





Ein Jahr Corona -die neue Normalität?

In dieser Ausgabe: IT-Sicherheit im Homeoffice +++ CMG: Alles (wird) gut? +++ 100 Jahre SBV +++ Stiftung: Was bisher geschah +++ Information in English +++ u.v.m.



THEMEN DIESER AUSGABE

	Editorial	3
	Happy Birthday! 100 Jahre SBV	4
	SF: Beihilfen für (treue) Beschäftigte	8
	CMG: Alles (wird) gut?	9
	Ein Jahr Corona: Die neue Normalität?	11
	Leser*innenbrief	15
	IT-Sicherheit im Homeoffice	17
	IT Security when Working from Home	20
	How to Do: Brandschutz	22
	Barrierefreie Hochschule	24
	Infoveranstaltung Stiftungshochschule	27
	Was sagen die Beschäftigten zur Stiftungshochschule?	29
	SF: Häufige Fragen zum WissZeitVG	40
	SF: FAQs about Fixed-term Contracts in Academia	46



EIN JAHR CORONA: DIE NEUE NORMALITÄT?

Liebe Kolleg*innen!

Leere Hörsäle, leere Büros - schon seit nunmehr einem Jahr ist durch Corona an der Uni alles anders. Welche Erfahrungen haben die Beschäftigten der LUH in diesem Jahr gemacht? Darüber lesen Sie ab Seite 11. Und wie Sie sich selbst und Ihre Daten im sogenannten „Homeoffice“ schützen, das steht auf Seite 17.

Das vergangene Jahr war jedoch nicht nur ein Jahr mit Corona, sondern auch das erste Jahr auf dem neuen Campus Maschinenbau Garbsen. Was da alles läuft - und was noch nicht - erfahren Sie auf Seite 9.

Außerdem hat uns im vergangenen Jahr vor allem eines beschäftigt: die mögliche Umwandlung der LUH in eine Stiftungsuniversität. Ab Seite 27 lesen Sie, was bisher geschah und was die Beschäftigten zu diesem Thema zu sagen haben.

Ein wichtiges Thema, das über all dem nicht vergessen werden darf, sind die Belange von Kolleg*innen, die mit Einschränkungen und chronischen Krankheiten leben und arbeiten. Wir gratulieren der Schwerbehindertenvertretung nachträglich zum 100. Geburtstag (Seite 4) und machen uns Gedanken zum Thema Barrierefreie Hochschule (Seite 24).

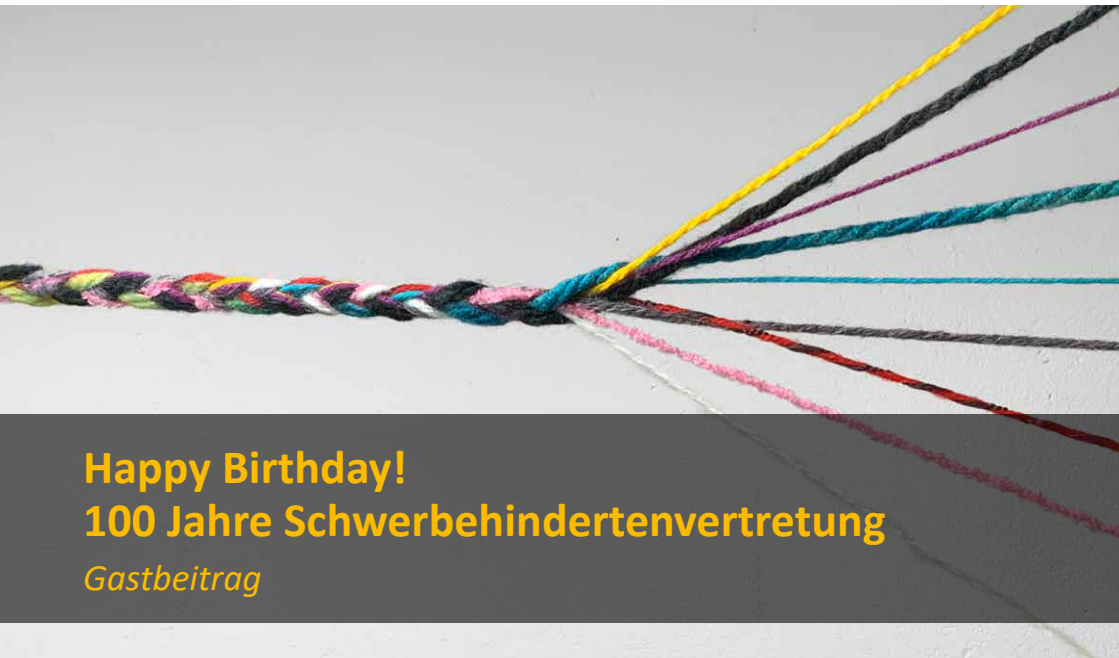
Der Rückblick wird abgerundet durch eine neue Rubrik: Still fresh! Hier nehmen wir Artikel aus früheren Ausgaben des Personalratsinfos wieder auf, die an Aktualität nichts eingebüßt haben (Seite 8 und Seite 40).

Daneben finden Sie, wie immer, ausgewählte Informationen in englischer Sprache (Seite 20 und Seite 46) und einige humorvolle Hinweise zum Thema Brandschutz (Seite 22).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr Personalrat





Happy Birthday! 100 Jahre Schwerbehindertenvertretung

Gastbeitrag

Was für ein Jahr! Geplante Termine und Jubiläen wurden abgesagt, fielen berechtigterweise der Corona-Situation zum Opfer. Der 6. April 2020 war eines jener Jubiläen, das wir von der Schwerbehindertenvertretung mit Euch/Ihnen „feiern“ wollten. Warum? Am 6. April 1920 trat das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter in Kraft. Die Geburtsstunde der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung! Auch wenn wir keine „Jubiläumfeier“ durchführen konnten, der Anlass bleibt: 100 Jahre Schwerbehindertenrecht - 100 Jahre Schwerbehindertenvertretung!

Und so fing alles an...

Das „Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter“ von 1920 führte erstmalig eine Reihe von Regelungen ein, die Schwerbeschädigte schützen sollten. Im gleichen Jahr wurde die Einrichtung von Betriebsräten im Betriebsrätegesetz verankert. Beide Gesetze gedacht zum Schutz der Arbeiter, umso präsenter und notwendig nach den verheerenden Folgen des 1. Weltkrieges. Viel wurde in den 100 Jahren in den gesetzlichen Regelungen in der Vertretung für die „schwerbeschädigten“ Kolleg*innen weiterentwickelt, nur leider hat sich der anhaftende Makel am Begriff „Schwerbehindert“ in den 100 Jahren nicht verändert.

Die damals nach den verheerenden Jahren des 1. Weltkrieges in Erscheinung tretenden Kriegsversehrten waren in der Tat sehr stark behindert, zumindest was die Teilnahme am Arbeitsleben und auch am sozialen Leben betraf. Das Erscheinungsbild wurde nochmals stark geprägt durch die Kriegsversehrten des 2. Weltkrieges. Vielleicht ist deshalb dieses „verzerrte Bild“ der Schwerbehinderten entstanden, welches bis heute so prägend ist.

Dieser 100jährige Werdungsprozess von der reinen Versorgung von Kriegsversehrten zur Integration von Menschen mit Einschränkungen wurde von vielen kleinen, aber stetigen Schritten in den Erweiterungen der Rechte und Pflichten in der Gesetzgebung begleitet. Begriffe wie „Gleichstellung“, „Kündigungsschutz“ sowie die Verpflichtung, Schwerbeschädigte zu beschäftigen, waren bereits im Gesetz von 1920 verankert und wurden im Jahre 1923 erstmals erweitert mit der Bestellung eines Vertrauensmannes, der, geschützt durch seine Bestellung, die Belange der Schwerbeschädigten verfolgen konnte, ohne durch Lohneinbußen in seinem Amt behindert zu werden. Ebenso wurde dem Arbeitgeber die Kostentragungspflicht für die Geschäftsführung auferlegt.

Es sollte aber 30 Jahre dauern, bis im Jahre 1953 eine weitere Reform die Rolle des Vertrauensmanns stärkte, insbesondere durch die jetzt stattfindende Wahl auf zwei Jahre und der Verpflichtung des Arbeitgebers, bei allen Fragen der Schwerbeschädigung von Beschäftigten die Schwerbeschädigtenvertretung mit einzubeziehen. Anschließend erfolgten weitere Gesetzesänderungen und damit eine Stärkung der Schwergeschädigten und Schwerbehinderten. Ja, aus den Schwerbeschädigten wurden die Schwerbehinderten und das Gesetz beschränkte sich nicht mehr „nur“ auf die Kriegsversehrten und die Opfer von Arbeitsunfällen, sondern erfasste alle Ursachen von Behinderungen.

Ab 1986 gewann die Eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeits- und Berufsleben immer mehr an Bedeutung, und eine Aufwertung des Vertrauensamtes wurde notwendig. Es fand eine Umbenennung in Schwerbehindertenvertretung (SBV) statt, gleichzeitig erhielt die Gleichberechtigung Einzug: 66 Jahre nach Einführung des Gesetzes gab es erstmals auch eine „Vertrauensfrau“.

Der Jahrtausendwechsel drängte den Präventionsgedanken in den Vordergrund, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wurde gesetzlich vorgeschrieben. Im Jahr 2017 wurde das Sozialgesetzbuch (SGB) IX reformiert und stärkte nochmals die Stellung der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Der Schwellenwert für die Freistellung der SBV wurde von 200 auf 100

schwerbehinderte Beschäftigte abgesenkt und durch die Benennung von Stellvertreter*innen wurde dem stetig steigenden Bedarf an Beratung und Betreuung Rechnung getragen.

Ein weiterer Fortschritt war die Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG), welches 2017 in Kraft trat. Der Gedanke der Teilhabe sowohl am gesellschaftlichen Leben als auch im Berufsleben rückte nun in den Mittelpunkt. Die Lebenssituation von Schwerbehinderten soll im Sinne von mehr Teilhabe und Mitbestimmung stärker berücksichtigt und an den Bedürfnissen der einzelnen Person ausgerichtet werden. Die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes verläuft schrittweise, erste Änderungen traten 2017 in Kraft. Die vollständige Umsetzung soll 2023 abgeschlossen sein. Ja, soweit der historische Rückblick.

Wer ist behindert und wer behindert?

Aber wie es bei runden Geburtstagen so ist, stellt sich nach dem Rückblick die Frage nach dem Ausblick: Was bringt die Zukunft? Wo wollen wir hin? Was bedeutet Schwerbehinderung in unserer heutigen Zeit? Wer ist behindert und wer behindert? Was bedeutet für uns Inklusion? Was bedeutet für Beschäftigte an der Leibniz Universität Teilhabe? Beinhaltet Diversität gleichzeitig auch Teilhabe und Inklusion?

Das sind Fragen, die uns in der Schwerbehindertenvertretung dazu motivieren, uns weiterhin für Inklusion einzusetzen. Woran würden wir Beschäftigten an der Leibniz Universität merken, dass Inklusion gelebt wird? Wir hätten z.B. barrierefreie Unisextoiletten, ein barrierefreies Leitsystem, unsere Dokumente wären in einfacher Sprache gehalten und für alle digital verfügbar. An Videokonferenzen könnten problemlos auch Höreingeschränkte teilnehmen. Die Digitalisierung würde Programme vorhalten, die von Seh- und Höreingeschränkten gleichermaßen bedienbar wären. Unsere Räume, Hörsäle und Gebäude wären für schwerbehinderte Studierende und Beschäftigte erreichbar. Die Desinfektionsspender hängen so niedrig, dass auch Rollstuhlfahrer*innen sie benutzen könnten.

Wir würden Menschen nicht nur nach ihren Noten „bewerten“, sondern anerkennen, dass jede*r andere Fähigkeiten hat. Beschäftigte würden „fähigkeitsgerecht“ eingesetzt werden – so bekommt „Bestenauslese“ eine ganz andere, eine neue Qualität, weil jede*r, nach den eigenen Fähigkeiten eingesetzt, „Bestleistung“ vollbringt. Fordern wir weiterhin höchste Leistungen von uns, definie-

ren aber gemeinsam den Begriff „Leistung“ neu! Wir wären eine Arbeitgeberin für ALLE.

Vielleicht sind das (noch) Träume, aber eins ist sicher: Das Thema Schwerbehinderung kann jede*n von uns jederzeit und überall treffen. Deshalb ist das Thema für uns alle so wichtig. Von den Strukturen, die wir jetzt gemeinsam aufbauen, können wir alle morgen profitieren.

Beginnen wir heute, an unserer Vision 2031 zu bauen: 200 Jahre Leibniz Universität Hannover. Viel ist erreicht worden in den letzten 200 Jahren, von der 1. Industriellen Revolution bis zur 4. Industriellen Revolution (Industrie 4.0). Eine schöne Vorstellung ist, wenn wir 2031 ganz selbstverständlich inkludiert zusammenarbeiten und in aller Verschiedenheit diese Revolution zusammen mitgestalten. Dafür machen wir uns in der Schwerbehindertenvertretung auch weiterhin für Sie stark!

Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität Hannover: Gemeinsam verschieden sein!

KONTAKT ZUR SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Vertrauensperson:

Dipl.-Sozialwiss. Ulrike Hepperle

Telefon

+49 511 762 2720

E-Mail

vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de

BITTE BEACHTEN:

Die Vertrauensperson und ihre Stellvertretungen sind derzeit nur über E-Mail und Telefon (mit Umleitung) zu erreichen.



STILL FRESH

Personalratsinfos, die noch haltbar sind

Beihilfen für (treue) Beschäftigte

zuletzt in: PR-Info Ausgabe 12 - Januar 2014


Zuerst die schlechte Nachricht: Mit Einführung des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und dem Überleitungstarifvertrag für Beschäftigte (TVÜ-L) am 1. November 2006 wurden vor nunmehr 15 Jahren die Beihilfetarifverträge aus 1964 für Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge ersatzlos gestrichen.

Nun die bessere Nachricht: Zumindest für die Beschäftigten, die zum Überleitungszeitpunkt noch Anspruch auf Beihilfe hatten, gilt: Gemäß der Protokollnotiz des § 13 TVÜ-L bleiben Beihilfeansprüche unter bestimmten Voraussetzungen bestehen. Das betrifft die Tarifbeschäftigten, die vor 1999 ihr Beschäftigungsverhältnis begonnen und ununterbrochen fortgesetzt haben. Für diesen Kreis von Beschäftigten besteht auch weiterhin die Möglichkeit, beihilfeberechtigte Ansprüche geltend zu machen. Beihilfefähig sind zwar lediglich Zahnersatzkosten und Heilpraktiker-Behandlungen und das auch nur auf Antrag, aber immerhin!

Richten Sie Ihren Antrag an die Landesweite Bezüge- und Versorgungsstelle in Aurich, dort ist die für Landesbeschäftigte zuständige Beihilfestelle angesiedelt.

Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung
Beihilfestelle
Postfach 1570
26585 Aurich

Bei einem formlosen Antrag bekommen Sie von dort die nötigen Informationen und Antragsformulare zugeschickt. Wer es noch schneller möchte, kann sich die entsprechenden Unterlagen auch auf den Web-Seiten der LBV-Niedersachsen unter der Rubrik Beihilfe und Heilfürsorge runterladen: www.nlbv.niedersachsen.de



Campus Maschinenbau Garbsen: Alles (wird) gut?

Mittlerweile ist ein Jahr vergangen, seitdem die ersten Institute ihre neuen Räumlichkeiten am Campus Maschinenbau Garbsen bezogen haben. Bis auf eine Einrichtung sind auch alle mehr oder weniger komplett an ihren neuen Standort gewechselt.

Dass dieser immense logistische Aufwand dann auch noch unter Corona-Bedingungen durchgeführt werden musste, hat es nicht einfacher gemacht. Sicher wird es auch einige Zeit brauchen, bis sich alle fertig eingerichtet und an dem

neuen Standort eingewöhnt haben.

Aber genau bei dem Punkt Einrichtung gibt es in einigen Bereichen noch Verbesserungspotenzial. Toiletten oder Duschen, die nicht richtig abfließen, jetzt schon nicht mehr schließende Türen, defekte Türantriebe, defekte LED-Innenbeleuchtungen... um nur ein paar Beispiele aufzuzählen. Das sind zwar alles ärgerliche Dinge, aber diese lassen sich beheben.

Aber es gibt auch Bereiche, in denen es Probleme mit der Anzahl und Größe von Räumlichkeiten wie Büros, Umkleidemöglichkeiten oder Pausenräumen gibt. Dies wundert bei einem Neubau dann doch. Wer hier in der Planungs- und/oder Bauphase nicht richtig aufgepasst hat, erschließt sich dem Personalrat und auch den betroffenen Beschäftigten nicht wirklich. Es sollte der LUH und den Einrichtungen vor dem Umzug ungefähr bekannt gewesen sein, wer mit wie vielen Beschäftigten umziehen wird.

Dass sich jetzt Kolleg*innen Einzelbüros teilen sollen oder einige sich selbst Möglichkeiten schaffen mussten, sich überhaupt umziehen zu können, sind keine Lösungen. Hier muss in jedem Fall noch nachgebessert werden, insbesondere, da dieser Zustand nun schon lange besteht. Dies konnte auch nur so lange „gut“ gehen, weil viele Mitarbeiter*innen sich Corona-bedingt im Homeoffice befinden und dies die Lage ein wenig entzerrt. Aber natürlich sollten wir auch nicht vergessen, aus welchen zum Teil stark renovierungsbedürftigen Gebäuden in der Nordstadt die Institute kommen. Hier gab es jahrelang einen Sanierungsstau und die Infrastruktur wurde immer gerade so am Leben gehalten.

Jetzt gibt es einen komplett neuen Campus, dessen Anlaufschwierigkeiten sich hoffentlich bald erledigt haben werden.



Ein Jahr Corona: Die neue Normalität?

Wenn Sie, liebe Kolleg*innen, diese Ausgabe des Personalratsinfos in den Händen halten, ist es genau ein Jahr her, dass an der LUH der Laden zum ersten Mal dichtgemacht wurde und Deutschland im ersten Lockdown erstarnte. Für viele Kolleg*innen bedeutete das einen sehr plötzlichen Wechsel ins sogenannte „Homeoffice“.

In unserer vorletzten Ausgabe baten wir Sie, uns Ihre Erfahrungen aus dem ersten halben Jahr mit der Arbeit in Zeiten von Corona zu schildern. Einige Kolleg*innen sind diesem Ruf gefolgt. Die geschilderten Erfahrungen sind dabei erstaunlich ähnlich.

Der größte gemeinsame Nenner ist: Zeitersparnis. Viele Kolleg*innen berichten von mehr Ausgeglichenheit durch gewonnene Zeit. Ein Kollege genießt „die zwei ‚gesparten‘ Stunden auf der A2, die nun täglich wegfallen“ und die „im Rahmen des Homeoffice nun endlich mögliche Vereinbarung von Beruf und Familie.“ Eine Erkenntnis, die viele aus der Coronazeit ziehen: Zeit ist Lebens-

qualität, die uns langes Pendeln raubt. So sieht es auch eine dritte Kollegin und bringt die zeitlichen Vorteile der Arbeit zu Hause auf den Punkt: „Sei es, dass lange Arbeitswege nicht mehr täglich die Zeit fressen, die Arbeitszeit flexibler nach den eigenen Bedürfnissen gestaltet werden kann und auch konzentrierteres Arbeiten zu Hause besser möglich ist als im Mehrpersonenbüro mit vielen Gesprächen, Telefonen und Besprechungen.“

Aber ist das wirklich bei allen so? In den Medien hört und liest man viel von der doppelten Belastung, der Menschen mit kleinen Kindern durch Betreuung und Homeschooling neben der Arbeit ausgesetzt sind. Auch die Kolleg*innen, die sich auf unsere Anfrage hin gemeldet haben, sind sich durchaus dessen bewusst, dass passende Rahmenbedingungen zu Hause ein wichtiger Faktor im Erlebnis des „Homeoffice“ sind – wie verlässlich ist die Internetanbindung, sind eventuell nebenbei Kinder zu betreuen usw. Eine Kollegin schreibt: „Zum Glück bin ich in der komfortablen Situation, dass ich technisch – dank der netten Kolleginnen und Kollegen im LUIS – ausgerüstet bin, über ein Arbeitszimmer verfüge, meine Kinder zwar noch in meinem Haushalt leben, aber etwas älter sind.“ Ob das Arbeiten im „Homeoffice“ also wirklich als Erleichterung empfunden wird, ist sicherlich abhängig von den eigenen Lebensumständen.

Neue technische Lösungen sind jedoch nur eine Seite der Medaille – auch neue Formen der Zusammenarbeit müssen gefunden werden, wenn alle allein im eigenen Zuhause vor dem Rechner sitzen. Gab es hier Probleme? Manche Kolleg*innen stellen sogar eine Verbesserung der Zusammenarbeit im digitalen Raum fest. Ein Kollege, der eine Führungsposition innehat, berichtet: „Fast alle Kolleginnen und Kollegen haben sich sehr schnell an die neue Situation angepasst. [...] Das Team- und/oder Wir-Gefühl war und ist bis auf ganz wenige Ausreißer beeindruckend.“ Das kennen wir Personalräte aus eigener Erfahrung: In Windeseile haben wir alle uns an viele verschiedene Formen der digitalen Zusammenarbeit gewöhnt und sind zu Profis im Umgang mit Chatprogrammen, Videoplattformen und Clouddiensten geworden. Dass dabei alle im gleichen Boot sitzen, trägt vielfach zur Stärkung des Zusammenhalts bei.

Schöne neue Welt also? Es gibt auch negative Stimmen: „Was mir wirklich sehr zu schaffen macht, sind die offensiven Anfeindungen von ‚Vor-Ort-Arbeitenden‘, dass man im Homeoffice doch sowieso nur Kaffee trinkt und es sich gut gehen lässt,“ erzählt eine Kollegin. Leider lassen sich nicht alle Arbeiten, die an der LUH gemacht werden, genauso gut (oder überhaupt) von zu Hause aus erledigen. Gepaart mit den täglichen Belastungen durch soziale Ferne und Sorge um die

Gesundheit mag diese Diskrepanz zwischen den Kolleg*innen, die zu Hause arbeiten „dürfen“, und denjenigen, die nach wie vor in die Uni kommen müssen, mancherorts zu Unstimmigkeiten führen. Die Befürchtung, dass bei der „unbeaufsichtigten“ Arbeit zu Hause die Produktivität sinkt, wurde vor der Pandemie auch schon oft im Rahmen der Diskussion um Telearbeit geäußert. Aber stimmt das auch? Unser Kollege in Leitungsfunktion sagt dazu: „Wurde Homeoffice vorher doch häufig von vielen Führungskräften als Instrument des Arbeitsunwilligen empfunden, kann man nun erkennen, wie effektiv die Arbeit im Homeoffice meist ist und wie viel Flexibilität sie bietet.“ Auch das Medienecho ist hier klar: In der Corona-bedingten Heimarbeit steigt die Produktivität meist eher als zu fallen.



Dennoch lässt sich auch mithilfe der besten technischen Lösungen nicht alles ersetzen, was Arbeitsalltag an der LUH ausmacht. Schwierig sind nach wie vor Tätigkeiten, die eine enge Zusammenarbeit auch räumlich erfordern, z.B. in der Einarbeitung. Genauso schwierig wie die Einarbeitung neuer Kolleg*innen ist dabei sicherlich auch das eingearbeitet Werden und Ankommen in einer neuen Arbeitsumgebung, wenn man weder die Räumlichkeiten noch die Kolleg*innen jemals „live“ gesehen hat, denn dazu gehört schließlich nicht nur das Erlernen des fachlichen Know-hows. Eine Kollegin fasst die Abwesenheit der sozialen Nähe so zusammen: „Mir fehlen natürlich die Gesichter und Gespräche mei-

ner Kolleginnen und Kollegen, die Studierenden, denen man fachlich, aber auch mütterlich versucht hat zu helfen. [...] Spätestens jetzt weiß ich, dass soziale Kontakte durch nichts ersetzt werden können und wichtig sind.“

Ein weiteres, für den Personalrat besonders relevantes Thema ist die drohende Aufweichung der Grenze zwischen Arbeit und Privatleben durch die (theoretisch) permanente Erreichbarkeit im „Homeoffice“. Dienstliche Telefonate auf dem privaten Telefon empfangen, am Abend oder am Wochenende „nur mal kurz“ in das dienstliche E-Mailpostfach schauen – da muss man schon sehr bewusst auf die Wahrung der Grenzen achten, besonders dann, wenn noch Termindruck dazukommt. Dass diese sogenannte „Entgrenzung“ der Arbeit am Ende negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat, merkt man leider oft zu spät. Umso erfreulicher ist es, dass von den Kolleg*innen, die unsere Anfrage beantwortet haben, bisher niemand negative Erfahrungen in dieser Hinsicht gemacht hat. Die Trennung von Arbeit und Freizeit scheint für die Kolleg*innen kein Problem zu sein.

Alles in allem fällt das Urteil also überwiegend positiv aus. Die Kolleg*innen, die uns geschrieben haben, sind sich einig, „dass das Homeoffice für viele eine Befreiung und Erleichterung des Arbeitslebens ist“ und dass nach Ende der Pandemie bei vielen Beschäftigten „großes Interesse besteht, das Homeoffice auch weiterhin beizubehalten.“ Auch ein Kollege mit kleinen Kindern zu Hause ist überzeugt: „Endlich den Ansprüchen der Familie zu genügen und etwas von dieser wichtigen Zeit mitzubekommen, ist ein Geschenk, welches ich nicht mehr missen möchte.“ Viele wünschen sich eine unbürokratische, flexible Lösung, mit der sie regelmäßig auch mal ein paar Tage von zu Hause aus arbeiten können. Auch der Personalrat hat diese Stimmung unter den Beschäftigten und das Bedürfnis nach mehr Flexibilität registriert. Nach dem Ende der Pandemie, wenn endlich nicht mehr nur reagiert, sondern auch mal wieder längerfristig geplant werden kann, wird in dieser Hinsicht einiges an Arbeit auf uns zukommen, der wir uns gern widmen. Zusammen mit der Dienststelle wird es notwendig sein, neue Wege hin zu flexiblen Arbeitsformen zu finden, die verschiedenen Arbeits- und Lebensmodellen gerecht werden und den Beschäftigten trotzdem den gewohnten Schutz bieten.

Zumindest ein Schritt in diese Richtung ist schon mal getan durch die vielen technischen Lösungen, die im letzten Jahr geschaffen wurden und die noch vor der Pandemie unerreichbar erschienen. So sieht es auch unsere Kollegin: „Als positiv mitnehmen werde ich aus der Corona-Zeit, dass ich endlich mal gezwun-

gen wurde, mehr digital zu denken. Ich drucke – wenn möglich – nichts mehr aus und halte Informationen digital vor. Das macht mich viel flexibler. Auch in Zukunft kann ich dann bei Bedarf tageweise zuhause arbeiten.“

Ein Erfahrungsbericht der besonderen Art hat uns erreicht, den wir Ihnen nicht vorenthalten wollen und auf den folgende Seiten nur leicht gekürzt abdrucken.



Leser*innenbrief

Corona? – Bei Euch piept's wohl!

Erfahrungsbericht mit elektronischen Abstandshaltern

Wir befinden uns im Jahre 2020 n.Chr. Die ganze Uni steht still...

Seit dem Lockdown hat sich unsere Arbeitswelt maßgeblich geändert. Die Organisation der Arbeit von zu Hause aus, vielleicht sogar bei gleichzeitiger Kinderbetreuung, hat zu einem Digitalisierungsschub geführt, genauso wie die Umstellung auf die digitale Lehre. Auch in den Gebäuden hat sich vieles geändert: Leere Flure, verschlossene Türen, keine Studierenden.

Die ganze Uni? Nein! In einigen Instituten wurde fleißig am MCA-Projekt (Mobile Teststationen für Kliniken und systemrelevante Unternehmen an drei Modellstandorten in Niedersachsen) gearbeitet, und es war wirklich nicht leicht unter

diesen Bedingungen. Es wurde Schichtbetrieb eingeführt, da immer nur zwei Personen gleichzeitig in den Büros oder Laboren anwesend sein durften. Regelmäßiges Händewaschen und Desinfizieren gehörte genauso selbstverständlich dazu wie das Abstandhalten auf den Fluren. Und mit jedem Lockerungsschritt wurde es schwieriger, die sich ständig ändernden Vorgaben immer einzuhalten. Auch schlichen sich vielleicht hier und da ein wenig Nachlässigkeit oder lieb gewordene Gewohnheiten aus der Vergangenheit ein.

So wurden bei uns, auf Initiative des Sicherheitsbeauftragten, elektronische Abstandshalter eingeführt. Ich war begeistert! Ein kleiner Sensor, der bei der Arbeit am Armgelenk oder an der Hosentasche getragen wird. Der Sensor blinkt ganz entspannt blau, wenn er allein ist. Befindet sich ein anderer Sensor und damit eine andere Person in ungefährlicher Reichweite, wechselt er auf grün. Unterschreitet diese Person den Abstand von 1,5 m, so warnt er mit rotem Licht und es ist Gefahr im Verzug. Befinden sich diese zwei Personen länger als 10 Sekunden in unzulässiger Nähe, so piept der Sensor ziemlich nervig und jeder zieht es vor, wieder auf ausreichend Abstand zu gehen. Sehr praktisch, finde ich. Und es übt ungemein auch für das Verhalten während der Pandemie da draußen.

Somit war es möglich, auch mit mehreren Personen in einem ausreichend großen Raum wie einem Großraumlabor zu arbeiten. Auch waren kleinere Besprechungen wieder realisierbar. Schwierig hingegen ist es immer noch, gemeinsam an einem Versuch zu arbeiten oder einem Mitarbeiter mal eben über die Schulter zu schauen. Aber dafür gibt es, bei einem eventuell ertönenden akustischen Alarm, immer noch den Mund-Nase-Schutz, der ja mittlerweile bei jedem Weg durch die Uni getragen werden muss.

Ein paar Nachteile hat so ein elektronischer Abstandhalter allerdings: 1. Sie verschwinden spurlos und kehren nicht eigenständig nach Feierabend in die Ladestationen zurück; 2. Sie funktionieren auch durch Wände; 3. Sie müssen aufeinander geeicht werden, da sie nur innerhalb ihrer Kohorte funktionieren. Und sie enthalten übrigens keine Tracking-Funktion, sind nicht personalisiert und merken sich die Kontakte nicht.

Also: Corona, nein danke – bei mir piepst’s lieber!



IT-Sicherheit im Homeoffice

Neben den gesundheitlichen Bedrohungen hat die Pandemie eine Mauer zum Einsturz gebracht, welche bisher als unbrechbar galt. Die Mauersteine „Das haben wir schon immer schon so gemacht“, „Klingt theoretisch gut, aber in der Praxis...“, „Lasst uns darüber ein anderes Mal reden...“, „Undenkbar...“ sind zerbröselt, haben durch die Maßgabe der weitestmöglichen Kontaktvermeidung eine neue Arbeitsform von einem auf den anderen Tag bis auf Weiteres manifestiert und einen Digitalisierungsschub ausgelöst.

Die Kommunikation wurde weitestgehend auf Videokonferenzen, Telefon, E-Mail und Messenger verlagert. Statt wie bisher etwas auszudrucken, wird es mehr oder weniger systematisch digital abgelegt. Sofern es irgendwie möglich war, wurden die Arbeitsplätze ins „Homeoffice“ verlagert, ohne zu prüfen, ob diese den Erfordernissen eines ergonomischen Arbeitsplatzes gerecht werden.

Es hat sich eine neue Arbeitsform etabliert, die irgendwie funktioniert, die Flexibilität schafft, dem familiengerechten Arbeitsplatz bedeutend näherkommt, aber auf der anderen Seite sicherlich auch zu Entgrenzung der Barriere zwischen Privatleben und Beruf führen kann. Doch da sind auch noch große Lücken, die sich aufgetan haben: Eine Bring-Your-Own-Device-Regelung gibt es an

der LUH bisher nicht und mangels anfänglich verfügbarer Hardware-Ressourcen wurde teilweise mit dem Gedanken „Use-Your-Own-Device-at-Home“ gespielt oder dieser sogar realisiert, denn die eigene Ausstattung ist eventuell viel effizienter und bequemer zu nutzen. Der Weg zur Arbeit entfällt zwar, der kurze Dienstweg ist dafür bedeutend länger geworden. Der zunehmende Druck, Informationen schnell zu erhalten, kann zu Flüchtigkeitsfehlern oder dem unbedarften Klick auf einen Anhang führen, der die Büchse der Pandora öffnet. Dann sind da noch die Daten, die sich bisher geschützt in der Uni am Institut auf Dienstrechner und Server befanden und nun in der eigenen Wohnung greifbar sind. Dokumente oder Akten werden mit nach Hause genommen, um halbwegs arbeitsfähig zu sein. Die Verlagerung ins „Homeoffice“ birgt Risiken hinsichtlich der Vertraulichkeit der Daten und der IT-Sicherheit. Familienangehörige oder Gäste könnten z.B. versehentlich mitlesen. Ebenso könnten die Daten auf dem Weg zum Firmennetzwerk durch Dritte abgegriffen werden.

Neben den Sicherheitsgefährdungen durch Fehler in Hard- und Software ist leider der Mensch das größte, nicht zu kalkulierende IT-Risiko. Der menschliche Faktor wird durch das „Homeoffice“ auch noch verstärkt. Datenschutz und IT-Sicherheit sind hier besonders gefordert.

Wie sieht es mit den Verantwortlichkeiten aus?

Werden personenbezogene Daten verarbeitet, ist nach wie vor die Arbeitgeberin für deren Verarbeitung verantwortlich. Dabei spielt es keine Rolle, ob Beschäftigte am Arbeitsplatz sind oder sich im „Homeoffice“ befinden. Die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben durch entsprechende Maßnahmen obliegen ihnen weiterhin.

Die Arbeitgeberin tut ihren Teil, jedoch müssen auch die Beschäftigten ihren Teil dazu beitragen, die Maßnahmen der Arbeitgeberin nicht zu unterlaufen. Vertrauen und Gewissenhaftigkeit sind essentiell.

Was kann man selbst tun?

Technisch-organisatorisch sollte man sich diese Fragen stellen:

- Muss ich überhaupt im „Homeoffice“ dringend an Aufgaben mit personenbezogenen Daten arbeiten?
- Nutze ich ausschließlich IT-Geräte der LUH?

- Wenn das private Telefon zum Einsatz kommt, werden die automatisch gespeicherten Anruferdaten auch regelmäßig gelöscht? Kann ich ungestört telefonieren, so dass Inhalte des Telefonates anderen nicht zur Kenntnis gelangen?
- Habe ich auch meine Rufnummer unterdrückt, wenn ich zu externen Stellen dienstlich Kontakt aufnehmen?
- Verwende ich sichere Passwörter?
- Sind zuhause in meinem Netzwerk bei allen angeschlossenen Geräten die aktuellsten Sicherheitsupdates installiert, wird die aktuellste Firmware verwendet?
- Ist mein WLAN mit einem sicheren Passwort gesichert und wird die höchste verfügbare Verschlüsselung des WLANs verwendet?
- Nutze ich bei meiner Kommunikation Anwendungen mit einer Ende-zu-Ende-Verschlüsselung?
- Trenne ich strikt Berufliches von Privatem auf meinen Geräten?
- Wo speichere ich meine Arbeitsergebnisse ab (USB-Stick, Laptop, Netzlaufwerk)?
- Sind die extern verwendeten Datenträger auch verschlüsselt?
- Sind personenbezogene Daten (Bilder, Ordnerrücken, die Nachbarn vor dem Fenster etc.) außerhalb der Reichweite meiner Videokamera?

Daneben sollte man sich jedoch auch auf die eigene Gesundheit und Belastbarkeit besinnen und sich fragen:

- Bewegt sich meine Arbeitszeit auch im „Homeoffice“ im Arbeitszeitrahmen?
- Finde ich die Abgrenzung zu meiner Arbeitszeit? Lasse ich nach Feierabend die Arbeit Arbeit sein?
- Habe ich ausreichend Kontakte zu meinen Kolleg*innen?
- Bewege ich mich auch einmal vom Rechner weg?
- Ernähre ich mich gut?

Homeoffice klingt zunächst verlockend. Diejenigen, die nicht daheim arbeiten können, sind häufig neidisch darauf, zeigt die Beratungserfahrung. Den vermeintlichen Freiheiten, die es bietet, stehen jedoch sehr viel Eigenverantwortung für Technik und Arbeitsweise sowie eine enorme Belastung gegenüber. Achten Sie auf sich, auch im Homeoffice!



IT Security when Working from Home

The Corona pandemic made possible what was long held to be unthinkable at LUH. The urgent need to make it possible for staff members to work from home has been accompanied by an explicit or implicit suspension of rules regarding requirements for an adequate workplace at home. Many staff members feel freed by this development, experiencing a more flexible way of working and more freedom in combining work and family duties. However, there is also a downside to this development since questions of IT security, health and safety and the blurring of boundaries between work and leisure hours remain unanswered.

In terms of IT security, the current situation has many pitfalls for unsuspecting staff members. In the absence of proper regulation, the use of private electronic devices at home can carry a severe risk, even if private devices are often more efficient and better suited to the work. Pressure towards constant accessibility can lead to far-reaching casual mistakes when clicking on the wrong link or attachment. Storing and working with confidential files or protected data at home and moving it between home and office increases the danger of security risks. Meanwhile, responsibilities and duties regarding IT and data security remain the same for staff members: all LUH regulations have to be observed, whether working from home or in the office.

In order to organise your work at home in a way that complies with LUH regula-

tions, ask yourself the following questions:

- Is it strictly necessary for me to work with protected and personal data at home?
- Do I use only LUH devices at home?
- If using my private phone, do I make sure data of incoming calls is deleted regularly? Can I talk on the phone without anybody listening in at home?
- Have I suppressed my private phone number when calling third parties from my private phone in work-related matters?
- Am I using secure passwords?
- Is up-to-date security and firmware installed on all devices in my private network at home?
- Does my private wireless LAN have a secure password and the highest possible encryption?
- Do I use applications with end-to-end encryption for all communication?
- Are work-related and private matters strictly segregated on my devices?
- Where do I save my work results to (USB flash drive, laptop computer, network drive)?
- Are all external data storage devices I use encrypted?
- In video conference calls, does my camera see any personal data (pictures, folder labelling, neighbours in front of my window)?

In order to protect yourself and your health while working from home, ask yourself these questions:

- Do I work at home only during official working hours?
- Is there a clear boundary between work time and leisure time and am I able to keep it?
- Do I have enough contact with my work colleagues?
- Do I stand up from my computer from time to time?
- Do I eat and drink healthily?

On the surface, working from home sounds like a great idea. Our experience during counselling shows that those staff members whose work prohibits them from working at home are often envious of this presumed freedom. However, working from home bears a lot of personal responsibility regarding both technical security and health and safety.

Take care, even – and especially – when working from home!

how to do

a little guide

Diesmal:
BRANDSCHUTZ

Im Laufe der Personalratstätigkeit begegnen einem schon so manche Skurrilitäten. Mit dieser neuen (und nicht ganz ernst gemeinten) Rubrik wollen wir Sie gern daran teilhaben lassen.

Unter Brandschutz versteht man gemeinhin alle Maßnahmen, die der Entstehung und Ausbreitung eines Brandes vorbeugen und die Rettung von Menschen (und Tieren) sowie wirksame Löscharbeiten bei einem Brand ermöglichen. Das ist gar nicht so schwer wie es sich anhört, wenn man einige Punkte berücksichtigt:

Rauchen verboten!



**So
nicht**

**Aber
so!**

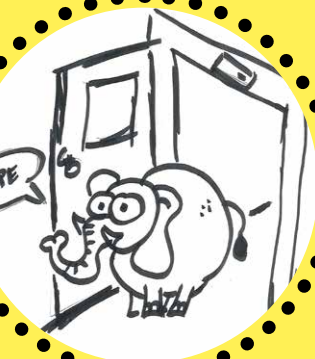


Offenes Feuer verboten!

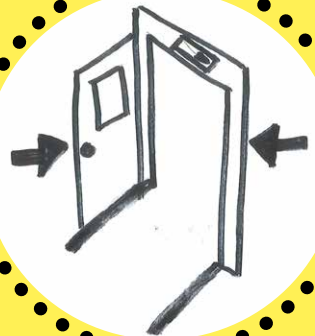


Aber so!

Brandschutztüren nicht verkeilen und nichts davor stellen!



Aber so!



ÜBRIGENS: Ernst gemeinte, umfassende und verbindliche Informationen zum Brandschutz an der Leibniz Universität Hannover stehen in der Brandschutzordnung der Leibniz Universität und im Rundschreiben 41/2016; beide finden Sie [hier](https://www.intern.uni-hannover.de/nocache/de/vademecum/detail/377/): <https://www.intern.uni-hannover.de/nocache/de/vademecum/detail/377/>.

Barrierefreie Hochschule - mehr als nur Rampen an Treppenaufgängen



Bildnachweis: Andi Weiland | Boehringer Ingelheim, Gesellschaftsbilder.de

Das Jahr 2031 wird für die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität ein besonderes Jahr. Das Jahr des zweihundertsten Geburtstages der Universität. Wie wollen wir uns als Universität auf das Jahr 2031 vorbereiten? Visionen wurden eingesammelt.

Eine Vision wäre die Barrierefreie Hochschule. Eine Hochschule ohne Hindernisse, weder bei den Gebäuden (Hardware) noch in den Köpfen (Software).

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde 2019 eine Arbeitsgruppe „Barrierefreie Leibniz Universität Hannover“ gebildet, die einen Aktionsplan erarbeitet hat, der sechs Handlungsfelder beinhaltet:

- Handlungsfeld I: Barrierefreies Leitsystem
- Handlungsfeld II: Barrierefreiheit in Gebäuden und Räumen
- Handlungsfeld III: Digitale Barrierefreiheit: Websites, mobile Anwendungen, Online-Dokumente
- Handlungsfeld IV: Barrierefreie Lehr- und Lernmaterialien
- Handlungsfeld V: Beratung
- Handlungsfeld VI: Barrierefreie Hochschulkultur leben und gestalten

Im Juni 2020 hat das Präsidium diesen erarbeiteten Aktionsplan beschlossen. Dieser Beschluss war längst überfällig, da die gesetzlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit bereits seit langem in unterschiedlichen Gesetzen definiert sind. Im Grundgesetz Artikel 3 Abs. 3 heißt es z.B.: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. *Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*“

Barrieren benachteiligen

Was bedeutet aber Barrierefreiheit? Bei den meisten wird der Begriff Barrierefreiheit wohl in der Regel die bewegungseinschränkende Barriere sein, die die freie, unbehinderte Mobilität einschränkt. Meist wird in erster Linie an Rollstuhlnutzer*innen gedacht, die ungehindert von A nach B kommen wollen und sollen, rollstuhlgerechte Toiletten inbegriffen. Aber es gibt darüber hinaus noch weitere Einschränkungen, die Barrieren darstellen. Versetzen sie sich doch mal in die Situation eines Nicht- oder sehr stark eingeschränkt Sehenden. Wären Sie in der Lage, Ihren Arbeitsalltag zu bewältigen? Was würde Ihnen helfen, um gleichberechtigt am Arbeitsleben teilzuhaben? Wie würden Sie mit der Art und Weise unserer Kommunikation umgehen, wenn Sie hörgeschädigt oder stumm sind? Kämen Sie zurecht?

Es gibt noch eine ganze Reihe von anderen Beeinträchtigungen, die eine „Behinderung“ darstellen können, die aber nicht immer so offensichtlich wie die bereits erwähnten sind. Psychische Beeinträchtigungen, wie z.B. Autismus oder Angststörungen, können Barrieren im gemeinsamen Miteinander darstellen, aber auch eine Leseschwäche. Rund 6,2 Millionen Menschen in Deutschland können zwar Buchstaben, Wörter und einzelne Sätze lesen und schreiben, haben jedoch Mühe, einen längeren zusammenhängenden Text zu verstehen, so das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Reagiert hat man darauf mit „leichter Sprache“, zumindest im öffentlichen Bereich. Man sieht, Barrieren überall!

„Behindern ist heilbar“

Ein sehr schöner Spruch! So heißt die aktuelle Dachkampagne der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Soll heißen, wenn wir wollen, können wir Barrieren, die ein ungehindertes Miteinander verhin-

dern, abbauen. Dafür müssen wir aber zuerst die Barrieren in unseren Köpfen abbauen. An der LUH sind derzeit 3 Prozent der Beschäftigten schwerbehindert oder befinden sich in einer Wiedereingliederung. 9 Prozent der Studierenden haben laut der best2-Studie¹ von 2019 eine gesundheitliche Beeinträchtigung, die studienerschwerend ist. Also mehr als genug Gründe, um aktiv zu werden und den Aktionsplan „Barrierefreie Universität“ rasch umzusetzen.

In jedem der sechs Handlungsfelder des beschlossenen Aktionsplans werden ganz konkrete Maßnahmen, der zeitliche Umsetzungsrahmen und die Verantwortlichkeiten benannt. Wer mehr und detailliertere Informationen über den Aktionsplan erfahren möchte, kann diese über den nachfolgenden Link erhalten.

<https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/diversity-management/barrierefreie-universitaet/>

Wir alle sind gefordert, wenn es darum geht, Barrieren abzubauen. Mit guten Ideen aus unserem Arbeitsumfeld, mit der Bereitschaft mitzudenken und uns hineinzusetzen in die konkrete Situation. Aber auch mit der Bereitschaft die LUH so umzugestalten, dass Behinderung kein Thema mehr für uns ist!

Und bedenken Sie bitte, Behinderungen und Beeinträchtigungen können jede*n von uns treffen, jederzeit! Wir sind vorbereitet. Sind Sie es auch?

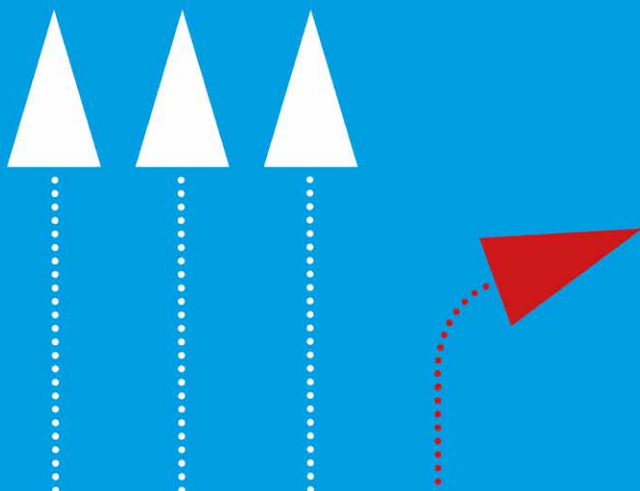
¹ best2 ist ein gemeinsames Projekt vom Deutschen Studentenwerk (DSW) und dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Die Studie richtet sich hauptsächlich an Akteure aus Hochschulen, Studenten- und Studierendenwerken, Bund und Ländern sowie der Behindertenselbsthilfe.

Bildnachweis: Andi Weiland | Boehringer Ingelheim, Gesellschaftsbilder.de



Infoveranstaltung des Personalrats zum Thema Stiftungshochschule

8./10. Dezember 2020



„Soll die LUH in eine Stiftungshochschule umgewandelt werden? Der Personalrat möchte Ihre Meinung zu dem Thema erfahren“ – das war der Aufhänger zu unseren Online-Diskussionen am 08. und 10.12.2020. Für die, die sich weiterhin oder neuerdings für das Thema interessieren und vielleicht nicht an der Online-Diskussion teilnehmen konnten, möchten wir einen kleinen Nachklapp liefern.

Für Organisator*innen bzw. Gastgeber*innen einer Onlineveranstaltung ist die schlimmste Befürchtung, dass die Technik nicht einwandfrei funktioniert. Aber die Befürchtung wurde uns bereits bei der ersten Veranstaltung genommen. Natürlich gab es hier und da kleine Tonprobleme, weil das Mikrofon geknistert hat, oder kleine Zeitverzögerungen, aber davon wollen wir nicht sprechen. Alles in Allem lief es rund. Ein großes Lob an dieser Stelle an das LUIS für die Unterstützung. Wir (der Personalrat) können mit stolzer Brust und etwas Selbstironie sagen, dass die Digitalisierung bei uns eingezogen ist und wir mit ihr zurechtkommen.

Insgesamt haben an der ersten Veranstaltung leider nur ungefähr 40 Interessierte teilgenommen. Bei der zweiten Veranstaltung waren es aber mehr als doppelt so viele Personen. Nicht nur der Personalrat der LUH stand den interessierten Mitarbeiter*innen Rede und Antwort, wir konnten wieder Herrn Dr. Frank Ahrens (ver.di Gewerkschaftssekretär) für unsere Veranstaltungen gewinnen. Dieser steht uns bereits sehr lange immer wieder tatkräftig zur Seite. Fragen und Meinungen zu dem Thema Stiftungsuniversität konnten dem Personalrat vorab gestellt werden, aber natürlich auch live oder über die Chatfunktion.

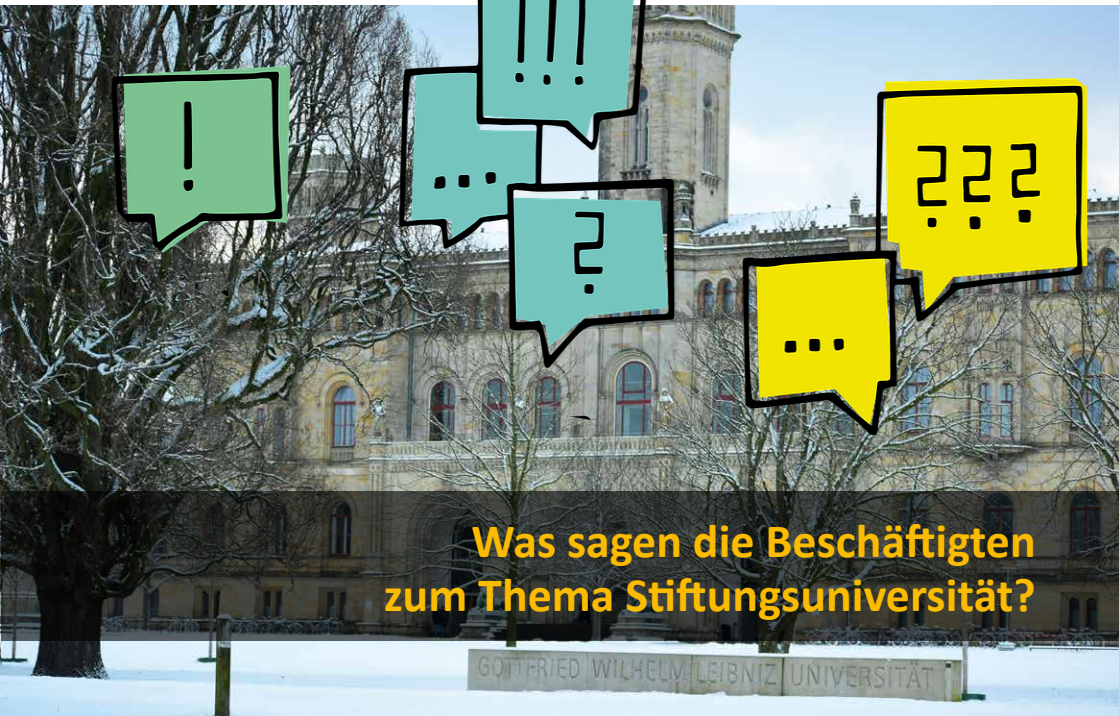
Eine Umwandlung der LUH in eine Stiftungsuniversität würde diverse Veränderungen mit sich bringen. Problematisch sind Veränderungen dann, wenn Sie Ängste erzeugen, weil es für die Betroffenen nicht ersichtlich ist, wie sich diese Veränderungen für sie auswirken. Kosten und Nutzen müssen in Relation stehen. Genau dieses Stimmungsbild konnten wir an beiden Veranstaltungen feststellen: Der Zeitpunkt der Stiftungsgründung wird als ungünstig wahrgenommen. Es gibt doch so viel Anderes, was auf uns zu kommt – Stichworte sind hier: Globale Minderausgabe und Ausgleich der Coronahilfen des Landes. Auch machen sich die Beschäftigten Sorgen über ihren Status als Landesbeschäftigte und haben Angst vor z.B. betriebsbedingten Kündigungen oder Änderungen des TV-L oder der VBL.

Zum Ende der Online-Diskussionen haben wir die Kolleg*innen noch gebeten, unsere Online-Umfrage auszufüllen. Die Teilnahme war natürlich freiwillig. Der Umfrage widmen wir uns mit einer Auswertung in diesem Heft.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Artikels steht die endgültige Entscheidung, ob wir (die LUH) eine Stiftung werden, noch aus. Der Senat hat zum Ende der Amtsperiode entschieden, dem im Januar neu gewählten Senat nicht bei einer so weitreichenden Entscheidung vorzugreifen.

Sollten Sie weitere Informationen zum Thema Stiftungsuniversität benötigen, legen wir Ihnen die PR-Info-Sonderausgabe zum Thema Stiftungshochschule ans Herz. Diese finden Sie unter: www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info¹. Besuchen Sie gerne auch die Informationsseiten des Präsidiums unter: www.uni-hannover.de/stiftung. Senden Sie auch gerne weiterhin Ihre Fragen oder Meinungen an feedback@personalrat.uni-hannover.de.

¹ Ab April 2021 lautet der Link zum PR-Info: www.personalrat.uni-hannover.de/de/infotehek/prinfo/



Was sagen die Beschäftigten zum Thema Stiftungsuniversität?

Was ist bisher geschehen?

Im letzten Jahr wurde das Thema einer möglichen Stiftungswordung der LUH innerhalb unserer Universität breit diskutiert. Das Präsidium führte zwei Informationsveranstaltungen für alle Mitglieder der LUH durch. Und die Kolleg*innen vom Referat für Kommunikation und Marketing leisteten nicht nur für diese Informationsveranstaltungen viel Organisationsarbeit. Sie gaben auch eine uni-intern zum Thema heraus und bereiteten die Informationen des Präsidiums auf der Homepage der LUH auf. Dort ist eine sehr umfangreiche Sammlung von Informationen zum Thema Stiftungsuniversität entstanden (www.uni-hannover.de/stiftung).

Und auch wir vom Personalrat haben uns intensiv mit dem Thema beschäftigt. Wir haben nicht nur Stiftungsverordnungen, Stellungnahmen und andere Literatur zum Thema gelesen. Wir haben uns auch mit anderen Hochschul-Personalräten über das Thema ausgetauscht und deren Erfahrung mit Stiftungshochschulen erfragt. Und zwar nicht nur mit Personalräten von Stiftungshochschulen

wie der Uni Göttingen und der Leuphana Uni Lüneburg. Sondern auch mit dem Personalrat der Medizinischen Hochschule Hannover, wo mehrere Versuche, Stiftung zu werden, vom Senat der Hochschule abgelehnt wurden. Und mit dem Personalrat der TU Braunschweig, wo die Überlegungen, Stiftung zu werden, derzeit auf Eis gelegt sind. Neben den Personalräten haben wir uns auch mit der Gewerkschaft ver.di ausführlich über mögliche Nachteile für Beschäftigte bei einer Stiftungswerdung und wie diese ggf. verhindert werden könnten unterhalten.

Die Ergebnisse unserer Recherchen haben wir in einer Sonderausgabe des PR-Info zur Stiftungshochschule für die Beschäftigten aufbereitet. Und wir haben zwei Online-Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten durchgeführt, wo Sie uns und unserem Gast Dr. Frank Ahrens, unser ver.di Gewerkschaftssekretär, Ihre Fragen zum Thema Stiftung stellen konnten.

Der Senat diskutierte das Thema in drei Sitzungen öffentlich. Auf Initiative des Personalrats nahm an einer Sitzung des Senats der ehemalige Personalratsvorsitzende der Stiftungsuniversität Göttingen, Johannes Hippe, und an einer weiteren Sitzung Dr. Frank Ahrens von ver.di teil. Letztlich entschied der Senat im Januar 2021 dann, dass der neu gewählte Senat ab April dieses Jahres darüber entscheiden soll, ob Verhandlungen zum Thema Stiftungswerdung der LUH aufgenommen werden sollen. Denn der neue Senat wird ggf. auch diese Verhandlungen begleiten müssen und letztlich darüber abstimmen, ob die LUH eine Stiftungsuniversität werden soll oder nicht.

Feedback der Beschäftigten an den Personalrat

Uns als Personalräte interessiert aber natürlich auch, was die Beschäftigten über das Thema Stiftungswerdung denken. Interessieren sich die Kolleg*innen überhaupt für das Thema? Sehen sie Chancen in einer Stiftungsuniversität LUH? Oder überwiegen für die Beschäftigten die Risiken?

Daher haben wir die Kolleg*innen u. a. im PR-Info darum gebeten, uns unter feedback@personalrat.uni-hannover.de mitzuteilen, wie sie zum Thema Stiftungswerdung stehen. Darüber hinaus haben wir unter den Teilnehmenden unserer Informationsveranstaltungen eine kleine Online-Umfrage durchgeführt. Von den etwa 140 Teilnehmer*innen der Veranstaltungen haben 70 Kolleg*innen an der Umfrage teilgenommen. 50 % Rücklauf sind für eine Online-Umfrage durchaus beachtlich. Aber die Meinung von 70 Kolleg*innen kann

natürlich nicht repräsentativ sein für über 4.500 Beschäftigte. Dennoch wollen wir an dieser Stelle die Ergebnisse der Umfrage darstellen und auch einige der Rückmeldungen von den Kolleg*innen präsentieren.

Auch wenn dieses Feedback nicht repräsentativ ist, so gibt es unserer Meinung nach durchaus ein Stimmungsbild der Beschäftigten wieder, das wir auch in den Informationsveranstaltungen und in zahlreichen Gesprächen mit Kolleg*innen wahrnehmen konnten. Zumindest unter denjenigen Beschäftigten, die sich stark für das Thema Stiftungshochschule interessieren, scheint eine klare Tendenz erkennbar.

Interessiert das Thema Stiftung überhaupt die Kolleg*innen?

Ein Kollege teilte uns persönlich mit, dass er kein Interesse an dem Thema Stiftung hätte. Die Auswirkungen der globalen Minderausgaben sah er als ein deutlich wichtigeres Thema an als die Frage, ob die LUH eine Stiftung werden soll. Die Kolleg*innen, die bei unseren Informationsveranstaltungen und bei den Informationsveranstaltungen des Präsidiums (darunter vor allem Professor*innen und Studierende) mitdiskutierten, diskutierten durchaus sehr engagiert. Auch auf unser PR-Info bekamen wir viel positive Rückmeldung. Das Thema interessiert also sicher nicht alle Kolleg*innen, aber es interessiert so viele Kolleg*innen, dass es auch weiterhin eine wichtige Rolle in der Arbeit des Personalrats spielen wird.

Wie geht es weiter?

Der neue Senat wird voraussichtlich im Sommer entscheiden, ob Verhandlungen zur Stiftungswerdung aufgenommen werden sollen. Wenn sich der Senat dafür entscheiden sollte, dann fängt damit die Arbeit erst richtig an. Sowohl mit dem Land als auch mit der Gewerkschaft ver.di müssen Vereinbarungen getroffen werden. Und wenn das Versprechen des Präsidiums eingehalten werden soll, dass den Beschäftigten keine Nachteile aus der Stiftungswerdung entstehen werden, dann müssen Universitätsleitung und Personalrat eine Vielzahl von Dienstvereinbarungen aushandeln. Wir Personalräte sind daher seit letztem Jahr dabei, alles zu sammeln, was geregelt werden muss.

Sowohl die Gespräche mit Kolleg*innen als auch die Umfrage zeigen, dass die Kolleg*innen zu einem großen Teil einer Stiftungswerdung, insbesondere zum jetzigen Zeitpunkt, skeptisch gegenüber stehen. Ob die LUH Stiftung wird oder

nicht, entscheidet der Senat. Wir Personalräte werden die Entwicklung weiter begleiten und dabei unsere Aufgabe, die Interessen aller Beschäftigten zu vertreten, konstruktiv wahrnehmen.

Ausgewählte Rückmeldungen der Beschäftigten und die Ergebnisse unserer Umfrage finden Sie im Folgenden.

Chancen einer Stiftungswerdung?

Ein Kollege befürwortete in seinem Feedback die Stiftungswerdung ausdrücklich:

„Herr Strutz (den ich sehr schätze) hat deutlich gesagt, dass er schon hier und da Vorteile sieht und auch die eine oder andere Million für die LUH. Wir müssen Herrn Strutz alle Möglichkeiten geben, die er benötigt. Das MWK [Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Anm. PR] und das Land haben gerade mal wieder der LUH empfindlich Mittel einfach so gekürzt, der Kontakt zum MWK war immer schon eher mäßig. Meteorologie, Gartenbau und andere Professuren werden durch die globalen Minderausgaben gestrichen. Als Stiftungsuni könnten wir uns besser vor sowas schützen.“

Unsere Antwort:

Zwar betreffen die globalen Minderausgaben auch die Stiftungshochschulen im selben Maße wie alle anderen Hochschulen in Niedersachsen. Aber laut Herrn Strutz ist eine Stiftungshochschule zumindest vor den unterjährigen Haushaltseingriffen geschützt.

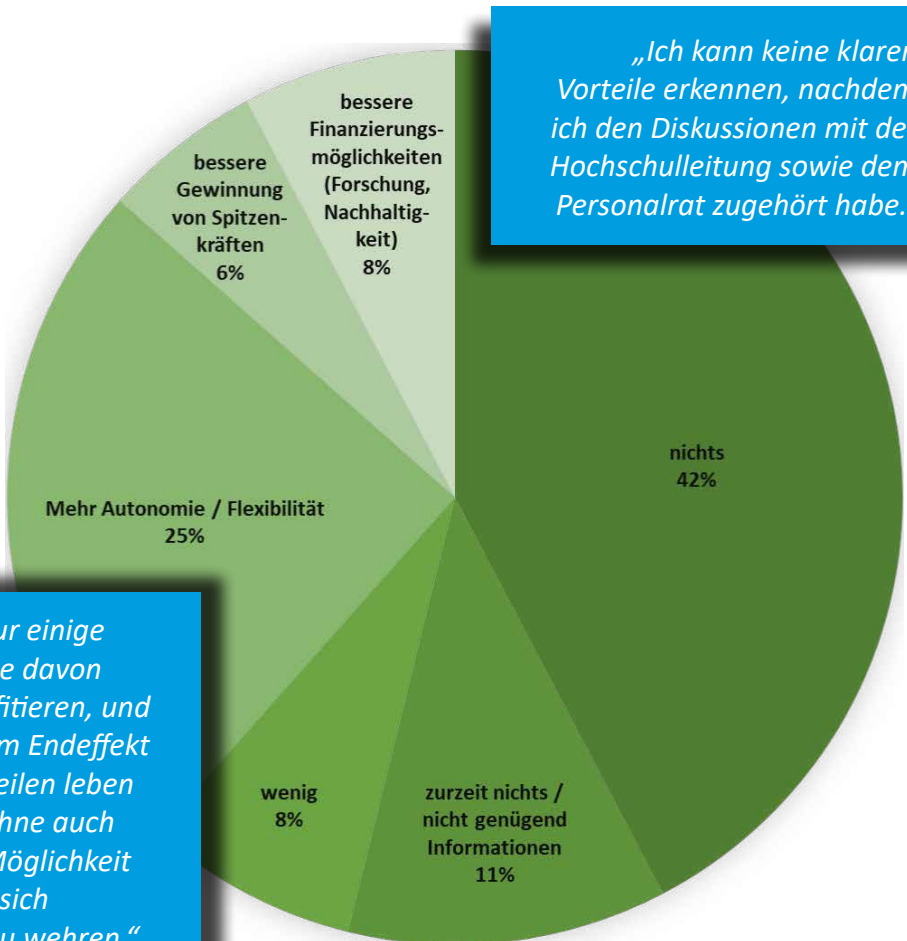
In der Umfrage sahen die Kolleg*innen zum Teil durchaus mögliche Vorteile für die LUH: eine größere Freiheit und Autonomie in Entscheidungen, mehr Flexibilität, bessere Finanzierungsmöglichkeiten und bessere Möglichkeiten zur Gewinnung von Spitzenkräften. Die Frage, was nach Meinung der Kolleg*innen für eine Stiftungswerdung der LUH spräche, beantworteten nur wenige Kolleg*innen.

Frage : Was spricht Ihrer Meinung nach dafür, dass die Leibniz Universität Hannover Stiftungsuniversität wird?

Beantwortet: 26 Personen 37,14 %
Nicht beantwortet: 44 Personen 62,86 %

Zusammenfassung der Antworten:

„nichts“	42 %
„Mehr Autonomie / Flexibilität“	25 %
„zurzeit nichts / habe nicht genügend Informationen“	11 %
„wenig“	8 %
„bessere Finanzierungsmöglichkeiten (Forschung, Nachhaltigkeit)“	8 %
„bessere Gewinnung von Spitzenkräften“	6 %



Risiken einer Stiftungswerdung?

Viele Kolleg*innen brachten dem Personalrat gegenüber sowohl in vertraulichen Gesprächen als auch per Mail Bedenken gegenüber einer Stiftungswerdung zum Ausdruck. So schrieb uns eine Kollegin:

„Mir ist es völlig unverständlich, warum das Thema Stiftungsuniversität gerade zum jetzigen Zeitpunkt so fokussiert wird. Offensichtlich gibt es keine direkten Vorteile, bzw. erwartete Vorteile, wie der Zuwachs an Vermögen, sind bei bestehenden Stiftungsuniversitäten bisher ausgeblieben. Gleichzeitig gibt es Nachteile für Beschäftigte, weil sie z. B. keine Rechtssicherheit mehr bezüglich des TV-L haben, was gerade in Zeiten von Pandemie und Finanzkürzungen ein ungutes Gefühl hinterlässt, auch wenn es bei anderen Universitäten da bisher keine Probleme gab.“

Unsere Antwort:

Zwar haben uns viele Personalräte von Stiftungshochschulen berichtet, dass ihre Hochschule kein nennenswertes zusätzliches Stiftungsvermögen aufbauen konnte. Aber die Stiftungsuniversität Göttingen konnte durchaus ein nicht unbeachtliches zusätzliches Stiftungsvermögen aufbauen, wenn auch nicht in dem Maße wie ursprünglich erwartet. Und vor allem unter ganz anderen Bedingungen. In Zeiten von Niedrigzinsen und durch die Auswirkungen der Coronakrise wird die LUH da wahrscheinlich deutlich weniger erfolgreich sein.

Der TV-L muss bei einer Stiftungshochschule durchaus angewandt werden. Aber der TV-L schließt z. B. betriebsbedingte Kündigungen nicht aus. Diese sind aber für eine Landesbehörde, die die LUH zurzeit ist, eigentlich gar nicht durchführbar. Wir sind Landesbeschäftigte und es müsste für eine betriebsbedingte Kündigung nachgewiesen werden, dass wir nirgendwo im Land Niedersachsen eingesetzt werden können. Bei Beschäftigten einer Stiftungshochschule muss nur nachgewiesen werden, dass sie innerhalb der Stiftungshochschule nirgendwo eingesetzt werden können. Bisher gab es in keiner Stiftungshochschule betriebsbedingte Kündigungen. Aber globale Minderausgaben und Coronakrise könnten dies durchaus ändern, wenn nicht durch eine Dienstvereinbarung für alle Beschäftigten eine betriebsbedingte Kündigung ausgeschlossen wird.

Eine andere Kollegin schrieb uns:

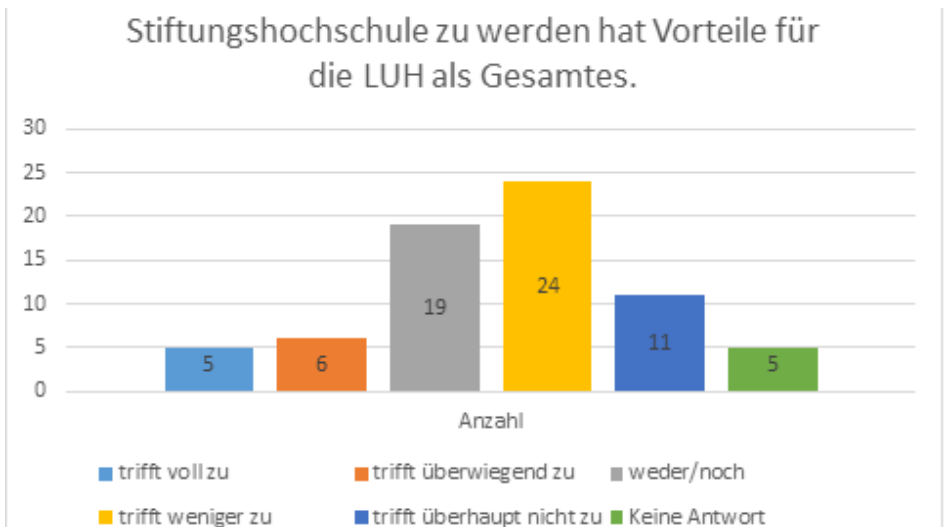
„Für die Beschäftigten bringt die Stiftungsuni keinerlei Vorteile, warum sollten sie die tarifvertragliche Bindung hergeben, vor dem Hintergrund der angekündigten Sparmaßnahmen ist dies erst recht nicht zu verstehen. [...] Für die Uni selbst scheinen die Vorteile auch überschaubar, die bisherigen Nachteile wie mangelhafte Finanzierung und fehlende Autonomie bleiben in weiten Teilen doch erhalten und mehr Personal für die Vermögensverwaltung wird auch noch benötigt“.

Unsere Antwort:

Wie oben dargestellt, bleibt zwar die Bindung an den Tarifvertrag, aber eben nicht die vertragliche Bindung an das Land Niedersachsen. Für die Verwaltung der Stiftung und des Stiftungsvermögens reichen z. B. in Göttingen ca. fünf bis sieben Personen, hinzu kommen Kosten für eine regelmäßige externe Wirtschaftsprüfung.

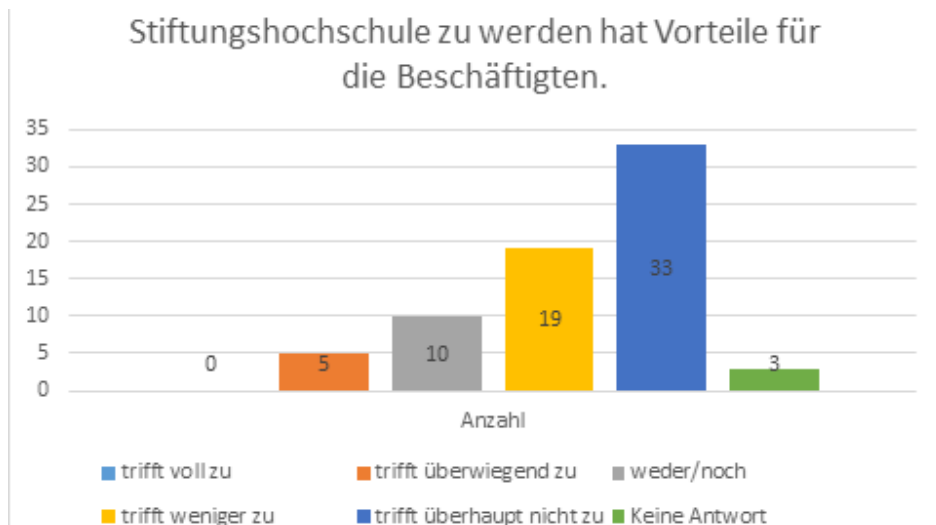
Frage : Stiftungshochschule zu werden hat Vorteile für die Leibniz Universität Hannover als Gesamtes.

Lediglich 11 Kolleg*innen schätzten ein, dass die LUH als Gesamtes Vorteile davon habe, Stiftungshochschule zu werden. 35 Kolleg*innen gaben an, dass diese Aussage weniger oder überhaupt nicht zuträfe.



Frage: Stiftungshochschule zu werden hat Vorteile für die Beschäftigten.

Für lediglich fünf Kolleg*innen trifft die Aussage überwiegend zu, dass es für die Beschäftigten Vorteile habe, Stiftungshochschule zu werden. Für fast Dreiviertel der Kolleg*innen trifft diese Aussage weniger zu (19 Kolleg*innen) oder überhaupt nicht zu (33 Kolleg*innen).



Hier wird deutlich, dass die Kolleg*innen, die an unseren Informationsveranstaltungen teilgenommen haben und sich an der Umfrage beteiligt haben, zum großen Teil weder für die Universität noch für die Gruppe der Beschäftigten einen Vorteil sehen.

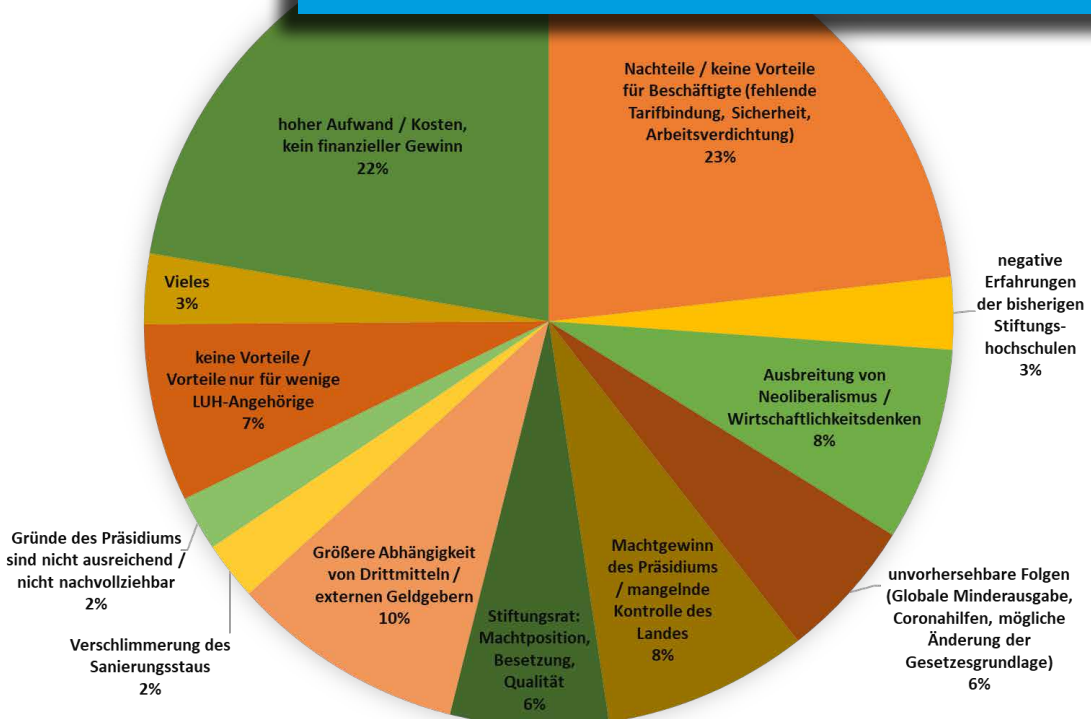
Frage: Was spricht Ihrer Meinung nach dagegen, dass die LUH Stiftungsuniversität wird?

Beantwortet: 37 Personen 52,86 %
 Nicht beantwortet: 33 Personen 47,14 %

- „Nachteile / keine Vorteile für Beschäftigte (fehlende Tarifbindung, Sicherheit, Arbeitsverdichtung)“ 23 %
- „hoher Aufwand / Kosten, kein finanzieller Gewinn“ 22 %
- „Größere Abhängigkeit von Drittmitteln / externen Geldgebern“ 10 %
- „Ausbreitung von Neoliberalismus / Wirtschaftlichkeitsdenken“ 8 %
- „Machtgewinn des Präsidiums / mangelnde Kontrolle des Landes“ 8 %

„keine Vorteile / Vorteile nur für wenige LUH-Angehörige“	7	%
„unvorhersehbare Folgen (Globale Minderausgabe, Coronahilfen, mögliche Änderung der Gesetzesgrundlage)“	6	%
„Stiftungsrat: Machtposition, Besetzung, Qualität“	6	%
„negative Erfahrungen der bisherigen Stiftungshochschulen“	3	%
„Vieles“	3	%
„Verschlimmerung des Sanierungsstaus“	2	%
„Gründe des Präsidiums sind nicht ausreichend / nicht nachvollziehbar“	2	%

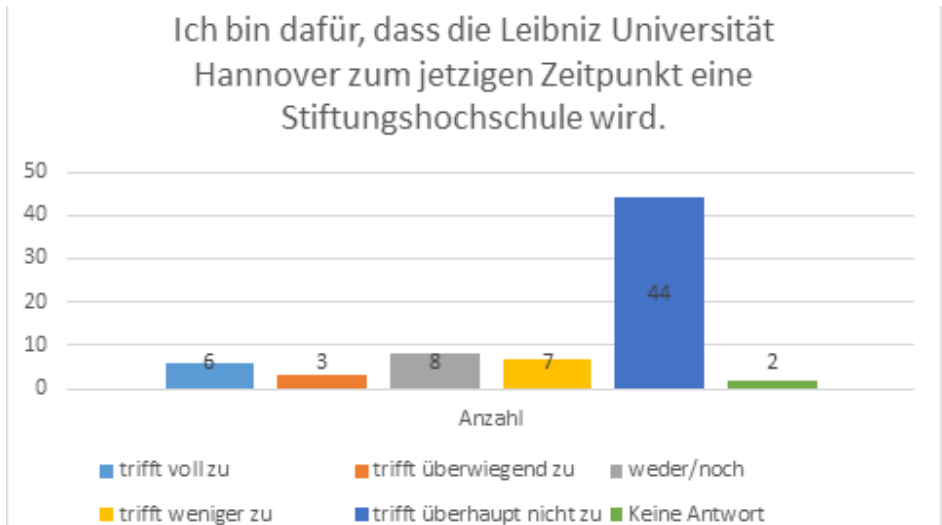
„Es gibt keinerlei Vorteile für die LUH als Ganzes. Dagegen stehen verschiedene potentielle Nachteile und ein immenser Aufwand, der insbesondere in Corona-Zeiten nicht gerechtfertigt ist.“



„Ich befürchte mittel- bis langfristig eine Schlechterstellung der Beschäftigten bzw. zwei Klassen von Beschäftigten. Die zu den alten übergeleiteten Konditionen und die ‚Neuen‘ [...].“

Frage: Ich bin dafür, dass die Leibniz Universität Hannover zum jetzigen Zeitpunkt eine Stiftungshochschule wird.

Nicht ganz ein Siebtel der Kolleg*innen war dafür, dass die LUH zum jetzigen Zeitpunkt eine Stiftungshochschule wird. Für sechs Kolleg*innen traf diese Aussage voll zu, für drei Kolleg*innen überwiegend zu. Sieben Kolleg*innen gaben an, dass die Aussage weniger zuträfe. Fast Zweidrittel der Kolleg*innen gaben an, dass diese Aussage überhaupt nicht zuträfe (44 Kolleg*innen).

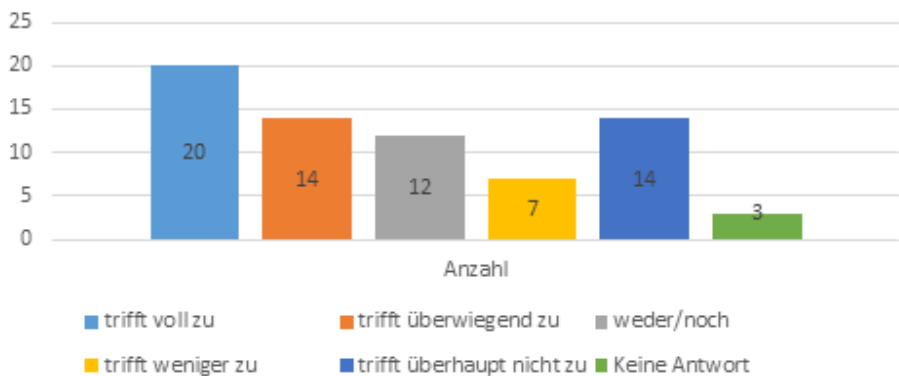


Frage: Ich bin grundsätzlich dagegen, dass die Leibniz Universität Hannover eine Stiftungshochschule wird.

Knapp die Hälfte der Kolleg*innen sprach sich dagegen aus, dass die LUH eine Stiftungshochschule wird. 20 Kolleg*innen gaben an, dass die Aussage voll zuträfe, dass sie grundsätzlich dagegen seien, dass die LUH eine Stiftungshochschule wird. Für 14 Kolleg*innen traf diese Aussage überwiegend zu. Für fast ein Drittel der Kolleg*innen traf diese Aussage weniger zu (sieben Kolleg*innen) oder überhaupt nicht zu (14 Kolleg*innen).

Wichtig ist den Kolleg*innen aber vor allem, dass alle wichtigen Dinge geregelt sind, bevor die LUH ggf. Stiftung wird. Und dafür werden wir Personalräte uns mit allen Kräften einsetzen.

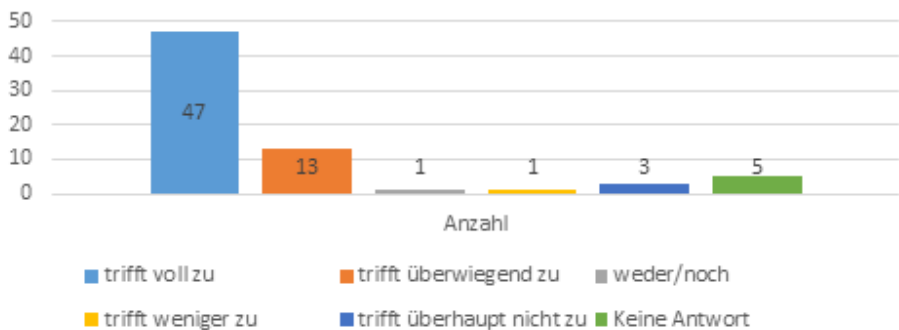
Ich bin grundsätzlich dagegen, dass die Leibniz Universität Hannover eine Stiftungshochschule wird.



Frage: Vor einer Entscheidung über den Antrag auf Stiftungswerdung sollten alle notwendigen Vereinbarungen und Verordnungen ausgehandelt sein.

Fast alle Kolleg*innen stimmten der Aussage zu, dass vor einer Entscheidung über den Antrag auf Stiftungswerdung alle notwendigen Vereinbarungen und Verordnung ausgehandelt sein sollten. Für 47 Kolleg*innen traf diese Aussage zu, für 13 Kolleg*innen traf sie überwiegend zu. Lediglich vier Kolleg*innen gaben an, dass diese Aussage weniger oder überhaupt nicht zuträfe.

Vor einer Entscheidung über den Antrag auf Stiftungswerdung sollten alle notwendigen Vereinbarungen und Verordnungen ausgehandelt sein.





STILL FRESH

Personalratsinfos, die noch haltbar sind

Prekäre Wissenschaft?!

Antworten auf die häufigsten Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

zuletzt in: PR-Info Ausgabe 25 - April 2019

Wer fällt eigentlich alles unter die Regelungen des WissZeitVG?

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

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

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

Wie lange kann ich als Wissenschaftler*in nach dem WissZeitVG zum Zwecke meiner Qualifizierung befristet an der LUH beschäftigt sein?

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

Welche Tätigkeiten werden auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet?

Angerechnet werden gemäß § 2 (3) WissZeitVG:

- alle befristeten Arbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit
- Privatdienstverträge
- auch Verträge als wissenschaftliche Hilfskraft!
- auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden (z.B. NHG, TzBfG)

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

Werden auch Tätigkeiten als Hilfskraft auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet?

Studienbegleitende Tätigkeiten als studentische Hilfskraft sind in einem eigenen Paragraphen geregelt (§ 6 WissZeitVG). Alle studienbegleitenden Tätigkeiten an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung fallen unter § 6, solange das

Studium auf einen berufsqualifizierenden Abschluss vorbereitet (z.B. Bachelor oder ein auf den vorher absolvierten Bachelor aufbauender Master). Diese studienbegleitenden Tätigkeiten werden nicht auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet.

Wenn Sie allerdings z.B. nach dem Bachelorabschluss einen weiteren Bachelorstudiengang studieren, fallen Sie nicht unter die Regelungen des § 6. Sie sind dann nicht studentische, sondern wissenschaftliche Hilfskraft. Gleiches gilt beim Studium eines Zertifikats- oder Weiterbildungsstudienganges oder wenn Sie schon einen Masterabschluss haben. Die Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft wird auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet.

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

Verträge mit einem Arbeitszeitumfang von weniger als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit sind laut WissZeitVG nicht auf den Höchstbefristungsrahmen anzurechnen. Hier wurde aber mittlerweile gerichtlich festgestellt, dass diese Bestimmung des WissZeitVG gegen das europarechtliche Verbot von Kettenbefristungen verstößt. Daher werden auch Verträge mit weniger als 25 % Arbeitszeit auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet.

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

Der Höchstbefristungsrahmen nach der Promotion verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer nach WissZeitVG befristeten Beschäftigung vor der Promotion und Promotionszeiten ohne befristete Beschäftigung nach WissZeitVG zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Wenn Sie also für Ihre Promotion z.B. vier Jahre gebraucht haben, können Sie nach der Promotion insgesamt acht Jahre (6+2) befristet beschäftigt werden. Das Problem besteht hier nur darin, den Zeitpunkt zu bestimmen, wann mit der Promotion begonnen wurde. Und auch hier besteht kein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung.

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

Der Höchstbefristungsrahmen verlängert sich um jeweils zwei Jahre pro zu be-



treuendem Kind; das gilt auch für die Betreuung von Pflegekindern und Stiefkindern sowie von Kindern, die mit dem Ziel der Adoption in den Haushalt aufgenommen wurden. Er erhöht sich ebenfalls um zwei Jahre beim Vorliegen einer eigenen Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung. Damit erhöht sich aber nur der Rahmen, in dem Sie befristet an der LUH (oder einer anderen deutschen Hochschule bzw. Forschungseinrichtung) tätig sein können. Es besteht auch hier kein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung.

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

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

- Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit (mindestens um 1/5) für die Betreuung oder Pflege eines bzw. mehrerer Kinder sowie für die Betreuung

oder Pflege pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger.

- krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.
- Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit.
- Freistellung (mindestens Umfang von 1/5) zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung.

Diese Verlängerungszeiten für Qualifikationsbefristungen werden nicht auf den Höchstbefristungsrahmen angerechnet. Eigentlich sieht das WissZeitVG eine automatische Vertragsverlängerung im Einverständnis mit den Beschäftigten vor. An der LUH gibt es aber eine Vertragsverlängerung nur auf Antrag! Hier besteht jedoch ein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung. Der Anspruch auf Vertragsverlängerung besteht dagegen nicht bei Projektbefristungen gemäß § 2 (2) WissZeitVG!



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

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

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

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

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

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



Precarious Science?!

Answers to the most frequently asked questions about the Fixed-Term Contract in Academia Act

last published in: PR-Info Edition 25 - April 2019

Most fixed-term work contracts for academic staff at German universities are covered by the Fixed-Term Contract in Academia Act (FTCAA) (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Here are our answers to the most frequently asked questions about this subject.

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

Generally speaking, all academic staff who are employed for a fixed period of time are covered by FTCAA. This usually means contracts with academic personnel (*wissenschaftliche Mitarbeiter*innen*) as well as academic assistants (*wissenschaftliche Hilfskräfte*). Since the law defines academic staff as employees who conduct their own scientific research, teaching assistants (*Lehrkräfte für besondere Aufgaben*) as well as technical and administrative staff are not coun-

ted as academic staff, and therefore their contracts are not covered by FTCAA.

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

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

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

According to article 2 paragraph 3 of FTCAA, all fixed-term contracts with German universities, polytechnic colleges, universities of applied sciences and other research facilities will be counted towards the maximum time limit. This includes contracts with academic assistants, contracts with less than 25 % of regular full-time weekly working hours (i.e. less than roughly 10 hours per week) and contracts that were closed according to other laws than FTCAA. Contracts outside of Germany, open-ended contracts and contracts with student assistants (*studentische Hilfskräfte*) are not counted towards the time limit.

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

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

by FTCAA to exhaust this time limit; the law only states the possibility to do so.

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

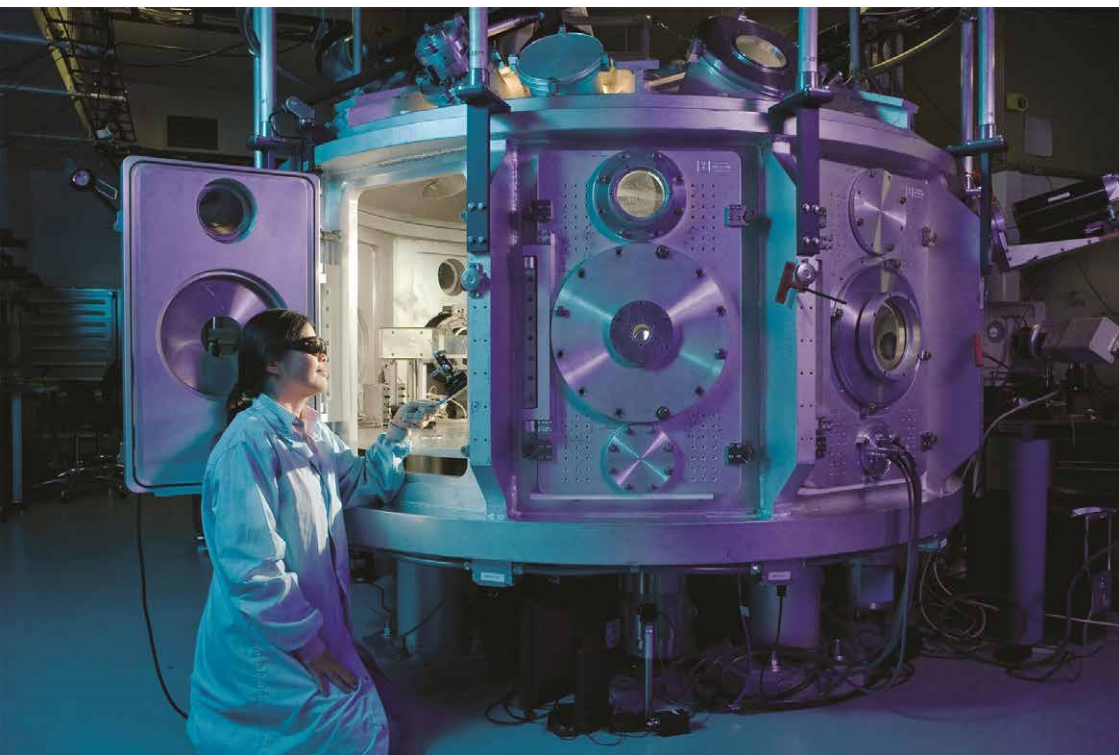
For every child whose care falls into your duty, your time limit is extended by two years. This includes not only children of your own body, but also foster children, stepchildren and children that have entered your household in order to be adopted by you. Similarly, if you have a severe chronic illness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

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

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

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

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



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

No. There exists no legal right to a work contract, and accordingly, there is no legal right to be employed for the maximum duration of the time limit for the qualification limitation. According to article 2 paragraph 1 clause 3 FTCAA, the duration of the contract must be adequate to obtaining the individual academic qualification that is the main goal of the employment. However, the law does not specify which durations are adequate to obtaining which academic qualifications.

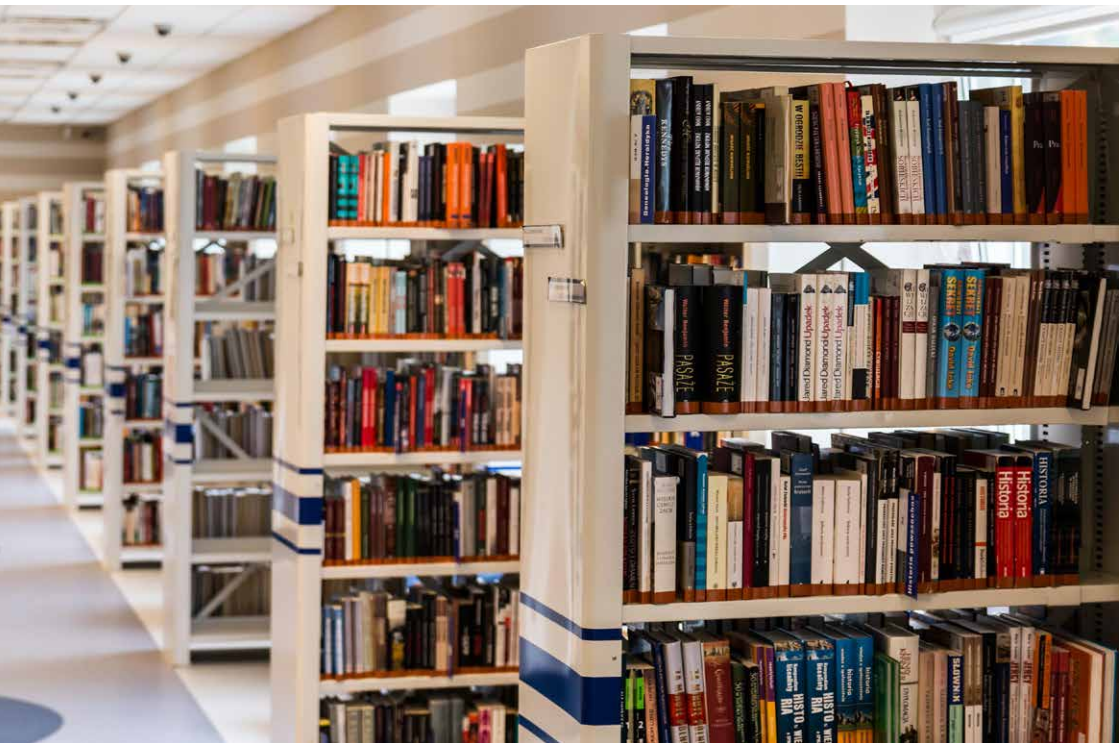
Can academic staff be employed on a fixed-term basis at LUH after the time limit has been exhausted?

Yes. If the employment is predominantly financed by third-party funds (not state funds) which were granted for a specific task or timeframe, and if the person

employed is predominantly working towards the assigned purpose of that task, they can be employed on a fixed-term basis according to article 2 paragraph 2 FTCAA. This is called „project-based limitation“ (Projektbefristung).

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

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



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			19907
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

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

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

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