Überstunden möglich ist (die dann erfasst werden).

Das Arbeitszeitmodell der Gleitzeit dagegen erlaubt gegenüber der festen Arbeitszeit eine erheblich größere Flexibilität sowohl für Beschäftigte als auch für Vorgesetzte. Gleitzeit erlaubt die Freiheit, die Arbeitszeit an die individuelle Lebensführung anzupassen und hilft bei der Vereinbarung von Freizeit und Beruf. Gleichzeitig ermöglicht Gleitzeit eine flexible Reaktion auf Arbeitsspitzen und Phasen

der Ruhe, so dass Arbeit dann geleistet werden kann, wenn sie benötigt wird, und Mehrarbeitsstunden abgebaut werden können, wenn weniger zu tun ist. All dies ist im Rahmen der festen Arbeitszeit gar nicht oder nur bedingt und mit hohem bürokratischem Aufwand möglich. Eine objektive Zeiterfassung ist für das Modell der Gleitzeit unerlässlich, aus den oben genannten Gründen.

In der Praxis werden neben diesen beiden Modellen in einzelnen Einrichtungen der LUH oft improvisierte Sondermodelle gelebt, die sich auf keinerlei offizielle Regelung stützen

und sich dadurch im rechtsfreien Raum bewegen. Dies ist oft gepaart mit ungeeigneten Methoden der Zeiterfassung, die einer unzulässigen Verhaltens- und Leistungskontrolle Tür und Tor öffnen. Für alle Beteiligten ist es in einem solchen System unmöglich, Rechte einzufordern oder die Erfüllung von Pflichten nachzuweisen. Was vermeintlich als Freiheit empfunden wird, entpuppt sich dann im Ernstfall als Falle.

Die gleiche Flexibilität bei voller Sicherheit bietet das Gleitzeitmodell, das Dienststelle und Personalrat auf den Weg bringen wollen.

Wie ist die neue Dienstvereinbarung „Gleitzeit und elektronische Zeiterfassung“ entstanden?

Immer dann, wenn aus dem mancherorts herrschenden Wildwuchs unterschiedlichster Arbeitszeitmodelle Probleme entstehen, landet die Sache irgendwann beim Personalrat. Wir kennen deshalb die Schattenseiten der vermeintlichen Freiheit dieser unregelmäßig gestalteten Arbeitszeitgestaltung sehr gut, und es war dem Gremium seit langem ein Bedürfnis, hier für mehr Sicherheit für die Beschäftigten zu sorgen. Auch die Dienststelle hatte ein Interesse daran, eine attraktive Arbeitszeitregelung zu schaffen, die für mehr Rechtssicherheit sorgt. Beiden Seiten war dabei besonders daran gelegen, die Regelung so flexi-



Foto: pixabay.com

bel anpassbar zu gestalten, dass sie in den unterschiedlichsten Bereichen der LUH anwendbar ist.

In Abstimmung mit der Dienststelle entwickelten deshalb verschiedene Arbeitsgruppen des Personalrats über die letzten 18 Monate den vorliegenden Entwurf. Dabei wurden Regelungen und Vereinbarungen zur Gleitzeit in der Niedersächsischen Landesverwaltung sowie an anderen Hochschulen studiert und diskutiert, und langjährige Erfahrungen aus Beratungsfällen flossen in den Entwurf ein. Besonderes Augenmerk wurde hierbei darauf gelegt, die unterschiedlichen Arbeitsweisen und Gepflogenheiten der verschiedenen Statusgruppen und der verschiedenen Einrichtungen der LUH zu bedenken und die Vereinbarung so zu gestalten, dass alle damit flexibel, aber sicher arbeiten können.

Ein wichtiger Punkt war dabei die Abschaffung der Kernzeit (wie sie derzeit noch in der bestehenden Gleitzeitregelung an der LUH existiert), um ein höheres Maß an Flexibilität zu ermöglichen, gerade auch im Hinblick auf den wissenschaftlichen Bereich. Gleichzeitig sollte durch die Möglichkeit, Funktionszeiten und vergleichbare Regelungen für einzelne Bereiche einzurichten, eine gewisse Verlässlichkeit gewährleistet werden, was Erreichbarkeit und Serviceleistung angeht.

Nachdem Personalrat und Dienststelle sich auf einen Entwurf geeinigt hatten, wurde die Vereinbarung in verschiedenen Gremien der LUH vorgestellt. Vertreter*innen des Personalrats präsentierten den Entwurf im Präsidium, im Senat und in diversen weiteren Gremien und Einrichtungen, stellten sich den Fragen der Anwesenden und baten um Feedback.

Nach dieser ersten Vorstellungsrunde schließt sich nun eine zweite redaktionelle Phase an, in der die Unklarheiten, Bedenken, Fragen und Anregungen aus der Vorstellungsrunde diskutiert und überall dort in den Entwurf eingearbeitet werden, wo die Änderung sinnvoll ist und zu einer Verbesserung führt. Auch in dieser Phase gibt es eine enge Abstimmung mit der Dienststelle.

Wie geht es weiter?

Der Personalrat und die Dienststelle arbeiten weiterhin am Feinschliff der Dienstvereinbarung. Geplant ist, das Ergebnis, sobald es feststeht, den Beschäftigten zu präsentieren und auch hier Raum für Fragen zu geben. Nähere Informationen hierzu geben wir bekannt, sobald etwas Genaueres feststeht.



Alle Fotos: pixabay.com

Seit Januar 2019 haben Beschäftigte die Möglichkeit, im Rahmen der sogenannten Brückenteilzeit ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren. Ziel der neuen Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist es, dass Arbeitnehmer*innen freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeit verbleiben müssen. Die neue Brückenteilzeit ändert aber nichts an der Situation der Kolleg*innen, die jetzt schon unfreiwillig in Teilzeit sind. Und auch nichts an der Situation der Kolleg*innen, die sich auf eine Stelle bewerben, die

nur als Teilzeitstelle ausgeschrieben ist.

Voraussetzungen für die Brückenteilzeit

Vorteil der Brückenteilzeit ist, dass keine besonderen Gründe für die vorübergehende Teilzeit vorliegen müssen. Voraussetzungen sind nur, dass das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate besteht und dass das Unternehmen mehr als 45 Beschäftigte hat. Da dabei der Gesamtbetrieb (also die LUH) zählt und nicht einzelne Abteilungen oder Institute,

ist dies bei der Uni auf jeden Fall gegeben.

Der Zeitraum der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung muss mindestens ein Jahr betragen und darf nicht länger als fünf Jahre sein.

Beantragung der Brückenteilzeit

Der Wunsch nach Brückenteilzeit muss nicht inhaltlich begründet werden. Ein Antrag bedarf nur der Textform, es reicht zum Beispiel eine E-Mail. Es muss kein handschriftlich unterschriebenes Schriftstück sein. Der Antrag muss beim Personaldezernat gestellt werden. Dabei sollte aber der Dienstweg eingehalten werden. Der Antrag sollte also über die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten an das Personaldezernat gesendet werden. Wenn sich die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte allerdings weigert, den Antrag auf Brückenteilzeit weiterzuleiten, kann der Antrag auch direkt an das Personaldezernat geschickt werden. Spätestens drei

Monate vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitreduzierung muss die Brückenteilzeit beantragt werden. Wobei die Brückenteilzeit nicht zum ersten eines Monats beginnen muss, sondern z. B. auch in der Monatsmitte starten kann.

Der konkrete Umfang und auch der Zeitraum der gewünschten Arbeitszeitreduzierung müssen genannt werden. Fehlt eins von beiden, ist der Antrag unbeachtlich (gilt also als nicht gestellt). Wenn die Wochenarbeitszeit unregelmäßig verteilt werden soll, also zum Beispiel nur an drei von fünf Arbeitstagen gearbeitet werden soll, dann sollte auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mit angegeben werden.

Zu beachten ist, dass der Antrag, nachdem er gestellt und ggf. genehmigt wurde, nicht mehr zurückgezogen werden kann. Wichtig ist dies wegen der sogenannten Sperrfrist für einen neuen Antrag (siehe unten).





Änderung der Brückenteilzeit

Während der Brückenteilzeit können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit nicht ohne Absprache mit dem Arbeitgeber ändern (also weiter reduzieren, wieder erhöhen, anders verteilen). Einvernehmlich kann die Arbeitszeit aber jederzeit geändert werden.

Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit einseitig ändern. Dazu muss eine Ankündigungsfrist von mindestens einem Monat eingehalten werden. Und das betriebliche Interesse muss die Interessen der Beschäftigten erheblich überwiegen.

Ablehnung der Brückenteilzeit

Der Antrag auf Brückenteilzeit kann aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden. Dies müssen keine dringenden dienstlichen Gründe sein wie bei der Eltern- oder Pflegezeit. Hier hat der Gesetzgeber die Hürde für die

Ablehnung bewusst niedrig gelegt. Allerdings muss auch hier eine Abwägung zwischen dem Wunsch auf Arbeitszeitreduzierung und den betrieblichen Gründen gegen die Reduzierung stattfinden.

Wenn der Arbeitgeber den Antrag mindestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit schriftlich ablehnt, dann ist der Antrag abgelehnt. Eine E-Mail würde hier nicht reichen.

Bei einer Ablehnung bleibt den Beschäftigten nur der Klageweg. Allerdings ist die Ablehnung von Teilzeit mitbestimmungspflichtig. Wenn Sie befürchten, dass Ihr Antrag abgelehnt werden soll, sollten Sie sich daher auf jeden Fall an den Personalrat wenden.

Sperrfrist vor erneuter Brückenteilzeit

Ein erneuter Antrag auf Brückenteilzeit kann frühestens ein Jahr nach



Rückkehr aus der Brückenteilzeit erfolgen. Bei einem abgelehnten Antrag auf Brückenteilzeit kann ebenfalls frühestens nach einem Jahr nach der Ablehnung ein erneuter Antrag gestellt werden. Einvernehmlich ist hier zwar vieles möglich, aber das Nicht-Einhalten dieser Frist reicht als Ablehnungsgrund völlig aus.

Vorübergehende Teilzeit während der Eltern- oder Pflegezeit

Die Brückenteilzeit ist nicht die einzige Möglichkeit, die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren. Zwei wichtige gesetzliche Möglichkeiten sind die Elternzeit und die Pflegezeit:

- Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG): Nach Abs. 5 kann eine Verringerung der Arbeitszeit beantragt werden. Dies gilt für den gesamten Zeitraum, in dem Elternzeit genommen werden kann, und kann

nur versagt werden, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen.

- Teilzeit während der Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz - PflegeZG): „Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).“ Bei teilweiser Freistellung muss eine schriftliche Vereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit getroffen werden. Hierbei hat der/die Arbeitgeber*in den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Allerdings kann die Pflegezeit für maximal 24 Monate beantragt werden.

Die vorübergehende Teilzeit während Eltern- oder Pflegezeit hat gegenüber der Brückenteilzeit den Vorteil, dass

sie nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann. Bei der Brückenteilzeit reichen rational nachvollziehbare Gründe für eine Ablehnung aus, dringende betriebliche Gründe sind nicht erforderlich.

Andere Möglichkeiten der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung

Auch der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bietet die Möglichkeit der vorübergehenden Teilzeit. § 11 TV-L regelt, dass mit Beschäftigten auf Antrag Teilzeit vereinbart werden soll, wenn sie

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- pflegebedürftige sonstige Angehörige (nicht nahe Angehörige!) betreuen oder pflegen und
- keine dringenden dienstlichen Belange dem entgegenstehen.

Diese Teilzeit kann auf Antrag auf bis zu fünf Jahre befristet werden.

Achtung: Die Befristung der Arbeitszeitreduzierung muss gleich mitbeantragt werden! Ansonsten wurde eine unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit beantragt.

Unabhängig von diesen gesetzlichen und tariflichen Regelungen gibt es auch andere Möglichkeiten der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung, solange hier zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und Dienststelle Einverständnis herrscht. Also konkreter gesagt: Wenn Beschäftigte Arbeitszeit vorübergehend reduzieren wollen und die Vorgesetzten damit einverstanden sind, ist vieles möglich.

Wenn Sie sich überlegen, Ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren, empfehlen wir Ihnen auf jeden Fall, dass Sie sich vorher vom Personalrat beraten lassen. Dies gilt natürlich auch, wenn Sie Ihre Arbeitszeit unbefristet reduzieren wollen.

So erreichen Sie uns:

Telefon -3074

E-Mail buero@personalrat.uni-hannover.de



PERSONALRAT: JETZT AUCH IN GARBSEN



Mit dem Umzug der übrigen Maschinenbauinstitute an den Campus Maschinenbau Garbsen (CMG) hat nun auch der Personalrat ein offizielles Büro am neuen Standort.

Zukünftig ist geplant, dass ein Mitglied des Personalrats regelmäßig vor Ort in unserem neuen Büro Raum 101 in der 1. Etage in Gebäude 8141 anzutreffen sein wird. Als Sprechzeiten sind zunächst vorgesehen:

- Montag, Donnerstag und Freitag von 9:00 bis 11:30 Uhr sowie
- Montag und Donnerstag von

14:00 bis 15:30 Uhr.

- Telefonisch sind wir erreichbar unter: 762-13334.

Dies soll den Beschäftigten vor Ort und in der Nähe die Möglichkeit geben, eine persönliche Ansprechperson zu haben, ohne dafür nach Hannover kommen zu müssen.

Auch für die Mitglieder des Personalrats ist es neu, über einen zweiten Standort zu verfügen. Daher können sich die Zeiten, in denen das Büro besetzt ist, eventuell auch noch einmal ändern. Dies werden wir natürlich entsprechend vorher ankündigen.

Personalratswahl

Am 10. & 11. März 2020
wird der Personalrat für die
nächsten vier Jahre gewählt.

Der Personalrat vertritt
Ihre Interessen als
Beschäftigte*r der LUH
gegenüber der Dienststelle.

Deshalb: am 10. & 11 März
wählen gehen!

**Hier
können
Sie
wählen:**

10. / 11. März
Hochschulbüro für
Internationales
Gebäude 1106, Raum 009

10. März
Campus Garbsen
Gebäude 8141, Raum 101
Conti-Campus
Gebäude 1507, Foyer

11. März
Herrenhausen
Gebäude 4109, Raum 007
Pferdestall
Geb. 3440, R. 002 (Festsaal)

jeweils
8:30
bis
15 Uhr



JOBTICKET – NEVER ENDING STORY

Ach, es ist doch ein Kreuz mit guten Ideen!

Seit Jahren mühen wir uns, eine Möglichkeit zu finden, für unsere Beschäftigten ein „Jobticket“ zu realisieren. Seit Jahren scheitern wir an mangelnder Abnahmemenge, Vorsteuerabzugsfähigkeit, geldwertem Vorteil und last but not least an den strengen Geschäftsbedingungen der GVH. Letztere verpflichten die Vertragspartner (in unserem Fall die LUH), Jahrestickets für ALLE Beschäftigten von der GVH GmbH rabattiert einzukaufen. Der Preis für die nicht von Beschäftigten abgenommenen Tickets müsste dann auf alle Interessierten verteilt werden. Damit wäre

der Rabatt futsch, selbst, wenn die LUH ordentlich draufzahlen würde. Bei rund 5000 abzunehmenden Tickets ist dies nahezu aussichtslos.

Den Preis der „normalen“ Monatskarte im Jahresabo würden wir ab einer Abnahmequote von 75 % der Beschäftigten erreichen, erst darüber hinaus würde es günstiger werden.

Dann entstand die Idee, ein Projekt „Mobilität 2031“ zu gründen. Bei diesem Titel wäre es doch naheliegend, dass alle am Thema Interessierten auch potentielle Abnehmer*innen für ein Jobticket wären. Die Abnahmequote für diesen Teilbereich wäre vermutlich sehr hoch und damit der

daraus resultierende Rabatt womöglich attraktiv. Im September 2019 hatte ich, beflügelt von dieser Idee, eine Umfrage an alle Beschäftigten verschickt, um ungefähr herauszufinden, wie viele Interessierte es an der LUH für eine vergünstigte Fahrkarte der GVH gibt.

Die Resonanz war verhältnismäßig groß, 2600 Beschäftigte haben an der Umfrage teilgenommen, über 1700 gaben an, an einem Jobticket interessiert zu sein und selbst kein Semesterticket zu haben. Überwältigend! Nur leider unrealistisch für ein Projekt.

Na dann ist es doch ganz einfach: Wir gehen zur GVH und lassen uns einen Preis für 1700 Tickets machen. So funktioniert doch die Wirtschaft.

Weit gefehlt. Auch hier sind wieder die AGB im Weg.

Ticketabnahme für ALLE Beschäftigten. Punkt. Gemäß AGB dürfen wir aber aus der Gesamtzahl der Beschäftigten, für die wir ein Ticket abnehmen müssen, diejenigen herausrechnen, die bereits mit einem Semesterticket versorgt sind. Und auch Personen, die langfristig abwesend sind (Elternzeit, Sabbatjahr, Arbeitsunfähigkeit über die Entgeltfortzahlung hinaus etc.). Herausrechnen müssten wir auch alle Beschäftigten, deren Vertrag im Jahresverlauf en-

det. Was wiederum bei unserer Befristungsproblematik unfair ist: Wer ohnehin nicht weiß, ob der Vertrag vielleicht verlängert wird, bekäme auch kein Jobticket.

Nach Gesprächen mit Dezernat 2 und 5 haben wir viele betriebliche Zahlen eingesammelt, aber bei einem so heterogenen Großbetrieb wie unserer Universität ist auch das nicht ganz trivial. Beispielsweise ist es nicht einfach, auf Knopfdruck herauszufinden, wie viele Beschäftigte ein Semesterticket haben.

Wie kommen wir nun an die verbindliche Anzahl an Interessierten? Die Umfrage war ja unverbindlich. Ob alle, die „Ja, ich bin an einem Jobticket interessiert“ angekreuzt haben, auch ein Ticket abnehmen werden, ist ungewiss. Wie sollen wir aber eine verbindliche Abfrage stellen, wenn wir nicht wenigstens ungefähr sagen können, zu welchem Preis wir dies anbieten können? Die altbekannte Katze, die sich in den Schwanz beißt.

Was wir sozusagen als kleinsten gemeinsamen Nenner in jedem Fall anbieten könnten, wäre das sogenannte "Jobticket S".

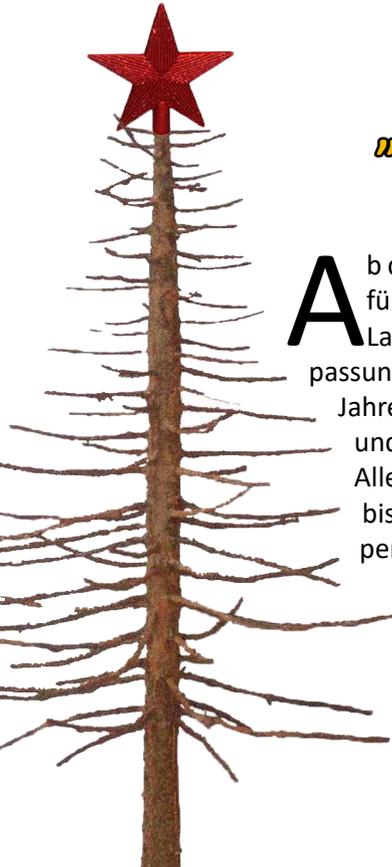
Die Bedingungen hierfür wären:

- Ersparnis 7,5 % gegenüber einer Monatskarte im Jahresabo
- Nahtloser Wechsel aus einem vorhandenen Abo möglich

- Vertragsbindung für 1 Jahr
- NICHT auf andere Personen übertragbar

Das ist nicht weltbewegend, aber wäre ein Anfang. Was darüber hinaus, bei überwältigender Nachfrage möglich wäre, bleibt im spekulativen Raum. Wie auch immer die Entscheidung ausfallen wird: Wir werden das Ergebnis genauso breit streuen wie die Umfrage selbst.

Eine weitere, häufig gestellte Frage war, warum der Pendelbus von der Haltestelle Schönebecker Allee zum Campus Garbsen nicht in die Tarifzone A fällt. Auf die Tarifzonen-gestaltung haben wir leider keinerlei Einfluss, dies obliegt der Region. Auch wir Personalräte müssen uns also überlegen, ob wir den höheren Fahrpreis für Zone B zahlen oder uns ein Fahrrad an die Haltestelle stellen oder die paar Meter zu Fuß gehen.



KURZ VOR SCHLUSS: „WEIHNACHTSGELD LIGHT“ FÜR BEAMT*INNEN

Ab diesem Jahr wird es wieder eine Jahressonderzahlung für Niedersachsens Beamt*innen geben. Das hat der Landtag schon im Jahr 2019 im „Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2019 bis 2021 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften“ beschlossen. Alle aktiven Beamt*innen der Besoldungsgruppen A5 bis A8 erhalten 920 Euro, die anderen Besoldungsgruppen 300 Euro. Anwärter*innen bekommen 150 Euro. Zusätzlich gibt es - für aktive Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen - jeweils 170 Euro für das 1. und 2. Kind sowie 450 Euro für jedes weitere Kind. Sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung - aber eher ein „Weihnachtsgeld light“.

Wir denken: Da ist das Ziel noch nicht erreicht.

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			3701
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