PERSONALRATSINFO

Dezember 2022

AUSGABE 35

PERSONALRATSINFO

Leibniz Universität Hannover

Baustellen

an der LUH und anderswo

In dieser Ausgabe: Energiesparen +++ Neuwahl der SBV +++ elektronische Arbeitszeiterfassung +++ Befristung in der Wissenschaft +++ Information in English +++ u.v.m.

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial 3

Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung an der LUH 4

Bauprojekte und was der Personalrat damit zu tun hat 6

Sommerfest 2022 9

Quo vadis Stechuhr? 12

Working on the (Digital) Clock 16

Jugend- und Auszubildendenversammlung 2022 20

Energie sparen: Checklist-E 22

Hürdenlauf 24

Neubauten ade? 27

Schon mal von Inklusionsbeauftragten gehört? 28

Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz 31

The Academic Fixed-Term Contracts Act 36

War sonst noch was? Ach ja... 40

Feiertage ohne Müll! 42

BAUSTELLEN AN DER LUH UND ANDERSWO

Liebe Kolleg*innen!

Schon wieder ist ein Jahr vorbei, die meisten Beschäftigten haben die Gebäude unserer Universität schon verlassen. Aber von Winterruhe kann keine Rede sein: Baustellen, wohin das Auge blickt.

Zunächst wären da natürlich die tatsächlichen Baustellen – nämlich die, an denen neue Uni-Gebäude geplant und gebaut und alte Uni-Gebäude saniert werden. Welche Aufgaben hat der Personalrat eigentlich in diesem Zusammenhang? Darum geht es ab Seite 6. Und wie geht es weiter mit den ganzen Planungen im Zeitalter der immer weiter wachsenden Geldknappheit? Das steht auf Seite 27.

Baustellen können aber auch hinter den Kulissen sein – zum Beispiel bei der Abbildung gesellschaftlicher Wirklichkeiten in der Gesetzgebung. Ab Seite 31 werfen wir einen Blick auf die Baulücken im Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Und ab Seite 12 beschäftigen wir uns mit der langsamen Entstehung einer gesetzlichen Vorschrift zur Erfassung der Arbeitszeit.

Auch die stetige Fortentwicklung der Digitalisierung an der LUH wirft ein Licht auf so manche Baustelle. Ab Seite 24 sprechen wir über die fehlende Infrastruktur bei der Umsetzung der Vorgaben zur digitalen Barrierefreiheit.

Eine ewigwährende Baustelle ist das Ehrenamt an der LUH: Es wird immer schwieriger, Kolleg*innen dafür zu begeistern. Umso mehr freuen wir uns über die Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung (Seite 4) und die Jugend- und Auszubildendenversammlung 2022 (Seite 20).

Und was macht eigentlich unsere prominenteste Baustelle, die Stiftung? (Seite 40)

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

der Personalrat

Leibniz Universität Hannover

Foto: Anh-Vu Phan

Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung an der LUH

Ein Gastbeitrag der Schwerbehindertenvertretung

Alle vier Jahre wird die Schwerbehindertenvertretung (SBV) neu gewählt. Am 13.10.2022 fanden an der Leibniz Universität die Wahlen zur Vertrauensperson und deren Stellvertretungen statt. Die Vorbereitungen hierfür begannen bereits im Frühjahr: Ein Wahlvorstand wurde zusammengestellt und bestellt, neue Kandidatinnen und Kandidaten wurden gesucht und angeworben. Durch die wachsende Arbeitsbelastung allerdings wird es zunehmend schwerer, überhaupt Interessierte zu finden, die ein Ehrenamt „on Top“ noch leisten können. Umso erfreulicher ist es, dass sich wieder 10 Personen gefunden haben, die die Schwerbehindertenvertretung mit ihrem Engagement unterstützen!

Die große Wahlbeteiligung spiegelt unserer Ansicht nach die Anerkennung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung wider. Die neue Schwerbehindertenvertretung ist seit dem 01.11.2022 im Amt. Der „Staffelstab“ ist somit übergeben und wir danken insbesondere den nun ehemaligen Vertreter*innen der Schwerbehindertenvertretung (2018-2022) herzlich für ihr hohes Engagement: Andrea Wiese, Uwe Spillebeen, Annika Brunke und Norbert Pyttlik.

Mit gewohnter Professionalität und unermüdlichem Einsatz wird sich auch die neue Schwerbehindertenvertretung in den kommenden vier Jahren für die Inklusion und die Interessen der Menschen mit Behinderung an der Leibniz Universität engagieren!

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung 2022-2026

Name	Funktion	Durchwahl
Ulrike Hepperle	Vertrauensperson *100% freigestellt*	2720
Frank Dielitzsch	1. Stellvertreter *25% freigestellt für BEM*[1]	2167/17249
Kevin Kitsch	2. Stellvertreter	14983
Karsten Urbaniak	3. Stellvertreter	4268
Christoph Marx	4. Stellvertreter	2218
Frank Hartmann	5. Stellvertreter	3392
Kathleen Dahmen	6. Stellvertreterin	5530
Sabine Poslednik	7. Stellvertreterin	2237
Andreas Beerbom	8. Stellvertreter	2792
Oliver Gorden	9. Stellvertreter	799028

1 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Kontakt

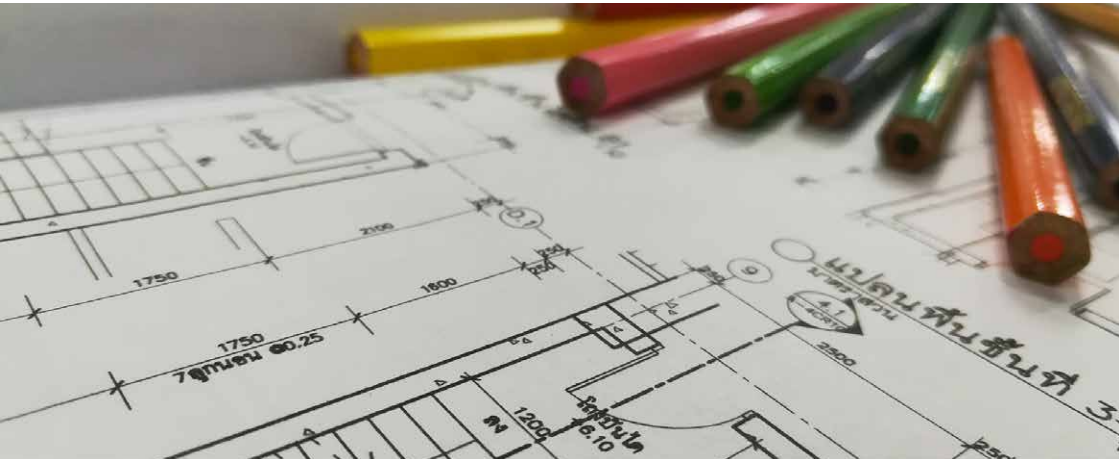
Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität Hannover
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
Welfengarten 3
30167 Hannover
www.uni-hannover.de/schwerbehindert

Bauprojekte und was der Personalrat damit zu tun hat

Wer auf dem Gelände unserer Universität mit seinen über 180 Gebäuden unterwegs ist, kann es kaum übersehen: An vielen Stellen wird gebaut oder saniert. Das hängt damit zusammen, dass viele Gebäude sehr alt und zum Teil auch denkmalgeschützt sind. Außerdem fehlt Platz, da die Universität stark gewachsen ist. Die Forschung, Versuchsgeräte, Labore etc. haben heute andere Anforderungen als in den 60er und 70er Jahren. Dies kann in dem alten Gebäudebestand zum Teil nicht umgesetzt werden. Neben den gestiegenen qualitativen Anforderungen an die Arbeitsflächen darf nicht vergessen werden, dass der vorhandene Gebäudebestand mit der überfälligen Sanierung auch aktuelle Vorgaben zum Brandschutz, der Barrierefreiheit sowie der Energieeffizienz erfüllen muss. Wer kennt nicht die Gebäude, bei denen es durch die Fenster zieht, der Putz von den Wänden und der Decke rieselt, Schadstoffe entdeckt werden und die nachgerüstete Gebäudetechnik abenteuerlich anmutet. Zu dem von unserem Präsidenten schon im Jahr 2019 bezifferten Sanierungsstau kommen nun noch explodierende Kosten durch aktuelle Lieferengpässe und Inflation hinzu, bei gleichzeitigen beispiellosen Kürzungen der Landesmittel durch die globale Minderausgabe.

Der Personalrat ist wegen der direkten Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten laut Gesetz an baulichen Maßnahmen zu beteiligen. Das betrifft die Planungsphase für Neu- und Umbauten genauso wie auch geplante Anmietungen von Arbeitsflächen und insbesondere auch die Gestaltung der Arbeitsplätze. Für geplante Baumaßnahmen oder Anmietungen sollte der Personalrat idealerweise schon sehr früh einbezogen werden, damit Hinweise und Änderungsvorschläge noch in die Planungsprozesse einfließen können. Bei vielen Bauvorhaben funktioniert das über Vorabinformationen zur Baumaßnahme bei Planungsbeginn. Dazu werden uns im Vorfeld die bis dahin vorhandenen Unterlagen zur Vorabdurchsicht zugeschickt, damit wir uns vor einem ersten Treffen einen Überblick über Art und Umfang des Bauvorhabens machen können.

Für unsere gesetzliche Beteiligung ist es auch sinnvoll, wenn zum Zeitpunkt des vorgesehenen Bauantrages solche Besprechungen zusammen mit den anderen betrieblichen Beteiligten stattfinden. Neben dem Personalrat haben auch Nutzendenvertreter*innen, Sicherheitsingenieur*innen, Brandschutzbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung Anregungen, die sich in bereits genehmigte Bauplanungen nachträglich nur schwer aufnehmen lassen. Zudem ermöglichen diese gemeinsamen Besprechungen schnellere Kompromisse und reduzieren den Planungs- und Koordinationsaufwand für die Bauabteilung und die externen Planungsbüros erheblich. Auch für uns als Personalrat erleichtert eine frühzeitige Beteiligung die Arbeit. Wir schauen in Einzelbesprechungen z.B. immer wieder auf Sicherheitsbelange und müssen auch oft die Barrierefreiheit hinterfragen, weil wir keine Kenntnis von den Gesprächen mit den anderen Be-



teiligten erhalten, die ja eigentlich auch Teil des uns zugänglich zu machenden Planungsprozesses sind.

Schwerpunktmäßig liegen dem Personalrat auskömmliche Arbeitsflächen, die Bereitstellung erforderlicher Sozialräume und die Verbesserung der Verkehrsflächen besonders am Herzen. Oft betrifft das schlüssige Lösungen zur Barrierefreiheit, nicht genügend eingeplante Sanitäranlagen, fehlende Pausenräume für Beschäftigte (z.B. für das technische Personal) oder, auch immer wieder beliebt, zu viele Büroarbeitsplätze in zu kleinen Räumen.

Bedauerlicherweise wird unsere formelle Beteiligung bei den Planungsprozessen auch mal übersehen, so dass wir die Dienststelle darauf hinweisen müssen, wenn wir auf anderen Wegen von bereits laufenden oder mangelbehafteten Bauprojekten erfahren. Wenn wir dann erst durch Beschwerden der betroffenen Beschäftigten aufmerksam werden, können wir erst aktiv werden, wenn Belastungen der Sicherheit auftreten oder die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigt wird, was eigentlich durch die gesetzliche Beteiligung vermieden werden sollte. Unserer Erfahrung nach ist die Abstellung technischer und organisatorischer Mängel nachträglich nur selten oder mit erheblichem Aufwand und Schwierigkeiten möglich, was immer auch auf Kosten der Sicherheit und der Gesundheit unserer Beschäftigten geht.

Auch die sich auf den Planungsprozess aufbauende Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze wird nach Abschluss der Bauarbeiten ohne unsere Beteiligung nicht einfacher. Da sich nachträglich weder die Anzahl von WC-Anlagen erhöhen oder Büros vergrößern lassen, bleiben dann nur Änderungen der Nutzung, was wiederum Ärger und zusätzliche Planungen verursacht. Hierbei könnten zudem juristische Auseinandersetzungen in einem – gegebenenfalls notwendigen – Einigungsprozess weitere Kapazitäten binden.

Als Personalrat wollen wir grundsätzlich sicherstellen, dass für unsere Beschäftigten im Zuge der Bauplanungen die rechtlichen Mindeststandards für die Nutzung erfüllt werden. Da diese Sicherstellung im laufenden Betrieb der vielen Gebäude für uns weder zu erkennen noch zu realisieren ist, sollte es zumindest Teil einer seriösen Bauplanung sein. Aus der Sicht des Personalrats wäre es insbesondere sinnvoll, verbindliche Raum- und Ausrüstungsstandards festzulegen, um immer neue Einsparungen und Rechtsdehnungen zu vermeiden. Auch den Bauplanungen an sich würde ein einheitlicher Beteiligungsprozess sicherlich gut tun und hätte für alle Beteiligten mehr Transparenz und Verbindlichkeit.

Sommerfest 2022

Nach zwei Jahren gab es in diesem Jahr endlich mal wieder ein Sommerfest, traditionell in der ersten Julihälfte im Welfengarten. Dabei war alles, was man braucht: warmes, sonniges Wetter, viele gutgelaunte Menschen, und auch die Popcornmaschine lief wieder fleißig am Stand des Personalrats. Da das Fest in diesem Jahr eine Stunde früher als sonst begann, war das allseits beliebte Popcorn leider schon vor dem Ende der Festivitäten leergefuttert. Aber das war längst nicht alles, was unser Stand zu bieten hatte.

Norbert Pyttlik probiert den Parcours aus.

In diesem Jahr war der Personalrat in Kooperation mit den Kolleg*innen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) beim Sommerfest vertreten. Gemeinsam hatten wir uns eine Aktion überlegt, bei der Besucher*innen am eigenen Leib erfahren konnten, wie es sich anfühlt, wenn einem körperliche und geistige Barrieren begegnen – ein echter Hindernis-Parcours also. Teilnehmende mussten zunächst in einem Rollstuhl über Rampen und um Schikanen herum manövrieren (Herzlichen Dank an das Zentrum für Hochschulsport für die Leihgabe der Rollstühle!). Dann sollten sie versuchen,

André Hruschka und Andree Klann verteilen Popcorn an viele Kleine und auch ein paar Große.

an simulierten Tinnitus-Geräuschen vorbei einer Unterhaltung zu folgen oder einen Vortrag zu verstehen. Mit Brillen auf der Nase, die verschiedene krankheitsbedingte Einschränkungen der Sehkraft simulierten, mussten sie versuchen, ein paar Schritte zu gehen und dann einen kurzen Text vorzulesen. Die letzte Aufgabe verlangte von den Teilnehmenden, den Sinn hinter einem extrem verschachtelten und mit Fremdworten gespickten Satz herauszufinden. Zum Schluss fragten wir nach Hürden und Barrieren, die Beschäftigte in ihrem eigenen Arbeitsumfeld schon erlebt haben. Dabei wurden interessanterweise ganz unterschiedliche Dinge genannt, zum Beispiel belastendes Arbeitsklima oder Abkürzungen und Fachbegriffe. So zeigt sich auch wieder beim Sommerfest, dass die Antwort auf

Interessante Gespräche am Stand des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung.

Die Hindernisse zu Umfahren, erfordert viel Geschick!

die Frage, was eine Barriere darstellt, oft abhängig vom Individuum ist.

Das Fest war ein voller Erfolg, und es war einfach schön, nach so langer Zeit mal wieder so viele lachende Gesichter „in echt“ zu sehen und mit den Kolleg*innen einen Klönschnack in Präsenz zu halten. Und wenn man dann am Ende des Tages alles abgebaut, zusammengeräumt und zurück ins Büro transportiert hat und den Heimweg antritt, so tut man das zwar müde und staubig, aber auch sehr zufrieden und mit einem Lächeln auf dem Gesicht.

Bis zum nächsten Jahr!

Quo vadis Stechuhr?

In der 27. und 28. Ausgabe des PR-Infos berichteten wir über die in Überarbeitung befindliche Dienstvereinbarung zur Gleitzeit und elektronischen Zeiterfassung (Link zum Artikel) sowie zu den Hintergründen des wegweisenden Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Mai 2019 zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit (Link zum Artikel).

Alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind seit dem Urteil angehalten, ihre nationalstaatlichen Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit entsprechend anzupassen. Nachdem anfangs der See noch recht still ruhte, ist nun durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 1 ABR 22/21) doch noch etwas Bewegung in die Thematik rund um die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit gekommen. Eine Anpassung der nationalstaatlichen Regelung seitens der Bundesregierung ist in Arbeit.

Am 13.09.2022 hat das BAG eine Pressemitteilung zu dem Urteil veröffentlicht. Die Quintessenz daraus ist: Arbeitgeber*innen sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die

von den Arbeitnehmer*innen geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Worum ging es bei dem EuGH-Urteil?

In dem EuGH-Urteil ging es vornehmlich um die Auslegung zweier Rechtsvorschriften: um Artikel 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie um die Artikel 3, 5 und 6 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments.

In der Grundrechtecharta ist das Recht aller Arbeitnehmer*innen auf „eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub“ festgelegt. Dieses Recht wird durch die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG konkretisiert.

Das Ziel dieser Rechtsvorschriften ist es, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen zu verbessern. Zwar legt die Richtlinie keine konkreten Maßnahmen fest, die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind aber verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer*innen ihre Rechte nach der Grundrechtecharta und der Arbeitszeitrichtlinie wahrnehmen können.

Der EuGH hatte in seinem Urteil festgelegt, dass die Einhaltung dieser Vorschriften nur dann gewährleistet werden kann, wenn die Mitgliedsstaaten Arbeitgeber*innen dazu verpflichten, zugängliche Systeme einzuführen, mit deren Hilfe die tägliche Arbeitszeit objektiv und verlässlich erfasst wird.

„Objektiv“ und „verlässlich“ impliziert aber auch, dass ein entsprechendes System manipulations- und fälschungssicher sein muss. Stift und Zettel oder ein Excel-Tabellenblatt dürften dem nicht gerecht werden. Das EuGH-Urteil bezieht sich jedoch nur auf das „Ob“ der Zeiterfassung, nicht auf das „Wie“.

Was war der Anlass für das Klageverfahren am BAG?

Der Betriebsrat einer vollstationären Wohneinrichtung hatte versucht, mit seinem Betrieb eine Dienstvereinbarung über die elektronische Zeiterfassung abzuschließen, die Verhandlungen waren jedoch gescheitert. Nachdem auch die Einrichtung einer Einigungsstelle scheiterte, wendete sich der Betriebsrat ans Landesarbeitsgericht (LAG) mit der Bitte um Klärung der Streitfrage, nämlich ob er überhaupt ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfas-

sungssystems habe. Dies bestätigte das LAG. Die Arbeitgeberinnenseite legte daraufhin Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht ein. Das BAG kehrte die Entscheidung um: Es entschied, dass „ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht [des Betriebsrates] nach § 87 BetrVG [Betriebsverfassungsgesetz] nur besteht, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.“ Das bedeutet: Da Arbeitgeber*innen bereits durch § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG dazu verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer*innen zu erfassen, kann der Betriebsrat dieses nicht einfordern.

Hier wurde also noch einmal klargestellt: Die Zeiterfassung in rechtskonformer Weise ist bereits jetzt eine Pflicht von Arbeitgeber*innen. Aber auch hier geht es nicht konkret um das „Wie“ – weiterhin muss jeder Betrieb und jede Dienststelle selbst eine geeignete Lösung finden, zumindest solange die Gesetzgebung nicht konkreter wird.

Was das BAG-Urteil am Ende bedeutet, wird davon abhängig sein, welche Sank-

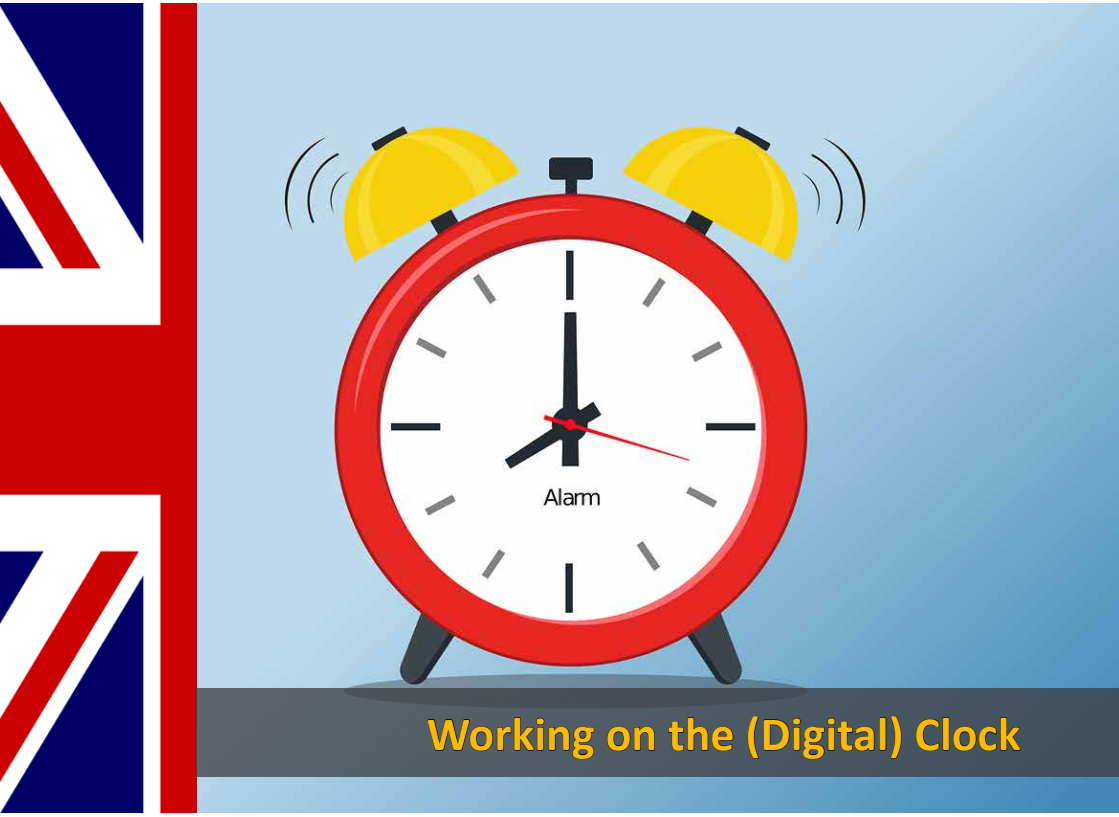
tionen und welche Ausnahmen in der gesetzlichen Regelung, die aktuell von der Bundesregierung erarbeitet wird, enthalten sein werden. Eins ist jedoch schon absehbar: Das Grundsatzurteil dürfte den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter verändern, insbesondere von denen, die unbezahlte Überstunden leisten.

Was bedeutet das BAG-Urteil für die LUH?

Eine leider viel zu wenig bekannte Tatsache ist, dass an der LUH größtenteils nicht Gleitzeit das vorherrschende Arbeitszeitmodell ist, sondern dass weit über 80 % der Einrichtungen offiziell feste Arbeitszeit haben. Diese ist laut Rundschreiben A Nr. 33/2007 „Arbeitszeit in der Niedersächsischen Landesverwaltung, hier: Feste Arbeitszeit an der Leibniz Universität Hannover“ (Link zum Rundschreiben) für alle Bereiche der LUH festgelegt, für die nicht explizit eine Gleitzeitregelung zwischen Dienststelle und Personalrat vereinbart wurde. Bei fester Arbeitszeit ist eine Arbeitszeiterfassung nicht notwendig, da ein Arbeiten außerhalb der festen Arbeitszeit nur im Rahmen von angeordneten (und dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegten) Überstunden möglich ist.

Häufig wird jedoch – möglicherweise aus Unwissenheit – eine Gleitzeit irgendwie praktiziert, obwohl es für die Einrichtung keine abgeschlossene Gleitzeitregelung gibt. Das ist nicht rechtskonform und kann sowohl den Einrichtungsleitungen als auch den Beschäftigten auf die Füße fallen. Daher verhandeln wir mit der Dienststelle seit geraumer Zeit an einer Neuauflage der Dienstvereinbarung zu Gleitzeit und Zeiterfassung für die gesamte LUH.

Ein etabliertes Zeiterfassungssystem, das den technischen Anforderungen gerecht wird, ist bereits an der LUH praxistauglich erprobt. Mit der neuen Gleitzeit-Dienstvereinbarung soll es den Einrichtungen ermöglicht werden, sukzessiv auch im Zeiterfassungssystem implementiert zu werden.



Working on the (Digital) Clock

In edition 27 of the PR-Info, we reported on a ground-breaking decision the European Court of Justice (ECJ) took in May 2019 about the duty to record daily working hours (link to the report).

Since then, all member states of the European Union are called upon to reform their national legislation in order to make it conform to the ruling. In the beginning, nothing much happened in Germany. But now, a different ruling by the Federal Labour Court (FLC) (*Bundesarbeitsgericht*) fired up the discussion about the duty to record working hours again. The federal government is already working on a reform of German law in this matter.

On September 13, 2022, the FLC issued a press release about the ruling. In a nutshell, it says that following article 3 section 2 number 1 of the German Occupational Safety Act (OSA) (*Arbeitsschutzgesetz*), employers have a duty to establish a system which employees can use to record the hours they have worked.

What was the ruling of the ECJ about?

The ECJ ruling concerned itself mostly with the interpretation of two pieces of legislation: article 31 section 2 of the European Charter of Fundamental Rights and articles 3, 5 and 6 of the EU guideline on working hours 2003/88/EG.

The European Charter of Fundamental Rights states that "every worker has the right to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods and to an annual period of paid leave". This right is substantiated by the EU guideline on working hours 2003/88/EG.

Both pieces of legislation aim to improve living and working conditions of employees. They do not specify any particular measures, but put a duty on all member states of the EU to introduce measures to ensure that employees can exercise their rights according to the Charter and the guideline.

In its ruling, the European Court of Justice found that this duty can only be effectively discharged if member states oblige employers to establish accessible systems that record daily working hours objectively and reliably.

The words "objectively" and "reliably" imply that such a system must also be proof against tampering and forgery, which pen and paper or an Excel spreadsheet definitely are not. However, the ECJ ruling only concerns itself with the "if" of recording working hours, not with the "how".

Why was the action brought before the Federal Labour Court?

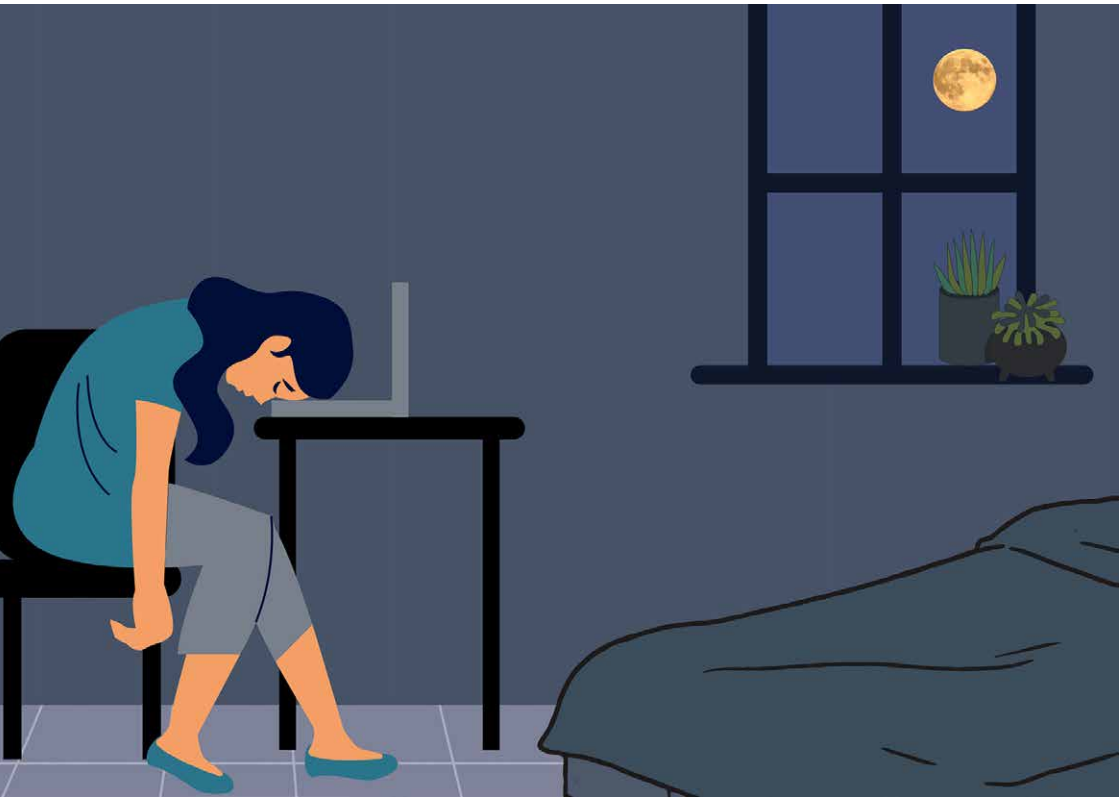
The staff council of a residential home for in-patients tried to negotiate an operating agreement with their management, according to which working hours would be recorded electronically. When negotiations failed, the staff council brought a suit before the higher labour court of the federal state in order to determine whether they had a right to demand the establishment of an electronic system for recording working hours. The higher labour court ruled that they did, but the management committee appealed to the Federal Labour Court, which ruled that the staff council had such a right only in cases in which the matter is not sufficiently regulated by legislation already. In effect, this means that the staff council cannot demand that a system for recording working hours be established because all employers in Germany are already obliged to do so by article 3 section 2 number 1 of the Occupational Safety Act.

The FLC ruling makes it clear that employers already have a duty to provide a legally compliant system of recording working hours. But again, it is not about the “how” – as long as there is no clear legislation on this, every company and government department must find their own solution.

What the FLC ruling really entails will depend on the penalties and exemptions contained in the federal legislation on the subject that is now being prepared by the federal government. However, one thing is certain: this landmark ruling is bound to change the working life of many employees, especially those that have been working unpaid overtime.

What does the FLC ruling mean for LUH?

A fact that is, unfortunately, far too unknown is that at LUH, flexible work time is not the predominant system. In fact, many more than 80 % of LUH institutes and departments officially have fixed working hours. For these institutes and



departments, no regulation for flexible work time has been agreed between the university's presidential committee and staff council. Therefore, they have fixed working hours according to regulations set down in LUH A-circular (*Rundschreiben A*) No. 33/2007 (link to download circular as PDF – German only). When working hours are fixed, there is no need to record working hours because it is not permitted to work outside of the fixed working hours – except when official overtime has been ordered by management and agreed upon by staff council.

However, many institutes and departments practice an unregulated version of flexible work time although no agreement exists for it – maybe because they do not know better. Such behaviour is not legally compliant and can have dire consequences for management and staff. That is why staff council has been negotiating with the presidential committee for some time now about a new operating agreement on flexible work time and electronic recording of working hours for the whole LUH.

An electronic system of recording working hours that complies with all technical and legal requirements is already in use at LUH. It is the aim of the new operating agreement on flexible work time to offer all LUH institutes and departments a chance to successively take part in it.

Jugend- und Auszubildendenversammlung 2022

Ein Gastbeitrag der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Wir, die JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung), haben eine JA-Versammlung durchgeführt. Die Versammlung fand am 28.10.2022 im Welfengarten von 10:00-13:00 Uhr statt. Insgesamt waren bei der Versammlung 35 Auszubildende, 6 Mitglieder der JAV und ein Mitglied des Personalrats (Sarah Steiding).

Zuerst haben wir alle Teilnehmenden begrüßt. Danach haben wir uns als JAV vorgestellt. Dabei haben wir erklärt, wer wir eigentlich sind und was wir machen. Dazu gehörten auch die Fragen, wie wir bei Problemen helfen können und wo man uns findet. Im Anschluss hat sich Sarah Steiding vom Personalrat vorgestellt. Sie hat den Unterschied und die Gemeinsamkeiten vom Personalrat und der JAV erläutert.

Anschließend wollten wir, dass sich nun die Auszubildenden vorstellen. Das haben wir mit verschiedenen Kennenlernspielen verbunden. Dabei stellten sich alle Teilnehmenden erst nach dem Alter, dann nach dem Ausbildungsberuf auf

und kamen untereinander ins Gespräch. Das war eine tolle Möglichkeit, um sich untereinander kennenzulernen.

Nach der Vorstellungsphase haben wir ein gemeinsames Gruppenbild vor dem Welfenschloss aufgenommen.

Währenddessen wurde schon der Grill vorbereitet und wir starteten mit dem Grillen. Es gab Salate, Würstchen und vegetarische Optionen, wo jede*r etwas für sich gefunden hat. Beim Essen kamen tolle Gespräche auf und es haben sich viele Auszubildende untereinander kennengelernt. So entstanden immer wieder neue Gruppen und unterschiedliche Gesprächsthemen (von der Arbeit bis hin zur Freizeit).

Es war uns sehr wichtig, wie die Teilnehmenden die Versammlung und die JAV im Allgemeinen finden. Dazu haben wir einen Feedbackbogen erstellt und alle gebeten, diesen auszufüllen. Da uns die Meinung der anderen Auszubildenden sehr wichtig ist, freuen wir uns über das positive Feedback. Auch die Kritik war uns wichtig, damit wir darauf reagieren können und uns dementsprechend verbessern.

Nach der Versammlung sind noch viele Auszubildende dort geblieben und haben uns beim Abbau unterstützt. Kurzum war es eine schöne Veranstaltung, wo neue Kontakte geknüpft worden sind und tolle Gespräche zustande kamen. Wir freuen uns sehr, dass es nach der coronabedingten Pause nun wieder geklappt hat, und sind uns sicher, Veranstaltungen wie diese in Zukunft öfter zu organisieren!

CHECKLIST-E: Grün denken und handeln am LUH-Arbeitsplatz

Seit Beginn der Industrialisierung steuern wir zunehmend auf extreme Klimakatastrophen zu. Die Missachtung der schon seit Jahrzehnten deutlichen Hilfesignale unserer Erde sind mittlerweile nicht mehr weg zu ignorieren. Es muss sich was ändern! Die finanziellen und umwelttechnischen Kosten unseres immensen Energieverbrauchs sind nicht mehr tragbar. Hier heißt es: „Think globally, act locally“ (Global denken, lokal handeln). Das bedeutet: Jede*r Einzelne kann auch am Arbeitsplatz einen Teil zur Senkung der Energiekosten beitragen. Hängen Sie unsere Energiespar-Checkliste – oder auch Checklist-E! – an die Bürotür, die Pinnwand etc. Damit es noch leichter wird, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

STROMVERBRAUCH: effiziente Nutzung

- Reduzierte Nutzung & Abschaltung (bei Nichtnutzung, während der Nacht)
- Energieeffiziente Modelle: Austausch von alten Geräten (Förderung bis zu 100%)
- Messung des Verbrauchs: Green Office verleiht Strommessgeräte für 2 Wochen
- „Standby“-Betrieb aus bei PCs & Bildschirmen, Druckern, Beamern
- Schaltbare Steckdosen nutzen (nicht mehrere ineinander!), maximale Leistung beachten!

HEIZKÖRPER: clever heizen

- freigeräumte bzw. nicht zugestellte Heizkörper
- Thermostate bei Anwesenheit auf Stufe 2 (16°C) oder 3 (19°C)

- Zum Halten der Raumtemperatur Türen und Fenster schließen
- Wärmelasten (Maschinen, Sonneneinstrahlungen) mitnutzen
- Bei Abwesenheit (Wochenende, Urlaub, etc.) auf Stufe 2 herunterregeln

FENSTER: richtig lüften

- Stoßlüftung (3-4 Mal für 3-10 Minuten täglich)
- Beim Lüften Fenster komplett öffnen
- Kipplüftung vermeiden
- Seminarräume, Hörsäle: Lüften kurz vor Beginn der Veranstaltung, Lüftung an

BELEUCHTUNG: smart light

- Tageslicht nutzen, große Räume – kleine Lichtquellen, helle Wände
- LED (Energieklasse A statt G), Energiesparlampen, Bewegungsmelder
- Bei Nutzung einschalten, bei Nichtnutzung ausschalten (Büros, Besprechungsräume, Teeküchen, WC)
- Individuelle Regeln für Beleuchtung von Hallen, Laboren und Werkstätten überprüfen: Synergien nutzen, Schichten abstimmen

QUELLEN:

Green Office: https://www.sustainability.uni-hannover.de/
Be SMART – Do more with less: Energiesparen an der LUH: http://go.lu-h.de/energiesparen
Anleitung zum Energiesparen (Download PDF): http://go.lu-h.de/Energie-Checkliste-PDF

Hürdenlauf

Barrierefreiheit, also die Sicherstellung von Zugangsmöglichkeiten für alle Menschen, ist einer der wichtigsten Aspekte des modernen öffentlichen Lebens. Die Welt, in der wir leben, ist bunt und vielfältig und alle Menschen bringen unterschiedliche Voraussetzungen mit. Trotzdem muss allen die gleiche Möglichkeit der Teilhabe geboten werden. Das gilt einmal mehr für die Arbeitswelt im öffentlichen Dienst. Davon sind wir im Personalrat fest überzeugt.

Leider hinkt die Realität oft hinterher, gerade im öffentlichen Sektor. Wunsch und Wirklichkeit – um nicht zu sagen Vorschrift und Umsetzung – klaffen da oft weit auseinander. Zwar sind wir im öffentlichen Dienst schon seit Jahren gesetzlich zur Barrierefreiheit verpflichtet, und mit diesen hehren Grundsätzen schmückt man sich öffentlichkeitswirksam gern. Aber mit der Umsetzung werden die Dienststellen, werden die Beschäftigten allein gelassen.

Probleme gibt es überall, man kann sie kaum übersehen. Unsere maroden Gebäude sind voll von Treppen, Stufen, engen Gängen und verwirrender Beschilderung, und es ist kein Geld für die Instandhaltung da, geschweige denn für einen rollstuhlgerechten Ausbau oder Tastleitsysteme. Nach wie vor liegt die Zahl

der an LUH beschäftigten Personen mit Schwerbehinderung deutlich unter dem für den öffentlichen Dienst gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatz. Auch Personen mit Lernschwierigkeiten oder kognitiven Einschränkungen dürften den Zugang zu Arbeit im Elfenbeinturm schwer finden. Und die ständig ansteigende Taktung und Dauerbelastung durch Unterbesetzung und Arbeitsverdichtung ist für Menschen mit chronischen gesundheitlichen Problemen doppelt belastend.

Doch auch vermeintlich „gesunde“ Kolleg*innen stellt die mangelnde Infrastruktur vor Schwierigkeiten, wenn es beispielsweise um digitale Barrierefreiheit geht. Und wir sprechen jetzt nicht davon, dass durch den rapiden Umbau der Arbeitswelt auf digital oft ältere Kolleg*innen auf der Strecke bleiben, die keine *digital natives*[1] sind. Nein, es geht jetzt um die Umsetzung der Vorschriften zur digitalen Barrierefreiheit.

Im letzten PR-Info haben wir die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung wie folgt zitiert: „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.“ Schön und gut, richtig und wichtig. Aber wer kümmert sich darum? Hunderte von Formularen, Rundschreiben, Ordnungen, Anträgen, Infoflyern, Veröffentlichungen, Prozessen, Interaktionen stellt die LUH mittlerweile digital zur Verfügung. Wer ist dafür zuständig, dass all das den Vorgaben der digitalen Barrierefreiheit entspricht? Gibt es eine zentrale Einrichtung dafür, die prüfen, beraten und unterstützen kann?

Leider nein. Was es gibt: einen Kurs „Barrierefreie Dokumente erstellen“ im Weiterbildungsprogramm, zwei halbe Tage. Und eine Sammlung von Links und Anleitungen im Beschäftigtenportal, die zur Hälfte auf externe Angebote verweist. Ein Anfang, definitiv. Wenn aber nach Besuch der Weiterbildung und Lektüre aller Anleitungen bei der Herstellung eines barrierefreien Dokuments dennoch Probleme auftauchen, sind Beschäftigte auf sich allein gestellt. Dann gibt es niemanden mehr, den man fragen kann, der vielleicht mehr Ahnung von dem Thema hat – keine zuständige Stelle eben, die bei der Umsetzung helfen kann.

Noch dazu kommt, dass die allermeisten Einrichtungen der LUH keine zusätzlichen Personalressourcen für diese ja doch zentrale Aufgabe bereitstellen (können), so dass üblicherweise irgendein*e Beschäftigte*r die Erstellung der

1 Digital native = eine Person einer bestimmten Generation, die mit digitalen Technologien vertraut ist, weil sie im digitalen Zeitalter aufgewachsen ist.

barrierefreien Dokumente zusätzlich zu den regulären Aufgaben miterledigen muss. Oft gilt hier das Wer-zuerst-zuckt-kriegt-den-Job-Prinzip, oder auch der Grundsatz „Kannst Du nicht mal, Du bist doch so gut in sowas…?“ Woher diese Person die Zeit für die aufwändige Einarbeitung in das Thema und die mühselige, kleinschrittige Umsetzung nehmen soll, muss sie dann oft selbst sehen.

Schon allein das wäre aus Sicht des Personalrats Grund genug, eine zentrale Stelle einzurichten, die die Erstellung barrierefreier Dokumente für die Einrichtungen der LUH übernehmen kann. Auf Nachfrage heißt es dann jedoch nur, die Einrichtungen wollten das lieber selbst machen und sich nicht reinpfuschen lassen. Gut, das ist möglich an einer so dezentralen und diversen Dienststelle wie der LUH, aber sicherlich gilt das nicht für alle oder auch nur die meisten Einrichtungen. Die Etablierung einer zentralen Stelle für die Übersetzung von Dokumenten und Webseiten ins Englische hat ja gezeigt, dass es durchaus auch den Bedarf nach zentraler Hilfestellung gibt.

So wie die Dinge sind, stellt die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zur Barrierefreiheit aufgrund fehlender Infrastruktur eine weitere Hürde für die Beschäftigten der LUH dar. Barrierefreiheit erzeugt Barrieren – das war sicher nicht im Sinne der Erfinder*innen!

Neubauten ade?

Die politische Entscheidung ist gefallen, öffentliche Neubauten zukünftig nur noch energieeffizient zuzulassen, und die Landesregierung hat das Signal gegeben, hierfür keine zusätzlichen Mittel bereitzustellen. Damit wird es an der LUH wohl zukünftig keine Neubauten mehr geben können. Wir wissen spätestens seit der Globalen Minderausgabe (wir berichteten im PR-Info Nr. 32 (Link) und Nr. 33 (Link)), dass den Hochschulen finanziell das Wasser bis zum Hals steht. Mit der Energiekostensteigerung, aus deren Kompensation sich das Land Niedersachsen ebenfalls herauszieht, ist die finanzielle Lage nun noch um ein Vielfaches angespannter. An Mehrausgaben für höhere Energieeffizienz-Standards ist da schlichtweg nicht zu denken. Die bereits im Antragsverfahren steckenden Neubauten „Zentrum für Wissenschaftsreflexion“ in der Nordstadt und „Optikum“ an der Pascalstraße in Garbsen könnten mit viel Glück noch realisiert werden, sofern für diese die neuen Standards noch nicht herangezogen würden.

Schon mal von Inklusionsbeauftragten gehört?

Nicht? Das ist schade, geht aber leider fast allen so und sollte sich zukünftig unbedingt ändern. Inklusion will die weitestgehende Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben, unabhängig von persönlichen Einschränkungen oder Unterschieden. Dazu müssen Strukturen an die Erfordernisse angepasst werden und nicht der Mensch an die Umgebung. Das ist natürlich eine ungeheuer komplexe Aufgabe, in Arbeitsstätten wie auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Dabei geht es immer auch um den guten Willen, clevere Ideen, Machbarkeit, Kooperation und Kompromisse, denn auch hier ist der Weg das Ziel.

Die meisten von uns haben schon mal persönlich mit der Mühsal von Einschränkungen zu tun gehabt, sei es aus eigener Erfahrung, im Freundes- und Familienkreis oder in ganz normalen Alltagssituationen. Solche Erfahrungen schärfen den Blick für unnötige Hürden und pragmatische Lösungen. Schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen haben diese Probleme tagtäglich und müssen sich Lösungen einfallen lassen oder sich Unterstützung suchen, um sich im Alltag frei entfalten zu können. Im Rahmen der Fürsorgepflicht haben

Arbeitgeber*innen auch zur Inklusion besondere gesetzliche Aufgaben für die von ihnen betriebenen Arbeitsstätten. Da diese Aufgaben umfangreich und sehr spezifisch sein können, hat die Gesetzgebung dafür die Bestellung von Inklusionsbeauftragten vorgesehen. Diese beraten und unterstützen den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten schwerbehinderter und gleichgestellter Personen und sind gleichzeitig als Vertreter*innen der Arbeitgeberin Ansprechpersonen für die Beschäftigten, betriebliche Akteur*innen und Aufsichtsbehörden zu diesen Themen.

Auch unsere Universitätsleitung hat ein großes Interesse an aktiven Inklusionsbeauftragten. Es gibt bereits viele verschiedene betriebliche Akteur*innen an unserer Hochschule, die in ihrem Arbeitsumfeld oder in ihrem Zuständigkeitsbereich entsprechende Probleme lösen, sich für Verbesserungen engagieren, Anregungen geben und dafür auch in Gremien aktiv sind. Auf Initiative des Gleichstellungsbüros hat die Leibniz Universität Hannover schon 2018 unter einer breiten betrieblichen Beteiligung das Diversity-Konzept 2025 veröffentlicht, welches mit Bezug auf den gesetzlichen Antidiskriminierungsauftrag auch schon das Thema Barrierefreiheit aufgegriffen hat. Seit 2019 gibt es auch eine gemeinsame Arbeitsgruppe Inklusion, die für unsere Universität einen Aktionsplan Barrierefreie Hochschule erarbeitet hat, der mit Beschluss des Präsidiums im Sommer 2020 die Handlungsfelder und Meilensteine zur Zielerreichung definiert hat.

Für all die Bemühungen oder die konkreten Umsetzungsschritte, die handelnden Beteiligten und beteiligten Beschäftigten fehlt bisher jedoch oft eine fokussierte Ansprechperson der Dienststelle. Fachliche Nachfragen oder die Klärung kleinerer Probleme im Tagesgeschäft könnten auf diesem Wege schneller, auch im Sinne der Dienststelle, geklärt werden. Bisherige Beauftragte hatten mehr die gesetzlichen Formalitäten im Blick und kaum Kapazitäten und wenig Bezug zu dem Thema. Hier springt bis heute meistens die Schwerbehindertenvertretung ein, die aber primär die Interessen der betroffenen Beschäftigten vertritt. Das macht die Verhandlungen nicht einfacher, da die Dienststelle natürlich ihre eigenen Interessen verfolgt. Hier könnte ein*e Inklusionsbeauftragte*r sehr gut unterstützen und im Interesse der Dienststelle alternative Vorschläge machen, Ablehnungen unangemessener Forderungen erläutern, mögliche Ausgleichsmaßnahmen verhandeln oder betriebliche Standards und Schwerpunkte entwickeln. Ist ein*e Inklusionsbeauftragte*r bei den betrieblichen Prozessen präsent, kann vieles schon von Anfang an mitgedacht oder mitgenutzt werden, ohne spätere Anpassungen mit zusätzlichem Aufwand.

Bei der Personalverwaltung der LUH ist das Thema Inklusion schon länger in den Verwaltungsprozessen und Personalmaßnahmen verwurzelt. Neben Einstellungsverfahren und rechtlichen Ansprüchen haben Vorgesetzte und auch Beschäftigte aber auch mal Fragen zur Barrierefreiheit oder Unterstützung für Handicaps im betrieblichen Alltag. Für Rechtssicherheit, einen fachkundigen Rat und sachlichen Austausch zu dem Thema fehlt dann oft die betriebliche Ansprechperson, wenn man nicht gleich mit der kampflustigen Interessenvertretung der Schwerbehinderten plaudern möchte. Hier kann ein*e Inklusionsbeauftragte*r mit dem Rückhalt der Dienststelle informieren, Zuständigkeiten benennen, auf mögliche Kooperationspartner*innen und Unterstützungsangebote hinweisen und auch die betrieblichen Prozesse begleiten.

Natürlich sollten Inklusionsbeauftragte auch gut vernetzt sein und haben durch ihre Funktion auch vielfältige Kontakte zu betrieblichen Vertretungen und Gremien. Neben den bereits geschilderten Aktivitäten der LUH erarbeitet die Dienststelle gerade mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine Inklusionsvereinbarung, die für alle Beschäftigten der LUH die Zielrichtung und Umsetzung von Rechtsansprüchen definieren sowie die Funktion von Inklusionsbeauftragten stärken und transparent machen soll.

Wenn Sie von ähnlichen Fragen selbst betroffen sind oder durch Ihr persönliches Umfeld mit ähnlichen Fragen zu tun hatten oder sich aus anderen Gründen dem Thema verbunden fühlen, wäre diese Funktion womöglich für Sie interessant. Da man in dieser Funktion auch als Arbeitgeberinnenvertreter*in aktiv ist, sollte man natürlich über ein gewisses Standing und Entscheidungskompetenz sowie Kommunikationsfähigkeit verfügen. Die Universitätsleitung würde Sie dabei natürlich unterstützen. Erforderliche Angebote zur Kompetenzerweiterung, die betriebliche Förderung in der Funktion sowie eine erforderliche Freistellung von dienstlichen Aufgaben sind selbstverständlich angedacht. Sprechen Sie uns an, falls Ihr Interesse geweckt ist.

Kontakt:

Dezernentin Personal und Recht, Frau Dr. Neuvians (-2203)

Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Frau Hepperle (-2720)

Vorsitzende des Personalrats, Frau Grube (-19904)

Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Befristungsrealität an deutschen Universitäten

Ein Gastbeitrag von Dr. Petra F. Köster, Dr. Nadja Bieletzki und Daniel Völk

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist die zentrale gesetzliche Grundlage für die Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft und es ermöglicht Hochschulen weitreichende Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen für das wissenschaftliche Personal. Dies führt zu Arbeitsbedingungen, die die Planbarkeit individueller (Erwerbs-) Biografien erschweren. Aufgrund des Drucks von Mittelbauinitiativen und von Gewerkschaften auf die Politik steht nun eine Novellierung des Gesetzes an. Damit öffnet sich eine Chance, die Arbeits- und Lebensbedingungen des akademischen „Nachwuchses“ zu verbessern. Doch das geht nur, wenn die Beschäftigten zusammenhalten und laut werden.

Hanna und wie sie die Welt sieht

Hanna wurde, während sie ihre Masterarbeit schrieb, von ihrer Professorin gefragt, ob sie sich vorstellen könne bei ihr im Institut zu arbeiten. Sie habe gerade ein neues Drittmittelprojekt, was zu Hannas Thema passe. Der Vertrag sei selbstverständlich befristet und für 65 % der Wochenarbeitszeit ausgelegt, aber das sei doch ein guter Start in die wissenschaftliche Berufswelt und eine

Promotion sei auch für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft nur von Vorteil. Hanna freute sich über die Anerkennung und über das Angebot, das ihr eine berufliche Perspektive versprach. Arbeiten in der Uni, das hatte sie schon immer gereizt. Sie sagte zu. Natürlich arbeitet sie seitdem nicht die tariflich vorgesehenen 26 Stunden in der Woche, sondern erheblich mehr und oft auch am Wochenende. Die Zeit für die eigene Qualifikation ist trotzdem knapp, denn neben Lehre, Betreuung von Haus-, Bachelor- und Masterarbeiten, Gremienarbeit und Projektabwicklung für den Lehrstuhl ist wenig Zeit.

Fünf Jahre und etliche Arbeitsverträge später schließt sie ihre Promotion ab und ist froh, denn sie will in der Wissenschaft bleiben, und der Abschluss der Promotion bedeutet, dass sie auch über das sechste Beschäftigungsjahr hinaus an der Uni beschäftigt sein darf. Sie ist jetzt Ende 20 und weiß, dass sie flexibel bleiben muss. Aktuell wohnt sie in einer Berufstätigen-WG mit wenig Möbeln, die sie sich im Zweifelsfall auch mit einer halben Stelle oder zeitweise von ALG I leisten kann und aus der heraus ein Umzug in eine andere Stadt schnell organisiert ist. Hanna weiß: Wenn zwölf Jahre befristete Beschäftigung um sind und sie keine der wenigen Professuren oder extrem raren anderen unbefristeten Stellen in ihrem Fach bekommt, kann sie nur noch in extrem seltenen Ausnahmefällen an der Uni weiterarbeiten – und das ebenfalls befristet. Eigentlich rechnet sie fest damit, dass sie frühestens mit Anfang 40 eine feste Stelle bekommt, wenn sie an der Uni bleibt. Wie sie da noch ihren Kinderwunsch unterkriegen soll, weiß sie im Moment noch nicht. Aktuell ist sie froh, wenn sie sich ein-, zweimal die

Woche ihrem Hobby widmen kann.

Hanna ist kein Einzelfall, sondern zurzeit ganz normal. Denn so oder so ähnlich sehen die typischen Lebensumstände von Beschäftigten im akademischen Mittelbau aus.

#IchbinHanna

In einem Erklärvideo zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Link zum YouTube-Video) stellte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) dar, warum das WissZeitVG und die damit verbundene Fluktuation in der Beschäftigtenstruktur von Hochschulen aus Sicht des BMBF ein Glücksfall für die Wissenschaft und auch für die Wissenschaftler*innen ist, denn es verhindere eine „Verstopfung" des Systems. Unter dem Hashtag #ichbinHanna machte sich daraufhin auf Twitter und in anderen sozialen Medien eine Welle der Empörung breit und es entstand ein Video, welches die Realität aus der Perspektive von Hanna darstellt (Link zum Video auf zdf.de). Immer mehr wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschrieben ihre Lebenswirklichkeit, ihre Belastungen, Ängste, psychischen und körperlichen Erkrankungen aufgrund des mit der Befristungsrealität verbundenen Drucks und der für viele belastenden Unsicherheit. Diese breit geteilte Erfahrung deckt sich mit Studien, die die massiven negativen Auswirkungen von Befristungen auf Beschäftigte dokumentieren.[1] In keinem anderen Arbeitsfeld sind so lange und auf Dauer befristet angelegte Beschäftigungsverhältnisse möglich.

Aktuelle Entwicklungen

Das WissZeitVG gibt es seit 2007, und trotz zweier Novellierungen (die letzte vor dem Hintergrund der Corona-Krise) hat sich die Situation für Beschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau kaum verbessert. Warum ist das Thema dann gerade jetzt wieder aktuell?
Im Vorfeld der Konstituierung der aktuellen Bundesregierung und der damit verbundenen Koalitionsverhandlungen machten die Gewerkschaften ver.di und GEW erfolgreich Druck auf die Politiker*innen und verwiesen nachdrücklich auf die Problematik: Die Novellierung des WissZeitVG wurde in den Koalitionsver-

1 Hobler, Dietmar; Schubert, Lisa 2021. *DGB-Hochschulreport Niedersachsen. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Universitäten in Niedersachsen.* Hannover. Link zum Download des Hochschulreports (PDF): https://niedersachsen.dgb.de/presse/++co++e18cd124-2b37-11ec-a1ce-001a4a160123

trag aufgenommen. Doch damit ist es nicht getan, denn erstens wird leider nicht immer umgesetzt, was in Koalitionsverträgen steht, und zweitens reicht ja nicht irgendeine Novellierung, wie die Vergangenheit gezeigt hat, sondern es müssen die richtigen Stellschrauben bewegt werden. Was die richtigen Stellschrauben sind, darüber muss eine breite Debatte stattfinden: mit den Gewerkschaften, mit den Hochschulleitungen, mit Expert*innen und vor allem mit den betroffenen Beschäftigten.

Landesweite Diskussion

Um eine solche Debatte anzustoßen, organisierten ver.di und das ver.di Bildungswerk gemeinsam mit dem Netzwerk der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen am 07.07.2022 eine Diskussionsveranstaltung. An vier Standorten in Niedersachsen und Bremen wurden zwei Expert*inneninputs übertragen und anschließend vor Ort diskutiert, was zu tun sei und wie sich die betroffenen Beschäftigten organisieren könnten.

Sonja Staack von ver.di – Bereich Bildung, Wissenschaft & Forschung – erklärte, warum die Novellierung des WissZeitVG von 2016 nicht dazu beitrug, das Befristungsunwesen abzustellen und angemessene Laufzeiten der Arbeitsverträge zu gewährleisten. Im Rahmen der Veranstaltung stellte sie die Ergebnisse der Evaluation des Gesetzes vor und begründete ihre Einschätzung.

Dr. Mathias Kuhnt (TU Dresden) präsentierte die Ergebnisse einer alternativen Evaluation des WissZeitVG.[2] Das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) hatte diese auf den Weg gebracht, um zusätzlich zur Befristungssituation auch die Arbeitsbedingungen in den Fokus zu nehmen.

Die vielen Fragen und der angeregte Austausch auch hier in Hannover haben gezeigt, wie groß der Druck zum Handeln ist.

Wie kann es vorangehen?

Die unsichere Beschäftigungssituation, die Abhängigkeitsverhältnisse und die unsicheren Anschlussperspektiven machen es schwer, sich zu organisieren und für die eigenen Interessen einzustehen. Aber #IchbinHanna hat gezeigt, dass die Unzufriedenheit mit dem Status Quo ein Handeln dringend erforderlich macht und es sich keineswegs um Einzelfälle handelt. Dafür müssen wir konkret für Hochschulen und Forschungseinrichtungen Forderungen formulieren und gemeinsam Vorschläge entwickeln, die von der Politik aufgegriffen und umgesetzt werden können.

Deshalb organisiert ver.di, unterstützt durch die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Hannover-Hildesheim, auch weiterhin Austauschformate und bietet die Möglichkeit, sich zu vernetzen. Um dich am Diskurs zu beteiligen, musst du kein Gewerkschaftsmitglied sein. Kommt gerne auf uns zu!

---

2 Wöhrle, Patrick; Reitz, Tilman; Kuhnt, Mathias 2022. *Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realitäten an deutschen Universitäten*. Link zur Evaluation des WissZeitVG: https://doi.org/10.25368/2022.366

Kontakt:

ver.di Bezirk Hannover-Heide-Weser
Bereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft
Goseriede 12,
30159 Hannover

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Hannover-Hildesheim
Dr. Petra F. Köster
Blumhardtstraße 2,
30625 Hannover
petra-franziska.koester
@hs-hannover.de
Tel.: 0511 – 9296 3326

The Academic Fixed-Term Contracts Act – German Universities and Their Limited Employment Practices

Most junior scientists working at German universities are employed under the Academic Fixed-Term Contracts Act (AFTCA). The German name for this law is *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* (WissZeitVG). It allows universities to employ most of their academic staff on a fixed-term basis. Working on a limited contract like that makes it hard for young scientists to plan their life and their career with any security. Due to pressure put on policy makers by initiatives speaking for mid-level academic staff and trade unions, the AFTCA is now about to be amended. The amendment offers a chance to improve the working and living conditions of mid-level academic staff, but this will only work if they work together and make their demands heard.

Hanna and Her World

When she was writing her master's thesis, Hanna was asked by her professor whether she could imagine working at the professor's department. The professor had just secured a new project paid for by third-party funds which suited Hanna's area of expertise. Naturally, the contract she could offer was limited and covered 65% of regular weekly working hours, but she said this would be a great start to an academic career for Hanna, and a PhD would be an asset even if Hanna decided to work outside the university later on. Hanna was happy to receive recognition for her work, and the prospect of working at the university excited her. She said yes. Since then, she works not only the 26-hour-week her contract demands, but a lot more, often even at the weekend. Even so, there is little time for working on her own qualification because most of her time is taken up with teaching, supervising course work and bachelor and master theses, committee work and project handling for the department.

Five years and many work contracts later, Hanna finishes her PhD. She is happy about that because it means she can stay employed at the university for longer than six years, and she would like to continue working in academia. Hanna is now almost thirty years old, and she knows she must remain flexible. At the moment, she shares a flat with other young professionals, where she owns just

a few pieces of furniture which she could move easily and quickly to another city if necessary. It is important that she lives someplace she could still afford if she earned less than she does or even became unemployed for a short time. Hanna knows that after twelve years of limited employment at the university, if she fails to secure a professorship or one of the other, extremely rare unlimited employment contracts in her field, her chances to continue working at the university are very slim indeed – and if so, employment would be on a fixed-term basis again. In fact, she is fairly sure that she will probably not receive a permanent work contract until she is in her early forties. She would like to have children someday, but she does not know how her employment chances will ever allow for that. At the moment, she is happy if she can spend some time on her hobby once or twice a week.

Hanna is not an exception – working and living conditions like hers are all too common among junior academic staff in Germany.

#IchbinHanna – I am Hanna

In a video explaining the AFTCA (link to video on YouTube – German only), the German Federal Ministry for Education and Research (*Bundesministeriums für Bildung und Forschung* (BMBF)) stated that the AFTCA and the high turnover rate among mid-level academic staff that results from it was a boon for academia and for young scientists, too, because it made sure the university system did not get "choked" by too many permanently employed people. Following that, a wave of outrage swept through Twitter and other social media outlets using the hashtag *#IchbinHanna* (I am Hanna). Soon, a second video showed the realities of working in a mid-level academic position at German universities from Hanna's point of view (link to video on zdf.de – German only). More and more junior academic staff described their living conditions, the pressure they are under, their fears and the physical and mental illnesses they had developed from the constant stress and insecurity of working on a limited contract. Widely shared experiences like these conform to the findings of studies into the massive negative consequences fixed-term employment has on staff.[1] No other field of employment allows for such long periods of limited contracts, indeed even limited employment on a continuing basis.

1 Hobler, Dietmar; Schubert, Lisa 2021. *DGB-Hochschulreport Niedersachsen. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Universitäten in Niedersachsen.* Hannover. Download as pdf: https://niedersachsen.dgb.de/presse/++co++e18cd124-2b37-11ec-a1ce-001a4a160123 (German only)

Current Developments

The AFTCA entered into force in 2007 and has since been amended twice (the last amendment was due to the corona crisis). Still, the situation of mid-level academic staff has not significantly improved in that time. Why is the subject on the agenda again now?

During the period of establishment of the new federal government and the accompanying coalition negotiations, trade unions ver.di and GEW put pressure on the politicians, emphatically pointing out the problems of AFTCA. Consequently, a plan to amend AFTCA was written into the coalition agreement. But that will not be enough since firstly, not everything written into a coalition agreement is later put into practice, and secondly, it is not enough simply to amend the act regardless of the contents of the amendment, as the history of the law clearly shows. In order for the amendment to work, the right parameters must be changed. The question of which parameters are the right ones must be the subject of a wide-ranging discussion between trade unions, university leadership, experts and, most importantly, employees affected by changes to AFTCA.

Discussion across the Federal State

In order to kickstart such a discussion, ver.di and ver.di *Bildungswerk* (educational facility) together with the Network of Cooperation Hubs between Universities and Trade Unions in Lower Saxony (*Netzwerk der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen*) organised a discussion event on July 7, 2022 at four universities in Lower Saxony and Bremen. During the event, talks by two experts were broadcast to the four event sites first, followed by local discussions about what to do and how to organise and coordinate protests.

During the first talk, Sonja Staack from ver.di, department for education, science & research, explained why the 2016 amendment of AFTCA did not succeed either in lowering the rate of fixed-term contracts or in ensuring that contracts are fixed for an adequate period of time. She presented the findings of an evaluation of the act and gave her reasons for her assessment.

During the second talk, Dr Mathias Kuhnt (TU Dresden) presented the findings of an alternative evaluation of AFTCA[2]. The alternative evaluation was commis-

2 Wöhrle, Patrick; Reitz, Tilman; Kuhnt, Mathias 2022. *Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realitäten an deutschen Universitäten*.

sioned by the Network for Good Work in Science (*Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft* (NGAWiss)) in order to examine not only limited employment, but also working conditions in general.

During the discussions here in Hannover and elsewhere, many questions were raised and discussed animatedly, which shows just much need there is for action.

What Is the Way Forward?

Precarious working conditions, dependence on the goodwill of professors and superior staff and uncertainty of career prospects make it difficult for junior academic staff to organise themselves and advocate their own interests. Nevertheless, *#IchbinHanna* showed that dissatisfaction with the status quo is widespread and demands immediate action – and that these are not singular cases. Therefore, it is crucial that we define demands for universities and research facilities now and together develop recommendations that can be taken up and put into action by policy makers.

That is why ver.di continues to organise discussion and networking events, supported by the Cooperation Hub between Universities and Trade Unions Hannover-Hildesheim. You do not have to a union member to take part in this process. Feel free to contact us!

Download as pdf from: https://doi.org/10.25368/2022.366 (German only)

Contact Details:

ver.di Bezirk Hannover-Heide-Weser
Bereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft
Goseriede 12,
30159 Hannover

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Hannover-Hildesheim
Dr. Petra F. Köster
Blumhardtstraße 2,
30625 Hannover
petra-franziska.koester
@hs-hannover.de
Tel.: 0511 – 9296 3326

War sonst noch was? Ach ja…

Im Juli dieses Jahres hat der Senat der LUH die Entscheidung getroffen, beim Land Niedersachsen einen Antrag auf Überführung der Universität in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts zu stellen. Nun geht das Jahr dem Ende zu, und viele Beschäftigte fragen sich vielleicht: Wie geht's jetzt eigentlich weiter mit der Stiftung? Man hört ja gar nichts mehr…

Formal bewilligt das Land den Antrag, indem es die Stiftung per Verordnung errichtet. Im Rahmen dieser Verordnung überträgt es die Trägerschaft der Universität an die Stiftung. Teil der Verordnung ist auch die Satzung der Stiftung.

Für diese beiden Dokumente – die Verordnung und die Satzung – gibt es schon einen Entwurf. Das vom Senat der LUH eingerichtete Schreibteam, an dem auch der Personalrat beteiligt war, hat diesen Entwurf erarbeitet und mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) abgestimmt.

Bevor die Verordnung jedoch in Kraft treten kann, müssen auch die anderen Ministerien und entscheidungstragenden Einrichtungen des Landes dem Entwurf der Verordnung und Satzung zustimmen. Das dauert seine Zeit – besonders in einem Wahljahr. Daher hat auch der Personalrat schon länger nichts mehr von der Sache gehört.

Natürlich kann es auch passieren, dass die anderen Ministerien Änderungen an dem Entwurf der Verordnung und Satzung machen möchten. In diesem Fall wird das Schreibteam wieder aktiv werden, und Senat und Präsidium werden entscheiden, ob die geänderte Version noch dem entspricht, was die LUH will. Sollte dies nicht der Fall sein, kann der Antrag auf Stiftungswerdung auch wieder zurückgezogen werden. Unser Präsident, Herr Epping, hat dies auch im Senat zugesagt, falls Verordnung und Satzung am Ende nicht mehr dem entsprechen sollten, was die am Entwurf Beteiligten beabsichtigt haben.

Übrigens: Die MHH hat im gleichen Zeitraum auch über die Änderung ihrer Rechtsform diskutiert. Auch hier bot das Land die Überführung der MHH in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts an. Dies lehnte der Senat der MHH jedoch im Mai dieses Jahres ab, da die Rechtsform Stiftung nicht die erhofften Verbesserungen bringen würde. Es bleibt abzuwarten, ob das an der LUH anders sein wird.

Besonnene und nachhaltige Feiertage - *ohne Müll!*

- Adventskalender aus Papierröllchen (voller schöner Zitate, Gutscheine, Herzenswünsche)
- Windlichter aus Weck- oder Marmeladengläschen (aus Alt- mach Neu-Glas!)
- Selbstgemachter Baum-Schmuck aus Salzplätzchen, Stroh- oder Papiersternchen: ein Familienspaß!
- Girlande aus (alten, übriggebliebenen, nicht extra neu gekauften) Kaffeekapseln
- Deko-Kränzchen aus Naturmaterialien (Zweige, Früchte, Nüsse, Moos: alles kostenlos beim Spaziergang im Wald)
- Duft-Sternchen aus ausgestochen Mandarinen-, Orangen-, Zitronenschalen oder Apfel- und Birnenscheiben

Der Personalrat wünscht Ihnen *entspannte Feiertage!*

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 und die barrierefreie Ausgabe finden Sie auch online 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.