





EIN FROHES,
GESUNDES
NEUES JAHR!

In dieser Ausgabe: Umstrukturierung Gartenbau+++ Sparz
wange+++ Tarifrunde 2021+++ DGB-Hochschulreport+++
Unfallmeldungen+++ Information in English+++ u.v.m.



THEMEN DIESER AUSGABE

	Editorial	3
	Neue Arbeitsformen an der LUH: Wie geht's weiter?	4
	Remote Working at LUH: Where Do We Go from Here?	6
	JAV-Neuwahl 2022	9
	Umstrukturierungen im „Grünen Bereich“ Gartenbau	10
	Wertschätzung	12
	Stiftungshochschule	13
	Sparzwänge	14
	Unfallmeldungen	17
	Die LUH blutet aus	20
	DGB-Hochschulreport	24
	Still fresh: Bildungsurlaub	29
	Still fresh: Educational Leave	33
	NHG-Novelle	34
	Leibniz leben - für mich bedeutet das...	36
	How to Do: Arbeitsschutz	38
	Tarifrunde 2021	40



FROHES, GESUNDES NEUES JAHR!

Liebe Kolleg*innen!

Ein neues Jahr hat begonnen, und noch immer hält die Pandemie uns in Bann. Man könnte schon fast sagen: Alles beim Alten. Und dennoch kündigen sich schon jetzt viele Veränderungen an, die uns ins Haus stehen: Vielleicht noch in 2022, vielleicht später, vielleicht auch gar nicht? Über einiges davon berichten wir Ihnen in dieser Ausgabe.

Ein großes Thema sind und bleiben die Sparzwänge, denen die LUH von allen Seiten aus unterworfen wird. Lesen Sie dazu die Artikel auf den Seiten 14 und 20. Mit den Folgen des Sparwahns beschäftigen wir uns auf Seite 24.

Hausintern beschäftigen uns derzeit vor allem zwei Themen: die Zukunft von Telearbeit und mobiler Arbeit (Seite 4) und die Verhandlungen zum Thema Stif-tungshochschule (Seite 13).

Veränderungen stehen auch im „Grünen Bereich“ Gartenbau an (Seite 10), und auch eine Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes lugt schon um die Ecke (Seite 34).

Zwei Themen, die jedoch immer aktuell bleiben werden, finden Sie auf den Sei-ten 17 (Unfallmeldungen) und 38 (Arbeitsschutz).

Und dann sind da noch die Silberstreifen am Horizont: Auszubildende können mehr mitbestimmen (Seite 9) und alle bekommen mehr Geld (Seite 40).

Und wenn Ihnen das alles zu viel Veränderung war, machen Sie doch einfach mal was ganz anderes: Bildungsurlaub (Seite 29).

Wir wünschen Ihnen ein frohes, entspanntes und vor allem gesundes 2022!

Ihr Personalrat





Homeoffice, Telearbeit, mobile Arbeit Neue Arbeitsformen an der LUH: Wie geht's weiter?

Viele Beschäftigte und Führungskräfte an der LUH haben durch Corona ganz neue Arbeitsformen kennengelernt. Um der akut veränderten Lage zu begegnen, wurden unterschiedlichste Modelle der Aufteilung der Arbeit auf Universität und Zuhause gesucht und gefunden. Vieles wurde möglich gemacht, was zuvor unmöglich erschien. Personalrat und Dienststelle haben einvernehmlich das Antragsverfahren und die Begrenzung der mobilen Arbeit zunächst bis Ende 2021 (und nun verlängert bis März 2022) ausgesetzt, um ein flexibles Reagieren auf die Entwicklung der Pandemie zu ermöglichen. Wir alle haben uns angewöhnt, all diese Entwicklungen der letzten zwei Jahre mit dem schlichten Wort „Homeoffice“ zusammenzufassen.

Eines ist allen Beteiligten klar: Ein Zurück zu Vorher kann es nicht geben. Die bisher an der LUH möglichen Arbeitsformen können dem neuen Wunsch nach mehr Flexibilität und freierer Wahl des Arbeitsortes nicht gerecht werden. Es müssen neue Formen und Regelungen gefunden werden, ohne dabei alle guten Errungenschaften und Sicherheiten für die Beschäftigte über Bord zu werfen.

Ende 2018 hatten wir mit der Dienststelle erstmals eine Regelung zur Erprobung des mobilen Arbeitens abgeschlossen, um unseren Beschäftigten mehr Flexibilität zu ermöglichen. Damals waren wir die ersten in der niedersächsischen Landesverwaltung. Mittlerweile hat auch das Land Niedersachsen die Bedarfe erkannt und eine neue „Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG über Telearbeit und mobile Arbeit in der niedersächsischen Landesverwaltung“ mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ausgehandelt. Eine solche Vereinbarung, die wir kurz „81er-Vereinbarung“ nennen, ist für alle niedersächsischen Landesdienststellen bindend und bildet die Grundlage für unsere hauseigenen Dienstvereinbarungen.

Der Personalrat hat nun eine neue Dienstvereinbarung zu Telearbeit und mobilem Arbeiten an der LUH entworfen. Dabei sind sowohl die Regelungen der neuen „81er-Vereinbarung“ als auch die Erfahrungen, Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten aus der „Homeoffice-Zeit“ eingeflossen. Als Personalräte sammeln wir auf allen Ebenen ein, was wichtig und was kritisch sein könnte, wenn wir neue Regelungen erarbeiten. Wir sind in vielen Gremien, Netzwerken und Arbeitsgruppen an der LUH unterwegs und nehmen dort Impulse und Wünsche auf, wir erleben Missverständnisse und Knackpunkte in den unzähligen Beratungen rund um das pandemiebedingte „Homeoffice“ und wir lassen auch die Feedbacks unserer Beschäftigten einfließen, die uns als Reaktion auf unsere Infoartikel oder einfach auch per Gespräch oder per E-Mail erreichen. So ein Prozess ist zeitaufwändig und langwierig, wenn man am Ende eine Lösung haben will, die möglichst gut und fair für alle ist und die von der höherrangigen Regelung, der 81er-Vereinbarung, nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abweicht.

Mit unserem neuen Entwurf haben wir jetzt die Verhandlungen mit der Dienststelle begonnen. Mit am Verhandlungstisch sitzen das Dezernat Personal und Recht, das LUIS, das Datenschutzbüro und die Stabsstelle Arbeitssicherheit.

Eines kristallisiert sich bereits heraus: Auch ein Weiter-so-wie-in-der-Pandemie kann es nicht geben. In der Pandemie mussten die Risiken der IT-Sicherheit zugunsten der gesundheitlichen Risiken abgewogen werden – die weltweite Bedrohungslage von Hacker-Angriffen und Schadsoftware muss spätestens nach der Pandemie wieder mehr in den Vordergrund rücken. Daneben ist uns Personalräten auch immens wichtig, dass die Verantwortung für die Gesundheit am Arbeitsplatz nicht auf die Beschäftigten abgewälzt wird, indem die Quote mobiler Arbeit enorm angehoben wird. Die alternierende Telearbeit, also das

klassische „Home-Office“ mit anteiliger Präsenz an der LUH wird von uns favorisiert, weil sie das sichere und geschützte Verfahren für unsere Beschäftigten ist.

Wir werden sehen, wie die Verhandlungen sich entwickeln und natürlich wieder darüber berichten, sobald es etwas Konkretes gibt.

Wenn Sie in Fragen oder Anregungen haben, stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. E-Mail feedback@personalrat.uni-hannover.de oder Telefon 0511 762 3074.



Home Office, Teleworking, Mobile Working Remote Working at LUH: Where Do We Go from Here?



Due to the corona pandemic, many employees and management level staff have recently encountered new forms of remote working. Many different forms of splitting work between home and workplace have been discovered in order to deal with the rapidly changing situation. Many things that seemed impossible before suddenly became possible. Staff council and university management agreed to suspend the application procedure and restrictions for mobile working until March 2022 in order to be able to react to changing

circumstances in a flexible manner. Everybody learned to sum up all of the developments of the last two years under the title “home office”.

It is clear that things cannot go back to the way they were before. The established forms of remote working at LUH do not offer the freedom and flexibility in choosing the place of work that many employees now wish for. New forms and new rules will have to be established without endangering the achievements and securities for employees contained in the old forms.

At the end of 2018, staff council and university management first agreed on regulations for a mobile working trial period of 24 months in order to offer more flexibility to employees. At the time, that was the only regulation of its kind in Lower Saxony’s federal administration. Meanwhile, the federal state of Lower Saxony has recognised the need for more flexibility and made a new agreement with the trade unions’ head organisations about teleworking and mobile working in Lower Saxony’s federal administration. Since agreements like this one are concluded according to article 81 of the Lower Saxony Staff Representation Act (*Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz*, NPersVG), we call them 81 agreements (*81er-Vereinbarungen*) for short. They are binding for all departments of Lower Saxony’s federal administration, and they form the basis of our in-house operating agreements (*Dienstvereinbarungen*).

Staff council has now drafted a new operating agreement on teleworking and mobile working at LUH. This draft includes both regulations set down in the new 81 agreement and experiences, wishes and needs of employees formed during the time of the “home office”. When drafting new regulations, staff council first gathers important and critical information on all levels. We are members of many committees, networks and task forces in which we collect impulses and wishes. During our many counselling sessions, we learn about misunderstandings and sticking points that arise from the practice of “home office” during the pandemic. We receive feedback from employees via reactions to our Personalratsinfo, conversations and emails, all of which we then incorporate in our drafts.

This process is time-consuming, but it leads to solutions that are as good and as fair as possible for everybody. It also ensures that the new operating agreement does not deviate from the higher-ranking 81 agreement to the disadvantage of employees.

We have now entered into negotiations with university management regarding our new operating agreement draft. The personnel department, LUIS, the data security office, the occupational health and safety office and the office of the chief information officer are all parties to these negotiations.

One thing has become clear already: neither can things remain as they are now while the pandemic is ongoing. During the pandemic, the prevention of risks to IT security took a back seat to the prevention of health risks. When the pandemic is over, it is high time to focus on the prevention of hacking and malware attacks again. Additionally, it is immensely important to staff council that responsibility for a healthy workplace is not shifted on to employees by enormously increasing the quota of mobile working. We favour teleworking because it is safer and more protected for our employees.

We will have to wait and see how negotiations develop. As soon as there is anything concrete to report, we will inform you about it.

If you have questions or suggestions, please contact us via email (feedback@personalrat.uni-hannover.de) or phone (0511 762 3074).







Umstrukturierungen im „Grünen Bereich“ Gartenbau Herrenhausen

Kennen Sie den noch? Es grünt so grün wenn Spaniens Blüten blühen...

Leider wird bei uns auf dem Campus Herrenhausen in naher Zukunft nicht mehr so viel grünen wie bisher, von spanischen Zuständen wollen wir erst gar nicht reden. Von Umstrukturierung wird geredet oder vielmehr gemunkelt. Freiwerdende Professuren sollen nicht wiederbesetzt werden, Abteilungen werden „verschoben“, wie jüngst die Phytomedizin, die wegen fehlender Professur aus dem Institut für Biologische Produktionssysteme zum Institut für Geobotanik wechselte. Ziemlich überraschend übrigens, zumindest für diejenigen, die nicht dem allerengsten Zirkel der Entscheidungsträger*innen angehören. Auch sollen die Professuren für „Gemüsebau“, „Obstbau“ und „Zierpflanzenbau“ nicht wiederbesetzt werden. Aber wie gesagt, genaues weiß man nicht! Mit „man“ sind in erster Linie die Beschäftigten gemeint, die natürlich ein sehr starkes Interesse daran haben, wie es in Zukunft mit ihnen und ihrem Arbeitsplatz weitergehen soll.

Der Personalrat hat auf Grund der Gerüchte initiativ bei der Naturwissenschaftlichen Fakultät nachgefragt und darum gebeten, die Umstrukturierungspläne offenzulegen. Leider wusste man dort auch nicht so recht, wo die Reise hingehet,

und begründete dies damit, dass das Präsidium keine klaren Vorgaben machen würde und so die Planung erschwere. Vielleicht nachvollziehbar, hilft aber den Beschäftigten nicht viel weiter.

Die Aussage: „Die Beschäftigten müssen sich ja keine Sorgen machen, sie haben ja unbefristete Arbeitsverträge“, trägt wenig zur Beruhigung bei. Die Beschäftigten arbeiten hier an der LUH in der Regel nicht nur, weil sie einen Arbeitsvertrag unterschrieben haben und hier arbeiten müssen, sondern weil sie sich in den Jahren und Jahrzehnten zusammen mit den Kolleg*innen etwas aufgebaut haben und stolz darauf sind. Gerade die Beschäftigten im Technischen Dienst tragen mit dazu bei, dass viele Generationen von Studierenden ihren Abschluss machen konnten und können und dass Professor*innen und Wissenschaftler*innen in Forschung und Lehre professionell unterstützt werden. Man hat sich mit seiner Abteilung identifiziert und stolz die Arbeitgeberin LUH nach außen vertreten.

Wie heißt es so schön im Leitbild der LUH? *„Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – wir sind ein guter Arbeitgeber: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine wichtige Grundlage für unseren Erfolg. Wir bieten attraktive und zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze. Wir fördern die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“*

Fairerweise muss man sagen, das stimmt auch. Deshalb ist es umso weniger nachzuvollziehen, dass hier in diesem speziellen Fall so wenig für Transparenz gesorgt wird. Jetzt wäre doch die Zeit die Mitarbeiter*innen zu informieren und gemeinsam Perspektiven auszuloten. Was geht, was geht nicht? Wo besteht eventuell Weiterbildungsbedarf, um für das neue Einsatzgebiet fit gemacht zu werden? Schon mal etwas von Personalmanagement gehört? Wann ist dies das Mittel der Wahl, wenn nicht in Zeiten von (notwendigen) Umstrukturierungen, um Ressourcen nutzbringend und beteiligungsorientiert einzusetzen? Ab 2023 beginnt das große Auseinanderbrechen des Bereichs Gartenbau in seiner bisherigen Form. Es bleibt also nicht mehr viel Zeit, um für die Beschäftigten sinnvolle Perspektiven aufzubauen.

Das Gefühl, sich auf einem sinkenden Schiff zu befinden, greift im Gartenbau um sich, verbunden mit dem Gefühl einer geringen Wertschätzung, was die persönliche Lebensplanung betrifft. Halten wir uns doch einfach an unser Leitbild und fördern die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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 a 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

Wir leben in einer Zeit, in der es manchmal nicht leicht ist, dafür einzustehen, was richtig ist. Eine Zeit, in der Fehlinformationen und „alternative Fakten“ um sich greifen und in der man manchmal für die Benutzung des gesunden Menschenverstands angefeindet wird. Eine Zeit, in der es manchmal vielleicht leichter erscheint, einfach den Mund zu halten, anstatt sich Wortgefechten und Beleidigungen zu stellen. Und leider auch eine Zeit, in der manche Menschen nur dafür, dass sie sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren, ernsthaft bedroht werden.

Dies geschieht auch hier an dieser Universität, an diesem Hort der Bildung. Und deshalb möchten wir heute denen danken, die davon betroffen sind:

- Denen, die 2G-Nachweise kontrollieren und Bändchen verteilen: DANKE
- Denen, die Nachweise an den Eingängen und in den Veranstaltungen kontrollieren: DANKE
- Denen, die nicht müde werden, mit Kolleg*innen und Studierenden zu diskutieren und sie davon zu überzeugen, dass wir nur aus dieser Pandemie herausfinden, wenn wir alle mitmachen: DANKE
- Denen, die nicht den Mund halten: DANKE

Ihr Handeln macht die (Arbeits-)Welt für uns alle sicherer und angenehmer. Wir werden unseren Teil dazu beitragen, damit auch Sie sich sicher fühlen können.

Hinweis: Die Beratung des Personalrats steht selbstverständlich allen Beschäftigten unabhängig vom Impfstatus offen!

Kurzmeldung

Stiftungshochschule: Wie geht's weiter?

Seit im Juli 2021 der Senat dafür gestimmt hat, Verhandlungen mit dem Land Niedersachsen über die Errichtung einer Stiftung LUH aufzunehmen, laufen die Vorbereitungen für die nächsten Schritte hinter den Kulissen auf Hochtouren: sowohl in der Dienststelle als auch beim Personalrat. Der Arbeitskreis Stiftungshochschule des Personalrats arbeitet zurzeit an dem Entwurf einer Dienstvereinbarung, die die Rechte der Beschäftigten während und nach der möglichen Überführung der Leibniz Universität Hannover in die Trägerschaft einer Stiftung sichern soll. Gleichzeitig konnte der Personalrat eine Vertretung des Personalrats in das Schreibteam der LUH entsenden, das einen Entwurf zur Stiftungsverordnung erarbeitet, und so auch hier auf die Wahrung der Rechte und Interessen der Beschäftigten achten. Zusätzlich stehen wir im regelmäßigen Austausch mit Präsidium und Senat, bleiben informiert und begleiten die weiteren Entwicklungen mit einem kritischen Blick und den Bedürfnissen der Beschäftigten im Hinterkopf. Wir werden Sie weiterhin auf dem Laufenden halten.





Reisen wir ein wenig in die Vergangenheit: PR-Info-Ausgabe 5 aus dem Jahr 2011 „Licht aus für sichere Arbeitsplätze“. Die Kernaussage unseres damaligen Hauptamtlichen Vizepräsidenten Herrn Scholz zu möglichen Einsparungen fokussierte in erster Linie das Personal. Die Zielvereinbarung mit dem MWK sah damals vor, dass die finanziellen Mittel für die Universität auf den Stand von 2005 eingefroren werden. Mehrkosten, z.B. für Energie, wurden nicht berücksichtigt und mussten bis dato an anderer Stelle zur Finanzierung abgezogen werden. Bei einem Gesamtetat von rund 383 Mio. Euro (Jahresbericht 2010) benötigte der Posten Personal mit 211 Mio. € den größten Anteil und bot damit auch das größte Einsparpotential, so der Hauptamtliche Vizepräsident Herr Scholz.

Es wurden zwischenzeitlich zwar Projekte und Maßnahmen zur Energieeinsparung eingeleitet, doch ist der Punkt Energiekosten insbesondere durch die kollateralen Seiteneffekte der Corona-Pandemie aktueller denn je. Die Energie-

kosten sind massiv gestiegen und werden mit Sicherheit in den kommenden Jahren noch weiter steigen. Woher nehmen, wenn nicht stehlen?

In derselben PR-Info-Ausgabe gab es auch den Artikel „Sekretärinnen wollen auch mal Nein sagen“. Angeregt wurde der Artikel damals durch einen HAZ-Artikel vom 11.04.2011, in dem die Problematik der Aufgaben der Schulsekretärinnen dargestellt wurde:

Die Belastung durch sich schnell verändernde Aufgaben und Mehrarbeit durch Personaleinsparungen ist größer geworden. Arbeitsabläufe sind mit denen von Chefsekretärinnen in großen Unternehmen zu vergleichen. Die zunehmende Verantwortung in den Sekretariaten wird aber von den Verantwortlichen in Politik und Ministerien nicht berücksichtigt, von der Bezahlung ganz zu schweigen. „Wir fühlen uns nicht wahrgenommen.“ Die Qualität der Arbeit der Sekretärinnen sichert jedoch letztendlich die Qualität der Schule.

Dies stand dort zu lesen. Mehrarbeit etc. wurden stillschweigend hingenommen – der Dank blieb aus, positive Perspektiven waren nicht in Sicht.

War und ist es auch 2022 hier an der LUH nicht immer noch ähnlich? Einigen Institutsleitungen ist diese Tatsache damals bewusst geworden, es wurden Arbeitsplatzbeschreibungen angepasst und neu bewertet und in einigen Fällen konnten höhere Eingruppierungen erreicht werden. Aber das traf längst nicht auf alle Institute zu.

Vor etwas über einem Jahr informierten wir in der PR-Info-Ausgabe 29 im September 2020 über die Globale Minderausgabe. Der Artikel schloss ab mit:

„Dann kam Corona. Die Höhe der Rettungspakete und Finanzhilfen, die Bund und Länder mittlerweile bereitstellen, lassen den Einsparbetrag von 24 Mio. Euro winzig erscheinen. Hier noch Hilfe vom Land zu erwarten, erscheint hoffnungslos. Wir werden diese bittere Pille schlucken müssen.“ Doch wie viele bittere Pillen werden uns in den kommenden Jahren darüber hinaus serviert werden?

Die 24 Mio. Euro betrafen allerdings 2020. Für 2021 sind die Haushaltsansätze nochmals um rund 20 Mio. Euro gekürzt worden. Dann ist da noch die globale Minderausgabe in Höhe von rund 11 Mio. Euro, die dauerhaft zu erbringen sein wird. Jede einzelne Fakultät, jede Einrichtung, jedes Dezernat an der Universität bekommt den Spardruck zu spüren; mehrere hunderttausend Euro sind

viel Geld, das sich nicht einfach einsparen lässt. Im Haushaltsplan für 2020 und 2021 hat die große Koalition in Niedersachsen jeweils fast 25 Mio. Euro in der Grundfinanzierung gestrichen, zugleich beziffert die Landeshochschulkonferenz die fehlenden Mittel für Sanierung und Neubau an den Hochschulen insgesamt auf etwa 4,3 Mrd. Euro!

Wegen der hohen Corona-Ausgaben muss das Wissenschaftsministerium künftig stärker sparen. Hierbei werden die Universitäten auch künftig nicht außen vor gelassen. Die Universitätspräsidien sind selbst für die Sparmaßnahmen an ihrer jeweiligen Uni verantwortlich. Dass ist ja auch der einfachste Weg: Nenne es Eigenverantwortung oder Autonomie (das klingt toll) und delegiere das Ausbaden der Misere nach unten.

Konkret bedeutet das, dass am Ende – wie bereits in der Vergangenheit – am Personal gespart werden muss, weil wir schlicht keine Überschüsse haben, auf die wir zurückgreifen können. Professuren werden wegfallen oder können nicht neu geschaffen werden und wenn sie dennoch geschaffen werden, muss zwangsläufig an anderen Personalien gespart werden. Eine Professur für Inklusive Schulentwicklung ist bereits gestrichen worden, obwohl gerade die Thematik der Inklusion gesellschaftspolitisch aktueller denn je ist. Die Universität Göttingen spart z.B. bei der Antidiskriminierungsberatung und der Beratung für chronisch kranke Studierende.

Der nächste Tiefschlag neben den bisherigen Einsparungen wurde jüngst in den Tarifverhandlungen deutlich: Die ursprünglichen, aber zum Glück abgewendeten Bestrebungen des Arbeitgeberverbandes der TdL, an die Arbeitsvorgänge zu gehen (wir haben im letzten PR-Info berichtet), um diese ins Kleinste aufzusplitten (und in der Folge schlechter zu bezahlen) macht deutlich, wo noch mehr gespart werden soll. Am Ende wird es zu weiteren Aufgabenverdichtungen und Mehrbelastung der ohnehin schon überlasteten Bereiche führen. Eine Entlastung – sofern sie denn angestrebt wird – scheitert oder wird verzögert, wenn wieder keine geeigneten Fachkräfte in Stellenbesetzungsverfahren gefunden werden können oder diese kurz vor Vertragsunterzeichnung doch ein besseres Angebot außerhalb der Universität annehmen.

Es fehlt auf allen Ebenen, die LUH wird zunehmend ausgeblutet. Verständlich ist da der Schrei nach mehr Autonomie, und die Stiftungswerdung wird als das Allheilmittel gesehen, um aus der Finanzmisere ausbrechen zu können. Wollen wir hoffen, dass das kein Trugschluss wird.

Unfallmeldungen



Der Unfall, klein oder groß, ein täglich mögliches Geschehen, welches uns allen schon wer weiß wie oft widerfahren ist. Das reicht vom Piratenpflaster aus den ersten Mobilitätserfahrungen mit dem Tretroller bis hin zum komplizierten Bruch mit mehrwöchigem Krankenhausaufenthalt und anschließender REHA (=Rehabilitation) auf Grund eines Arbeitsunfalles. Grund genug, einmal ausführlich über Unfälle und Unfallmeldungen zu reden. Was heißt das eigentlich: Unfallmeldung? Wer muss wem wann was melden?

Nicht meldepflichtig sind zum Beispiel Unfälle im privaten Bereich (außer man hat eine private Unfallversicherung abgeschlossen und fordert Versicherungsleistungen ein). Im beruflichen Alltagsleben sieht das aber etwas anders aus: Hier ist die Arbeitgeberin verpflichtet, Sie bei der zuständigen Unfallversicherungsträgerin (bei uns an der LUH: die Landesunfallkasse Niedersachsen) anzu-melden und den kompletten Beitrag zu übernehmen. Versichert sind alle, die in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Dienstverhältnis stehen.

Ein Unfall wird definiert als zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt.

Sollten Sie dadurch länger als drei Tage arbeitsunfähig oder gar getötet worden sein, so hat die Arbeitgeberin die Pflicht, den Unfall innerhalb von drei Tagen der Unfallversicherungsträgerin (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV) zu melden (vgl. § 8 und § 193 SGB VII). Ihnen obliegt es, falls noch möglich, das Unfallgeschehen knapp und so deutlich wie möglich zu schildern. Vergessen Sie auch nicht mögliche Zeug*innen des Unfalles zu benennen. Bei Unfällen mit elektrischem Strom oder bei Augenverletzungen sollten Sie ohne Ausnahme ärztlichen Rat einholen, auch wenn Sie es vielleicht nicht für erforderlich halten. Bedenken Sie, dass bei Arbeitsunfällen unbedingt sogenannte Durchgangsärzt*innen zuständig sind. Zumindest dann wenn:

- die Unfallverletzung über den Unfalltag hinaus zur Arbeitsunfähigkeit führt oder
- die notwendige ärztliche Behandlung voraussichtlich über eine Woche andauert oder
- Heil- und Hilfsmittel zu verordnen sind oder
- es sich um eine Wiedererkrankung aufgrund von Unfallfolgen handelt.

Nur so können Leistungen bei der Unfallkasse geltend gemacht werden. Bei längeren unfallbedingten Ausfallzeiten – unabhängig ob im privaten oder beruflichen Umfeld – besteht die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung in den Berufsalltag und einer Begleitung durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Wir, der Personalrat, raten immer dazu, eine Unfallmeldung zu schreiben, auch wenn Sie nicht länger als drei Tage arbeitsunfähig sind. Das liegt schlicht und einfach daran, dass der Unfall dann dokumentiert ist und Sie, falls Spätfolgen oder andere gesundheitliche Probleme entstehen, ggf. Schadensersatzansprüche oder Entschädigungen geltend machen können.

Gleiches gilt natürlich auch für den Wegeunfall. Ein Wegeunfall ist ein Unfall, der sich unmittelbar auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (und umgekehrt) ereignet. Man ist sogar auf Umwegen versichert, wenn man z.B. seine Kinder zur Tagesstätte bringen muss oder bei Fahrgemeinschaften beteiligt ist.

Doch wie geht man nun konkret vor?

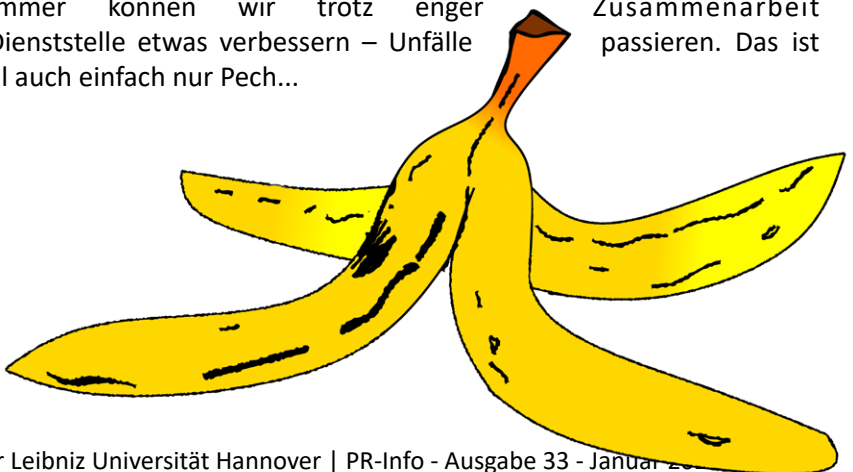
Sie als betroffene Person melden Ihrer Einrichtung den Arbeitsunfall. Meldepflichtig gegenüber der Unfallkasse ist die Arbeitgeberin (§ 193 SGB VII). Diese verschickt die ausgefüllte Unfallanzeige (siehe <https://www.lukn.de/formulare/> oder [Vademecum](#)) an die Landesunfallkasse Niedersachsen.

Neben der Benachrichtigung der Sicherheitsfachkraft der Stabstelle Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin bekommen auch wir vom Personalrat so Kenntnis vom dem Unfall. Wir suchen dann das Gespräch mit der geschädigten Person, um ggf. den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Dienststelle zu verbessern. Das ist nach § 77 NPerVG (Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz) nicht nur unsere Pflicht, sondern auch eine Herzensangelegenheit. Sollte der Unfallhergang noch unklar oder eine Begehung unvermeidlich sein, kommen meist die Sicherheitsfachkraft und der Personalrat zu einer Unfallbegehung. Dann wird zusammen entschieden, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Sicherheitsbedingungen getroffen werden können. Bei einer solchen Begehung ist in der Regel die erste Frage die nach der Gefährdungsbeurteilung: Seit dem Jahr 1996 ist die Gefährdungsbeurteilung Pflicht! Die Arbeitgeberin muss alle Gefährdungen erfassen und so gestalten, dass Gefahren möglichst vermieden oder geringgehalten werden.

Haben Sie den Verdacht, dass eine Berufskrankheit vorliegt, ist diese ebenfalls meldepflichtig. Dies sind Krankheiten, die durch die berufliche Tätigkeit entstanden sind und die in der Berufskrankheiten-Verordnung der Gesetzgebung als solche anerkannt und benannt sind. Die Landesunfallkasse Niedersachsen prüft dann im Einzelnen, welche Leistungen (z.B. zur Rehabilitation, Geld- oder Entschädigungsleistungen) Sie in Anspruch nehmen können.

Nicht immer können wir trotz enger Zusammenarbeit mit der Dienststelle etwas verbessern – Unfälle passieren. Das ist manchmal auch einfach nur Pech...

Zusammenarbeit passieren. Das ist



Die LUH blutet aus...



...ist der martialische Spruch, den Beschäftigte der LUH zum Thema Befristung an der LUH auf einem Plakat am 14. September 2021 zum Landtag mitbrachten. Anlass war der Aufruf der Gewerkschaft ver.di zur aktuellen Haushaltsdebatte im niedersächsischen Landtag gegen die Sparvorgaben des Landes und die Befristung an den Universitäten und Hochschulen zu demonstrieren. Neben den Kolleg*innen der LUH nahmen auch Beschäftigte des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und der Jade Hochschule an der Aktion teil.

Neben der Fraktionsvorsitzenden der SPD, Silke Lesemann, und den wissenschaftspolitischen Sprecher*innen und Abgeordneten der SPD, der Grünen, der CDU und der FDP stellte sich der Wissenschaftsminister Björn Thümler (CDU) den kritischen Fragen der Beschäftigten. Unter dem Motto „Befristet und eingespart – Schiffbruch vorprogrammiert“ wurden in einer Tombola (befristete) Arbeitsplätze an die Politiker*innen verlost. Diese spielerische Aktion mit Befristungsbeispielen aus der echten Hochschulrealität illustrierte eindringlich die prekäre Beschäftigungssituation

an den Universitäten und Hochschulen.

Die wissenschaftspolitischen Sprecher*innen äußerten parteiübergreifend Verständnis für die Situation der Beschäftigten. Auch Wissenschaftsminister Thümler äußerte sein Verständnis, verwies allerdings auf die Hochschulleitungen mit dem Hinweis, das Problem der Befristung müsse dort gelöst werden. Aus seiner Sicht wurden die politischen Weichen hierfür gestellt. Des Weiteren ist aus Sicht des Ministers eine Einsparung an der LUH von 3 Mio. Euro aufgrund der Globalen Minderausgabe angesichts eines Haushaltes von 2,5 Mrd. Euro zu verschmerzen.

In der Aussage des Ministers sind dabei einige Unklarheiten. Zum einen sind die 3 Mio. Euro zusätzlich zu bereits geplanten oder beschlossenen Einsparungen zu sehen, die sich auf über 20 plus X Mio. Euro jährlich summieren. Zum anderen hat die LUH einen Gesamthaushalt von knapp unter 500 Mio. Euro. Es ist ernüchternd zu sehen, dass Herr Thümler nicht nur mit falschen Zahlen jongliert, um das Problem der Einsparungen kleinzureden, sondern auch die (Mit-)Verantwortung für die desolante Befristungslage an den Hochschulen von sich weist. So bleibt der Schiffbruch vorprogrammiert.



Bilder: Christian Fricke

Beschäftigte der LUH mit dem Protestplakat



Landtagsabgeordnete verfolgen die Aktion

Die glücklichen Gewinner*innen der Befristungs-Tombola



Auch Herr Thümler versucht sein Glück



DGB-Hochschulreport

Der Deutsche Gewerkschaftsbund führt seit 2007 jährlich eine repräsentative Umfrage bei abhängig Beschäftigten aller Branchen und Berufsgruppen durch, um rein objektive Messungen von „Arbeit“ (Qualität, Schnelligkeit, Effizienz, Ergonomie), die nur ein unzureichendes, theoretisches Bild von Arbeit zeichnen, mit dem eigenen Erleben der Beschäftigten zu vervollständigen. Der Fragenkatalog umfasst hierbei Fragen zur Arbeitsqualität und betrachtet sowohl die Einkommenssituation und die Arbeitsplatzsicherheit als auch die Ressourcenausstattung der Beschäftigten und ihre Beanspruchungen durch die Arbeit. Die Befragung ist mittlerweile als wissenschaftlich fundiertes Instrument anerkannt und wird von einigen Bundesländern als Instrument zur länderspezifischen Arbeitsberichterstattung genutzt sowie von zahlreichen Betrieben als praxisorientiertes Instrument zur Analyse und Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingesetzt.

Im Jahr 2019 wurde der Index um Fragen zum spezifischen Arbeitskontext Hochschule ergänzt, die Befragungen wurden bundesweit durchgeführt. Damit ist es

erstmalig möglich, die Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Universitäten mit Arbeitsbedingungen in anderen Branchen zu vergleichen. Hier schneiden die Hochschulen nicht sonderlich gut ab. In fast allen Themenkomplexen bewerten die Beschäftigten an Hochschulen ihre Arbeitsbedingungen schlechter als ihre Kolleg*innen außerhalb der Hochschulen.

Nun liegt auch die Auswertung für das Bundesland Niedersachsen vor. Leider haben nur 1.200 Beschäftigte aus fünf Universitäten an der Befragung teilgenommen, damit ist das Ergebnis alles andere als repräsentativ. Dennoch sollten die Hochschulen diese Umfrage zum Anlass nehmen, einmal genauer hinzuschauen, wie ihre Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen wahrnehmen.

[Link zur Presseinformation des DGB und Download des Hochschulreports Niedersachsen](#)

Der Hochschulreport Niedersachsen wurde am 12. Oktober 2021 in einer Pressekonferenz des DGB Niedersachsen vorgestellt. Unsere Personalratsvorsitzende war in ihrer Funktion als Sprecherin der Landeshochschulpersonalrätekommunikation eingeladen, um die Ergebnisse des Reports mit den Erfahrungen aus dem Personalrat zu ergänzen.

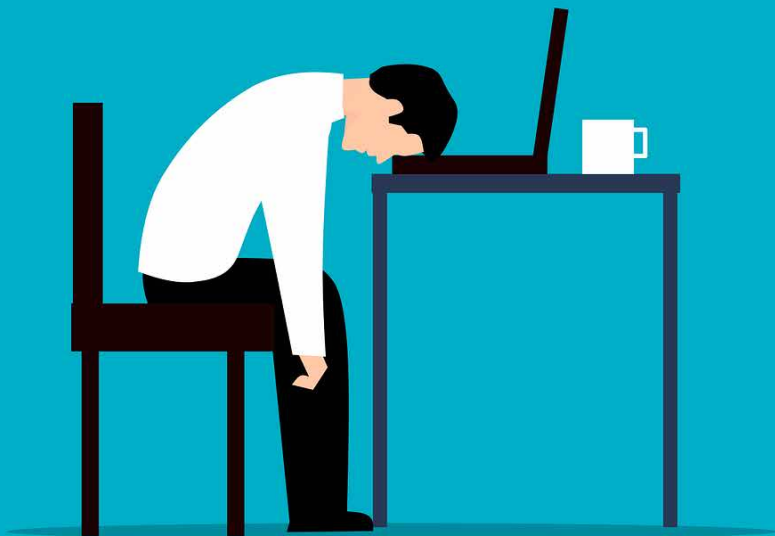
Redebeitrag von Elli Grube in der Pressekonferenz:

„In der Praxis decken sich die Ergebnisse des Reports mit dem, was uns Personalräten tagtäglich begegnet. Woche für Woche unzählige Einstellungen und Vertragsverlängerungen und vor allem zahlreiche Beratungen von Beschäftigten, die sich um ihre Zukunft sorgen oder mit ihrem Einkommen nicht auskommen. Hier möchte ich ein paar klassische Beispiele nennen, die außerhalb der Hochschulen kaum bekannt sind.

Wenn z.B. junge Promovierende in drittmittelstarken Fakultäten beschäftigt sind, bekommen sie meist Vollzeitverträge und können einen Teil ihrer Arbeitszeit für die Promotion nutzen. Sind sie in den Natur- oder Sozialwissenschaften unterwegs, dann stehen häufig nur Teilzeitstellen zur Verfügung, und neben der Arbeit und der Promotion muss noch der Rest des notwendigen Lebensunterhalts erwirtschaftet werden. Oder nehmen wir Forschungsförderungen, die über fünf Jahre laufen, deren Finanzierung aber von einer Zwischenevaluation nach einem Jahr abhängt und so die Arbeitsverträge auch nur für diesen Zeitraum geschlossen werden können. Auch dies ist keine Seltenheit an Hochschulen und belastet die betroffenen Beschäftigten enorm.

Projektbefristungen betreffen übrigens auch viele Beschäftigte in Verwaltung, Werkstätten und Laboren, obwohl sie doch eigentlich die dauerhafte Basis bilden, ohne die ein Wissenschafts- und Lehrbetrieb nicht funktionieren würde. Die Vertragslaufzeiten richten sich nach den Bewilligungszeiträumen der Projekte. Höchstwahrscheinlich wird es Folgeprojekte geben, eine Garantie dafür gibt es jedoch nicht. Dieses planerische Risiko wird politisch gewollt auf die Beschäftigten abgewälzt.

In der Zeit der befristeten Verträge können alle diese Kolleginnen und Kollegen in Wissenschaft, Verwaltung und Technik keinen Kredit aufnehmen und keine Zukunft verlässlich planen – Familiengründung und soziales Umfeld sind in Frage gestellt, denn wer weiß, ob der nächste Job in derselben Stadt sein wird? Häufig genug müssen sich Kolleginnen und Kollegen drei Monate vor Vertragsende beim Arbeitsamt melden, weil noch nicht klar ist, ob es eine Anschlussbeschäftigung geben wird. Uns begegnen in der Praxis auch Promovierte, die trotz ihres Dokortitels unterbezahlt als Hilfskräfte beschäftigt werden, um sie weiter im Wissenschaftsbetrieb zu halten, wenn es aktuell keine passende Stelle gibt. Ein Unding, wie ich finde.



*Oder ein weiterer Klassiker: Hochschulsekretariate. Hatte zu meiner Studienzzeit jede Professur eine Sekretariatsstelle, teilen sich heute – je nach Fakultät – zwei bis vier Professuren eine Sekretariatskraft. Wenn dann eine Kollegin, um von ihrem Geld leben zu können, eine zweite Stelle dazu sucht, gestaltet sich das häufig schwierig, wenn die Professor*innen jeweils darauf bestehen, ihr Geschäftszimmer vormittags besetzt zu haben. Das ist alles lösbar, aber kostet viel Kraft. Zumindest Professorinnen und Professoren müssen sich weniger Zukunftssorgen machen, sie sind in der Regel vollzeitbeschäftigt, gut dotiert, unbefristet und verbeamtet und somit lebenslang alimentiert. Das ist aber auch die mit großem Abstand kleinste Gruppe der Beschäftigten an Hochschulen. Da tröstet es mich wenig, wenn aus dem Zukunftspakt Studium und Lehre in Niedersachsen Professorestellen geschaffen werden sollen und der Rest unerwähnt bleibt.*

Von Betriebsräten, also meinen Kollegen aus Wirtschaftsunternehmen, ernte ich häufig ungläubiges Kopfschütteln. Sie haben ein anderes – bequemes – Bild vom öffentlichen Dienst. Diese hohen Befristungsquoten wären in Wirtschaftsunternehmen kaum denkbar und würden öffentlich angeprangert. Die gute Absicht, mit dem WissZeitVG die Beschäftigungsbedingungen zumindest für den wissenschaftlichen Mittelbau zu verbessern, bietet nach wie vor zu viele Schlupflöcher.

Der Wissenschaftsbetrieb ist zum Durchlauferhitzer mutiert.

Die Belastung auf jedem einzelnen Arbeitsplatz steigt stetig an. Die Universitäten und Hochschulen haben einen Bildungsauftrag, den die Beschäftigten mit viel Engagement und Herzblut ausfüllen. Neben dem Kerngeschäft Forschung und Lehre, das dauerhaft gewährleistet werden muss, werden gesellschaftlich und politisch immer mehr zusätzliche Aufgaben gestellt.

In der Lehre sollen wir immer mehr Studierende ausbilden und Studienabbrüche und Langzeitstudierende reduzieren und wir sollen mit zusätzlichen Studienorientierungs- und Brückenkursen entsprechende Hilfestellungen bieten. Die Studierenden und auch ihre Eltern erwarten – zurecht – eine hohe Qualität der Ausbildung, beste Infrastruktur, umfassenden Service und Support. Gleichzeitig steigt der Anspruch an schnelle Reaktionszeiten, ständige Verfügbarkeit der Lehrkräfte, perfekte Ausstattung sowie Digitalisierung und Online- und Hybridlehre – und das alles natürlich möglichst nachhaltig.

In der Forschung sollen wir immer mehr Fördergelder einwerben, gleichzeitig die „Third Mission“ erfüllen, also die wissenschaftlichen Erkenntnisse in die Gesell-

schaft tragen, um nicht im Elfenbeinturm vor uns hin zu forschen. Auch dies ist nachvollziehbar.

Wir sollen mehr kooperieren und Synergien bilden mit anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, mit denen wir gleichzeitig in den Wettbewerb geschickt werden.

Man wächst mit den Aufgaben. Stimmt. Aber nicht die personelle und finanzielle Ausstattung der Hochschulen ist es, die in gleichem Maße mitwächst, sondern die Belastung der Beschäftigten.

Wofür bilden wir denn aus? Doch nur zu geringsten Anteilen für die eigene, nachhaltige Personalausstattung der Hochschulen. Obwohl das Kerngeschäft eine dauerhafte Aufgabe ist, vergrämen wir unsere gut ausgebildeten und eingearbeiteten Beschäftigten mit diesen angespannten Beschäftigungsbedingungen – das gilt gleichermaßen für Wissenschaft, Technik und Verwaltung. Das Rekrutieren guter Leute wird zunehmend schwerer, auch weil in der Wirtschaft häufig besser bezahlt wird.

Die Grundfinanzierungen der Hochschulen sind seit 20 Jahren eingefroren, die Preissteigerungen in dieser Zeit sind hier jedem von uns geläufig. Bund und Länder ziehen sich zunehmend auch aus der finanziellen Verantwortung. Wir sollen mehr und mehr agieren wie Wirtschaftsunternehmen und müssen dabei selbst aufpassen, dass uns die Decke nicht buchstäblich auf den Kopf fällt. Die Zahlen zum immensen Sanierungsstau an den Hochschulen sind bekannt.

Wir sind ein Land der Autobauer, von daher sei dieser Vergleich erlaubt: Wer glaubt denn ernsthaft, aus einem 20 Jahre alten Polo einen Porsche basteln zu können? Hier und da ein glänzender Spoiler in Form eines medienwirksamen Spatenstichs für einen Forschungsneubau oder einer Finanzspritz-Lackierung für Digitalisierung reichen doch nicht aus! Und unser Highlight: Als einziges Bundesland schreiben wir „Globale Minderausgabe“ auf die Windschutzscheibe und bauen sie kurzerhand aus – das Glas wird an anderer Stelle gebraucht. Das klingt nicht nach einem soliden, zukunftsfähigen Plan, und auch nicht nach angemessenen „Beförderungsbedingungen“ für unsere Beschäftigten.“



STILL FRESH

Personalratsinfos, die noch haltbar sind

Bildungsurlaub - Zeit für was Neues

Ausgabe 19 - Januar 2017

Langjährige Beschäftigte der LUH, besonders in Technik und Verwaltung, kennen das: So interessant und fordernd die Arbeit auch sein mag, irgendwann wiederholen sich die Inhalte. Die Aufregung der ersten Arbeitsjahre legt sich, es begegnen einem immer weniger neue Herausforderungen. Man entwickelt Routine, läuft in eingeschliffenen Bahnen.

Damit dabei der Geist fit bleibt und das Gehirn nicht einschläft, empfiehlt es sich, ab und zu mal etwas Neues zu lernen. Eine Möglichkeit dazu bietet der Bildungsurlaub: Fünf Arbeitstage im Jahr (bzw. entsprechend der Arbeitstage pro Woche bei Teilzeit), an denen Beschäftigte sich von der Arbeit freistellen lassen können, um „sich die für die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Mitgestaltung der Gesellschaft erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen“ (Niedersächsisches Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) § 1 (2) S. 2).

Was bedeutet das konkret?

Der Anspruch auf Bildungsurlaub, der laut Gesetz der Erwachsenenbildung dient, wird auf Landesebene geregelt. In Niedersachsen haben alle Beschäftigten und alle Auszubildenden nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG) das Recht auf bezahlten Bildungsurlaub zusätzlich zum Erholungsurlaub – und das bereits ab sechs Monaten nach der Einstellung. Wenn man in einem Jahr keinen Bildungsurlaub genommen hat, kann man im darauffolgenden Jahr gleich den doppelten Anspruch geltend machen und darf ihn sogar für verschiedene Bildungsveranstaltungen nutzen. Im dritten Jahr braucht man die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers, um den Bildungsurlaub aller drei Jahre zusammen zu nehmen – und er muss am Stück für nur eine Bildungsveranstaltung verbraucht werden. Es spielt keine Rolle, ob die Inhalte der zu besuchenden Bildungsveranstaltung etwas mit der eigenen Arbeit zu tun haben. Entscheidend ist, dass die Bildungsveranstaltung in Niedersachsen von der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung als Bildungsurlaub anerkannt ist oder anerkannt werden kann.

Deutlich betont hat die Gesetzgebung in § 4 des NBildUG, dass Beschäftigte wegen der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs nicht benachteiligt werden dürfen. Daraus folgt, dass Ansprüche auf Erholungsurlaub und Freistellungen von der Arbeit nach anderen Gesetzen und Vereinbarungen sowie die Höhe des Arbeitsentgeltes davon nicht berührt werden. Wichtig: Auch die Weiterbildungsangebote, die die LUH ihren Beschäftigten macht, zählen nicht als Bildungsurlaub – sie können zusätzlich besucht werden!

Wie finde ich meinen Bildungsurlaub?

Ob Japanisch oder Yoga, Deutsch-Polnische Geschichte in Krakau oder Naturschutz an der Ostsee – alle großen Träger für Erwachsenenbildung bieten bereits als Bildungsurlaub anerkannte Veranstaltungen an. Eine Internetsuche nach dem Stichwort „Bildungsurlaub“ findet schnell Datenbanken von Anbietern und auch kommerzielle Meta-Suchseiten. Hier werden Bildungsangebote aus ganz Deutschland gelistet. Der Träger des Bildungsurlaubs kann seinen Sitz auch in einem anderen Bundesland haben, wichtig ist nur, dass der Bildungsurlaub im eigenen Bundesland anerkannt ist.

In den meisten Fällen steht bereits in der Beschreibung einer Veranstaltung, ob diese in Niedersachsen als Bildungsurlaub anerkannt ist. Wenn diese Angabe fehlt, kann sie kurzfristig beim Bildungsträger angefordert werden. Sollte noch keine Anerkennung vorhanden sein, kann man den Bildungsträger bitten, diese



bei der zuständigen Stelle zu beantragen. In Ausnahmefällen kann die Anerkennung auch vom Beschäftigten selbst beantragt werden. Hat man die geeignete Veranstaltung gefunden, empfiehlt es sich schnell zu sein: Die Teilnahmeplätze werden nach Reihenfolge der Anmeldung vergeben. Die Kosten des Bildungsurlaubs trägt – wie beim Erholungsurlaub auch – die*der Beschäftigte selbst. Wie auch beim Erholungsurlaub sollte der Zeitpunkt eines Bildungsurlaubes mit der*dem Vorgesetzten abgestimmt werden. Beantragt wird der Bildungsurlaub an der LUH aber direkt bei der Leiterin des Dezernats 2, Frau Dr. Neuvians, und zwar so früh wie möglich, jedoch mindestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung. Zu diesem Zweck legt man eine Anmeldebestätigung sowie einen Nachweis, dass die Veranstaltung als Bildungsurlaub anerkannt ist, beim Dezernat 2 vor. Wenn die Veranstaltung den im Gesetz geforderten Kriterien entspricht, darf eine Ablehnung nur aus zwingenden dienstlichen Gründen erfolgen. Ansonsten gilt das Prinzip der gerechten Verteilung: Wer insgesamt weniger häufig den Bildungsurlaub in Anspruch genommen hat, dessen Antrag wird vorrangig behandelt gegenüber dem, der schon häufiger Bildungsurlaub genommen hat.

Auf zu neuen Ufern!

Nun steht dem Aufbruch in unbekannte Gewässer nichts mehr im Wege. Was aber, wenn ich während des Bildungsurlaubs erkrankte? Wie beim Erholungsurlaub werden in diesem Fall bei Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der Dienststelle die nicht in Anspruch genommenen Bildungsurlaubsstunden angerechnet.

laubstage gutgeschrieben. Bei den Trägern der Bildungsurlaubsangebote gelten unterschiedliche Regelungen bei krankheitsbedingtem Ausfall.

Nach Beendigung des Bildungsurlaubs erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebestätigung. Diese muss als Nachweis der tatsächlichen Teilnahme zeitnah dem Dezernat 2 vorgelegt werden.

Laut dem 14. Bericht der Niedersächsischen Landesregierung über die Durchführung des NBildUG aus dem Jahr 2015 nehmen jährlich weniger als 2 % der berechtigten Beschäftigten in Niedersachsen den Bildungsurlaub wahr. Eine Quote, die aus Sicht des Personalrats deutlich erhöht werden sollte! Schließlich kommen die Erweiterung des Horizonts und die geistige Anregung, die der Bildungsurlaub bietet, nicht nur den Beschäftigten, sondern auch der Dienststelle zugute.

LINKS:

<http://www.mwk.niedersachsen.de/themen/weiterbildung/bildungsurlaub/bildungsurlaub-18802.html>

Informationsseite des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur mit Links zu den relevanten Gesetzestexten und Verordnungen.

<https://www.aewb-nds.de/bildungsurlaub/>

Informationsseite der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung. Hier finden sich alle relevanten Informationen zu den in Niedersachsen geltenden Gesetzen und Regelungen sowie die Berichte der Landesregierung über die Durchführung des NBildUG seit 1995.

<https://www.bildungsurlaub-aktuell.de/>

Bildungsurlaubsangebote vom Bildungswerk der Gewerkschaft ver.di. Oft ist die Teilnahme günstiger für ver.di-Mitglieder oder Seminarplätze werden bevorzugt an ver.di-Mitglieder vergeben.

Zu den weiteren rechtlichen Voraussetzungen und Bestimmungen gibt es auch ein Rundschreiben, dieses ist jedoch gerade abgelaufen und wird demnächst überarbeitet. Hier der Link zum alten Rundschreiben (Vorsicht, abgelaufen!): **<https://www.intern.uni-hannover.de/nocache/de/vademecum/detail/150/>**

STILL FRESH:

This Information Is still Valid



Educational Leave

last published in: PR-Info edition 19 - January 2017

In addition to paid holiday time for purposes of recuperation, employees in Lower Saxony have the right to take one week's paid educational leave per year (usually five working days – less if you regularly work less than five days a week). In German, this is called *Bildungsurlaub*. The educational leave has to be spent taking part in an activity officially approved as an educational leave programme in Lower Saxony. It does not have to have anything to do with your regular line of work as long as it is officially approved. Suitable programmes can be found on several commercial meta search sites online – simply search for “Bildungsurlaub Niedersachsen”. If you have found a programme that interests you, make sure that the activity is approved as a *Bildungsurlaub* in Lower Saxony. If you are unsure about this, just ask the organising institution; contact details will be provided in the description of the activity.

Once you have found the right programme, reserve a spot right away since participation is granted on a first come first served basis, and inform your superior about the time of your planned educational leave. The organizing educational institution will then send you a confirmation of registration as well as a certificate of the programme's official approval as educational leave. Now you can officially apply for educational leave to the head of the personnel department (Dezernat 2), Dr Neuvians, handing in these documents, and the department will then decide on your application. After your educational leave programme is completed, you will get an official confirmation of participation which you will then hand in to the personnel department. All expenses of the educational leave programme have to be paid by the employee.

The benefits of educational leave are several for both employee and employer. The employee gets a chance to learn something new or try something they always wanted to do, a chance to escape the same old work routine and challenge the brain. The employer gets an employee who is inspired, refreshed and highly motivated to return to work with new vigour. Therefore, staff council highly recommends exercising your right to educational leave.



NHG-Novelle

Und wieder einmal soll das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) novelliert werden. Bei der Anhörung im Wissenschaftsausschuss des Landtages war auch die Landeshochschulpersonalrätekonferenz eingeladen, um zum vorliegenden Entwurf Stellung zu nehmen.

Kein Paukenschlag, aber in den Feinheiten wird deutlich, dass die Hochschulen per Gesetz zunehmend verdichtet werden durch zuwachsende Aufgaben (z.B. Brückenkurse und Studienvorbereitungskurse) und mehr Kooperationen, bei denen nun auch das Personal gemeinsam „genutzt“ werden soll. Merkwürdig: Nutzvieh kennt man ja, aber Nutzkolleg*innen?

„Unsere Beschäftigten sind hoch motiviert und engagiert, dies alles auch aktiv mitzugestalten und umzusetzen, jedoch sind das alles Aufgaben on top und die Belastungsgrenzen der Einzelnen sind längst erreicht. Wer soll das Gesamtpaket also stemmen? Im Beratungskontext rate ich unseren Beschäftigten, sie sollen die Vorgesetzten fragen, welche Aufgaben sie prioritär und welche nachrangig bearbeiten sollen.“

Nun kann ich diese Frage hier an das Plenum geben: Was meinen Sie? Welche Aufgaben sollen wir Hochschulen nicht mehr erfüllen, wenn die zusätzlichen Aufträge nicht in demselben Maße mit Personalmitteln ausgestattet werden? Sollen wir weniger forschen, schlechter lehren oder uns verweigern, immer mehr Studierende zu immatrikulieren? [...]

Wertschätzung für die Leistung, die die Beschäftigten der Universitäten erbracht haben, um z.B. die Lehrveranstaltungen, Service- und Beratungsleistungen von Null auf gleich auf digitale Formate umzustellen oder Experimente trotz Pandemiebedingungen weiterzuführen, wäre angebracht.

Wir Hochschulen werden stattdessen mit Einsparungen wie der globalen Minderausgabe belohnt, nach meiner Kenntnis als einziges Bundesland. Vielen Dank dafür.

Wir sind leider weder Landwirte noch die Müllabfuhr noch ein Verkehrsbetrieb, den man gesellschaftlich wahrnimmt, wenn nichts mehr geht. Wir werden im Gegenteil gescholten, wenn Ihre Kinder nicht die besten Studienbedingungen vorfinden. Aus der in der Koalitionsvereinbarung versprochenen stabilen Hochschulfinanzierung ist längst eine stabile Unterfinanzierung geworden.“¹

Ein weiterer Änderungspunkt in der NHG-Novellierung ist die Verarbeitung personenbezogener Daten. So soll der Entwurf von § 17 NHG nun geöffnet werden für besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Das klingt zunächst harmlos, doch ein Blick in die DSGVO verrät, was damit umfasst ist: Daten, aus denen die

- rassistische und ethnische Herkunft,
- politischen Meinungen,
- religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen oder
- Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen sowie
- genetische Daten,
- biometrische Daten,
- Gesundheitsdaten oder
- Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer Person.

¹ Elli Grube, Sprecherin der Landeshochschulpersonalrätekonferenz, bei der Anhörung d. Ausschusses f. Wissenschaft u. Kultur d. Nds. Landtages am 06.09.2021 zur NHG-Novelle

„Einige wenige der Abgeordneten des Landtags würden sich vielleicht die Hände reiben, wenn sie derartige Daten erfassen dürften.

Dies lehnen wir Personalräte entschieden ab. Hier ist präziser einzugrenzen, welche Daten genau zur Erfassung angedacht sind und welche Erforderlichkeit zugrunde liegt, um die Verhältnismäßigkeit solch einer Verarbeitung abzuwägen. Ein bloßer Verweis auf das Hochschulstatistikgesetz oder eine von der Hochschule erlassene Ordnung, die dies schon regeln wird, ist eklatant unzureichend. Wenn ich diese Daten freiwillig preisgeben möchte, gibt mir Art. 9 DSGVO mit Abs. 2 diese Möglichkeit schon jetzt.

Es geht schlichtweg niemanden etwas an, schon gar nicht die Hochschule,

- *ob ich evangelisch oder Muslima bin,*
- *ob ich gewerkschaftlich organisiert bin*
- *oder ob ich lieber mit Frauen oder Männern ins Bett gehe.“²*


Wir hoffen sehr, bei den Abgeordneten Gehör gefunden zu haben und sind gespannt, wie die endgültige Gesetzesvorlage aussehen wird.

² siehe Fn. 1



Leibniz leben

Für mich als Personalratsmitglied bedeutet das vor allem...



Leibniz leben ist für mich ein Synonym für die eierlegende Wollmilch-sau. Ein absolut erstrebenswertes Ziel, das auch durch die vielfältigen Themen in der Personalratsarbeit immer ein klein wenig näher rückt. Jeder Blick über den eigenen Tellerrand ist eine Bereicherung, Perspektivwechsel helfen dabei, Zusammenhänge zu verstehen und sich weiterzuentwickeln. Den Mut fassen, auch eigene Positionen zu hinterfragen und zu reflektieren, statt im eigenen Universum mit Scheuklappen zu verharren.

Elli Grube

Für mich als relativ neues Personalratsmitglied bedeutet „Leibniz leben“ meinen eigenen Horizont stetig zu erweitern. Jeden Tag lerne ich im Rahmen dieser wertvollen Arbeit neue Soft- und Hard Skills dazu, die mir helfen, die sozialen und persönlichen Interessen unserer Beschäftigten zu vertreten.

Mein persönlicher Ehrgeiz ist, die beste Version meiner selbst zu werden, damit ich mit allen meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten Grenzen und Probleme verschiedener Disziplinen souverän überwinden und lösen kann.

Sabrina Beckmann

Autodidaktisch lernen, *learning by doing* quasi, denn es gibt für vieles keine Anleitung, aber jede Menge Informationen, die geordnet, verstanden und gespeichert werden müssen, um nutzbar zu sein.

Beziehungen nutzen, Leute und Bereiche und Hintergründe kennenlernen, denn je mehr Kolleg*innen man kennt, desto einfacher ist es, Informationen zu bekommen, Zusammenhänge zu verstehen, Verknüpfungen herzustellen, Pläne umzusetzen und Ziele zu erreichen.

Immer das Mögliche sehen, nie müde werden, das Entwicklungspotential zu erkennen und Verbesserungen voranzubringen, auch wenn das manchmal nur in kleinen Schritten geht, um die beste aller möglichen (Arbeits-)Welten zu schaffen.

Sarah Steiding

how to do

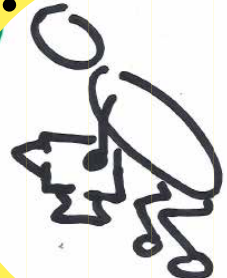
a little guide

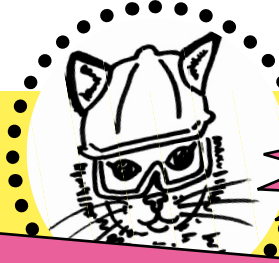
Diesmal:
**ARBEITS-
SCHUTZ**

Hoch stehende Dinge erreichen:



Richtig heben:

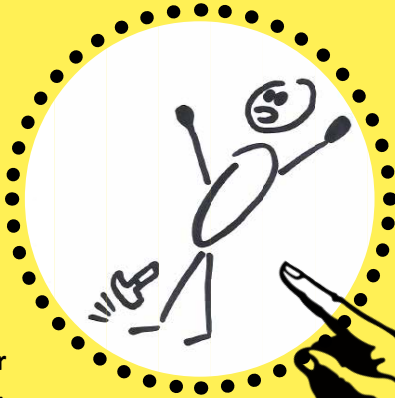




Was genau versteht man unter „Arbeitsschutz“?

Wir, die Beschäftigten, sollen von der Arbeitgeberin vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen effektiv geschützt werden. Dementsprechend versteht man unter Arbeitsschutz alle Maßnahmen (inkl. Mittel), die zu diesem Zweck dienen. Die Unfallvermeidung und Prävention gehören gleichermaßen auch dazu.

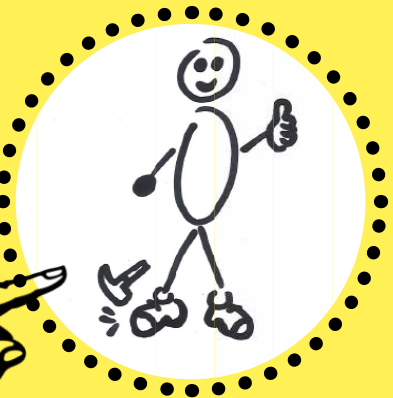
Die wichtigste gesetzliche Grundlage für den Arbeitsschutz ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), welches von verschiedenen Arbeitsschutzverordnungen ergänzt wird. In denen geht es zum Beispiel um Maßnahmen für eine sichere Arbeitsstätten- und Arbeitsplatzgestaltung, einen sicheren Arbeitsmitteleinsatz, Lastenhandhabung, Lärmschutz oder Umgang mit Gefahrstoffen.



Sicherheit auch für die Füße:



Bei Fragen zum betrieblichen Arbeitsschutz berät die Stabstelle Arbeitssicherheit. Und auch wir (der Personalrat) stehen Ihnen gerne zur Seite.



Tarifrunde 2021: Mehr Geld nur für Gewerkschaftsmitglieder



Die Verhandlungen zur Tarifrunde 2021 sind in Potsdam gestartet, und gleich die erste Verhandlungsrunde bringt einen Knaller mit sich: Aufgrund der durch Corona stark belasteten öffentlichen Kassen will die Arbeitgeberseite diesmal darauf verzichten, die Tarifsteigerungen an alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auszahlten. Stattdessen sollen höhere Löhne und Gehälter diesmal nur für Gewerkschaftsmitglieder gezahlt werden. Da die Anzahl der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten im öffentlichen Dienst seit Jahren rückläufig sei, sei dies verträglicher für die angespannte finanzielle Lage der Länder, so der Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), Reinhold Hilbers. Gleiches soll für alle anderen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gelten, die der neue Tarifvertrag mit sich bringen wird...

...liebe Kolleg*innen, Sie haben es sicherlich bemerkt: Auch wenn hier nicht „Der Postillon“ als Autor genannt wird, handelt es sich bei dieser Nachricht natürlich um Satire! Auch in der Tarifrunde 2021 werden am Ende wohl alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder vom Tarifabschluss profitieren, unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit. Nur ein kleines Detail ist leider wirklich wahr: Die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten ist seit Jahren rückläufig. Das ist schade, denn gerade in dieser Tarifrunde geht es um einiges, was uns alle direkt betrifft.

Denken Sie nur mal an die Tarifabschlüsse der letzten Jahre. Hier mal 2 %, da 3 %, zwischendurch auch mal 4 %. Gefordert waren dabei meist 5 % und mehr, auch diesmal wieder: Die aktuelle Forderung lautet Erhöhung der Tabellenentgelte um 5 %, mindestens aber um 150 Euro monatlich. Das klingt erstmal nicht schlecht, auch wenn es gerade so eben der derzeitigen Teuerungsrate entspricht. Wie Sie auf den Seiten des Statistischen Bundesamtes ([Link](#)) nachlesen können, haben sich die Preise für Verbraucher*innen in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr mittlerweile um 4,1 % erhöht (Stand Oktober 2021), und ein Ende ist nicht in Sicht. Wenn jedoch die Beteiligung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder an der Tarifaueinandersetzung auf dem gewohnt geringen Niveau bleibt, werden wir die 5 % sicherlich nicht erreichen. Die Schlagzeile für diesen Artikel hätte dann genauso gut lauten können: Arbeitgeberseite bietet Tarifsteigerung um -5 %...

Und noch ein weiteres Damoklesschwert lässt die aktuelle Tarifrunde über unseren Köpfen baumeln – Stichwort Arbeitsvorgang. Was das ist und warum dieses Ansinnen der Arbeitgeberseite empfindlich spürbare Konsequenzen für uns haben könnte, haben wir im letzten PR-Info ausführlich beschrieben. Falls Sie den Artikel verpasst haben, können Sie ihn hier nachlesen: [Link](#). Sie sehen also, es gibt genügend Gründe dafür, diesmal mitzumachen und sich den Tarifabschluss zu verdienen. Denn gemeinsam erreicht man mehr!

Alle Forderungen der Gewerkschaften in der aktuellen Tarifrunde finden Sie hier: [Link](#).

Informationen zum Verhandlungsauftakt können Sie hier nachlesen: [Link](#).

Und den Mitgliedsantrag für die Gewerkschaft Ihrer Wahl gibt's hier: [Link](#).

UPDATE ++ UPDATE ++ UPDATE

Manchmal geht es schneller als man denkt: Kurz vor Redaktionsschluss kam dann doch schon der Tarifabschluss. Die wichtigsten Punkte der Tarifeinigung für LUH-Beschäftigte haben wir auf der nächsten Seite zusammengefasst.

...bitte umblättern!

Tarifabschluss 2021

Arbeitsvorgang

Eine Verschlechterung der Eingruppierungen durch Neu-Definition des Arbeitsvorgangs abgewehrt!

Sonderzahlung

- 1.300 € für alle Vollzeit-Tarifbeschäftigten, die am 29.11.2021 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben und mindestens einen Tag in der Zeit vom 1. Januar bis zum 29. November 2021 Anspruch auf Entgelt hatten. Dies gilt auch für Personen, die zum Zeitpunkt der Auszahlung keinen Vertrag mehr an der LUH haben.
- Teilzeitbeschäftigte bekommen den entsprechenden Anteil gemäß ihrer individuellen Arbeitszeit.
- 650 € für Auszubildende
- Auszahlung bis März 2022, brutto wie netto

Entgelterhöhung

- Für Tarifbeschäftigte 2,8 % ab dem 01.12.2022
- Für Auszubildende 50 € ab dem 01.12.2022

Übernahmeregelung für Auszubildende

tritt wieder in Kraft.

TV Stud

Zusage der Arbeitgeberseite, in eine Diskussion über die Arbeitsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften einzusteigen mit dem Ziel, einen eigenen Tarifvertrag für Hilfskräfte auszuhandeln.

Laufzeit

24 Monate bis zum 30.09.2023

PERSONALRATSMITGLIEDER

Elli Grube	Vorsitzende		19904
Jörg Schollbach	1. stellv. Vorsitzender		19901
Uwe Spillebeen	2. stellv. Vorsitzender		5226
Sarah Steiding	3. stellv. Vorsitzende		2446
Bettina Aichinger			19903
Malgorzata Baniecka			3981
Sabrina Beckmann			19907
Katja Bohne*			5216
Marc André Brinkforth-Peiser*			14672
Regina Garcia			14031
Oliver Gorden			19902
Ulrike Hepperle			2720
André Hruschka			19905
Andree Klann			4867
Arne Wolf Kösling			17435
Anh-Vu Phan			19907
Norbert Pyttlik			19905
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.