



11
102
1004

Leibniz
Universität
Hannover

Hochschulfinanzierung in Zeiten von
Corona und Globaler Minderausgabe

Leibniz auf der Schlachtbank

In dieser Ausgabe: Tarifrunde 2021 startet +++ Neue Richtlinien E-Mail und Mobile Geräte +++ Arbeiten trotz Krankheit? +++ Information in English +++ u.v.m.



THEMEN DIESER AUSGABE

	Editorial	3
	Neue Richtlinien zu E-Mail und mobilen Geräten	4
	New Regulations on Using E-Mail and Private Mobile Devices	6
	Tarifrunde 2021 startet	8
	Unser Redebeitrag bei der Fahrraddemonstration gegen Kürzungen im Hochschulbereich	10
	Vertretungszulage	12
	Wertschätzung: Einfach mal DANKE sagen	14
	Personalrat im neuen Gewand	16
	Arbeiten trotz Krankheit?	17
	Working While Ill?	20
	Auf! Hinaus ins weite Land! ...aber wie?	23
	Bewerbungsgespräche: Hoffentlich kein Schwerbehinderter! <i>Gastbeitrag SBV</i>	25
	How to Do: Fragen im Vorstellungsgespräch	28
	EGO-Änderung	30
	Reicht zusätzliche Berufserfahrung als Begründung für eine Befristung nach dem WissZeitVG?	32
	Is Additional Work Experience a Valid Reason for Fixed-term Contracts on the Basis of FTCAA?	33

HOCHSCHULFINANZIERUNG IN ZEITEN VON CORONA UND GLOBALER MINDERAUSGABE



Liebe Kolleg*innen!

In diesen Tagen beschäftigen den Personalrat vor allen Dingen Fragen der Hochschulfinanzierung. Was werden die Konsequenzen sein, wenn das Land den Unis immer weiter den Hahn zudreht? Wie können wir uns dagegen wehren? Von einem ersten Versuch lesen Sie auf S. 10.

Und die mögliche Umwandlung der LUH in eine Stiftung, mit der wir uns zuletzt so viel beschäftigt haben? Die ist natürlich immer noch auf unserem Radar. Ob und wie diese die oben genannten Entwicklungen beeinflusst, ist noch unklar - aber darum geht es diesmal erst ganz am Ende der Ausgabe (S.34).

Dazwischen bieten wir Ihnen diesmal einen bunten Blumenstrauß an wichtigen Neuigkeiten und altbekannten Dauerbrennern.

Um die neuen Richtlinien zum Umgang mit E-Mails und privaten mobilen Geräten bei der Arbeit geht es auf S. 4. Unsere neue Internetseite stellen wir Ihnen auf S. 16 vor. Und außerdem - alle zwei Jahre wieder - ist es mal wieder soweit: die Tarifrunde 2021 startet! (S. 8)

Auf S. 12 erinnern wir an die Möglichkeit der Vertretungszulage. Eine nicht ganz ernst gemeinte Einführung in die Kunst, im Vorstellungsgespräch genau die falschen Fragen zu stellen, geben wir auf S. 28. Und ab S. 17 beschäftigen wir uns mit der Gretchenfrage: Wie halt ich's mit der Arbeit, wenn ich krank bin?

S. 32 berichtet von einem interessanten Urteil für alle wissenschaftlichen Beschäftigten, deren Verträge nach § 2 Abs. 1 S. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet sind. Und S. 30 von einer wichtigen Änderung der Entgeltordnung für alle Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!



Neue Richtlinien zu E-Mail und mobilen Geräten



Die Bedrohungslage von Cyberattacken wächst stetig. Etliche Unternehmen wurden über Wochen lahmgelegt, weil findige Programmierer auch mithilfe von künstlicher Intelligenz das Kommunikationsverhalten analysieren und so immer gekonnter die Mailempfänger aufs Glatteis führen und Schadsoftware einschleusen konnten. Die beiden neuen Richtlinien zur Nutzung von E-Mails an der LUH und zur Nutzung dienstlich genutzter privater und mobiler Geräte sollen dabei helfen, die Gefahren abzumildern.

E-Mail

Keine privaten E-Mailadressen für die dienstliche Kommunikation nutzen! Jeder weiß, wie einfach es ist, so ein Konto anzulegen, Vor- und Nachname anzugeben und schwupps, ist die Mailadresse erstellt. Mal ehrlich: Würden Sie angela.merkel123@web.de als vertrauenswürdige Absenderadresse einstufen? Darüber hinaus sind die verbreiteten Anbieter auch Hauptangriffsziel und Sammelbecken für Internetkriminalität. Deshalb ist auch die automatisch eingestellte pauschale Weiterleitung aller dienstlichen E-Mails an private Adressen nun untersagt.

Für etwas Aufregung hat die Vorgabe gesorgt, dass ein- und ausgehende E-Mails von LUH-Mailadressen als dienstlich gelten. Keine Sorge, man darf ruhig auch mal einen privaten Schnack im Kollegenkreis schreiben. Nur bei Vorliegen dienstlicher Belange darf Einsicht in die Mailbox genommen werden – unter Beteiligung des Datenschutzbeauftragten und des Personalrats: eine besondere, schützende Hürde. Wer absolut sicher gehen will, sollte regelmäßig den

privaten Kram ausmisten. (Hier sei angemerkt, dass vertrauliche E-Mails an Beratungsstellen wie ptb, Betriebsärztin und Personalrat nicht gefährdet sind, eingesehen zu werden.)

Die Kombination von dienstlicher E-Mail-Adresse mit einem Nutzerzertifikat, der sogenannten digitalen Signatur, ist ein weiterer wichtiger Baustein für mehr IT-Sicherheit. Die Empfänger können dann sicher sein, dass die Absender „echt“ sind, weil das Vortäuschen einer Absenderadresse dann nicht mehr funktioniert. So ein Zertifikatsantrag ist kein Hexenwerk, man füllt einen Antrag aus, geht mit diesem Antrag und einem Lichtbildausweis zu den zuständigen Kollegen im Leibniz Universität IT Service (LUIS) und bekommt dann eine Zertifikatsdatei, die ins Mailprogramm eingebunden wird. Die Kolleg*innen vom LUIS haben eine Schritt-für-Schritt-Anleitung erstellt, die hilft schon sehr weiter. Für das Einbinden in das E-Mail-Programm kann sicher notfalls auch der Administrator behilflich sein. Nähere Informationen und Link zum Zertifikatsantrag: <https://www.luis.uni-hannover.de/de/services/it-sicherheit/zertifikate-der-luh-ca/nutzerzertifikate/>

Die Zustellung von E-Mail-Anhängen, die aktive Inhalte enthalten, wird blockiert. So praktisch eine automatische komplexe Funktion in einem „Makro“ (kleines programmiertes Skript, bei dem z.B. mehrere Bearbeitungsschritte mit einem Klick erledigt werden können) für diverse Tabellen oder Formulare sein kann - was im Hintergrund noch passiert, sieht man in der Regel nicht. Überhaupt sollten für den Dateiaustausch (besonders für große Dateien) die Cloud-Services des LUIS genutzt werden, das dient nicht nur der Datensicherheit, sondern auch der Datensparsamkeit im E-Mail-Postfach. Dank der pandemiebedingten Telearbeit sind viele von uns bereits recht versiert im Umgang mit Seafile.

Das Wichtigste ist jedoch: Falls Sie selbst Opfer eines Angriffs geworden sind, weil Sie einen Anhang geöffnet oder einen falschen Button gedrückt haben: Zögern Sie nicht aus Scham oder Sorge, nehmen Sie das Gerät sofort vom Netz, geben Sie umgehend ihrem Administrator Bescheid, damit größerer Schaden vermieden werden kann!

Mobile Geräte

Wer unbedingt sein privates mobiles Gerät (Smartphone, Tablet, Notebook) im dienstlichen Kontext nutzen möchte, ist zur Sorgfalt verpflichtet. Für die dienstlichen mobilen Geräte erledigen dies dankenswerter Weise die Administrator*innen. Dies betrifft sowohl das Einspielen aktueller Updates, Einrichten eines Benutzerkontos, das nicht über Administrationsrechte verfügt, die

Verschlüsselung von Datenträgern, ein Virenschanner, eine Zugriffssperre (Passwort). Natürlich ist darauf zu achten, die Geräte nicht unbeaufsichtigt herumliegen zu lassen oder an Dritte weiter zu geben.

Angewiesen werden darf die Nutzung privater mobiler Geräte nicht, aber genehmigt werden muss sie. Keine Sorge, ein Zugriff auf die privaten Geräte seitens der Dienststelle findet nicht statt.

Wie bereits bei E-Mail-Anhängen ist hier besonders auf Datensparsamkeit zu achten. Es ist also gut zu überlegen, welche Daten auf dem mobilen Gerät erforderlich oder zulässig sind. Im Zweifel greift man doch lieber auf die Cloud-Services des LUIS zu und speichert die Daten dort. Nicht alles, was „so praktisch“ erscheint, ist sinnvoll im Sinne der Informationssicherheit.

Wir sind hier nur auf einige wichtige Punkte aus den Richtlinien eingegangen, in vollständiger Länge sind die Richtlinien im [Verkündungsblatt 40/2021](#) veröffentlicht.



New Regulations on Using E-Mail and Private Mobile Devices

In light of the ever-increasing threat of cyber attacks, LUH has issued two new regulations regarding the use of e-mail and private mobile devices at work. The aim of these regulations is to contain possible threats and protect LUH from digital attacks that could have serious consequences.

E-mail

Using private e-mail addresses for work is prohibited. In addition, work e-mails may not be indiscriminately and automatically forwarded to private e-mail addresses. Private mail domain companies are popular targets of and meeting places for organised crime, and e-mails sent from private mail domains do not carry the same authority as those sent from official LUH accounts.

Everything you send from and receive at your LUH account counts as work-related. Naturally, you may still use your LUH account for a private chat with your

colleagues. Your privacy remains protected: third parties may read messages in your account only if there is a serious work-related reason for this and the data security officer and staff council consent. E-mails sent to confidential counselling services like the psychological counselling service, the medical service or staff council may not be read by third parties under any circumstances.

A useful tool for making your work e-mails more secure is the so-called “digital signature”, a user certificate offered by Leibniz University IT Services (LUIS). This certificate ensures that your account cannot be used to send fake emails containing malware. The digital signature must be applied for in person at LUIS and then embedded in your e-mail software. More information (German only): <https://www.luis.uni-hannover.de/de/services/it-sicherheit/zertifikate-der-luh-ca/nutzerzertifikate/>

Attachments containing active elements, e.g. word documents with macros, are blocked. LUIS cloud services should be used for sharing (large) files.

Most importantly, if you fall victim to a cyber attack because you clicked the wrong link or opened the wrong attachment, disconnect the device from the LUH network immediately and inform your administrator right away in order to prevent further damage.

Mobile Devices

Your superior must not order you to use your private devices; if you prefer to use LUH devices, you may do so. If you prefer to use your private mobile devices for work, that must be approved by your superior, and you must take additional steps to ensure digital safety. This includes keeping the device updated, using an account without admin privileges for work, encrypting storage devices, installing a malware scanner, using an effective password. Naturally, you must not leave the device unattended or let third parties use it. LUH cannot access your private device remotely.

Think about which data absolutely must be stored on your private device and which data might be prohibited from storing on a private device. If in doubt, use LUIS cloud services to store your data.

This article only covers a few important aspects of the new regulations. The full text can be read in [Verkündungsblatt 40/2021](#) (German only).

Tarifrunde 2021 startet



Der aktuelle Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) läuft noch bis zum 30.09.2021. Die Bundestarifkommission hat daher die Diskussion über Forderungen der Beschäftigten in der Tarifrunde gestartet, und wie immer sind alle Beschäftigten im Öffentlichen Dienst der Länder dazu aufgerufen, sich zu beteiligen. Die Forderungsbefragung findet diesmal auch online statt und steht allen Beschäftigten offen – egal ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht.

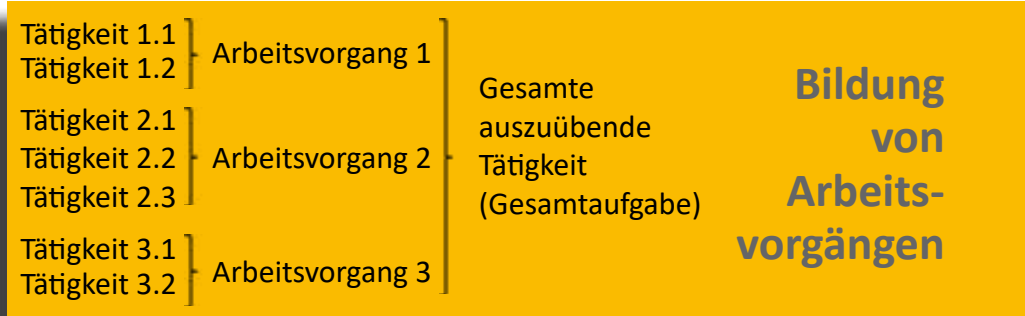
Mit der Umfrage können Sie als Beschäftigte der LUH der Gewerkschaft ver.di Ihre Anliegen, Bedürfnisse, Forderungen und Sorgen für die kommende Tarifrunde mitteilen. Dieses Feedback ist sehr wertvoll, damit auch hochschulspezifische Bedürfnisse in die Diskussion um die Aufstellung von Forderungen für die Tarifrunde mit einfließen können. Die Umfrage ist bis zum 11.08.2021 offen. Um an der Umfrage teilzunehmen, klicken Sie bitte auf den folgenden Link:

<https://unverzichtbar.verdi.de/umfrage>

Arbeitsvorgang – Was bedeutet das?

Die Verhandlungen zur Tarifrunde stehen leider unter keinem guten Stern, da die Arbeitgeberseite das Thema „Arbeitsvorgang“ als eine ihrer wichtigsten Forderungen einbringen will. Mit den von der Arbeitgeberseite geplanten Änderungen steht uns Beschäftigten dabei eine enorme Verschlechterung ins Haus, und bisher sind die Arbeitgeber*innen zu keiner Verhandlung mit den Gewerkschaften bereit.

Aber was ist eigentlich ein Arbeitsvorgang? Kurz gesagt: Das Wort „Arbeitsvorgang“ bezeichnet eine Einheit, auf deren Grundlage die tarifliche Bewertung einer Tätigkeit nach der Entgeltordnung vorgenommen wird. Bisher ist ein Arbeitsvorgang dabei so definiert, dass er alle Arbeitsschritte vom Anfang bis zum Ende umfasst, die zu einem abgeschlossenen Arbeitsergebnis führen. Dieser vollständige Arbeitsvorgang wird dann tariflich bewertet und einer einzelnen Entgeltgruppe zugeordnet. Manche Tätigkeiten bestehen aus einem einzigen Arbeitsvorgang, andere aus drei oder vier Arbeitsvorgängen, die dann anhand ihres prozentualen Verhältnisses anhand der Tätigkeitsdarstellung gemeinsam tariflich bewertet werden.



Die Arbeitgeberseite will nun die Definition des Arbeitsvorgangs so ändern, dass jeder einzelne kleine Arbeitsschritt ein abgeschlossener Arbeitsvorgang ist. Das bedeutet, dass jeder einzelne Arbeitsschritt tariflich bewertet wird, und dadurch kann sich das prozentuale Gesamtverhältnis einer Tätigkeit spürbar zum Negativen verändern. Für die gleiche Tätigkeit wäre damit plötzlich eine niedrigere Eingruppierung – also eine schlechtere Bezahlung – möglich.

Diese sehr komplizierte Thematik hat die Gewerkschaft ver.di auf ihren Internetseiten in einem sehr anschaulichen Video nachvollziehbar zusammengefasst. Das Video erklärt anhand von praktischen Beispielen, warum der Arbeitsvorgang so wichtig ist und welche Folgen eine Änderung der Definition haben könnte. Sie können sich das Video unter folgendem Link anschauen: <https://unverzichtbar.verdi.de/++co++735323f4-ad81-11eb-8ac8-001a4a16012a>

Für uns Beschäftigte würde eine Änderung der Definition des Arbeitsvorgangs einen erheblichen finanziellen Schaden bedeuten. Denn daraus würde resultieren, dass wir für die gleiche Arbeit schlechter eingruppiert werden können, und das betrifft nicht nur Neueinstellungen – auch Herabgruppierungen sind möglich. Dagegen müssen wir uns gemeinsam wehren!

Hochschulfinanzierung in Zeiten von Corona und Globaler Minderausgabe



Redebeitrag des Personalrats bei der Demonstration des Bündnisses für Studentische Belange gegen die Kürzungen im Hochschulbereich am 12.05.2021

Liebe Studierende, liebe Beschäftigte,

als Beschäftigtenvertreter freut es mich zu sehen, dass wir hier zusammen als Studierende und Beschäftigte demonstrieren. Denn Eure Studienbedingungen und unsere Arbeitsbedingungen hängen zusammen.

Wie Herr Epping schon ausgeführt hat, finanziert Niedersachsen seine Hochschulen besonders schlecht, verglichen z. B. mit Bayern. Andere Bundesländer investieren gerade jetzt mehr in die Hochschulen, Niedersachsen kürzt. Das hat

fatale Folgen für die Arbeitsbedingen: Der eh schon hohe Befristungsanteil auch in Technik und Verwaltung steigt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind 90% befristet, bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat jede*r fünfte Kolleg*in einen befristeten Arbeitsvertrag. Das ist selbst für den öffentlichen Dienst ein trauriger Rekord. Das wird sich durch die Kürzungen nicht verbessern, sondern verschlimmern. Wir haben viel unfreiwillige Teilzeit und immer mehr Arbeitsverdichtung.

Gleichzeitig denkt sich die Landesregierung immer wieder neue Aufgaben für Hochschulen aus, die mit ‚Bestandsmitteln‘ erledigt werden müssen. Und also auch mit der ‚Bestandsressource‘ Mensch. Dabei sind die Mittel, die wir haben, für die eigentlichen Aufgaben der Hochschulen – nämlich Forschung und Lehre – viel zu wenig.

Unsere Gebäude verrotten, eine energetische Sanierung ist nur in Ausnahmefällen möglich. Statt Klimaschutz verheizen die Hochschulen notgedrungen ihre Personalmittel.

Alle anderen Bundesländer investieren jetzt in ihre Hochschulen, um Folgen der Corona-Krise bewältigen zu können. Wir hier in Niedersachsen hoffen dagegen, dass unsere Hochschulen uns irgendwie innovativ aus der Krise herausführen, obwohl wir ihnen das Geld weiter zusammenstreichen.

Die angekündigten weiteren Kürzungen bedeuten noch mehr Arbeitsverdichtung und für die befristeten Kolleg*innen schlicht und einfach Existenzangst. Aber auch für die unbefristeten Kolleg*innen heißen diese Kürzungen mehr Arbeit und irgendwann die Frage: „Wie lange hält meine Gesundheit diese Arbeitsbedingungen noch aus?“

Die Kürzungen bedeuten aber auch den Abbau von Studienplätzen. Denn mit weniger Leuten können wir nicht mehr Studierende durch ein System ‚schleusen‘, statt sie vernünftig auszubilden und ihnen Wissenschaft näher zu bringen. Niedersachsen arbeitet also daran, dass es die Herausforderungen des Fachkräftemangels und des Lehrkräftemangels nicht bewältigen wird.

Diese desaströse Politik hat ver.di zusammen mit 16 niedersächsischen Hochschulpersonalräten in einem offenen Brief an Ministerpräsident Weil und Wissenschaftsminister Thümler angeprangert. Bis heute haben wir noch keine Antwort.

Wie ver.di fordern wir eine Kehrtwende in der niedersächsischen Hochschulpolitik. Die Hochschulen müssen endlich auskömmlich finanziert werden. Es geht nicht darum, Kürzungen zurückzunehmen. Es geht darum, mehr Geld in die Hochschulen zu geben.

Für mich als Beschäftigten ist es absurd, dass Niedersachsen von den Universitäten und Hochschulen qualitativ hochwertige Forschung und Lehre verlangt und diese Ziele gleichzeitig durch prekäre Arbeitsbedingungen von uns Beschäftigten unterminiert. Die Kürzungen sind ein weiteres Beispiel für die desaströse Wissenschaftspolitik des Landes. Aber auch schon vor den Kürzungen war die Wissenschaftspolitik Niedersachsens desaströs.

Danke, dass Ihr so zahlreich gekommen seid. Und einen guten Protest für alle!

Vertretungszulage



Wir wollen mit diesem Artikel mal wieder an die Vertretungszulage erinnern. Alle Beschäftigten, die Urlaubsvertretung oder Krankheitsvertretung für höher eingruppierte Beschäftigte machen, haben nach § 14 TV-L einen Anspruch auf eine Vertretungszulage. Dafür gilt die Regel, dass die höherwertigen Vertretungsaufgaben mindestens einen Monat lang ausgeübt werden müssen. Erst dann besteht ein Anspruch auf eine Zulage rückwirk-

kend vom ersten Vertretungstag an. Bei der Monatsregelung ist zu beachten, dass es sich nicht um einen vollen Kalendermonat handeln muss. Z. B. der Zeitraum vom 12.04.2021 - 11.05.2021 umfasst auch einen vollen Monat im Sinne dieser Regelung.

Für alteingesessene Arbeiter*innen, die am 31.10.2006 schon an der LUH und nach dem alten Manteltarifvertrag für Arbeiter (MTArb) eingruppiert waren, gilt eine Besitzstandswahrung aus dem alten Tarifvertrag, nach der der Anspruch auf die Vertretungszulage schon ab dem dritten aufeinanderfolgenden Arbeitstag der höherwertigen Vertretungsaufgaben besteht (§ 18 TVÜ-L).

Zur Höhe der Zulage gibt es zwei verschiedene Regelungen. Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 gibt es eine Zulage von 4.5 % des eigenen Tabellenentgelts, wenn die zu vertretende Person eine Entgeltgruppe höher eingruppiert ist. Sollte es mehr als eine Entgeltgruppe sein, bekommen sie den Unterschiedsbetrag zwischen der eigenen und der zu vertretenden höheren Entgeltgruppe. Auch Beschäftigte der Entgeltgruppen 9a bis 14 erhalten als Vertretungszulage den Unterschiedsbetrag zwischen der eigenen und der zu vertretenden höheren Entgeltgruppe.

Beschäftigte, die eine wie oben beschriebene Vertretung ausgeübt haben, müssen diese Vertretungszulage in der Personalverwaltung formlos schriftlich beantragen. Es können auch mehrere Zeiträume zusammengefasst beantragt werden.

Bitte beachten Sie, dass alle Ansprüche, die länger als 6 Monate zurückliegen, gemäß der tariflichen Ausschlussfrist (§ 37 TV-L) verfallen! Die Vertretungszulage bekommt man nicht automatisch, sondern nur auf Antrag – nutzen Sie daher Ihre tariflichen Ansprüche!

Für Nachfragen steht Ihnen der Personalrat gern zur Verfügung.

a f

u r

t e r v a

o u e e c

r n s r h

i d p t t

a k t l e r k u

n ä i e k a o n

WERTSCHÄTZUNG

i r m t h r s u e t

c k a ä k e t h n r

h e r e i ö o

t n k i m r l

i n e t a e l

g u t n e

k n i

e g o

i n

t

Seit nunmehr über einem Jahr hält uns „Corona“ voll im Griff. Es gibt immer neue Verordnungen und Regelungen durch die Bundesregierung und wir alle müssen uns privat, aber auch beruflich flexibel anpassen. Das Wort des Jahres 2020 lautet „Corona-Pandemie“, an der LUH wäre es wohl „Homeoffice“. Viele der Kolleg*innen arbeiten derzeit von zu Hause aus und stemmen den privaten und beruflichen Alltag mit Kindererziehung, Homeschooling, Meetings, Anträgen, Wäsche waschen und vieles mehr. Aber nicht nur diese Kolleg*innen haben es nicht leicht, immer noch kommen viele Kolleg*innen jeden Tag bzw. mehrfach in der Woche in die Gebäude der LUH. Und genau an diese Kolleg*innen richtet sich dieser Artikel.

Genug Geschäftszimmer halten ihren Laden Vorort am Laufen, es gibt unendliche Telefonweiterleitungen, Kontierungen und auch die Geschäftspost kommt natürlich nicht ins Homeoffice. Die IT-Techniker*innen und Telefontechniker*innen können ihr Zauberwerk der PC-Reparaturen, Dockingstation-Installationen und Rufnummernbearbeitung nur bedingt von zu Hause aus erledigen. Aber auch unsere Haustechniker*innen, Elektriker*innen, Gärtner*innen, Postbot*innen, Laborant*innen, Monteur*innen und anderes technisches Personal können das Handwerk bzw. die Arbeit nicht vom heimischen Küchentisch aus bewältigen. So nehmen genau diese und viele weitere Kolleg*innen (fast) jeden Tag wie gewohnt den Dienstweg auf sich und sind, z.B. durch die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, einem höheren Infektionsrisiko

ausgesetzt.

Wir möchten einfach mal „DANKE“ sagen dafür, dass SIE vor Ort die Stellung halten. Wir wissen das sehr zu schätzen!

Eine weitere wichtige Zielgruppe dieses Artikels sind die Reinigungskräfte. Man könnte das Gefühl haben, dass diese Berufsgruppe immer ein klein bisschen vernachlässigt wird. Zumal sie vielleicht auch dieses PR-Info gar nicht zu Gesicht bekommt, da viele der Personen, die täglich für die Sauberkeit in unseren Arbeits- und Toilettenräumen sorgen, gar keine Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover sind. Kolleg*innen sind sie aber allemal!

Deshalb sind wir vom Personalrat genau jetzt auf Ihre Hilfe und Zusammenarbeit angewiesen: Wir möchten Sie bitten, die kleinen Danksagungen rechts auf dieser Seite für die Kolleg*innen auszuschneiden und an Orten zu platzieren, wo sie gesehen werden. Dies sind z.B. die Material- und Putzmittelräume, WCs, zentrale Eingangstüren, Sozialtische oder Pausenräume. Fügen Sie gerne noch persönliche Worte hinzu, nur Mut – Danke sagen tut uns allen gut!

**SO GUTE KOLLEG*INNEN
FINDET MAN NICHT JEDEN
TAG. GUT, DASS WIR SO
VIEL GLÜCK HATTEN!**

Es sind die Begegnungen
mit Menschen, die das Leben
lebenswert machen.

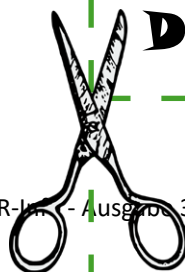
*Danke sagen wollten
wir Ihnen ja sehr lange
schon, denn Dank ist
sicherlich dafür der
Mindestlohn.*

*Man sollte öfter
einfach mal so
Danke sagen.*

**Vielen Dank für die
Zusammenarbeit!**

Thank you!

*Das Zauberwort für ein
entspanntes Miteinander lautet
DANKE!*



Dankeschön!



Personalrat im neuen Gewand

Wenn Sie diesen Artikel lesen, haben Sie sie höchstwahrscheinlich schon besucht: die neuen Internetseiten des Personalrats. Im Rahmen des allgemeinen Web-Relaunches der LUH haben nun auch wir ein schickes, neues virtuelles Gewand, in dem wir uns gern zeigen.

Die Umstellung der alten auf die neuen Internetseiten des Personalrats war jedoch nicht nur eine Design-Frage. Wir haben uns dabei in einem längeren, Workshop-basierten Prozess viele Gedanken über die Inhalte gemacht, die auf unseren Seiten zu finden sind. Dabei haben wir überlegt, welche Inhalte wir von den alten Seiten übernehmen, welche überflüssig sind und welche hinzugefügt werden sollten. Außerdem wollten wir die neuen Seiten so aufbauen, dass Inhalte für alle Beschäftigten leicht zu finden sind. Dabei setzen wir auf eine intuitive, leicht nachvollziehbare Struktur, die von der Frage geleitet ist: Was suchen Beschäftigte auf unseren Seiten?

Wie immer bei neuen Dingen und Veränderungen erheben wir jedoch keinen Anspruch auf Perfektion. Deshalb freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen zu unseren neuen Internetseiten: Vermissen Sie eine Information? Was finden Sie gut gelöst und was weniger gelungen? Haben Sie Anregungen, Kritik oder Lob? Dann schreiben Sie uns unter feedback@personalrat.uni-hannover.de.

Sie erreichen unsere neuen Internetseiten wie gewohnt unter folgendem Link: <https://www.personalrat.uni-hannover.de/>



Arbeiten trotz Krankheit?

Gerade in den kalten Wintermonaten kommen Arbeitnehmer*innen vermehrt mit Erkältungskrankheiten ins Büro, obwohl es ihnen nicht gut geht. Auf der Suche nach Anerkennung, Wertschätzung, Lob oder auch aufgrund von Arbeitsüberlastung, Arbeitsspitzen oder wichtigen Deadlines arbeiten viele Arbeitnehmer*innen trotz Krankheit einfach ganz (oder in Teilen) normal weiter.

Aber ist das der richtige Weg? Was sagen Arbeitgeber*in und Krankenkasse dazu? Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus? Welche Rechte, welche Pflichten ergeben sich?

Was viele nicht wissen: Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) stellt kein Arbeitsverbot dar, sondern ist lediglich eine ärztliche Prognose über die zu erwartende Genesungsdauer. Arbeitnehmer*innen können die Arbeit wiederaufnehmen, wenn sie sich frühzeitig wieder gesund und dienstfähig fühlen. Dies darf man selbst entscheiden. Und falls Beschäftigte die Arbeit trotz AU frühzeitig wiederaufnehmen, dann aber feststellen, dass sie sich überschätzt haben, dürfen sie sich bis Krankschreibungsende zu Hause auskurieren. Die AU verliert ihre Gültigkeit dadurch nicht. Somit gibt es keine versicherungsrechtlichen Bedenken: Der Versicherungsschutz gilt weiterhin (inkl. Arbeitswege).

Bitte denken Sie fünfmal nach, bevor Sie trotz Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ihre Arbeit wiederaufnehmen, weil Sie sich wieder fit genug fühlen. Wenn

Sie sich ins Büro oder ins Labor schleppen, dort aber nur mit halber Kraft arbeiten und vielleicht sogar noch Kolleg*innen und Studierende gefährden, hat niemand etwas davon – auch Ihre Vorgesetzten nicht. Gerade die Pandemie hat uns allen vor Augen geführt, wie Infektionen rapide verbreitet werden können. Wenn Sie krank zur Arbeit gehen, gefährden Sie außerdem Ihre Genesung und langfristig Ihre Gesundheit.

Vorsicht ist zudem geboten, wenn Leistungen der Krankenkasse in Anspruch genommen wurden (z.B. Krankengeld), dann aber doch eine Rückkehr zur Arbeit erfolgt. Hier drohen im Ernstfall Rückforderungsansprüche.

Generell gilt, dass Beschäftigte ihren Arbeitgeber*innen auf jeden Fall Bescheid geben müssen, falls die Arbeit frühzeitig aufgenommen wird. Damit entstehen z.B. bei einem Arbeitsunfall keine Unstimmigkeiten. Es ist aber auch wichtig für die Ausübung der Fürsorgepflicht von Arbeitgeber*innen. Eine Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn die ausgeübte Tätigkeit objektiv nicht ausgeführt werden kann oder Arbeitnehmer*innen durch die Arbeit in einem schlimmeren gesundheitlichen Zustand geraten könnten. Nehmen Arbeitgeber*innen das Arbeitsangebot von tatsächlich arbeitsunfähigen Beschäftigten an, können sie damit gegen ihre Fürsorgepflicht verstoßen. Sollte die*der Vorgesetzte Zweifel an der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten haben, kann auch betriebsärztliche Hilfe bei der Beurteilung in Anspruch genommen werden. Ihre Vorgesetzten können und sollten Sie also auch wieder nach Hause schicken, wenn sie begründete Zweifel an Ihrer wiederhergestellten Arbeitsfähigkeit haben.

Das gilt natürlich auch für Vorgesetzte, die erkranken: diese sollten sich zusätzlich vor Augen führen, dass sie neben der Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten auch eine Vorbildfunktion haben.

Übrigens: Arbeitnehmer*innen dürfen ihre Arbeitsunfähigkeit nicht vor ihren Arbeitgeber*innen verheimlichen! Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist somit stets vorzulegen. Nur so kann der betriebliche Ablauf geplant und ggf. eine Vertretung organisiert werden. Hier an der LUH muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in der Regel ab dem vierten Kalendertag Krankheit vorgelegt werden (Bitte lesen Sie dazu den Artikel „Krank – was nun?“ aus PR-Info Nr. 19: <https://www.personalrat.uni-hannover.de/de/infotehek/pr-info/textarchiv/arbeits-und-gesundheitsschutz/#c2272>).

Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU)

Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	AU erforderlich
A			K	A	A	A	A			A	nein
A			K	K	A	A	A			A	nein
A			K	K	K	A	A			A	nein
A			K	K	K	K	A			A	ja
A			A	K	K	K	A			A	nein
A			A	A	A	A	K			A	nein
A			A	A	A	K	K			A	nein
A			A	A	K	K	K			A	nein
A			A	A	K	K	K			K	ja
A			A	A	A	K	K			K	ja
A			A	A	A	A	K			K	ja

Legende:

A = Arbeiten

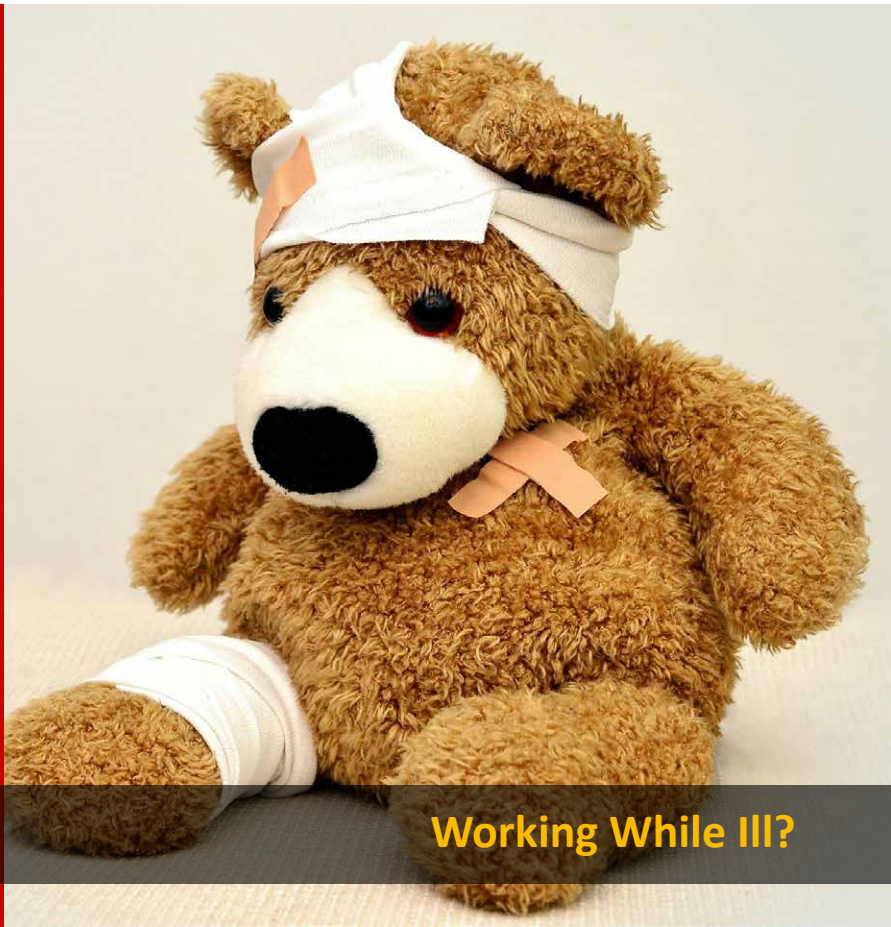
K = Krank

Mit freundlicher Genehmigung des Personalrats der Universität Ulm

Bitte geben Sie stets auf sich Acht. Halten Sie Ihre Work-Life-Balance im Gleichgewicht. Wenn Sie krank sind, gehen Sie zum Arzt - nicht zur Arbeit. Sollten Sie aufgrund von betrieblichen Mängeln (Überlastung, falsche Arbeitsplatzausstattung o.ä.) erkranken, wenden Sie sich bitte an uns oder an das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Ihre Gesundheit liegt uns am Herzen.

Wie sagt ein italienisches Sprichwort so schön:

„Mit der Gesundheit ist es wie mit dem Salz: Man bemerkt nur, wenn es fehlt.“



Working While Ill?

Especially during the colder months of the year, employees sometimes come to work with colds or other illnesses. Looking for praise, recognition and appreciation, or anticipating an important deadline, experiencing work peaks or because there is simply too much work for them to do, they keep on working although they feel unwell.

Is that the right way to go? What do employer and health insurance company have to say about the practice? What about workplace insurance? What rights and duties do employees have when they fall ill?

Most people do not know that a certificate of incapacity for work (*Arbeitsunfähigkeitbescheinigung*) does not prohibit an employee from working; it is simply

a document stating a doctor's prediction on how long an illness will last. Employees may decide themselves to take up work earlier than predicted if they feel up to it again. If they start working and then realise they are too ill to go on after all, they may stay home again until the certificate runs out. Therefore, employees are still insured when they decide to go to work anyway.

Please think very carefully before returning to work early because you feel well enough. If you drag yourself into the office or lab, but are only able to work with half capacity and put colleagues and students at risk of contagion, neither they nor your employer will benefit from the situation. As the pandemic has shown us, infections can distribute rapidly and widely. In addition, you will harm your chances of recovery and ultimately your health if you go in to work ill.

If you draw on health insurance services like daily sickness benefits, but then return to work anyway, you might become liable to pay back what you received.

In general, employees must inform their employer if they decide to return to work early. That way, there will not be any disagreements in case of, for example, a workplace accident. However, the information is also important in order for the employer to exercise their duty of care towards the employee. Employees are incapable of work if either they are objectively unable to complete the tasks set for them or if they are at risk of worsening their condition through work. If an employer accepts the labour supply of an employee who is objectively incapable of work, they risk violating their duty of care towards the employee. If an employer has doubts about an employee's capacity for work, they can ask the medical officer for their assessment. That means that your superior can and should send you back home if they have reasonable doubts about your restored capacity for work.

The same is true, of course, for management level staff who fall ill: they would do well to remember that their duty of care includes leading by example.

Incidentally, employees must not hide their incapacity for work from their employer! A certificate of incapacity for work must always be presented to the employer. It is a prerequisite to organising work processes and substitutions. At LUH, a certificate of incapacity for work must generally be presented by the fourth calendar day of incapacity for work. (For more information, please read the article „Woken up ill - what now?“ from PR-Info edition 19: <https://www.personalrat.uni-hannover.de/de/infothek/pr-info/textarchiv/in-english/#c2379>)

Submission of a Doctor's Certificate of Incapacity for Work

Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Do I need the certificate?
w			i	w	w	w	w			w	No
w			i	i	w	w	w			w	No
w			i	i	i	w	w			w	No
w			i	i	i	i	w			w	Yes
w			w	i	i	i	w			w	No
w			w	w	w	w	i			w	No
w			w	w	w	i	i			w	No
w			w	w	i	i	i			w	No
w			w	w	i	i	i			i	Yes
w			w	w	w	i	i			i	Yes
w			w	w	w	w	i			i	Yes

Explanation:

w = working

i = ill

by permission of University of Ulm staff council

Please take care of yourself and your work-life balance. If you are ill, go to see a doctor, do not go to work. If you fall ill due to workplace-related reasons (e.g. chronic overwork, deficits in workplace facilities or equipment, etc.), please contact staff council or the workplace rehabilitation management (*Betriebliches Eingliederungsmanagement*). Your health is very dear to us!

As an Italian saying puts it: "Good health is just like salt: you only notice it when it's missing."



Auf! Hinaus ins weite Land! ...aber wie?

Seit gut 1 ½ Jahren ist der Campus Maschinenbau Garbsen nun bereits offiziell eröffnet. Ist jetzt schon Zeit für einen Rückblick? Wir finden: ja.

Während die letzten Nachzügler gerade einziehen, sind die meisten anderen bereits seit einiger Zeit vor Ort. Vielleicht erinnert sich noch jemand an die von der Fakultät Maschinenbau herausgegebene schicke Broschüre ‚Auf! Hinaus ins weite Land!‘ In eben dieser Zeitschrift wurden einige Dinge beworben, die man bislang auf dem Campus vergeblich sucht.

Unter anderem wurden Duschmöglichkeiten für alle genannt (Campusdusche), um sich nach der Fahrt mit dem Fahrrad oder dem Sport für die Arbeit oder das Studium frisch machen zu können. Die Duschen in den Gebäuden reichen für diesen Zweck längst nicht aus. Dieses Duschgebäude wird zwar mit dem Wort „mittelfristig“ (was immer das heißt) beworben, aber kurzfristig sollten „komfortable sowie ansehnliche“ Container bereitstehen.

Die Idee dahinter ist sicherlich auch, die Bereitschaft aktiv zu fördern, den Arbeitsweg mit dem Fahrrad anzutreten. Dies macht in Anbetracht der Alternativen, wie die Nutzung des ÖPNV oder Anreise mit dem Auto, auch absolut Sinn. Der Campus ist für weit über 3000 Personen (Beschäftigte und Studierende) ausgelegt. Es verkehrt ein Pendelbus zwischen der Bahnhaltestelle und dem CMG (Campus Maschinenbau Garbsen). Wie sich das in Stoßzeiten auswirkt, wird sich erst noch zeigen. Für Autos gibt es am gesamten Campus, einschließlich PZH (Produktionstechnisches Zentrum Hannover), ca. 470 Parkplätze. Diese Zahlen könnten das Fahrrad, zumindest bei akzeptablen Wetter, zu einer echten Alternative werden lassen.

Des Weiteren wurden, neben den bereits geschaffenen Fahrradabstellplätzen, in der Broschüre auch eine Art Fahrradwerkstatt (Repair-Café) sowie eine Überdachung und ein Fahrradparkhaus aufgezählt. Zu allen diesen Punkten hat man seit der Veröffentlichung nichts mehr gehört oder gelesen. Bleibt zu hoffen, dass dies bloß durch Corona bedingt verzögert wurde und nicht dem Rotstift zum Opfer gefallen ist.

Worüber anscheinend überhaupt nicht nachgedacht wurde, ist die Möglichkeit E-Bikes zu laden. Gerade die Entfernung des alten Standorts zum neuen außerhalb Hannovers ist für viele vielleicht ein Grund, auf diese Möglichkeit der Fortbewegung zu wechseln. Auch aus Umweltschutzgründen und zur Reduzierung des Autoverkehrs wäre dies sehr zu begrüßen. Ebenso gibt es keinerlei Lademöglichkeiten für E-Autos von Beschäftigten. Es gibt zwar zwei Ladesäulen am Campus, diese sind aber nur den Fahrzeugen der LUH (von denen es nicht wirklich viele gibt) vorbehalten. Das scheint in der heutigen Zeit überarbeitungswürdig zu sein.

Aber wie sich die LUH gerade bei Neubauten ökologisch ausrichtet, wird in einem zukünftigen Artikel behandelt werden.

Bleibt als vorläufiges Fazit: Es gab in der oben genannten Broschüre viele gute Ideen. Wir hoffen, dass diese weiter verfolgt, weiter gedacht und auch umgesetzt werden, um die Attraktivität des Standorts und auch die unserer Arbeitgeberin weiter zu steigern.

Bewerbungsgespräche: Hoffentlich kein Schwerbehinderter!

*Gastbeitrag der
Schwerbehinderten-
vertretung*



Vielleicht kennen Sie auch nachfolgenden Satz aus den Stellenausschreibungen der Leibniz Universität Hannover: „Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt.“ Oder: „Schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen müssen im öffentlichen Dienst zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, sofern sie nicht offensichtlich ungeeignet sind“. Dies gilt auch dann, wenn die fachliche Eignung zweifelhaft ist, aber nicht offensichtlich fehlt. Da stolpert man über Begrifflichkeiten wie „bevorzugt“ und „müssen“. Und was heißt eigentlich „bei gleicher Qualifikation“? Zwei Deutschlehrer/Deutschlehrerinnen haben vielleicht die gleiche Qualifikation, aber oft nicht die gleiche Eignung. Genau hier liegen aber die Knackpunkte bei Vorstellungsgesprächen unter der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wenn sich schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen oder ihnen Gleichgestellte um eine Stelle bewerben.

Schon im Vorfeld wird der Schwerbehindertenvertretung häufig die Frage gestellt: „Müssen wir die schwerbehinderten Bewerber berücksichtigen und zu den Vorstellungsgesprächen einladen?“ Ja, das Gesetz sieht in § 164 Abs. 1 SGB IX vor, schwerbehinderte Bewerber/-innen und ihnen Gleichgestellte einzuladen. Der springende Punkt liegt in der Formulierung „offensichtlich ungeeignet“. Nur dann ist eine Nichteinladung im öffentlichen Dienst erlaubt. Bereits bei einer zweifelhaften Eignung ist einzuladen, weil die „offensichtliche Uneignung“ nicht ausgeschlossen werden kann. Außerdem soll dem/der schwerbehinderten Bewerber/Bewerberin die Chance eingeräumt werden, den Arbeitgeber von „seiner/ihrer Eignung“ zu überzeugen. Der Gesetzgeber schreibt nach § 178 Abs. 2 SGB IX die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungsverfahren ausdrücklich vor.

Eigentlich schade, dass es so viel Reglementierung bedarf. Schöner wäre doch ein gemeinsames „Wir wollen!“ Ja, wir wollen auch schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern eine faire Chance geben, Mitglied im Team zu werden. Wir wollen uns mit ihnen identifizieren und teilhaben an ihren Stärken und uns nicht an den vielleicht vorhandenen Defiziten reiben. Inklusion heißt, auch Chancen zu nutzen.

Aber in der Realität sieht es doch leider oft anders aus. Je nach Grad und Art der Behinderung verfallen wir oft in stereotype Verhaltens- und Denkmuster. Die Wahrnehmung wird zusehends eingeschränkt und fokussiert sich auf vermeintlich vorhandene Defizite. Nicht unbedingt notwendige Qualifikationen der anderen, nicht schwerbehinderten Mitbewerbenden werden dann hervorgehoben.

Der Gesetzgeber geht im öffentlichen Dienst davon aus, dass schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen für die Stelle grundsätzlich geeignet sind. Hier geht es dann nicht mehr nur darum, ob jemand „besser qualifiziert ist“ (durch was auch immer), sondern es geht lediglich darum, ob jemand den Job bewältigen kann oder nicht. Und genau hierin liegt die Chance auf eine Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen und auf ihre „Inklusion“ ins Arbeitsleben. Nur wird sie nicht ausreichend genutzt. Denn viele Einrichtungen scheuen diesen Schritt, sich einzulassen auf Inklusion. Das ist teils verständlich, wenn man die Bewältigung dieser Aufgabe ihnen alleine überlässt. Und hier kommt wieder die frühzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ins Gespräch.

Zusammen mit der einstellenden Einrichtung können geeignete Maßnahmen

der Qualifizierung und Hilfestellung erörtert werden. Im besten Falle partnerschaftliches Agieren im Sinne schwerbehinderter Bewerber und Bewerberinnen einerseits und der Einrichtung andererseits. Inklusion ist nicht alleinige Aufgabe der Einrichtung, hier ist die Leibniz Universität Hannover als Arbeitgeberin insgesamt in die Pflicht zu nehmen. Das gemeinsame Ziel von Inklusion kann nur mit zentraler Unterstützung erfolgreich erreicht werden. Wir sind bereit und bieten unsere Begleitung an. Denn eins ist sicher: Wir sind alle bunt und unterschiedlich, aber nur gemeinsam sind wir stark! Ziehen wir also zusammen am Strang der „Inklusion“.



Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten

Dipl.-Sozialwiss. Ulrike Hepperle

Telefon: +49 511 762 2720

E-Mail: vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de

how to do

a little guide

Diesmal:
Fragen im
Vorstellungsgespräch

Jedes Unternehmen, jede Abteilung und jede vorgesetzte Person möchte die perfekt passende Besetzung für die ausgeschriebene Stelle. Fehlbesetzungen sollten verhindert werden. Daher möchten Arbeitgeber*innen so einiges von Bewerber*innen wissen, aber nicht alle Fragen sind zulässig. In manchen Fällen darf sogar gelogen werden bzw. muss die Frage gar nicht beantwortet werden.

Hier einige Beispiele von unzulässigen Fragen:*



Schwangerschaft
und Kinderwunsch



Religionszugehörigkeit

*ohne Anspruch
auf Vollständigkeit!

ÜBRIGENS: Jedes Vorstellungsgespräch ist individuell, aber jede*r Arbeitnehmer*in hat eine Privatsphäre, die geschützt werden muss. Leider hinterlässt eine Nichtbeantwortung einer unzulässigen Frage in den meisten Fällen einen Nachgeschmack im Bewerbungsprozess. Daher haben Bewerber*innen das Recht zur Lüge: Es dürfen tatsächlich falsche Aussagen getätigt werden. Die gelogene Antwort auf unzulässige Fragen hat keinerlei negative Folgen, so das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 06.02.2003 – 2 AZR 621/01.

Die Unzulässigkeit der Fragen ist in diversen Gesetzen festgelegt. Ein wichtiges Gesetz dafür ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieses regelt in §1 i.V.m §7, dass es zu keinen Benachteiligungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität kommen darf. Im Zweifel muss immer der Einzelfall betrachtet werden.



Partnerschaft und Familienverhältnisse



Gesundheitszustand



Politische Gesinnung





EGO-Änderung

Keine Sorge, wir ändern nicht unser Ego, sondern es geht um eine Änderung der Entgeltordnung (EGO). In unserer PR-Info Ausgabe 27 von Oktober 2019 hatten wir auf die Änderung des Teils II Abschnitt 11 der Entgeltordnung für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik ab dem 01.01.2021 hingewiesen. Es ging dabei um eine mögliche Überleitung dieser Beschäftigten in eine höhere Entgeltgruppe durch die Änderung des EGO-Abschnitts. Wie sich jetzt herausstellt, ist die Überleitung leider doch nicht so einfach wie bei anderen vorangegangenen Entgeltordnungsänderungen.

Bei früheren Änderungen, wie z.B. im letzten Jahr bei den Techniker*innen, wurde von der Arbeitgeber- und der Gewerkschaftsseite eine Synopse erstellt, aus der genau hervorging, welche „alten“ Eingruppierungen die Änderung betrifft und in welche „neuen“ Entgeltgruppen und Fallgruppen diese Beschäftigten auf ihren persönlichen Antrag hin überzuleiten sind. Da jetzt der neue Abschnitt für die Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) der Entgeltordnung der Kommunen entspricht und diese komplett anders aufgebaut ist und auch andere Tätigkeitsmerkmale für die Bewertung heranzieht als bisher, war es diesmal nicht möglich, eine solche Synopse zu erstellen. Erschwerend kam hinzu, dass die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) nicht mit den Gewerkschaften sprechen wollte, um Erleichterungen für die Durchführung gemeinsam zu erarbeiten.

Anders als bisher gibt es jetzt in dem Abschnitt für die IKT zwei Stränge, nach denen eingruppiert werden kann. Es gibt einen „Ausbildungsstrang“, der bisher üblich für unsere Entgeltordnung und somit für die Eingruppierung war, und den neuen „Tätigkeitsstrang“. Der neue Tätigkeitsstrang enthält gegenüber dem Ausbildungsstrang nur tätigkeitsbezogene Eingruppierungsvoraussetzungen und keine geforderte Ausbildung bzw. Hochschulbildung mehr. Das heißt, der neue EGO-Abschnitt ist viel durchlässiger und z.B. Quereinsteigende haben auch die Chance, eine höher bewertete Stelle zu bekommen, wenn sie die Tätigkeiten, die dafür gefordert werden, erfüllen können. Eine erfreuliche Neuerung. In der Zwischenzeit hat die Personalverwaltung eine Liste mit Beschäftigten erstellt, die im Bereich IKT arbeiten. Dabei wurden Beschäftigte in den Entgeltgruppen E 13 aufwärts nicht berücksichtigt, da die Änderung der EGO für diese Gruppe keine Auswirkungen hat. Im Anschluss haben sich die Sachbearbeiter*innen des Sachgebiets 22 in mühsamer Kleinarbeit die Tätigkeitsdarstellungen der einzelnen Beschäftigten angeschaut, da nur sehr wenige der bisher im alten Abschnitt 11 Eingruppierten als eindeutig antragsberechtigt für eine Überleitung in eine höhere Entgeltgruppe zu identifizieren waren. Anhand der gültigen Tätigkeitsdarstellungen wurde im Einzelfall geprüft, ob die neuen zu bewertenden Tätigkeitsmerkmale in Betracht kommen und welche neue Eingruppierung daraus resultieren würde, wenn ein Antrag auf Höhergruppierung gestellt würde. Die Liste liegt dem Personalrat vor und nach und nach wurden diejenigen Beschäftigten, die einen Anspruch auf höhere Eingruppierung durch die Änderungen der Entgeltordnung haben, angerufen und informiert, dass sie einen Antrag stellen können. Auch wenn die EGO-Änderung auf den überwiegenden Teil der IKT-Beschäftigten nicht zutrifft, zählt für uns jede*r, der*die davon profitieren kann.


Die Höhergruppierung muss von den Beschäftigten selbst aktiv bis zum 31.12.2021 (vereinbarte Ausschlussfrist) bei der Personalverwaltung beantragt werden. Eine etwaige Höhergruppierung geschieht dann rückwirkend zum 01.01.2021. Alle Stufenzuordnungen, die nach dem 01.01.2021 eingetreten sind, bleiben unberücksichtigt. Das heißt: Egal wann im Jahr 2021 Sie den Antrag stellen, es zählt die Stufe, in der Sie am 01.01.2021 waren. Nach dieser wird die Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 4 TV-L i.V.m § 29f TVÜ-L zum 01.01.2021 durchgeführt.

Für diejenigen, die den Antrag stellen, entfällt die bisherige Programmierzulage von 23,01 €. Das sollte aber in den meisten Fällen zu verkräften sein, da Sie im Falle der Höhergruppierung bei einer Vollzeitstelle mindestens den Mehrwert

des Garantiebetrags von 100 € in den Entgeltgruppen bis E 8 bzw. von 180 € ab der Entgeltgruppe E 9a bekommen. Das heißt: Nach der Höhergruppierung haben Sie bei einer Vollzeitstelle mindestens den Garantiebtrag brutto mehr als auf der alten Gehaltsabrechnung vom 01.01.2021.

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

Wenn sie von uns nicht angerufen werden, haben Sie nach der individuellen Prüfung leider keinen Anspruch auf eine höhere Eingruppierung.



Reicht zusätzliche Berufserfahrung als Begründung für eine Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)?

Mit dieser Frage hat sich das Landesarbeitsgericht (LAG) in Köln im letzten Herbst beschäftigt. In seinem Urteil vom 07.10.2020 - 5 Sa 451/20 stellt das Gericht fest, dass der § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) dahingehend auszulegen ist, dass die Befristung nur wirksam ist, wenn sie eine wissenschaftliche Qualifizierung fördern soll, die sich nicht in der bloßen Gewinnung zusätzlicher Berufserfahrung erschöpft, sondern darüber hinausgeht.

Nach Auffassung des LAG Köln ist es zwar nicht erforderlich, dass sich die Förderung der Qualifizierung auf ein formales Qualifizierungsziel bezieht. Allerdings seien die bloße Verrichtung wissenschaftlicher Arbeiten und die mit der Ausübung wissenschaftlicher Tätigkeiten typischerweise und regelmäßig verbundenen Kompetenzzuwächse, die sich aus der zunehmenden Berufserfahrung ergeben, nicht ausreichend. Vielmehr bedürfe es der Förderung einer wissenschaftlichen Qualifizierung, die darüber hinausgeht und sich nicht in der bloßen

Gewinnung zusätzlicher Berufserfahrung erschöpft.

Gegen das Urteil ist Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt worden (BAG - 7 AZR 573/20 (anhängig)). Es ist also nicht rechtskräftig. Wenn allerdings das BAG das Urteil bestätigt, dann dürfte dies weitreichende Folgen für die Befristungspraxis nach WissZeitVG haben. Dann müssten sich die Arbeitgeber*innen und somit auch die LUH deutlich mehr Gedanken machen, welche Qualifizierung jeweils durch die Befristung nach § 2 (1) S. 1 WissZeitVG erlangt werden soll.

Is Additional Work Experience a Valid Reason for fixed-term contracts on the basis of FTCAA?

This question was discussed by the higher labour court (Landesarbeitsgericht) in Cologne last autumn. In its verdict of October 7, 2020 (5 Sa 451/20), the court ruled on the interpretation of article 2 section 1 sentence 1 of the Fixed-Term Contracts in Academia Act (*Wissenschaftszeitungsvertragsgesetz*, FTCAA) which defines fixed-term contracts on the basis of further academic qualification. According to the ruling, the article is to be interpreted as follows: contracts may only be closed for a fixed term on the basis of this article if the further academic qualification amounts to more than gaining additional work experience.

According to the court, the further qualification does not necessarily have to be a formal qualification like a PhD. However, the mere performance of academic tasks and the subsequent increase in experience and competence are not sufficient for a further academic qualification under the act. The act requires an active promotion of academic qualification, not just the accumulation of work experience.

An appeal has been lodged against the ruling at the Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht, 7 AZR 573/20 (pending)). That means it is not legally binding yet. If, however, the federal court confirms the ruling, there will be far-reaching consequences for the way FTCAA is used to put a time limit on contracts. In such a case, employers such as LUH will be forced to think much more carefully about which further academic qualification according to Art. 2 Sec. 1 Sent. 1 FTCAA an employee will gain through their work.



KURZ VOR SCHLUSS

Der Senat hat in der Sitzung am 21.07.2021 die Entscheidung getroffen, der Hochschulleitung der LUH das Verhandlungsmandat zur möglichen Überführung der LUH in ein Stiftungsmodell zu erteilen.

Ein großer Dank geht an alle Beschäftigten der LUH, die in den letzten Monaten engagiert mitdiskutiert und ihr Feedback gegeben haben. Das Ergebnis dieser Diskussionen und des Feedbacks hat der Personalrat in Form einer Checkliste dem Senat und der Hochschulleitung übergeben. Diese Checkliste beinhaltet zwei große Fragestellungen für den weiteren Prozess der möglichen Umwandlung der LUH in ein Stiftungsmodell: Erstens, die derzeitigen Rechte der Tarifbeschäftigten des Landes Niedersachsen abzusichern, und zweitens, die möglichen Vorteile des Stiftungsmodells, sowohl für die Tarifbeschäftigten als auch für die LUH als Ganzes, zu konkretisieren.

Der Personalrat wird die Verhandlungen zwischen der Hochschulleitung und dem Land Niedersachsen zum Thema Stiftungsuniversität weiterhin konstruktiv kritisch begleiten und über wesentliche Entwicklungen informieren.

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/de/infothek/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.