

August 2023
AUSGABE 37
PERSONALRATSI~~NEO~~

1 | Leibniz
10 | 2 | Universität
100 | 4 | Hannover



Gleitzeit und elektronische Zeiterfassung: **Was lange währt...**

In dieser Ausgabe: Jobticket+++ Tarif- und Besoldungsrunde 2023
+++ eAU +++ Beschäftigtenumfrage flexible Arbeitsformen +++
Erasmus+++ 4-Tage-Woche+++ Information in English+++ u.v.m.

THEMEN DIESER AUSGABE

	Immer noch kein Jobticket	4
	Die Tarif- und Besoldungsrunde TV-L 2023 startet!	5
	Der lange Weg zur neuen Gleitzeit	6
	The Long Way to the New Flexitime	12
	Wie wollen wir miteinander umgehen?	17
	Achtung Stolperfalle!	18
	Einladung zur Personalversammlung	20
	Rückblick: Gesundheitswoche und Sommerfest	21
	Ich bin dann mal wech!	22
	Gut zu wissen: Erkrankung und Urlaub von Hilfskräften und geringfügig Beschäftigten	25
	Arbeitszufriedenheit an der LUH und die Auswirkungen der flexiblen Arbeitsformen	27
	Himmelfahrtskommando	31
	Daniel Eckmann, Leitung ptb, im Interview	33
	Psychological Counselling Service for Employees	38
	PR praktisch: Freistellung für die Personalratsarbeit	41
	Helfende Hände gesucht!	43
	Erasmus für alle	44
	eAU!	48
	Digital Certificate of Inability to Work	50
	Work-Life-Balance 4.0	51
	Es kann doch nicht wahr sein!	53

WAS LANGE WÄHRT...



11
102
1004

Leibniz
Universität
Hannover



Liebe Kolleg*innen!

Manchmal wartet man ewig, und dann kommt plötzlich alles gleichzeitig, Schlag auf Schlag. Diese Ausgabe des Personalratsinfos ist so voll mit Dingen, die wichtig sind und lange Schatten vorauswarfen, dass wir gar nicht wussten, was wir aufs Titelblatt setzen sollten! Am Ende konnte es jedoch nur eine Siegerin geben: die neue Dienstvereinbarung zu Gleitzeit und elektronischer Zeiterfassung, die nun endlich, nach jahrelanger Arbeit, in Kraft getreten ist. Alles über den langen Weg dahin lesen Sie auf Seite 6.

Damit aber nicht genug: Fast auf jeder Seite in diesem PR-Info hagelt es echte Kracher! Dabei gibt es sowohl Negatives als auch Positives zu vermelden.

Wir hadern mit dem Jobticket (S. 4) und der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU, S. 48). Wir ärgern uns über die Müllberge im Welfengarten (S. 31) und über die „lieben Kolleg*innen“ (S. 17). Wir weisen auf die Gefahren des Fahrradfahrens vor dem Welfenschloss hin (S. 18). Und wir verabschieden einen (wirklich) lieben Kollegen in den wohlverdienten Ruhestand (S. 22).

Mit viel Elan startet eine neue Tarif- und Besoldungsrunde und Beschäftigte und Beamt*innen sind aufgefordert, ihre Meinung zu äußern (S. 5). Reja Dolle vom Sachgebiet 21 stellt die Ergebnisse der Beschäftigtenumfrage zu den flexiblen Arbeitsformen vor (S. 27). Die ptb hat eine neue Leitung: Daniel Eckmann (S. 33). Die 4-Tage-Woche kommt! Oder doch nicht? (S. 51) Und: Nach drei Coronajahren gibt es endlich wieder eine Personalversammlung (S. 20)!

Dazwischen gibt es einiges an Tipps und Tricks und hilfreichen Infos. Und: Wir suchen immer noch nach Inklusionsbeauftragten (S. 53) und nach Interessierten für die Personalratsarbeit (S. 41-43). Melden Sie sich!

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Personalrat



Immer noch kein Jobticket

Die Welle, die im April durch Niedersachsen schwappte, erweckte die Hoffnung bei vielen Beschäftigten, nun endlich in den Genuss eines Jobtickets zu kommen. Unsere Telefone liefen heiß. Regionspräsident Krach und Oberbürgermeister Onay gaben sich ein mediales Stelldichein, um Arbeitgeberzuschüsse zum Deutschlandticket möglich zu machen für „alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes“. So stand es in den Zeitungen, gemeint waren jedoch die Beschäftigten von niedersächsischen Kommunen. Zunächst musste der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) den Mobilitätzuschuss als übertarifliche Leistung für den TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Bund und Kommunen) zulassen, was auch kurzerhand geschah. Schließlich musste die Regionsversammlung am 23.05.2023 darüber entscheiden.

Gebannt verfolgten viele – so auch wir – diese Regionsversammlung via Stream. Die Medizinstrategie 2030, die ebenfalls auf der Tagesordnung stand, nahm allerdings so viel Raum in der Sitzung ein, dass das „Hannover-Jobticket“ unter TOP 11 gar nicht besprochen wurde. Aus Zeitmangel wurden die Tagesordnungspunkte 6 bis 12 in einem Paket beschlossen.

Schön für die Beschäftigten der Regionsverwaltung!

Ob und wann sich die Tarifvertragsparteien des TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) auf eine entsprechende rechtliche Grundlage verständigen, steht noch in den Sternen. Vielleicht bringen die Tarifverhandlungen, die Ende des Jahres beginnen, auch für unsere Beschäftigten diese Option. Wir haben gegenüber dem TVöD einiges aufzuholen.

Die Tarif- und Besoldungsrunde TV-L 2023 startet!



Im Oktober nimmt ver.di mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) die Verhandlungen für die rund 1,2 Millionen Tarifbeschäftigten der Länder auf. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden auch mit dabei sein, da sie für einen eigenen Tarifvertrag (TV-Stud) kämpfen. Alle ver.di-Mitglieder an der LUH haben bereits eine Einladung zu verschiedenen Auftaktveranstaltungen per E-Mail bekommen. Jetzt sind alle Beschäftigten des Landesdienstes aufgerufen, sich an der Beschäftigtenumfrage von ver.di zu beteiligen - egal, ob ver.di-Mitglied oder nicht. Mehr Informationen und den Link zur Umfrage finden Sie hier:

<https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/>

Der lange Weg zur neuen Gleitzeit



Die alte Gleitzeitvereinbarung aus 2003 war schon längst in die Jahre gekommen. Zwanzig Jahre sind für dienstliche Regelungen – und mehr noch für solche, die Informationstechnologie betreffen – schon ein greisenhaftes Alter.

Die Kernzeiten – also feste tägliche Zeitfenster, in denen jede*r Beschäftigte auf der Arbeit sein musste – waren nicht mehr zeitgemäß. Die Kappung bereits geleisteter Arbeitsstunden war rechtlich mehr als bedenklich. Die Arbeitszeiterfassung mit der dahinterliegenden Technik war auch nicht mehr ganz das, was 2003 zu Papier gebracht wurde. Zeitausgleich durfte nur an einem Tag im Monat genommen werden und auch nicht im Anschluss an Urlaub. Die vorgesetzten Personen hatten weder Einsicht noch Informationen über die erbrachten Minder- oder Mehrarbeitsstunden ihrer Beschäftigten. Deshalb fielen sie immer dann aus allen Wolken, wenn hunderte Stunden aufgelaufen waren, die

plötzlich am Quartalsende von Kappung bedroht waren. Es war also an der Zeit, einmal gründlich aufzuräumen.

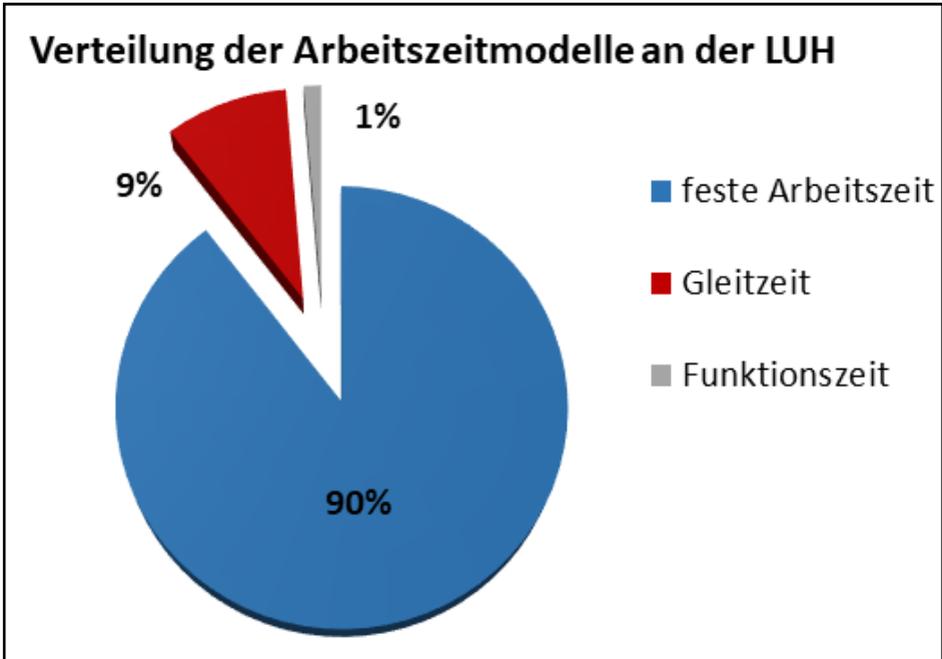
Bereits 2018 hatte sich der Personalrat zusammen mit der Dienststelle in Verhandlungen begeben, um die Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit an der LUH und zur Zeiterfassung zu reformieren. Der Rahmen, in dem wir miteinander verhandeln durften, war (und ist) durch zahlreiche Arbeitsschutzbestimmungen, Verordnungen und nicht zuletzt durch den geltenden Tarifvertrag vorgegeben. Ein langer, steiniger, aber auch sehr konstruktiver Weg! Im Jahr 2019 brachte er zunächst einen Entwurf hervor, der an vielen Stellen der Universität präsentiert wurde, zum Beispiel im Senat, im Präsidium, in der Dekan*innenrunde, bei den zentralen Einrichtungen und vieles anderes mehr. Die dort eingesammelten Unklarheiten und Fragen wurden mit in die nächsten Verhandlungstermine genommen, um sie weiter abzuwägen und zu diskutieren, ob und wie sie in der neuen Regelung berücksichtigt werden können.

Dann kam Corona. Tausend wichtigere Entscheidungen mussten getroffen werden. Die Lehre und zahlreiche Prozesse mussten umgestellt werden. Die Beschäftigten mussten fürs Homeoffice fit gemacht und notdürftig ausgestattet werden - eine Mammutaufgabe. Nichtsdestotrotz haben wir weiter regelmäßig an der neuen Dienstvereinbarung gearbeitet, nur mit etwas angezogener Handbremse. Neben der uni-internen Motivation der Verhandler*innen, die Dienstvereinbarung endlich in trockene Tücher zu bringen, waren auch die Urteile des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung (wir haben berichtet, Ausgabe 35 ([Link zum Download der 35. Ausgabe des PR-Info als PDF](#))) treibende Faktoren.

Ende des letzten Jahres stand die neue Dienstvereinbarung endlich ausverhandelt kurz vor der Unterzeichnung. Der finale Entwurf wurde erneut in diversen Runden präsentiert, zum Beispiel in der erweiterten Hochschulleitungsrunde, bei Fakultätsgeschäftsführungen, in der Dekan*innenrunde, im Austauschforum Führungskräfte und so weiter. Da fühlte man sich langsam als Staubsaugervertreterin. Wieder wurden einige Feinschliffe vorgenommen, aber den oben genannten Rahmen, in dem wir verhandeln konnten, durften und wollten wir nicht reißen.

Nun ist die Dienstvereinbarung unterschrieben und seit 1. Juli 2023 in Kraft getreten.

Falls Sie's noch nicht wussten...



Für 90 % aller Einrichtungen an der LUH gelten die festen Arbeitszeiten. Das heißt fast alle Kolleg*innen – Sie also mit 90-prozentiger Wahrscheinlichkeit auch – arbeiten von montags bis donnerstags von 7:30 Uhr bis 16:35 Uhr und freitags von 7:30 Uhr bis 13 Uhr.

Der Personalrat schläft auch nicht auf dem Baum. Wir wissen, dass in den meisten Bereichen der LUH eine Art der Gleitzeit gelebt wird. Neue Kolleg*innen oder Vorgesetzte kommen und lesen nicht unbedingt alle Rundschreiben oder Dienstvereinbarungen. Sie glauben Gleitzeit zu haben, weil es ihnen so in der Einrichtung kommuniziert wurde. Die ganz normale Zeitmodell-Vererbungslehre. Nur darauf verlassen, dass die Regeln und auch die Schutzfunktionen für sie gelten, können Sie sich nicht.

Falls sich Ihre Einrichtung in der Vergangenheit noch nicht (offiziell) der Gleitzeit angeschlossen hat, eröffnet die neue Dienstvereinbarung Ihrer Einrichtung die Möglichkeit, die Gleitzeit einzuführen und damit auch die zentrale elektronische Zeiterfassung zu nutzen.

Was sind die Rahmenbedingungen?

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Tarifbeschäftigten und Beamt*innen aus Einrichtungen, die sich der Gleitzeit angeschlossen haben (derzeit sind dies die zentrale Verwaltung plus circa 10 Institute).

Der Arbeitszeitrahmen ist Montag bis Freitag zwischen 6 Uhr und 20 Uhr. Das geben unser Tarifvertrag und die Gleitzeitvereinbarung des Landes vor. Innerhalb dieses Rahmens können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, sofern sie täglich nicht mehr als 10 Stunden arbeiten (das wiederum verbietet das Arbeitszeitgesetz).

Es gibt keine Trennung nach Statusgruppen.

Die Arbeitszeiten sind elektronisch zu erfassen. Die Einsicht in die Stundenkonten haben ausschließlich die Beschäftigten selbst und die für die zentrale Zeiterfassung zuständige Person.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen werden automatisch vom System abgezogen (nach 6 Stunden werden 30 Minuten abgezogen, nach 9 Stunden weitere 15 Minuten).

Was ist neu?

Basis der neuen Gleitzeitregelung ist einerseits gegenseitiges Vertrauen und andererseits eine gute Kommunikation miteinander.

Die Kernzeit, also die täglichen Zeitfenster der verpflichtenden Anwesenheit, entfällt.

Damit entfällt ebenfalls die alte Regelung, dass Arztbesuche, die innerhalb der Kernzeit terminiert werden mussten, als Arbeitszeit gelten. Eine kleine Kröte, die wir in den Verhandlungen schlucken mussten, wobei der Aufwand des ärztlichen Nachweises dieser Notwendigkeit auch ziemlich umständlich war. Für chronisch Erkrankte wurde jedoch eine Sonderregelung eingebaut.

Die Anwendung der Gleitzeit ist streng gekoppelt an die Nutzung der zentralen Zeiterfassung. Damit sind Zugriffsrechte und Löschrufen gewährleistet.

Geleistete Arbeitsstunden werden nicht gekappt!

Ein Ampelkonto zeigt den Beschäftigten, in welchem Rahmen sie ihre zu leistenden Stunden erfüllt haben.

- Zwischen minus 10 und plus 40 Stunden ist alles im grünen Bereich.
- Ab 40 Plusstunden (oder mehr als 10 Minusstunden) folgt die gelbe Phase, die auch als Warnung für die zuständige Person der zentralen Zeiterfassung sichtbar ist. Hier sind die Beschäftigten gefordert, selbst aktiv zu werden, um ihr Stundenkonto zum Quartalsende wieder in den grünen Bereich zu bringen. Sinnvollerweise in Kommunikation mit Kolleg*innen oder, wenn Zeitausgleich beantragt wird, auch mit den vorgesetzten Personen.
- Ab 60 Plusstunden (oder mehr als 20 Minusstunden) folgt die rote Phase. Hier bekommt zusätzlich die vorgesetzte Person eine Meldung, dass die rote Phase erreicht wurde. Ihre Aufgabe im Rahmen der Fürsorgepflicht ist es dann, mit der betroffenen Person Gespräche zu führen, um das Stundenkonto bis zum nächsten Quartalsende auf ein gesundes Maß zu bringen. Außerdem wird der Personalrat informiert.

Mit der zentralen Zeiterfassung gibt es auch einen zeit- und papiersparenden Workflow, mit dem mit wenigen Klicks Urlaub und Zeitausgleich beantragt werden können. Damit entfallen natürlich nicht die erforderlichen Absprachen mit den Kolleg*innen, um sich bezüglich der Vertretungen untereinander abzustimmen.

Bei Nachbuchungen im Zeiterfassungssystem bekommt die vorgesetzte Person eine Meldung, dass nachgebucht wurde, ohne Angabe, was nachgebucht wurde. Als Erläuterung kann ein Kommentar (zum Beispiel Homeoffice, Termin in Einrichtung XY, Einbuchen vergessen oder ähnliches) zur Buchung eingetragen werden.

Funktionszeiten für Teams können weiterhin notwendig sein, um zum Beispiel Services oder Sprechzeiten zu gewährleisten, sofern für die Einzelnen eine angemessene Zeit zum Gleiten bleibt. Eine Anlage der Dienstvereinbarung ermöglicht die Beantragung. Hier sind dann die Teams gefordert, sich miteinander abzusprechen, damit der Service in den vereinbarten Zeiten gewährleistet wird. Auszuschließen ist jedoch, dass Einzelpersonen feste Zeitfenster auferlegt werden, während die anderen Kolleg*innen drum herum ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können.

Neu ist auch, dass eine Schlichtungsstelle verankert wurde, in der paritätisch die Personalverwaltung und der Personalrat vertreten sind. Sie dient zur Klärung von Fragen und Problemen sowie zur Auswertung von Erfahrungen, die sich bei der Anwendung der Dienstvereinbarung ergeben.

Was gibt es sonst noch zu beachten?

Jeder Wechsel, jede Neuerung führt zunächst zu Unsicherheiten, zu Vorbehalten oder gar zur Abwehrhaltung. Dies ging allen Einrichtungen so, die im Laufe der Jahre in die Gleitzeit gewechselt sind. Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass weder der Wissenschaftsbetrieb in den Instituten eingeschränkt wurde noch die Vorbehalte hinsichtlich Kontrolle oder Überwachung sich bewahrheitet haben. Im Gegenteil wird die Flexibilität vom Großteil der Beschäftigten begrüßt.

Der Antrag, Gleitzeit einzuführen, kann nicht von einzelnen Beschäftigten gestellt werden, sondern nur von der Einrichtung.

Bei aller Flexibilität haben dringende dienstliche Erfordernisse Vorrang, zum Beispiel feste Dienstbesprechungen.

Die Dienstvereinbarung ist ein Angebot an alle Einrichtungen der LUH. Eine Erprobung für den Zeitraum eines Jahres ist möglich. Sollte die Erprobung scheitern, ist die Rückkehr zur festen Arbeitszeit anschließend möglich.

Die Beschäftigten, die ihre feste Arbeitszeit liebgewonnen haben, gibt es auch. Keine Sorge, Sie können Ihren vertrauten Takt natürlich auch in der Gleitzeit weiterhin so leben. Sie gleiten dann einfach selbst nicht.

In Arbeitsbereichen, in denen Alleinarbeit ein Risiko darstellt, zum Beispiel an Werkzeugmaschinen, müssen sich die Teams verständlicherweise besonders gut absprechen.

Die neue Dienstvereinbarung wird nach einem Jahr evaluiert, um zu schauen, was sich bewährt hat und was dringend nachjustiert werden muss.

Wir hoffen, dass viele Einrichtungen sich der Gleitzeitvereinbarung anschließen. Denn eins ist klar: es gibt entweder Gleitzeit nach den hier vereinbarten Regeln oder es gibt die feste Arbeitszeit: montags bis donnerstags von 7:30 Uhr bis 16:35 Uhr und freitags von 7:30 Uhr bis 13 Uhr.



The Long Way to the New Flexitime

LUH's operating agreement regulating flexitime came into force in 2003. 20 years is ancient for such an agreement, especially one which regulates digital technology. It contained many rules and regulations that were not up to date anymore, such as a core time of mandatory attendance, the cutting of overtime the end of the yearly quarter, an outdated mode of recording working hours, a prohibition of taking compensatory time (for overtime) in connection with paid holiday leave. Superiors had no way of knowing how many hours their employees were working, resulting in uncomfortable surprises for both sides when hundreds of overtime hours were suddenly threatened by being cut at the end of the yearly quarter. Therefore, it was high time to clear up the rubbish.

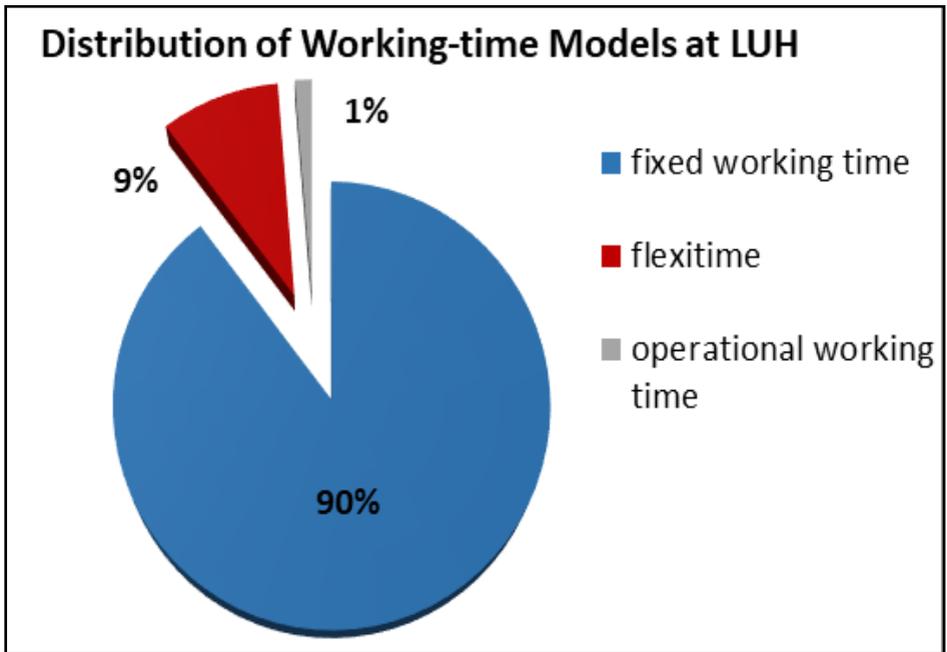
Negotiations between staff council and university management started in 2018. The framework for these negotiations is set by several occupational health and safety regulations, by-laws and, last not least, our current collective labour agreement. In 2019, a first draft was presented in many places at LUH including the senate, the presidential committee, the deans' committee, the heads of the central academic facilities and many more. Feedback from these presentations was taken into account during the following second round of negotiations.

Then, the corona pandemic hit. A thousand more important decisions had to be made. Teaching processes had to be adapted, employees had to be equipped for remote working. Nevertheless, work on the new flexitime operating agreement continued, slowly but surely. In addition to the negotiating parties' intrinsic desire to finally finish the agreement, groundbreaking rulings from the European Court of Justice and the German Federal Labour Court on the recording of working hours (see PR-Info edition 35, [link to download as PDF](#)) added to the pressure.

At the end of last year, the new operating agreement was finally ready to be signed. The final draft was again presented widely, for example to the extended university management, to the heads of faculty management, to the deans' committee, to the senior management of the central administration. Again, feedback was incorporated into the agreement as much as possible without bursting the framework of the abovementioned regulations.

Now, the agreement has finally been signed and has come into force on July 1, 2023.

For those who do not know...



90 % of institutes, departments, sections and facilities at LUH have fixed working time. That means that almost all employees – including, with a probability of 90 %, you – work Mondays through Thursdays from 7:30 a.m. until 4:35 p.m. and Fridays from 7:30 a.m. until 1 p.m.

Of course, staff council was not born yesterday. We are aware that most institutes and facilities at LUH practise a kind of flexitime. New colleagues and management staff do not necessarily read all circulars and operating agreements when they start at LUH. They believe that they have flexitime because they have been told so by colleagues who have been at the institute longer than they have, but who do not necessarily know better. Unfortunately, that does not mean that the rules and protective regulations of the flexitime operating agreement apply to them.

If your institute has not yet (officially) subscribed to flexitime, the new opera-

ting agreement gives you the opportunity to do so now and also use the digital recording of working hours in future.

What are the basic parameters for flexitime?

The operating agreement is valid for all employees covered by the collective labour agreement and all public servants (Beamt*innen) working in institutes, departments, sections and facilities of LUH that have officially subscribed to flexitime (as of now, these are the central administration plus about ten different institutes).

The working time bandwidth period is set to Monday through Friday from 6 a.m. until 8 p.m. by the collective labour agreement and the flexitime agreement of the federal state. Within this bandwidth period, employees can choose their working hours flexibly as long as they do not work more than ten hours a day (which is prohibited by the Law on Working Hours (Arbeitszeitgesetz)).

It is not possible to distinguish between status groups: either all employees of an institute have flexitime, or none do.

Working hours must be recorded digitally. Only the respective employees themselves and the person responsible for the administration of the central recording of working hours have access to the employee's account of recorded working hours.

Legally required breaks will be automatically subtracted from the account (30 minutes after 6 hours of working, a further 15 minutes after 9 hours of working).

What is new about the new agreement?

The basis for the new operating agreement is mutual trust and good communication.

The core time of mandatory attendance has been omitted.

Therefore, the old regulation, stating that a doctor's appointment that had to be scheduled during core time is counted as working time, has also been omitted. This is a small bitter pill that we had to swallow during negotiations. However, special regulations for chronically ill employees have been agreed upon.

Flexitime can only be used in combination with the central digital recording of

working hours. Thereby, access and deletion deadlines are also regulated.

Once recorded, worked hours will not be cut.

A traffic light system serves as a signal to employees about the status of their recorded working hours:

- The green phase is recordings between minus 10 or plus 40 hours.
- The yellow phase is recordings of more than plus 40 (or more than minus 10) hours. This phase serves as a warning for employees and is also visible to the person responsible for the administration of the central recording of working hours. Employees in the yellow phase are required to take action to bring their account back into the green phase by the end of the yearly quarter, in agreement with colleagues and, if planning to take compensatory time, superiors.
- The red phase is recordings of more than plus 60 (or more than minus 20) hours. In this phase, the direct superior will be notified that the red phase has been reached by an employee. As part of their duty of care, they are required to talk to the employee and together take action to bring the account back to the green phase until the end of the yearly quarter. Staff council will also be notified.

As part of the central recording of working hours, employees can apply for holiday leave or compensatory time digitally with only a few clicks. Naturally, they still need to come to an agreement beforehand with those colleagues who will act as their substitute.

When an employee makes a subsequent entry of working hours into the recording system, their superior will be notified about it, but without details on what was recorded. As an explanation, employees can leave a comment (e.g. Home office, Appointment in another institute, Forgot to check in etc.) with the entry.

Operational working hours for teams can still be necessary, for example in order to ensure services or office hours, but only if these leave enough room for individual employees to choose their working hours flexibly. An appendix to the operating agreement contains a form for the application for operational working time. Operational working time requires teams to agree on how to divide operating hours between them. When doing so, it is important that no employee ends up with fixed working hours while the others can choose their working hours flexibly.

Also new is a mediation board which consists of an equal number of members of staff council and employees of the personnel department. Its role is to clear up questions and problems as well as evaluate experiences with the new operating agreement.

What else is there to consider?

Every change will at first lead to uncertainty, reservations or even resistance. That has been the experience of every facility that made the change to flexitime over the years. After a while, however, they found that neither were academic activities impeded by flexitime, nor was there any basis to fears regarding control and monitoring. On the contrary, the majority of employees welcomes the flexibility of flexitime.

Individual employees cannot apply for flexitime on their own – the application must be made by the whole institute, department, section, facility.

Urgent official business still takes precedence, for example fixed team meetings.

The flexitime operating agreement is an offer to all institute, department, section and facilities of LUH. It allows for a testing period of one year. After that, it is possible to return to fixed working time.

There are also those employees who like working fixed hours. Don't worry: you can still keep to your accustomed schedule within the framework of flexitime. There is no obligation to use the possibilities of flexitime.

In workplaces where working alone can pose a risk (e.g. working with machine tools), teams using flexitime must naturally take special care to come to an agreement.

The new operating agreement will be evaluated after one year in order to determine what works and what needs to be revised.

We hope that many institutes and facilities will subscribe to the new flexitime agreement. Because it is either flexitime following the rules and regulations of this agreement or fixed working time: Monday through Thursdays from 7:30 a.m. until 4:35 p.m. and Friday from 7:30 a.m. until 1 p.m.



Wie wollen wir miteinander umgehen?

Die Frage ist berechtigt, zumindest aus meiner Sicht als Fallbegleiter im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Letztens hatte ich ein Gespräch mit einer Beschäftigten, die nach einer längeren Erkrankung wieder versuchte, an ihrem Arbeitsplatz Fuß zu fassen (Wiedereingliederung). Die Beschäftigte war sehr verunsichert, wie nach längerer Abwesenheit der Neuanfang ablaufen würde. Vorgespräche mit dem Vorgesetzten wurden geführt, gemeinsames Vorgehen abgesprochen. Alles lief scheinbar gut. Leider hatten wir die „Rechnung“ ohne die Kolleg*innen gemacht.

Da nur selten klar ist, warum jemand fehlt (Konkretes weiß man oft nicht), nehmen die Kolleg*innen in der Regel nur die Abwesenheit und die dadurch entstehende Mehrarbeit wahr. Sind dann die Beschäftigten wieder an ihrem Arbeitsplatz, erwartet man offen oder stillschweigend wieder vollen Arbeitseinsatz. Ob die Beschäftigten dazu in der Lage ist, wird oft nicht hinterfragt. Ich kann das Aufatmen der Kolleg*innen verstehen, wenn sich die angespannte Arbeitssituation durch das Wiederkommen der Arbeitskraft entspannt. Aber was ist, wenn das so nicht funktioniert? Wenn immer noch Unterstützung notwendig ist oder diese vielleicht dauerhaft geleistet werden muss? Welchen Stellenwert haben dann diese Beschäftigten in unserem Wertesystem?

Was meiner Meinung nach nicht geht, ist diese Beschäftigten zusätzlich zu ihrer misslichen gesundheitlichen Situation auch noch sozialem Druck auszusetzen. Allein die Frage „Na, wann bist du denn wieder voll arbeitsfähig?“ rüttelt stark am manchmal sehr mühsam erarbeiteten Selbstwertgefühl. Manchmal hilft es, sich in die Lage des Gegenübers zu versetzen. Sich zu fragen: Was würde mir helfen, wieder Fuß zu fassen? Was würde mir helfen, wieder im Team anzukommen? Was würde mir helfen, wieder volle Leistung zu erbringen? Was würde mir helfen, mich wieder auf der Arbeit wohlfühlen? So ein Perspektivwechsel ist nicht leicht, aber man kann das lernen und es hilft ungemein. Nicht nur denen, die wieder ankommen möchten, sondern auch der eigenen, manchmal zu selektiven Wahrnehmung.

Vielleicht eine Anregung für das nächste Weiterbildungsprogramm mit dem Thema „Wie wollen wir miteinander umgehen? Ich denke, wir würden alle davon profitieren.“

Uwe Spillebeen



Achtung Stolperfalle!



Vor einigen Wochen erreichte uns die Unfallmeldung einer Kollegin, die auf dem Weg zur Arbeit auf dem Vorplatz des Hauptgebäudes stürzte, weil sie auf einer Kante mit ihrem Fahrrad ins Rutschen kam. Wir machten also mit der Stabstelle Arbeitssicherheit einen Ortstermin, um uns die Stelle anzuschauen.

Der Vorplatz wurde vor nicht allzu langer Zeit neu gestaltet, mit hellem Sandstein und einer dunkleren Randpflasterung um die Grünflächen herum. Optisch wirklich gelungen. Zwischen den hellen und dunklen Bereichen sind Cortenstahl-Bänder eingelassen, um die Bereiche klar voneinander zu trennen. Vermutlich hat sich die Pflasterung an einigen Stellen gesetzt, dort schauen einige dieser Stahlbänder hervor. Die Empfehlung der Arbeitssicherheit war, an den markanten Stellen die Pflasterung zu unterfüttern, um wieder ein ebenes Niveau herzustellen. Leider war die Antwort aus der Bauabteilung: „Nach aktueller Rechtsprechung kann bei scharfkantigen Unebenheiten von mehr als 2 cm eine Ausbesserung verlangt werden. Dieses trifft hier aber nicht zu. Wir bedauern, dass hier eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter der LUH zu Schaden gekommen ist, aber ein Mangel oder ein Unfallschwerpunkt liegt hier nicht vor.“

Aha. Diese Antwort finden wir wiederum sehr bedauerlich! Nun ja, wie Personalräte nun einmal so sind, möchten wir Schaden von unseren Beschäftigten abwenden. Also haben wir uns Warn-Klebeband geschnappt und die schlimmsten Stellen markiert. Damit unser Präsident und alle anderen Kolleg*innen, Studierenden und Gäste unfallfrei das Welfenschloss erreichen können.

Vermutlich wird das Klebeband nicht lange halten, aber merken Sie sich: die Grenze zwischen hell und dunkel kann sehr gefährlich werden!

Einladung zur Personalversammlung

Dienstag, 5. September 2023,

10:00-12:00 Uhr

Kali-Chemie-Hörsaal, Gebäude 2501

Donnerstag, 14. September 2023,

14:00-16:00 Uhr

Online: [Link zur Videokonferenz](#)

Passwort zum Beitritt: 4q3VMZDPmx4



Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Personalrats
3. Bericht des Präsidiums
4. Dienstvereinbarung Gleitzeit und elektronische Zeiterfassung
5. Beschäftigtenumfrage Homeoffice / Mobiles Arbeiten
6. Jobticket
7. Startschuss Tarifrunde 2023
8. Verschiedenes

Alle Beschäftigten und Auszubildenden haben das Recht, an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Zeitraum der Personalversammlung einschließlich der Wegezeit gilt als Arbeitszeit.

Rückblick: Gesundheitswoche und Sommerfest

Mal wieder gab es ein neues Konzept: Nachdem es in der Vergangenheit schon mal einen Gesundheitsmonat und auch schon Gesundheitstage gegeben hatte, sollte es in diesem Jahr eine Gesundheitswoche sein. Und es sollte um Achtsamkeit gehen. Nach einigen Gesprächen im Personalrat entschlossen wir uns, am Donnerstag, 27. April 2023 an der Gesundheitswoche teilzunehmen. Dabei war die Idee, einen Tag der offenen Tür mit einigen Angeboten zu verbinden.

Unser Ansatz war, auf spielerische Weise zu lernen, uns selbst und unserem Umfeld gegenüber achtsam zu sein. Der private und berufliche Stress lässt häufig wenig Raum für ein aufmerksames Miteinander. Mit unseren Angeboten konnten Besucher*innen Fähigkeiten wiederentdecken und ihre Aufmerksamkeit trainieren. Unsere Angebote waren:

- Kommunikation mal anders – „Wirres Seil“
- Geht's gemeinsam besser? – „Besenstielkoordination“
- Trauen Sie Ihrem Tastsinn – „Überraschungsbox“

Leider hatten wir nicht so viele Besuchende wie erwartet. Ob dies an der nur sehr eingeschränkten Werbung für die Gesundheitswoche lag, bleibt Spekulation. Die Personen, die teilgenommen haben, waren aber sehr begeistert – das ist, was für uns zählt.

Aus diesem Grund entschieden wir uns, dieselben kleinen Spiele zum Achtsamkeitstraining auch nochmal beim alljährlichen Sommerfest anzubieten. Dazu gab es am 13.07.2023 natürlich das traditionelle „Personalratspopcorn“. Leider war der Auftakt des Festes in diesem Jahr ziemlich verregnet. Unter dem großen Pavillon des Personalrats konnten aber zum Glück neben den Personalratsmitgliedern noch viele Besucher*innen Zuflucht finden. Und immerhin freute sich so die von Hitze und Trockenheit gebeutelte Natur im Welfengarten.

Später verbesserte sich die Wetterlage, und das Fest wurde noch ein voller Erfolg. Viele Besucher*innen freuten sich über kleine Erfolge bei unseren Achtsamkeitsspielen und beim Blindenfußball am Stand der Schwerbehindertenvertretung nebenan. Und als gegen 19 Uhr der zweite Hunger zuschlug, ging auch das Popcorn weg wie – ...warmes Popcorn.

Wir sagen: Dankeschön allen, die organisiert und mitgemacht haben! Bis zum nächsten Jahr!

Ich bin dann mal wech!



Ja, so ist das nun mal. Irgendwann ist Schluss, nicht mit lustig aber mit Arbeit, zumindest mit der in Abhängigkeit erbrachten. Klingt gruselig, das Wort „abhängig“. So war es aber auch nicht. Ich hatte das Glück, mein Arbeitsleben meistens selbstbestimmt mitzugestalten. Dafür bin ich dankbar und weiß das auch sehr zu schätzen.

1995 bin ich zur Universität Hannover gewechselt, in das Institut für Gemüsebau. Ja, so hieß das damals noch. Sehr früh habe ich mich dann im Personalrat des Fachbereichs engagiert, später im Personalrat und im Gesamtpersonalrat der LUH. Damals erging es mir wie den meisten Neulingen in der Personalratsarbeit: stark interessiert, aber mit wenig Ahnung. Aber dank der Kolleg*innen vor Ort konnten Wissensdefizite zum Teil ausgeglichen werden. Andere bestehen bis heute (Tarifrecht).

Diese Unterstützung der Kolleg*innen hat mir sehr geholfen, meinen eigenen Schwerpunkt in der Personalratsarbeit zu finden. Der stand ziemlich früh fest und hat sich in den Folgejahren immer stärker auf das Thema Gesundheit fokussiert. Erste Erfahrungen konnte ich im vom PR initiierten Gesundheitsforum sammeln, später im Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ASAG) und natürlich im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Nicht zu vergessen die Mitarbeit im Arbeitskreis Suchtprävention, die eine doch recht intensive Weiterbildung zum Thema erforderte. Ja, ich trinke jetzt keinen Alkohol mehr! Man sieht also, ganz gefahrlos ist die PR-Arbeit nicht und Opfer müssen halt gebracht werden. Der Täterin Anne Schwarz sei verziehen – auch aufgrund der Tatsache, dass Frau Schwarz zu den Kolleg*innen gehört, die meine uneingeschränkte Sympathie erworben haben. Es hat Spaß gemacht, mit ihr zusammenzuarbeiten: Eine nervige, zielorientierte Kämpferin für ihre Sache. Bei meiner Arbeit an der LUH habe ich solche Kolleg*innen immer wieder getroffen. Kolleg*innen, die über das normale Maß hinaus für ihre Aufgabe brannten und vehement vertraten, dabei aber die Kollegialität nicht aus den Augen verloren.

Meine PR-Arbeit bestand zum großen Teil aus Beratung. Beratung zu unterschiedlichsten Fragestellungen wie Arbeitsrecht, Konflikten, Lebenskrisen und natürlich, im Rahmen meiner BEM-Tätigkeit, rund um das große Thema Gesundheit. Gerade die Beratungstätigkeit im BEM hat mir sehr viel Spaß gemacht. Ich konnte immer wieder feststellen, wie engagiert viele Mitarbeiter*innen ihrem Job an der LUH nachgehen und wie wenig es manchmal bedarf, um zu straukeln und auf Hilfe angewiesen zu sein.

Auch das Thema Inklusion lag mir immer sehr am Herzen. Nicht weil ich so ein guter Mensch bin, mit Helfersyndrom und Heiligenschein, sondern weil ich der starken Überzeugung bin, dass ich morgen eventuell genau diese Hilfestellung selber benötigen könnte. Deshalb habe ich wenig Verständnis für Vorbehalte gegenüber leistungsgewandelten Kolleg*innen. Mein großes Glück war es aber, mit Kolleg*innen zusammenarbeiten zu können, die mit mir zusammen nach Lösungen gesucht haben und mich immer wieder erstaunen ließen, welche unkonventionellen Lösungsansätze man an der LUH verfolgen kann. Dafür sei stellvertretend das Dezernat 2 genannt. Überhaupt kommt es immer auf die individuellen Personen an. Auch bei klaren verwaltungstechnischen Vorgaben gibt es Spielräume, die ausgelotet und genutzt werden können – wenn man nur will. Und ich habe viele Leute getroffen, die wollten, ohne zu müssen. Dafür mein aufrichtiges Dankeschön.

Ein Dankeschön möchte ich auch der LUH als Arbeitgeberin aussprechen. Ich persönlich bin der Meinung, die LUH ist eine sehr gute Arbeitgeberin, die viele Möglichkeiten bietet. Mir hat sie die geboten. Leider kommt es aber bei über 5.000 Beschäftigten im Einzelfall immer wieder auch zu Unstimmigkeiten und Problemen. Aber die kann man ja mit Hilfe des PRs, des BEMs und vieler anderer engagierter Einrichtungen an der LUH versuchen zu beheben. Ich bin ja nicht nur Personalratsmitglied, sondern auch Gärtner (wobei meine Gärtnerkolleg*innen hier vielleicht meine Meinung nicht unbedingt teilen). Meine Liebe zur Natur ist halt vorhanden. Mit Liebe allein lässt sich aber so ein Garten (Versuchsbetrieb) nicht bewirtschaften. Für meine Personalratsstätigkeit haben mir die Kolleg*innen den Rücken freigehalten. Nicht selbstverständlich, da gesetzlich eine Freistellung für die PR-Tätigkeit erfolgen muss und dann Arbeit manchmal „liegen“ bleibt. Aber sie haben tapfer durchgehalten und mich beim „Kaffee trinken und palavern“ unterstützt (das gängige Vorurteil über Personalratsmitglieder). Auch hierfür meinen herzlichen Dank.

Rückblickend waren es interessante Jahre hier bei Euch an der LUH. Ich habe viele interessante Menschen kennenlernen dürfen und bin viele neue Aufgaben angegangen. Nicht alles konnte ich abschließen, aber das, was noch anliegt, weiß ich in guten Händen. Vielleicht sogar in neuen Händen, denn wir brauchen Nachfolger*innen und Verstärker*innen für unsere Arbeit. Die Zeiten sind schwierig und die Veränderungen erzwingen immer kürzere Vorlaufzeiten. Dafür brauchen wir weiterhin ein gutes Team.

Heute habe ich ein Schreiben von der Verwaltung bekommen. Ich würde ja demnächst aus dem Dienst ausscheiden und solle doch bitte meine Schlüssel, Personalkarte und anderes am letzten Arbeitstag abgeben. Verbunden mit guten Wünschen für die Zukunft. Ja, das werde ich dann wohl auch so machen: den Schlüssel und, hoffentlich erst sehr viel später, den Löffel abgeben.

In diesem Sinne: Ich bin dann mal wech!

Uwe Spillebeen





Gut zu wissen: Erkrankung von Hilfskräften und geringfügig Beschäftigten

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Studierende als geringfügig Beschäftigte, die aufgrund einer Erkrankung arbeitsunfähig werden, müssen dies unverzüglich ihrer Einrichtung mitteilen. Eine Dienst-/Arbeitsunfähigkeitsmeldung ist sodann von der Einrichtung an die Personalverwaltung weiterzuleiten. Bei einer Erkrankung von mehr als drei Kalendertagen muss eine ärztliche Untersuchung erfolgen. Die Ärztin*der Arzt stellt daraufhin eine digitale Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) aus, welche von der Personalverwaltung bei der Krankenkasse abgerufen wird. Bei einer Vertragslaufzeit von mehr als vier Wochen besteht auch bei wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Studierende als geringfügig Beschäftigte erhalten darüber hinaus Krankengeldzuschuss nach dem TV-L, je nach Vertragslaufzeit und Beschäftigungszeit, längstens bis zum Ende der 39. Woche. Auch wenn die LUH danach keine Bezüge mehr zahlt, ist sie über die voraussichtliche Dauer der Erkrankung weiterhin in Kenntnis zu setzen.

Was einige nicht wissen: Arbeitsstunden, die während der Krankheit nicht wahrgenommen werden konnten, müssen nicht nachgearbeitet werden!

Gut zu wissen: Urlaub für Hilfskräfte

Der Erholungsurlaub für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Grundsätzlich besteht bei einer Beschäftigung an fünf Arbeitstagen in der Woche ein gesetzlicher Anspruch von 20 Urlaubstagen im Jahr. Bei einem geringeren Beschäftigungsumfang (4-Tage-Woche oder weniger) wird der Urlaub anteilig berechnet. Die Inanspruchnahme von Urlaub ist grundsätzlich mit den Vorgesetzten abzusprechen. Da meistens die vereinbarte Stundenzahl nicht immer an

feststehenden Wochentagen geleistet wird, kann der Urlaubsanspruch je nach Beschäftigungsdauer und -umfang auf Stunden umgerechnet werden.

Für die Umrechnung in Stunden gilt folgende Formel: (Anzahl der monatlichen Stunden x Vertragslaufzeit x 0,077)

Beispiel: Eine studentische Hilfskraft hat einen Vertrag in der Zeit vom 01.01.2023 bis zum 31.03.2023 mit einer vereinbarten Arbeitszeit von 30 Stunden pro Monat. Das bedeutet:

Monatliche Arbeitsstunden x Vertragslaufzeit in vollen Monaten x (0,077)

$$30 \times 3 \times 0,077 = 6,93$$

Beispielsweise beträgt der Urlaubsanspruch für Hilfskräfte mit einer vertraglichen Arbeitszeit

- von 23 Stunden im Monat für 3 Monate (23 Stunden x 3 Monate x 0,077)= 5,31 Urlaubsstunden im Jahr,
- von 86 Stunden im Monat für 12 Monate (86 Stunden x 12 Monate x 0,077)= 79,46 Urlaubsstunden im Jahr.

Ergeben sich bei der Jahresberechnung Bruchteile von Urlaubstagen bzw. Urlaubsstunden, ist bei Bruchteilen von 0,5 und höher auf ganze Stunden aufzurunden. Bruchteile unter 0,5 werden weder auf- noch abgerundet, sondern sind anteilig zu gewähren. Des Weiteren führen nur volle Beschäftigungsmonate zu einem Urlaubsanspruch.

Studierende als geringfügig Beschäftigte nach dem TV-L haben einen Urlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen im Jahr. Die Formel der Urlaubsberechnung entnehmen Sie bitte dem Rundschreiben 33/2022 ([Link zum Download des Rundschreibens 33/2022 als PDF im Beschäftigtenportal](#)).

Darüber hinaus haben studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Studierende als geringfügig Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% einen höheren Urlaubsanspruch. Die Formel der Urlaubsberechnung in diesen Fällen entnehmen Sie bitte dem oben genannten Rundschreiben.

Auszug aus dem Rundschreiben 33/2022 (in der Fassung vom 14. März 2023)

Arbeitszufriedenheit an der LUH und die Auswirkungen der flexiblen Arbeitsformen

Ein Gastbeitrag von Reja Dolle, Sachgebiet 21



Eine Begrenzung auf 65 Telearbeitsplätze für die gesamte Universität und ein mobiles Arbeiten, welches auf einen Tag im Monat begrenzt ist, ist für die Beschäftigten der LUH heute kaum noch vorstellbar. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben dazu geführt, dass die Arbeit von zu Hause zu einem integralen und unverzichtbaren Bestandteil des Arbeitslebens gewachsen ist. Auf Grundlage der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie sowie der übergreifenden 81er-Vereinbarung der niedersächsischen Landesregierung hat die LUH zum 01.04.2022 die neue Dienstvereinbarung über Homeoffice¹ und mobile Arbeit an der LUH erlassen und damit die Möglichkeit zur flexiblen Arbeit für sämtliche Beschäftigte eröffnet. Die Dienstvereinbarung ist zunächst bis einschließlich 30.09.2023 befristet.

Mit der neuen Dienstvereinbarung einhergehend stieg die Anzahl an flexibler Arbeit an der LUH rasant an. Dadurch änderten sich die Arbeitsweisen sowie sämtliche Arbeits- und Organisations-

¹ Die LUH bezeichnet in ihrer Dienstvereinbarung „Homeoffice“ synonym für „Telearbeit“.

strukturen, sodass die Teams vor neuen Herausforderungen stehen. Insbesondere werden mit der Arbeit außerhalb der Dienststelle sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten wahrgenommen.

Wie das Homeoffice und die mobile Arbeit an der LUH erlebt werden und welche Einflüsse die Arbeitsformen auf die Arbeitszufriedenheit haben, wurde jüngst in einer Beschäftigtenumfrage ermittelt. In der Zeit vom 20.02.2023 – 19.03.2023 wurde an der LUH eine Online-Umfrage durchgeführt, welche erstmalig ein Stimmungsbild zur Wahrnehmung der flexiblen Arbeitsformen erfasste und zugleich einen großflächigen Eindruck über die Arbeitszufriedenheit an der LUH zuließ. Insgesamt haben 2571 Personen an der Umfrage teilgenommen, sodass eine Rücklaufquote von 36,53 Prozent erreicht werden konnte. Die spannenden Ergebnisse werden in diesem Rahmen kurz vorgestellt.

Wie werden die flexiblen Arbeitsformen angenommen?

Insgesamt haben die flexiblen Arbeitsformen an der LUH einen hohen Zulauf erhalten. Zum 01.06.2023 betrug die Zahl der flexiblen Arbeitsplätze an der LUH bereits 2.423, wovon 1966 Personen (81 Prozent) einen mobilen Arbeitsplatz und 457 Personen (19 Prozent) einen Arbeitsplatz im Homeoffice haben. Dennoch ist das Potential der Inanspruchnahme flexibler Arbeit noch nicht vollends ausgeschöpft. Die Möglichkeit zur Beantragung von Homeoffice haben lediglich ca. 9,42 Prozent sowie beim mobilen Arbeiten lediglich ca. 20,60 Prozent der Beschäftigten ausgeschöpft.

Von beiden flexiblen Arbeitsformen wird das mobile Arbeiten eher gewählt. Die Häufigkeit der Inanspruchnahme der Arbeitsform des mobilen Arbeitens liegt in jedem Beschäftigungsstatus und in jeder Organisationseinheit durchschnittlich vor dem Homeoffice. Die Beschäftigten schätzen die hohe Flexibilität des mobilen Arbeitens sowie die gegenüber dem Homeoffice erleichterte Antragstellung.

Das mobile Arbeiten erfolgt in der Regel von zu Hause. So haben in der Beschäftigtenumfrage 93,54 Prozent der Beschäftigten angegeben, mobile Arbeit überwiegend aus dem eigenen Zuhause auszuüben. Es kann demnach vermutet werden, dass die mobile Arbeit als flexiblere Arbeitsform als Ersatz für das bürokratische Homeoffice dient.

Wie zufrieden sind die Beschäftigten?

Die Arbeitszufriedenheit wurde in der Umfrage auf Basis von neun Fragestellungen gemessen, deren Antworten anschließend gemittelt und zwischen verschiedenen Gruppen verglichen wurden. Die Antwortmöglichkeiten reichten von 1 (stimme nicht zu) zu 5 (stimme zu). Die Ergebnisse zeigen eine durchschnittliche Arbeitszufriedenheit von 4,099 an der LUH und demnach eine Bewertung im oberen Fünftel. Werden nun die einzelnen Arbeitsformen miteinander verglichen, zeigt sich, dass die Personen, die keine flexible Arbeit wahrnehmen, am zufriedensten sind (4,148) gegenüber den Personen, die lediglich mobile Arbeit wahrnehmen (4,109), beide der flexiblen Arbeitsformen wahrnehmen (4,046) sowie lediglich Homeoffice wahrnehmen (3,960).

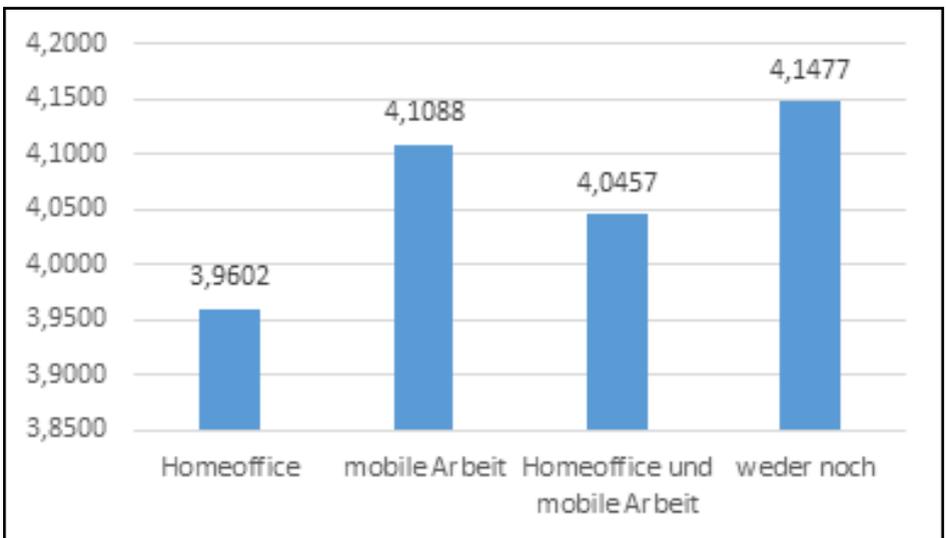


Abbildung: Arbeitszufriedenheit bei der Inanspruchnahme der flexiblen Arbeit

Werden die beiden Arbeitsformen Homeoffice und mobile Arbeit miteinander verglichen, so kann die geringere Arbeitszufriedenheit beim Homeoffice gegenüber dem mobilen Arbeiten durch verschiedene Aspekte erklärt werden. Die Umfrage zeigt, dass die Flexibilität bei der Arbeit positiv mit der Arbeitszufriedenheit korreliert und eine höhere empfundene Flexibilität demnach einen Beitrag zu einer höheren Arbeitszufriedenheit leistet. Für das Homeoffice wird für einen Zeitraum von drei Jahren eine Vereinbarung geschlossen, welche die konkrete Anzahl an Wochenarbeitsstunden, die zu Hause bzw. in der Dienststel-

le verbracht werden müssen, festschreibt. Diese vom Homeoffice ausgehende Vereinbarung bietet den Beschäftigten zwar eine erhöhte Sicherheit, schränkt demgegenüber allerdings ihre Flexibilität ein. Weiterhin liegt die Vermutung nahe, dass die fehlende, aber durch die Dienstvereinbarung zugesicherte (technische) Ausstattung für das Homeoffice einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nimmt.

Dennoch wünschen sich die Beschäftigten die Weiterführung der flexiblen Arbeit an der LUH und demnach eine Verlängerung der Dienstvereinbarung. So können sich 62,07 Prozent der Befragten (eher) vorstellen zukünftig (weiterhin) im Homeoffice zu arbeiten. Im Hinblick auf die mobile Arbeit können sich sogar 82,92 Prozent der Befragten (eher) vorstellen zukünftig (weiterhin) mobil zu arbeiten.

Bei den Ergebnissen ist zu beachten, dass es sich um eine erstmalige Erfassung eines Stimmungsbildes und demnach um eine Momentaufnahme handelt. Bestenfalls sollte eine solche Beschäftigtenumfrage regelmäßig wiederholt werden, um Vergleiche anstellen zu können sowie die Aussagekräftigkeit zu erhöhen.

Sollten Sie weiteres Interesse an den Ergebnissen der Umfrage haben, schauen Sie gerne im Beschäftigtenportal ([Link zum Beschäftigtenportal](#)) vorbei, oder nehmen Sie Kontakt mit Frau Reja Dolle ([Emailadresse reja.dolle@zuv.uni-hannover.de](mailto:reja.dolle@zuv.uni-hannover.de); 0511 762 5578) auf.





Himmelfahrtskommando

Waste for Future

Brückentag nach Himmelfahrt. Sieben Uhr morgens. Zugegeben etwas verschlafen schlurfte ich die Treppe hinauf, ein kurzer gewohnter Blick in den Welfengarten, das Wetter war hervorragend. Es sollte eigentlich ein konzentrierter Tag werden, einige Aufgaben und Termine standen an. Doch was haben meine Augen da eben an mein Hirn gesandt? Die altvertraute Wiese war verschwunden unter Bergen von Müll!!! Unfassbar unbeschreiblich viel Hinterlassenschaften von den Menschen, die am Vortag „Vatertag“ gefeiert haben, der Tag mit der Lizenz zum Saufen. Die Nordstädter Flaschensammler*innen waren schon bewaffnet mit zahlreichen Einkaufswagen und sammelten alles, was sich noch in bare Münze umwandeln ließ. Schnell waren die Wagen voll, ein paar Euro immerhin. Wegbringen, wiederkommen, etliche Male. Einige mit Greifern und Müllsäcken bewaffnete Hausarbeiter*innen versuchten, der Massen Herr zu werden.

Spontane Entscheidung, bis zum nächsten Termin sind noch zwei Stunden Zeit. Also nichts wie runter, Gartenhandschuhe schnappen, ausstempeln und mit meiner Kollegin Regina raus zu den Kolleg*innen. Gebt uns Müllsäcke!

Den Kolleg*innen helfen, die schon nach 10 Metern Wiese ihren frühen Freitag-Freierabend schwinden sehen, kein Ende ist in Sicht. Montag ist Wirtschaftsempfang und da muss alles picobello sein. Also ran ans Werk. Die „Jungs“ machen das schließlich öfter, da will ich nicht jammern. Die Pfandflaschen waren mittlerweile schon abgeräumt, was blieb, waren abertausende Zigarettenkippen, unzählige Wodkaflaschen, Schnapsfläschchen, Döner, Pizza, vegane Snacks, Scherben ohne Ende, oft vermischt mit alkoholisch Erbrochenem. Dazu Plastikabfälle aller Couleur, von Chipstüten über Fastfood-Verpackungen bis hin zu

ökologisch hergestellten Aufbewahrungsboxen. Alle Beschäftigten der Truppe, die am Brückentag Dienst hatten und irgendwie verfügbar waren, waren schon hinzu beordert worden. Der Treckeranhänger füllte sich schnell mit Müllsäcken. Nicht ekeln, wegräumen, mitmachen. Die vorhandenen Mülleimer waren teilweise fast leer, bis auf die runde Öffnung, in die einfach kein Pizzakarton passen will. Mist.

Was ist nur los mit euch, kommende Generation?

Alle Jahre wieder ist an besonderen Tagen, wie etwa „Vatertag“ der Welfengarten ein beliebter Treffpunkt für sehr viele Menschen. Feiern, Spaß haben, Musik hören, grillen und ein wenig Alkohol darf dann auch dabei sein oder gehört sogar dazu. Warum auch nicht? Die Wiese ist ordentlich groß, die Grünanlage gepflegt und spätestens mit der Umgestaltung des Welfengartens auch hierfür ausgerichtet, die Aufenthaltsqualität zu verbessern.

Einer Fläche, die man zum Feiern und Chillen nutzen kann, sollte man doch mit Respekt begegnen und sie im Idealfall so hinterlassen, wie man sie morgen gern wieder nutzen würde. Aber da bin ich wohl „oldschool“ oder einfach naiv.

Kopfschüttelnd und verschwitzt musste ich nach zwei Stunden leider aufgeben. Die Säcke habe ich nicht gezählt, die allein ich gefüllt habe. Und ich glaube, ich bin recht langsam in dem Job. Mein Respekt gilt denen, die diese Aufgabe regelmäßig (wenn auch zum Glück nicht immer in diesem Ausmaß) für geringes Entgelt machen müssen, damit die Universität und auch die Nordstadt einen vorzeigbaren Welfengarten mit Aufenthaltsqualität haben.

Danke an Euch!!!!!!

Die Fläche sperren ist keine Option, leider auch nicht das Fluten mit Brennesseljauche :), dann verlagert sich das Problem nur auf andere Flächen. Eintritt zu nehmen an solchen „Feier“-Tagen wäre denkbar, damit die Entsorger*innen wenigstens die Erschwernis bezahlt bekommen. Aber wer will das kontrollieren? Das kostet nur wieder zusätzliches Geld und schürt an solch alkoholgeprägten Tagen nur mehr Aggressionen. Große Müllcontainer könnten vielleicht helfen, mit hübschen bunten Planen geschmückt, die für Respekt und Nachhaltigkeit sensibilisieren. Einen Versuch wäre es wert.

Elli Grube

„Lassen Sie sich nicht die Arbeit durch zu viel davon verderben“

Daniel Eckmann, der neue Leiter der psychologisch-therapeutischen Beratungsstelle (ptb), stellt sich vor



Personalrat (PR): Herr Eckmann, erstmal herzlichen Glückwunsch zur neuen Rolle als Leitung der ptb!

Daniel Eckmann (DE): Vielen Dank.

PR: Bitte stellen Sie sich zunächst einmal kurz vor und erzählen uns von Ihren bisherigen Erfahrungen in der Beratung.

DE: Ich bin Diplompsychologe, habe 1997 das Studium abgeschlossen. Danach habe ich in Beratungsstellen und zwischendurch mal drei Jahre in einer Klinik gearbeitet. Mitte August bin ich seit genau 17 Jahren hier bei der ptb. In der Zeit habe ich zwei Leitungen erlebt, die Vorgängerin von Frau Maurer und jetzt zwölf Jahre lang Frau Maurer, die ich gerade vor einer Stunde verabschiedet habe. Ich bin noch sehr bewegt, weil wir zwölf Jahre lang eng und sehr gut zusammengearbeitet haben. Ich glaube, Sie werden hier in der ptb niemanden finden, der sagt, „Es ist gut, dass sie weg ist.“ Im Gegenteil, wir sind, glaube ich, alle etwas traurig. Es hätte auch so weitergehen können.

PR: Ja, das können wir wohl unterschreiben. Welche Ziele haben Sie sich für die ptb gesteckt und welche Strategien oder Veränderungen planen Sie, um den Bereich weiterzuentwickeln?

DE: Damals, als Frau Maurer sich beworben hat, habe ich mich auch beworben, mit einem Haufen von Ideen im Kopf, was man alles anders machen könnte. Jetzt war Frau Maurer zwölf Jahre lang da, und wir waren auch inhaltlich sehr nah. Das heißt, die meisten dieser Ideen sind sowieso umgesetzt. Ich komme jetzt also nicht mit viel frischem Wind, sondern eher mit Kontinuität. Und im Moment bin ich voll ausgelastet damit zu gucken, dass der Laden weiterläuft und die Übergabe einigermaßen klappt. Es geht leider noch ein anderer Kollege, wir haben also zwei Stellen gerade neu besetzt, und wir müssen natürlich die Aufgaben umorganisieren. Aber ich will schon ein bisschen darauf antworten, was man umstrukturieren könnte, was ich als Ideal oder als Fantasie im Kopf habe. Zum Beispiel würde ich mir bei den Studierenden Peer-to-Peer-Counseling-Konzepte wünschen. Dafür würden wir ehrenamtliche Studierende bis zu einem gewissen Grad schulen. Meine erste Stelle nach meinem Studium war Präventionsarbeit in einer Aidshilfe. Aidshilfen sind traditionell aus Selbsthilfeeinrichtungen heraus entstanden, da waren Selbsthilfe und ehrenamtliche Arbeit sehr hoch angesiedelt. Natürlich kommen wir nicht aus der Tradition, und Studierende sind auch nicht lange vor Ort. Das Studentenwerk arbeitet zum Beispiel mit Tutorinnen und Tutoren in den Wohnheimen. Sowas in der Richtung könnte ich mir vorstellen. Ob sich das jemals wird realisieren lassen, werden wir sehen.



Daniel Eckmann in seinem Büro

PR: Welche Arten von psychologischen Themen und Herausforderungen erwarten Sie in Ihrer Rolle als Leiter der ptb?

DE: Wir sind ein Tante-Emma-Laden: Wir haben alles. Wenn man hier arbeitet, gibt es nichts, was man noch nicht gesehen hat. Es ist wirklich ein bunter Strauß, das macht es sehr interessant. Und es bedeutet auch, dass wir nicht so spezialisiert sind. Die ganzen studienbedingten Sachen können wir natürlich besonders gut, Prüfungsangst und so weiter, weil die Themen besonders häufig kommen. Aber es kommen oft Menschen zu uns, die überhaupt noch keinen Kontakt zum psychosozialen Versorgungssystem hatten. Da ist die Herausforderung zu gucken, wie können wir mit unseren wenigen Ressourcen bei den Menschen das verbessern, was man verbessern kann? Wir können zwar in die Psychotherapie weiterverweisen, aber da werden die Menschen über Monate nicht ankommen, weil die Plätze zu wenig sind. Daran können wir nichts ändern. Das ist die größte Herausforderung: Wie verweisen wir so weiter, dass es für die Leute auch weitergeht?

PR: Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in der psychologischen Beratung von Beschäftigten und Studierenden in dem heterogenen Umfeld der Universität?

DE: Als ich hier angefangen habe, habe ich mich sehr gefreut, Beratung mit Studierenden zu machen. Und als wir dann 2013 die Beratung von Beschäftigten dazubekommen haben, war das für mich eine sehr große Bereicherung, neue Eindrücke zu sammeln und andere Arten von Themen mitzubekommen. Da ist sowohl das eine als auch das andere: ein Arbeits- und ein Lernfeld, das wir beackern. Es bereichert die Arbeit, aber es ist natürlich auch eine Herausforderung, weil es noch mehr Diversität bringt. Spezifisch ist im Moment die Bewältigung der Corona-Pandemie schon noch Thema, natürlich nicht mehr der Lockdown und die Vereinsamung, sondern eher die Frage, „Wie komme ich wieder zurück ins Leben?“ Das spielt immer noch eine Rolle, und ich nehme an, das wird auch noch ein, zwei Jahre eine Rolle spielen.

PR: Wie hat sich die Arbeit in der ptb während der Pandemie verändert und welche Herausforderungen hat Ihr Team dabei erlebt? Jetzt haben wir auch noch den Ukraine-Krieg, die Inflation, die Energiekosten-Explosion – der Mensch kommt ja gar nicht mehr aus dem Fluchtmodus heraus.

DE: Genau, das sehe ich auch so. Die Krisen, die wir jetzt haben, haben eine

erhebliche Bedeutung. Während Corona war die Herausforderung für uns zunächst zu überlegen, wie können wir unter den Lockdown-Bedingungen unsere Arbeit weitermachen? Zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 sanken die Beratungszahlen unglaublich. Das hat uns ein bisschen gerettet, weil wir eine riesige Warteliste aufgestaut hatten. Über Mangel an Arbeit konnten wir uns nicht beklagen. Aber wie ist es mit unseren eigenen Ängsten davor, dass wir uns infizieren? Wie sehr gehen wir ins Homeoffice? Wir haben lange gebraucht, bis wir ein Video-Chat-Programm hatten, was man sicher nutzen kann. Für mich war immer sehr klar: Ich möchte nicht ins Homeoffice gehen. Ich glaube nicht, dass ich gut im Homeoffice arbeite. Ich möchte meine Arbeit nicht in meinem Wohnzimmer haben. Aber für uns als Beratungsstelle hat das eine große Rolle gespielt. Und dann ging es erstmal um die Frage, "Wie bewältige ich den Lockdown?" Interessanterweise sind die studienbedingten Probleme sehr viel weniger geworden. Was stieg und was immer noch erhöht ist, sind die depressiven Verstimmungen. Kann man sich ja auch gut vorstellen.

PR: Welche Botschaften und Ratschläge können Sie den Beschäftigten und Ratsuchenden in Bezug auf die psychische Gesundheit in Krisenzeiten mit auf den Weg geben?

DE: Ich glaube, dass es wichtig ist, nicht den Eindruck zu bekommen, dass man die Kontrolle total verliert. Natürlich habe ich keine Kontrolle über das, was in der Ukraine passiert, über die Inflation und darüber, ob es Corona-bedingt wieder einen Lockdown geben wird. Aber wenn so viele unkontrollierbare Ereignisse in der Außenwelt passieren, ist es wichtig zu gucken, in welchen Bereichen, die näher an mir dran sind, kann ich Kontrolle ausüben? Wo kann ich Dinge aktiv tun? Wo bin ich nicht darauf angewiesen, wie die Inflationsrate im nächsten Monat aussieht? Es geht nicht darum, meine Nachbarn oder meine Partnerin zu kontrollieren, sondern um die Frage, wo kann ich wirklich aktiv mein Leben kontrollieren? Das ist ein sehr globaler Tipp, das gebe ich zu, und vielleicht auch nicht ganz leicht umzusetzen.

PR: Haben Sie Beispiele dafür, vielleicht auch aus dem Arbeitsalltag?

DE: Zum Beispiel Homeoffice: Das kann ich aktiv beantragen. Aber ich kann auch aktiv dafür sorgen, dass es nicht völlig in mein Privatleben eindringt und die Trennung nicht mehr klar ist. Wenn es um die Inflation geht, wissen wir nicht, wie das in zwei Jahren aussieht, und können es wenig beeinflussen. Des-

halb: Was kann ich jetzt gerade im Moment für mich tun? Wo kann ich aktiv sein? Das kann Sport sein, sich noch bewusster mit Freunden verabreden. Aber auch: in sich selbst, in die Zukunft investieren. Ich möchte es mit einer Erkältung vergleichen. Wenn ich eine Erkältung habe, achte ich besonders auf mich. Dann esse ich vielleicht mehr Vitamin C als sonst, vielleicht inhaliere ich, vielleicht strahle ich mir Infrarotlicht ins Gesicht. Es gibt bestimmte Dinge, die mache ich nur, wenn ich erkältet bin. Und wenn es mir schlecht geht, weil es im Außen kriselig ist, Sorge ich dafür, dass ich besonders viele Dinge tue, die ich genieße, mit viel Achtsamkeit. Zum Beispiel, dass ich mich gut ernähre. Gut heißt jetzt nicht nur gesund, sondern so, dass es für mich angenehm ist. Vielleicht ziehe ich mich noch bewusster einen Moment zurück, setze mich an den Maschsee und schaue einfach nur aufs Wasser. Das ist auch wieder eine Frage von Kontrolle über die positiven Sachen, die ich genießen kann. Das kann gute Musik, Bewegung, Kochen oder mal ein Glas Wein sein. Sich mit positiven Erlebnissen versorgen.



©Bärbel Miemietz, [CC BY-SA 4.0](#), via Wikimedia Commons

PR: In der Vergangenheit gab es Spitzen bei den Beratungsanfragen in der ptb, die zu Engpässen und einem Beratungstopp geführt haben. Wie können Sie sicherstellen, dass die Beratung der ptb für alle Beschäftigten zeitnah zugänglich bleibt?

DE: Wir haben eine Krisenintervention, die erstaunlicherweise gar nicht so überlaufen ist. Aber wir können nicht mehr sicherstellen, dass wir alle Bedürfnisse nach Beratung befriedigen, das muss man leider ganz klar sagen. Das ist vor allem für die Ratsuchenden bedauerlich, aber auch für uns. Wir gehen damit um, indem wir jeden Montag die freigebliebenen Termine der darauffolgenden Woche zur Verfügung stellen, und dann ist Windhund-Prinzip: Wer zuerst



The Psychological Counselling Service for Students and Employees

(German: *psychologisch-therapeutische Beratungsstelle*, ptb) offers professional counselling and advice concerning study problems, personal and professional problems. The counselling service is free of charge and is available to all students and employees of LUH. More information and contact details can be found here:

- student counselling: [Link](#)
- employee counselling: [Link](#)

kommt, malt zuerst. Man könnte auch Screening-Gespräche durchführen, dann hätte man mit jedem mal ein Gespräch geführt. Aber dann wären wir wieder in der Situation, dass wir kaum Folgegespräche anbieten könnten, weil wir mit lauter Screening-Gesprächen beschäftigt wären. Eine Warteliste, wo man drei Monate auf das erste Gespräch warten muss, wollten wir nicht mehr. Die Situation ist also für uns nicht gut und für die hilfesuchenden Menschen noch viel schlechter. Ich sehe allerdings nicht die Lösung. Wir haben über Jahre immer versucht, noch mehr aus uns herauszuholen, noch besser zu organisieren, noch schneller zu arbeiten, aber irgendwann geht das nicht mehr. Wir haben schon reduziert: Früher konnte man 20 Gespräche bei uns bekommen, jetzt bekommt man nur noch 10. Das ist für uns etwas anstrengender, weil 20 Gespräche mit einer Person deutlich weniger anstrengend sind als jeweils 5 Gespräche mit 4 Personen. Es wäre schön, wenn das wieder anders sein könnte.

PR: Gibt es aus Ihrer Sicht Hemmschwellen der Beschäftigten eine Beratung bei der ptb anzufangen?

DE: Für Menschen, die in Deutschland sozialisiert sind, ist es in der Regel kein Problem. Aber wir haben natürlich internationale Studierende und Mitarbeitende, wo es ganz anders aussieht. Da ist oft ein sehr großer Vorbehalt, da werden eventuell andere Maßnahmen gewählt. Ich will gar nicht bestreiten, dass das auch eine heilende Wirkung haben kann, aber das ist nicht der Weg, den wir propagieren würden. Es gibt auch geschlechterspezifische Unterschiede. Wir haben immer mehr Frauen als Männer: die Verteilung ist ungefähr 60:40. Und das obwohl wir, gerade bei den Studierenden, in der Grundgesamtheit mehr

Männer haben. Die Erkenntnis „Ich müsste eigentlich“ ist vielfach auch bei den Männern da. Aber dann kommt, „Das ist mir total unangenehm, ich bin das auch gar nicht so gewohnt, ich will auch niemanden belasten“ oder „Kann ich das sagen, oder ist das zu heftig? Wenn ich hier sitze und weine, kann ich das überhaupt machen, geht das?“ Natürlich geht das.

PR: Haben Sie schon mal von Beschäftigten gehört, die gesagt haben, „Meine Vorgesetzten möchten nicht, dass ich hierher komme“?

DE: Nein. Aber es gibt zwei Gruppen von Beschäftigten: Die einen sind froh, wenn sie die Termine in der Arbeitszeit machen können, weil sie das ja dürfen. Und die anderen wollen auf gar keinen Fall Termine in der Arbeitszeit machen, weil sie dann mitteilen müssten, dass sie zur ptb gehen. Was die Vorgesetzten sagen würden, wenn sie es wüssten, steht auf einem anderen Blatt. Manchmal gibt es auch Beschäftigte, die sagen, „Mein Chef hat mich darauf aufmerksam gemacht und gesagt, das ist vielleicht eine ganz gute Idee.“ Und es gibt natürlich auch Vorgesetzte, die zu uns kommen.

PR: Das ist gut. Gibt es noch andere interne oder externe Einrichtungen, wo Sie Synergien sehen, um die bestmögliche Unterstützung für Ratsuchende zu gewährleisten?

DE: Für Synergien müssten wir einen intensiveren Austausch pflegen, aber natürlich verweisen wir weiter. Es gibt zum Beispiel eine Fachstelle für Medien-sucht. Es gibt Stellen, mit denen wir bei Problemen mit sexualisierter Gewalt kooperieren. Eine Herausforderung ist zu erkennen, wann wir das Problem selbst bearbeiten können und wann wir es nicht schaffen werden. Aber jemandem, der den Schritt gewagt hat zu uns zu kommen, dem können wir nicht im ersten Gespräch sagen, „Das geht leider hier nicht, gehen Sie mal da und da hin.“ Weil es durchaus sein kann, dass dann der Mut zu Ende ist. Also müssen wir daran arbeiten, dass zumindest erste Erfolge sichtbar werden und dass der Mut wieder entsteht, weiter zu suchen.

PR: Werden die Beratungsbedarfe der Studierenden und Beschäftigten getrennt evaluiert und kann man aus der Evaluation Schlussfolgerungen zu der jeweiligen Personengruppe ziehen?

DE: Ja, sie werden getrennt evaluiert. Allein unsere Eingangsfragebögen sind ein bisschen anders. Dann gibt es auch unterschiedliche Themenschwerpunkte.

Es gibt studienbedingte Probleme, oder bei Beschäftigten auch Themen, die sich um Familie und um Kinder drehen oder Probleme beim Übergang vom Berufsleben in die Verrichtung. Aber es gibt erstaunlich viele Dinge, die gleich sind, zum Beispiel depressive Verstimmungen. Was auch relativ gleich ist, ist die Anzahl der Gespräche bei uns im Schnitt: zwischen 5 und 6.

PR: Gibt es abschließend noch etwas, was Sie den Beschäftigten über sich selbst mitteilen möchten? Oder ein Anliegen, das Sie gerne ansprechen würden? Zum Beispiel mehr Geld, mehr Personal.

DE: Es gibt diesen Spruch, „Ich lebe nicht, um zu arbeiten, ich arbeite, um zu leben.“ Das würde ich nie sagen. Arbeit ist zum Glück nicht das Einzige, was wichtig ist, aber sie ist ein wichtiger Teil meines Lebens. Wenn die Arbeit etwas ist, was mit mir gar nichts zu tun hat oder worin ich keinen Sinn sehe, kann ich sie nicht machen. Auf der anderen Seite, wenn die Arbeit überhandnimmt und der Rest meines Lebens untergeht, funktioniert es auch nicht mehr. In den Beratungen mit Beschäftigten erlebe ich oft eine Dysbalance, in die eine, aber auch in die andere Richtung. Wir haben viele Leute an der Uni, die unglaublich loyal, eigentlich zu loyal ihre Tätigkeiten machen, egal, wieviel da noch draufkommt. Das funktioniert auf Dauer nicht so gut. Manchmal gibt es auch Leute, die den Sinn darin verloren haben, was sie tun, da ist man auch nicht motiviert. Leichter gesagt als getan, diese Balance zu finden, sich auf der einen Seite abzugrenzen, wenn die Arbeit nicht schaffbar ist, und auf der anderen Seite doch noch einen gewissen Sinn dabei zu erleben. An so einem Thema würden wir wahrscheinlich vier Sitzungen arbeiten, weil das eben nicht so einfach ist. Aber das ist für mich eine wichtige Sache: die Arbeit als wichtigen Teil meines Lebens zu sehen, aber gleichzeitig auch zu sagen, „Bis hierher und nicht weiter.“ Lassen Sie sich nicht die Arbeit durch zu viel davon verderben. Grenzen Sie sich ab.

PR: Damit sind wir auch schon am Ende angelangt. Herzlichen Dank für das Interview und alles Gute für die Zukunft der ptb! Wir sind gespannt, wie es weitergeht.

DE: Danke sehr. Das können wir gut gebrauchen. Ich bin auch gespannt, sehr sogar. Wie ein Flitzbogen.

Weitere Informationen und Kontakt:

[Link zur Internetseite der ptb im Beschäftigtenportal](#)



Personalrat praktisch: Freistellung für die Personalratsarbeit

Beschäftigte beraten, an Gremiensitzungen teilnehmen, Personalmaßnahmen für die Personalratssitzung vorbereiten, inhaltlich in der AG mitarbeiten, bei Homeoffice-Begehungen und anderen Arbeitssicherheitssterminen mitlaufen, Vorstellungsgespräche begleiten – Personalratsarbeit ist vielfältig und spannend, kostet aber viel Zeit. Nun ist die Mitgliedschaft im Personalrat jedoch bekanntlich ein Ehrenamt, das man quasi nebenbei, zusätzlich zu der eigentlichen Arbeit macht. Woher nimmt man also die Zeit, die man braucht, um ein Personalrat zu sein?

Das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) sieht zwei verschiedene Wege der zeitweisen Entlastung von der eigentlichen Arbeit für Personalratsmitglieder vor: die anlassbezogene Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit (§ 39 Abs. 2 NPersVG) und die regelmäßige Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit (§ 39 Abs. 3 NPersVG). Zweck dieser gesetzlich verankerten Regelungen ist es, Personalratsarbeit zu ermöglichen, die nicht abhängig vom guten Willen der Führungskraft ist.

Abhängig von der Anzahl der Beschäftigten steht dem Personalratsgremium ein gewisses Kontingent an Arbeitszeit zu, das für die regelmäßige Freistellung sei-

ner Mitglieder genutzt werden kann. Dabei bleibt es dem Gremium überlassen, ob es wenige Mitglieder voll freistellt – also für 100% ihrer Arbeitszeit – oder viele Mitglieder teilweise freistellt. In unserem Personalrat gibt es beides: einige Mitglieder sind zu 100% freigestellt, einige zu 50%. Eine Freistellung unter 50% ist theoretisch auch möglich, ist aber mit Vorsicht zu genießen: Wenn zu viele Mitglieder kleine Freistellungen haben, leidet unter Umständen der reibungslose Ablauf des Tagesgeschäftes im Personalrat.

Einige Mitglieder haben gar keine regelmäßige Freistellung, müssen aber natürlich trotzdem Personalratsaufgaben übernehmen, wie zum Beispiel die Teilnahme an der Personalratssitzung zweimal im Monat oder die quartalsweise stattfindenden Dienststellengespräche mit dem Präsidium. Hier kommt die anlassbezogene Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit ins Spiel. Nach dem Gesetz sind Personalratsmitglieder für die Durchführung von Aufgaben der Personalvertretung von ihrer Arbeit zu befreien. Das bedeutet: Wenn ich in meiner Funktion als gewähltes Personalratsmitglied einen Termin wahrnehme oder eine Aufgabe erledige, muss ich dafür von meinen Pflichten an meiner eigentlichen Arbeitsstelle entbunden werden. Das gilt für alle Personalratsmitglieder – wer keine regelmäßige Freistellung hat, hat also genauso das Recht auf anlassbezogene Befreiung für die Personalratsarbeit. Im Unterschied zu den Mitgliedern mit regelmäßiger Freistellung muss die anlassbezogene Befreiung jedoch jedes Mal der Führungskraft und dem Team angekündigt werden – und natürlich muss auch ein Anlass vorhanden sein. :)

In der Praxis verteilt sich der Großteil der Personalratsaufgaben auf die freigestellten Mitglieder. Vor allem das Tagesgeschäft, die Beratungspraxis, die Bearbeitung von Personalmaßnahmen sowie die Teilnahme an Begehungen, Ortsterminen und Bewerbungsgesprächen werden meist von denjenigen erledigt, die auch ohne Anlass im Personalratsbüro vor Ort sind. Aber weniger häufig vorkommende, terminierte Aufgaben werden gern auch von den sogenannten „nicht-freigestellten“ Mitgliedern übernommen, dann eben mit anlassbezogener Befreiung. Das können zum Beispiel Arbeitsgruppen des Personalrats sein, Gremien der Dienststelle oder Einzeltermine wie Sommerfest, Gesundheitstag usw.

An der Personalratssitzung müssen per Gesetz grundsätzlich alle Mitglieder des Personalrats teilnehmen – unabhängig von der Art der Freistellung.



Helpende Hände gesucht!

Im März 2024 wird das Personalratsgremium für den Zeitraum 2024-2028 gewählt. Wir suchen noch immer nach tatkräftigen Mitstreiter*innen!

Sie haben Interesse an der Personalratsarbeit und möchten sich unverbindlich informieren? Dann melden Sie sich bei uns!

Alle Personalratsmitglieder stehen gern für Ihre Fragen zur Verfügung. Unsere Kontaktdaten finden Sie entweder auf der vorletzten Seite dieses Heftes oder online: [Link zum Team des Personalrats auf unserer Internetseite](#)





Erasmus für alle

Man trifft an der LUH immer mal wieder Beschäftigte, die an einem Erasmus-Austausch teilgenommen haben. Wie geht das eigentlich? Wir haben im Hochschulbüro für Internationales (HI) nachgefragt und ein paar Informationen zusammengetragen.

Erasmus+ – Personalmobilität zu Fort- und Weiterbildungszwecken (STT)

Alle Beschäftigten, egal ob in der Wissenschaft oder in Technik und Verwaltung, können im Rahmen der Erasmus+-STT eine Förderung für einen kurzen Auslandsaufenthalt an einer europäischen Erasmus+-Partnerhochschule machen.

Der Aufenthalt dient neben dem Austausch mit Kolleg*innen an europäischen Hochschulen auch der eigenen beruflichen und persönlichen Weiterbildung als Beschäftigte der LUH. Die Finanzierung der Reise- und Aufenthaltskosten erfolgt im Rahmen des Erasmus+-Programms. Aufenthalte sind möglich in den EU-Staaten, Island, Norwegen, Liechtenstein, der Türkei und der Republik Nordmazedonien.

Informationsveranstaltungen zur Erasmus+-Personalmobilität, die auch Voraussetzung für eine Teilnahme an dem Programm sind, finden zweimal jährlich über das Weiterbildungsprogramm für das Personal statt ([Link zum Weiterbildungsprogramm der LUH](#)). Der nächste Termin ist am 6. November 2023.

Welche Idee steckt dahinter? Wozu ist das Programm gedacht?

Die Ziele des Programms sind stetige Internationalisierung der Universität, dadurch steigende internationale Kontakte und Verbindungen sowie mehr Beschäftigte und Studierende aus verschiedenen Kulturen. Die Förderung der internationalen Kompetenz aller Beschäftigten in Technik und Verwaltung unterstützt Forschung, Studium und Lehre. Außerdem dient das Programm der Erweiterung der internationalen, fachlichen Zusammenarbeit und Netzwerkbildung sowie der Entwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Beschäftigten.

Wer kann teilnehmen?

Mitarbeitende der LUH, wenn Sie zum Beispiel

- im Labor oder in einer Werkstatt,
- im Sekretariat oder in der zentralen Verwaltung,
- in der EDV-Abteilung,
- in der Studierendenberatung oder in der Dekanatsverwaltung, arbeiten.

Welche Programme gibt es für die verschiedenen Beschäftigten?

Im Erasmus+-Programm werden unter anderem folgende Aktivitäten gefördert:

- Auslandsstudium für Studierende (SMS)
- Auslandspraktikum für Studierende (SMP)
- Personalmobilität zu Lehrzwecken (STA)
- Personalmobilität zu Fort- und Weiterbildungszwecken (STT)

Was sind die formalen Voraussetzungen, um sich für einen Erasmus+-Austausch zu bewerben?

Voraussetzung ist die Teilnahme an der Informationsveranstaltung zur Erasmus+-Personalmobilität sowie die Teilnahme an einer interkulturellen Schulung. Beide Veranstaltungen werden regelmäßig im Weiterbildungsprogramm der LUH

angeboten.

Keine Voraussetzung, aber ein weiteres Angebot für Beschäftigte in Technik und Verwaltung ist BIKom = Bescheinigung für internationale und interkulturelle Kompetenz für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung. Diese Bescheinigung können Beschäftigte bekommen, wenn sie je einen Baustein aus jedem der drei Themenfelder Auslands- oder interkulturelle Erfahrung, Fremdsprachenkompetenz und interkulturelle Kompetenz erfüllen. Mehr Informationen gibt es im Beschäftigtenportal ([Link zur BIKom im Beschäftigtenportal](#)).

Woher kommt eigentlich der Name Erasmus+?

Das Programm wurde schon 1987 als ERASMUS (EuRopean Action Scheme for Mobility of University Students) ins Leben gerufen. Damals wurden nur Studierende gefördert.

Wie viele Partner-Hochschulen der LUH gibt es derzeit?

Die Leibniz Universität Hannover hat ca. 300 Erasmus+-Partnerhochschulen. Auf den Internetseiten der Leibniz Universität Hannover können Beschäftigte die passende Partner-Hochschule finden ([Link zur Suchmaske für Erasmus+-Partnerhochschulen](#)).

Was kann ich im Ausland machen?

Es gibt die Möglichkeit,

- an einer Partnerhochschule zu hospitieren (das heißt den eigenen Arbeitsbereich an der Hochschule im Ausland kennenzulernen) oder
- einen Sprachkurs zu besuchen oder
- eine International Staff Week (d.h. einen Kurs zu einem bestimmten Thema, der in der Regel 5 Tage (Montag bis Freitag) dauert; vergleichbar mit Bildungsurlaub) zu besuchen ([Link zur Onlineplattform, auf der Sie die passende Staff Week finden \(nur Englisch\)](#)).





Erasmus+ STT Erfahrungsbericht

Mein Name ist Ruth Steinmetz, ich bin seit 2010 in der Geschäftsstelle der Naturwissenschaftlichen Fakultät beschäftigt. 2012 habe ich am ersten (individuellen) Erasmus+ STT Austausch in Lissabon teilgenommen, 2022 war ich an der Dicle University Diyarbakir (Türkei), 2023 an der Politehnica University Timisoara (Rumänien).

Die letzten beiden Aufenthalte fanden im Rahmen einer „staff week“ statt. Eine „staff week“ ist eine größere Veranstaltung mit ca. 40 Teilnehmenden von Montag bis Freitag mit festem thematischen Programm, aber auch außeruniversitären Programmpunkten wie zum Beispiel einer Stadtführung. Darüber hinaus ist aber auch Zeit die Stadt auf eigene Faust zu erkunden. Arbeitssprache ist in der Regel Englisch. Angereist bin ich mit dem Flugzeug, vor Ort habe ich im Gästehaus der Universität (Diyarbakir) beziehungsweise im Hotel (Timisoara) gewohnt.

Eine „staff week“ ist eine wunderbare Möglichkeit an einem Ort Arbeitskolleg*innen aus aller Welt zu treffen, sich auszutauschen, zu vernetzen und über den Tellerrand hinauszublicken. Ich ermutige Kolleg*innen diese Möglichkeit zu nutzen und in einem ersten Schritt die Erasmus+ STT-Info-Veranstaltung des Hochschulbüros für Internationales zu besuchen. Gerne gebe ich auch persönlich Auskunft.





Seit dem 1. Januar 2023 sind nach dem Bürokratieentlastungsgesetz bei gesetzlich versicherten Beschäftigten die „gelben Scheine“ weggefallen. Die elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (eAU) müssen nun von den Arbeitgeber*innen digital bei den Krankenkassen angefordert werden. Um diesen digitalen Prozess nicht unnötig mit Papier zu belasten, wurde Anfang des Jahres das Rundschreiben Nr. 01/2023 veröffentlicht, das den neuen Prozess wie folgt festlegt:

- Die Beschäftigten melden sich bei ihrer Einrichtung krank und geben dabei an, ob vom Arzt eine AU festgestellt wurde und bei welcher Krankenkasse die elektronische AU angefordert werden muss.
- Die Einrichtung füllt das Krank-Gesundmeldung-Formular aus, unterschreibt dieses (analog oder digital) und sendet dies verschlüsselt an die eigens dafür eingerichtete Funktionsmailadresse au-personal@zuv.uni-hannover.de (und im Fall zentraler Zeiterfassung auch an Herrn Niebuhr 21.26).
- Im Betreff soll Krankmeldung, Name, Vorname, Geburtsdatum und Sta-

tusgruppe enthalten sein, um den Kolleg*innen in der Personalverwaltung die Zuordnung zu vereinfachen. (Was viele nicht wissen: Für das verschlüsselte Versenden braucht man nicht nur selbst eine zertifizierte E-Mail-Adresse, sondern auch die Zertifikate der Mailadresse, an die man versenden will.)

- Nach dem Versenden sind dann die E-Mails und die PDF-Dateien in den Einrichtungen zu löschen, auch aus den Papierkörben, nicht vergessen!

Mit Bürokratie-Entlastung hat dies wenig zu tun!

Nicht nur in den Geschäftszimmern, auch in der Personalverwaltung ist der Aufwand gewaltig, denn hier müssen die eingegangenen Angaben aus E-Mail und PDF-Formular in SAP eingetippt werden und die eAU dann bei den Krankenkassen angefordert werden.

Was ebenfalls viele nicht wissen: Beim Versand verschlüsselter E-Mails ist der Betreff das Einzige, was nicht verschlüsselt übertragen wird. Datenschutzrechtlich fatal, die sensiblen Daten Krankmeldung, Name, Vorname, Geburtsdatum im Betreff vorzuschreiben.

Der Personalrat ist mit Veröffentlichung des Rundschreibens aktiv geworden und hat ein gemeinsames Treffen mit LUIS, Datenschutzbüro, CCC, Personalverwaltung und IuK eingefordert, um den Prozess der Krank/Gesundmeldung zu vereinfachen und den Datenschutz sicherzustellen. Wie das in manchen Runde so ist: So heterogen wie unsere LUH-Strukturen sind, wurde zunächst identifiziert, welche Wege nicht möglich sind. Auch ein vom Personalrat entwickeltes Typo3-Webformular war leider nicht geeignet. Nach einigen weiteren Treffen wurden wir uns nun einig, dass im ersten Schritt der E-Mail-Meldeweg vorerst bleibt, jedoch die Angaben der Krankenkasse entfällt und auch der Betreff so bereinigt werden soll, dass nur noch Nachname und Statusgruppe enthalten sind. Parallel dazu soll das CCC beauftragt werden, eine Lösung direkt in SAP zu entwickeln, um den Bearbeitungsaufwand erheblich zu minimieren.

Vielen Dank an alle Beteiligten!



Digital Certificate of Inability to Work



Since January 1, 2023, there are no more “yellow notes” when you visit your doctor because you are ill. These certificates of inability to work are now issued digitally for all persons with a public health insurance in Germany.

It is important to note that employees must still inform their institute / department in the usual way about the fact that they have been found unable to work by a doctor and about the duration of their inability to work. In addition, employees must include the information which public health insurance company they are insured with. The institute / department then submits the information to the personnel department. The personnel department then requests the digital certificate of inability to work directly from the employee’s public health insurance company.

If you have a public health insurance, you will still receive a certificate of inability to work from your doctor; this is meant for your own records at home. Everything else is done digitally and without your involvement. However, please keep the certificate your doctor gives you in case the digital submission fails and you are called upon to provide proof of your inability to work. If your doctor does not offer you such a certificate, please ask for one for your records.

If you have a private health insurance or visit a “private doctor” (i.e. one whose services are not covered by your public health insurance), the new digital certificate submission does not apply to you. You still need to continue to submit the yellow certificate of inability to work, which you receive from your doctor, to your institute / department / section, just as you have done previously.



Während der Corona-Pandemie wurden Arbeitsformen möglich, die sonst vermutlich noch lange Zeit undenkbar geblieben wären. Die Arbeitswelt ist durch Homeoffice und mobiles Arbeiten flexibler geworden. Neue Strukturen der Zusammenarbeit aus der Ferne haben sich gefestigt und die Work-Life-Balance ist zunehmend in den Fokus gerückt. Stressige Fahrzeiten haben sich reduziert, nicht nur ein Plus für die Umwelt. Auch das Management des eigenen Lebens, der Familie, der Kinder, der Pflege von Angehörigen zeigt sich nun in einem etwas weniger bedrohlichen, etwas freundlicheren Gewand. Aber diese Tür steht nicht allen offen. Welche Möglichkeiten es gibt, hängt im Wesentlichen von den auszuübenden Tätigkeiten ab.

Würde da noch mehr gehen? Gäbe es noch andere Modelle, die neben Homeoffice, mobiler Arbeit und Gleitzeit dem Stress und der Belastung am Arbeitsplatz entgegenwirken könnten? Vielleicht sogar etwas, was auch dem eigenen Leben den Zeitdruck nimmt und die fehlende Erholung an zu kurzen Wochenenden Vergangenheit werden lässt? Wenn die berufliche Tätigkeit als erfüllend oder wertschätzend empfunden wird, mildert dies sicher einiges ab. Doch arbeiten wir, um zu leben, oder leben wir, um zu arbeiten? Wo ist die richtige Balance, wo bleibt die Achtsamkeit?

Bereits vor der Pandemie gab es immer mal wieder kleine, schnell verhallende Zeitungsmeldungen zu Unternehmen, die im Modellversuch eine 4-Tage-Woche ausprobierten. Microsoft hat diese 2019 in Japan ausprobiert. Die Produktivität

steigerte sich um 40%. In Großbritannien gab es im zweiten Halbjahr 2022 ein Pilotprojekt, in dem 60 Unternehmen mit circa 3.000 Angestellten die 4-Tage-Woche austesteten. 18 dieser Unternehmen haben das Modell inzwischen integriert, und das Interesse der anderen, daran festzuhalten, ist groß. Der Stresslevel bei den Beschäftigten sank, es gab weniger Krankheitstage, der Umsatz stieg und die Fluktuation ging zurück. Beteiligt waren Unternehmen aus dem Bauwesen, der IT, der Gastronomie, dem Gesundheits- und Finanzbereich. Island hatte bereits 2015 in einem großen Experiment, an dem 1,25% der gesamten arbeitenden Bevölkerung teilnahmen, die 4-Tage-Woche erprobt. 2017 gab es dann einen zweiten Testlauf, an dem weitere 0,2% teilnahmen. Die Erkenntnisse waren ähnlich positiv. Die Stadt Wedel (Kreis Pinneberg) bietet in diesem Jahr als erste Kommune Deutschlands eine 4-Tage-Woche an.

Gleichzeitig wird es zunehmend schwieriger, ausgeschriebene Stellen zu besetzen. Der Bewerber*innenmangel zieht sich durch alle Fachbereiche. Die Hoffnung ist da, durch dieses neue Arbeitszeitmodell attraktiver zu werden.

Der Fachkräftemangel wird sich in den kommenden Jahren noch dadurch verschärfen, dass die in den sogenannten „Babyboomerjahren“ 1955-1969 Geborenen schrittweise in Rente gehen. Bis 2030 fehlen im öffentlichen Sektor in Deutschland voraussichtlich über 750.000 Beschäftigte. Wenn man dann noch die Erkenntnis aus der Studie „Bleibbarometer Öffentlicher Dienst“ betrachtet, nach der sich 80% der Befragten vorstellen könnten, den Arbeitgeber zu wechseln, und knapp ein Drittel sogar mit dem Gedanken spielt, den öffentlichen Dienst zu verlassen, werden die Wolken am Horizont noch dunkler.

Für die Studie wurden in Bund, Ländern und Kommunen übergreifend mehr als 9.000 Verwaltungsbeschäftigte befragt und 7.500 Fragebögen ausgewertet. Der gesamte öffentliche Dienst spiegelt sich in der Studie wieder. Inwieweit die Erkenntnisse aus dieser Studie zu einem Sinneswandel und wirkungsvollen Maßnahmen für die Personalbindung und Personalgewinnung münden wird sich in Zukunft zeigen. ([Link zu weiteren Informationen zu der Studie auf der Internetseite des Innenministeriums](#))

Kann hier die 4-Tage-Woche helfen, den öffentlichen Dienst attraktiver werden zu lassen? Wie kann oder sollte ein solches Modell ausgestaltet sein? Die zurzeit übliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitstellen in vier Tagen zu erbringen, kann nicht die alleinige Lösung sein. Wir sind gespannt!

Wir, die Leibniz Universität Hannover, haben unter 5.000 Beschäftigten bislang immer noch niemanden gefunden, der*die Inklusionsbeauftragte*r werden will. Und wir wollen Exzellenzuniversität werden?

Tatsächlich ist mir das unbegreiflich. Unbegreiflich deshalb, weil ich der Meinung bin, dass das eine der interessantesten, zufriedenstellendsten und sinnstiftendsten Aufgaben ist, die die LUH zurzeit bieten kann. Klar, das Gesetz sieht die Bestellung von Inklusionsbeauftragten vor. Aber was wir brauchen, ist eine Person, die mithilft, die Leibniz Universität zu einer inklusiven Hochschule zu gestalten. Mit Herzblut, als Teil eines großen Teams. Dabei weiß sie auch das Präsidium an ihrer Seite. Und nicht nur das Präsidium unterstützt das Thema, auch der Personalrat (PR), die Schwerbehindertenvertretung (SBV), das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das Hochschulbüro für Chancenvielfalt und viele andere.

Frau Hepperle, unsere Vertrauensperson der Schwerbehinderten, hat ihre Vision einer inklusiven Hochschule sehr schön in einem Beitrag zu dem Buch „Arbeitswelt. Inklusion. Inspiration. Perspektiven aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft“ dargestellt. Sinngemäß steht da: Nicht nur, dass Inklusion uns alle angeht, auch dass wir Inklusion denken und leben müssen und dass Schwerbehinderung uns alle treffen kann, jederzeit und überall. Inklusion muss uns in Fleisch und Blut übergehen wie die Gleichberechtigung von Mann und Frau und Divers. Befähigungen sollten nicht an Defiziten, sondern an Fähigkeiten gemessen werden. Wer dies tut, wird oftmals mehr als erstaunt sein, mit wieviel Vorsprung der angebliche Mensch mit Defiziten das gesteckte Ziel (oft eher als man selbst) erreicht. Oftmals ist ja nur der Blickwechsel notwendig, um Missstände aufzuzeigen. Sich hinein zu versetzen in die anderen, um gemeinsam Lösungen für ein gleichberechtigtes Miteinander zu finden.

Und für diese interessante Aufgabenstellung finden wir unter den Beschäftigten der LUH niemanden mit Interesse an dieser Aufgabe? Das glaube ich nicht!

Kontakt

Dezernentin Personal und Recht, Dr. Nicole Neuvians: Tel. 2203

Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Ulrike Hepperle: Tel. 2720

Vorsitzende des Personalrats, Elli Grube: Tel. 19904

Dauerbrenner, der

Substantiv, maskulin

1. Herd oder Ofen mit langer Brenndauer
2. **Gegenstand oder Thema von längerfristigem Interesse**

Manche Themen sind immer aktuell! So geht es auch dem Personalrat. Hier finden Sie Links zu Artikeln aus früheren Ausgaben, die noch immer aktuell sind und regelmäßig nachgefragt werden.

Arbeitsbedingungen

[DV Homeoffice / Mobile Arbeit](#) und [IT-Sicherheit im Homeoffice](#)

Arbeiten bei Hitze: [Teil 1](#) und [Teil 2](#)

[Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz](#)

[Was tun bei Überlastung?](#)

Arbeitszeit

[Brückenteilzeit](#)

[Renteneintritt und Flexirente](#)

Gesundheit

[Arbeiten trotz Krankheit?](#)

[Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz](#)

[Krank: Wann brauche ich eine AU?](#)

[Wann ist ein Unfall versichert?](#)

Recht und Gesetz

[Ihr Recht im Streikfall](#)

Weiterbildung

[Bildungsurlaub](#)

[Sabbatical](#)

Wissenschaft

[Häufige Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#)

[Promotionsvereinbarung](#)

[All English language reports](#)

PERSONALRATSMITGLIEDER

Elli Grube	Vorsitzende		19904
Jörg Schollbach	1. stellv. Vorsitzender		19901
Regina Garcia	2. stellv. Vorsitzende		19907
Sarah Steiding	3. stellv. Vorsitzende		2446
<hr/>			
Bettina Aichinger			19903
Malgorzata Baniecka			4904
Katja Bohne*			2413
Marc André Brinkforth-Peiser*			14672
Susana Dänzer Barbosa			19906
Oliver Gorden			19902
Ulrike Hepperle			2720
André Hruschka			13122
Andree Klann			4867
Markus Köhler			2551
Frank Liemert			5996
Anh-Vu Phan			5144
Norbert Pyttlik			19905
Martin Volkmann			19219

* Beamtenvertreter*in

Impressum

V.i.S.d.P.:
E. Grube
Redaktion:
Personalrat

Personalratsbüro:

M. Arifovic, H. Buchholz
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 barrierearme Ausgabe finden Sie auch online unter 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.