



ZWISCHEN TÖNE

In dieser Ausgabe: Selbstbestimmungsgesetz +++
Krank im Homeoffice +++ Arbeitspausen +++ Interview:
Springerpool +++ Information in English +++ u.v.m.



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial	3
Leser*innenbriefe	4
Mach´ mal Pause!	6
 Have a Break!	8
Sommerfest 2024	10
Unbekannte Orte: GEO600	12
 Tarifnews / Collective Labour Agreement News	14
Das neue Selbstbestimmungsgesetz	16
 The New Self-Determination Act	19
Alles, was Recht ist	22
Dankeschön!	24
Die LUH auf der IdeenExpo	25
Krank im Homeoffice	26
 Sick While Working from Home	28
Bei ROT muss man anhalten!	30
In eigener Sache: Was ist los beim Personalrat?	31
Springerpool	32
Diversity Rat sucht neue Mitglieder	39
 Neues vom Jobrad / Job Bike News	40
Personalratsarbeit: Ein Balanceakt?	41
Barrieren an der Uni	42
 Homeoffice / Mob. Arbeit bei Arbeitsplatzwechsel	44



*Liebe Kolleg*innen!*

Zunächst einmal möchten wir Ihnen ein gesundes, glückliches neues Jahr wünschen! Wir hoffen, dass Sie die Feiertage genießen konnten und gut ins neue Jahr gerutscht sind.

Das vorliegende Personalratsinfo hängt diesmal nicht nur zeitlich irgendwie „dazwischen“. Auch viele unserer Themen beschäftigen sich in dieser Ausgabe mit den Zwischentönen.

Besondere Aufmerksamkeit verdient dabei ein Gastartikel vom Hochschulbüro für Chancenvielfalt über das neue Selbstbestimmungsgesetz, den wir aufgrund der Allgemeingültigkeit der Thematik sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch anbieten (ab Seite 16).

Wer innerhalb der LUH den Arbeitsplatz wechselt und sich fragt, wie es jetzt mit dem Homeoffice / mobilen Arbeiten weitergeht, findet die Antwort auf Seite 44.

Zwischen den zwei Hälften eines Arbeitstages sollte eine Pause liegen (ab Seite 6) und zwischen zwei Tarifaueinandersetzungen liegen die oft langwierigen Redaktionsverhandlungen – die nun endlich abgeschlossen sind (Seite 14)!

Hin und her gerissen sind so manche von uns zwischen den Pflichten der Arbeit und den Signalen des Körpers – besonders im Homeoffice (ab Seite 26) und auch manch ein Personalratsmitglied fühlt sich bisweilen etwas aufgerieben zwischen den Rollen Personalrat und Beschäftigte*r (Seite 41).

Wer zwischendurch etwas Abkühlung braucht, kann mit uns in den Springerpool tauchen: Wir haben ein Interview mit einigen Kolleg*innen zu dieser Einrichtung geführt (ab Seite 32).

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

Ihr Personalrat



Zum Dauerbrenner-Artikel zu Überlastung „Was tun, wenn die Arbeit über mir zusammenbricht?“

Liebe Kolleg*innen im Personalrat, vielen Dank für den Artikel. Als Wissenschaftliche Mitarbeiterin fühlte ich mich zunächst nicht so sehr angesprochen, denn so eine „Anzeige“ zu erstatten fühlte sich für mich eher an, wie einen Verwaltungsakt auslösen zu müssen. Dennoch hat mir Euer Impuls und eine Beratung bei Euch sehr geholfen, mein über die Zeit stark angestiegenes Arbeitspensum mit meinem Vorgesetzten zu besprechen.

Zugegeben, er ist zunächst nicht in Begeisterung verfallen, hat sich aber meine Sicht angehört. Wie viele Aufgaben ich neben meiner Forschung sukzessive dazu bekommen habe, war ihm in Summe nicht bewusst. Wie sollte er auch, wenn ich nie signalisiere, dass es nicht zu schaffen ist? Paper schreiben, Meetings vorbereiten, an Forschungsanträgen mitarbeiten, Lehrverpflichtungen erfüllen, Bachelor- und Masterarbeiten betreuen und nebenbei noch einiges an administrativen Aufgaben, das summiert sich. Ich war und bin sehr engagiert und mein Sportsgeist wollte auch immer gern diese Herausforderung. Meine Scheu, mir selbst oder gar dem Chef gegenüber einzugestehen, dass ich an Grenzen komme, ließen mich stumm. Bis mein Körper irgendwann zu streiken drohte, obwohl ich „doch noch so jung“ bin. In einigen Gesprächen haben wir gemeinsam meine Last reduzieren können und ich fühlte mich endlich wieder wahr- und ernstgenommen. Denn da waren wir uns einig: es ist nicht sinnvoll, Quantität über Qualität zu stellen. Das eigene wissenschaftliche Fortkommen leidet, die Ergebnisse leiden, und werfen damit wieder ein schlechtes Licht auf das Institut. Ich habe daraus gelernt, dass es nicht zwingend eine Anzeige braucht, sondern vielmehr eine frühzeitige Kommunikation. Mittlerweile habe ich wieder richtig Spaß an meinen Aufgaben und freue mich auf die Karrierewege, die sich auftun. Danke für den Impuls.

Verfasser*in ist dem Personalrat bekannt



Leser*innenbriefe

Wie der Hörsaal „Die Blaue Grotte“ zu seinem Namen kam - Eine Replik auf den Artikel „Unbekannte Orte: Die Blaue Grotte“ (Ausgabe 39)

Darf ich dir die Blaue Grotte vorstellen, wie ich sie kennen gelernt habe, als ich da als Erstsemester im Oktober 1981 reingekommen bin?

Erst mal hinkommen ... die ehemalige Kirchenkanzlei 4107 war damals noch Kirchenkanzlei und mit einem Zaun getrennt von der Fakultät IV. Du musstest also in 4105 den ganzen langen Gang mit durchgehender Verglasung nach Süden entlanglaufen.

Dann am hintersten Ende zwei Stufen hoch, Jacke an der Garderobe, was jetzt ein Büro ist, aufhängen, durch eine Pendeltür hintenherum hinein in die Dunkelheit: 25-Watt-Funzeln, schwarze Klappsitzreihen, schwarzer Linoleumboden, dunkelbraune Holzvitrinen, blaugüne Wände und Decke und nur vorne an der Tafel ein einziges zu öffnendes Dreh-Fenster nach Norden, sonst nur Oberlichter. Auf den ca. 70 Sitzplätzen, Stufen und sonstwie saßen bei Pflichtfächern bis zu 115 Landespflege-Erstsemester, also war immer dicke Luft, und wenn irgendwo nebenan Wasser lief, gurgelte es laut aus dem Waschbecken neben der Tafel.

Noch Fragen, warum die älteren Semester das „Blaue Grotte“ getauft hatten?

von Dr. Frank Scholles, Institut für Umweltplanung



Mach' mal Pause!

13 Uhr auf dem Weg in die Mensa. „Kommt Ihr mit?“ rufe ich meinen Kolleginnen zu. „Keine Zeit!“ schallt es mir entgegen, „Hab' gleich noch ein Meeting und dann muss noch die Ordnung fertig werden“, sagt die eine, „Ich geh' heute ins Kino, da will ich früher gehen“, sagt die andere und die dritte stöhnt: „Die Chefin hat gesagt, ich muss das heute noch fertig kriegen.“ Schon frag' ich mich: „Muss ich das jetzt persönlich nehmen?“

Mitnichten! Seitdem durch das neue Projekt immer mehr Aufgaben in unseren Bereich verlagert wurden, scheinen alle in diesem Hamsterrad zu stecken. Oft ging es ja auch mir nicht anders. Bis ich vor ein paar Monaten zu meiner Ärztin ging und über Magenschmerzen und Schlafprobleme klagte. Während ich ihr meinen Arbeitsalltag schilderte, hieß es plötzlich „Stop! Wann haben Sie denn mal eine Pause? Sie können doch nicht den ganzen Tag einfach durcharbeiten!“ „Keine Zeit“, erwiderte ich. Sie schnaubte: „Dann ist es ja kein Wunder, dass Sie solche Probleme haben. Sie wissen doch sicher, dass Stress ungesund ist.“ Ich nickte kleinlaut und versprach besser auf mich zu achten.

Am Abend erzählte ich meiner Freundin Inka, die Krankenschwester ist, davon. Sie ging hoch wie eine Rakete. „Eure Vorgesetzten müssen euch doch Zeit für eine Pause geben, ihr seid doch keine Sklaven! Es gibt doch das Arbeitszeitgesetz, in dem auch die Pausenzeiten geregelt sind.“ „Die meisten wissen das doch gar nicht, wir arbeiten ja ziemlich frei“, musste ich zugeben. „Das ist ja noch schlimmer, das heißt du hast es in der Hand und machst die vorgeschriebene Pause nach 6 Stunden Arbeitszeit gar nicht?“ „Ja, doch, aber eben nach der Arbeit, da fahr‘ ich dann schon mal nach Hause.“ Inka schüttelte nur müde den Kopf: „Wie gut, dass die Gesellschaft mehr Wert auf deine Gesundheit legt, als du selbst, und dass es Gesetze gibt, die sicherstellen, dass du geschützt bist – vor Ausbeutung durch Arbeitgeber, aber in deinem Fall vor allem vor dir selbst. Außerdem schadest du nicht nur dir selbst, wenn du ausfällst, sondern auch den Kolleg*innen, die deine Arbeit dann auffangen müssen. Und wenn die Arbeit wirklich zu viel ist, sprech mit euren Vorgesetzten, damit die ihre Fürsorgepflicht erfüllen können.“

Diese Ansprache war mir ziemlich peinlich, weil mir meine fehlende Eigenverantwortung vor Augen geführt worden war. Ich mache jetzt immer nach spätestens 6 Stunden Pause, bewege mich dabei und esse in Ruhe etwas Gesundes. Ich habe dabei auch gemerkt, dass ich weniger Fehler durch Übermüdung mache, und habe wieder mehr Spaß an der Arbeit.

Susana Dänzer Barbosa

Zur Info

Das Arbeitszeitgesetz besagt, dass spätestens nach 6 Stunden Arbeitszeit eine Pause von 30 Minuten zu machen ist, nach 9 Stunden Arbeit kommen weitere 15 Minuten hinzu. Die Pause dient der Erholung und muss von der Arbeit getrennt sein. Also nix mit schnellem Brötchen beim E-Mail Beantworten! :)



Have a Break!



1 pm on my way to the canteen. “Are you coming along?” I call out to my workmates. “No time!” I hear in response, “I’ve got a meeting in a minute and then I’ve got to finish checking the exam regulations,” one says. “I’m going to the pictures tonight so I want to leave early,” says another and the third one groans, “The boss told me to finish this thing today.” “Too bad!” I think and, “Should I take this personally?”

Not at all! Because of the new project, our area is landed with ever more new tasks and everybody seems to have joined the rat race. I had often found myself in exactly that same situation. Until a few months ago, when I went to my doctor’s with stomach pains and problems with my sleep. I described my working day to her when suddenly she said, “Stop! Don’t you ever have a break? You can’t work all day without stopping once.” “No time,” I replied. She huffed, “Well, no wonder that you have got such problems. Surely you are aware that stress is unhealthy...” I nodded contritely and promised to take better care of myself.

That same evening, I told my friend Inka who is a nurse about it. She went off like a rocket. “Your supervisors have to give you time for a break – you are no slaves! There is the Working Hours Act where the working hours including break times are regulated.” “Most of them don’t even know how we work, because there isn’t much supervision here,” I had to admit. “That’s even worse! You mean it’s in your own hands and you don’t take a break after 6 hours as the law stipulates?” “Well, yes I do, but at the end of my shift and I use it for my way home.” Inka shook her head in resignation, “It’s only lucky society values your health more highly than you do yourself and that we have laws that ensure your protection – from exploitation through the employers and in your case mainly from yourself! And anyway, you don’t only harm yourself but also your colleagues who have to do your work on top of theirs when you get sick. And if the workload is really too high for you and your team, then talk to your supervisors so that they can fulfil their duty of care.”

I felt quite embarrassed by being given this taking to. Of course I knew she was right in mirroring my lack of personal responsibility to me. So now I always take a break after 6 hours of work at the latest, do a bit of exercise and have something healthy to eat. And I must admit I make less mistakes caused by being overtired and on the whole I find work much more enjoyable and satisfying again.

Susana Dänzer Barbosa

For your information

The *Arbeitszeitgesetz* (The German Working Hours Act) states that a break of 30 minutes must be taken at the latest after 6 hours of working, with a further 15 minutes after 9 hours of work. This break must allow the employee to have a rest away from their work. So no more quick snacks in front of the computer while answering emails! :)



Sommerfest 2024

Am 4. Juli fand das alljährliche Sommerfest der LUH statt und der Personalrat war wieder mit an Bord. Aufgrund des wechselhaften Wetters haben wir uns kurzfristig einen Bolterwagen geschnappt und mit reichlich Info-Material und süßen Leckereien vollgepackt.

Damit nicht genug: im Gepäck hatten wir außerdem unsere druckfrischen „Danke“-Postkarten in vier Varianten, die wir an Kolleg*innen verteilten. Auf der Rückseite der Postkarten konnte eingetragen werden, für was man sich einmal bei jemandem in der LUH bedanken wollte. Diese Postkarten werden wir sicherlich auch zukünftig bei unterschiedlichen Gelegenheiten unter die Leute bringen. Die unterschiedlichen Designs können Sie sich aber auch hier schon ansehen.



Dan







Unbekannte Orte: GEO600

Idyllisch gelegen zwischen grünen Feldern und Obstbaumplantagen, macht er auf den ersten Blick einen sehr unscheinbaren Eindruck: GEO600, der Gravitationswellendetektor am Standort Ruthe. Zwei lange Wellblechtunnel-Arme ragen im (fast) 90-Grad-Winkel in die Landschaft, scheinen geradezu den benachbarten Acker umarmen zu wollen. An dem Punkt, wo sich die beiden Arme treffen, stehen einige äußerst bescheiden anmutende Container, die nichtsdestotrotz eines der faszinierendsten Forschungsgebiete an der LUH beherbergen.

GEO600 gehört zu einem weltweiten Forschungsnetzwerk von Gravitationswellendetektoren (LIGO in den USA, VIRGO in Italien, KAGRA in Japan). Viele europäische und internationale Forschungseinrichtungen arbeiten auf diesem Feld zusammen. An GEO600 sind vornehmlich Beschäftigte des Instituts für Gravitationsphysik der LUH und Forschende des Max-Planck-Instituts für Gravitationsphysik (Albert-Einstein-Institut) Hannover sowie Forschungspartner aus Großbritannien beteiligt. Der Bau von GEO600 begann im Jahr 1995. Seit der Fertigstellung wird hier Technologie entwickelt, die heute in allen Gravitationswellendetektoren der Welt zum Einsatz kommt. Ferner dient GEO600 als Technologiedemonstrator und als Backup-Detektor, falls die anderen Detektoren z.B. wegen Wartung oder technologischen Updates offline gehen müssen.

Aber was ist denn das überhaupt, eine Gravitationswelle? Das Konzept der Gravitationswellen geht auf die Allgemeine Relativitätstheorie Albert Einsteins zurück. Laut der sehr informativen Internetseite von GEO600 (Link: www.geo600.org) sind das „Störungen des Raumzeit-Kontinuums, die sich in alle Richtungen mit Lichtgeschwindigkeit ausbreiten“. Gravitationswellen entstehen z.B., wenn zwei schwere Schwarze Löcher sehr schnell umeinander kreisen, sich immer näher kommen und schließlich #BÄM# verschmelzen. Sie stauchen und dehnen die Raumzeit periodisch, d.h. mit Hilfe sehr (sehr, sehr, sehr) genauer Längenmessungen entlang der Detektorarme können diese identifiziert werden. Die Wellen sind deshalb so interessant, weil sie ungefilterte Informationen z.B. über den Urknall und über die Natur der Gravitation selbst mitbringen, die durch die bisherigen astronomischen Detektoren, welche vor allem im optischen, UV- und Infrarotbereich arbeiten, nicht erhalten werden können. Während optische Beobachtungen, z.B. mit Teleskopen, astronomische Objekte sichtbar machen, machen Gravitationswellen diese in gewissem Sinne „hörbar“. So weit, so gut, doch Nicht-Physiker*innen lassen sich das besser noch einmal anschaulich bei einem Besuch von GEO600 erklären.

So schwangen sich Ende Juli 2024 die Mitglieder des Personalrats aufs Fahrrad bzw. ins Auto, um GEO600 zu besichtigen. Dort angekommen, wanderten wir im Rahmen einer etwa 90-minütigen Führung durch die verschiedenen Gebäude der Anlage, während Dr. Benjamin Knispel, der Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, uns eine kurze und sehr verständliche Einführung in die Gravitationswellenforschung gab und uns dann die Arbeitsweise von GEO600 erklärte. Aus erster Hand etwas über dieses spannende Forschungsfeld zu erfahren und zu sehen, wie viel ausgefeilte Technik und hochsensible Forschung nötig ist, um das Phänomen der Gravitationswelle sichtbar bzw. hörbar zu machen, fanden wir enorm faszinierend. Selbst für absolute Laien wie uns wurde so das Phänomen verständlich. An dieser Stelle noch einmal herzlichen Dank an Dr. Knispel für den tollen Vortrag!

Als Personalrat hat man oft Gelegenheit, hinter die Kulissen der Einrichtungen der LUH zu schauen und zu entdecken, welche spannende Forschung dort betrieben wird. Meist jedoch nur als kurzer Beifang, wenn wir z.B. Bewerbungsgespräche begleiten. Im Falle von GEO600 jedoch bleibt der Blick hinter die Kulissen nicht dem Personalrat vorbehalten: Jede*r kann GEO600 besichtigen. Es werden dort regelmäßig Tage der offenen Tür sowie Führungen für Gruppen angeboten, die man bei Interesse buchen kann. Mehr Informationen dazu finden Sie auf der Internetseite von GEO600. (Link: www.geo600.org/besuchen)

Ab 1. November 2024: 200 Euro höhere Tabellenentgelte

Die Tabellenentgelte sind zum 1. November 2024 um 200 Euro brutto gestiegen. Die bis Oktober gezahlte Inflationsausgleichsprämie endete. Sie war zwar steuer- und abgabenfrei, für langfristige Einkommenserhöhungen spielte sie aber keine Rolle. Die nun erfolgte Erhöhung wirkt dauerhaft. Die Ausbildungsvergütung stieg gleichfalls. Auch Auszubildende erhalten seit 1. November 2024 mehr Geld, nämlich 100 Euro im Monat.

Ein Infoblatt von ver.di zum Thema können Sie hier als PDF herunterladen: [Link](#)

Die ab dem 01.11.2024 geltende Entgelttabelle finden Sie hier: [Link](#)

TV-L 2023 endlich gültig

Nach langen Redaktionsverhandlungen ist der neue Tarifvertrag TV-L 2023 nun endlich gültig. Sie können den Tarifvertrag hier als PDF herunterladen: [Link](#)

The logo for ver.di is a red square tilted slightly to the right. Inside the square, the text "ver.di" is written in white, lowercase letters. The "v" and "e" are connected, and there is a small black square between the "r" and "d".

ver.di

Collective Labour Agreement News



From 1 November 2024: Pay Scale Salaries 200 Euros Higher

Pay scale salaries have increased by 200 euros gross as of 1 November 2024. The inflation compensation premium paid until October ended. Although it was tax and duty-free, it played no role in long-term salary increases. The increase that has now taken place is permanent. The training allowance also increased. Trainees have also received more money since 1 November 2024, namely 100 euros per month.

You can download a ver.di information sheet on the topic as a PDF here (German only): [Link](#)

The pay scale valid from 1 November 2024 can be found here: [Link](#)

TV-L 2023 finally valid

After long editorial negotiations, the new TV-L 2023 collective labour agreement is finally valid. You can download the collective agreement as a PDF here (German only): [Link](#)

The logo for ver.di, consisting of the text "ver.di" in white lowercase letters on a red square background.

ver.di

Das neue Selbstbestimmungsgesetz: wichtige Informationen für LUH-Mitarbeitende



© katemangostar, Freepik 2024

*Ein Gastbeitrag von Joana Rieck,
Hochschulbüro für Chancenvielfalt*



Seit 01. August 2024 lassen sich der Geschlechtseintrag und der Vorname relativ unkompliziert mit einer Erklärung mit Eigenversicherung beim Standesamt ändern. Die Änderung muss drei Monate vorher angemeldet werden. Erste Vornamens- und Geschlechtseintragsänderungen auf Basis des neuen Selbstbestimmungsgesetzes (SBBG) sind damit seit 01. November 2024 möglich.

Das Selbstbestimmungsgesetz ersetzt das 40 Jahre alte Transsexuellengesetz (TSG), mit dem es Menschen nur mit Gutachten und einem Verfahren vor Gericht möglich war Geschlechtseintrag und Vornamen ändern zu lassen. Dieser Prozess war teuer, langwierig, demütigend und fremdbestimmt. Bereits 2011 wurden Teile des TSG, wie die Ehelosigkeit und verpflichtende Sterilisationen,

vom Bundesverfassungsgericht als verfassungswidrig erklärt. 2018 wurde die sogenannte „dritte Geschlechtsoption“ als positiver Geschlechtseintrag eingeführt und löste eine erneute Debatte um das TSG und die Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes aus. Im Mai 2024 wurde das Gesetz abschließend durch den Bundesrat verabschiedet.

Wie kann ich an der LUH meine Daten ändern lassen?

Sie müssen lediglich die Bestätigung Ihrer Vornamensänderung und Änderung des Geschlechtseintrags (amtlicher Nachweis) per Post oder E-Mail an Ihre persönliche Sachbearbeitung in Dezernat 2 senden.

Wie ändere ich meine Daten im EPV (Einrichtungs- und Personenverzeichnis)?

Die persönlichen Stammdaten werden über Ihre persönliche Sachbearbeitung in Dezernat 2 geändert. Nach wenigen Tagen ändert sich damit automatisch der Name im EPV. Zur Info: Der Geschlechtseintrag wird im EPV nicht gespeichert.

Wie ändere ich meine E-Mail-Adresse?

Wenn Sie eine E-Mail-Adresse mit Vornamen nutzen, können Sie eine neue Mailadresse beim IT Support vom LUIS beantragen: support@luis.uni-hannover.de

Ihre alte Mailadresse wird dabei umbenannt und die vorhandenen Mails und Ordner bleiben bestehen. Die alte Mailadresse bleibt als Alias im Hintergrund erhalten. Je nach Mailsystem wird für die Umbenennung ein Zeitraum von wenigen Stunden vereinbart, währenddessen Sie nicht auf die Mailadresse zugreifen dürfen. Ihren Anzeigenamen können Sie bei Sogo-Webmail selber anpassen.

Ist mein Geburtsname und mein bis zur Änderung eingetragenes Geschlecht in Systemen der LUH auch nach der Änderung weiterhin sichtbar?

Ja, der bisherige Schriftverkehr unter dem Geburtsnamen sowie Unterlagen, die unter dem Geburtsnamen eingereicht oder erstellt wurden (z.B. Schul- oder Arbeitszeugnisse) bleiben in Ihrer Akte. Zugriff darauf hat nur Ihre persönliche Sachbearbeitung. Das dient zur Nachvollziehbarkeit der Identität von Personen und ist im Rahmen des SBGG rechtmäßig. Ohne Zustimmung dürfen nach der Änderung der Geburtsname und das bis zur Änderung eingetragene Geschlecht jedoch nicht offenbart oder ausgeforscht werden (§13 SBGG).

WCs für Alle an der LUH

Die LUH hat aktuell rund 30 All-Gender/Unisex-Toiletten über den Campus verteilt. Alle Infos dazu finden Sie hier: <http://go.lu-h.de/allgenderwc>



Kann ich meine Daten in den LUH-Systemen auch ändern lassen, wenn ich keinen amtlichen Nachweis vom Standesamt habe?

Über die Option „Rufname“ kann an einigen Stellen der Vorname in den LUH-Systemen geändert werden. Der Pass-Name bleibt jedoch erhalten und ist teilweise sichtbar.

Tipps für Kolleg*innen & Vorgesetzte

Wenn ein*e Kolleg*in, Studierende oder Mitarbeitende ihren Namen und Geschlechtseintrag ändern lassen, gibt es häufig Unsicherheiten, wie damit umgegangen werden sollte. Bitte verwenden Sie immer den neuen Namen

und die Wunsch-Pronomen, auch wenn die Person nicht anwesend ist. Wenn Sie die Person schon lange kennen, wird Ihnen das vielleicht schwerfallen und Sie werden die Person möglicherweise in der Anfangsphase mit dem alten Namen ansprechen – das ist vollkommen normal. Seien Sie respektvoll, korrigieren Sie das Gesagte und entschuldigen Sie sich. Bei Unsicherheiten empfiehlt es sich, die Personen direkt anzusprechen und z.B. nach den gewünschten Pronomen zu fragen. Vorgesetzte sollten als Vorbilder für ihre Teams besonders sensibel mit dem Thema umgehen – hier empfiehlt sich in jedem Fall ein vertrauensvolles Mitarbeitendengespräch, in dem Sie die Bedürfnisse der*des Beschäftigten klären.

SBGG an der LUH

Hier finden Sie Antworten auf häufig gestellte Fragen, Informationsmaterialien, Empfehlungen und Beratungsstellen – auch für Studierende: <http://go.lu-h.de/sbgg>





The New Self-Determination Act: Important Information for LUH Employees



© katemangostar, Freepik 2024

*Guest article by Joana Rieck,
Equal Opportunities Office*



Since 1 August 2024, gender entry and first name can be changed relatively easily with a declaration with personal assurance at the registry office. The change must be registered three months in advance. The first changes of first name and gender entry based on the new Self-Determination Act (*Selbstbestimmungsgesetz*, SBGG) have therefore been possible from 1 November 2024.

The Self-Determination Act replaces the 40-year-old Transsexuals Act (*Transsexuellengesetz*, TSG), which only allowed people to change their gender entry and first name with an expert opinion and a court procedure. This process was expensive, protracted, humiliating and externally determined. As early as 2011, parts of the TSG, such as prohibition of marriage and mandatory

sterilisation, were declared unconstitutional by the Federal Constitutional Court. In 2018, the so-called 'third gender option' was introduced as a positive gender entry, triggering a renewed debate about the TSG and the introduction of a self-determination law. The law was finally passed by the Bundesrat in May 2024.

How can I have my data changed at LUH?

All you have to do is send confirmation of your change of first name and change of gender entry (official proof) by post or e-mail to your personal administrator in *Dezernat 2*.

How do I change my data in the EPV (list of institutions and persons)?

Your personal data is changed by your personal administrator in *Dezernat 2*. After a few days, the name will automatically change in the EPV. Please note: The gender entry is not saved in the EPV.

How do I change my e-mail address?

If you use an e-mail address with a first name, you can request a new e-mail address from LUIS IT Support: support@luis.uni-hannover.de
Your old e-mail address will be renamed and the existing e-mails and folders will be retained. The old e-mail address will remain as an alias in the background. Depending on the mail system, a period of a few hours will be agreed for the renaming, during which you will not be able to access the mail address. You can customise your display name yourself with Sogo webmail.

Will my deadname and the gender I was registered as until the change still be visible in LUH systems after the change?

Yes, all correspondence under your deadname and documents submitted or created under your deadname (e.g. school or work references) will remain in your file. Only your personal administrator has access to them. This serves to ensure the traceability of a person's identity and is lawful within the framework of the SBGG. However, after the change, the deadname and the gender registered until the change may not be disclosed or researched without consent (§13 SBGG).

WCs for everyone at LUH

LUH currently has around 30 all-gender/unisex toilets spread across the campus. You can find all the information here:

<http://go.lu-h.de/allgenderwc>



time, this may be difficult for you and you may address the person by their old name in the initial phase – this is completely normal. Be respectful, correct what has been said and apologise. If you are unsure, it is advisable to address the person directly and, for example, ask for the desired pronouns. As role models for their teams, supervisors should be particularly sensitive to the topic – it is definitively advisable to have a confidential discussion with the employee in which you clarify their needs.

Can I also have my data changed in the LUH systems if I do not have official proof from the registry office?

The first name can be changed in some places in the LUH systems using the 'call name' (*Rufname*) option. However, the passport name is retained and is partially visible.

Tips for colleagues & superiors

If a colleague, student or employee has their name and gender entry changed, there is often uncertainty about how this should be handled. Please always use the new name and the desired pronouns, even if the person is not present. If you have known the person for a long

SBGG at LUH

Here you will find answers to frequently asked questions, information material, recommendations and advice centres – also for students:

<http://go.lu-h.de/sbgg>



Entlassung aus dem Landesdienst wegen Arbeit für rechtsextreme Organisation

Im Juni machte eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts Frankfurt (Oder) Schlagzeilen. Das Gericht hatte einen Eilantrag einer Lehramts-Referendarin auf Rücknahme ihrer Entlassung aus dem Landesdienst und dem Beamtenverhältnis abgewiesen. Die Referendarin war entlassen worden, weil bekannt geworden war, dass sie für das vom Bundesverfassungsschutz als rechtsextrem eingestufte Magazin Compact arbeitete. Die Entlassung war damit begründet, dass die Referendarin damit gezeigt habe, dass sie nicht die „erforderliche Gewähr der Verfassungstreue“ biete.

Diese Entscheidung wurde später von Obergerverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg bestätigt (OVG, Beschl. v. 26.09.2024, Az. OVG 4 S 23/24). Das Obergerverwaltungsgericht bestätigte die Einschätzung der fehlenden Gewähr der Verfassungstreue und stellte zudem fest, dass die Referendarin das Land Brandenburg arglistig getäuscht habe, da sie ihre Arbeit für das Magazin verschwiegen hatte.

Das Urteil des Obergerverwaltungsgerichts ist unanfechtbar.

Inflationsausgleich nicht bei Elternzeit

Das Arbeitsgericht Essen (Aktenzeichen 3 Ca 2231/23) hatte sich im April 2024 mit der Frage zu befassen, ob der Tarifvertrag (TV) Inflationsausgleich (TVÖD) gegen das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot verstößt und eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts darstellt. Der TV Inflationsausgleich sieht vor, dass Beschäftigte in Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) nicht anspruchsberechtigt sind, während Beschäftigte, die aufgrund von Krankheit nicht arbeiten können, den Inflationsausgleich erhalten. Das Arbeitsgericht Essen urteilte, dass der TV Inflationsausgleich damit gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 (1) GG verstoße.

Wenn dieses Urteil rechtskräftig geworden wäre, hätte dies möglicherweise auch Auswirkungen auf „unseren“ TV Inflationsausgleich (TV-L). Daher hatten wir unsere Beschäftigten angeschrieben, die im fraglichen Zeitraum in Elternzeit waren. Wir hatten ihnen empfohlen, rechtzeitig einen Antrag auf Geltendmachung der Inflationsausgleichszahlung zu stellen, falls sie leer ausgegangen waren.

Der Fall ging in die nächste Instanz.

Das Landesarbeitsgericht hat dann im August 2024 - anders als die Vorinstanz - den Antrag auf Zahlung der vollen Inflationsausgleichsprämie zurückgewiesen (Aktenzeichen 14 SLa 303/24). Die tarifliche Regelung verstoße nicht gegen Art. 3 (1) GG. Die Tarifvertragsparteien haben durch die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie einen hohen Gestaltungsspielraum. Sie dürfen den Bezug von Entgelt an mindestens einem Tag als Anspruchsvoraussetzung für den Inflationsausgleich festlegen. Weil das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) ruht, gibt es in dieser Zeit keinen Entgeltanspruch. Diese Differenzierung sei sachlich gerechtfertigt und stelle auch keine mittelbare Diskriminierung dar. Der TV Inflationsausgleich verfolgt auch einen Vergütungszweck und ist bezogen auf eine Arbeitsleistung. Wird also nicht an einem einzigen Tag gearbeitet, besteht kein Anspruch. Zu dem Vergleich mit erkrankten Beschäftigten führt das Gericht aus, diese seien aus sozialen Gründen zur Abmilderung besonderer Härten nicht vom Anspruch ausgeschlossen. Für diese durften die Tarifvertragsparteien andere Regelungen vorsehen als für Beschäftigte in Elternzeit. Während Elternzeit im Regelfall planbar ist, tritt die eigene oder die Erkrankung eines Kindes dagegen typischerweise plötzlich und unerwartet auf.

Aktuell haben Beschäftigte, die vom 01.08.2023 - 31.10.2024 in voller Elternzeit waren, keinen Anspruch auf einen Inflationsausgleich.

Das letzte Wort ist noch nicht gesprochen: Beim Bundesarbeitsgericht wurde Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 10 AZR 261/24. Wir werden berichten, wie es ausgeht.

Danke!



Ich möchte gern mal Danke sagen...

für

an:

Personalverwaltung

Unser Dank geht in dieser Ausgabe an die Kolleg*innen in der Personalverwaltung. In unzähligen Treffen, Telefonaten, E-Mails und persönlichen Gesprächen haben wir gemeinsam auch im letzten Jahr wieder viel für unsere Beschäftigten erreichen können. Das Spektrum reicht von Dienstvereinbarungen und Regelungen über Vertragslängen, Homeoffice-Anträge bis hin zu Konfliktfällen und so vielem anderen mehr. Bei der ohnehin schon hohen Arbeitslast durch das Tagesgeschäft kommen die Bearbeitungen von Neuerungen, wie etwa Inflationsausgleich und elektronische Krankmeldung hinzu. Danke, dass „ganz nebenbei“ auch noch viele andere Problemlösungen, auch kurzfristig, möglich gemacht wurden! Und danke für die schönsten Passwörter!



Grube von:

Personalrat

Die LUH auf der IdeenExpo

Ein Gastbeitrag von Andrea Henniges und Kira Pulvers, Dez. 2

In diesem Jahr hat die LUH vom 08.06.2024 – 16.06.2024 wieder an der IdeenExpo auf dem Messegelände teilgenommen. 12 Einrichtungen haben den Stand belebt und u.a. spannende Experimente für Groß und Klein vorgestellt. Die Mitarbeiter*innen waren bei der Planung und Umsetzung hoch motiviert. Ein Programmpunkt war eine Uni-Rallye über die einzelnen Stationen der Einrichtungen.



Um das Thema Ausbildung an der LUH bekannter zu machen, war eines der besonderen Exponate eine Miniatur des Welfenschlosses aus Klemmplatten, welches die Hiwis von uniKIK geplant und gebaut haben. Im Schloss wurden die 14 Ausbildungsberufe der LUH als Figuren dargestellt, die wiederum mit Nummern versehen waren. Nun konnten die Ausbildungsberufe im Rahmen der Rallye anhand der Figuren erraten und zugeordnet werden. Diese Aktion lockte viele Besucher*innen jeder Altersgruppe an und sorgte auch für das eine oder andere Grubeln.



Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Ein echtes Highlight des Nachbaus war unter anderem der Fußboden des Lichthofs, welcher fast identisch gegenüber dem Original dargestellt wurde. Die Löwen am Eingang des Schlosses wurden mit einem 3D Drucker hergestellt. Zusätzlich wurde das Schloss beleuchtet, der Audimax war angebaut und wer genau hingeschaut hat, fand auch am Niedersachsen-Pferd vor dem Schloss den Bahlsenkeks. Aufgrund des großen Erfolgs unseres Standes waren sich am Ende der Woche alle Mitwirkenden einig, dass die LUH auch 2026 wieder an der IdeenExpo teilnehmen muss.



Vielen Dank an alle Beteiligten für die Teilnahme und das große Engagement. Wir freuen uns jetzt schon auf 2026!

Fotos: © A. Henniges / K. Pulvers

Krank im Homeoffice



Eine schöne Sache ist das, die Möglichkeit, auch mal von einem Ort außerhalb der Uni aus zu arbeiten, sei es im Rahmen der Homeoffice-Regelung oder des mobilen Arbeitens. Man kann damit komplizierte Aufgaben in eine etwas ruhigere Umgebung mit weniger Unterbrechungen verlagern, wo man sich besser konzentrieren kann. Man kann dienstliche und familiäre Pflichten besser unter einen Hut bringen, auf die Lieferung oder die Handwerksfirma warten und trotzdem die Arbeit erledigen. Oder sich ab und zu das nervenaufreibende Pendeln sparen. Für all diese Dinge sind die mobilen Arbeitsformen gedacht, die unsere Dienstvereinbarung zum Homeoffice und mobilen Arbeiten ermöglicht. Sie erfreuen sich deshalb großer Beliebtheit. Es gibt aber auch eine Sache, für die Homeoffice und mobiles Arbeiten die falsche Lösung sind: einfach zu Hause zu arbeiten, wenn man krank ist.

In der Nachwirkung der Corona-Pandemie hat es sich eingebürgert, dass Beschäftigte bei leichten Atemwegsbeschwerden zur Sicherheit von zu Hause aus arbeiten, um die Kolleg*innen nicht unnötig zu gefährden, auch wenn sie sich eigentlich fit genug fühlen zum Arbeiten. Das ist auch gar keine schlechte Idee. Ob mit Corona, handelsüblicher Schniefnase oder Husten: Man sollte sich gut überlegen, ob man wirklich in die Uni kommen und die Kolleg*innen anstecken sollte.

Noch mehr Gedanken sollte man sich aber darüber machen, ob man sich wirklich gut genug fühlt, um zu arbeiten, oder ob man sich nicht lieber krank meldet. Der Personalrat sieht es mit Sorge, sich auch bei ernstzunehmender Erkrankung nicht krankzumelden, sondern sich einfach übergangsweise ins Homeoffice zu verabschieden und dort weiterzuarbeiten. Dieses Phänomen des „Präsentismus“ - der gefühlten Unersetzbarkeit- gab es auch schon lange vor Corona. Die flexiblen Arbeitsformen scheinen dies zu begünstigen. Mit diesem Verhalten gefährdet man dann zwar nicht mehr die Kolleg*innen, wohl aber sich selbst.

Man muss nicht lange darüber nachdenken, um zu verstehen: Wer trotz Krankheit weiterarbeitet, egal an welchem Ort, gefährdet die eigene Genesung. Die Möglichkeit des bezahlten Krankheitsausfalls, die uns die Gesetzgebung einräumt, hat nicht den Zweck, uns ein paar zusätzliche freie Tage auf dem Sofa zu gönnen. Es geht dabei um die Wiederherstellung der Arbeitskraft – nicht umsonst heißt die Krankmeldung ja auch offiziell Arbeitsunfähigkeit. Wer weiterarbeitet, obwohl der eigene Körper eindeutige Signale sendet, dass er eine Pause zur Genesung braucht, riskiert es, dass die Krankheit sich verlängert, vielleicht sogar chronisch wird oder andere Folgeschäden nach sich zieht – und damit langfristig die Arbeitskraft beeinträchtigt.

Wir sollten diese ungute Entwicklung im Auge haben, damit wir die schöne neue Freiheit der Regelungen für Homeoffice und mobiles Arbeiten weiterhin zu unserem Vorteil nutzen können, ohne unsere Gesundheit dabei auf's Spiel zu setzen. Das kann aber keine einzelne Person leisten – nur die Universität als Ganzes kann das schaffen, indem sie aktiv steuert, welche Art von Arbeitskultur in ihren Einrichtungen herrscht. Gerade weil es theoretisch möglich ist, sollte jede*r darauf achten, nicht rund um die Uhr erreichbar, informiert, ansprechbar zu sein. Krank ist krank, Urlaub ist frei und Wochenende ist Wochenende.

Niemand sollte das Gefühl haben, erst kurz vor dem Kollaps die Arbeit niederlegen zu dürfen, wenn die Gesundheit es schon lange vorher verlangt. Hier sind vor allem die Einrichtungsleitungen und Führungskräfte gefordert: Sie müssen mit gutem Beispiel vorangehen und kein riskantes Verhalten vorleben. Und sie müssen ihre Fürsorgepflicht ernst nehmen und im Zweifelsfall ihren Beschäftigten vertrauensvoll zu verstehen geben, dass es nicht nur nicht schlimm ist, sondern sogar gewünscht wird, dass man sich krankmeldet, wenn man nicht arbeitsfähig ist, um die Erhaltung der Arbeitskraft langfristig nicht zu gefährden.

Sick While Working from Home



Having the opportunity to do your work at a place other than the university, as regulated in our operating agreement on remote working conditions (*Home Office und Mobiles Arbeiten*) is a good thing. You can deal with more complex tasks in a quieter environment where it is easier to concentrate on the job at hand. You can manage family and job duties far better, wait for a parcel delivery or for a craft company and still get your job done. Or you can avoid the nerve wrecking commuting to and from work. Our operating agreement (*Dienstvereinbarung*) on „Home Office und Mobiles Arbeiten“ has been designed with all these things in mind and is therefore very popular. However, there is one thing for which remote work is the wrong solution: just working from home because you are sick.

As one of the effects of the Corona pandemic, it has become common practice for employees with mild respiratory symptoms to work from home even if they actually feel fit enough to go into work. They stay home for safety reasons so as not unnecessarily to endanger their colleagues, and that is not a bad idea.

Whether you do actually suffer from Corona, a common cold or a cough, you should think twice before you really come to the university and possibly infect your colleagues.

However, you should consider even harder whether you really feel well enough to work or whether you should rather call in sick. The Staff Council is highly concerned about people who are not calling in sick even if they are seriously ill, but instead simply continue working from home. This phenomenon of 'presenteeism' – the feeling of irreplaceability – has existed long before the Corona virus. Flexible working models would appear to favour this. And although this practice does not put your colleagues at risk, you do put yourself at risk.

You don't have to think about it that much to understand: anyone who goes on working despite being ill, no matter where, is jeopardising their own recovery. The possibility of paid sick leave granted to us by legislation is not meant to give us a few extra days off on the sofa. It's about restoring our capacity for work – after all, a sick note is officially called a certificate of incapacity for work. If you continue to work even though your own body is sending clear signals that you need a break in order to recover, you risk prolonging the illness, possibly even turning it into a chronic condition or causing further complications – and thus you might jeopardise your ability to work in the long term.

We should keep an eye on this adverse development so that we can continue to use this great new freedom of working remotely to our own advantage without compromising our health. But nobody can do this on an individual basis – the university as a whole must do it by actively shaping the kind of working culture that prevails in its organisations. Every single one of us should make sure that they are not on call, informed or available around the clock, even though or precisely because it is theoretically possible. Being sick is being sick, holiday is free time and weekend means it is the weekend.

Nobody should have the impression that they are allowed to stop working only in the face of an imminent breakdown – even if their health demands a break long beforehand. This is a particular challenge for managers and executives: they have to set a good example and must not act as role models for health-threatening behaviour. They should furthermore take their obligation to provide for the welfare of their employees seriously and reassure them that it is not only no problem but even desirable to call in sick if they are not fit for work. In doing so, employees will assure the long-term preservation of their capacity for work.



Bei ROT muss man anhalten!

Ja klar, das weiß ja jedes Kind. Gelb signalisiert Obacht, rot Gefahr. Nicht alle, die aus den Kinderschuhen herausgewachsen sind, halten sich daran, man sieht es nur allzu oft. Das kann aber auch einmal schiefgehen und ein hässliches Ende nehmen.

Das gilt übrigens auch für die Zeiterfassung.

Als Beschäftigte*r soll man – nach der geltenden Dienstvereinbarung – in der gelben Ampelphase der Zeiterfassung möglichst versuchen, bis zum Quartalsende wieder in den grünen Bereich zu gelangen oder mit den vorgesetzten Personen offen ansprechen, dass man die Mehr-/Minderstunden ausgleichen möchte und sollte. Wenn die roten Grenzen über-/unterschritten werden, gibt es automatische Meldungen im Zeiterfassungssystem, damit die vorgesetzten Personen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen können.

Man kann sich allerdings nicht einfach darauf verlassen, dass die vorgesetzten Personen die Rettung starten. So gibt es aktuell einen technischen Fehler im System: Deren Rotlicht ist defekt.

Also liebe Kolleg*innen: passt gut auf euch und die Ampeln auf, damit ihr nicht unter die Räder kommt!

In eigener Sache...

Was ist los beim Personalrat?

„Die vom Personalrat trinken doch den ganzen Tag nur Kaffee!“ Böse Zungen behaupten das immer mal wieder, es stimmt aber (leider) nicht! Die Personalratsarbeit ist umfangreich und vielfältig und meistens sehr interessant.

Wer schon immer wissen wollte, was der Personalrat eigentlich so macht, hat jetzt Gelegenheit dazu einen Blick in unseren Alltag zu werfen: Ab sofort finden Sie auf unserer Homepage die neue Rubrik „Was ist los im Personalrat?“ Hier werfen wir etwa alle vierzehn Tage ein Blitzlicht auf ein aktuelles Thema der Personalratsarbeit. Dazu nennen wir Ihnen auch eine Ansprechperson, falls Sie uns zu dem Thema eine Frage stellen möchten.

Diese neue Rubrik finden Sie auf unserer Homepage:

<http://go.lu-h.de/pr>





Springerpool

Wir haben in unserem PR-Info bereits in einem kurzen Artikel über das Projekt Vertretung im Hochschulsekretariat, kurz „Springerpool“, berichtet und finden, dass es eine tolle Sache ist. Im Idealfall eine Win-Win-Situation – sowohl für die Einrichtung, die gerade eine Vakanz abfangen muss als auch für die Einsatzkräfte, die viele Einsatzorte und unterschiedliche Strukturen kennenlernen können und damit einen enormen Erfahrungsschatz aufbauen.

Mittlerweile sind viele Vertretungskräfte fest untergekommen, haben durch ihre wechselnden Einsätze den für sie idealen Ort gefunden. Als bald soll der Pool wieder aufgestockt, die Stellen nachbesetzt werden.

Nun wollten wir gern einmal reinhorchen in den Ort des Geschehens. Anfang November trafen Elli Grube und Susana Dänzer Barbosa drei der „Springerinnen“: Frau von Baudissin, Frau Herok und Frau Lovelock, um Einblick in ihren Arbeitsalltag zu bekommen. Mit dabei war Frau Kanburoğlu, die Koordinatorin des Projektes. Die „Springerinnen“ kamen aus ganz unterschiedlichen Gründen zum Pool, aber alle drei sind sich sicher: Die Arbeit im Pool ist abwechslungsreich, man lernt viel dazu, nutzt Synergieeffekte und erfährt viel Wertschätzung.

Personalrat: Vielen Dank, dass Sie uns diese Gelegenheit geben. Wie sind Sie auf die Idee gekommen, im Springerpool zu arbeiten, was hat Sie inspiriert?

Frau von Baudissin: „Ich war gar nicht direkt auf die Idee gekommen, mich im Pool zu bewerben. Vielmehr gab es im Jahr 2020 einige Belastungen, ich war verzweifelt und wusste einfach nicht mehr weiter.“ Frau v. Baudissin wendete sich daraufhin an die Psychologisch-therapeutische Beratung (ptb) und den Personalrat, um Hilfe zu suchen. „Im Gespräch mit Herrn Spillebeen kam die Frage auf, ob ich mir vorstellen könne, im Springerpool zu arbeiten. Und ich dachte sofort: Mensch, das ist ja super, ne tolle Idee, das machst du! Schließlich habe ich seit 2009 schon an mehreren Instituten der Uni gearbeitet!“ Es sei ihr auch nie schwergefallen, sich auf neue Situationen einzustellen, mit neuen Kolleginnen zu arbeiten, neue Aufgaben zu übernehmen. Im Februar 2021 war es dann soweit, dass sie im Pool anfangen konnte, und die Tatsache, dass sie sowohl Frau Kanburoğlu als auch Frau Gotzmann (die damalige Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der LUH) schon kannte, machte den Einstieg natürlich einfacher. Heute sagt sie voller Überzeugung: „Ich habe das bis heute keinen einzigen Tag lang bereut!“

Frau Herok hatte von Anfang an eine 100%-Stelle, konnte sie aber wegen der

Kinder nur zu 75 % ausfüllen. Sie beschreibt die Situation so: „Nachdem ich anfangs die ganze Arbeit in dieser Zeit erledigt hatte, hat mein Chef auf meine Anfrage hin die fehlenden 25 % besetzt. Seit 2010 habe ich also reduziert um 25 % und diese 25 % wurden dann von meiner Kollegin Daniela ausgefüllt, die auch drei Kinder hat und die nicht länger als 10 Stunden in der Woche arbeiten wollte.“ Und von da an konnte sie sich auch uneingeschränkt auf den Urlaub freuen, weil sie nicht mehr damit rechnen musste, bei der Rückkehr einen riesigen Berg vorzufinden, weil die Arbeit liegen geblieben war. Mit der Zeit wurden die Kinder größer und brauchten mehr Geld wegen Studiengebühren und Unterhalt. „Jeder hatte sein Zimmer in Deutschland irgendwo, mein Mann ist freischaffender Künstler, da kam das Geld immer sehr unregelmäßig. Und so hab' ich gesagt: Ich brauche mehr Geld, und habe nachgefragt.“ Sie kannte ja das Büro für ChancenVielfalt bei Frau Gotzmann, weil sie sich schon immer engagiert hatte an der Uni, zum Beispiel im Projekt „Mit Schirm, Charme und Methode“, wo es um die Visualisierung unserer Arbeitsprozesse ging. In diesem Zusammenhang ist sie auch auf den Springerpool gestoßen. „Ich dachte: Ich möchte bei uns nichts ändern im Institut, weil das einfach so total gut läuft. Aber weil ich schon immer viel Interesse hatte, auch mal über den Tellerrand zu gucken, habe ich mich dann entschieden, erst mal 3 Stunden, dann 4 Stunden, dann 5 Stunden aufzustocken, um halt für meine Kinder ein bisschen extra Geld zur Verfügung zu haben“.

Heike Lovelock hatte die Stellenanzeige gesehen. „Ich war gerade sehr unglücklich in meinem Institut. Meine Stelle war befristet und ich stand vor dem Nichts, weil mein Vertrag nicht verlängert wurde nach vier Jahren, obwohl man mir die Stelle meiner Kollegin in Aussicht gestellt hatte.“ Natürlich war sie sehr verunsichert, erneut in eine Situation zu kommen, in der es mit der vorgesetzten Person nicht klappt. Sie sagt: „Im Pool hatte ich die Sicherheit, dass wenn ich nicht klarkomme, werde ich aus dem Einsatz wieder rausgenommen. Das war eigentlich der Hauptgrund meiner Bewerbung.“ Im Pool machte sie die Erfahrung, dass es geklappt hat, schon beim ersten Einsatz. „Das war das Beste, was mir je passieren konnte“.

Auf die Frage nach ihren bisherigen Erfahrungen, was denn das Springen so spannend macht, kamen von allen drei Kolleginnen sehr ähnliche Antworten.

So sagt Frau Lovelock: „Spannend ist es ja auch rauszufinden, wie die so arbeiten an einem Institut. Wie ist da der Ablauf? Was ist dem Chef wichtig? Was sind die Prioritäten? Das ist immer überall anders. Das ist eine schöne Herausforde-



„... und ich habe auch immer neue Leute kennengelernt“.

Frau Herok führt aus: „Das spannende am Springen ist wirklich auch zu schauen, dass es einen anderen Umgang gibt mit den zentralen Vorgaben, und ich habe zum Beispiel erst mal in jedem Institut neue Zettel für studentische Hilfskräfte eingeführt mit dem Urlaubsanspruch. Eigentlich alle Institute, an denen ich damals war, kannten das gar nicht. Ich bin überall gerne hingegangen. Etwas nervig war, wenn man beim Springen viele Wege zu überwinden hatte“.

Frau von Baudissin schließlich beschreibt es so: „Ich finde, das spannende am Springen ist, dass man immer neue Aufgaben hat, dass man das Gehirn fit hält. Wie wir alle wissen, interpretiert jedes Institut die Verwaltungsvorschriften unterschiedlich. Und die Aufgabe von uns ist es, darauf hinzuweisen, dass wir uns an die Verwaltungsvorschriften zu halten haben, und das immer wieder zu vermitteln. Das macht es nie langweilig. Schön ist es auch, dass man eine gewisse Unabhängigkeit hat. Man weiß, die Einsätze sind befristet, und wenn dann doch mal die Chemie nicht so stimmt, wissen ja beide Seiten, man ist hier

nur für eine gewisse Zeit und man geht wieder woanders hin.“ Den Einwurf von Frau Lovelock, dass man auch vorher wechseln könne, bestätigt auch Frau Kanburoğlu: „Ich achte sehr darauf, die Einsatzkräfte abzugeben, wenn es nicht passt. Manchmal ist die Passung mit der nächsten Einsatzkraft dann plötzlich gut.“

Allein die Möglichkeit, sowohl eigene Wünsche bezüglich des Einsatzgebietes zu formulieren als auch sich aus einer Einrichtung wieder abziehen zu lassen, wenn es überhaupt nicht funktioniert, gibt den Springerinnen natürlich Sicherheit. So erzählt Frau Lovelock, dass sie aufgrund negativer Vorerfahrungen auf keinen Fall für eine weibliche Führungskraft arbeiten wollte. Aufgrund der Notlage eines Instituts wurde sie gebeten, es doch zu versuchen. Schließlich war sie so begeistert, dass sie selbst sagt: „Ich konnte mich darauf einlassen, weil ich mich nicht ausgeliefert gefühlt habe. Dieser Einsatz hat mir gezeigt, dass weibliche Führungskräfte gut führen können. So konnte ich meine Vorurteile überwinden und das war wirklich ein Segen.“

Wir fragen nach den Herausforderungen in der täglichen Arbeit, schließlich sind die Poolkräfte nur temporär zur Vertretung in den Instituten. Natürlich kann die



Vertretung nicht alle Arbeiten übernehmen. Frau Kanburoğlu erklärt, dass die Institute von vornherein informiert werden, dass vorrangig alles erledigt wird, was mit Finanzen zu tun hat, z.B. das Bezahlen von Rechnungen und die Verwaltung von Drittmitteln. Alles Weitere wird nur erledigt, wenn Zeit übrig ist.

Frau Lovelock erzählt: „Schwierig fand ich, wenn da jemand ist, der arbeitet da die halbe Zeit und ich die andere halbe Zeit. Wenn man dann die Abläufe nimmt von der, mit der man sich den Arbeitsplatz teilt, man muss sich praktisch komplett anpassen. Dann fühlt es sich an, als würde ständig jemand auf die Finger gucken. Man will ja den Ablauf auch nicht stören. Man will ja mehr Wert schaffen und nicht, dass es schwieriger wird, weil man da ist.“

Elli Grube fragt, ob es mitunter schwierig sei, die Strukturen der zu vertretenden Person zu übernehmen, weil diese sich ja darin wieder zurechtfinden muss, wenn sie wiederkommt. Man hat ja keine Kommunikationsmöglichkeiten mit der abwesenden Person.

Diese Schwierigkeiten kennt auch Frau Herok, die neben ihrer Funktion als Springerin auch neue Kolleg*innen einarbeitet: „Da war eine neue Kollegin, die aus der Wirtschaft kam. Sie übernahm von ihrer Vorgängerin, die in Rente gegangen war und die noch nicht auf der Höhe der Zeit mit der Digitalisierung war. Wir mussten dann in diese Prozesse reingehen, Drittmittel und so weiter von vorne anfangen und sich reinversetzen in die ehemalige Kollegin. Was hat sie denn gemeint mit den Notizen? Ist das denn jetzt abgeschlossen? Und gleichzeitig muss man erklären, was sind denn eigentlich Drittmittel, wieso gibt's da unterschiedliche Geldgeber und ist das nicht alles Geld von der Uni? Das fühlt sich an, als würde man der alten Kollegin auf die Füße treten, die gar nicht mehr da ist, in ihrer Ablage zu wühlen, das ist so ein bisschen eine zweischneidige Geschichte.“

Frau von Baudissin stimmt ein: „Die Einarbeitung neuer Kolleginnen, die alle aus der Wirtschaft kommen, ist ziemlich anstrengend, man arbeitet die komplett ein. Da ist es sehr schwer, stringent zu bleiben, weil sich ja immer mehr Fragen ergeben. Einarbeitung beinhaltet immer auch Tagesgeschäft. Denn es müssen ja Rechnungen bezahlt werden. Es brennt, und man muss Mittel abrufen und erklären, was ein Mittelabruf bedeutet.“

Da nicht alle Kräfte im Springerpool an der Einarbeitung beteiligt sind, wird hier nur kurz darauf eingegangen, wengleich die Entwicklung dieses „Tandem-Projekts“ (so nennt sich die Unterstützung für Einarbeitung) sehr spannend ist und

vielleicht in einer nächsten Ausgabe des PR-Info einen eigenen Artikel verdienen würde. Nur so viel sei gesagt, dass dieses Projekt und die damit einhergehende Vernetzung neuer und erfahrener Geschäftszimmerbeschäftigter gewinnbringende Synergieeffekte für alle Seiten hervorbringen kann.

Zur Zusammenarbeit der Kolleginnen im Pool sagt Frau Lovelock: „Im Pool selbst habe ich mich mit vielen verschiedenen Personen connectet, z.B. wenn man Nachfragen hat. Dieses Miteinander finde ich super, das ist ja in der Uni schwierig, wenn man alleine in einem Büro sitzt. Wenn wir uns getroffen haben zur Supervision oder auch Mitarbeitergespräche, als wir noch viel mehr Springerinnen waren, war natürlich wirklich ne tolle Sache, dass wir uns auch austauschen konnten über Probleme – das hat man ja sonst im normalen Arbeitsleben einfach nicht.“ Frau Kanburoğlu erläutert, dass es zwei Supervisionstermine im Jahr gibt und noch zwei weitere Teambesprechungen, einmal im Jahr auch mit Frau Peters (der aktuellen Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der LUH), sowie andere tolle Teammaßnahmen, wie zum Beispiel ein Ausflug. Auch Weiterbildung ist natürlich ein Thema, denn es kommt ja immer wieder vor, dass die Institute Bedarfe haben, die die Springerkräfte noch nicht abbilden können. Aber auch persönliche Weiterentwicklung steht im Fokus und wird gefördert.

Bei unserer letzten Frage: „Warum lohnt es sich, im Springerpool tätig zu sein?“ herrscht Einigkeit. Frau Lovelock schätzt die Flexibilität, immer wieder neu Arbeitsplätze zu besetzen, und die gute Vernetzung mit Kolleginnen. Frau Herok gefällt die Wertschätzung. „Die ich im eigenen Institut auch bekomme, aber so ist es halt öfter. :) Die Dankbarkeit für unsere Rettung.“

Frau von Baudissin schätzt die Vielfältigkeit der Aufgaben. „Es sind eben doch immer wieder andere Herausforderungen. Ich mag die Flexibilität und neue Leute kennen zu lernen, nicht so eingefahren zu sein. Und bei den meisten Einrichtungen sind die Chefs sehr froh, wenn man kommt. Es gibt also eine durchweg positive Grundhaltung, dass es diese Möglichkeit an der Uni gibt.“

Frau Lovelock weist jedoch darauf hin, dass der Pool auch nicht für jede*n passt. Wer einen festen Platz braucht und ihn sich vielleicht gerne schön einrichtet, beziehungsweise ein zweites zu Hause schaffen will, ist hier vermutlich nicht am richtigen Platz.

Wir bedanken uns für das freundliche Gespräch und sind nun gespannt, welche neuen Kolleg*innen nun den Sprung in den Pool wagen, wenn die neuen Stellen Anfang Januar 2025 ausgeschrieben werden.

Diversity Rat sucht neue Mitglieder

Der Diversity Rat der LUH geht ab Februar 2025 in die fünfte Amtszeit. Er setzt sich zusammen aus Mitgliedern der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und aus der Verwaltung der LUH. Auch der Personalrat ist in diesem Gremium vertreten.

Die Mitglieder des Diversity Rats beraten die Gleichstellungsbeauftragte und die Referentin für Diversity Management und begleiten die Umsetzung des Diversity Konzeptes 2025 der LUH. Darüber hinaus hat der Rat die Aufgabe, die Maßnahmen im Bereich Diversity in die einzelnen Einheiten zu transportieren, Impulse zu geben und eigene Projektideen zu initiieren. Dabei sollen auch Vorhaben der Fakultäten und Einrichtungen unterstützt werden.

Die Effektivität des Diversity Rats steht und fällt mit der Diversität seiner Mitglieder! Deshalb hat der Personalrat ein großes Interesse daran, das Hochschulbüro für Chancenvielfalt bei der Gewinnung neuer Mitglieder mit möglichst unterschiedlichen Erfahrungen und Biografien zu unterstützen.

Jede*r Beschäftigte der LUH kann im Diversity Rat mitarbeiten! Wenn Sie Interesse an der Mitarbeit haben, melden Sie sich bitte bei der Referentin für Diversity Management der LUH:

Dr. Isabel Sievers

Telefon: 0511 762 2126

E-Mail: sievers@chancenvielfalt.uni-hannover.de



Neues zum Jobrad

Um den Mitarbeitenden zu ermöglichen ein E-Fahrrad zu leasen, will sich die Leibniz Universität Hannover am Angebot des Landes Niedersachsens beteiligen, damit sie die bestmöglichen Konditionen erhält. Leider ist aktuell noch etwas Geduld gefragt, da das Ausschreibungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist.

Auf der Internetseite des Ministeriums für Wirtschaft ([Link](#)) findet sich die Information, dass der ausgewählte Dienstleister anschließend noch bis zu sechs Monate Zeit benötigt, um das Leasingportal bereitzustellen und die Schnittstellen mit den Dienststellen einzurichten.



Job Bike News

In order to enable employees to lease an e-bike, Leibniz University Hannover wants to take part in the programme offered by the state of Lower Saxony so that it can obtain the best possible conditions. Unfortunately, a little patience is still required as the tendering process has not yet been completed.

The website of the Ministry of Economic Affairs ([Link, German only](#)) states that the selected service provider will need up to 6 months to provide the leasing portal and set up the interfaces with all state offices.



Personalratsarbeit: Ein Balanceakt?



Die Arbeit im Personalrat ist eine spannende Herausforderung: Sie ermöglicht es den Mitgliedern, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, zum Beispiel bei Themen wie Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz. Einige Mitglieder sind dafür vollständig freigestellt, andere teilweise, während manche ohne Freistellung neben ihrer regulären Tätigkeit an der LUH im Personalrat mitwirken.

Um die Mitgliedschaft im Personalrat und die „normale Arbeit“ nicht zur Zerreißprobe für die Beteiligten werden zu lassen, ist es wichtig, die verschiedenen Rollen zu trennen. Es ist wenig hilfreich, wenn Gesprächspartner:innen Druck ausüben oder erwarten, dass vorgegebene Abläufe umgangen werden könnten mit der Begründung „Du bist doch im Personalrat“, denn kein einzelnes Mitglied spricht oder entscheidet für das gesamte Gremium und auch die Mitglieder unterliegen den geltenden Vorschriften und Regelungen.

In welcher Funktion wird die Person angesprochen: als Mitarbeiter:in der jeweiligen Einrichtung oder als Mitglied des Personalrats? Für Anliegen im Rahmen der Personalratsarbeit sollten bei Mailanfragen die Personalrats-E-Mail-Adressen verwendet werden, die mit @personalrat.uni-hannover.de enden. Für andere Anliegen sollten die jeweiligen Einrichtungskontaktdaten genutzt werden. So erreichen die Anfragen die Personen zur richtigen Zeit und im richtigen Kontext – und der Balanceakt gelingt.



Barrieren an der Uni

Diesmal: Zentrum für Hochschulsport

Barrieren gibt es an der Uni überall. Sie können viele Formen annehmen: vom Seminarraum, der nur über Treppen erreichbar ist, über unverständliche Beschilderungen, rein optische Informationsweitergabe und undurchsichtige Strukturen bis hin zu wichtigen Formularen, die nur auf (Amts-)Deutsch verfügbar sind. Diese neue Rubrik soll aufzeigen, was sich an unserer Universität bereits bewegt und wo es noch Optimierungsbedarfe gibt.

Inklusiver Sport, CAMPUSfit für Alle, Buddy-Projekt – beim Zentrum für Hochschulsport gibt man sich alle Mühe, eine gleichberechtigte Teilhabe an den Sportangeboten des Hochschulsports für alle Menschen zu ermöglichen. Dass dieser Einsatz wirklich ernst gemeint ist, zeigt sich daran, dass man dort eine Projektkoordination eigens für diese Aufgaben eingerichtet hat: Kevin Kitsch, der die inklusiven Sportangebote seit 2017 sehr umsichtig und erfolgreich koordiniert. Sein Podcast „Leibniz inklusiv“ 2022, den er zusammen mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten an der LUH Ulrike Hepperle moderiert, wurde bereits mit dem Ilse ter Meer-Preis ausgezeichnet.

Umso befremdlicher erscheint es, dass die Barrierefreiheit schon am Eingang zum Hauptgebäude des Hochschulsports ein Ende hat: Nur über ein paar Treppenstufen gelangt man in das Gebäude. Eine kleine, aber doch für Rollstuhlnutzer*innen und andere mobilitätseingeschränkte Personen unüberwindbare Hürde. Zwar gelangt man, wie in so vielen LUH-Gebäuden, irgendwie hinten herum über Schleichwege doch ins Gebäude bzw. auf das Gelände. Aber hier ist es längst an der Zeit, dass sich die Uni der peinlichen Außenwirkung dieser wenigen Stufen bewusst wird und eine bauliche Lösung findet und zeitnah umsetzt.

Damit aber nicht genug: Hat man die erste Hürde genommen und ist auf das Hochschulsport-Gelände vorgedrungen, lauert eine weitere Unwägbarkeit. Gemeint ist der Fahrstuhl, der Sportwillige hoch ins Fitnessstudio bringt – oder bringen könnte. Dieser ist nämlich oft nicht zugänglich bzw. deaktiviert; wer ihn benutzen will, muss erst einmal sich selbst und den Bedarf an der Fahrstuhlnutzung anmelden. Der Grund dafür: Kostenersparnis. Der Betrieb eines Fahrstuhls ist teuer und der Mensch faul – selbst Sportwillige nehmen im Zweifel eher den Fahrstuhl, als die Treppe zu laufen. Wenn man deshalb aber Menschen, die auf den Fahrstuhl angewiesen sind, die Nutzung desselben ganz verwehrt oder unnötig erschwert, dann wird, so finden wir, ganz eindeutig am falschen Ende gespart.

Sind Sie an der LUH auch schon Barrieren begegnet, egal welcher Art? Dann melden Sie sich bei uns und erzählen Sie uns davon! Senden Sie uns eine E-Mail an buero@personalrat.uni-hannover.de oder rufen Sie uns an unter 0511 762 3074.

Gut zu wissen!

Haben Sie **Homeoffice und/oder mobiles Arbeiten** in Ihrer Einrichtung bereits genehmigt bekommen, bedeutet dies nicht automatisch, dass die Genehmigung beim **Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz** an der LUH weitergilt. Selbst wenn die Genehmigung für längere Zeit im Voraus erteilt wurde, müssen am neuen Arbeitsplatz die Tätigkeiten sowie die eingesetzte Technik, die Informationssicherheits- und Datenschutzbelange neu bewertet werden. Sprechen Sie es also frühzeitig mit der neuen vorgesetzten Person an, wenn Ihnen die flexiblen Arbeitsformen auch auf dem neuen Arbeitsplatz wichtig sind.

Auch hier gilt: Ablehnungen von Anträgen auf Homeoffice und mobiles Arbeiten unterliegen der Mitbestimmung durch den Personalrat.





Good to Know!

If you have already been authorised for **home office and/or mobile working** at your institution, this does not automatically mean that the authorisation will continue to apply when you **move to another workplace** at LUH. Even if authorisation has been granted for a longer period of time in advance, your duties and the technology used as well as information security and data protection issues must be reassessed at the new workplace. You should therefore discuss this with at an early stage your new superior if flexible working arrangements are also important to you in the new workplace.

And remember: requests for home office and mobile working cannot be rejected without being brought before the staff council.



Dauerbrenner, der

Substantiv, maskulin

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

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

Arbeitsbedingungen

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

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

[Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz](#)

[Was tun bei Überlastung?](#)

Arbeitszeit

[Brückenteilzeit](#)

[Renteneintritt und Flexirente](#)

Gesundheit

[Arbeiten trotz Krankheit?](#)

[Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz](#)

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

[Wann ist ein Unfall versichert?](#)

Recht und Gesetz

[Ihr Recht im Streikfall](#)

Weiterbildung

[Bildungsurlaub](#)

[Sabbatical](#)

Wissenschaft

[Häufige Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#)

[Promotionsvereinbarung](#)

[All English language reports](#)

PERSONALRATSMITGLIEDER

Elli Grube	Vorsitzende		19904
Regina Garcia	1. stellv. Vorsitzende		19907
Oliver Gorden	2. stellv. Vorsitzender		19902
Frank Schrader	3. stellv. Vorsitzender		19901
Bettina Aichinger			19903
Elisabeth Bennecke			3074
Susana Dänzer Barbosa			19906
Leon Faust			4266
André Hruschka			13122
Andree Klann			3981
Markus Köhler			2551
Markus Otto			3482
Anh-Vu Phan			3074
Norbert Pyttlik			19905
Sarah Steiding			2446
Martin Volkmann			19219
Isabel Winter			5227
Beamt*innenvertretung:			
Katja Bohne			2413
Marc André Brinkforth-Peiser			14672

Impressum

V.i.S.d.P.:

E. Grube

Redaktion:

Personalrat

Personalratsbüro:

M. Arifovic, H. Buchholz

Tel. 3074, Fax 3075

E-Mail buero@personalrat.uni-hannover.de

www.personalrat.uni-hannover.de

Welfengarten 3, Gebäude 1111

Die digitale Ausgabe und die barrierefreie Ausgabe finden Sie auch online unter www.personalrat.uni-hannover.de/de/infotehk/pr-info/

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

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