



# Barrierefreiheit: Besser für alle!

In dieser Ausgabe: Homeoffice und mobile Arbeit+++  
Gesundheit am Arbeitsplatz +++ Stiftungsuniversität  
+++ Neue JAV +++ Information in English +++ u.v.m.



# THEMEN DIESER AUSGABE

	Editorial	3
	Barrieren lauern überall	4
	Barriers	9
	Einfache Sprache: einfacher für alle!	11
	Gesundheitsförderung an der LUH	13
	Pressiert's, passiert's! Interview mit Roswitha Zucht	15
	Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz	22
	Ergonomics	25
	How to do... Ergonomie	28
	Neuerungen beim Unfallschutz für mobile Arbeitsformen	30
	Gastbeitrag der Gleichstellungsbeauftragten	32
	Das ist die neue JAV	34
	Home oder Office?	36
	Home or Office?	40
	Stiftungsuniversität: Was bisher geschah und wie es weitergeht	43
	Diverse Bewerbungsverfahren	48
	Was tun im Notfall?	50



# BARRIEREFREIHEIT: BESSER FÜR ALLE!

Liebe Kolleg\*innen!

In dieser Ausgabe geht es um die große Ganze, und zwar an jeder Ecke. Was können wir dafür tun, dass unsere Universität für alle zugänglich ist? Wie erhalten wir uns gesund am Arbeitsplatz? Wer hilft uns, wenn es Schwierigkeiten gibt? Wie verändern sich unsere Arbeitsformen durch Corona? Und wie geht es hochschulpolitisch weiter?

Zugang für alle nennt man auch Barrierefreiheit. In dieser Hinsicht hat die LUH noch einiges nachzuholen. Einen kleinen, aber wichtigen Beitrag will der Personalrat dazu leisten. Darum geht es auf den Seiten 4 und 9.

Es gibt vieles, was bei der Arbeit krank machen kann. Aber auch vieles, was uns dabei hilft, gesund zu bleiben. Ein Interview mit der neuen Sicherheitsfachkraft Frau Zucht lesen Sie ab Seite 15. Informationen zu Ergonomie am Arbeitsplatz gibt es auf den Seiten 22-29. Und um die Angebote des Gesundheitsmanagements geht es auf Seite 13.

Seit letztem Jahr gibt es an der LUH eine neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte: Sarah Peters. Auf Seite 32 stellt sie sich vor. Und seit kurzem gibt es auch eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (Seite 34). Und was tue ich im Notfall? Am besten auf Seite 50 nachschauen.

Nun ist sie endlich da: die neue Dienstvereinbarung zu Homeoffice und mobilem Arbeiten. Lesen Sie über die neuen Regelungen auf Seite 36 (Deutsch) und Seite 40 (Englisch). Und auch von der Stiftung gibt es Neues zu berichten auf Seite 43.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Personalrat



11  
102  
1004

Leibniz  
Universität  
Hannover



## Barrieren lauern überall

**E**in breiefarreiers Abeognt ist ein Abeognt, das für Mshecenn mit Behude-  
nerignn in der aeigellmn üibelhcn Wseie, ohne bendesore Ewrhiscners und  
gclnsädrtiuzh onhe frdeme Hflie abiffdunar, zgngucläh und nubztar ist.  
Herbeii ist die Ntnuuzg bdgieihgnsernedbnut neotedgnwir Heilfsittml zusläg.

Haben Sie alles verstanden? Wörter können einem bunten Buchstabensalat gleichen und trotzdem lesbar sein. Lediglich der erste und der letzte Buchstabe müssen am richtigen Platz stehen. Das liegt an der Fähigkeit des Gehirns, Wörter als Ganzes zu erkennen. Hierfür sorgt ein psychologisches Gedächtnisphänomen, der sogenannte Primacy- und Recency-Effekt, den der Hirnforscher Manfred Spitzer beschrieben hat. Zuerst (primacy) und zuletzt (recency) erfasste Informationen werden gegenüber anderen eingehenden Informationen bevorzugt behandelt. Wörter werden als Ganzes beim Lesen erfasst und nicht Buchstabe für Buchstabe. Das Gehirn beseitigt hier automatisch die vorhandenen Barrieren.

Allerdings funktioniert dies nur bei Texten mit bekannten und gebräuchlichen Wörtern. Bei unbekanntem Begriffen ist es bedeutend schwieriger oder gar un-

möglich, die Verdrehungen zu entziffern. Manche Barrieren kann der Mensch eben nicht nur mit der Kraft seines Gehirns überwinden. Solche Barrieren müssen deshalb mit anderen Mitteln beseitigt werden. Das nennt man Barrierefreiheit.

Im PR-Info 31 nahmen wir uns des Themas „Barrierefreie Hochschule“ an und schauten uns an, welchen Weg die LUH geht, um dieses Ziel zu erreichen. 2019 hat die Leibniz Universität Hannover die Arbeitsgruppe „Barrierefreie Universität“ eingesetzt. Eine Aufgabe der AG war das Benennen von Barrieren im physischen und digitalen Raum an der LUH: Wo besteht Barrierefreiheit schon im ausreichenden Maß und wo müssen Barrieren weiter abgebaut werden? Die Arbeitsgruppe hat den Aktionsplan „Barrierefreie Leibniz Universität“ erarbeitet, der im Sommer 2020 vom Präsidium verabschiedet wurde ([Link: https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Aktionsplan\\_Barrierefreie\\_Leibniz\\_Universitaet\\_Web\\_2021.pdf](https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Aktionsplan_Barrierefreie_Leibniz_Universitaet_Web_2021.pdf)).

Die Umsetzung der im Aktionsplan erkannten Handlungsfelder ist teils mit hohen Hürden verbunden, besonders bei der Schaffung barrierefreier Gebäude und Räume. Da die Gebäude der LUH zentral verwaltet werden, hat die einzelne Einrichtung hier oft keine großen Handlungsmöglichkeiten. Aber auch die digitale Barrierefreiheit stellt die LUH vor Herausforderungen, und hier können und müssen die einzelnen Einrichtungen durchaus tätig werden. Der Aktionsplan fordert, dass „alle Online-Dokumente der Leibniz Universität, Ordnungen, Rundschreiben, Formulare, Vorlagen und Vordrucke u. a., die zentral zur Verfügung gestellt werden, [...] künftig barrierefrei gestaltet werden [müssen].“

Betroffen sind neben einer Vielzahl von in den Webauftritt der LUH eingebundenen PDF-Dokumenten auch eingebundene Grafiken und Videos. Auch Texte, Fotos und Farbauswahl können zu Barrieren werden.

## **Was ist digitale Barrierefreiheit?**

Digitale Barrierefreiheit umfasst viele Bereiche, die einen Zugang zu im Internet verfügbaren Informationen oder „digitalen“ Anwendungen für alle Nutzer\*innen möglich machen soll. Als Grundlage dienen die Web Content Accessibility Guidelines 2.1 (WCAG 2.1) ([Link: https://www.w3.org/TR/WCAG21/\(englisch\)](https://www.w3.org/TR/WCAG21/(englisch))), auf denen auch die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung ([Link: https://www.gesetze-im-internet.de/bitv\\_2\\_0/BJNR184300011.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/BJNR184300011.html)) fußt. Hier heißt es: „Informationen und Dienstleistungen öffentlicher Stellen,

die elektronisch zur Verfügung gestellt werden, sowie elektronisch unterstützte Verwaltungsabläufe mit und innerhalb der Verwaltung [...] sind für Menschen mit Behinderungen zugänglich und nutzbar zu gestalten.“

### **Welche Barrieren können im digitalen Raum auftreten?**

Wer über digitale Barrierefreiheit nachdenkt, denkt meist zuerst an Barrieren für Menschen mit Sehbehinderung. Das ist auch keine schlechte Idee, denn in Deutschland leben weit über eine Million sehbehinderte und blinde Menschen. Ihre Anzahl wächst mit dem steigenden Altersdurchschnitt der Bevölkerung, weil etwa 50 % der Ursachen von Sehbehinderungen altersbedingt sind. Konkret heißt das: Ab dem 40. Lebensjahr werden viele von uns selbst zu Betroffenen. Digitale Barrierefreiheit dreht sich in diesem Zusammenhang viel um die Themen Zugänglichkeit mit elektronischen Hilfsmitteln wie Vorleseprogramme und Braillezeile für Sehbehinderte und Blinde, aber auch um klare Struktur und gute Lesbarkeit.

Es gibt aber auch noch andere Gruppen, für die Webseiten und elektronische

Eine Person benutzt einen Laptop, der mit Hilfstechnologien für blinde und sehbehinderte Menschen ausgestattet ist.

Bild: Michel Arriens\_www.michelarriens.de



Formulare und Vorgänge eine unüberwindbare Hürde darstellen können. Das sind z.B. Menschen, die aus verschiedenen Gründen Schwierigkeiten mit komplizierter Sprache, mit stark verschachtelten Websites oder mit komplexen elektronischen Vorgängen haben. Diesen Menschen kann man helfen, indem man Texte und Formulare in einfacher Sprache formuliert und Webseiten klar und intuitiv strukturiert. Andere Menschen sind von raumgreifenden Bildern und bunt und grafisch gestalteten Webseiten überfordert und brauchen sensorische Ruhe und Reizarmut, um Inhalte erfassen zu können. Hier hilft dann oft schon der Gedanke: Inhalt vor Design. Und auch für schwerhörige und taube Menschen stellen Webseiten eine Barriere dar, die wichtige Informationen durch Video- oder Audio-Dateien ohne Untertitel oder Transkripte bereitstellen.

Barrierefreie elektronische Dokumente und Webseiten sollen prinzipiell für alle Menschen zugänglich sein. Ihre Bereitstellung ist daher ein besonders wichtiger Aspekt bei der Digitalisierung. Auch der Personalrat ist aufgerufen, seinen Beitrag zu leisten. Wir bemühen uns deshalb, alle unsere Informationskanäle nach und nach barrierefrei zu gestalten. Ein wunder Punkt war dabei bisher unser Personalratsinfo, das zwar ansprechend gestaltet, aber für keine der oben genannten Gruppen wirklich barrierefrei ist. Das soll sich jetzt ändern: In Zukunft wird ergänzend zum gewohnten PR-Info eine hoffentlich weitestgehend barrierefreie Version des PR-Info erscheinen. Sie können sie auf unserer Internetseite herunterladen. ([Link: https://www.personalrat.uni-hannover.de/fileadmin/personalrat/PDF/PR-Info/PR-Info\\_34\\_07-2022\\_barrierefrei.pdf](https://www.personalrat.uni-hannover.de/fileadmin/personalrat/PDF/PR-Info/PR-Info_34_07-2022_barrierefrei.pdf))

### **Wo bekomme ich Hilfe bei der Umsetzung der digitalen Barrierefreiheit?**

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

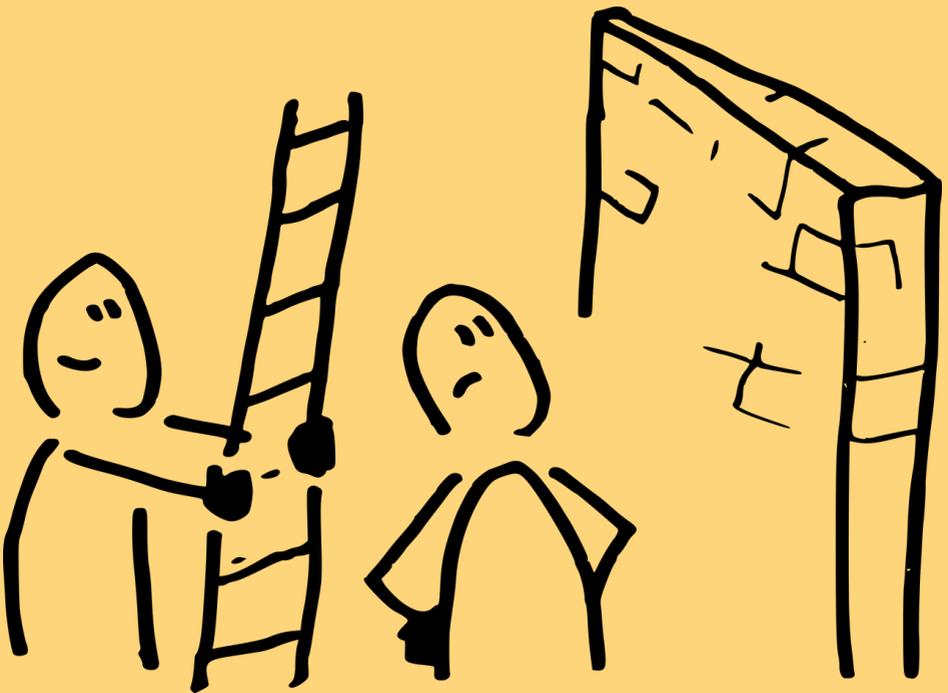
An der LUH und darüber hinaus gibt es verschiedene Ressourcen, die Sie in Anspruch nehmen können, wenn Sie die Onlineangebote Ihrer Einrichtung barrierefrei machen wollen. Auch für Barrierefreiheit in der digitalen Lehre gibt es Hilfestellungen.

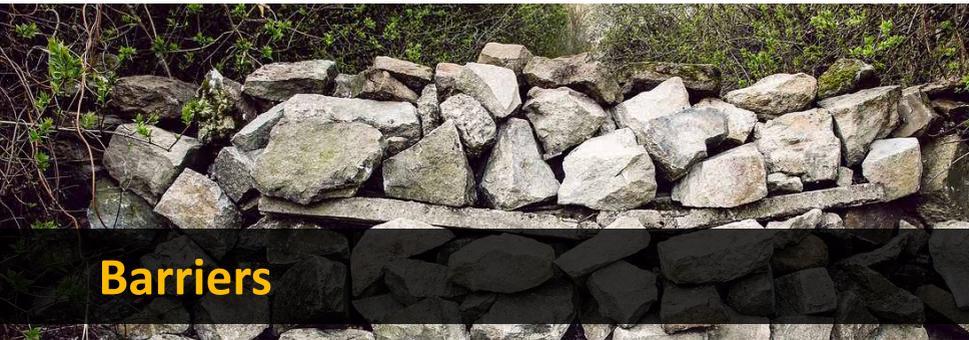
- Informationsseite der Leibniz Universität Hannover mit weiteren Links zu den Themen Web-Guidelines, Barrierefreiheit in der Lehre und im Video:

[Link: https://www.intern.uni-hannover.de/de/themenbereiche/hochschul-entwicklung/barrierefreiheit/digitale-barrierefreiheit/](https://www.intern.uni-hannover.de/de/themenbereiche/hochschul-entwicklung/barrierefreiheit/digitale-barrierefreiheit/)

- Anleitungen der TU Dresden zur Erstellung barrierefreier PDF-Dokumente: [Link: https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/agsbs/dokumente](https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/agsbs/dokumente)
- Informationen der Bundesfachstelle Barrierefreiheit zu Barrierefreiheit in Videokonferenzen: [Link: https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Informationstechnik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen\\_node.html](https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Informationstechnik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen_node.html)

Und bedenken Sie bitte, Behinderungen und Beeinträchtigungen können jede\*n von uns treffen, jederzeit! Nicht nur deswegen sollten wir vorbereitet sein und eine Hochschule ohne Hindernisse schaffen, weder bei den Gebäuden (Hardware) noch in den Köpfen (Software).





## Barriers

In order to make LUH accessible to everyone, a task group “Accessible University” (“*Barrierefreie Universität*”) was launched in 2019. The group was tasked with identifying physical and digital barriers at LUH and formulate a plan to overcome them. It issued a plan of action that was adopted by the presidential committee in 2020 ([Link: https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Aktionsplan\\_Barrierefreie\\_Leibniz\\_Universitaet\\_Web\\_2021.pdf](https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Aktionsplan_Barrierefreie_Leibniz_Universitaet_Web_2021.pdf), German only). Some fields of action in the plan are more difficult to tackle than others, for example providing accessibility for all of LUH’s older buildings. Digital accessibility, however, is something all LUH departments can and should work towards: the “Accessible University Plan” calls for all on-line documents at Leibniz University Hannover to be made fully accessible in the future. This means not only pdf files, but also graphic art, videos, texts, pictures and colour choices.

### What is digital accessibility?

Basically, digital accessibility means that online information and applications should be accessible to all users. The basis for this are the Web Content Accessibility Guidelines 2.1 (WCAG 2.1) ([Link: https://www.w3.org/TR/WCAG21/](https://www.w3.org/TR/WCAG21/) (in English)) and, in German law, the IT Accessibility By-law (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung) ([Link: https://www.gesetze-im-internet.de/bitv\\_2\\_0/BJNR184300011.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/BJNR184300011.html) (German only)).

For most people, digital accessibility means resources and devices for blind and partially sighted persons. This is not a bad idea because more than a million visually impaired people live in Germany. Also, in about 50 percent of all cases, visual impairment is age-related, and therefore the number of affected persons increases with the rise in mean age. In this respect, digital accessibility means

providing access for devices such as screen readers and Braille displays, but also through clear structures and readability.

There are, however, other groups with different needs in the digital realm, for example people who struggle with complicated texts, intricately structured websites or complex digital procedures. These people need texts to be written in a clear and simple language and websites structured intuitively. Other people struggle with colourful graphics and overstimulation: they need sensory calm in order to be able to access digital information. Partially hearing and deaf persons can encounter barriers on websites that provide crucial information in video or audio files without subtitles or transcripts.

Staff council also aims to provide accessibility to all our information online. However, our PR-Info is not accessible yet to any of the groups mentioned above. We would like to change that, and therefore we will in future issue a separate accessible edition that will, we hope, be truly accessible to all our employees. You can download it on our website. ([Link: https://www.personalrat.uni-hannover.de/fileadmin/personalrat/PDF/PR-Info/PR-Info\\_34\\_07-2022\\_barrierefrei.pdf](https://www.personalrat.uni-hannover.de/fileadmin/personalrat/PDF/PR-Info/PR-Info_34_07-2022_barrierefrei.pdf))

### **Who can help me provide digital accessibility?**

If you need help making your online information accessible, there are several resources at Leibniz University Hannover and beyond you can use. There is also help available for making your teaching materials digitally accessible.

- LUH Information page on digital accessibility, containing links to further information about Leibniz University Hannover guidelines for accessibility online, in teaching materials and videos (German only). [Link: https://www.intern.uni-hannover.de/de/themenbereiche/hochschulentwicklung/barrierefreiheit/digitale-barrierefreiheit/](https://www.intern.uni-hannover.de/de/themenbereiche/hochschulentwicklung/barrierefreiheit/digitale-barrierefreiheit/)
- Guide on how to create fully accessible PDF documents by TU Dresden (German and English). [Link: https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaets-kultur/diversitaet-inklusion/agsbs/dokumente?set\\_language=en](https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaets-kultur/diversitaet-inklusion/agsbs/dokumente?set_language=en)
- Information on accessible video conferences by the Federal Institute of Accessibility (Bundesfachstelle Barrierefreiheit) (German only). [Link: https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Informations-technik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen\\_node.html](https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Informations-technik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen_node.html)



## Einfache Sprache: einfacher für alle!

**F**ast allen Menschen ist es schon einmal passiert, dass sie einen Text nur schwer verstehen konnten. Oft muss man ihn zweimal oder dreimal lesen, bevor man den Inhalt versteht. Die deutsche Sprache neigt besonders in der schriftlichen Form zu sehr komplizierten Formulierungen. Das ist ein Problem für Menschen, die Schwierigkeiten beim Lesen oder Schreiben haben. Das können Menschen mit einer Lese-Rechtschreibschwäche sein oder Menschen mit einer geistigen Behinderung oder Menschen, die Deutsch als Zweitsprache lernen. Aber auch andere Menschen haben oft Schwierigkeiten, komplizierte Texte zu verstehen.

Deshalb gibt es die sogenannte „einfache Sprache“. Einfache Sprache hat das Ziel, Texte für alle Menschen verständlicher zu machen. Dabei gibt es keine festen Regeln, aber viele hilfreiche Empfehlungen. Folgende Empfehlungen gelten für die einfache Sprache:

- Sätze sind möglichst kurz und einfach aufgebaut und in aktiver Form geschrieben.

- Ein Satz enthält nur einen Gedanken. Es gibt keine Verständnissprünge.
- Die Wörter sind möglichst einfach und an die gesprochene Sprache angelehnt. Fremdwörter und lange, zusammengesetzte Wörter werden möglichst nicht benutzt.
- Die einfache Sprache verwendet keine Metaphern (Bildvergleiche), keine Ironie und keine Abkürzungen.

Es ist wichtig, die „einfache Sprache“ von der „leichten Sprache“ zu unterscheiden. Leichte Sprache ist ein Mittel, um Texte für Menschen mit starken geistigen Einschränkungen verständlich zu machen. Leichte Sprache ist ein geschützter Begriff. Für leichte Sprache gibt es feste, sehr strenge Regeln. Für Menschen, die keine Schwierigkeiten beim Lesen schwerer Texte haben, ist es nicht leicht, einen Text in leichter Sprache zu schreiben. Deshalb gibt es Übersetzungsbüros und Prüfungen für leichte Sprache. Der Verein „Netzwerk Leichte Sprache“ bietet auf seiner Internetseite eine Liste dieser Übersetzungsbüros an. Außerdem bildet der Verein Menschen mit geistigen Behinderungen zu Prüfer\*innen für leichte Sprache aus. Die Prüfer\*innen prüfen die Texte der Übersetzungsbüros, damit sie wirklich in leichter Sprache geschrieben sind. Hier ist der Link zu der Internetseite des Vereins: <https://www.leichte-sprache.org/>

Besonders an der Universität gibt es sehr viele komplizierte Texte mit vielen Fremdwörtern. Das lässt sich oft nicht vermeiden, wenn es im Inhalt des Textes um Forschung geht. Aber andere Texte an der Universität könnten schon in einfacher Sprache geschrieben sein, besonders Texte mit wichtigen Mitteilungen für alle Beschäftigten. Das wäre gut, denn dann könnten wirklich alle Menschen, die an der Universität arbeiten, diese Texte verstehen. Auch das ist ein Teil von Barrierefreiheit. Das bedeutet: so wenig Hindernisse wie möglich für alle Menschen.

Aus diesem Grund hat der Personalrat sich vorgenommen, in Zukunft mehr Texte in einfacher Sprache zu schreiben. Wir wollen damit erreichen, dass möglichst alle Beschäftigten die Informationen verstehen, die wir ihnen geben.

Wenn Sie einmal einen Text vom Personalrat nicht verstehen können, rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns. Wir versuchen dann, den Text verständlicher zu schreiben. So erreichen Sie uns:

Telefon: 0511 762 3074

# Gesundheitsförderung an der LUH

Ein Gastbeitrag des Betrieblichen Gesundheitsmanagements  
und des Zentrums für Hochschulsport



**W**er sich mit den Themen rund um die eigene Gesundheit beschäftigen möchte, findet nun auf der Seite gesund@work ([Link: https://www.uni-hannover.de/de/universitaet/stellenangebote-arbeit-an-der-uni/gesundheitsmanagement-und-arbeitsmedizin/gesundheit/](https://www.uni-hannover.de/de/universitaet/stellenangebote-arbeit-an-der-uni/gesundheitsmanagement-und-arbeitsmedizin/gesundheit/)) Angebote zur Gesundheitsförderung aus den Bereichen körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden. Neu ist der Gesundheitskalender: Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung werden hier gebündelt von unterschiedlichsten internen und externen Akteur\*innen dargestellt. Zielgruppen der Veranstaltungen sind Beschäftigte und Studierende. Der Gesundheitskalender wird fortlaufend aktualisiert, so dass sich ein regelmäßiger Blick auf die Seite lohnt.

Unabhängig von den Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung ist es natürlich auch möglich, eigenständig Bewegung und Entspannung in den Arbeitsalltag zu integrieren. Angebote des Zentrums für Hochschulsport unterstützen dabei:

Die aktive Pause für Beschäftigte der LUH „Leibniz Pausenexpress“ (kurz LPE)

hat neben den regulären Kursangeboten weiterführende Angebote entwickelt, die die Beschäftigten am Arbeitsplatz erreichen. Der Tischkalender des Leibniz Pausenexpress enthält monatliche Tipps zur Mobilisation, Kräftigung und Entspannung. Über einen QR-Code gelangt man zu den On-Demand-Videos des Leibniz Pausenexpress Digital ([Link: https://www.hochschulsport-hannover.de/de/sportangebote/leibniz-pausenexpress/leibniz-pausenexpress-digital/](https://www.hochschulsport-hannover.de/de/sportangebote/leibniz-pausenexpress/leibniz-pausenexpress-digital/)), die Bewegung in den Arbeitsalltag bringen. Darüber hinaus können interessierte Beschäftigte sich für je zwei Wochen den sogenannten SportBeutel ([Link: https://db.zfh.uni-hannover.de/angebote/aktueller\\_zeitraum/\\_SportBeutel.html](https://db.zfh.uni-hannover.de/angebote/aktueller_zeitraum/_SportBeutel.html)) ausleihen. Dabei handelt es sich um einen Rucksack mit Kleingeräten zur Steigerung des aktiven Bewegungsverhaltens im Büroalltag.

Desktothintergründe mit Übungseinheiten des Leibniz Pausenexpress dienen als kurze Gedächtnisstützen und setzen im Arbeitsalltag bewegungsfördernde Impulse für zwischendurch. Die Hintergründe stehen auf Anfrage über das ZfH zur Verfügung.

Die neue Kursserie des LPE startet am 19.09.2022-11.12.2022. Die Anmeldung ([Link: https://db.zfh.uni-hannover.de/angebote/Sommersemester\\_2022/\\_Leibniz\\_Pausenexpress.html](https://db.zfh.uni-hannover.de/angebote/Sommersemester_2022/_Leibniz_Pausenexpress.html)) zur Kursserie III/ 2022 ist ab dem 29.08.2022 bis zum 09.09.2022 möglich.

Für gemeinsame Bewegung an der frischen Luft sorgen die Inhalte der Lastenräder „Gottfried“ und „Wilhelm“ ([Link: https://www.hochschulsport-hannover.de/de/sportangebote/studifit/fit-places/](https://www.hochschulsport-hannover.de/de/sportangebote/studifit/fit-places/)), die an zentralen Standpunkten wie z. B. dem Welfengarten im Einsatz sind. Wie wäre es also mal mit einer Runde Federball oder Kubb mit den Kolleginnen und Kollegen? Dieses Angebot steht sowohl Studierenden als auch Beschäftigten zur Verfügung.

Weitere Informationen zu den Angeboten erhalten Sie bei der Koordination für betriebliches Gesundheitsmanagement Katja Germann (E-Mail: [katja.germann@zuv.uni-hannover.de](mailto:katja.germann@zuv.uni-hannover.de)) sowie bei den Projektkoordinator\*innen des Zentrums für Hochschulsport Beatrice Ludwig (E-Mail: [ludwig@zfh.uni-hannover.de](mailto:ludwig@zfh.uni-hannover.de)) und Andrej Rykov (E-Mail: [rykov@zfh.uni-hannover.de](mailto:rykov@zfh.uni-hannover.de)).

# Pressiert's, passiert's!

Ein Interview mit Fachkraft für Arbeitssicherheit  
Roswitha Zucht



## **Personalrat:**

Hallo Frau Zucht, schön, dass es mit unserem Gesprächstermin noch geklappt hat. Wir begrüßen Sie ganz herzlich und hoffen auf ein nettes Gespräch. Haben Sie sich denn bislang gut an der LUH und in Hannover eingelebt? Sie sind ja bereits seit Anfang 2022 hier an der LUH beschäftigt und haben schon die eine und andere Einrichtung und sicherlich viele neue Kolleg\*innen kennengelernt.

## **Frau Zucht:**

Ja, sehr gut. Meine Kolleg\*innen der Stabstelle Arbeitssicherheit haben mich sehr freundlich aufgenommen und sehr gut eingewiesen. Hilfreich war insbesondere die Einarbeitung und Einführung durch den Kollegen Frank Dielitzsch, sowohl intern als auch bei den besuchten Einrichtungen vor Ort. Dabei waren meine ersten Eindrücke in den besuchten Einrichtungen durchweg positiv. Als sehr positiv empfinde ich das Arbeiten in einem größeren Team. Die Stadt Hannover gefällt mir ebenfalls sehr gut. Hannover hat schöne Ecken und man kommt mit dem Fahrrad überall hin, zumindest zu den Uni-Standorten.



**Personalrat:**

Das ist schön zu hören, da planen wir doch direkt eine Fahrradtour zur Versuchsstation Ruthe ein. Diesmal stressfrei und gesundheitsfördernd mit dem Fahrrad. Wie wurden Sie Fachkraft für Arbeitssicherheit?

**Frau Zucht:**

Ist einfach so passiert! - Ja, das kann man so sagen. Ich bin ausgebildete Chemieingenieurin und war mehrere Jahre in der freien Wirtschaft beschäftigt. Durch einen privat bedingten Wechsel nach Osnabrück habe ich 1993 ein Beschäftigungsverhältnis an der Uni Osnabrück begonnen. Dort habe ich die Abteilung Umweltschutz und Gefahrstoffe aufgebaut. In diesem Zusammenhang wurde ein zentrales Chemikalienlager gegründet und das Gefahrstoffmanagement etabliert. Durch die Verrentung des damaligen Sicherheitsingenieurs bot sich mir die Chance, die Stelle zu übernehmen. Zeitgleich wurde die Abteilung Umweltschutz und Gefahrstoffe umgewandelt und in die Stabstelle Arbeitsschutz und Gefahrstoffmanagement integriert, welche ich bis zum Wechsel an die LUH leitete.

Interessanterweise habe ich die bei uns an der LUH neu eingeführte Gefahrstoffdatenbank „DaMaRIS“ bereits vor 20 Jahren an der Uni Osnabrück eingeführt und etabliert. Ich bin davon sehr begeistert, da sie von einer Universität für Universitäten entwickelt wurde und sehr anwenderfreundlich ist.

**Personalrat:**

Was sind Ihre Aufgaben und Tätigkeiten in der Stabstelle Arbeitssicherheit?

**Frau Zucht:**

Grundsätzlich steht die Beratung bei Fragen der Arbeitssicherheit an erster Stelle. Desweiteren leisten wir Hilfestellung bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, führen Systemaudits und interne Begehungen durch, in der Regel in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin Dr. Ellen Aumüller.

Auch der Umbruch durch die Bauherreneigenschaft erzeugt viele neue Fragestellungen und fordert eine spezielle Einarbeitung und Weiterbildung. Aktuell ist die Umsetzung des Hygienekonzeptes vorrangig und arbeitsintensiv, ruft aber auch viele positive Rückmeldungen aus den Einrichtungen hervor.

**Personalrat:**

Welche Aufgaben und Tätigkeiten machen Ihnen besonders viel Spaß, was ist Ihr Steckenpferd?

**Frau Zucht:**

Gerade das Arbeiten in einem größeren Team und der direkte Support durch die Arbeitsmedizin, den Brandschutzbeauftragten, die Beauftragte für die Biologische Sicherheit und Strahlenschutz weiß ich sehr zu schätzen. Darüber hinaus ist mir die Kommunikation sehr wichtig. In der Vergangenheit habe ich gerne im Moderatorenteam mitgearbeitet.

Ein Steckenpferd kann ich zu diesem Zeitpunkt noch nicht benennen. Es ist schlichtweg zu früh. Im Laufe des Arbeitens kristallisiert sich meist ein Steckenpferd beziehungsweise Arbeitsschwerpunkt heraus. Erst einmal möchte ich meinen Bereich gut kennenlernen und mich weiter einarbeiten.

**Personalrat:**

Dass sie gerne Veranstaltungen moderieren, hört der Personalrat natürlich sehr gerne. Da hoffen wir auf anregende, spannende und mitreißende Sicherheitsunterweisungen. Welche Aufgaben und Tätigkeiten machen Ihnen nicht so viel Spaß?

**Frau Zucht:**

Ich mag nicht so gerne Protokolle schreiben.

**Personalrat:**

Mit dieser Antwort treffen Sie bei manchen Personalratsmitgliedern auf vollstes Verständnis. Wie sehen Sie Ihre Rolle in der Umsetzung von Arbeitssicherheit in den zu betreuenden Bereichen?

**Frau Zucht:**

Als Beraterin und nicht als Kontrolleurin der LUH! Mir ist wichtig, nicht mit erhobenem Zeigefinger zu agieren. Ich arbeite gerne nach dem Motto „von Kolleg\*innen für Kolleg\*innen auf Augenhöhe“ für ein gutes Miteinander. Der Servicecharakter der Stabsstelle Arbeitssicherheit muss im Vordergrund stehen.

Ebenso ist mir die Kommunikation und Einbeziehung der Sicherheitsbeauftragten der Einrichtungen sehr wichtig. Diese funktionieren als Bindeglied zwischen den Kolleg\*innen, den Vorgesetzten der jeweiligen Einrichtungen und der Stabsstelle Arbeitssicherheit. Konkret unterstützen die Sicherheitsbeauftragten die Durchsetzung von Sicherheitsmaßnahmen in der jeweiligen Einrichtung, für die sie bestellt wurden. Die Vorgesetzten werden beim Systemaudit direkt mit einbezogen, da sie die Verantwortung für die Arbeitssicherheit tragen.

**Personalrat:**

Welche Institute und Einrichtungen betreuen Sie an der LUH?

**Frau Zucht:**

Viele unterschiedliche interne Einrichtungen sind in meiner Betreuung, diese sind:

- Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie,
- Naturwissenschaftliche Fakultät ab den Gebäuden 4100f mit den Standorten Herrenhausen, Ruthe und die
- zentrale Universitätsverwaltung (außer Dezernat 3).
- Darüber hinaus betreue ich noch folgende externe Einrichtungen:
- die Musikhochschule Hannover und
- die Materialprüfanstalt für das Bauwesen und Produktionstechnik.

**Personalrat:**

Wissen Sie schon, wie viele Abteilungen Sie insgesamt betreuen?

**Frau Zucht:**

Die genaue Anzahl müsste ich prüfen. Ich habe eine große Liste erstellt, um die Übersicht zu behalten. In der Tat sind es viele Einrichtungen mit unterschiedlichen Fragestellungen im Bereich der Arbeitssicherheit. Aber hier hilft mir meine Berufserfahrung als Chemieingenieurin und Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die kollegiale Hilfestellung meiner Kolleg\*innen. Die Ortstermine finden

dienstags, mittwochs und donnerstags statt. An den restlichen Tagen (Montag und Freitag) arbeite ich aus dem Homeoffice.

**Personalrat:**

Was sind die größten Gefährdungen in Ihren zu betreuenden Bereichen?

**Frau Zucht:**

Hier kann ich leider noch keine umfassende Aussage machen. Dazu muss ich die Bereiche bis ins Detail kennen und dafür war die bisherige Zeit zu kurz. Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung wären aber sicherlich die Themen gentechnisch veränderte Organismen (GVO), Gefahrstoffe, Biostoffe, Arbeiten in hohen Höhen (Absturzgefahr) und Arbeiten an der freien Luft (Hitze, UV-Strahlung).

**Personalrat:**

Haben Sie bereits bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen mitgewirkt?

**Frau Zucht:**

Ja, die Stabsstelle aktualisiert gerade die Gefährdungsbeurteilung „Auslandsex-



kursionen“ und demnächst werden Gespräche für die Gefährdungsbeurteilung zum Thema „Alleinarbeit“ geführt. Übergeordnete Fragestellungen werden aber im Team der Sicherheitsfachkräfte gemeinsam bearbeitet. Das macht die Teamarbeit so wertvoll. Besonders wertvoll finde ich die Systemaudits, da hier mit der Leitung der Einrichtung direkt gesprochen werden kann.

**Personalrat:**

Welche Kompetenzen sind bei einer Fachkraft für Arbeitssicherheit wichtig?

**Frau Zucht:**

Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenzen sind wichtige Eigenschaften. Darüber hinaus sollte man ausgeglichen sein und nichts persönlich nehmen. Sehr wichtig ist es, immer auf der Sachebene zu bleiben. Gute Deeskalationskompetenz und Überzeugungskraft verbunden mit einem angenehmen Auftreten erleichtern die Zusammenarbeit. Auch mal Fünfe gerade sein lassen, dabei aber das übergeordnete Ziel nicht aus den Augen verlieren.

**Personalrat:**

Was sind eigene Ideen zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes an der LUH? Wo sehen Sie Verbesserungspotential an der LUH?

**Frau Zucht:**

Eigene Ideen entwickeln sich im Tun. Ich befinde mich derzeit noch in der Einarbeitungsphase. Auch hier ist es noch zu früh, eigene Ideen zu formulieren oder umzusetzen und es wäre eine Anmaßung, jetzt schon Verbesserungsvorschläge zu benennen. Übergreifende Fragestellungen, die auftreten, werden im Team besprochen.

**Personalrat:**

Welche (persönlichen) beruflichen Ziele haben Sie?

**Frau Zucht:**

Ich habe bislang schon viel erreicht und kann gut zurückblicken. So viele berufliche neue Ziele habe ich gar nicht mehr. Ich möchte in diesem guten Betriebsklima weiterarbeiten und mit den Kolleg\*innen vor Ort die Arbeitssicherheit weiter verbessern.

**Personalrat:**

Welchen Tipp zum Thema Arbeitssicherheit würden Sie den Beschäftigten mit auf den Weg geben? Wie kann man den Alltag an der LUH sicherer gestalten?

**Frau Zucht:**

Mit Bedacht handeln! Es gibt einen schönen Spruch: „Pressiert’s, passiert’s!“. Ich empfehle zwei Mal hin zu gucken und dann zu handeln. Auch auf andere zu achten, ist aktiver Arbeitsschutz.

**Personalrat:**

Dürfen wir fragen, was Sie gerne privat unternehmen?

**Frau Zucht:**

Ich bin Motorradfahrerin und wandere auch gerne. Momentan plane ich einen längeren Wanderurlaub in Schottland. Außerdem gestalte ich Schmuck aus Silber, den ich auch selber trage.

**Personalrat:**

Unser Eindruck nach diesem Gespräch war ein sehr guter. Wir sind überzeugt, dass wir mit Ihnen nicht nur eine sympathische und interessante Kollegin, sondern auch eine kompetente neue Fachkraft für Arbeitssicherheit für die Leibniz Universität gewonnen haben. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!





## Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz

**W**ürde man eine Umfrage starten über die gesundheitsgefährdendsten Arbeitsplätzen an der LUH, kämen sie spontan auf den Büroarbeitsplatz? Wahrscheinlich nicht. Wir sind der Meinung, er ist gefährlich. Warum? Dazu kommen wir gleich!

Kommen wir erst einmal zur Begriffsbestimmung Ergonomie. Ergonomie bedeutet: die optimale wechselseitige Anpassung zwischen dem Menschen und seinen Arbeitsbedingungen. Eine wichtige Aussage, da hier sowohl der\*die individuelle Arbeitende als auch die individuellen Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden müssen. Dass Menschen verschieden sind, ist einleuchtend. Arbeitsbedingungen sind je nach Tätigkeit ebenfalls verschieden, aber für bestimmten Tätigkeiten zu vereinheitlichen.

Eine ganze Reihe von Gesetzgebungen regeln die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte. Unter anderem auch die Arbeitsstättenverordnung. Die Arbeitsstättenverordnung fasst (in diesem Falle beim Bildschirmarbeitsplatz) die Anforderungen an das Bildschirmgerät selbst, an den Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung sowie an die Softwareausstattung und die Arbeitsorganisation zusammen. Dabei stehen Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten im Vordergrund, ohne den Betrieben den notwendigen Spielraum für die Anpassung an ihre individuelle Situation zu nehmen.

Diesen Spielraum nutzt die LUH, indem sie unterschiedliche Formen der Bildschirmarbeit anbietet. So ist zum Beispiel die Bildschirmarbeit sowohl in Präsenz vor Ort im Büro als auch zu Hause in Form von Homeoffice möglich. Eine weitere Möglichkeit bietet das Mobile Arbeiten, wobei hier der Arbeitsort beliebig gewählt werden kann. An allen drei verschiedenen Arbeitsplatzformen können Beschäftigte unterschiedlichen Gefährdungen ausgesetzt sein, zum Teil mit Folgeschäden. Mögliche Gefährdungen können zum Beispiel sein: körperliche Belastung, Belastung der Augen und des Sehvermögens, psychische Belastung, aber auch Sturzgefahr.

Um mögliche Gefährdungen erst gar nicht aufkommen zu lassen, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung für jeden Arbeitsplatz zu erstellen. Nach Möglichkeit werden Gefährdungen im Vorfeld beseitigt. Falls dies nicht möglich ist, werden die Beschäftigten auf die Gefährdungen hingewiesen und in richtigem Verhalten zur Vermeidung von Unfällen unterwiesen. Vorgeschaltet zu einer Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz ist eine Arbeitsmedizinische Untersuchung, geregelt in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Die Vorsorgeuntersuchung bei Bildschirmarbeit muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen angeboten werden.



Bild: DELTA-V GmbH

Bei den Arbeitsplätzen vor Ort an der LUH ist es die Aufgabe der Einrichtung, den Bildschirmarbeitsplatz einzurichten, bei der Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen begehen die Kolleg\*innen von der Arbeitssicherheit (AGU) den häuslichen Arbeitsplatz und beraten, was für einen gesunden Arbeitsplatz noch fehlt. Notwendige Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber gestellt. Auch bei einem häuslichen Arbeitsplatz müssen gewisse Standards eingehalten werden, um eine Gefährdung zu

vermeiden. Hierzu gehören in erster Linie ein Schreibtisch, ein Bürostuhl, richtige Lichtverhältnisse, Computerausstattung (Bildschirm) u.a. Aber nicht nur die technische Ausstattung muss stimmen, sondern auch die Anpassung an die Nutzer\*innen muss stimmen. Halt die **Ergonomie**.

Welche gesundheitsschädlichen Auswirkungen können bei einer Bildschirmtätigkeit auftreten? In erster Linie werden hier genannt:

- Die körperliche Belastung, verursacht durch ungünstige Körperhaltung, einseitige Belastung, unzureichende Arbeitsmittel oder Arbeitsorganisation,
- Belastung der Augen und des Sehvermögens und die
- psychische Belastung.

All dies wird zum Teil verursacht durch:

- Mangel an Bewegung,
- unzureichend durchdachte ergonomische Gestaltung des Arbeitssystems,
- falsche, fehlende oder ungeeignete Brille,
- schlechte Software mit ungeeigneter Bedienoberfläche (GUI),
- ungeeignete Beleuchtung, Blendungseffekte durch schlechte Beleuchtungsplanung,
- Arbeitsklima, psychische Belastungsfaktoren.

Die hier genannten schädlichen Einflüsse sind schleichend und werden von den betroffenen Beschäftigten erst sehr spät wahrgenommen. Oftmals sind es kleine Ursachen, die langfristig aber einen großen Effekt haben können. Daher ist es nicht verwunderlich, dass eine Übersicht der Krankenkassen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sowie psychische und Verhaltensstörungen als häufigste Erkrankungen ausweist.

Um sicherzustellen, dass der Bildschirmarbeitsplatz optimal auf die Beschäftigten eingerichtet ist, wird das hinzuziehen von Expert\*innen empfohlen. In Form einer Unterweisung können dann, evtl. für eine größere Gruppe, grundlegende Anforderungen an den Bildschirmarbeitsplatz besprochen werden, die dann am individuellen Arbeitsplatz feinjustiert werden. Eine Darstellung und Anleitung an dieser Stelle wäre zu umfangreich! Sie finden auf den Internetseiten der Stabsstelle für Arbeitssicherheit detaillierte Informationen zum Einrichten eines Bildschirmarbeitsplatzes. ([Link: https://www.intern.uni-hannover.de/de/](https://www.intern.uni-hannover.de/de/))

[themenbereiche/arbeits-sicherheit-notfall/](#)).

Aber auch das persönliche Verhalten muss angepasst werden. Arbeits- und Pausendisziplin sind wichtig! Aber auch andere Maßnahmen, wie aktive Kurzpausen oder die Teilnahme am Pausenexpress, können hier Belastungen ausgleichen. Man sieht, eine ganze Reihe von Maßnahmen müssen ergriffen werden, um einen sichereren und gesundheitlich unbedenklichen Bildschirmarbeitsplatz zu ermöglichen. Diese ganzen Überlegungen entfallen oft bei der Arbeitsform „Mobiles Arbeiten“. Diese Arbeitsform wird sehr geschätzt von den Beschäftigten, weil sie hier vollständige Flexibilität des Arbeitsplatzortes haben. Allerdings sollten Sie – Ihrer Gesundheit zuliebe – die vorgenannten Aspekte eines „guten Bildschirmarbeitsplatzes berücksichtigen.

Die jetzt in Kraft getretene Dienstvereinbarung „Homeoffice und mobile Arbeit“ regelt diese Formen der Arbeit neu. Die bei vielen Beschäftigten geschätzte Möglichkeit des mobilen Arbeitens sieht der Personalrat aufgrund der aufgeführten Sachverhalte kritischer, weil hier die Verantwortung für Arbeits- und Gesundheitsschutz gänzlich auf die Beschäftigten verlagert wird. Sicherlich hat mobiles Arbeiten in bestimmten Situationen seine Berechtigung, der Regelfall eines externen Arbeitsplatzes sollte unserer Meinung nach aber der im Homeoffice sein.

## Ergonomics



**W**ould you be surprised if we told you that the standard office computer workstation is probably the most dangerous workplace at LUH? Fortunately, there is a way to make it less dangerous: ergonomics.

Simply put, ergonomics means the optimal adjustment between the workplace and the human being working there. This means that ergonomics looks at the individual person and their individual working environment. Rules and regulations for the computer workstation are set down in the Workplace Ordinance (Arbeitsstättenverordnung). They cover the computer device itself, hardware and software, but also the workplace furniture, the surroundings and the work organisation, i.e. the framework in which a person works. Health and safety of the employee are of the highest priority here.

At LUH, we have three basic modes in which to work at a computer workstation: in the offices inside LUH buildings, in a fixed private residence (home office) or on the move (mobile working). All three modes carry their own specific risks of short-term or long-term damage, and it is the duty of the employer to avert as many of these risks as possible before anything happens. This is done using risk assessment forms (Gefährdungsbeurteilung) to determine the risk and, if possible, remove it. If not, the employee must be made aware of the risk and instructed in how to avoid it most effectively. For example, in order to prevent long-term eye damage due to excessive screen work, the employer must offer the employee a regular medical eye exam and an instruction in how to relax the eyes and protect them from damage.

When it comes to the set-up of the workstation, the same rules regarding furniture, lighting conditions, risk-free surroundings, hard- and software apply both in LUH offices and in the home office. In the home office, the workstation is reviewed by a person from the department for workplace safety (Arbeitssicherheit), who can give tips on how to improve the workplace set-up and ergonomically adjust it to the employee. Any equipment that is missing for a healthy work environment is provided by the employer.

Which health risks does working at a computer workstation carry?

- Risk of bodily damage
- Risk of damage to eyes and sight
- Risk of psychological damage

All of the above can be caused by inappropriate posture, one-sided pressure, insufficient work equipment or work organisation:

- Lack of exercise
- Insufficiently adjusted ergonomical design of the workstation
- Lack of or wrong glasses
- Unsuitable software and user interface
- Insufficient lighting conditions, dazzling or glare effects
- Working atmosphere, psychological pressure

Often, the damaging effects work gradually so that employees notice their impact only when the damage is done. Surveys of German health insurance companies regularly find that damages to the musculoskeletal system as well as psychological and behavioural disorders are the most common illnesses among computer workstation workers.

The health and safety officers from the department for workplace safety are experts in ensuring optimal workplace safety and ergonomics. They can instruct groups of employees in the general principles of workplace safety and advise individual employees on how to optimally adjust their workstation. More information can be found online here: [\(Link\)](#) (German only). But not every risk can be eliminated by optimising the set-up of the workstation. Employees must do their part as well, changing posture regularly and incorporating regular breaks into their workday.

Ensuring a healthy workplace takes a lot of preparation and discipline, but there are regulations and supporting structures in place to help employees with it. Unfortunately, most of these do not apply to mobile working: here, the responsibility for ensuring a healthy workplace rests solely on the shoulders of the employee. That is why staff council holds home office to be the preferable mode of work. We know that employees like the flexibility mobile working offers them. However, since maintaining your health should be of the highest priority in the workplace, we think that home office should be the mode of choice when working outside LUH offices whenever possible.

# how to do

a little guide

Diesmal:  
**ERGONOMIE**

Richtig sitzen:



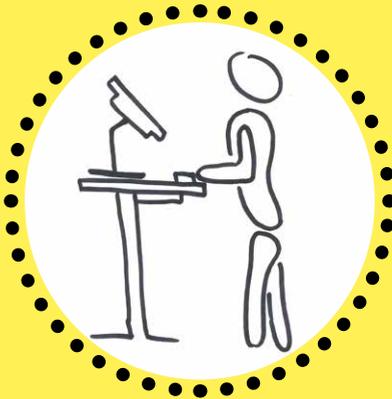
Aber  
so!

Position  
Schreib

Richtig stehen:



So nicht



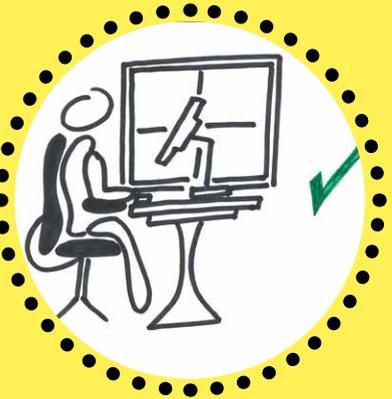
Aber so!

on des  
btisches:

So nicht



Aber so!





## Neuerungen beim Unfallschutz für mobile Arbeitsformen

Im letzten PR-Info (Ausgabe 33) haben wir bereits ausführlich den Themenbereich der Unfallmeldungen behandelt. Nun gibt es zwei wichtige Neuerungen beim Unfallschutz bei mobilen Arbeitsformen, die für gesetzlich versicherte Personen im öffentlichen Dienst wichtig sind.

Es galt die Regelung, dass der Versicherungsschutz auf Wegen vor der Arbeitsaufnahme erst mit dem Durchschreiten der Außentür des von der versicherten Person bewohnten Gebäudes beginnen konnte. Mit „Außentür“ muss nicht zwangsläufig die Haustür gemeint sein, sondern damit ist jede nach draußen führende Tür gemeint, auch z.B. ein Garagentor. Deshalb sagte das Landessozialgericht (LSG) NRW, dass „ein in Homeoffice Beschäftigter niemals innerhalb des Hauses bzw. innerhalb der Wohnung auf dem Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit wegeunfallversichert“ sein könne (LSG NRW 9.11.2020 – L 17 U 487/19). Ebenfalls waren Wege im eigenen Haushalt, wie z.B. Kaffee holen aus der (privaten) Küche keine „Betriebswege“ und somit bestand kein Unfallversicherungsschutz (BSG 5.7.2016 – B 2 U 2/15 R).

Die erste Änderung und gute Nachricht ist, dass der Gesetzgeber hier reagiert hat und nun auch der Versicherungsschutz im Homeoffice besteht. Der § 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VII wurde um den Satz 3 ergänzt: „Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“

Die zweite Änderung bezieht sich auf den Versicherungsschutz auf dem Weg zur Kinderbetreuung. Der § 8 Abs. 2 SGB VII wurde um die Nr. 2a ergänzt und somit wurde noch eine Lücke im Gesetz geschlossen. „Versicherte Tätigkeiten sind auch das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2 Buchstabe a fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird.“ Es besteht also ebenfalls ein Unfallversicherungsschutz von Homeoffice-Beschäftigten bei Wegen, um Kinder z.B. zum Kindergarten/Kita/Tagesmutter/etc. zu bringen und/oder abzuholen. Für die Gassirunde mit dem Hund gilt das nicht ;)

Wir begrüßen diese Änderungen sehr, denn nun sind unsere Beschäftigten im Homeoffice gesetzlich abgesichert und das ist uns ein großes Anliegen. Schließlich können Unfälle passieren...





## Gastbeitrag der neuen zentralen Gleichstellungsbeauftragten Sarah Peters

### Liebe Kolleg\*innen,

seit Juli 2021 bin ich nun schon die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Leibniz Universität. In den letzten Monaten durfte ich bereits vieles erleben und tatsächlich auch schon mitgestalten. Die Zeit rast und ich habe noch einiges vor.

Aber kurz zu mir: Ich selbst bin Sozialwissenschaftlerin, habe meinen Bachelor in Oldenburg an der Carl von Ossietzky-Universität und meinen Master in Berlin an der Humboldt-Universität absolviert. Nach einem kurzen Abstecher in das Personalwesen in der Wirtschaft bin ich 2015 nach Sehnde gewechselt und 2017 nach Nienburg/Weser. Seit 2015 arbeite ich schon als Gleichstellungsbeauftragte. Die ersten Jahre auf kommunaler Ebene und nun im universitären Kontext. In vielerlei Hinsicht ähneln sich die Aufgaben und sind in vielen anderen Aspekten absolut unterschiedlich. So oder so: Es ist spannend.

In meinen letzten beiden Stellen war ich immer als Einzelkämpferin unterwegs. Hier an der LUH habe ich ein Team und habe so die Möglichkeit, Dinge anzusto-

ßen, die allein kaum umsetzbar sind. So zum Beispiel das Thema Unterstützung für Familien. Das Hochschulbüro für ChancenVielfalt unterstützt seit vielen Jahren die Familien an der LUH. Im Team konnten Konzepte erarbeitet werden, die es Beschäftigten mit Familienaufgaben erleichtern, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Die Angebote sollen auch in Zukunft erhalten bleiben und im besten Falle angepasst bzw. ausgebaut werden.

Weiterhin ist natürlich noch Luft nach oben bei der Anzahl weiblicher Professuren. Die LUH ist auf einem guten Weg und trotzdem braucht es auch dort weitere Ideen, den Frauenanteil nachhaltig – besonders in den technischen Fächern – zu erhöhen. Das Team des Hochschulbüros für ChancenVielfalt ist auch hier dabei, Ideen weiterzuentwickeln und Angebote zu schaffen, um diesem Ziel näher zu kommen.

Für mich sind aber neben der klassischen Gleichstellungsarbeit auch Themen aus dem Bereich Diversity von großer Bedeutung. Gleichstellungs- und Diversityaspekte sind unweigerlich miteinander verwoben. Das eine lässt sich kaum ohne das andere denken. Wenn ich also von Gleichstellungsarbeit spreche, spreche ich immer auch von anderen strukturellen Kategorien, die unser aller Leben beeinflussen. Mir ist wichtig, das zu betonen, weil viele Menschen sich oft keine Gedanken darum machen, was die Lebensentwürfe beeinflusst. Für die Zukunft möchte ich persönlich daher Gleichstellungsarbeit an der LUH auch immer unter anderen Aspekten denken: Einer Frau mit Migrationsgeschichte oder aus einem Nicht-Akademiker-Haushalt liegen andere Steine im Weg als einer Frau ohne Migrationsgeschichte. Eine Behinderung beeinflusst das Leben ebenfalls anders. Es ist mir wichtig, dass ein nachhaltiges Gleichstellungskonzept mindestens versucht, alle Kategorien mitzudenken. Ich bin daher sehr dankbar, dass im Hochschulbüro für ChancenVielfalt ebenfalls das Diversity Management angesiedelt ist und dass das Team des Hochschulbüros für ChancenVielfalt aus Menschen besteht, die eine ähnliche Herangehensweise haben wie ich selbst.

In den letzten Jahren ist bereits viel passiert an der LUH. Ich trete wohl in große Fußstapfen und versuche, diesen Weg nun weiter zu gehen.

Für die Zukunft wünsche ich mir daher mehr von den Erfolgsgeschichten der Gleichstellungsarbeit an der LUH mit einem verschärften Blick auf weitere Strukturkategorien, um so ein möglichst inklusives Umfeld für alle Beschäftigten und Studierenden zu schaffen. Ich freue mich daher auf die nächsten Jahre und bin gespannt auf die Zukunft und alles, was da so kommen mag.



## Das ist die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung

Im Mai 2022 wurde an der Leibniz Universität Hannover eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Die JAV vertritt die Interessen aller jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden an der Leibniz Universität Hannover. Sie setzt sich dafür ein, die Ausbildungsbedingungen zu verbessern. Sie unterstützt bei der Vernetzung der Auszubildenden. Aber auch bei Einstellungen und anderen personelle Maßnahmen von Auszubildenden ist die JAV beteiligt.

Unsere JAV setzt sich aus fünf Mitgliedern zusammen, die alle selbst Auszubildende sind. Die Arbeit in der JAV ist eine ehrenamtliche Aufgabe, die die Mitglieder neben ihrer Ausbildung wahrnehmen. Die Amtszeit der JAV beträgt zwei Jahre.

Das sind die Mitglieder der neuen Jugend- und Auszubildendenvertretung:

- Bjarne Block, Auszubildender zum Fachinformatiker (Vorsitzender)
- Roldan Villacorta, Auszubildender zum Feinwerkmechaniker
- Leonard Heidrich, Auszubildender zum Feinwerkmechaniker
- Marina Kiene, Auszubildende zur Feinwerkmechanikerin
- Devin Ince, Auszubildender zum Feinwerkmechaniker

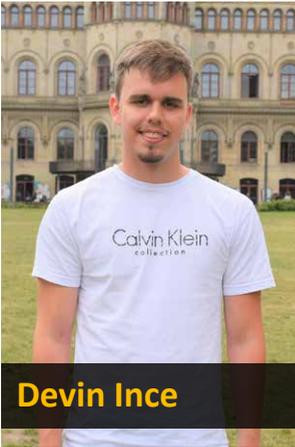
Alle Auszubildenden und jugendlichen Beschäftigten, die bei der Arbeit Probleme haben oder Beratung brauchen, können sich an die JAV wenden.

## So erreichen Sie die JAV:

Telefon: 0511 762 2433

E-Mail: [jav@personalrat.uni-hannover.de](mailto:jav@personalrat.uni-hannover.de)

Sprechzeit: nach Vereinbarung, Anmeldung per E-Mail



## Home oder Office?

„Die Homeoffice-Pflicht läuft aus, nun müssen alle Beschäftigten wieder in Präsenz zurück!“

So oder so ähnlich erreichten uns etliche besorgte Anfragen, sowohl von Beschäftigten als auch von Führungskräften. Mit Hochdruck haben wir die Verhandlungen mit der Dienststelle, Dezernat 2, Datenschutzbüro und LUIS vorangetrieben, um die neue Dienstvereinbarung über Homeoffice und mobiles Arbeiten bis zum 1. April 2022 unterschreiben zu können.

Die neuen Regelungen sind zumindest auf den ersten Blick recht komplex, also haben wir zwei Informationsveranstaltungen angeboten, um die wichtigsten Eckpunkte und Hintergründe zu erläutern und für Fragen zur Verfügung zu stehen. Insgesamt mehr als 1000 Beschäftigte haben daran teilgenommen, das überraschte selbst uns.

Die neuen Regelungen sowie die Folien aus den Veranstaltungen sind auf unserer Internetseite zu finden. ([Link: https://www.personalrat.uni-hannover.de/de/infotehk/pr-unterwegs/homeoffice/](https://www.personalrat.uni-hannover.de/de/infotehk/pr-unterwegs/homeoffice/)) Die Fragen und Antworten aus den Veranstaltungen haben wir ebenfalls dort in Deutsch und Englisch veröffentlicht.

Darüber hinaus stand unsere Vorsitzende Elli Grube auch in weiteren Führungskräfte-, Professor\*innen- und Dekan\*innenrunden zur Verfügung, um auch dort die Entstehung der Regelungen zu erläutern und allerlei Fragen zu beantworten.

## Was ist neu?

Im Vergleich zu den alten Regelungen der Telearbeit ist die Anzahl der Homeoffice-Arbeitsplätze nun nicht mehr gedeckelt und die Antragsgründe (Kinder, Pflege von Angehörigen etc.) sind entfallen. Die Homeoffice-Tage müssen nicht mehr zwingend festgelegt werden, wenn sich Beschäftigte und Vorgesetzte darüber einig sind. Das Antragsverfahren ist erheblich schlanker geworden und auch die einsetzbare Technik ist nicht mehr nur auf die Thin-Client-Variante beschränkt, sondern lässt deutlich mehr zu, wenn die Risikoabschätzung mit den Tätigkeiten dies zulässt. Die Beschäftigten sind per Dienstanweisung an die Einhaltung des Datenschutzes und der Informationssicherheit gebunden.

Mobiles Arbeiten ist nun nicht mehr auf 12 Tage im Jahr beschränkt und muss nicht für einzelne Jahre, sondern nun pauschal für drei Jahre beantragt werden. Die einzelnen Tage müssen dann nur noch jeweils mit den Vorgesetzten abgestimmt werden. Da der Arbeitsplatz nicht festgelegt wird, sind die Umgebungsrisiken höher einzuschätzen, damit sind die möglichen Tätigkeiten ggf. eingeschränkt.

Die Vorgesetzten haben zumindest initial den Aufwand, sich anhand des Sicherheitskonzeptes mit den Tätigkeiten auseinander zu setzen und das passende Technikszenario auszuwählen. Hier empfehlen wir, zunächst die Tätigkeiten zu identifizieren, die zwingend in Präsenz erfolgen müssen und im nächsten Schritt sich dann heranzutasten, welche Tätigkeiten im Homeoffice oder in der mobilen Arbeit mit der eingesetzten Technik möglich sind. Die ersten Anträge werden noch schwierig sein, für weitere Anträge können die Vorgesetzten diese dann als Vorlagen nutzen, derer sie sich bei ähnlichen Tätigkeiten bedienen können.

Die neue Regelung bzw. das neue Arbeiten basieren auf Kommunikation und Austausch. Eine gute Zusammenarbeit gerade in der hybriden Form zwischen den Beschäftigten im Team und auch zusammen mit den vorgesetzten Personen gelingt nur, wenn man sich zusammensetzt und die Wünsche einsammelt, um dann zu schauen, wie sich diese für die zukünftige Zusammenarbeit realisieren lassen. Für eine gerechtere Behandlung der Anträge innerhalb der Teams sollte man sich frühzeitig austauschen, um nicht die Homeoffice-Tätigkeiten nach dem Windhund-Prinzip der eingegangenen Anträge zu verteilen. Und natürlich muss auch sichergestellt sein, dass die Beschäftigten in Präsenz nicht die ungeliebten Restaufgaben erledigen müssen oder auch den Recherche- und

Datei-Lieferservice für die Beschäftigten im Homeoffice leisten können. Alle Beschäftigten haben zwar das Recht, einen Antrag zu stellen, dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass alle Wünsche in vollem Umfang erfüllt werden können.

Hier liegt auch eine Herausforderung bei den Führungskräften, denn auch die Führung auf Distanz ist eine Aufgabe an Kommunikation und Zusammenarbeit, die nicht auf Knopfdruck zu bewältigen ist.

Arbeit in Präsenz hat auch Vorteile: Der Kontakt zum Team ist ein anderer, direkter. Der Arbeitsplatz vor Ort schützt auch vor Entgrenzung, Feierabend ist dann Feierabend. Und es macht Spaß an der Uni, die so bunt ist, wo die Arbeit vom lebendigen Umfeld profitiert. Die eine oder andere Frage in Richtung 100 % Homeoffice irritierte dann etwas, denn auch bei einer Kombination von Homeoffice und mobiler Arbeit gelten die 20 % Mindestanwesenheit pro Woche vor Ort.

Die Pandemie hat uns (zum Glück) gezwungen, uns auf diese neuen Arbeitsformen weitreichend einzustellen, damit die Universität weiterhin funktionieren konnte. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hatte Priorität und wir konnten erfahren, dass die Zusammenarbeit von Ferne trotz vieler Bedenken in der Vergangenheit tatsächlich funktionieren kann. Wir wissen aber auch, dass dies nicht überall ohne ein „Knirschen“ funktioniert hat. Nun gilt es, neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, den Datenschutz und die Informationssicherheit mehr in den Fokus zu nehmen und uns mit den Erfahrungen der letzten zwei Jahre für die Zukunft gemeinsam gut aufzustellen. Dieser Prozess wird allen Seiten etwas Geduld abverlangen, damit am Ende ein gutes, gesundes und produktives Arbeitsumfeld herauskommt.

## Eckpunkte

### Homeoffice (ehemals Telearbeit)

- Umfang: mindestens 20 %, maximal 80 % der individuellen Wochenarbeitszeit
- Zeitraum: 3 Jahre
- Bedingung: Arbeitsvertrag mit mindestens 50 % Arbeitszeit, telefonische Erreichbarkeit während der Arbeitszeit
- Arbeitsort: ein häuslicher Arbeitsplatz (in der eigenen Wohnung oder einer anderen Privatwohnung)
- Tätigkeiten: müssen geeignet und im beantragten Umfang vorhanden sein

## **Antragsverfahren Homeoffice**

- Die Beschäftigten stellen den Antrag an die Personalverwaltung.
- Die Vorgesetzten schätzen die Risiken für die auszuübenden Tätigkeiten ein und wählen das entsprechende Technikszenario aus.
- Die Personalverwaltung fertigt die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag und
- die Personalverwaltung entscheidet über den Antrag (bei vorgesehener Ablehnung > Beteiligung des Personalrats).
- Ggf. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Möbeln und Technik.
- Die Arbeitssicherheit begutachtet den heimischen Arbeitsplatz.

## **Mobiles Arbeiten**

- Umfang: Maximal 30 % der individuellen Arbeitszeit im Kalenderhalbjahr
- Zeitraum: 3 Jahre
- Bedingung: telefonische Erreichbarkeit während der Arbeitszeit
- Arbeitsort: frei wählbar (z.B. Zuhause, im Zug, bei Freunden, im Straßencafé)
- Tätigkeiten: müssen geeignet sein (höheres Schutzniveau wegen höherem Umgebungsrisiko)

## **Antragsverfahren Mobiles Arbeiten**

- Die Beschäftigten stellen den Antrag an die Vorgesetzten.
- Die Vorgesetzten wägen die Risiken für die auszuübenden Tätigkeiten ab und wählen das entsprechende Technikszenario aus.
- Die Vorgesetzten genehmigen den Antrag.
- Bei vorgesehener Ablehnung -> Personalverwaltung -> Personalrat.
- Die Vorgesetzten leiten eine Kopie des genehmigten Antrags an die Personalverwaltung weiter.

## **Übergangsregelung**

Das neue Antragsverfahren und die Risikoabschätzung brauchen eine gewisse Einarbeitung. Ebenso ist eine große Anzahl an Anträgen zu erwarten und die notwendige Beschaffung von Technik und ggf. Mobiliar benötigt ebenfalls einen zeitlichen Vorlauf. Daher gibt es eine Übergangsfrist bis Ende September 2022. Bis dahin ist im gegenseitigen Einvernehmen mobiles Arbeiten mit mehr als 30 % möglich. Danach ist Homeoffice und mobiles Arbeiten nur noch unter den Rahmenbedingungen der Dienstvereinbarung möglich.



## Home or Office?

**A**fter a long period of preparation and discussion, the new operating agreement (Dienstvereinbarung) regarding home office and mobile working at LUH has finally come into effect on April 1, 2022. At first glance, the new regulation seems to be quite complex. This is due to the fact that it aims to combine the security of the old regulation with the flexibility of the emergency mode due to the Corona pandemic, also including best practices found during the last two years. Staff council has offered two online information events, in which more than 1000 employees took part. Questions posed during these events and the answers given by the panel can be found online on the staff council website. ([Link: https://www.personalrat.uni-hannover.de/en/infotehk/pr-unterwegs/homeoffice/](https://www.personalrat.uni-hannover.de/en/infotehk/pr-unterwegs/homeoffice/)). In addition, we will try to summarise the new rules and regulations here.

### What Is New, What Is Important?

All employees are entitled to apply for home office and/or mobile working. There is no fixed number of available places, and you do not need a specific reason for applying such as, for example, care work at home. However, please be aware that this can only work when superiors and their teams communicate openly

and in a timely fashion about everybody's wishes and needs to ensure that nobody gets left behind. We recommend that teams start by determining together which tasks must be done in the university buildings, then look at the question which tasks can be done at home or on the move, and then decide which technical scenario is suited to these tasks and environments.

Home office and mobile working can also be combined, but even then employees must spend at least 20 % of their regular weekly working hours in the university. Both home office and mobile working can be used relatively flexibly: you do not need to set a fixed day for your home office anymore, and mobile working is granted for three years and then agreed upon on a day-to-day basis with your superior. That means more freedom, but also a greater need to communicate within the team and with your superior about sharing the work load in a way that is fair for everybody.

## **The Basics**

### **Home Office (Formerly Teleworking)**

- Extent/Range: minimum 20 %, maximum 80 % of individual regular weekly working time
- Period: 3 years
- Condition: Work contract with at least 50 % regular weekly working time, availability by phone during working hours
- Location: private residence (your own or somebody else's)
- Tasks: must be suitable to home office and cover the hours applied for
- Application procedure:
  - Employees apply to the personnel department.
  - Superiors assess the risk of the tasks planned for home office and decide on the suitable technical scenario.
  - The personnel department issues an additional agreement to the work contract and
  - decides on the application (in case of a planned rejection, they involve staff council).

- If necessary, the home office workplace is set-up with furniture and technical equipment by LUH.
- The department for workplace safety (Arbeitssicherheit) surveys the home office workplace.

## **Mobile Working**

- Extent/Range: maximum 30 % of individual regular working time in half a calendar year
- Period: 3 years
- Condition: availability by phone during working hours
- Location: can be chosen freely (e.g. at home, on a train, at a friend's, in a café)
- Tasks: must be suitable to mobile working (higher security level because of the environmental risks)
  - Application procedure:
    - Employees apply to their superior.
    - Superiors assess the risk of the tasks planned for home office and decide on the suitable technical scenario.
    - Superiors decide on the application (in case of a planned rejection, they involve the personnel department, who then involve staff council).
    - Superiors send a copy of the approved application to the personnel department.

## **Transitional Arrangement**

In order to allow enough time for a large amount of applications to be submitted and processed and home offices to be set-up, the operating agreement contains a transitional period. Until September 30, 2022, it is possible to practice mobile working for more than 30 % of individual regular working time by mutual agreement between employee and superior. After that date, home office and mobile working will only be possible under the terms of the operating agreement.



## Stiftungsuniversität: Was bisher geschah und wie es weitergeht

**D**ie Entscheidung des Senats darüber, ob die Leibniz Universität Hannover in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts übergehen soll, steht kurz bevor. Der Personalrat hat die Diskussion über das Thema und den Vorbereitungsprozess der Entscheidung intensiv begleitet. Wir haben uns in die rechtlichen Grundlagen eingearbeitet und uns im engen Austausch mit den Personalräten der niedersächsischen Stiftungshochschulen über Erfahrungen, Risiken und Vorteile informiert.

Mit Senat und Präsidium konnten wir aushandeln, dass drei wichtige rechtliche Grundlagen für die Stiftungswerdung stehen müssen, bevor der Senat der LUH die Entscheidung darüber treffen kann, ob die LUH in die Trägerschaft einer Stiftung übergehen soll: Die Errichtungsverordnung der Stiftung und die Satzung der Stiftung müssen mit dem Land Niedersachsen fertig ausgehandelt sein. Und

der Personalrat und die Dienststelle müssen eine Dienstvereinbarung (DV) zu den Rechten der Beschäftigten während und nach der Stiftungswerdung ausgehandelt haben. Diese Dokumente müssen dem Senat bekannt sein, bevor dieser zur Abstimmung schreitet.

### **Errichtungsverordnung und Satzung**

Das Schreibteam der LUH, dem neben dem Präsidenten Vertreter\*innen aller Statusgruppen im Senat sowie ein Mitglied des Personalrats angehören, hat einen Entwurf der Verordnung und der Satzung erarbeitet. Der Personalrat hat dabei versucht, die Interessen der Beschäftigten so gut wie möglich in den Regelungen der beiden Dokumente zu verankern. Dabei ist unser wichtigstes Ziel, dass ein möglicher Übergang in die Trägerschaft der Stiftung keine Verschlechterung für die Beschäftigten mit sich bringen wird. Der Entwurf wurde daraufhin an das zuständige Fachministerium, das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), geschickt und dort geprüft. Die Verhandlungen zu den beiden Dokumenten zwischen MWK und LUH sind so gut wie abgeschlossen. Nun liegen die finalen Entwürfe dem Senat vor. Während der Verhandlungen war der Gegenwind manchmal stark, aber wir sind ausdauernd geblieben. Die Zukunft wird zeigen, wieviel Erfolg wir haben werden.

### **DV Beschäftigtenrechte**

Auf der Grundlage der im Rahmen unserer Recherche gewonnenen Erkenntnisse haben wir mit der Dienststelle eine „Dienstvereinbarung zur Sicherung der Beschäftigtenrechte während und nach der Überführung der LUH in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts“ abgeschlossen. (Aufgrund der Länge ihres offiziellen Titels nennen wir die Vereinbarung kurz „DV Beschäftigtenrechte“.) Sie soll im Falle der Entscheidung für die Stiftung viele der identifizierten Risiken ausräumen oder zumindest abfedern. Die DV wurde auch bereits im Verkündungsblatt 07/2022 ([Link: https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/webredaktion/universitaet/publikationen/verkuend\\_blat/2022/vkb\\_22\\_07.pdf](https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/webredaktion/universitaet/publikationen/verkuend_blat/2022/vkb_22_07.pdf)) veröffentlicht. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie schon in Kraft ist. Denn anders als die meisten Dienstvereinbarungen, die mit der Unterschrift der Verhandlungsparteien in Kraft treten, hat diese DV noch eine dritte Bedingung: Sie tritt erst dann in Kraft, wenn der Senat sich für eine Überführung der LUH in die Trägerschaft einer Stiftung entscheidet. Im Falle, dass der Senat sich gegen die Überführung entscheidet, tritt die DV nicht in Kraft. Auf unserer Internetseite können Sie sich die DV Beschäftigtenrechte durchlesen. ([Link: ht-](#)

## **Wie geht es nun weiter?**

Wir haben unser Möglichstes gegeben, um die Beschäftigten im Falle einer positiven Entscheidung des Senats abzusichern. Einiges, was wir im Vorfeld als Risiko identifiziert hatten, konnte dabei aus der Welt geschafft oder abgemildert werden. Jedoch ist es uns nicht gelungen, alle Punkte zu einem befriedigenden Ergebnis zu führen: Einige wenige Restrisiken bestehen nach wie vor. Im Folgenden wollen wir Ihnen dazu nähere Informationen bereitstellen.

## **Ausscheiden aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder**

Mit dem Verlust des Status‘ einer Landesdienststelle durch den Übergang in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts scheidet die Leibniz Universität Hannover auch aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) aus. Zwar ist sie gemäß NHG weiterhin Anwenderin der für die Landesbeschäftigten geltenden Tarifverträge, jedoch haben wir dann keine Stimme mehr am Verhandlungstisch. Eigentlich sind die Stiftungshochschulen schon seit 20 Jahren – ebenfalls gemäß NHG – dazu verpflichtet, einem vom Land geführten Arbeitgeberverband beizutreten, der Mitglied der TdL ist. Da dies jedoch bisher nicht geschehen ist, wurde auf Anregung des Personalrats nun eine Frist für die Erfüllung dieser Pflicht in den Entwurf der Errichtungsverordnung der Stiftung LUH aufgenommen. Wir hoffen sehr, dass es damit diesmal klappt!

## **Verlust des Rechts auf Rückkehr in den Landesdienst auch bei unverschuldeten längeren Unterbrechungen der Beschäftigungszeit an der Leibniz Universität Hannover**

Die jeweilige Errichtungsverordnung und die Vereinbarung zur Errichtung von Stiftungshochschulen zwischen dem Land Niedersachsen und ver.di und dem Marburger Bund räumen den beim Übergang zur Stiftung übernommenen Beschäftigten ein sogenanntes „Rückkehrrecht“ ein. Demnach werden Beschäftigte unter bestimmten, klar definierten Umständen auf Antrag wieder beim Land Niedersachsen beschäftigt – aber nur dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen fortgesetzt wird.

Die Erfahrung des Personalrats zeigt, dass Arbeitsverträge leider immer wieder ohne Verschulden der Beschäftigten mit kurzen Unterbrechungen neu abgeschlossen (Einstellung) und nicht verlängert werden – sei es, weil Unterlagen zu

spät bei der Personalverwaltung angekommen sind, weil ein Projektstart sich verzögert oder weil ein Wechsel der Beschäftigungsart ansteht, z.B. von der wissenschaftlichen Mitarbeiterin zur wissenschaftlichen Hilfskraft und umgekehrt. Um zu verhindern, dass Kolleg\*innen in solchen Fällen ihr Rückkehrrecht verlieren, hat der Personalrat versucht, eine entsprechende Regelung in der Errichtungsverordnung zu verankern. Der Personalrat konnte in den Verhandlungen eine Schonfrist von zwei Monaten erreichen. Das bedeutet: Wer innerhalb von zwei Monaten den neuen Arbeitsvertrag erhält, behält das Rückkehrrecht. Wenn die Unterbrechung länger dauert, haben die Beschäftigten das Nachsehen, auch wenn sie nichts für die Unterbrechung können.

### **Ausgleichsabgaben für die Nichterfüllung der Schwerbehindertenquote**

Arbeitgeber\*innen, die weniger als 5 % schwerbehinderte Personen beschäftigen, müssen nach SGB IX eine Ausgleichsabgabe zahlen. Trotz einer konstant zu niedrigen Beschäftigungsquote von ca. 3 % Schwerbehinderten fiel diese bisher für die Leibniz Universität Hannover nicht ins Gewicht, da sie als Landesdienststelle zusammen mit allen anderen Landesdienststellen berechnet wurde und unser schlechter LUH-Durchschnitt dadurch angehoben wurde. Am Ende hat das Land die Zahlung für alle Landesdienststellen übernommen. Nach dem Übergang in die Trägerschaft der Stiftung ist die Leibniz Universität Hannover selbst für die Zahlung von, grob überschlagen, 138.000 Euro Ausgleichsabgabe jährlich verantwortlich. Ob für diese dann diejenigen Einrichtungen der LUH in die Tasche greifen dürfen, die die 5 % unterschreiten, ist noch ungeklärt.

Weitere Änderungen der Errichtungsverordnung und Satzung nach Entscheidung möglich

Obwohl die Mitglieder des Schreibteams sich die größte Mühe gegeben haben, die besten Regelungen für die Leibniz Universität Hannover und ihre Beschäftigten in der Errichtungsverordnung und der Satzung der Stiftung Leibniz Universität Hannover zu verankern, können weitere Änderungen nach der Entscheidung des Senats gemacht werden. Denn die bisherigen Verhandlungen finden nur mit Vertreter\*innen des MWK statt; die anderen Ministerien und Teile der Landesregierung müssen aber auch mitzeichnen, damit die Verordnung rechtskräftig wird. Und diese werden möglicherweise ihre eigenen Vorstellungen zu gewissen Details der Verordnung und der Satzung haben. Da dieser Prozess jedoch erst nach der offiziellen Antragsstellung zur Überführung der Leibniz Universität

Hannover in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts – also nach einer positiven Entscheidung des Senats für die Stiftung – starten wird, sollte der Senat sich für diesen Fall ein Vetorecht vorbehalten, für den Fall, dass die Änderungen nicht den Vorstellungen des Senats entsprechen. Der Präsident hat dem Senat bereits versichert, dass der Antrag auf Stiftungswerdung zurückgenommen wird, wenn in Verordnung und Satzung Änderungen gemacht werden sollen, die zum Nachteil der LUH sind. Der Senat sollte ihn hier beim Wort nehmen.

### **Ist der Personalrat nun gegen oder für die Stiftungswerdung?**

Abgesehen davon, dass der Personalrat keinerlei Mitbestimmung bezüglich dieser Entscheidung hat, weil der Senat per Gesetz das legitimierte Gremium für diese Entscheidung ist, haben wir das Thema in zahlreichen Personalratssitzungen leidenschaftlich diskutiert. Unser Personalratsgremium spricht sich weder für noch gegen die Überführung der LUH in die Trägerschaft einer Stiftung aus. Unsere Aufgabe ist, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, und wir haben alles daran gesetzt, die Diskussionen konstruktiv und kritisch zu begleiten. Wir haben die Beschäftigten in Infoveranstaltungen informiert und zu Wort gebeten. Wir haben im Schreibteam und mit der DV Beschäftigtenrechte alles gegeben, um Nachteile für unsere Beschäftigten durch Regelungen zu verhindern. Parallel dazu haben wir die Senatsmitglieder mit allen Informationen versorgt und aufgezeigt, was aus unserer Sicht noch kritisch erscheint, damit sie eine möglichst umfassende Grundlage für ihr persönliches Votum im Senat erhalten. Nun liegt es an ihnen, eine gute Entscheidung für unsere Beschäftigten und für unsere LUH zu treffen.

Wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben oder sich mit uns darüber austauschen möchten, stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

### **Update**

Das Personalratsinfo hat sich diesmal etwas verzögert und erscheint nun erst nach der Entscheidung des Senats. Der Senat hat in seiner Sitzung vom 20.07.2022 der Überführung der Leibniz Universität Hannover in die Trägerschaft einer Stiftung zugestimmt. Das bedeutet, dass nun ein entsprechender Antrag an das Land Niedersachsen gestellt werden wird. Der Personalrat wird die weitere Entwicklung aufmerksam begleiten und sich weiterhin für die Wahrung der Rechte der Beschäftigten einsetzen.



## Diverse Bewerbungsverfahren

**N**eulich hatte ich meine erste diverse Bewerbung in einem Verfahren, das ich als Personalrat begleitet habe. Nun, eigentlich nichts so ungewöhnliches, dachte ich. Zwei Freunde von mir, Neyma und Maru, sind ebenfalls divers, fühlen sich also weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig. Das hat beide vor einige Probleme gestellt, in dieser doch (noch) binären, also zweigeschlechtlichen Kultur zu ihrer eigenen Identität zu finden und sich darüber hinaus anderen ständig erklären zu müssen. Im privaten Umgang mit ihnen ist das alles einfach, wir reden uns mit Vornamen an und wenn ich in dritter Person über sie rede, mache ich das auch einfach mit den Vornamen.

Dienstlicher Kontext und förmliche Anrede, stellte ich fest, ist nicht so trivial. Ich hätte es unhöflich gefunden, zu fragen, welche Anrede gewünscht ist, wenn gleich das der einfachste Weg gewesen wäre. Also schaute ich nach, wie man es richtig macht. Im schriftlichen Kontext kann man die Anrede umgehen und das Gendersternchen benutzen „Sehr geehrte\*r Vorname Nachname“. Genau genommen ist auch das binär, weil es „nur“ männlich und weiblich anspricht.

Korrekt sei dann „Sehr geehrtes Enby ‚Nachname‘“. Enby steht hier für n.b., non-binary, nicht binär aus dem Englischen. Das klang für meine Ohren schräg und ich fragte mich, ob ich als „Enby“ angesprochen werden wollte. Eine weitere Möglichkeit wäre schlicht „Guten Tag Vorname Nachname“.

So entwickelte sich eine interessante Diskussion in unserem Gremium, mit dem ich meine sprachliche Unsicherheit teilte. Das war gut und richtig, uns auch einmal zu diesem Thema auszutauschen und dadurch gegenseitig zu sensibilisieren.

Mir persönlich ist es egal, welches Geschlecht, welche Ausbildung, welche Nationalität oder Hautfarbe, welche Religion, welche Behinderung oder welche sexuelle Ausrichtung ein Mensch hat (letzteres allerdings vorausgesetzt der Freiwilligkeit aller Beteiligten). Charakter und Verhalten ist, was Menschen ausmacht. Und im Idealfall kommuniziert man nicht nur miteinander, sondern schafft es auch, sich gegenseitig zu verstehen.

Neyma und Maru habe ich gefragt, was sie von der Enby-Anrede halten. Während Maru sich mit Enby richtig angesprochen fühlt, ist für Neyma die Anrede eher „alienhaft“, wie vom anderen Stern oder sogar abwertend verniedlichend. Immer mehr Menschen schreiben hinter ihren Namen „(sie/ihr)“ oder „(er/sein)“ als gewünschte Pronomen, auch um mehr Normalität in den sprachlichen Umgang zu bringen. Auch hier waren die beiden wieder unterschiedlicher Meinung. Maru fand es ein positives Signal, Neyma war erzürnt, sich mit Pronomen nun wieder erklären oder eine Nichtangabe rechtfertigen zu müssen. Ja so ist es eben. Alle Menschen sind unterschiedlich. Und das ist sehr sehr gut so!

Elli Grube



**Bei...**

- Abmahnung
- Kündigung
- Überlastung
- Mobbing
- Bossing
- Konflikten
- Mitarbeitergesprächen
- Problemen mit Gefährdungsanzeigen
- Problemen mit Urlaub
- Problemen mit Vertragsangelegenheiten

**...den Personalrat kontaktieren!**

**Telefon: 0511 762 3074**

**E-Mail: [buero@personalrat.uni-hannover.de](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)**

## 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](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)  
[www.personalrat.uni-hannover.de](http://www.personalrat.uni-hannover.de)  
Welfengarten 3, Gebäude 1111

Die digitale Ausgabe und die barrierefreie Ausgabe finden Sie auf online unter [www.personalrat.uni-hannover.de/de/infotehk/pr-info/](http://www.personalrat.uni-hannover.de/de/infotehk/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](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de).