



**A r b e i t
i n Z e i t e n v o n
C o r o n a**

In dieser Ausgabe: Das neue Personalratsgremium +++ Neues vom WissZeitVG +++ Globale Minderausgabe +++ Information in English +++ u.v.m.



THEMEN DIESER AUSGABE

	Arbeit in Zeiten von Corona	3
	Auf den letzten Drücker: der neue Personalrat	4
	This Is Your new Staff Council	6
	Personalrat, warum?	7
	Corona und der wissenschaftliche Nachwuchs	8
	Corona and Young Academics	10
	Home Office mit Covid-19	12
	Arbeit in Zeiten von Corona: Impressionen	15
	Globale Minderausgabe	16
	General Reduced Expenditure	18
	Danke!	20
	Alles, was Recht ist	22



Übrigens: Was Sie auf unserem Cover sehen, soll weder das Auge von Sauron aus dem Herrn der Ringe noch ein anderer Vorbote der Apokalypse sein. Nein, es handelt sich hier schlicht um den Sonnenkranz, der bei einer vollständigen Sonnenfinsternis hinter dem Mond hervorlugt. Diesen nennt man auch: Corona. Diese Darstellung fanden wir einfach um einiges ansprechender als das doofe Virus selbst!

ARBEIT IN ZEITEN VON CORONA



11
10:2
100:4

Leibniz
Universität
Hannover



Liebe Kolleg*innen!

Ich muss Ihnen wirklich sagen: Ich arbeite gern an der Uni! Nicht nur hat es sich gezeigt, dass mein Job hier ziemlich krisensicher ist – immerhin habe ich noch einen Job und habe den ganzen Sommer lang unverändert mein volles Gehalt bekommen. Nein, mein Arbeitsumfeld entpuppt sich sogar als eines, das die Herausforderung annimmt und tätig wird, damit alle Angehörigen der LUH weiter arbeiten, studieren, forschen und dabei sicher sein können. Dafür unser herzlicher Dank! (S. 20)

Was hat sich alles verändert im letzten halben Jahr!?! Auch im Personalrat war die Umstellung auf digital nicht einfach. (S. 12) Sitzungen mit rechtskräftigen Abstimmungen abhalten, Bewerbungsgespräche begleiten, die interne Kommunikation und Informationsweitergabe sicherstellen – das alles erforderte einiges an Kreativität und Experimentierfreude. Und noch dazu haben wir seit März ein ganz neues Gremium! (S. 4)

Und noch etwas ist neu: Wie Sie auf der nächsten Seite sehen werden, haben wir auch unser Layout dem digitalen Zeitalter angepasst. Nach der Umstellung auf ein komplett digitales Personalratsinfo haben wir von einigen Kolleg*innen die Rückmeldung bekommen, unser zweispaltiges Layout sei am Bildschirm schlecht lesbar und erfordere viel zeitaufwändiges Scrollen. Diese Hinweise nehmen wir ernst und hoffen, dass Sie alle mit dem neuen Layout wieder viel Freude beim Lesen haben werden.

Sarah Steiding



Personalratswahl

AUF DEN LETZTEN DRÜCKER...

...**K**önnten die Personalratswahlen am 10. und 11. März noch kurz vor dem Lockdown¹ stattfinden. Alle waren schon etwas unsicher, ob eine Durchführung der Wahl noch möglich sein würde. Neben dem Wahlvorstand, den noch amtierenden Mitgliedern und den neuen Kandidat*innen schienen auch die Beschäftigten verunsichert zu sein, zumindest lässt die geringe Wahlbeteiligung von 21,4 % dies vermuten. Dennoch möchte ich an dieser Stelle allen danken, die die Wahl möglich gemacht haben und auch all jenen, die von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht haben und uns so für die kommenden vier Jahre legitimiert haben, die Interessen der LUH-Beschäftigten zu vertreten.

COVID-19 hat den skurrilsten Neustart eines Gremiums hervorgebracht. Von jetzt auf gleich mussten die Arbeitsprozesse und Termine auf digitale Füße gestellt werden, eine große Herausforderung, vor die alle Beschäftigten gestellt waren. Insbesondere für die neuen Gesichter im Personalrat, auf die ich mich besonders freue, weil frischer Wind die teilweise eingefahrenen Denkmuster auffrischt, war und ist der Start entsprechend schwer. Wie soll man sich orientieren, ins Tagesgeschäft schnuppern oder interessante Arbeitsbereiche finden, wenn alles auf Distanz und virtuell stattfindet? Zwar haben die „alten Hasen“ versucht, ein Willkommenspaket zu schnüren, in dem die wichtigsten Dinge dokumentiert sind, dies kann jedoch den persönlichen Kontakt, die lebendigen Diskussionen und das An-die-Hand nehmen nicht ersetzen. Unsere Klausurtagung, in der wir traditionell die Herausforderungen und Ziele des neu

¹ Lockdown = Temporäre Schließung aller Universitätsgebäude aufgrund der Corona-Pandemie

gewählten Personalrats gemeinsam erarbeiten, musste ebenfalls krisenbedingt in Richtung Jahresende verschoben werden. So müssen die „Alten“ bis dahin kräftiger anpacken und die „Neuen“ müssen versuchen, ihre Motivation beizubehalten. Ich bin zuversichtlich, dass wir auch diese Aufgabe gemeinsam meistern. Trotz all der Widrigkeiten: Willkommen im Personalrat!

Elli Grube

DAS IST DAS NEUE GREMIUM:



Bettina
Aichinger



Malgorzata
Baniecka



Sabrina
Beckmann



Katja
Bohne



Marc André
Brinkforth-Peiser



Regina
Garcia



Oliver
Gorden



Elli
Grube



Ulrike
Hepperle



André
Hruschka



Andree
Klann



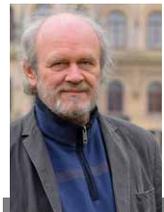
Arne Wolf
Kösling



Anh-Vu
Phan



Norbert
Pyttlik



Jörg
Schollbach



Uwe
Spillebeen



Sarah
Steiding



Ewgenij
Stepa



Martin
Volkmann

**So erreichen
Sie uns:**

Tel.: -3074

email: buero@
personalrat.
uni-hannover.
de

THIS IS YOUR NEW STAFF COUNCIL

The election took place on April 10 and 11, 2020 - shortly before the lockdown of the university due to COVID-19. Staff council will represent all staff members of Leibniz University and safeguard their interests for the next four years. If you have any questions about your rights as a staff member or experience any work-related problems, feel free to contact us!



Bettina
Aichinger



Malgorzata
Baniecka



Sabrina
Beckmann



Katja
Bohne



Marc André
Brinkforth-Peiser



Regina
Garcia



Oliver
Gorden



Elli
Grube



Ulrike
Hepperle



André
Hruschka



Andree
Klann



Arne Wolf
Kösling



Anh-Vu
Phan



Norbert
Pyttlik



Jörg
Schollbach



Uwe
Spillebeen



Sarah
Steiding



Ewgenij
Stepa



Martin
Volkmann

How to contact us:

phone: -3074

email: buero@
personalrat.
uni-hannover.
de

PERSONALRAT, WARUM?

von
Malgorzata „Maggie“ Baniecka

Pünktlich zu meiner Geburt in 1980 entstand ganz in der Nähe meiner Geburtsstätte bei Danzig in Polen der unabhängige Gewerkschaftsbund „Solidarność“. An dieser erfolgreichen Arbeiterbewegung hatten sich mein Vater, Onkel und anderweitige Familienmitglieder beteiligt und mir somit einen meiner ersten „Solidaritäts-Steine“ in die Wiege gelegt. In Folge habe ich mich u.a. für Amnesty International und UNICEF engagiert und in der Zwischenzeit inter-/nationale Berufserfahrungen als Betriebswirtin in der freien Wirtschaft gesammelt.

Gerade jetzt?

Durch meinen Arbeitseinstieg bei der Leibniz Universität Hannover empfand ich es nach nun 40 Lebensjahren als die richtige Innovationsstätte, mich an einer pro-aktiven Bewegung wie dem Personalrat mit zu beteiligen. Die Gelegenheit bot sich durch das nette Kennenlernen von Sarah Steiding und Anh-Vu Phan an einen Personalrat-Infostand an. Der nächste Schritt folgte durch ein Treffen vor den Wahlen Anfang 2020, an dem ich mich freiwillig und nach Bedarf als „Nachrücker“ zur Wahl stellte.

Trotz Corona?

Der Dienstestieg in den Personalrat ist zwar durch den Ausnahmezustand natürlich ungewöhnlich sowie unpersönlich, aber dafür höchst interessant. Das Gremium hält durch seine Flexibilität, Engagement und Fachkompetenz „komme, was wolle“ konsequent zusammen. Dieses beispielhafte Vorankommen durch den Einsatz für andere dient mir als Hoffnungsträger, dass gemeinsame Stärke von hoher Wichtigkeit ist. Zumal unsere Universität die Zukunft gestaltet, ist eine resistente und konforme Zivilcourage mehr denn je gefragt.

Neue Ufer?

Somit bedanke ich mich bei all meinen Wählern für das Vertrauen und die Zuversicht. In der Hoffnung bald durch den persönlichen Kontakt mehr über die Aufgaben des Personalrats zu erfahren, ist es mein Interesse, mich förderlich und nachhaltig im Hochschulbereich einzusetzen. Meine persönliche Motivation ist es, die Nachhaltigkeit in jedem Arbeitsbereich der Universität voranzubringen, um als beispielhafter Träger zu fungieren. Unter dem Motto „Denke global, handle lokal“ freue ich mich auf die Zusammenarbeit & Taten.



CORONA UND DER WISSENSCHAFTLICHE NACHWUCHS

INFORMATIONEN ZUR ERGÄNZUNG DES WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZES (WISSZEITVG)

Die COVID-19-Pandemie hat erhebliche Auswirkungen auf die wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen. In kürzester Zeit musste die Online-Lehre organisiert werden. Planung und Durchführung der Lehre für das kommende Wintersemester stellen alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Und auch die Forschung ist erheblich betroffen, wenn Werkstätten, Labore und Bibliotheken nicht oder nur eingeschränkt genutzt werden können.

Für Kolleg*innen, die Kinder und/oder Pflegebedürftige zu betreuen haben, kommt die Auswirkung der Pandemie auf Betreuungsmöglichkeiten hinzu. Für viele ist das Jonglieren der beruflichen und familiären Verpflichtungen stark erschwert worden.

Den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs, also die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die sich in der Qualifikationsphase befinden (Promotion, Habilitation, etc.), treffen die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie dabei in doppelter Form. Zum einen fallen für die Kolleg*innen wegen der Pandemie ebenfalls Mehraufgaben an. Zum anderen erschweren die Einschränkungen aufgrund von Corona den Fortschritt bei der eigenen Qualifikation. Angesichts von Online-Lehre und familiären Verpflichtungen kann die Arbeit an der Promotion schnell hintenüberfallen. Und dabei tickt die Uhr bezogen auf den Höchstbefristungsrahmen nach § 2 (1) WissZeitVG (sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion).

Das Problem hat die Politik durchaus erkannt. Die Lösung erscheint auf den ersten Blick bestechend einfach: Der Höchstbefristungsrahmen wurde für alle wissenschaftlichen Beschäftigten erhöht, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 an einer deutschen Hochschule befristet beschäftigt waren bzw. sind (siehe § 7 (3) WissZeitVG).

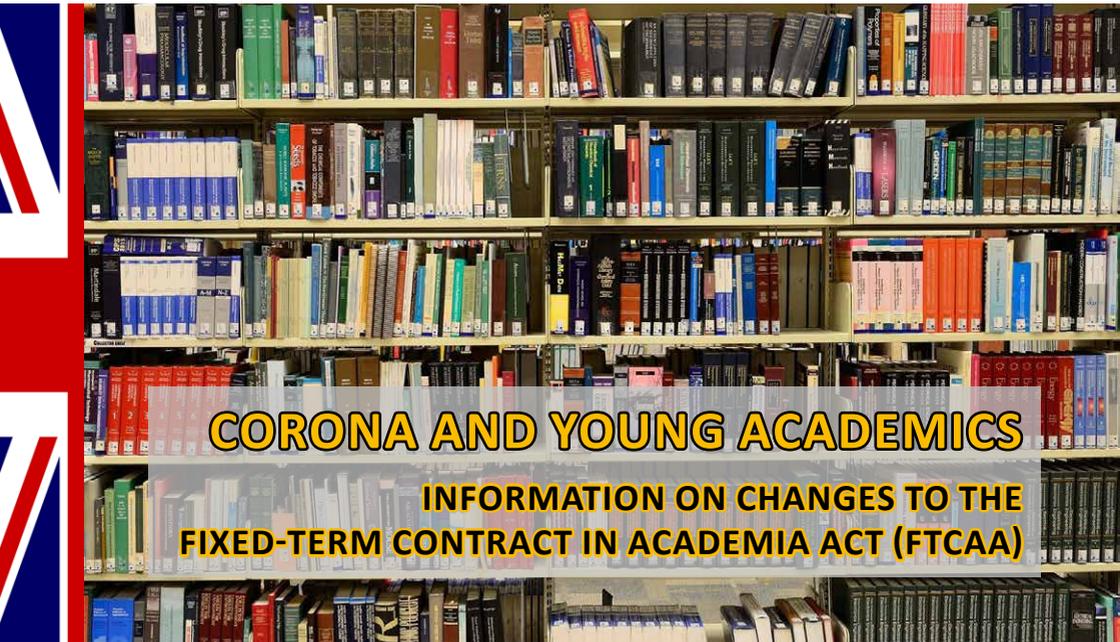
Aber die Lösung hat auch ein paar Haken:

- Da niemand sagen kann, wie lange die Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten andauern werden, wurde der Höchstbefristungsrahmen erst einmal um die Dauer eines Semesters erhöht. Falls die COVID-19-Pandemie länger dauern wird (wovon auszugehen ist), kann das Bundesministerium für Bildung und Forschung den Höchstbefristungsrahmen per Verordnung noch einmal um sechs Monate verlängern.
- Der Höchstbefristungsrahmen sagt nur aus, wie lange wissenschaftliche Mitarbeiter*innen maximal befristet beschäftigt werden können. Es gibt jedoch kein Anrecht der Betroffenen, auch entsprechend länger beschäftigt zu werden.
- Nicht geklärt ist, wie die weitere Beschäftigung finanziert werden soll.

Einige Einrichtungen der LUH haben die Möglichkeit des erhöhten Höchstbefristungsrahmens schon genutzt und Verträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen um ein halbes Jahr oder sogar mehr verlängert. Dies vor allem, wenn der Arbeitsvertrag aus Landesmitteln bezahlt wird. Aber auch, wenn Drittmittelgebende entsprechend Gelder zur Verfügung gestellt haben oder im Projekt noch genügend Personalmittel vorhanden waren.

Die DFG aber, zum Beispiel, hat zwar die kostenneutrale Verlängerung von Arbeitsverträgen von Doktorand*innen in Graduiertenkollegs genehmigt. Wenn die Personalmittel dann aber am Ende des Graduiertenkollegs nicht reichen, werden ggf. von der DFG nur Mittel für maximal drei Monate zur Verfügung gestellt. Folglich werden hier die Arbeitsverträge der betroffenen Kolleg*innen meist nur um drei Monate verlängert.

Geldgebende aus der Industrie dürften noch seltener Gelder für solche Vertragsverlängerungen zur Verfügung stellen. Zumal die Industrie gerade selbst finanziell unter den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie leidet. So entscheidet letztlich die Finanzierung des jeweiligen Arbeitsvertrags darüber, ob die Erweiterung des Höchstbefristungsrahmens genutzt wird oder nicht.



CORONA AND YOUNG ACADEMICS

INFORMATION ON CHANGES TO THE FIXED-TERM CONTRACT IN ACADEMIA ACT (FTCAA)

The COVID-19 pandemic has a significant impact on the academic staff of universities and colleges. Online lectures had to be organised in an instant. Setting up and executing a lecture plan for the upcoming winter semester remains a challenge for all involved. Additionally, research is severely affected when workshops, laboratories and libraries remain closed or cannot be used in the usual way.

For staff members whose private duties involve caring for children or other dependants, the effects of the pandemic on social support structures present an additional problem. Many find that juggling work and private duties has become much harder than before.

The effects of the pandemic doubly hit young academics – those staff members working towards their next academic qualification (doctorate, habilitation). Firstly, there are all of the additional tasks mentioned above, and secondly, the impact of the pandemic can delay the progress of work on the academic qualification itself. Between the demands of online lectures and family duties, work on your doctorate can easily fall by the wayside. Simultaneously, the clock is ticking on the maximum time limit the law allows for fixed-term contracts for academic qualifications (six years before the PhD and six years after; see article

2 paragraph 1 FTCAA¹).

Political leadership has correctly identified this problem and found a solution that seems deceptively simple on first glance. The maximum time limit for fixed-term contracts for academic qualifications has been raised for all academic staff who were or are employed at a German university or college between March 1 and September 30, 2020 (see article 7 paragraph 3 FTCAA).

However, the solution does have a few drawbacks:

- Since nobody can say definitively how long the pandemic and its impact on academic staff will last, the maximum time limit was raised by one semester for now. If the pandemic lasts longer than that (which seems likely), the Federal Ministry of Education and Research can raise the maximum time limit by another six months by decree.
- The maximum time limit, as its name suggests, only limits the maximum amount of time academic staff can be employed on a fixed-term basis for. However, this does not lead to a right to be employed for the maximum amount of time allowed under the act.
- The changes made to FTCAA do not specify how additional costs of longer employment times should be met.

Some departments of LUH have already made use of the changes to FTCAA and extended contracts of academic staff for six months or longer. This is especially true in cases when the contract is funded by federal funding, but other cases exist in which third-party funding has been increased accordingly, or in which there was enough money left in a project budget.

There are, however, other examples. The *Deutsche Forschungsgemeinschaft* (DFG) does indeed allow self-financing extensions of work contracts with doctoral candidates in graduate schools. However, if the money runs out at the end of the allotted time for the graduate school, the DFG possibly only provides further funds for a maximum of three months. It follows that work contracts for staff members in these situations are usually only extended by three months.

It seems likely that private enterprises may be even less inclined to increase funds in order to pay for the extension of contracts, especially since private enterprises are themselves suffering from severe impacts of the COVID-19 pandemic. In this way, whether or not the extension of the maximum time limit is granted is largely dependent on how an individual work contract is funded.

¹ FTCAA in German: *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* (WissZeitVG)

HOMEOFFICE MIT COVID-19



Ja, ich gebe es ja zu, der Titel hält nur bedingt, was er verspricht. Man könnte ja leicht annehmen, ich hätte COVID-19 gehabt. Hatte ich zum Glück nicht – hätte aber gut sein können. Macht nichts, ich gehöre zur Risikogruppe und damit ab ins Homeoffice. So wurde mir das angeordnet, damals im März 2020, zurückkommend aus meinem Spanienurlaub. Für mich ziemlich überraschend, aber das war erst der Beginn einer doch sehr ungewöhnlichen Zeit mit noch mehr ungewöhnlichen Begleiterscheinungen. Jetzt bin ich seit dem 01.07. wieder im Uni-Office und auch ganz glücklich darüber.

Wie geht man vor, wenn man von jetzt auf gleich ins Homeoffice verabschiedet wird? Das Laptop sollte ich mitnehmen und telefonisch erreichbar sein. Ok, das waren meine geringsten Probleme. Handy kann ich (zumindest hatte ich Netz). Mit dem Laptop war es schon etwas schwieriger, da ich zu Hause keinen Zugriff auf aktuelle Dateien hatte, um damit zu arbeiten. Eine liebe Kollegin, die ich um Rat und Mithilfe anrief, flüsterte mir die Codewörter „Remote-Desktop via VPN-Tunnel“ ins Handy. Angeblich könne man durch diesen Tunnel mit seinen Daten in Kontakt treten. Allerdings müssten am jeweiligem Ende des Tunnels der Rechner im Büro und das Laptop zu Hause eingeschaltet sein. Auch das wurde bewerkstelligt, beide Geräte eingeschaltet, aber immer noch offline.

Jetzt muss ich dazu sagen, dass mein Verständnis des Technischen, was EDV angeht, ziemlich rudimentär ist. Die Begriffe online und offline beinhalten schon so ziemlich alles, was ich über EDV weiß. Deshalb habe ich den VPN-Tunnel auch nur zur Kenntnis genommen. Aber wie gesagt, die bereits erwähnte Kollegin wollte mir ja helfen, und so legten wir dann los. Über das Handy befolgte ich ihre Instruktionen.

Punkt 1: Internetverbindung aufbauen! Ich weiß nicht, ob es allgemein bekannt

der LUH arbeite. Das wären schon mal 7 Passwörter, zusätzlich zu den noch mindestens 20 für Homebanking, Onlineshopping u.a. Also neues Passwort, nicht zu lang, nicht zu kurz, mit Sonderzeichen und allzu blöde sollte es auch nicht sein – und schnell musste es gehen, die Kollegin war ja noch in der Leitung und wartete auf den Vollzug. Seit meiner Schulzeit bin ich nicht mehr so unter Druck geraten. Ich gehöre zur Risikogruppe, es hätte weiß Gott was passieren können! Rein in den Account-Manager, ja, und dann weiß ich auch nicht mehr...

Irgendwie, irgendwann hat es dann geklappt, ich konnte auf meinen Bürorechner zugreifen. Dort gab es dann noch ein neues LUH-Projekt Seafile, damit alle auf die gleichen Unterlagen zurückgreifen können (übrigens ein chinesisches Unternehmen, was mich auch gleich wieder verunsicherte), und ein neues Programm zur Kommunikation, das Pidgin. „Ein Begriff, der eine reduzierte Sprachform, die verschiedensprachigen Personen als Lingua franca zur Verständigung dient, bezeichnet. Eine Pidgin-Sprache ist somit keine Muttersprache, sondern wird von ihren Sprechern als Fremdsprache erlernt.“ (Wikipedia) Endlich mal ein Programm, das hält, was es verspricht. Aber ein Narr, wer glaubt, das wäre es schon gewesen! In Zeiten der Nichtanwesenheit ist Kommunikation ja das Wichtigste. Also hat man sich noch in WebEx, Jitsi, Telko, BigBlueButton und vieles mehr eingearbeitet.

Aber bei aller Unbill sind mir Videokonferenzen doch am liebsten, ich ziehe diese auch allemal der persönlichen Anwesenheit vor. Dieser Blick ins Private ist für jeden echten *observateur secret* ja ein Vergnügen. Allein die Einrichtungen, von der Moderne bis Gelsenkirchener Barock ist alles dabei. Aber auch das Menschliche kommt nicht zu kurz. Da vergessen manche die Anwesenheit von Kamera und Mikrofon und fühlen sich ganz wie Zuhause. Andere halten hingegen Videokonferenzen für ein Casting. Auch ist man sich nicht immer über die Kleiderordnung im Klaren und einige Teilnehmer scheinen in einen gewissen Grad der Verwahrlosung abzudriften.

Übrigens sind Videokonferenzen sehr datenlastig, wobei die meisten Daten darauf verwendet werden, ausdruckslose Gesichter widerzuspiegeln. Meine erste Videokonferenz hat mich mein ganzes privates Datenvolumen gekostet (zumindest das meiner Frau). Die Stimmung bei uns zu Hause war dann auch nicht besser als das Video, das ich mir ansehen musste.

Aber heute. Ich bin ein bekennender Freund von Videokonferenzen und ich liebe Telkos. Persönliche Kontakte versuche ich noch immer zu vermeiden, wo es geht. Stattdessen treffe ich mich zur virtuellen Frühstückspause mit meiner Frau. Ich würde es mal so formulieren, nicht alles ist schlecht mit Corona!

Uwe Spillebeen

ARBEIT IN ZEITEN VON CORONA: IMPRESSIONEN AUS DER LUH

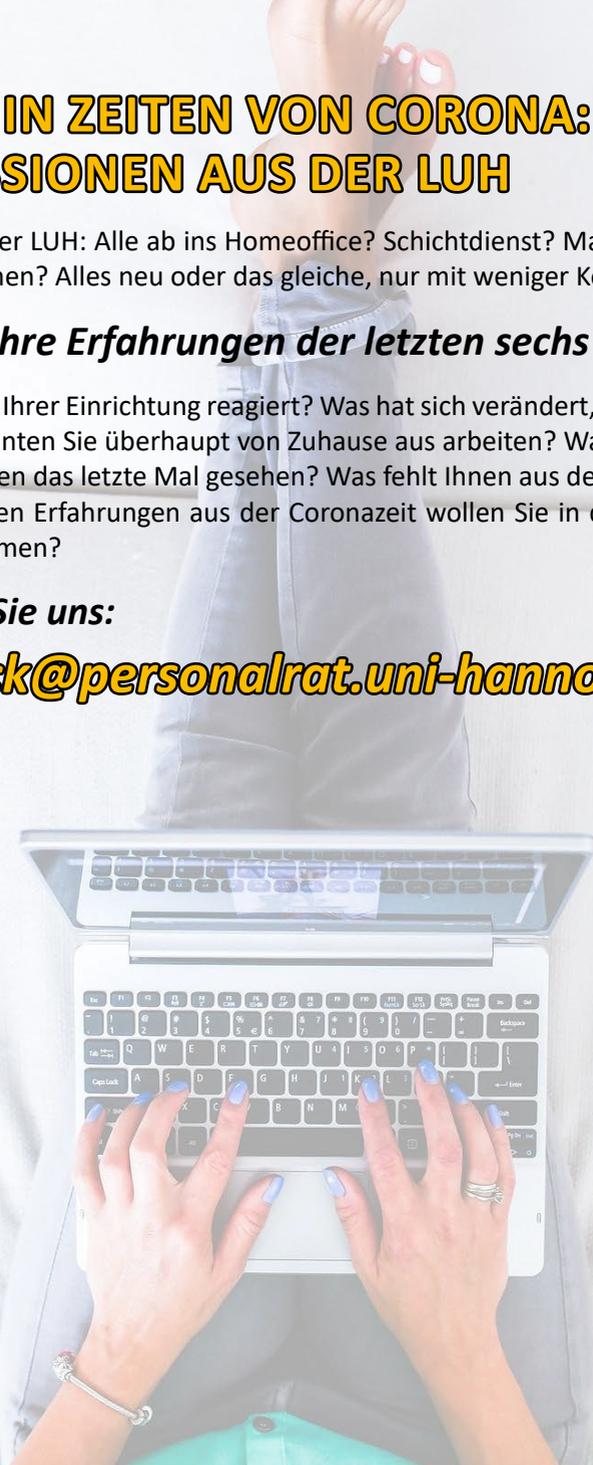
Lockdown an der LUH: Alle ab ins Homeoffice? Schichtdienst? Masken und Hygienemaßnahmen? Alles neu oder das gleiche, nur mit weniger Kolleg*innen?

Was sind Ihre Erfahrungen der letzten sechs Monate?

Wie hat man in Ihrer Einrichtung reagiert? Was hat sich verändert, was ist gleich geblieben? Konnten Sie überhaupt von Zuhause aus arbeiten? Wann haben Sie Ihre Kolleg*innen das letzte Mal gesehen? Was fehlt Ihnen aus der Zeit vorher? Welche positiven Erfahrungen aus der Coronazeit wollen Sie in die neue Normalität mitnehmen?

Schreiben Sie uns:

feedback@personalrat.uni-hannover.de



Globale Minderausgabe



Dieser so harmlos anmutende Begriff ist sicher einigen Beschäftigten in der letzten Zeit in den Medien oder auch in diversen Gremiensitzungen an der LUH begegnet. Was bedeutet das eigentlich?

„Globale Minderausgaben sind ein finanzpolitisches Instrument zur Haushaltskonsolidierung.¹ Im Haushaltsplan werden sie als negativ veranschlagte Ausgaben ausgewiesen, die im Rahmen der Ausführung des Haushaltsplans durch Ausgabensenkungen auszugleichen sind.“ [Quelle: wikipedia.de]

Mit anderen Worten: Das Land Niedersachsen gibt seinen Ressorts² auf, weniger Geld auszugeben und überträgt ihnen die Entscheidung, in welchen Bereichen eingespart wird. Das bedeutet für die 21 niedersächsischen Hochschulen, 24 Mio. Euro bereits in diesem Jahr nicht zur Verfügung gestellt zu bekommen, für die LUH immerhin noch 2,8 Mio. Euro (zuzüglich gestiegener Energiekosten in Höhe von 1,7 Mio. Euro). Neben all dem wächst der Sanierungsstau allein an der LUH auf einen mittleren dreistelligen Millionenbetrag, für den Bund und Länder sich nicht zuständig sehen.

Die Landeshochschulpersonalrätekonferenz³ hat sich bereits Ende 2019 mit einem Brief an die (meisten) Fraktionsvorsitzenden des Landtags gewandt:

*„Sehr geehrte Fraktionsvorsitzende,
mit der Fortschreibung des Hochschulentwicklungsvertrages war beabsichtigt, attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen und eine langfristige Planungssi-*

¹ Haushaltskonsolidierung = Ausgleichen der finanziellen Mittel

² Ressorts = Abteilungen, verschiedene Bereiche

³ Zusammenschluss der Personalräte von Hochschulen in Niedersachsen

cherheit sicherzustellen. Weiterhin sollten zusätzliche Impulse für eine nachhaltig positive Entwicklung geschaffen werden. Nun sollen die Einsparverpflichtungen des Landes über die globale Minderausgabe in einem Umfang von 24 Mio. Euro jährlich erstmalig zulasten der Hochschulen gehen.

Nach diversen Einsparungsrunden ist die Grundfinanzierung der Hochschulen seit fast zwei Jahrzehnten eingefroren, was inflationsbedingt einer andauernden Kürzung gleichkommt. Der Sanierungsstau der Hochschulen steigt stetig an und ist aus Bordmitteln längst nicht mehr zu bewältigen. Gleichzeitig werden wir vermehrt in den Wettbewerb gezwungen, sollen die Studienqualität steigern, die Studierendenzahlen erhöhen, die Befristungssituation unserer Beschäftigten verbessern und auch politische und gesellschaftliche Forderungen zu Digitalisierung, Klimaschutz, Inklusion⁴, Third Mission⁵ und Diversität erfüllen.

Unsere Beschäftigten waren in der Vergangenheit immer bereit, sich trotz des enger werdenden finanziellen Korsetts all diesen Aufgaben zu stellen. Inzwischen ist jedoch die Arbeitsverdichtung an den Hochschulen enorm angewachsen. Der Arbeitsplatz Hochschule ist für den wissenschaftlichen Mittelbau und das wissenschaftsunterstützende Personal längst nicht mehr attraktiv.

Ein Stellenabbau – und darauf wird die globale Minderausgabe hinauslaufen müssen – ist nicht akzeptabel.

Es ist unseren Beschäftigten nicht zu erklären, dass das Land bereit ist, einen Milliardenbetrag für die erneute Rettung einer Landesbank aufzubringen und zeitgleich die Hochschulen nochmals in ihrer Grundfinanzierung zu beschneiden.

Als Vertreter der niedersächsischen Hochschulpersonalräte möchten wir Sie als Fraktionsvorsitzende dringend bitten, diese zusätzliche Belastung der Hochschulen nicht zuzulassen und die Hochschulen von der globalen Minderausgabe auszunehmen!“

Auch die Landeshochschulkonferenz⁶, die Präsidien der Hochschulen und die LandesAstenKonferenz⁷ haben sich deutlich gegen diese Einsparung ausgesprochen. Wann ist man sich jemals so einig gewesen? Doch es half alles nichts. Dann kam Corona. Die Höhe der Rettungspakete und Finanzhilfen, die Bund und Länder mittlerweile bereitstellen, lassen den Einsparbetrag von 24 Mio. Euro winzig erscheinen. Hier noch Hilfe vom Land zu erwarten, erscheint hoffnungslos. Wir werden diese bittere Pille schlucken müssen.

⁴ Inklusion = an die Bedürfnisse von Minderheiten denken, Minderheiten einbinden

⁵ Third Mission = Erwachsenenbildung, Wissen weitergeben, die Gesellschaft stärken

⁶ Zusammenschluss der Hochschulen in Niedersachsen

⁷ Zusammenschluss der Studierendenvertretungen (AStA) in Niedersachsen



Globale Minderausgabe - General Reduced Expenditure

Recently, staff members may have come across this innocent-sounding term in the media or during committee meetings at LUH. But what exactly does it mean?

“General reduced expenditures are a fiscal instrument used to consolidate budgets. They are listed as negatively estimated costs in a budget that must be balanced by expenditure cuts during the execution of the budget.” [Source: translated from a German language quote from wikipedia.de]

In other words: the federal state of Lower Saxony charges its departments with cutting expenditure and also leaves the decision where cuts should be made to them. For the 21 universities and colleges in Lower Saxony, this means that they will receive 24 million euros less from the federal state this year. This amounts to 2.8 million euros less for Leibniz University of Hannover, to which is added 1.7 million euros in additional energy costs. Furthermore, the list of Leibniz University of Hannover’s buildings and facilities in need of refurbishment grows ever longer and amounts to a triple-digit million euro sum which neither state nor federal state are willing to contribute to.

In late 2019, the Conference of Lower Saxony University Staff Councils (*Landeshochschulpersonalrätekonferenz, LHPRK*) wrote the following letter about this issue to (most of) the chairpersons of the parliamentary groups in the Lower Saxony state parliament.

“Dear Chairperson!

The recent update of the University Development Treaty (Hochschulentwicklungsvertrag) was aimed at creating attractive conditions and long-term planning security. Furthermore, it endeavoured to give additional incentives towards a sustainable positive development. However, now universities and colleges are

expected to shoulder the federal state's expenditure cut duties for the first time amounting to 24 million euros.

Several cost-cutting rounds have left the basic state funding of Lower Saxony's universities and colleges frozen for two decades which if considered in the context of general inflation is equivalent to a constant reduction of state funds. Refurbishment and maintenance costs are rising through the roof continually and can no longer be met through the universities' own resources. At the same time, universities and colleges are forced into permanent competition with each other and are expected to increase student numbers, increase quality of studies, improve employment conditions and fulfil other political and societal demands regarding digitisation, climate protection, inclusivity, third mission and diversity.

Our staff have in the past always been willing to meet these challenges despite ever-tightening financial constraints. However, the congestion of work at universities and colleges has by now increased dramatically. The university is no longer an attractive workplace, neither for mid-level academic staff nor for technical and administrative support staff.

A reduction of staff – such as is unavoidable following the General Reduced Expenditure – is not acceptable.

It is impossible to explain to our staff why the federal state is willing to find billions in order to save a federal state bank again, but simultaneously repeatedly cuts the basic funding of universities and colleges.

As representatives of Lower Saxony's university staff councils, we strongly urge you as chairperson not to allow this additional burden to be put on the universities and colleges and to exempt universities and colleges from the General Reduced Expenditure!"

The Conference of Lower Saxony Universities and Colleges (*Landeshochschulkonferenz, LHK*), the executive committees of Lower Saxony's universities and colleges and the Conference of Lower Saxony General Student Councils (*LandesAstenKonferenz*) also positioned themselves firmly against the expenditure cuts. A truly unprecedented unity between the different representative bodies, but to no avail.

Then, the corona pandemic hit. The amounts being paid by the state and the federal states in terms of bailout packages and financial aid dwarf the 24 million euros of the General Reduced Expenditure. In this light, it seems hopeless to expect financial support from the federal state. We will have no choice but to swallow this bitter pill.

DANKE!

Die Coronakrise hat jeden einzelnen Menschen auf der Welt vor ungewohnte Herausforderungen gestellt. Ganz sprichwörtlich trennt sich dabei die Spreu vom Weizen, und es wurde sehr schnell deutlich, dass es Menschen gibt, die in diesen Zeiten über sich hinauswachsen und ihr Möglichstes tun, um ihren Mitmenschen durch die Krise zu helfen.

Aus unserer Sicht gibt es viele dieser Menschen auch hier an der Leibniz Universität Hannover. Unser herzlichster Dank gilt denen, die unter schwierigsten Bedingungen dafür sorgen, dass wir trotz Corona arbeitsfähig sind.

DANKE an die Kolleg*innen im IT-Support (LUIS, luK, TSB, ZQS/elsa), die uns rasant schnell mit den nötigen technischen Möglichkeiten ausgestattet haben und weiterhin die Umstellung auf die digitale Arbeit unterstützen und ermöglichen!

DANKE an alle Beschäftigten im Haus- und Reinigungsdienst, die alles Hygiene-fit gemacht haben und täglich dafür sorgen, dass wir unbesorgt unsere Arbeitsräume betreten können!

DANKE an alle Lehrenden, die von heute auf morgen ihre Lehrkonzepte und -formen umgestrickt haben und ganz ohne Vorbereitungszeit die gleichbleibend hochwertige Ausbildung der Studierenden an der Leibniz Universität Hannover sicherstellen!

DANKE an unsere Betriebsärztin und die Kolleg*innen der Stabsstelle Arbeitssicherheit, die kurzfristig Hygienekonzepte definiert und geprüft haben und seit Monaten alle Fragen und Sorgen der Beschäftigten ernst nehmen und Lösungen finden!

DANKE an alle Kolleg*innen, die vor Ort die Stellung halten und

zusätzliche Aufgaben übernehmen, damit Eltern, Angehörige von Risikogruppen und andere Beschäftigte, die nicht in die Uni kommen können, zu Hause bleiben können!

DANKE an alle Kolleg*innen, die unter extrem veränderten Bedingungen im „Home Office“ dafür sorgen, dass die Arbeit trotz Corona erledigt wird!

DANKE für die Beschaffung, Organisation und die umfangreiche Bereitstellung von Masken, Desinfektionsmaterial und ähnlichem, welche die Rückkehr in Richtung Normalbetrieb unter Pandemiebedingungen und nach Hygieneplan erst ermöglichten.

DANKE an alle Vorgesetzten und Führungskräfte, die sich auf die Herausforderung „Führung auf Distanz“ eingelassen haben und Zusammenarbeit und Kommunikation auf ganz neuen Wegen ermöglichen!

DANKE nicht zuletzt auch an das Präsidium, die die Gesundheit der Beschäftigten und Studierenden an erste Stelle stellen, die die Möglichkeit zu kreativen und flexiblen neuen Arbeitsformen geben und die eine Arbeitsatmosphäre der Sicherheit und Wertschätzung schaffen!

Unser Dank gilt darüber hinaus allen, die Masken tragen, Corona ernst nehmen und das Wohl ihrer Mitmenschen voranstellen! Dass wir an der Leibniz Universität Hannover so viele dieser Kolleg*innen haben, macht sie zu einem tollen Arbeitsumfeld!

Die paar Coronaleugner*innen, Maskenverweiger*innen, Impfgegner*innen, Verschwörungstheoretiker*innen, Nichtstuer*innen und Däumchendreher*innen stören dabei kaum.



ALLES, WAS RECHT IST

Sabbatjahr kann nicht wegen Corona beendet werden

Die Corona-Pandemie ist kein Grund, ein Sabbatjahr für eine Weltreise vorzeitig zu beenden. Das hat das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen mit zwei Beschlüssen klargestellt.

Zwei verbeamtete Lehrer waren zum Schuljahr 2019/2020 in die Freistellungsphase der ihnen bewilligten Teilzeitbeschäftigungen im Blockmodell eingetreten, das sogenannte Sabbatjahr. Anfang April 2020 beantragten sie während der gemeinsamen Weltreise per E-Mail von Australien aus die vorzeitige Beendigung des Freistellungsjahres bei den jeweils zuständigen Bezirksregierungen Arnsberg und Düsseldorf. Ihr Argument: die Freistellungszeit sei infolge der Belastungen durch die Pandemiebeschränkungen für sie entwertet worden. Erstinstanzlich blieben beide Eilanträge vor dem Verwaltungsgericht Düsseldorf und dem Verwaltungsgericht Gelsenkirchen ohne Erfolg.

Kein Härtefall

Das OVG bestätigte diese Entscheidungen, die zur Begründung für die Zurückweisung der Beschwerden anführten, dass kein besonderer Härtefall für die vorzeitige Beendigung vorliege. Hierzu müssten den Beamten die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten sein. Insbesondere reiche es nicht aus, dass die Antragsteller ihre Weltreise nicht wie geplant fortsetzen können. Lehrkräften in Freistellungsphasen sei es wie jedem anderen auch zumutbar, ihre privaten Lebensverhältnisse an den pandemiebedingten Einschränkungen auszurichten, die zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung in großen Teilen zudem nicht mehr bestünden.

Die Beschlüsse sind unanfechtbar.

Dieser Text wurde unverändert entnommen aus:

<https://www.bund-verlag.de/personalrat/aktuellespr~Sabbatjahr-kann-nicht-wegen-Corona-beendet-werden~?newsletter=PR-Newsletter%2F06.08.2020>,
abgerufen am 10.08.2020.

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
Sarah Steiding	4. stellv. Vorsitzende		5216
Bettina Aichinger			19903
Malgorzata Baniecka			4188
Sabrina Beckmann			4091
Katja Bohne*			2413
Regina Garcia			14031
Oliver Gorden			19902
Ulrike Hepperle			2720
André Hruschka			19905
Andree Klann			4867
Arne Wolf Kösling			17435
Anh-Vu Phan			14161
Norbert Pyttlik			19129
Ewgenij Stepa			3214
Martin Volkmann			19219

* 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

Bildnachweis: Wenn nicht anders gekennzeichnet, wurden alle Bilder von pixabay.com bezogen oder gehören dem Personalrat.

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

Wenn Sie eine gedruckte Ausgabe bestellen möchten, schreiben Sie bitte eine E-Mail an buero@personalrat.uni-hannover.de.