Personalratsinfo

Ausgabe 38, Januar 2024
Titel: Keine Panik!
Herausgeber: Personalrat der Leibniz Universität Hannover

English language texts can be found on pages 38 to 44.

Inhalt

Editorial **3**
Ein Studium lohnt sich (nicht)… findet das Ministerium **4**
Neues zur Tarifrunde: Verhandlungsergebnis ist da **5**
Laufzeit und Einmalzahlungen für Tarifbeschäftigte 5
Tabellenwirksame Erhöhungen ab 2024 für Tarifbeschäftigte 5
Fahrrad-Leasing als zusätzlicher Benefit (Fragt sich nur, für wen…) 5
Sonderzahlungen und Verbesserungen für Azubis 5
Kleine Fortschritte für Studentische Beschäftigte 6
Stolperfallen ade **7**
Personalratswahl: Jede Stimme zählt! **8**
„Inklusion ist nicht etwas, was wir freiwillig machen, wenn wir Lust dazu haben“: Interview mit dem neuen Inklusionsbeauftragten Prof. Dr. Marc Thielen **9**
Kontakt: 14
Was macht eigentlich ein*e Inklusionsbeauftragte*r? 14
PC-Schulung mit Hindernissen **15**
KEINE PANIK! Die Leibniz Universität Hannover wird Stiftungshochschule **16**
Behindert oder chronisch krank: Was muss ich jetzt tun? **18**
Hast Du Fragen? Melde Dich gerne: 19
Personalversammlung 2023 **20**
Tätigkeitsbericht des Personalrats 20
Bericht des Präsidiums 21
Fragen und Antworten zum Bericht des Präsidiums 22
TOP Gleitzeit 23
Nachfragen zum Thema Gleitzeit-D V 24
TOP Homeoffice und mobile Arbeit 25
Nachfragen zum Thema Mobile Arbeit und Homeoffice 26
TOP Jobticket 26

TOP Tarifverhandlungen 27
Nachfragen zu den Tarifverhandlungen 27
Offene Fragen 28
Betriebliches Eingliederungsmanagement – Besser an der L U H 29
Für wen gibt es ein BEM-Verfahren an der L U H? 29
Wer lädt ein und wie läuft ein BEM-Verfahren an der L U H ab? 30
Muss ich am BEM-Verfahren teilnehmen? 30
Das Hamburger Modell 30
Bleiben Sie gesund! 30
Leser*innenbrief 31
Es kann einfach jeden treffen: Cyberangriff auf die Hochschule Hannover (H s H) 32
Personalratsarbeit praktisch: Weiterbildung 34
Vertretung in Hochschulsekretariaten: ein Erfolgsmodell 36
Kurz vor Schluss: Neue Nummer bei Unfallanzeigen 37
Information in English 38
Collective Bargaining News: Negotiation Results 38
Staff Council Election: Every Vote Counts! 40
Introducing L U H's New Inclusion Officer 41
Disabled or Chronically Ill: What Do I Have to Do Now? 42
Anyone Can Be a Target: Cyber Attack on Hannover University of Applied Sciences and Arts (H s H) 44
Dauerbrenner 45
Thema Arbeitsbedingungen 45
Thema Arbeitszeit 45
Thema Gesundheit 45
Thema Recht und Gesetz 45
Thema Weiterbildung 45
Thema Wissenschaft 45
Personalratsmitglieder 46
Impressum 47

Editorial

Liebe Kolleg*innen!

Haben Sie‘s bemerkt? Als Sie Anfang Januar nach einer hoffentlich erholsamen Pause das erste Mal wieder die heiligen Hallen der L U H betraten, waren Sie schon Beschäftigte*r einer Stiftungshochschule. Nach so langem Ringen um das Konzept der Stiftung eigentlich unvorstellbar, dass jetzt alles so unaufgeregt über die Bühne geht! Wir schauen zurück auf den Weg hierher und blicken gespannt in die Zukunft (ab Seite 16).

Wir hoffen, Sie sind trotzdem gut ins neue Jahr gekommen. Und dieser Jahresanfang hat es mal wieder in sich: eine Neuerung jagt die andere! Zunächst wäre da der Tarifabschluss in der Verhandlungsrunde zum T V-L: Die Ergebnisse können Sie ab Seite 5 nachlesen. Dann hat die L U H endlich einen neuen Inklusionsbeauftragten: Prof. Dr. Marc Thielen, der sich ab Seite 9 im Interview vorstellt. Und bald ist es mal wieder soweit: Ende Februar 2024 wird ein neues Personalratsgremium gewählt. Der Personalrat vertritt Ihre Interessen als Beschäftigte*r der L U H - deshalb machen Sie von Ihrem Stimmrecht Gebrauch! (Seite 8)

Manche Dinge bleiben aber auch gleich an der L U H. Das kann positiv sein, wie etwa die Unterstützung von langfristig kranken oder schwerbehinderten Beschäftigten: Ab Seite 29 gibt es Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, und nützliche Hinweise zum Umgang mit einer im Laufe des Lebens erworbenen Schwerbehinderung finden Sie ab Seite 18. Manchmal ist es aber auch negativ, wie zum Beispiel die stetig wachsende Bedrohung eines Cyberangriffs (ab Seite 32).

Zu guter Letzt werfen wir einen Blick zurück in den vergangenen Sommer und berichten von der Personalversammlung 2023 - der ersten seit vor Corona! (ab Seite 20)

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Ihr Personalrat

Ein Studium lohnt sich (nicht)… findet das Ministerium

Hilfskräfte werden nach Stundensätzen bezahlt, die vom Ministerium festgesetzt werden. Diese werden hin und wieder angepasst - zuletzt aufgrund des Mindestlohngesetzes, das ab 01.01.2024 einen höheren Mindestlohn vorschreibt (Runderlass Niedersächsisches Ministerialblatt 43/2023). Daher musste der Stundenlohn für Hilfskräfte ohne Abschluss auf 12,41 Euro angehoben werden. Die Stundensätze für Hilfskräfte mit Bachelor- oder Master-/Diplomabschluss blieben unverändert.

Hilfskräfte mit Bachelorabschluss erhalten weiterhin nur 12,77 Euro. Dem Ministerium ist also ein Bachelorabschluss ganze 36 Cent wert.

Als Personalrat haben wir zu dem Entwurf des Runderlasses entsprechend Stellung genommen, leider ohne Erfolg. Das Abstandsgebot – also das Gebot, dass von einer zur nächsten Entgeltgruppe ein angemessener Abstand besteht – das in Entgeltordnungen und Besoldungsordnungen zumindest einigermaßen berücksichtigt wird, scheint bei Hilfskräften unwichtig zu sein. Ein Grund mehr, bei den Tarifverhandlungen die Forderung nach einem „T V Stud“ durchzusetzen.

Herzlichen Glückwunsch zum Bachelorabschluss! Wertschätzung geht anders.

Was bei den Tarifverhandlungen für die Hilfskräfte herausgeholt werden konnte, lesen Sie ab Seite 5.

Neues zur Tarifrunde: Verhandlungsergebnis ist da

In der aktuellen Tarifrunde für den Landesdienst konnte eine Einigung erzielt werden, die sich bei näherer Betrachtung stark an den letzten T V ö D-Abschluss für Bund und Kommunen anlehnt. Die Verhandlungsergebnisse bieten klare Regelungen für das Tarifentgelt und die Ausbildungsentgelte. Für Tarifbeschäftigte wurde nun auch der Weg für ein Fahrrad-Leasing geöffnet, wenn die Arbeitgebenden dies anbieten möchten. Ein Jobticket war in dieser Runde nicht Teil der Verhandlungen.

Laufzeit und Einmalzahlungen für Tarifbeschäftigte

Der Tarifvertrag (T V-L) erstreckt sich über 25 Monate, beginnt am 1. Oktober 2023 und endet am 31. Oktober 2025. Für die Tarifbeschäftigten wurde eine Einmal-Sonderzahlung in Höhe von insgesamt 1.800 € vereinbart. Diese Sonderzahlung soll als Kompensationsmaßnahme für die hohe Inflation dienen und gleichzeitig die Leermonate von Oktober bis Dezember 2023 ausgleichen. Sie beträgt rechnerisch 600 € pro Monat. Die Auszahlung erfolgt so schnell wie möglich. Vollzeitbeschäftigte, die am 9. Dezember 2023 im Arbeitsverhältnis standen und zwischen dem 1. August und dem 8. Dezember 2023 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt hatten, erhalten die volle Summe. Teilzeitbeschäftigte erhalten den entsprechenden Anteil gemäß ihrer individuellen Arbeitszeit.

Zusätzlich sind monatliche Sonderzahlungen von 120 € von Januar bis Oktober 2024 vorgesehen, ebenfalls als Ausgleich für Inflationsauswirkungen. Auch hier gilt für Teilzeitbeschäftigte eine prozentuale Berechnung entsprechend ihrer Arbeitszeit am ersten Tag des jeweiligen Monats.

Die Sonderzahlungen sind steuer-und abgabenfrei, sodass die kompletten 3.000 € direkt in Ihrem Portemonnaie landen.

Tabellenwirksame Erhöhungen ab 2024 für Tarifbeschäftigte

Ab dem 1. November 2024 wird eine Erhöhung von 200 € für alle Tabellenentgelte eingeführt. Eine weitere Erhöhung um 5,5 % der Tabellenwerte tritt ab dem 1. Februar 2025 in Kraft. Sollten beide Erhöhungen zusammen weniger als 340 € Tabellenwert betragen, wird die Gesamterhöhung ab dem 1. Februar 2025 auf 340 € festgesetzt. Diese Regelung betrifft insbesondere die Entgeltgruppen 1 und 2.

Fahrrad-Leasing als zusätzlicher Benefit (Fragt sich nur, für wen…)

Ab dem 1. Januar 2024 dürfen die Arbeitgebenden, die das wollen, ein Fahrrad-Leasing anbieten. In diesem Fall hätten die Tarifbeschäftigten die Möglichkeit, monatliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für das Leasing eines Fahrrades zu verwenden.

Sonderzahlungen und Verbesserungen für Azubis

Azubis profitieren von einer Einmal-Sonderzahlung von 1.000 € als Inflationsausgleich, auch so schnell wie möglich, und weiteren monatlichen Sonderzahlungen von 50 € von Januar bis Oktober 2024. Ab dem 1. November 2024 erfolgt eine Ausbildungsentgelterhöhung um 100 €

und ab dem 1. Februar 2025 eine weitere Erhöhung um 50 €, begleitet von verbesserten Übernahmeregelungen.

Kleine Fortschritte für Studentische Beschäftigte

Für studentische Beschäftigte konnte leider kein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart werden. Dennoch wurden erste kleine Verbesserungen erzielt. Beschäftigungsverhältnisse sollen nun in der Regel für ein Jahr abgeschlossen werden. Das Stundenentgelt für studentische Beschäftigte ohne Abschluss soll ab Sommersemester 2024 mindestens 13,25 € betragen und ab Sommersemester 2025 mindestens 13,98 €. Somit werden die Arbeitgebenden bzw. die Landesparlamente nicht umhinkommen, auch die Stundenentgelte der studentischen Hilfskräfte mit Abschluss und der wissenschaftlichen Hilfskräfte anzuheben.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (T d L) hat zugesagt, auf die Landesregierungen einzuwirken, um die Einigung zeit- und inhaltsgleich auf die Beamt*innen zu übertragen.

Wie üblich entschied eine ver.di-Mitgliederbefragung über den endgültigen Tarifabschluss. Das Ergebnis: Die ver.di-Mitglieder haben den Tarifabschluss mehrheitlich angenommen.

Es wäre spekulativ in den Raum zu stellen, ob eine bedeutend höhere Streikbereitschaft zu einem möglicherweise besseren Ergebnis hätte führen können. Unstrittig ist aber zweifelsfrei, dass sich die Verhandlungsführenden der T d L dessen bewusst waren, dass weniger als 10 % der Beschäftigten aus dem Landesdienst bereit waren, ihre Interessen durch die Beteiligung an den Warnstreiks durchzusetzen, was der T d L eine stärkere Verhandlungsposition verschaffte.

Stolperfallen ade

In der letzten Ausgabe hatten wir über die Stolperfalle vor dem Welfenschloss berichtet. Nun wollen wir nicht versäumen, ein dickes DANKE an dieser Stelle auszusprechen, dass die Stolperstelle umgehend (!) nach unserem Artikel beseitigt wurde. Im Nachgang stellten wir fest, dass im Zuge der Unfalluntersuchung zahlreiche Fotos an die Mängelbeseitigung geschickt worden waren, allerdings nur solche, die eine andere Stolperstelle vor dem Schloss betrafen. Insofern konnten die Kolleg*innen, die die Mängel beseitigen, keine Kenntnis von der Stolperfalle haben, die wir veröffentlicht hatten.

Super reibungslos und ganz ohne unser Gemecker wurden übrigens auch die Türstopper entfernt, die am Eingang des Neubaus der Leibniz School of Education verbaut waren. Auch dies waren gemeine Stolperfallen, die heimtückisch aus dem Pflaster ragten, wenn die Türen geschlossen waren.

Es läuft super an der Uni! ☺

Personalratswahl: Jede Stimme zählt!

Die Personalratswahl 2024 steht bevor und alle Tarifbeschäftigten, Beamt*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Auszubildenden und wissenschaftliche und künstlerischen Hilfskräfte können ihre Stimme abgeben.

Der Personalrat spielt eine zentrale Rolle bei Veränderungsprozessen und wichtigen Entscheidungen an der L U H, die nicht nur unseren aktuellen Arbeitsalltag, sondern auch die Perspektiven unserer Kolleg*innen langfristig beeinflussen.

Warum ist Eure Stimme so wichtig?

Der Personalrat ist Eure Interessenvertretung gegenüber der L U H. Wir setzen uns dafür ein, dass Eure Belange am Arbeitsplatz gehört und berücksichtigt werden. Wir verhandeln mit der Dienststelle, wenn es um neue Regelungen oder Veränderungsprozesse geht, und wir achten darauf, dass Gesetze und Regelungen eingehalten werden.

Alle Kandidat*innen auf den Listen haben sich bereit erklärt, sich für Eure Interessen einzusetzen, auch wenn dies oft eine zusätzliche Belastung bedeutet. Sie sind bereit, sich fortzubilden und im Austausch mit Personalvertretungen anderer Hochschulen auf dem aktuellen Stand zu bleiben.

Nutzt Euer Wahlrecht am 27. oder 28.02.2024, um sicherzustellen, dass die Interessen aller Beschäftigten gehört werden und unsere Universität ein Ort bleibt, an dem alle gerne arbeiten.

Die genauen Zeiten und Standorte der Wahllokale werden Euch vom Wahlvorstand mitgeteilt. Leider ist eine Onlinewahl (noch) nicht möglich, aber Ihr könnt Eure Stimmen in Präsenz oder per Briefwahl abgeben.

Lasst diesen wichtigen Termin nicht verstreichen – wählt mit Herz und Verstand für Eure Zukunft und die Zukunft unserer Universität.

Aktuelle Informationen findet Ihr auf unserer Internetseite – es lohnt sich, regelmäßig reinzuschauen! Link zur Infoseite zur Personalratswahl

„Inklusion ist nicht etwas, was wir freiwillig machen, wenn wir Lust dazu haben“: Interview mit dem neuen Inklusionsbeauftragten Prof. Dr. Marc Thielen

Copyright 1 Roland Schneider Photographie

Prof. Dr. Marc Thielen hat seit März 2019 eine Professur für Berufsorientierung in inklusiven Kontexten am Institut für Sonderpädagogik der L U H inne. Seit Dezember 2023 übernimmt er nun auch das Amt des Inklusionsbeauftragten der L U H.

Personalrat (PR): Herr Thielen, herzlichen Glückwunsch zur neuen Rolle als Inklusionsbeauftragter. Bitte stellen Sie sich kurz vor und erzählen uns, welche Erfahrungen und Kenntnisse Sie dafür mitbringen.

Marc Thielen (MT): Vielen Dank für die Glückwünsche. Ich bin seit 2019 an der L U H und habe hier die Professur Berufsorientierung in inklusiven Kontexten übernommen. Die ist im Zuge des Ausbaus der Sonderpädagogik neu eingerichtet worden. Man braucht mehr sonderpädagogische Fachkräfte, um Inklusion in der Schule voranzutreiben, auch weil der Übergang in die Berufs- und Arbeitswelt mit Barrieren verbunden ist. Und das Amt des Inklusionsbeauftragten ist eine der Stellschrauben, mit denen versucht wird, diese Barrieren in der Arbeitswelt abzubauen. Es gibt da also eine fachliche Überschneidung. Es hat mich sehr gereizt, dieses Amt zu übernehmen, weil es die Möglichkeit bietet, dass ich mich in einer anderen Rolle bei der eigenen Arbeitgeberin damit beschäftige, womit ich mich sonst eher theoretisch oder mit anderen Arbeitgebenden beschäftigte. Das sehe ich als interessante Herausforderung und freue mich, dass ich jetzt die Gelegenheit habe, mich in der neuen Rolle

für die Beschäftigten einsetzen zu können. Das ist ja ein gewisser Vertrauensvorschuss, der mir gegeben wird.

PR: Wie schätzen Sie den derzeitigen Stand der Inklusion an der L U H ein?

MT: Ich finde es erstmal sehr positiv, dass sich die L U H auf den Weg gemacht hat. Ich habe mir den Zwischenbericht des Aktionsplans Barrierefreie Universität angeschaut; da konnten an einigen Stellen schon deutliche Fortschritte erzielt werden. Ich habe auch die Gelegenheit gehabt, im Vorfeld der Amtsübernahme an zwei Sitzungen der Arbeitsgruppe Barrierefreie Universität teilzunehmen. Da sind aus den zentralen Bereichen, die mit Inklusion zu tun haben, Akteur*innen vertreten, die gemeinsam Lösungen erarbeiten. Der Zwischenbericht wurde auch auf Präsidiums- und Senatsebene besprochen und das finde ich ganz zentral. Inklusion kann in einer Organisation nur gelingen, wenn sie von der Leitung gewünscht ist und aktiv vorangetrieben wird. Und ich habe den Eindruck, dass die Botschaft verstanden wurde, dass die Universität in Sachen Inklusion noch aktiver werden muss. Ich habe auch festgestellt, wie aktiv die Schwerbehindertenvertretung ist. Ich finde es ebenso wichtig, dass aus dem Bereich der Beschäftigten Impulse kommen, die die L U H daran erinnern, dass sie was tun muss. Da ist die L U H gut aufgestellt, auch wenn sicherlich noch einiges zu tun ist. Soweit ich informiert bin, erfüllen wir z. B. nicht die Beschäftigungsquote[1] im öffentlichen Dienst. Meine Vorstellung ist, dass eine Universität als öffentliche Arbeitgeberin stärker eine Vorbildfunktion wahrnehmen soll und noch aktiver eigene Strategien entwickeln muss, wie man das verbessern kann. Das würde ich als Auftrag an das Präsidium sehen.

PR: Welche erfolgreichen Beispiele aus anderen Universitäten sind Ihnen bekannt? Mit wem werden Sie sich in Zukunft vernetzen und welche Projekte schweben Ihnen vor?

MT: Durch den Bezug zur Sonderpädagogik habe ich mit Kolleg*innen zu tun, die sich fachlich viel mit dem Thema beschäftigen oder selber eine Behinderung haben und das Thema ganz anders pushen. Bei denen sind interessanterweise wissenschaftliche Mitarbeitende mit Behinderung viel stärker repräsentiert. Im näheren Austausch wird dann deutlich, dass sehr aktive Strategien entwickelt und besondere Programme genutzt werden, um stärker deutlich zu machen: Bewerbende mit Behinderung sind hier erwünscht und die Universität tut alles, um gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Viele bewerben sich nicht, weil sie davon ausgehen, dass sie diese Offenheit nicht vorfinden. Ein Problem ist oft, dass Führungskräfte in Organisationen sich wenig mit Inklusion beschäftigen. Häufig gibt es unbewusste Vorbehalte, weil Behinderung nach wie vor oft defizitorientiert betrachtet wird. Dabei vergisst man, dass wir alle unterschiedliche Menschen sind und unterschiedliche Arbeitsbedingungen benötigen, damit wir unsere Arbeit gut machen. Eine Kollegin aus Köln, Mathilde Niehaus, hat das Netzwerk Promotion inklusive initiiert. Da haben sich unterschiedliche Hochschulen mit dem Ziel zusammengeschlossen, Menschen mit Behinderung als Promovierende zu gewinnen, zu unterstützen, zu vernetzen, und in diesem Zusammenhang werden Best-Practice-Modelle entwickelt. Das ist ein relativ großes Netzwerk, das weiter ausgebaut werden soll, und ich habe die Idee, dass die L U H sich daran beteiligen könnte. Dabei ist ganz wichtig, dass es nicht bei reiner Symbolpolitik bleiben darf. Ich würde vorschlagen, dass wir überlegen, welche Best-Practice-Angebote wir als L U H umsetzen, z. B. Stellen für Promovierende mit Behinderung bereitzustellen, die durch die Universität kofinanziert werden. Denn je mehr Menschen mit

[1] Gemeint ist die gesetzlich vorgeschriebene Quote von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten.

Beeinträchtigungen auch im Wissenschaftsfeld sichtbar sind, desto eher bauen wir unbewusste Hürden und Vorbehalte ab.

PR: Welche Ansätze sehen Sie im wissenschaftsunterstützenden Bereich, um mehr Menschen mit Beeinträchtigungen an die L U H zu bekommen?

MT: Das fängt im Bereich der Ausbildung an. Wir sehen aktuell leider am Ausbildungsmarkt eine große Spaltung. Wir haben einerseits Fachkräftemangel, immer weniger Ausbildungsstellen können besetzt werden. Zugleich haben wir eine große Gruppe an Jugendlichen, die keinen Zugang zu Ausbildung erhält. Aber es gibt Möglichkeiten der Unterstützung einer regulären betrieblichen Ausbildung, zum Beispiel in Form der Assistierten Ausbildung. Ich habe schon ein Vorgespräch mit Frau Neuvians[2] geführt, ob sich die L U H in bestimmten Ausbildungsberufen vorstellen kann, solche Ausbildungsplätze speziell für Jugendliche mit Behinderung anzubieten. Ähnliches würde ich mir auch für andere Beschäftigungsbereiche überlegen, dass man gezielt schaut, welche Möglichkeiten es gibt, und Arbeitsplätze ausguckt, wo man solche Initiativen gut umsetzen kann. Das wäre etwas, was ich mittelfristig gerne mit vorantreiben möchte. Das kann natürlich nicht der Beauftragte alleine. Da muss man immer auch die Bereiche, die das betrifft, die Führungskräfte sensibilisieren und ermutigen, sich an solchen Initiativen zu beteiligen.

PR: Wie möchten Sie das Bewusstsein für die Bedeutung von Inklusion am Arbeitsplatz bei den Beschäftigten und Führungskräften in Fakultäten und Dezernaten stärken?

MT: Vernetzung ist für mich bei dieser Funktion das A und O. Ich glaube, alleine ist man da auf verlorenem Posten. Deswegen finde ich erstmal wichtig, diese Vernetzung über die AG Barrierefreie Universität herzustellen. Darüber sind schon erste Kontakte und erste Ideen entstanden. Eine Idee ist jetzt, dass ich erstmal die Frage beantworte, was ist eigentlich ein Inklusionsbeauftragter? Ich bin mir sicher, dass dieses Amt und seine Aufgaben vielen gar nicht bekannt sind. Daher will ich die Diskussion des Aktionsplans Barrierefreie Universität in den Fakultäten damit verbinden, die Funktion und mich selber vorzustellen. Die Frage, wie man das Bewusstsein für die Bedeutung von Inklusion stärken kann, hängt ein Stück weit damit zusammen. Obwohl es an der L U H ganz viele Aktivitäten gibt, ist das wenigen bekannt. Die Frage ist jetzt, wie kann das stärker an der Universität thematisiert werden? Und da finde ich, man sollte durchaus etwas selbstbewusster auftreten. Ich finde es einerseits klug, das mit Diversity zusammen zu denken. Aber es muss auch Momente geben, wo wir uns ganz dezidiert mit der Situation von Beschäftigten mit Beeinträchtigung befassen. Das sind andere Probleme, andere Fragen, andere Herausforderungen, als wenn es um Geschlechtervielfalt und Gleichstellung geht. Ganz wichtig ist natürlich die Frage, wie wir an die Führungskräfte rankommen. Denn die Führungskräfte treffen die Personalentscheidungen, sie schreiben Stellen aus, sie nutzen bestimmte Verteiler, wo sie auf Stellen hinweisen. Es gibt ja ein breites Angebot an Weiterbildungen für Führungskräfte, da würde ich gucken, dass dort das Thema Inklusion stärker, aktiver platziert wird. Ich werde erstmal Gespräche mit den verschiedenen Akteur*innen führen, um eine gemeinsame Strategie zu entwickeln, denn an dieser großen Universität kann man das schlecht isoliert voranbringen. Mit dem Präsidium ist vereinbart, dass wir uns in einem halben Jahr wieder zusammensetzen und dann reflektieren, wie ich in der Funktion zurechtkomme und welche Veränderungsbedarfe ich sehe. Jetzt beginnt also eine Art Probephase, in der ich vieles auslote, Kontakte herstelle und zugleich natürlich auch

[2] Frau Neuvians leitet das Dezernat 2 Personal und Recht.

schon konkrete Problemlagen bearbeite: Die ersten Fälle, die ich von Rechts wegen zu entscheiden habe, sind schon auf meinem Schreibtisch angekommen.

PR: Welche Möglichkeiten sehen Sie, um Feedback von Beschäftigten mit Behinderung einzuholen?

MT: Die Frage finde ich ganz, ganz wichtig: Wie erreiche ich in dieser Funktion konkret Mitarbeitende, für die ich zuständig bin? Meine Kontaktdaten[3] sind seit der Amtsübernahme öffentlich zugänglich und ich freue mich, wenn die Beschäftigten sich bei Fragen, bei Problemen, aber auch bei Ideen an mich wenden, speziell die Beschäftigten mit Beeinträchtigungen. Wenn meine Tür aufsteht, kann man da gerne einfach anklopfen und reinkommen. Denn ich glaube, die Beschäftigten wissen häufig selber am besten, wie Lösungen aussehen können, weil sie das praktisch an ihrem eigenen Arbeitsplatz erleben. Ich habe mir im Vorfeld auch schon Gedanken dazu gemacht, wie man Kommunikationsformen jenseits von E-Mail oder Anrufen finden kann. So etwas wie ein Stammtisch Inklusion: Beschäftigte mit und ohne Behinderung, die das im Alltag beschäftigt, denen Dinge auf der Seele brennen, die Ideen haben, treffen sich in bestimmten Abständen, um das informell zu besprechen. Meiner Erfahrung nach sind solche Begegnungen nochmal anders hilfreich als ein rein formaler Austausch. Es wäre mir auch ganz wichtig, mit der Schwerbehindertenvertretung ins Gespräch zu gehen, die ja schon ab dem Bewerbungsverfahren mit Mitarbeitenden in Kontakt ist. Ich habe schon einen Gesprächstermin mit Frau Hepperle, der Vertrauensperson, vereinbart, um da in den Austausch zu kommen und etwas von den Erfahrungen zu hören, die es in der Zusammenarbeit mit den Beschäftigten gibt. Und dann kann man überlegen, gibt es auch eine anonyme Anlaufstelle für Mitarbeitende, die sich nicht persönlich dazu austauschen möchten, auch vielleicht aus Sorge, dass das mit den Vorgesetzten nicht so konfliktfrei ist. Das würde ich auch gerne mit der Schwerbehindertenvertretung besprechen.

PR: Der Fachkräftemangel hat die L U H längst erreicht. Gleichzeitig hängen wir mit der gesetzlich vorgegebenen Quote der schwerbehinderten Beschäftigten hinterher. Welche Chancen können sich hier ergeben?

MT: Der Fachkräftemangel alleine bedeutet nicht, dass Arbeitgeber*innen auf einmal ihre Personalakquise verändern. Das ist sicherlich ein begünstigender Faktor, aber es ist kein Selbstläufer. Ich glaube, es muss stärkere Strategien geben, damit Menschen mit Beeinträchtigungen sich angesprochen fühlen, damit sie das Gefühl haben, ich kann mich hier bewerben, ich bin hier willkommen. In allen Stellenausschreibungen steht, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt werden, und das darf nicht eine bloße Pflichtformulierung sein. Da müsste man stärker überlegen, wie man das als Arbeitgeberin deutlicher, offensiver nach außen sichtbar machen kann. Und dann müsste man auch gemeinsam reflektieren, wie die Erfahrungen mit der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen sind. Klappt das reibungslos? Wie ist die Zusammenarbeit mit den zuständigen Ämtern? Werden die Leistungen, die benötigt werden, auch schnell bereitgestellt? Gelingt der Support für Menschen mit Handicap, damit sie auch längerfristig hier beschäftigt bleiben? Das ist ein wichtiger Indikator dafür, ob man als Arbeitgeberin attraktiv ist.

[3] Diese finden Sie im Einrichtungs- und Personenverzeichnis oder am Ende dieses Textes.

PR: In Zeiten von Sparzwang und Instandhaltungsrückstand, welche Initiativen werden Sie ergreifen, um die Barrierefreiheit in den Räumlichkeiten der L U H zu verbessern?

MT: Hier ist zumindest schon mal erfreulich, dass das Dezernat 3 in der AG Barrierefreie Universität vertreten ist. Das heißt, da ist eine kompetente Ansprechperson, denn ich als Sonderpädagoge bin ja nicht im Gebäudemanagement oder im Baurecht versiert. Die L U H ist mittlerweile selbst Bauherrin, deswegen ist das ein großes Feld, auf dem jetzt genau hingeschaut werden muss. Ich fände es erstmal wichtig, genauer zu verstehen, wie die Prozesse ablaufen. Da ist jetzt ein Gespräch mit dem Dezernenten geplant, um zu schauen, wie die Zusammenarbeit gut gelingen kann. Klar ist natürlich, dass alle Neubauten der Universität barrierefrei gebaut und die Altbaubestände so gut wie möglich nachgerüstet werden müssen. Die Arbeitgeberin muss gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben herstellen, da kann man nicht warten, bis ein Problem auftritt. Gleichzeitig erlebe ich eine hohe Flexibilität, Lösungen zu finden, wenn Probleme auftreten. Wir hatten jetzt einen Fall, dass ein Aufzug nicht mehr funktioniert hat, als eine Person mit Rollstuhl im dritten Obergeschoss war. In diesem Fall konnte die L U H keine Lösung finden und da musste dann die Familie aktiv werden, um die Person zu befreien. An solchen Problemen wird deutlich, da muss sich was bewegen. Wir haben uns angeguckt, wie viele Störungsfälle es in verschiedenen Bereichen gab und welche Lösungen gefunden werden konnten. Und da fällt auf, dass wenig Transparenz besteht. Zum Beispiel gibt es in bestimmten Gebäuden Treppenrollstühle, das war aber den relevanten Akteur*innen gar nicht bewusst. Da wäre es z. B. eine Möglichkeit, dass der Aufzugnotdienst immer Zugriff auf einen Treppenrollstuhl hat und diesen gleich mitbringen kann, wenn ein Aufzugsschaden auftritt, bei dem eine rollstuhlfahrende Person involviert ist.

PR: Wie planen Sie mit Widerständen oder Vorbehalten gegenüber Inklusionsinitiativen umzugehen?

MT: Widerstände sind zu erwarten, weil diejenigen, die selber kein Handicap haben, erstmal nicht die Notwendigkeit sehen. Die Welt funktioniert häufig so, wie sie Menschen ohne Beeinträchtigung gestalten. Die Architektur, die Frage öffentlicher Verkehrsmittelnutzung, das wurde immer nur aus einer Perspektive gedacht. Jetzt wird es aber komplexer, wenn man das aus unterschiedlichen Perspektiven denken muss. Und das führt natürlich erstmal zu Irritationen, weil man die bestehende Ordnung in Frage stellt. Ich finde es immer gut, bei Widerständen hinzuhören, konstruktiv ins Gespräch zu gehen, genau zu verstehen, worin die Widersprüche eigentlich begründet liegen. Das sind oft unbewusste Vorurteile oder Ängste, über die man ganz gut im Gespräch reflektieren kann. Und die Politik hat von Anfang an nicht genügend transparent gemacht, dass Inklusion nicht kostenneutral passiert. Es wäre wichtig daran zu erinnern, dass Inklusion mit Kosten verbunden ist, wenn man das ernst nimmt. Und dann muss man in der Hochschulpolitik darüber diskutieren, wo die Ressourcen herkommen, die notwendig sind, um Barrierefreiheit herzustellen. Sei es in der Gebäudegestaltung, in der Gestaltung von Formularen, das muss irgendjemand machen, der sich auskennt, der geschult ist, der Ressourcen dafür hat. Wenn das Land will, dass die Universitäten einen Aktionsplan für Inklusion entwickeln, wir zugleich aber eine globale Minderausgabe haben, durch die die Universitäten massiv sparen müssen, muss man diese Fragen stellen. Inklusion ist ja nicht

etwas, was wir freiwillig machen, wenn wir Lust dazu haben. Seit der UN-Konvention von 2009[4] ist das ein Menschenrecht.

PR: Herr Thielen, wir danken Ihnen herzlich für das Gespräch!

MT: Herzlichen Dank!

Kontakt:

Arbeitgeberbeauftragter in Schwerbehindertenangelegenheiten / Inklusionsbeauftragter

Prof. Dr. Marc Thielen

Schloßwender Str. 1 (Gebäude 1211), Raum 215

Telefon: +49 511 762 17487

E-Mail: inklusionsbeauftragter@uni-hannover.de

Was macht eigentlich ein*e Inklusionsbeauftragte*r?

Arbeitgebende, bei denen schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen beschäftigt sind, sind per Gesetz dazu verpflichtet, eine*n Inklusionsbeauftragte*n zu bestellen. Diese Person ist Anlaufstelle für schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte, vertritt Arbeitgebende verantwortlich und achtet darauf, dass alle gesetzlichen Pflichten der Arbeitgebenden und die Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten und der Interessenvertretungen eingehalten werden. Sie ist gesetzlich verpflichtet, eng mit Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Arbeitsagentur und Integrationsamt zusammenzuarbeiten.

[4] Gemeint ist das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, kurz U N-Behindertenrechtskonvention.

PC-Schulung mit Hindernissen

Viele Kolleg*innen, die mit SAP oder anderen an der Uni weit verbreiteten Programmen arbeiten, kennen ihn: den PC-Schulungsraum in der Mensa. Immer zu kalt und zugig ist er. Und ab mittags kommen die „Essensdüfte“ hinzu, die das ganze Gebäude und so auch diesen Raum durchdringen. Das alles lässt den Raum eher suboptimal als Schulungsraum erscheinen, aber er ist nun mal der einzig zentral verfügbare Raum, der PC-Arbeitsplätze hat. Alle anderen PC-Schulungsräume „gehören“ den Fakultäten und anderen Einrichtungen und können deshalb nicht einfach so für Veranstaltungen des zentralen Weiterbildungsprogramms genutzt werden.

Nun könnte man meinen, SAP wäre an und für sich schon Hindernis genug, aber der Raum selbst legt noch einen drauf. Er ist nämlich absolut nicht per Rollstuhl zu erreichen. Kolleg*innen, die mobil beeinträchtigt sind, müssen daher entweder online zugeschaltet werden oder die Schulung muss für sie im eigenen Büro wiederholt werden. Beide Lösungsansätze gehen bestenfalls unter den Stichworten „Notfall“ und „Ausnahme“ durch, denn eins ist sicher: die gleiche Qualität hat die Schulung für die Kolleg*innen so nicht. Sie bekommen die Diskussion im Raum nicht mit, hören nicht, welche Fragen gestellt werden, können vielleicht auch keine eigenen Fragen stellen. Technische Probleme, die oft genug dazu kommen, beeinträchtigen das Unterrichtserlebnis zusätzlich. Gleiche Teilhabe am Arbeitsleben sieht anders aus.

Dafür kann das Sachgebiet Personalentwicklung, das für das Weiterbildungsprogramm verantwortlich zeichnet, gar nichts. Bei allem Einsatz kann man auch hier nicht zaubern und muss mit dem arbeiten, was man hat. Nein, der Grund für diesen Missstand sind die notorisch schlechten Ressourcen der L U H, die dafür sorgen, dass wir bei der räumlichen Barrierefreiheit um Meilen hinterherhängen. Ja, in Zeiten knapper Kassen muss man priorisieren. Aber wenn gleichzeitig der Ruf nach Digitalisierung immer lauter wird, fragt man sich doch, ob hier nicht am falschen Ende gespart wird.

KEINE PANIK! Die Leibniz Universität Hannover wird Stiftungshochschule

Jetzt ist es also offiziell: Die L U H geht zum Jahreswechsel 2023/2024 in die Trägerschaft einer vom Land Niedersachsen eingerichteten Stiftung Leibniz Universität Hannover über. Kurz: Wir werden Stiftung! Was bedeutet das jetzt für die Beschäftigten?

Das wichtigste zuerst: jetzt bitte nicht gleich in Panik verfallen! Es ist alles nicht so schlimm, wie es sich anhört. Der Personalrat hat seine Aufgabe als Interessensvertretung der Beschäftigten rund um das Thema Stiftungshochschule besonders ernst genommen und viel Zeit und Mühe in das Vorhaben gesteckt, die Beschäftigten so gut wie möglich gegen mögliche Nachteile abzusichern und die Wahlsenator*innen über möglichen Fallstricke zu informieren. Dank der großen Kooperationsbereitschaft der Dienststelle (auch das muss mal gesagt werden) und der Umsicht des Senats ist uns dies auch in fast allen Fragen gelungen.

Aber der Reihe nach: Unser letzter Bericht zu diesem Thema im Personalratsinfo beschrieb, wie ein vom Senat einberufenes Schreibteam, in dem auch der Personalrat vertreten war, einen Entwurf der Stiftungsverordnung und der Stiftungssatzung verfasste. Ebenfalls berichteten wir, dass das Schreibteam mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (M W K) über die Entwürfe in Verhandlung ging, bis ein gemeinsamer Entwurf gefunden war. Was geschah danach?

Erstmal passierte nicht viel. Über Monate hörte man nichts Neues. Der Entwurf der Stiftungsverordnung zog gemächlich seine Kreise durch alle beteiligten Einrichtungen des Landes – ein Prozess, der sich vor allem durch die zwischendurch stattfindenden Landtagswahlen verzögerte. Dann erreichte den Personalrat eine Anfrage der Gewerkschaft ver.di: Die Gewerkschaften waren vom Land dazu aufgefordert worden, vorab eine Stellungnahme zu der Stiftungsverordnung abzugeben. Es fanden einige Treffen statt, bei denen ver.di sich die Überlegungen und Hinweise des Personalrats zu einzelnen Regelungen der Verordnung anhörte. Die Version der Stiftungsverordnung, die ver.di vom Land bekommen hatte und an den Personalrat weitergab, unterschied sich schon in einigen zentralen Punkten von der endgültigen L U H-Fassung, die mit dem M W K abgestimmt worden war. Ein gewisses Maß an Änderungen war jedoch zu erwarten, und so wartete der Personalrat mit Spannung auf die finale Fassung vom Land.

Wieder vergingen Wochen und Monate. Langsam neigte sich das Jahr Richtung Ende, und so manche fragten sich, ob es denn wirklich noch klappen würde mit der angekündigten Stiftungswerdung zum Jahreswechsel 2023/2024. Und dann ging auf einmal alles ganz schnell.

Endlich übermittelte das Land der Dienststellenleitung die endgültige Version der Stiftungsverordnung und -satzung, und diese leitete das Dokument an Senat und Personalrat weiter. Ein Vergleich dieser Fassung mit der L U H-Fassung zeigte, dass viele Änderungen gemacht wurden – das meiste jedoch nur eine Verschiebung von Textpassagen an andere Stellen. Dennoch identifizierte der Personalrat eine Handvoll Änderungen, die im Zweifelsfall eine Verschlechterung für die Beschäftigten nach sich ziehen könnten. Diese Punkte fassten wir in einer begründeten Stellungnahme zusammen und legten diese dem Senat vor. In der Senatssitzung am 15.11.2023 wurden die vom Personalrat aufgeworfen Punkte besprochen,

und die Personalratsvorsitzende Elli Grube erhielt Gelegenheit, mündlich weitere Erläuterungen zu den Standpunkten des Personalrats zu geben. Insgesamt flossen die Forderungen des Personalrats in die Stellungnahme des Senats an das Ministerium ein, der Senat sah jedoch in den aufgeführten Punkten keinen Grund dafür, die Stiftungswerdung nicht planmäßig durchzuführen. Damit hat der Personalrat alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel der Einflussnahme ausgeschöpft.

Jetzt kann's also losgehen. Wir Personalratsmitglieder blicken mit nicht wenig Befriedigung und Stolz zurück auf den Weg, den wir zurückgelegt haben, seit wir von den Plänen der Dienststellenleitung zur Stiftungswerdung erfuhren. Bei der Entscheidung für oder gegen die Stiftung hatte der Personalrat nie ein direktes Mitbestimmungsrecht (dies obliegt dem Senat), aber wir haben alles rausgeholt, was ging, so dass die Beschäftigten auch in Zukunft abgesichert sind und unter guten Bedingungen arbeiten können. Auch als Personalrat einer Stiftungsuniversität werden wir alles dafür tun, mögliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu verhindern. Deshalb blicken wir gelassen und weiterhin konstruktiv kritisch in die Zukunft, und wir hoffen sehr, dass Sie das auch tun!

Ehrlich gesagt: Der größte Teil der Beschäftigten wird von dem Rechtsformwechsel gar nicht viel mitbekommen, denn für die allermeisten von uns ändert sich schlicht nichts.

Ob die Stiftung wirklich die vielen Vorteile bringen wird, die sich die Dienststellenleitung erhofft, bleibt abzuwarten. In Zeiten immer knapper werdender Finanzen und weit verbreitetem Fachkräftemangel ist uns allen das zu wünschen. Kurzsichtiges Recht behalten wollen wäre hier fehl am Platze: Die Zukunft der Stiftung L U H können wir nur gemeinsam so gestalten, dass wir auch morgen noch gern hier arbeiten.

Behindert oder chronisch krank: Was muss ich jetzt tun?

Ein Gastbeitrag der Schwerbehindertenvertretung

Das ist eine schwierige Frage, aber ich versuche, das in einfacher Sprache zu erklären. Fast 97 % der Schwerbehinderungen und Gleichstellungen bekommt man später im Leben, nur etwa 3 % bestehen von Geburt an. Es kann also sein, dass man im (Arbeits-)Leben eine Behinderung bekommt. Wenn das passiert, braucht man vielleicht besondere Hilfe. Aber wie geht es weiter, wenn man zum Beispiel chronisch krank wird oder nach einem Unfall eine Behinderung hat?

Der erste Schritt ist, dass das Versorgungsamt (Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie) am eigenen Wohnort den Grad der Behinderung (G d B) feststellt. Das nennt man "Feststellungsverfahren". Dafür muss man einen Antrag stellen. Das Formular dafür (Erst- oder Folgeantrag, wenn es schlimmer wird) kann man hier finden: Link zur Internetseite des Versorgungsamtes. Man füllt das Formular aus und gibt alle Berichte von Ärzten, die man bis jetzt hat, dazu. Dafür muss man den Ärzten erlauben, mit anderen über die Erkrankung zu sprechen. Die Schwerbehindertenvertretung hilft mit dem Antrag und beantwortet Fragen, auch wenn man noch nicht den Status einer schwerbehinderten Person hat.

Wenn das Versorgungsamt feststellt, dass der Grad der Behinderung unter 20 ist, ändert sich nichts für die erkrankte Person im (Arbeits-)Alltag.

Wenn der Grad 30 oder 40 ist, kann man bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung stellen. Das nennt sich "Gleichstellungsverfahren". Das Formular dafür gibt es hier: Link zur Internetseite der Agentur für Arbeit. Wenn die Agentur für Arbeit den Antrag bewilligt, ist man „gleichgestellt“. Das bedeutet, dass man bei der Arbeit fast die gleichen Rechte und Pflichten hat wie ein schwerbehinderter Mensch, aber nur, wenn man den Grad der Behinderung bei der Universität angibt. Ein Mensch gilt als schwerbehindert, wenn er einen Grad von 50 oder höher hat.

Wenn das Versorgungsamt feststellt, dass der Grad der Behinderung 50 oder größer ist, bekommt man automatisch einen Behindertenausweis. Wenn man spezielle Zeichen (Merkzeichen) braucht, muss man das schon bei der Antragstellung angeben. Merkzeichen braucht man zum Beispiel, wenn man besonders gehbehindert ist oder eine Begleitperson braucht. Hier ist eine Liste der Merkzeichen: Link zur Internetseite vom Informationsportal Rehadat.

Wenn man schwerbehindert oder gleichgestellt ist, können die Arbeitgebenden Geld vom Integrationsamt bekommen, um sicherzustellen, dass man weiterarbeiten kann. Man bekommt nicht nur fünf Tage mehr Urlaub (wenn man die Schwerbehinderung bei der Arbeitgeberin meldet) sondern ist auch besser vor Kündigungen geschützt. Eine Kündigung ist nur möglich, wenn die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt angehört wurden.

Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung setzen sich an der Leibniz Universität Hannover für Inklusion ein. Es ist also kein Problem, wenn man sagt, dass man eine

Behinderung oder Gleichstellung hat. Die Universität kann nur helfen, wenn sie weiß, dass man eine Behinderung hat – welche Einschränkung man genau hat, muss man nicht angeben.

Hast Du Fragen? Melde Dich gerne:

Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität Hannover

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

Welfengarten 3 / Gebäude 1111

30167 Hannover

Link zur Internetseite der Schwerbehindertenvertretung

Dipl.-Sozialwiss. Ulrike Hepperle

vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de

0511-762-2720

Personalversammlung 2023

Vier lange Jahre haben wir keine Personalversammlung mehr in Präsenz abhalten können. Umso schöner war es diesmal wieder, einen vollen Kali-Chemie-Hörsaal zu sehen.

Corona hat uns allen sehr viel abverlangt, viele Entbehrungen mussten hingenommen werden. Aber im Bereich der Digitalisierung und der Möglichkeit für viele, auch von außerhalb der Arbeitsstätte aus zu arbeiten hat sich doch einiges getan, was vorher unmöglich schien. Homeoffice und mobile Arbeit werden mittlerweile gut angenommen. Auch deshalb fand eine zweite Personalversammlung digital statt für alle, die nicht in Präsenz dabei sein konnten.

Tätigkeitsbericht des Personalrats

Die Personalratsvorsitzende Frau Grube begrüßte die Anwesenden und berichtete auszugsweise aus dem Tätigkeitsbericht des Personalrats. Hier war natürlich auch erst einmal viel im Bereich der Digitalisierung zu besprechen und zu regeln, um an der L U H unter den bekannten Umständen der letzten Jahre handlungs- und arbeitsfähig zu bleiben. Dies ermöglichte uns - zumindest über den digitalen Weg - die Beschäftigten weiter zu informieren, und überhaupt auch die Personalratstätigkeiten fortzuführen. Das war auch für die neu gewählten Personalräte nach der letzten Wahl nicht einfach, da auch sie vieles erst einmal nur online kennenlernen konnten und der persönliche Austausch leider viel zu kurz kam. Auch unsere Endlosprojekte, wie z. B. das Campusmanagement mit SAP (CMSAP) oder die neue Gleitzeitvereinbarung, haben uns weiter gut beschäftigt. Nicht zu vergessen sind die Bestrebungen der L U H, eine Stiftungsuniversität zu werden. Da wir aber als Personalrat bei dieser Rechtsformänderung nicht in der Mitbestimmung sind, haben wir zunächst vor allem Informationen gesammelt, um unsere Bedenken und Fragestellungen zu klären. Als klar

wurde, dass der Senat die Rechtsformänderung unterstützt, haben wir eine Dienstvereinbarung zur Überführung in eine Stiftung verhandelt, um die Beschäftigtenrechte zu sichern. Mehr zu dem Thema Stiftung auf Seite 16.

Bericht des Präsidiums

Aus dem Präsidium berichtete dieses Mal Herr Dr. Strutz, stellvertretend für den Präsidenten.

Ebenfalls nach mehrjähriger Unterbrechung konnte in diesem Jahr wieder ein L U H Sommerfest im Welfengarten stattfinden.

Am 30. Juni 2023 wurde der neue große Wellenkanal in Marienwerder eröffnet, nachdem er für 35 Mio. Euro neu gebaut wurde - eines der größten Forschungsprojekte des Landes.

Für den Forschungsneubau Forum Wissenschaftsreflexion hat die Grundsteinlegung stattgefunden.

Als kleine Anmerkung berichtete Hr. Dr. Strutz, dass es momentan einfacher ist, viel Geld für größere Forschungsbauten einzuwerben als weniger Geld für Sanierungen zu bekommen. Damit werden unsere alten Probleme natürlich nicht gelöst.

Thema war natürlich auch die geplante Stiftungswerdung zum 1.1.2024. Diese laufe sehr unaufgeregt und die Mitarbeitenden würden hiervon gar nicht viel mitbekommen.

Aktuell beschäftige man sich intensiv mit dem Hochschulentwicklungsvertrag zwischen Land und den Hochschulen. In diesem soll unter anderem geregelt werden, dass das Land die Tarifsteigerungen der nächsten fünf Jahre ausgleicht, keine globale Minderausgabe mehr

abgeführt werden muss und Zusagen zum Sanierungsetat getroffen werden. Der Sanierungsstau der L U H beträgt mittlerweile eine halbe Milliarde Euro.

Für das Programm Zukunft Niedersachsen werden den Hochschulen über die VW-Stiftung 576 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Hinzu kommt dann noch die Dividende, und das Ganze auf fünf Jahre gerechnet bedeutet ca. 1,5 Mrd. Euro für die niedersächsischen Hochschulen. Ungefähr 10 % der Summe kommen der L U H zu Gute. Dieses Geld darf allerdings nur für Projekte und nicht für Bau oder Sanierungen genutzt werden.

Fragen und Antworten zum Bericht des Präsidiums

Frage: Was ist mit den alten Gebäuden der L U H, z. B. dem Wellenkanal in Marienwerder? Gibt es eine Nachnutzung?

Antwort: Der alte Wellenkanal wird parallel zum neuen Kanal nachgenutzt. Dies bietet die Möglichkeit Forschungsprojekte schneller abzuarbeiten. Bei anderen Gebäuden gibt es mehrere Optionen: Alte Gebäude müssen teilweise umgebaut werden, um sie nachnutzen zu können. Andere kann man direkt ohne größere Umbauten nachnutzen. Wieder andere müssen jedoch abgerissen werden.

Frage: Was unternimmt die L U H in Sachen Klimaneutralität?

Antwort: Die EUList-Allianz beschäftigt sich unter anderem auch mit Nachhaltigkeit. Die Gebäude der L U H sollen bis 2030 Photovoltaik-Anlagen auf die Dächer bekommen – das ist zwar nur ein Baustein, aber ein erster Schritt zur Klimaneutralität. Bei Neubauten und einigen existierenden Gebäuden müssen energiesparende Elemente eingebaut werden – z. B. die neue Fassade am Gebäude 3408 (Hochhaus Appelstraße).

Frage: Am Gebäude 3408 fallen durch die Sanierung alle überdachten Fahrradparkplätze weg. Soll hier Ersatz geschaffen werden?

Antwort: Die L U H hat durch die Schaffung des Green Office das Thema Nachhaltigkeit bereits auf der Agenda. Nach Beendigung der Bauphase soll eine Abwägung der Notwendigkeit der Fahrradparkplätze und der benötigten Auto-Parkplätze erfolgen. Die L U H hat Absprachen mit der Stadt Hannover, dass Anwohnende die Uni-Parkplätze mitnutzen und im Gegenzug Uni-Mitarbeitende auch an den umliegenden Straßen parken können.

Frage: Wie steht die L U H zur Entfristung von Wissenschaftlichen Mitarbeitenden? Wird sich durch die Stiftungswerdung da etwas zum Positiven ändern?

Antwort: Durch die Stiftungswerdung wird sich leider nichts ändern. Die Mittel, die der L U H zur Verfügung stehen, sind zu großen Teilen befristete Projektmittel und aus befristeten Mitteln können leider keine Dauerstellen geschaffen werden. Die Finanzierung wird zukünftig wohl noch weiter in Richtung Befristung gehen. Solange die Grundfinanzierung der Hochschulen so schlecht ist, sind Hochschulen quasi dazu gezwungen Projekte einzuwerben um die Forschung voranzutreiben. Es gibt aber in jeder Fakultät ein Dauerstellenkonzept, in dem „Daueraufgaben“ auch wirklich dauerhaft vergeben werden können. Und es gibt inzwischen auch einige Dauerstellen, die aus Drittmitteln finanziert werden. Die Länge der Arbeitsvertragsdauer ist inzwischen viel länger als etwa vor 20 Jahren. Allerdings haben sich

auch die Anforderungen an eine Promotion stark verändert. Durch die zunehmende weltweite Vernetzung nimmt die Zahl der für eine internationale Sichtbarkeit benötigten Veröffentlichungen zu. Ein weiterer Grund dafür, dass Arbeitsverträge mit Wissenschaftlichen Mitarbeitenden befristet werden, ist das immer noch unzureichende Wissenschaftszeitvertragsgesetz, obwohl die Gewerkschaft ver.di sich schon lange für eine bessere Grundfinanzierung der Hochschulen einsetzt.

Frage: Hat diese schlechte Verhandlungsposition vielleicht etwas mit dem geringen Organisationgrad an der Uni zu tun?

Antwort: Applaus aus dem Publikum. Ja, mit Sicherheit. Wer etwas daran ändern möchte, kann jederzeit Mitglied der Gewerkschaft werden.

TOP Gleitzeit

Frau Grube berichtete, dass es im Jahr 2019 eigentlich schon einen fertigen Entwurf für eine neue Gleitzeitvereinbarung gab. In verschiedenen Vorstellungsrunden des Entwurfs gab es noch einige Bedenken bezüglich der neuen Regelungen, und dann kam Corona. Also wurde die D V immer weiter in Absprachen mit der Dienststelle angepasst, bis in diesem Jahr endlich eine gute Vereinbarung abgeschlossen werden konnte.

Nach offiziellen Angaben fallen 90 % aller Beschäftigten unter die Regelungen der festen Arbeitszeit. Personalrat und Dienststelle wissen aber auch, dass dies nicht die Realität wiedergibt. Es gibt viele Einrichtungen, die im Laufe der Jahr(zehnt)e eigene Arbeitszeitmodelle und ebenfalls eigene Zeiterfassungsmethoden eingeführt haben. Daher müssen bereits bestehende und geregelte Arbeitszeitmodelle in die neue Dienstvereinbarung überführt werden, damit für alle Beschäftigten die gleichen Rahmenbedingungen gelten.

Bisher war es üblich, für jede Einrichtung, die an der Gleitzeit teilnehmen möchte, eine eigene Dienstvereinbarung zu erarbeiten. Dies bedeutete aber auch immer viel Arbeit für alle Beteiligten und ist nun nicht mehr nötig.

Was bedeutet die neue Gleitzeit-Dienstvereinbarung konkret?

Der Arbeitszeitrahmen Montag bis Freitag von 6:00–20:00 Uhr bleibt gleich. Die Kernarbeitszeit aber fällt weg. Es gibt nur noch eine zentrale elektronische Zeiterfassung mit geregelten Zugriffsrechten sowie verlässlichen Löschfristen.

Ebenfalls neu ist das Ampelsystem. Hier können in der grünen Phase bis zu 40 Plusstunden sowie bis zu 10 Minusstunden in Eigenkontrolle aufgebaut werden.

Werden die genannten Bereiche überschritten, befindet man sich in der gelben Phase und das System generiert einen Hinweis, dies innerhalb des Quartals wieder auszugleichen, um in die grüne Phase zurückzukehren.

Übersteigt man aber die Stunden auf über 60 Plus bzw. über 20 Minus, kommt man in die rote Phase und das System generiert eine Mail an die vorgesetzte Person. Diese soll dann in einem Fürsorgegespräch mit der betroffenen Person klären, was nötig ist, um wieder in den grünen Bereich zurückzukehren.

Weiterhin wurde mit der neuen Dienstvereinbarung die Möglichkeit geschaffen, Servicezeiten von Teams innerhalb der Gleitzeit abzudecken. Dies war bisher als Funktionszeit gesondert geregelt. Außerdem ist eine Schlichtungsstelle eingerichtet worden, welche paritätisch mit dem Personaldezernat und dem Personalrat besetzt ist. Des Weiteren gibt es im System ein komfortables Antrags- und Genehmigungsverfahren für Urlaub und Zeitausgleich.

All diese Regelungen sollen den ungesetzlichen Wildwuchs eindämmen und auch sicherstellen, dass EU-Recht eingehalten wird. Außerdem bedeutet dies Flexibilität für die Beschäftigten.

Einrichtungen können sich für ein Jahr zur Erprobung dieser Dienstvereinbarung anschließen.

Nachfragen zum Thema Gleitzeit-D V

Frage: Haben Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte die gleichen Stundengrenzen im Ampelsystem? Oder werden die Plus- bzw. Minusstunden gemäß dem Teilzeitanteil angepasst?

Antwort: Leider kann das Zeiterfassungssystem das technisch nicht umsetzen. Es gelten also die gleichen Stunden im Ampelsystem, unabhängig davon ob man Teilzeit oder Vollzeit arbeitet.

Frage: Gelten für Wissenschaftliche Mitarbeitende die gleichen Arbeitszeiten wie für alle anderen, auch in Prüfungszeiträumen, bei Tagungen etc.?

Antwort: Das Arbeitszeitgesetz gilt auch für Wissenschaftler*innen. Die Arbeitszeiten können aber ggf. gemäß den Anforderungen angepasst werden. Die Gesetzgebung hat das Arbeitszeitgesetz geschaffen, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht zu gefährden – bitte beuten Sie sich nicht selbst aus, indem Sie die Regelungen konsequent missachten!

Frage: Lehre findet manchmal auch außerhalb des Zeitkorridors der Zeiterfassung statt. Wie passt das zusammen? Was ist mit Versuchen, die auch außerhalb des Arbeitszeitkorridors betreut werden müssen? Was ist mit dem Versicherungsschutz der Landesunfallkasse?

Antwort: Der Arbeitszeitkorridor kann angepasst werden. Allerdings sollte man die abgesprochenen Regelungen auch einhalten und nicht auf Zuruf gegen alle Regeln arbeiten. Angeordnete Wochenendarbeit und Nachtarbeit sind natürlich mitbestimmungspflichtig und die Beschäftigten erhalten Zulagen.

Frage: Gelten für Wissenschaftliche Mitarbeitende andere Regeln, als für andere Beschäftigte? Das Rundschreiben dazu ist missverständlich formuliert!

Antwort: Das Rundschreiben wurde im Zuge der neuen Gleitzeitregelung angepasst. Dabei kam es zu der missverständlichen Formulierung. Der Text im Rundschreiben soll neu formuliert werden, um klarzustellen, dass alle Regelungen auch für Wissenschaftliche Mitarbeitende gelten.

Wortmeldung: Ein Appell aus dem Publikum ans Präsidium und an die Gewerkschaft: Um einer Entgrenzung der Arbeit in der Wissenschaft entgegen zu wirken, müssen Hochschulen gemeinsam daran arbeiten, dass Wissenschaftler*innen nicht mehr über den Vertrag hinaus arbeiten müssen, um überhaupt Karriere machen zu können.

TOP Homeoffice und mobile Arbeit

Frau Dolle aus dem Dezernat 2 hatte eine Umfrage zur Arbeitszufriedenheit nach Einführung der Möglichkeiten von Homeoffice und mobilem Arbeiten durchgeführt. Leider konnte sie nur

einen der beiden Personalversammlungs-Termine persönlich wahrnehmen und wurde am anderen Termin durch unsere Kollegin Regina Garcia vertreten.

Im Februar und März 2023 wurden alle Beschäftigten (7.038 Personen inklusive der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte) zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen. Diese war natürlich anonym und freiwillig. Knapp 2.000 auswertbare Fragebögen kamen so zusammen. In der Umfrage ging es darum herauszufinden, wie die neuen flexiblen Arbeitsformen angenommen werden.

Es zeigte sich, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmenden der Umfrage die mobile Arbeit praktizieren, weniger als 10 % im Homeoffice sind, nicht ganz 13 % geben an, beides zu praktizieren und knapp ein Viertel nahm zum Zeitpunkt der Umfrage keines der beiden Angebote wahr.

Knapp 45 % der Beschäftigten, die sich an der Umfrage beteiligten, kamen aus Technik und Verwaltung und ca. 39 % aus dem wissenschaftlichen Bereich. Der Rest teilte sich unter Hilfskräften, Professor*innen und Auszubildenden auf.

Ebenfalls wurde evaluiert, warum Homeoffice und mobile Arbeit nicht genutzt werden. Bei dieser Fragestellung waren Mehrfachantworten möglich. Hier ist mit knapp 22 % die am häufigsten gegebene Antwort, dass die Tätigkeit hierfür nicht geeignet sei. Es folgen Antworten wie fehlende technische Voraussetzungen, die Teilnahme sei betrieblich nicht gewünscht oder auch, dass sie die Zusammenarbeit vor Ort erschweren würde. Auch der bürokratische Aufwand sei für viele noch zu hoch. Die gesamten Forschungsergebnisse sind auch auf im Beschäftigtenportal nachzulesen (Link zur Infoseite über die Beschäftigtenbefragung).

Nachfragen zum Thema Mobile Arbeit und Homeoffice

Frage: Wird die Dienstvereinbarung über das momentane Ende hinaus verlängert?

Antwort: Ja, sie wird verlängert, zunächst nur befristet, aber nachdem wir Stiftung geworden sind, soll sie dauerhaft gelten.

Frage: Gibt es schon Überlegungen zur Digitaltelefonie?

Antwort: Derzeit läuft dazu ein Pilotprojekt. Das Thema steht jedoch nicht akut auf der Tagesordnung.

TOP Jobticket

Frau Grube erinnerte an die medienwirksame Verkündung im April / Mai 2023 von Oberbürgermeister Onay und Regionspräsident Krach zur Einführung eines Jobtickets für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Vergessen wurde leider, einen Hinweis auf die Unterschiede zwischen T V ö D und T V-L zu geben. Die Wahrheit ist hier nämlich, dass das sogenannte Hannover-Ticket im Moment lediglich für den T V ö D möglich ist – für den T V-L allerdings nicht.

Um mal wieder ein aktuelles Stimmungsbild unserer Beschäftigten hierzu zu bekommen, fragten wir einfach mal unter den Anwesenden ab, ob sie an einem Jobticket interessiert

wären. Diese spontane und natürlich nicht repräsentative Umfrage zeigte, dass ca. 2/3 der Anwesenden sich ein Jobticket wünschen.

TOP Tarifverhandlungen

Die Kolleg*innen Bettina Aichinger und Anh-Vu Phan berichteten als ver.di Mitglieder stellvertretend für unseren zuständigen ver.di-Sekretär, der nicht persönlich vor Ort sein konnte.

Wie bekannt ist, sollten im Oktober nach der Personalversammlung die Verhandlungen für einen neuen Tarifvertrag starten (Die sind mittlerweile abgeschlossen, siehe Seite 5).

Der zum Zeitpunkt der Personalversammlung bereits vorliegende Abschluss von Bund und Kommunen war uns hier bereits einen Schritt voraus. Dieser teilt sich in einen steuerfreien Inflationsausgleich als Einmalzahlung sowie einen Sockelbetrag von 200 Euro und einer prozentualen Erhöhung von 5,5% auf. Dieser Abschluss kam aber erst nach massiven Streiks und einer Schlichtung zustande.

Da in unserem Tarifvertrag eine Schlichtung nicht vorgesehen ist, kam es umso mehr darauf an, dass wir in der Tarifauseinandersetzung möglichst viele Kolleg*innen mobilisieren.

Nachfragen zu den Tarifverhandlungen

Frage: Wie lange muss man Gewerkschaftsmitglied sein, um Anspruch auf Streikgeld zu haben?

Antwort: Volles Streikgeld gibt es ab einer Mitgliedschaft von mindestens einem Jahr. Wenn man am Streiktag rückwirkend eintritt, gibt es aber zumindest ein reduziertes Streikgeld.

Frage: Gilt der T V-L nach der Stiftungswerdung weiterhin für die Uni?

Antwort: Wir sind dann nur noch Anwender*innen des Tarifvertrags, keine direkten Tarifpartner*innen mehr. Der Tarifvertrag gilt aber dennoch weiterhin für uns.

Offene Fragen

1Diese Kiste steht bei jeder Personalversammlung, die in Präsenz stattfindet, für anonyme Fragen der Beschäftigten bereit.

Frage: Wie geht's mit der Umstrukturierung der Naturwissenschaftlichen Fakultät weiter? Wie ist der Zeitplan bei der weiteren Umsetzung?

Antwort: Soweit wir wissen, sind bisher bis auf zwei Personen alle untergebracht. Die Umsetzung der Schließung ist bisher sehr schlecht gelaufen. Das sollte beim nächsten Schritt eindeutig besser werden. Der Personalrat findet den Umgang mit den betroffenen Personen wenig wertschätzend und appelliert an die Dekanin für den nächsten Schritt Lehren aus dieser Situation zu ziehen. Die Schließung des Gartenbaus ist bereits seit mehr als 10 Jahren bekannt und es wurden keine geeigneten Maßnahmen getroffen. Auch das Präsidium ist mit der Situation mehr als unzufrieden.

Alles in allem waren es zwei wirklich schöne Veranstaltungen. Danke an alle Kolleg*innen, die dabei waren und mitgemacht haben! Wir freuen uns auf die nächste Personalversammlung!

Betriebliches Eingliederungsmanagement – Besser an der L U H

Stundenlanges Sitzen? Geht nach dem Bandscheibenvorfall vorerst nicht mehr. Ständige Störung durch viel Publikumsverkehr, Lärm und Chaos bei steigendem Aufgabenberg? Auch Stress und andere psychische Belastungen können die Gesundheit erheblich beeinträchtigen. Schwer heben? Ist wegen des Rheumas nicht mehr machbar.

Wenn Beschäftigte wegen einer Krankheit nicht mehr wie gewohnt ihren Job erledigen können, sind auch Arbeitgebende in der Pflicht. Es ist zu prüfen, welche Entlastungsmaßnahmen möglich sind, ob andere Arbeitsplätze oder organisatorische Änderungen in Frage kommen, damit die gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten weiterarbeiten können.

Bei der Suche nach einer geeigneten Lösung oder einem sogenannten „leidensgerechten Arbeitsplatz“ kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement – kurz BEM – eine wertvolle Hilfe sein. Die Gesetzgebung verpflichtet Arbeitgebende, ein BEM anzubieten, wenn Beschäftigte innerhalb der letzten 12 Monate länger als 42 Kalendertage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Diese verbindliche Vorgabe verfolgt den präventiven Ansatz einer Lösungssuche, um die Arbeitsfähigkeit möglichst langfristig zu erhalten und chronischen Erkrankungen oder Schwerbehinderung vorzubeugen. Auch wenn die entsprechende gesetzliche Regelung im Schwerbehindertenrecht (Sozialgesetzbuch IX) verankert ist, gilt die Verpflichtung gegenüber allen Beschäftigten und unabhängig von einer etwaigen Behinderung oder Schwerbehinderung.

Für wen gibt es ein BEM-Verfahren an der L U H?

An der L U H haben Beschäftigte über den gesetzlichen Anspruch hinaus das Recht, jederzeit das BEM in Anspruch zu nehmen, auch wenn die gesetzlichen Auslösekriterien noch nicht erreicht sind. Dieser zusätzliche Anspruch sowie ein besonders geschütztes BEM-Verfahren sind durch eine Dienstvereinbarung geregelt (Link zum Download der Dienstvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ als PDF von der Internetseite des Personalrats). Wie funktioniert ein BEM-Verfahren an der L U H?

Es ist gesetzlich nicht genau vorgeschrieben, wie ein BEM-Verfahren durchzuführen ist. Mit der gesetzlichen Vorgabe werden Arbeitgebende jedoch in die Pflicht genommen, präventiv und nachhaltig auf die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit Einfluss zu nehmen. Ziel ist es, den betroffenen Beschäftigten den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern und chronischen Erkrankungen, krankheitsbedingten Kündigungen sowie Frühverrentungen wegen Erwerbsminderung vorzubeugen.

An der L U H können die Beschäftigten in einem per Dienstvereinbarung festgelegten und geschützten Verfahren prüfen lassen, mit welchen betrieblichen Maßnahmen (weitere) gesundheitliche Beeinträchtigungen vermieden werden können. Als Ergebnis können am Ende der Beratungsgespräche ganz unterschiedliche Maßnahmen stehen. Ergebnis solcher Maßnahmen könnte zum Beispiel die Umgestaltung des Arbeitsplatzes sein. Technische Hilfsmittel oder Geräte können bei schweren oder gefährlichen Arbeiten helfen. Auch

organisatorische Maßnahmen wie Arbeitszeitanpassungen oder andere Aufgabenzuschnitte sind denkbar.

Wer lädt ein und wie läuft ein BEM-Verfahren an der L U H ab?

Vom Gesetz her müssen Arbeitgebende – hier die L U H – bei Vorliegen der gesetzlichen Krankenzeiten aktiv werden und das entsprechende BEM-Angebot unterbreiten. Zusätzlich haben Beschäftigte, die die gesetzlichen Krankenzeiten nicht erfüllen, die Möglichkeit jederzeit selbst die freiwillige Aufnahme eines BEM-Verfahrens zu beantragen. Hierfür wenden interessierte Beschäftigte sich formlos an die BEM-Geschäftsführung oder die Fallbegleitung (Link zu Kontaktdaten am Ende des Textes). Als nächster Schritt erfolgt dann die Kontaktaufnahme durch eine mögliche Fallbegleitung sowie ein erstes Informationsgespräch. In diesem Infogespräch werden Beschäftigte über die Details des geregelten Verfahrens, Schweigepflicht und Datenschutz sowie über die eigenen Handlungsoptionen informiert. Danach kann schon das Beratungsgespräch im Eingliederungsteam folgen, in dem gemeinsam mögliche Handelsoptionen erörtert werden. Die Umsetzung möglicher Maßnahmen oder nächster Handlungsschritte bedarf immer der Zustimmung der Beschäftigten.

Muss ich am BEM-Verfahren teilnehmen?

Die Teilnahme am BEM ist zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens freiwillig und darf nicht zu Benachteiligungen führen. Nutzen Sie die Chance der Beratung durch ein erfahrenes Team, um mögliche gesundheitliche Belastungen zu vermeiden und ihre Arbeitssituation zu verbessern. Oft wissen Ihre Vorgesetzten ja gar nicht, welche Faktoren für Sie gesundheitlich belastend sind oder sogar zu Ihrem krankheitsbedingten Ausfall geführt haben. Das BEM-Verfahren der L U H kann hier beraten und vermitteln und zu nachhaltigen Verbesserungen beitragen.

Das Hamburger Modell

Wichtig zu wissen: Das BEM-Verfahren hat nichts mit der stufenweisen, ärztlich verschriebenen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) zu tun. Dort bekommen Beschäftigte nach längeren Krankheitszeiten die Möglichkeit, ihre Belastbarkeit und Arbeitsfähigkeit ärztlich begleitet zu testen und allmählich zu steigern. Das kann bis zu mehreren Monaten dauern. Da in dieser Phase weiterhin eine Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldzahlung vorliegt, gibt es dabei auch keine Bedenken für mögliche Rückschläge oder Minderleistung. Je nach Art der Krankheit oder der speziellen Anforderungen am Arbeitsplatz kann es durchaus sinnvoll sein, schon während des Hamburger Modells auch das BEM mit einzubinden.

Bleiben Sie gesund!

Weitere Informationen zum BEM und Kontaktdaten finden Sie hier: Link zum BEM auf der Internetseite der L U H

Leser*innenbrief

In der Dienstvereinbarung unserer Universität werden das mobile Arbeiten, das Home-Office sowie die Präsenz im Büro als gleichwertige Arbeitsmodelle behandelt. Dies ist zweifellos ein innovativer und wertschätzender Ansatz, der die Bedürfnisse verschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Universität berücksichtigt. Dennoch kann beobachtet werden, dass die Präsenz im Büro oft als die einzig akzeptierte Variante unter den Kolleginnen und Kollegen betrachtet wird. Dies äußert sich beispielsweise in subtilen Signalen und Kommentaren, die eine höhere Akzeptanz der Büropräsenz gegenüber den anderen Arbeitsmodellen implizieren. Es ist beobachtbar, dass Mitarbeitenden beim Gang vom Büro ins Home-Office frühzeitig "ein schönes Wochenende" gewünscht wird, wenn sie aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung bereits am Freitag nicht im Büro erscheinen. Diese freundliche Geste mag zwar in vielen Fällen gut gemeint sein, vermittelt jedoch unbeabsichtigt auch den Eindruck, dass die Arbeit außerhalb des Büros weniger ernst genommen wird.

Die Gleichwertigkeit der verschiedenen Arbeitsmodelle sollte nicht nur auf dem Papier existieren, sondern sich auch in der alltäglichen Wahrnehmung, Kommunikation und in der Praxis widerspiegeln. Die Universität und all ihre Mitarbeitenden sollten bestrebt sein, eine Kultur zu fördern, die die Wertschätzung der geleisteten Arbeit unabhängig vom Arbeitsort betont. Derartige Kommentare könnten dazu führen, dass Mitarbeitende, die alternative Arbeitsmodelle nutzen, sich weniger integriert und geschätzt fühlen.

Es wäre erfreulich, wenn wir alle unsere Anstrengungen verstärken könnten, um sicherzustellen, dass alle Arbeitsmodelle gleichermaßen akzeptiert und die individuellen Präferenzen der Mitarbeitenden respektiert werden. In einer Zeit, in der flexible Arbeitsmodelle immer wichtiger werden, ist es von großer Bedeutung, eine Kultur zu schaffen, die die Vielfalt der Arbeitsweisen unterstützt und fördert. Ich hoffe, dass meine Zeilen dieses Bewusstsein stärken und zu einer positiven Veränderung beitragen können.

Anonym

Es kann einfach jeden treffen: Cyberangriff auf die Hochschule Hannover (H s H)

Die Hochschule Hannover (H s H) ist am 30.10.2023 Ziel eines Cyberangriffs geworden. Eine leider reale Geschichte wie aus dem Krimi: Teile der I T-Infrastruktur wurden durch einen eingeschleusten Trojaner verschlüsselt. An einigen Stellen gab es Lösegeldforderungen. Die Ermittlungsbehörden wurden umgehend eingeschaltet, die Systeme abgeschaltet, die I T-Fachleute arbeiten hochtourig an Schadensbegrenzung und Wiederherstellung. Nach derzeitiger Schätzung wird der Notbetrieb an der H s H noch bis Ende des Jahres 2023 laufen müssen, bis zur vollständigen Wiederherstellung der digitalen Infrastruktur geht man derzeit von zwei Jahren aus!

Man sieht: Es muss ein irrsinniger Aufwand betrieben werden, wenn man trotz hoher Sicherheitshürden dennoch „erfolgreich“ lahmgelegt wird. Insbesondere an Hochschulen – das wissen wir aus dem eigenen Arbeitsalltag – fließen viele Dinge zusammen, sind I T-Systeme (richtigerweise) miteinander verknüpft. Die digitale Landschaft ist nicht nur auf das eigene Haus beschränkt, sondern durch Kooperationen, Netzwerke und Forschungsverbünde international vernetzt. Jeder Sicherheitsvorfall in der eigenen Einrichtung kann damit zur Gefährdung anderer Kooperationspartner werden.

An der L U H sind die Kolleg*innen aus dem LUIS dankenswerterweise täglich damit beschäftigt, die Sicherheitsvorkehrungen noch weiter zu verbessern. Manche Sicherheitsleinen erscheinen den Endanwendenden zu umständlich. Bei anderen verweist der Personalrat auf die Gefahr der möglichen Leistungskontrolle, oder sie sind schlicht zu teuer. So gilt es ein verträgliches Gleichgewicht herzustellen zwischen vertretbarer „Umständlichkeit“ und bestmöglichem Schutz. Den maximalen Schutz wird es an einer Hochschule niemals geben können, das können sich nur gut dotierte Wirtschaftsunternehmen leisten. Unser Kerngeschäft ist Lehre und Forschung als wichtige gesellschaftliche Aufgaben von großer Tragweite, da darf Digitalisierung nicht allzu sehr zu Buche schlagen. Dennoch oder vielleicht gerade deshalb ist es so wichtig, sich auf einen derartigen Notfall vorzubereiten. Mit dem jüngst eingerichteten zentralen I T-Krisenstab allein ist es nicht getan. Jede Einrichtung sollte im Vorfeld überlegen, welche Prozesse kritisch werden könnten, wenn plötzlich die I T ausfällt oder abgeschaltet werden muss. Der nächste Schritt wäre die Identifizierung alternativer Wege oder Prozesse. Eine derzeit laufende Abfrage des Informationssicherheitsstabes zu kritischen Prozessen soll die Erarbeitung einer entsprechenden Vorgehensweise ermöglichen, um im Fall eines Cyberangriffs weniger verletzbar bzw. handlungsunfähig zu sein.

Nicht nur die Einrichtung als Ganzes, sondern jede*r einzelne Mitarbeiter*in sollte gut vorbereitet sein. Cyberangriffe sind lange nicht mehr so platt und in auffällig schlechtem Deutsch gehalten, dass man sie sofort erkennen kann. Durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz und das Abfischen von Mailverkehr können die Fallen sehr realistisch formuliert sein. Beispielsweise, wenn auf eine Mail geantwortet wird, bei der man selbst sich noch daran erinnert, sie genau so geschrieben zu haben.

Bereits im April 2023 hatten wir über „Awareness“ berichtet und den ersten Film über „E-Mail-Sicherheit“ beworben. Nun haben der Informationssicherheitsstab und das C I O-Büro gemeinsam zwei neue Filme „Warum Informationssicherheit?“ und „Arbeitsplatzsicherheit“ erstellt, die ebenfalls auf den Internetseiten des LUIS Link zu den I T-Awareness-Videos: https:/go.lu-h.de/awareness) veröffentlicht sind. Viel Spaß beim Sensibilisiert-werden!

Personalratsarbeit praktisch: Weiterbildung

Techniken zum Zeitmanagement und zum Umgang mit Stress. Englisch, Excel und S A P. Mehr Bewegung und richtige Ernährung im Job. Netzwerken und neue Lehrmethoden. All das und noch vieles mehr können Beschäftigte der L U H im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms lernen. Die Teilnahme an den Kursen ist kostenlos und findet innerhalb der Arbeitszeit statt. Die Teilnahme darf zwar abgelehnt werden, wenn z. B. dienstliche Belange entgegenstehen oder die Kurskapazität überschritten wird, doch bei Ablehnungen ist der Personalrat einzubeziehen. Doch wer entscheidet eigentlich, welche Weiterbildungskurse angeboten werden und wer daran teilnehmen darf? Und was hat das mit Personalratsarbeit zu tun?

Die Grundlage für das Weiterbildungsprogramm ist die „Dienstvereinbarung über die Weiterbildung des Personals“, die schon seit 1978 besteht. Sie wurde damals noch zwischen dem Gesamtpersonalrat und der Technischen Universität Hannover geschlossen, hat jedoch auch für deren Rechtsnachfolgerin L U H weiterhin Gültigkeit. Darin ist festgelegt, dass der Personalrat bei der Durchführung der Weiterbildungsveranstaltungen nach Maßgabe des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (N Pers V G) mitbestimmt. Das passiert an verschiedenen Punkten auf dem Weg vom Entwurf des Weiterbildungsprogramms bis zur Durchführung der einzelnen Veranstaltung.

Für die Planung des Weiterbildungsprogramms ist das Sachgebiet 11 Personalentwicklung zuständig. Wenn der Entwurf des Programms steht, wird er dem Personalrat im Rahmen einer Personalratssitzung vorgestellt. Hier stellt der Personalrat Fragen zu dem Programm und zu statistischen Daten zur Durchführung des vorangegangenen Weiterbildungsprogramms und macht Vorschläge zur Verbesserung. Ziel ist es dabei sicherzustellen, dass das Weiterbildungsprogramm ein ausgewogenes Angebot für alle Beschäftigten bereithält und aktuellen Bedarfen der Beschäftigten entspricht. Der Personalrat kann dabei auch Vorschläge für neue Veranstaltungen machen, wenn ihm durch Gespräche mit Beschäftigten aktuelle Bedarfe aufgefallen sind.

Um das geplante Weiterbildungsprogramm zu verabschieden, sieht die Dienstvereinbarung eine Gemeinsame Kommission für Weiterbildung vor. Dienststelle und Personalrat entsenden jeweils zwei Vertretende in die Kommission, die sich turnusmäßig mit Vertretenden der Personalentwicklung trifft. Die beiden Vertretenden des Personalrats bringen für dieses Treffen die Empfehlungen und mehrheitlichen Meinungen des Gremiums mit, um im Namen des Personalrats handeln zu können.

Sobald das Weiterbildungsprogramm verabschiedet und den Beschäftigten bekannt gemacht wurde, beginnt die Anmeldung für die einzelnen Veranstaltungen. Wenn sich mehr Personen für eine Veranstaltung anmelden, als Plätze verfügbar sind, wird eine Rangliste gebildet. Hierfür werden die Anmeldungen nach zuvor zwischen Personalrat und Dienststelle verabredeten Kriterien sortiert. Dabei gilt nicht automatisch das Windhundprinzip, also die schnellste Anmeldung gewinnt: Wer ein besonderes dienstliches Interesse an einer Veranstaltung hat, zu einer besonderen Zielgruppe gehört oder schon einmal abgelehnt wurde, wird bevorzugt gereiht. Die Ranglisten inklusive der Warteplätze und der angewendeten Kriterien werden dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. So kann der Personalrat sicherstellen, dass die Plätze nach den vereinbarten Regeln vergeben wurden.

Übrigens: Nachdem das Weiterbildungsprogramm in der Vergangenheit immer halbjährig verabschiedet wurde, wird es zum Jahreswechsel 2023/2024 auf ein ganzjähriges Programm umgestellt. Dabei wird ein Teil des Weiterbildungsbudgets zurückgehalten, um auch später noch auf aktuelle Bedarfe reagieren und zusätzliche Veranstaltungen anbieten zu können. Auch hier bleibt das Mitbestimmungsrecht des Personalrats gewahrt: zusätzliche Veranstaltungen werden vor Veröffentlichung dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt.

In diesem Sinne: Der Personalrat wünscht Ihnen viel Spaß und Erfolg bei der Weiterbildung!

Vertretung in Hochschulsekretariaten: ein Erfolgsmodell

Vor vielen, vielen Jahren wurde das Projekt „Vertretung in Hochschulsekretariaten“ (auch Springer-Pool genannt, wenn auch nicht gendergerecht) ins Leben gerufen, um Ausfälle in Hochschulsekretariaten abzufedern und gleichzeitig die einspringenden Kolleginnen (Hier sind wirklich nur Frauen gemeint!) im Sinne einer Personalentwicklungsmaßnahme fit für alle Aufgaben zu machen, die in den Geschäftszimmern der Institute anfallen können. Der Blick über den Tellerrand in andere Einrichtungen und die Qualifizierung für die anfallenden Aufgaben war für viele Springerinnen eine gute Möglichkeit, sich umzuschauen, und nicht selten ergab sich daraus auch eine dauerhafte Perspektive. Zudem war der Vertretungspool für Teilzeitbeschäftigte eine willkommene Möglichkeit, den Stellenumfang aufzustocken.

Leider gab es bei Anfragen nach Vertretungskräften in den vergangenen Jahren allzu häufig die Antwort, dass alle Kolleginnen bereits im Einsatz und damit keine Kapazitäten frei sind. Dies zeigt, dass wir dringend weiterhin einen Vertretungspool brauchen!

Erfreulicherweise (für die Kolleginnen) sind mittlerweile fast alle Vertretungskräfte fest in den Instituten gelandet, in denen sie vorher die „Kohlen aus dem Feuer geholt“ haben. Schlecht für die L U H ist, dass es damit aktuell noch weniger Kapazitäten gibt.

Aber Rettung naht! Im Hochschulbüro für Chancenvielfalt sollen neue Vertretungspool-Stellen ausgeschrieben werden, sobald unser „Finanzminister“ Herr Dr. Strutz dafür grünes Licht (und das notwendige Geld) gibt. ☺

Kurz vor Schluss: Neue Nummer bei Unfallanzeigen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nun ist es soweit. Einige hatten schon länger darauf gewartet aber nun hat die L U H eine neue Unternehmensnummer bei der Landesunfallkasse (L U K N):

7832 9398 3990 001

Sowohl die Beschäftigten als auch die Studierenden benötigen diese Nummer für eine Unfallanzeige und ggf. beim Besuch eines Arztes bei einem Arbeits- oder Wegeunfall.

Information in English

Collective Bargaining News: Negotiation Results

An agreement was reached in the current round of collective bargaining for the state civil service which, on closer inspection, is very similar to the last T V ö D agreement for the federal and local authorities. The results of the negotiations offer clear regulations for collective pay and training allowances. For employees covered by collective agreements, the way has now also been opened up for bicycle leasing if employers wish to offer this. A job ticket was not part of the negotiations in this round.

Term of the Collective Agreement and One-off Payments for Employees Covered by Collective Agreements

The collective agreement (T V-L) extends over 25 months, begins on 1 October 2023 and ends on 31 October 2025. A one-off special payment totalling € 1,800 was agreed for employees covered by the collective agreement. This special payment is intended to compensate for the high inflation and at the same time compensate for the months since the end of the last collective agreement term from October to December 2023. It is calculated at € 600 per month. Payment will be made as soon as possible. Full-time employees who were employed on 9 December 2023 and were entitled to remuneration on at least one day between 1 August and 8 December 2023 will receive the full amount. Part-time employees receive the corresponding share according to their individual working hours.

In addition, monthly special payments of € 120 are planned from January to October 2024, also to compensate for the effects of inflation. Here too, part-time employees will receive a percentage calculation based on their working hours on the first day of the month in question.

The special payments are tax and duty-free, meaning that the full € 3,000 goes straight into your wallet.

Pay Table-effective Increases from 2024 for Employees Covered by Collective Agreements

From 1 November 2024, an increase of € 200 will be introduced for all pay table salaries. A further increase of 5.5 % of the pay table values will come into effect from 1 February 2025. If both increases together amount to less than € 340 of the table value, the total increase will be set at € 340 from 1 February 2025. This regulation applies in particular to pay groups 1 and 2.

Bicycle Leasing as an Additional Benefit (the only question is for whom...)

From 1 January 2024, employers who wish to do so may offer bicycle leasing. In this case, employees covered by collective agreements would have the option of using monthly salary entitlements to lease a bicycle through deferred compensation.

Special Payments and Improvements for Trainees

Trainees will benefit from a one-off special payment of € 1,000 to compensate for inflation, also as soon as possible, and further monthly special payments of € 50 from January to October 2024. From 1 November 2024, there will be an increase in training pay of € 100 and

from 1 February 2025 a further increase of € 50, accompanied by improved takeover regulations.

Little Progress for Student Employees

Unfortunately, it was not possible to agree a separate collective agreement for student employees. Nevertheless, the first small improvements have been achieved. As a rule, employment contracts are now to be concluded for one year. The hourly wage for student employees without a degree is to be at least € 13.25 from summer semester 2024 and at least € 13.98 from summer semester 2025. Employers and the state parliaments will therefore have no choice but to raise the hourly pay of student assistants with a degree and research assistants.

The Tarifgemeinschaft deutscher Länder (T d L) has promised to influence the state governments to transfer the agreement to civil servants in the same time period and with the same content.

As usual, a ver.di member survey decided on the final wage agreement. The result: a majority of ver.di members accepted the collective bargaining agreement.

It would be speculative to wonder whether a significantly higher willingness to take part in strike action could have led to a possibly better result. However, there is no doubt that the TdL negotiators were aware that less than 10 % of state service employees were prepared to assert their interests by taking part in strike action, which gave the TdL a stronger negotiating position.

Staff Council Election: Every Vote Counts!

The 2024 Staff Council elections are coming up and all employees covered by collective agreements, civil servants, teaching staff for special tasks, trainees and academic and artistic assistants can cast their vote.

Staff Council plays a central role in change processes and important decisions at L U H, which not only influence our current day-to-day work, but also the long-term prospects of our colleagues.

Why is your vote so important?

Staff Council represents your interests at L U H. We are committed to ensuring that your concerns are heard and taken into account in the workplace. We negotiate with university leadership when it comes to new regulations or change processes, and we make sure that laws and regulations are complied with.

All candidates on the lists have declared their willingness to stand up for your interests, even though this often means an additional burden. They are prepared to undergo further training and keep up to date with staff representatives from other universities.

Use your right to vote on 27 or 28 February 2024 to ensure that the interests of all employees are heard and that our university remains a place where everyone enjoys working.

You will be informed of the exact times and locations of the polling stations by the election committee. Unfortunately, online voting is not (yet) legally possible, but you can cast your votes in person or by postal vote.

Don't miss this important date – use your heart and your mind to vote for your own future and the future of our university.

You can find up-to-date information on our website - it's worth checking back regularly! Link to the information page on the staff council election

Introducing L U H's New Inclusion Officer

Copyright 2 Roland Schneider Photographie

Prof Dr Marc Thielen, who is L U H's new inclusion officer, has held a professorship for vocational orientation in inclusive contexts at the Institute for Special Education at L U H since March 2019. Since December 2023, he also holds the position of Inclusion Officer at L U H.

What Is an Inclusion Officer and What Do They Actually Do?

Employers who employ severely disabled persons or persons with equivalent status are required by law to appoint an inclusion officer. This person is the point of contact for severely disabled or equivalent employees, represents employers responsibly and ensures that all legal obligations of employers and the rights of severely disabled employees and interest groups are complied with. They are legally obliged to work closely with the representative body for severely disabled persons, the staff council, the employment agency and the integration office.

Contact details:

Employer representative for matters relating to severely disabled persons / inclusion officer

Prof Dr Marc Thielen

Schloßwender Str. 1 (Building 1211), Room 215

Phone: +49 511 762 17487

Email: inklusionsbeauftragter@uni-hannover.de

Disabled or Chronically Ill: What Do I Have to Do Now?

Guest article by the representative body for the severely disabled

That is a difficult question, but I will try to explain it in simple language. Almost 97 % of severe disabilities and conditions that lead to equivalency are acquired later in life, only around 3 % are acquired at birth. It is therefore possible that you may develop a disability in (working) life. If this happens, you may need special help. But what happens if, for example, you become chronically ill or have a disability after an accident?

The first step is for the Pension Office (Lower Saxony State Office for Social Affairs, Youth and Family) at your place of residence to determine the degree of disability (Grad der Behinderung, GdB). This is called the "assessment procedure". You have to submit an application for this. The form for this application (initial or subsequent application if it gets worse) can be found here: Link to the website of the Pension Office (German only). You fill in the form and add all the reports from doctors that you have so far. In addition, you must authorise the doctors to talk to others about the illness. The representative body for severely disabled persons will help with the application and answer questions, even if you do not yet have the status of a severely disabled person.

If the Pension Office determines that the degree of disability is below 20, nothing changes for the person with the illness in their everyday (working) life.

If the degree is 30 or 40, you can apply for equivalency at the employment agency. This is called the "equivalency procedure". You can find the form here: Link to the website of the Federal Employment Agency (German only). If the employment agency approves the application, you are "equivalent". This means that you have almost the same rights and obligations at work as a severely disabled person, but only if you declare your degree of disability to the university. A person is considered severely disabled if they have a degree of disability of 50 or over.

If the Pension Office determines that the degree of disability is 50 or over, you will automatically receive a disabled person's pass. If you need special signs (characteristics), you must indicate this when you apply. For example, you need special signs if your mobility is particularly impaired or you need an accompanying person. Here is a list of the special signs: Link to the website of the Rehadat information portal.

If you are severely disabled or equivalent, your supervisor employer can receive money from the Integration Office to ensure that you can continue working. Not only do you get five additional vacation days (if you notify your employer of your severe disability), you are also better protected against dismissal. Dismissal is only possible if the representative body for severely disabled employees and the Integration Office have been consulted.

Staff council and the representative body for severely disabled employees are committed to inclusion at Leibniz University Hannover. It is therefore not a problem if you say that you have a disability or equal status. The university can only help if it knows that you have a disability – you do not have to state exactly which disability you have.

Do you have any questions? Please get in touch:

Representative body for severely disabled persons at Leibniz University Hannover

Gottfried Wilhelm Leibniz University Hannover

Welfengarten 3 / Building 1111

30167 Hannover

Link to the website of the representative body for severely disabled persons

Dipl.-Sozialwiss. Ulrike Hepperle

vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de

0511-762-2720

Anyone Can Be a Target: Cyber Attack on Hannover University of Applied Sciences and Arts (H s H)

Hannover University of Applied Sciences and Arts (H s H) was the target of a cyberattack on October 30, 2023. It was a story straight out of a crime thriller, but unfortunately real: parts of the I T infrastructure were encrypted by a Trojan. In some places, ransom demands were made. The investigating authorities were called in immediately, the systems were shut down and the I T experts are working at full speed to limit the damage and restore the systems. According to current estimates, emergency operations at H s H will have to continue until the end of 2023, and it is currently expected to take two years to fully restore the digital infrastructure!

As you can see: An insane amount of effort has to be put in if you are "successfully" paralyzed despite high security hurdles. At universities in particular – as we know from our own day-to-day work – many processes are connected and I T systems are interlinked (as they should be). The digital landscape is not just limited to our own institution, but is internationally connected through collaborations, networks and research alliances. Any security incident at your own institution can therefore pose a threat to other cooperation partners.

At L U H, our colleagues from LUIS are thankfully working every day to further improve safety precautions. Some safety lines seem too cumbersome for end users. For others, staff council points out the risk of possible performance monitoring, or they are simply too expensive. It is therefore important to strike a balance between acceptable "inconvenience" and the best possible protection. Maximum protection will never be possible at a university; only well-funded commercial enterprises can afford it. Our core business is teaching and research, important social tasks of great importance, and digitalisation should not be too much of a financial burden. Nevertheless, or perhaps precisely for this reason, it is so important to prepare for an emergency. The recently established central I T crisis team alone is not enough. Every department and institute should consider in advance which processes could become critical if I T suddenly fails or has to be shut down. The next step would be to identify alternative routes or processes. An ongoing enquiry by the information security team on critical processes will enable the development of an appropriate procedure in order to be less vulnerable in the event of a cyberattack.

Not only the organisation as a whole, but each individual employee should be well prepared. Cyberattacks are no longer so badly constructed and written in conspicuously bad German that they can be recognised immediately. Thanks to the use of artificial intelligence and the interception of email traffic, the email traps can be worded very realistically. For example, if you reply to an email that you remember writing in exactly the same way.

Back in April 2023, we reported on "awareness" and promoted the first film on "Email security". Now the information security staff and the C I O's office have jointly produced two new films, "Why information security?" and "Workplace security", which have also been published on the LUIS website (link to the I T awareness videos: https://go.lu-h.de/awareness) Have fun becoming sensitised!

Dauerbrenner

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.

Thema Arbeitsbedingungen

- D V Homeoffice / Mobile Arbeit und IT-Sicherheit im Homeoffice
- Arbeiten bei Hitze: Teil 1 und Teil 2
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Was tun bei Überlastung?

Thema Arbeitszeit

- Brückenteilzeit
- Renteneintritt und Flexirente

Thema Gesundheit

- Arbeiten trotz Krankheit?
- Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz
- Krank: Wann brauche ich eine A U?
- Wann ist ein Unfall versichert?

Thema Recht und Gesetz

- Ihr Recht im Streikfall

Thema Weiterbildung

- Bildungsurlaub
- Sabbatical

Thema Wissenschaft

- Häufige Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- Promotionsvereinbarung
- Information in English

Personalratsmitglieder

Name	Funktion	Telefondurchwahl
Elli Grube	Vorsitzende	19904
Jörg Schollbach	1. stellv. Vorsitzender	19901
Regina Garcia	2. stellv. Vorsitzende	19907
Sarah Steiding	3. stellv. Vorsitzende	2446
Bettina Aichinger		19903
Malgorzata Baniecka		4904
Katja Bohne	Beamtenvertreterin	2413
Marc André Brinkforth-Peiser	Beamtenvertreter	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

Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts
E. Grube

Redaktion
Personalrat

Personalratsbüro
H. Buchholz, M. Arifovic, Telefon: 3074, Fax: 3075,
Emailadresse Personalratsbüro buero@personalrat.uni-hannover.de
Internetseite des Personalrats www.personalrat.uni-hannover.de

Bildnachweis
Wenn nicht anders gekennzeichnet, wurden alle Bilder von der Internetseite www.pixabay.com bezogen oder gehören dem Personalrat.

Weitere Informationen
Die digitale Ausgabe finden Sie auf unseren Internetseiten hier: Personalratsinfo auf der Internetseite des Personalrats www.personalrat.uni-hannover.de/de/infothek/pr-info/

Wenn Sie eine gedruckte Ausgabe bestellen möchten, schreiben Sie bitte eine E-Mail an Emailadresse buero@personalrat.uni-hannover.de