

Personalrat der Leibniz Universität Hannover

Einladung zur Personalversammlung 2023

Tätigkeitsbericht 2019-2022



Einladung zur

Personalversammlung

Dienstag, 5. September 2023,

10:00-12:00 Uhr

Kali-Chemie-Hörsaal, Gebäude 2501

Donnerstag, 14. September 2023,

14:00-16:00 Uhr

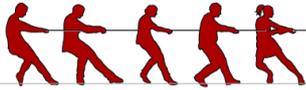
Online: [Link zur Videokonferenz auf Webex](#)

Passwort zum Beitritt: 4q3VMZDPmx4

Tagesordnung

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

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

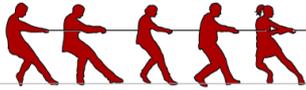


Aus der Arbeit der Personalräte 2019 – 2022

Inhalt

Tätigkeitsbericht des Personalrats	5
Arbeitsgruppen der Personalräte	8
AG Arbeitsplatz Hochschule	9
AG Gesundheitsmanagement	10
AG Öffentlichkeitsarbeit	12
AG Technologiebegleitung	13
AK Stiftungsuniversität	17
Projekte, Arbeitsgruppen, Gremien und Kommissionen mit der Dienststelle	19
AG Barrierefreie Hochschule	21
AG Brandschutz	21
AK Suchtprävention	22
Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ASAG)	23
Beirat für Hochschulsport	24
Diversity Rat	25
IT-Projektleitende	25
IT-Sicherheitsstab	26
Kommission für Weiterbildung	27
Landeshochschulpersonalrätekonferenz	28
Netzwerk Gesundheit	29
Projekt Personalentwicklungskonzept	30
Projekt Software Asset Management	31
Senats-AG Strategie zur Zukunft der Arbeit an der LUH	31
Task Force Reorganisation Akademisches Prüfungsamt	32
Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen	33
Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen gem. § 65 NPersVG	33
Soziale und sonstige innerdienstliche Maßnahmen gem. § 66 NPersVG	44
Organisatorische Maßnahmen gem. § 67 NPersVG	45
Organisatorische Maßnahmen gem. § 69 NPersVG	46
Organisatorische Maßnahmen gem. § 70 NPersVG	46
Maßnahmen zur Herstellung des Benehmens gem. § 75 NPersVG	47
Unzulässige Maßnahmen gem. § 63 NPersVG	47

Dienstvereinbarungen gem. § 78 NPersVG	48
Beteiligung an Bewerbungsgesprächen	50
Termine Arbeitssicherheit	50
Abschlussprüfungen	51
Dienstjubiläen	56
Verabschiedungen	63
Todesfälle	64
Mitglieder des Personalrats	65
Kontakt: Sekretariat des Personalrats	65



Tätigkeitsbericht des Personalrats

vorgelegt zur Personalversammlung am 05.09.2023 (10:00-12:00 Uhr, Kali-Chemie-Hörsaal)
und 14.09.2023 (14:00-16:00 Uhr, online)

Berichtszeitraum: 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2022

Liebe Kolleg*innen,

der Berichtszeitraum dieses Tätigkeitsberichtes umfasst die Jahre 2019 bis 2022. Dies hat mehrere Gründe: Zum einen verfassen wir den Tätigkeitsbericht traditionell zur jährlichen Personalversammlung. Das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz erlaubt(e) jedoch keine digitalen Personalversammlungen, daher mussten wir diesbezüglich pausieren und uns andere Formate ausdenken, um mit den Beschäftigten in den Austausch zu kommen. Zum anderen fehlte uns schlicht die Zeit, Berichte zu schreiben. Viele andere Dinge hatten Vorrang.

Turbulente Jahre liegen hinter uns. Im Jahr 2019 bewegten uns viele Themen. Erstmals bewarb sich die Leibniz Universität (vergeblich) um den Titel der **Exzellenzuniversität**, es gab zahlreiche Informationsveranstaltungen und Probeläufe für die „ExU-Begehungen“. **Mobiles Arbeiten** konnten wir an der LUH als Pilotversuch einführen, eine landesweite Premiere, zunächst mit sehr geringem Umfang. Unsere Personalversammlung beschäftigte sich mit dem Thema **Bauen im Bestand**. Das **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** wurde reformiert und sorgte für zahlreiche Diskussionen rund um prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Die **Gleitzeit-Dienstvereinbarung** stand kurz vor dem Abschluss. Wir waren mitten in der Vorbereitung der nächsten **Personalratswahl**. Und die **globale Minderausgabe** zwang die Universität zum Sparen. Wenn man das so schreibt, fühlt es sich an, als wäre man in eine Zeitschleife geraten. Schlorps.

Ja, so war es wohl, denn 2020 kam **COVID** und die Welt schien auf den Kopf gestellt. In Windeseile mussten Hygienekonzepte entwickelt und Prozesse in Verwaltung, Lehre und Forschung umgestaltet werden. Wir mussten neue Wege der Zusammenarbeit auf Distanz finden und sicherstellen, dass der „Laden“ Universität einigermaßen weiterläuft, ohne dabei uns selbst oder unsere Kolleg*innen zu gefährden.

Das Tagesgeschäft lief natürlich weiter. Arbeitsverträge mussten abgeschlossen oder verlängert werden. IT-Systeme wurden eingeführt oder weiterentwickelt oder mussten ganz neu gedacht werden. Unsere Mobile Arbeit musste großzügig erweitert werden, um dieser für uns alle neuen Ausnahmesituation zu begegnen. Insbesondere die Umstellung auf digitale Lehre hat vielen Kolleg*innen einiges abverlangt. Die Serviceeinheiten gingen weit über ihre Grenzen, um den bestmöglichen Support zu bieten. Unsere ersten Personalratssitzungen im Lockdown haben wir per Textchat durchgeführt, da wir weder Videokonferenzsoftware noch Kameras oder Mikrofone hatten. Das war ein sehr ambitioniertes Unterfangen, mit 19 Mitgliedern eine Form von Tipp-Disziplin einzuhalten, damit nicht alles durcheinanderläuft.

Es gab zahlreiche Krisenstabsitzungen mit dem Präsidium, in denen über die teils wöchentlich veränderten Bundes- und Landesregeln diskutiert und entschieden wurde, wie weitreichend die Regelungen an der LUH gehen durften und sollten. Die FAQ mussten ständig aktualisiert und fortgeschrieben werden. Ein sehr konstruktiver Prozess, bei dem der Personalrat von der Dienststelle eingebunden wurde. Herzlichen Dank dafür.

Mit Corona stieg auch unser Beratungsbedarf immens an. Die Beschäftigten waren erheblich verunsichert – wie vermutlich alle Menschen auf der Welt. Zähle ich selbst zur Risikogruppe oder jemand aus meiner Familie? Vielen gingen die Schutzmaßnahmen an der LUH nicht weit genug, einige sahen sich überreguliert oder gar ausgesperrt, einige litten unter der gefühlten Isolation, einige unter der eigenen Infektion und deren Spätfolgen. Später, bei der Rückkehr in Präsenz, gab es dann ebenso viele Beratungsanfragen, warum denn die Arbeit vor Ort notwendig sei, wenn die Praxis gezeigt hatte, dass es (irgendwie) funktioniert. Die neu gewonnene Flexibilität wurde sehr geschätzt.

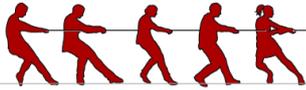
Daneben gab es auch noch – einige mögen sich erinnern – die Möglichkeit, am Modellprojekt der **Mobilen Corona-Analytik MCA** teilzunehmen und im Rahmen eines vom MWK geförderten wissenschaftlichen Screenings in Kooperation mit MHH und NIFE an der LUH PCR-Tests durchführen zu lassen. Hier waren nicht nur Datenschutzbelange der Beschäftigten zu regeln, sondern auch Regelungen zu Wochenendarbeit für die ausführenden Beschäftigten zu finden.

Zu neuen Kommunikationsformen und technischer Ausstattung der Beschäftigten mussten wir Richtlinien für den **Einsatz mobiler Endgeräte** verhandeln. Mit der **Dienstvereinbarung zu Kommunikationssystemen** mussten wir ausschließen, dass mit dem Einsatz von Chats, Videokonferenzsoftware und dergleichen eine Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten stattfindet.

Die Gesundheitsämter brauchten Unterstützung, auch hier waren wir bezüglich der Abordnungen in der Mitbestimmung. Insgesamt sehr viele Baustellen, die es zusätzlich zum normalen Tagesgeschäft zu bewältigen galt.

Eine sehr große Herausforderung war es, die „Neuen“ unter den im Jahr **2020 frisch gewählten Personalratsmitgliedern** unter den erschwerten Bedingungen der Distanz einzuarbeiten, an die neue Aufgabe heranzuführen und so gut wie möglich auch in den digitalen Gremiensitzungen mitzunehmen. Hier musste besonders intensiv informiert und vorbereitet werden und eine digitale Ablagestruktur geschaffen werden, um alle PR-Mitglieder in die Lage zu versetzen, die Themen und Maßnahmen in den Sitzungen zu überblicken und zu verstehen, damit sie fundiert Beschlüsse fassen können. Wir organisierten unsere Arbeit im Personalrats-Büro mithilfe eines Schichtplans, um dem Hygienekonzept entsprechen zu können. Wir mussten lernen, Beratungsgespräche, Projektsitzungen oder auch Bewerbungsgespräche per Videokonferenz zu führen. Erst im Jahr 2022 trauten wir uns erstmals wieder vereinzelt zu Sitzungen in Präsenz und mussten hierfür ausreichend große Räume finden und buchen. Für die „Neuen“ ein Erlebnis, die anderen Mitglieder in echt zu sehen und festzustellen, dass Diskussionen in Präsenz anders verlaufen! Schwer vorstellbar, wie sich ein nahezu komplett distanzierter Start in neue Aufgaben angefühlt haben mag. Danke an alle Neuen, dass sie dennoch bei uns geblieben sind!

Im Jahr 2020 erreichten uns erstmals die Überlegungen des Präsidiums, die Rechtsform der LUH ändern zu wollen und „stiften“ zu gehen. Obwohl wir per Gesetz als Personalrat beim Thema **Stiftungswerdung** nicht mitbestimmen durften (das oblag und obliegt dem Senat), war es uns für unsere Beschäftigten sehr wichtig, etwaige Verschlechterungen durch eine Rechtsformänderung zu verhindern. Wir sammelten ein, welche Kritikpunkte oder mögliche Gefahren es geben könnte. Wir berieten uns mit den Personalratskolleg*innen der Stiftungsuniversitäten zu deren Erfahrungen und Kritikpunkten. Wir boten unseren Beschäftigten in digitalen Veranstaltungen die Möglichkeit, Fragen zu stellen oder Bedenken



zu äußern. Parallel dazu entwarfen und verhandelten wir eine Dienstvereinbarung zur Absicherung der Beschäftigtenrechte im Falle der Stiftungswerdung und waren auch im Schreibteam des Senats zum Entwurf der Stiftungsverordnung und -satzung beteiligt. Unsere gesammelten Werke fassten wir zusammen, um die Senatsmitglieder vor ihrer Abstimmung so umfassend wie möglich zu informieren.

Ein großes Thema für uns war auch der Abschluss einer **IT-Rahmenvereinbarung**, denn der Wildwuchs an einzuführender Software und die Warteschlange an Dienstvereinbarungen zu Softwareprodukten oder IT-Diensten wuchs uns über den Kopf. Einige Jahre haben wir entworfen, verhandelt, verworfen und nachjustiert, um endlich im April 2022 die Dienstvereinbarung zur Unterschriftsreife zu bringen. Ebenfalls ein Dauerbrenner – nicht nur bei uns im Personalrat – war die Einführung des **Campusmanagementsystems CMSAP**. Was zunächst banal klingen mochte, war alles andere als ein Selbstläufer: die Prozesse rund um den studentischen Zyklus in einem digitalen System vereinheitlicht abzubilden und umzusetzen. Jede Veränderung, jeder Prozess zog einen Rattenschwanz weiterer Veränderungen nach sich. Die Belastung der involvierten Beschäftigten musste in den Blick genommen und von uns immer wieder in den Fokus gerückt werden. Verschiebungen oder Verzögerungen in Teilprojekten waren erforderlich, um dieses „Monster“ zu stemmen. Die Hoffnung stirbt zuletzt, dass dieses Projekt irgendwann in ferner Zukunft einmal beendet wird.

Homeoffice hatte sich während der Pandemie als Begriff etabliert und war nun zu dem geworden, was ehemals alternierende Telearbeit genannt wurde. Unsere neue Dienstvereinbarung aus 2022 differenziert nun bezüglich möglicher auszuübender Tätigkeiten in mobiler Arbeit, was auch im Straßencafé möglich wäre, oder im Homeoffice, an einem festen und geschützten heimischen Arbeitsplatz. Das Technikkonzept hatte es in sich und stellte nicht zuletzt die vorgesetzten Personen und Administrator*innen vor eine immense Aufgabe, von der Einordnung der Tätigkeiten bis hin zur sicheren technischen Ausstattung. Der allgemeine Wunsch war, das mobile Arbeiten noch sehr viel umfassender zu ermöglichen. Dann jedoch wären Arbeits- und Gesundheitsschutz vollständig auf die Beschäftigten abgewälzt worden und Datenschutz und Informationssicherheit nicht mehr sicher gewährleistet gewesen.

Diese und viele andere Themen, die uns im Berichtszeitraum beschäftigt haben, lesen Sie im folgenden Tätigkeitsbericht Ihres Personalrats.

So langsam kehrt wieder „Normalität“ ein, einige Themen bleiben, andere wiederholen sich. Nun sind es Energiekosten, die uns neben der globalen Minderausgabe zu weiteren Einsparungen zwingen und uns noch einige Zeit begleiten werden. Die Gleitzeit, die 2019 fast vor Unterschriftsreife war, wurde aufgrund einiger technischer Feinheiten und unpräziser Formulierungen schließlich noch einmal nachjustiert und 2023 endlich unterschrieben. Der Sanierungsstau begleitet uns weiterhin – auch wenn an der einen oder anderen Stelle die Corona-bedingten Abwesenheiten für Sanierungen genutzt werden konnten. Die nächste Antragsrunde für die Exzellenzuniversität wird vorbereitet, die Tarifverhandlungen und auch die nächsten Personalratswahlen 2024 stehen vor der Tür. Schauen wir gestärkt durch die vielfältigen Erfahrungen der letzten Jahre positiv und kritisch konstruktiv auf das, was kommen wird.

Elli Grube, Vorsitzende des Personalrats

Arbeitsgruppen der Personalräte

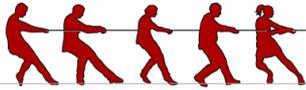
AG Arbeitsplatz Hochschule

AG Gesundheitsmanagement

AG Öffentlichkeitsarbeit

AG Technologiebegleitung

AK Stiftungsuniversität



AG Arbeitsplatz Hochschule

Die AG hat sich in den letzten Jahren intensiv mit einer Neufassung der Dienstvereinbarung zur **gleitenden Arbeitszeit** und zur **Zeiterfassung** auseinandergesetzt. Insbesondere durch die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes ([Link zum Artikel im PR-Info über die Entscheidung](#)) wurde großer Bedarf für dieses Thema offensichtlich. Viele der Beschäftigten haben großes Interesse daran in einer möglichst flexiblen Arbeitszeit zu arbeiten. In der zentralen Verwaltung ist dieses Arbeitszeitmodell schon seit vielen Jahren geübte Praxis.

Derzeit gelten für 90% der Einrichtungen an der LUH die festen Behördenarbeitszeiten:

- montags bis donnerstags 7:30 Uhr bis 16:15 Uhr (unter Einbeziehung einer Pause von 30 Minuten).
- freitags 7:30 Uhr bis 13:00 Uhr (ohne Einbeziehung einer Mittagspause) oder 7:30 Uhr bis 13:30 Uhr (unter Einbeziehung einer Pause von 30 Minuten).
- montags bis donnerstags müssen weitere 19,5 Minuten pro Tag je nach Erforderlichkeit des Arbeitsplatzes vor 7:30 Uhr oder nach 16:15 Uhr abgeleistet werden.

Dies ist den meisten Kolleg*innen leider nicht bewusst. Es werden andere Arbeitszeiten „gelebt“, allerdings ungeregt, also ohne jegliche Rechtssicherheit für die betroffenen Beschäftigten oder die vorgesetzten Personen. Möglicherweise wird diese Unkenntnis jeweils an neue Kolleg*innen überliefert oder vererbt, kein Wunder bei der hohen Fluktuation an der LUH.

Die neue Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit soll (auch verglichen mit den derzeitigen Dienstvereinbarungen) mehr Möglichkeiten bieten, die Arbeitszeiten an die Bedarfe der Einrichtungen und die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen, ohne dabei die bestehenden rechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit außer Acht zu lassen. So wird zum Beispiel auf Kernzeiten verzichtet und nur ein allgemeiner Arbeitszeitrahmen festgelegt, innerhalb dessen die tägliche Arbeitszeit abzuleisten ist. In begründeten Fällen können Service- und Funktionszeiten für verschiedene Arbeitsbereiche festgelegt werden, solange für die betroffenen Beschäftigten ein angemessener Gleitrahmen gewährleistet ist.

Da das Thema Gleitzeit eng mit dem Thema Zeiterfassung verknüpft ist, haben wir zu diesem Thema mit der AG Technologiebegleitung zusammengearbeitet.

Interessierte Einrichtungen können sich der neuen Dienstvereinbarung anschließen. Die Dienstvereinbarung finden Sie auf den Seiten des Personalrats, im Vademecum und im Verkündungsblatt: [Link zum Download der Dienstvereinbarung Gleitzeit und elektronische Zeiterfassung als PDF.](#)

Nachdem wir 2018 sowohl eine Dienstvereinbarung zur **Telearbeit** als auch eine Dienstvereinbarung zur **mobilen Arbeit** mit der Dienststelle abschließen konnten und die mobile Arbeit auch gut angenommen wurde, stellte uns die Pandemie vor neue Herausforderungen. Die Regelungen für beide Arbeitszeitmodelle mussten überarbeitet, flexibler gemacht und an die veränderten Bedarfe der Universität und ihrer Beschäftigten angepasst werden.

Das Ergebnis war die neue Dienstvereinbarung zu **Homeoffice und mobiler Arbeit**, die der Personalrat und die Dienststelle im Jahr 2022 vereinbart haben. Die Dienstvereinbarungen und die dazugehörigen Antragsformulare finden Sie auf den Seiten des Personalrats, im Vademecum und im Verkündungsblatt: [Link zum Download der Dienstvereinbarung Homeoffice und mobile Arbeit als PDF.](#)

Da das Thema mobile Arbeit und Homeoffice eine enge Verknüpfung von arbeitsbezogenen sowie technologischen und datenschutzrechtlichen Themenfeldern beinhaltet, wurde auch hier eng mit der AG Technologiebegleitung zusammengearbeitet.

Auch das Thema **Stiftungsuniversität** wurde zunächst in der AG Arbeitsplatz Hochschule bearbeitet. Da sich die Thematik jedoch als sehr umfangreich entpuppte, erschien es schnell sinnvoller das Thema gesondert zu behandeln, und so wurde hierfür der separate Arbeitskreis Stiftungsuniversität gegründet.

Nachdem viele Aspekte der Neugestaltung von Arbeitsplätzen und von Arbeitszeitmodellen zwischenzeitlich umgesetzt wurden, hat sich die AG im Jahr 2022 aufgelöst.

Mitglieder der AG Arbeitsplatz Hochschule:

Oliver Gorden (Sprecher)

Bettina Aichinger

Katja Bohne

Marc André Brinkforth-Peiser

Regina Garcia

Anh-Vu Phan

Sarah Steiding

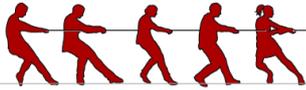
Gäste aus der AG Technologiebegleitung:

Elli Grube, André Hruschka, Jörg Schollbach

AG Gesundheitsmanagement

Durch die Corona-Pandemie haben sich auch unsere Berichte mehrfach verzögert. Natürlich hatten die erheblichen Störungen der Betriebsabläufe auch erhebliche Auswirkungen auf unsere AG-Arbeit. Normalerweise tagt die Arbeitsgruppe monatlich, was sich durch Lockdown, Betriebsferien und betriebliche Einschränkungen erst einmal wieder etablieren musste. Zudem erstreckt sich der hier dargelegte Berichtszeitraum auch noch über die Personalratswahlen 2020, die natürlich auch Einfluss auf die personelle Beteiligung und die Prioritätensetzung der Arbeitsgruppe hatten.

Unser Arbeitsschwerpunkt 2019 war das vom Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung initiierte **Projekt Leistungsgewandelte Beschäftigte**. Das Projekt wurde mit der Empfehlung des Arbeitssicherheitsausschusses der LUH ins Leben gerufen und sollte mehr individuelle Unterstützung und Förderung der Beschäftigten ermöglichen. Was für schwerbehinderte Beschäftigte eigentlich auch gesetzlich vorgeschrieben ist, machte aus unserer Sicht einen wesentlich präventiveren Ansatz deutlich sinnvoller. Neben einer konstruktiven Betrachtung ganz persönlicher Stärken und Schwächen hätten auf diesem Wege zukünftig beispielweise auch demografische Aspekte mehr



Berücksichtigung erfahren können. Nach einem fulminanten Start und professioneller Begleitung des Projekts durch das Dezernat 1 haben die Beteiligten bis zum Ende des Jahres 2020 ein mehrteiliges Konzept entwickelt.

Ein weiteres Arbeitspaket des Jahres 2019 war die Neubewertung der **Einsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärztin**. Die dafür abgeschlossene Dienstvereinbarung muss in regelmäßigen Abständen überprüft werden, da sich Aufgabenzuschritte, Zuständigkeiten und betriebliche Strukturen ändern können, die teils erheblichen Einfluss auf die rechtlich vorgegebene Berechnungsform der Einsatzzeiten hat. Im Sinne eines funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes an der LUH möchten wir deshalb sicherstellen, dass die Stabsstelle Arbeitssicherheit in der gewünschten Zielstellung arbeitsfähig bleibt.

Nach intensiver Vorbereitung durch Recherchen und Berechnungen hat sich dann in der zweiten Jahreshälfte der Fokus auf die umfangreichen Vorbereitungen für die Beteiligung des Personalrats an dem **Gesundheitstag 2019** gerichtet, der mehrere Sitzungen in Anspruch genommen hatte.

Nach einer Prioritätenprüfung Anfang 2020 wurde zum Thema Dienstvereinbarung Einsatzzeiten noch Klärungsbedarf zu aktuellen Beschäftigtenzahlen und erforderliche Zeiten für die Studierendenbetreuung festgestellt, der einem Abschluss des ansonsten fertigen Entwurfs entgegenstand. Parallel zum Projekt Leistungsgewandelte Beschäftigte sollte nun die Entwicklung einer **Inklusionsvereinbarung** auf den Weg gebracht werden, die idealerweise nicht nur die Rechte von schwerbehinderten Beschäftigten regelt. Eigentlich war eine Inklusionsvereinbarung seit Jahren gesetzlich vorgeschrieben. Von Seiten der Dienststelle gab es jedoch keinerlei Anzeichen zur Wahrnehmung dieser Pflicht. Aus der Sicht des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung gab es hier jedoch erheblichen Handlungsbedarf, auch im Umgang mit dem Thema in der betrieblichen Praxis. Deshalb haben wir gemeinsam angefangen, einen verhandlungsfähigen Entwurf einer Inklusionsvereinbarung zu erarbeiten, der auch die betrieblichen Strukturen und Bedarfe der LUH einbezieht. Wie schwierig diese Verhandlungen werden würden, wurde uns spätestens klar, nachdem auch das Projekt Leistungsgewandelte Beschäftigte bei den konkreten Umsetzungsschritten für das erarbeitete Konzept ins Stocken geriet. Das letztlich dürftige Ergebnis des Projekts, in Form eines Zwischenberichts, liegt bis heute nicht vor.

Nach dem Start des neu gewählten Personalrats musste sich die Arbeitsgruppe auch mit der Nachbesetzung von Personalratsplätzen in Gremien und Arbeitskreisen der Dienststelle befassen. Für den Aufgabenbereich der AG Gesundheitsmanagement mussten Nachrücker für den Arbeitssicherheitsausschuss, für den Arbeitskreis betriebliche Suchtprävention sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement gefunden werden. Dabei ging es nicht nur um die Personen an sich, sondern auch um die ggf. erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen.

Das Thema Dienstvereinbarung Einsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Betriebsarzt konnte bis Ende letzten Jahres nun auch endlich zum Abschluss gebracht werden.

Für das Jahr 2023 hat unsere Beteiligung an dem neuen Format der **Gesundheitswoche** erwartungsgemäß wieder viel Zeit gebunden, wobei die Resonanz überschaubar war. Deshalb sollten wir zukünftig genauer einschätzen, ob neue oder andere Veranstaltungsformen sowie eine frühzeitige Einbindung in zentrale Planungen dazu unseren Aufwand rechtfertigt, zumal die Arbeitsgruppe noch andere Themen auf der Agenda hätte.

So ist die Inklusionsvereinbarung zwar weitestgehend fertig und ausverhandelt, kann aber noch nicht abgeschlossen werden, weil eine qualifizierte Lösung wesentlicher Bestandteile dieser Vereinbarung bis heute nicht sichergestellt ist. So ist es der Dienststelle bis heute nicht gelungen die Funktion des Inklusionsbeauftragten adäquat zu besetzen, was natürlich Auswirkungen auf die unterschiedlichsten Handlungsfelder der Inklusionsvereinbarung hat.

Mitglieder der AG Gesundheit:

Jörg Schollbach (Sprecher)

Bettina Aichinger

Oliver Gorden

Elli Grube

Ulrike Hepperle

Norbert Pyttlik

Sabrina Beckmann (ausgeschieden)

Frank Schrader (ausgeschieden)

Uwe Spillebeen (ausgeschieden)

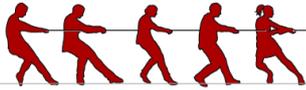
AG Öffentlichkeitsarbeit

Sie sehen im Gang ein Plakat mit unserem schönen Tauzieher-Logo? Sie halten einen Info-Flyer des Personalrats in der Hand? Sie bekommen Feiertagsgrüße des Personalrats per E-Mail? Oder Sie sind in das neue Personalratsinfo vertieft? Dann war die AG Öffentlichkeitsarbeit am Werk. Unser Ziel ist es, Informationen an die Beschäftigten weiterzugeben und sie auf Wichtiges und Interessantes hinzuweisen. Wir bemühen uns, die Arbeit des Personalrats für die Beschäftigten transparent zu machen, indem wir aktuelle Entwicklungen sowie die Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppen und die des gesamten Gremiums aufgreifen und in geeigneter Form nach außen darstellen.

Wie so vieles hat sich in den Jahren 2019 bis 2022 auch die Arbeit der AG Öffentlichkeitsarbeit durch die Corona-Pandemie nachhaltig verändert. Die spürbarste Veränderung kündigte sich jedoch bereits davor an.

Unser wichtigstes und sichtbarstes Medium ist das **Personalratsinfo**, das in den meisten Jahren dreimal erscheint. Seit 2019 wird es fast ausschließlich digital veröffentlicht: Der Personalrat stellt es als Download auf seiner Internetseite bereit, und alle Beschäftigten erhalten per E-Mail einen Hinweis auf das neue PR-Info inklusive Link. Nachdem wir aus Zeitgründen eine Ausgabe rein digital verschicken mussten, war die positive Resonanz darauf unter den Beschäftigten so groß, dass wir uns entschieden, diese Neuerung beizubehalten. Eine Umfrage unter allen Beschäftigten gab uns Recht: Die große Mehrheit bevorzugt den Versand per E-Mail. Zwar besteht weiterhin die Möglichkeit, eine gedruckte Ausgabe zu bekommen: für Kolleg*innen, die keinen eigenen Dienst-PC haben oder einfach lieber auf Papier lesen. Aber diese Gruppe wird immer kleiner – vermutlich bedingt durch mehr Homeoffice-Anteil und gesellschaftliches Umdenken im Bereich Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit.

Das PR-Info enthält schon seit langem einige Artikel in englischer Sprache für Kolleg*innen, die kein Deutsch verstehen. Außerdem bemühen wir uns stets um eine gendergerechte, inklusive Sprache, die alle anspricht. Seit 2022 haben wir unsere Bestrebungen in Sachen Inklusion noch verstärkt, indem wir das PR-Info separat als „**barrierearme**“ Ausgabe anbieten. (Wir sagen



„barrierearm“ statt barrierefrei, weil wir nicht garantieren können, dass trotz aller Mühe einige Barrieren zurückbleiben.) Diese Ausgabe soll es auch Kolleg*innen mit Sehbeeinträchtigungen oder unterschiedlichen neurologischen Einschränkungen ermöglichen, das PR-Info zu lesen. Ein weiterer Versuch in dieselbe Richtung war das Angebot einer separaten Ausgabe in einfacher Sprache, nicht nur für Personen mit kognitiven Einschränkungen, sondern auch für Beschäftigte, deren erste Sprache nicht Deutsch ist. Dieser Versuch musste aufgrund fehlender Ressourcen für die Umsetzung aufgegeben werden, brachte jedoch einen Erkenntnisgewinn mit sich. Auch komplizierte Zusammenhänge lassen sich oft in einfacherer Sprache darstellen, als man denkt. Das PR-Info und die darin enthaltenen Informationen sollen möglichst für alle Beschäftigten der LUH zugänglich und verständlich sein – nach diesem Leitprinzip arbeiten wir weiterhin.

Eine große Baustelle der Öffentlichkeitsarbeit im Berichtszeitraum war die **Neugestaltung unserer Internetseite** im Zuge des allgemeinen Webrelaunchs der LUH. Zur Vorbereitung der neuen Webseite setzte die AG sich im Rahmen mehrerer Workshops intensiv mit den Inhalten und dem Aufbau der Seite auseinander. Dabei war das Ziel, eine klar strukturierte neue Seite zu schaffen, auf der Beschäftigte mit wenigen Klicks alles finden, was sie suchen. Dies wurde nach der Inbetriebnahme der neuen Seite in einem Usability-Test im kleinen Rahmen überprüft. Herzlichen Dank gilt allen Beschäftigten, die uns bei der Entstehung der neuen Seite unterstützt haben! Die neue Seite erreichen Sie wie gewohnt hier: <https://www.personalrat.uni-hannover.de/>.

Unsere Internetseite wird ständig mit neuen Informationen gefüttert und verbessert – auch das ist Aufgabe der AG Öffentlichkeitsarbeit. Während der Corona-bedingten Einschränkung von Präsenz diente sie uns als zentrales Medium zur Speicherung und Weitergabe von Informationen zu aktuellen Anlässen. So nutzten wir die Internetseite etwa, um gesammelte Informationen zu den neuen Regelungen für Homeoffice und mobiles Arbeiten zu veröffentlichen und unsere Arbeit im Bereich Stiftungsuniversität transparent zu machen.

Mitglieder der AG Öffentlichkeitsarbeit:

Sarah Steiding (Sprecherin)

Malgorzata Baniecka

Regina Garcia

Oliver Gorden

Elli Grube

André Hruschka

Sabrina Beckmann (ausgeschieden)

Dagmar Feig (ausgeschieden)

Uwe Spillebeen (ausgeschieden)

AG Technologiebegleitung

Die Arbeitsgruppe Technologiebegleitung des Personalrats beschäftigt sich intensiv mit den diversen IT-Verfahren, um an bestmöglichen Lösungen und Regelungen zum Schutz der Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover (LUH) zu arbeiten. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus gewählten Mitgliedern des Personalrats aus unterschiedlichsten Bereichen der LUH zusammen. Die Gruppe scheint von außen betrachtet recht groß zu sein, das relativiert sich

jedoch bei der Vielzahl der Themen, zumal nicht alle einen Freistellungsanteil nach Personalvertretungsgesetz und damit auch die Zeit haben, sich in die diversen Unterlagen einzulesen. Die Entwürfe der Dienstvereinbarungen werden gemeinsam formuliert und überarbeitet. Gerade hier ist die heterogene Zusammensetzung der AG sehr hilfreich, um die Auswirkungen von Regelungen auf möglichst alle Bereiche der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Dem Personalrat war und ist wichtig, nicht den Einsatz von IT zu be- oder zu verhindern, sondern Vereinbarungen und Regelungen auszuhandeln, um für die Beschäftigten den Anspruch auf informationelle Selbstbestimmung zu gewährleisten und die rechtliche Sicherheit herzustellen. Dazu gehört neben der Datensparsamkeit auch jeweils die Frage nach der Erforderlichkeit, nach der Zweckbestimmung und natürlich auch nach den Löschfristen der jeweils zu verarbeitenden Daten.

Manche Themen waren in der Vergangenheit schon behandelt worden und fanden erst später ihren Abschluss. Andere mussten nochmals angefasst werden, da es Veränderungen gab.

Die AG hat sich auch in diesem Berichtszeitraum nahezu alle 14 Tage getroffen, um für das Gremium die oft komplexen und schwer nachvollziehbaren Themen für eine Entscheidung im Rahmen der Mitbestimmung verständlich aufzubereiten. Für den Zeitraum der Jahre 2019 bis einschließlich 2022 wird der Tätigkeitsbericht der AG Technologiebegleitung dieses Mal Corona-bedingt zusammengefasst. Da sich viele Themen über mehrere Jahre entwickelt haben, ließen sie sich schwer von Jahr zu Jahr abgrenzen.

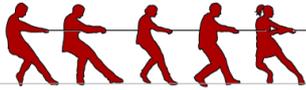
So wurden die überarbeiteten **Ordnungen zur IT-Struktur und zur Informationssicherheit** zur Benehmensherstellung (das ist die schwache Form der Mitbestimmung) vorgelegt. Das **Ticketsystem OTRS** im LUIS sollte nun auch zur Nutzung beim Forschungsinformationssystem (FIS) und bei der elsa genutzt werden, daher musste die Dienstvereinbarung entsprechend erweitert werden.

Weitere Dienstvereinbarungen, die zum Teil schon länger diskutiert wurden, konnten im Berichtszeitraum endlich finalisiert werden, wie die Dienstvereinbarung über die Einführung einer **Inventarisierungssoftware (Inventory Tool)** und die Dienstvereinbarung zur Einführung eines **Systems zur elektronischen Probandenverwaltung** für den betriebsärztlichen Dienst.

Bei sehr komplexen IT-Systemen wird vor einer Dienstvereinbarung für den Zeitraum der Erstellung und Erprobung oft erst eine Regelungsabrede erstellt. Dies ist eine ähnlich bindende Regelung wie eine Dienstvereinbarung, allerdings ist sie zeitlich befristet und hält noch manches offen, was erst nach einer Erprobung wirklich fest definiert werden kann.

Mit der Dienstvereinbarung über die Einführung und Anwendung des **Veranstaltungsmanagementsystems „Antrago“** wurde nach langer Vorbereitungszeit eine Regelung gefunden. Mit dieser Software sollte im Sachgebiet 11 Personalentwicklung unter anderem die Kursverwaltung des Weiterbildungsprogrammes vorgenommen werden. Die Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten ist sehr im Sinne der Personalräte. Nichtsdestotrotz galt es, mit einer Regelung/Dienstvereinbarung die Benachteiligung von Beschäftigten bei Einsatz der Software zu verhindern.

Ein langwieriges und komplexes Thema war die **IT-Rahmen-Dienstvereinbarung**. Seit längerem bestand der Wunsch, sowohl auf Seiten der Dienststelle als auch beim Personalrat, in einer



übergeordneten Rahmenvereinbarung die wichtigsten Punkte festzuhalten, um die Einführung oder Änderung von EDV-Verfahren damit für beide Seiten zu vereinfachen. Gar nicht so einfach, denn immer wieder kamen neue IT-Verfahren dazwischen, die vorrangig bearbeitet werden mussten, um die bereits laufenden Projekte nicht zu verzögern. Zum anderen war es schwierig, ein Verfahren zu finden, das eine Vereinfachung darstellt, aber gleichzeitig nicht die Schutzrechte der Beschäftigten schwächt oder das Recht der Mitbestimmung „untergräbt“. Die Arbeitsgruppe hat sich einige Dienstvereinbarungen von anderen Hochschulen angesehen, sah diese aber als nicht ausreichend an und hat schließlich selbst einen Entwurf erarbeitet. Bei ersten Gesprächen mit der Dienststelle zeigte sich jedoch, dass noch einiges nachjustiert werden musste, damit für beide Seiten handhabbare, aber für die Schutzziele ausreichende Formulierungen gefunden werden konnten. Corona-bedingt hat sich der Wunsch nach weiteren IT Projekten sowie das Tempo der Einführungen neuer Anwendungen noch einmal verstärkt. Nach vielen weiteren Verhandlungen mit der Dienststelle haben wir uns auf ein gestuftes Verfahren für die Vorlage von neuen IuK-Anwendungen verständigt.

Dieses gestufte Verfahren untergliedert sich in 3 Stufen. Bei der Stufe 1 ist eine Vorlage nicht erforderlich, wenn keine personenbezogenen Daten von Beschäftigten verarbeitet werden.

Die Stufe 2 (vereinfachte Mitbestimmung) wird angewendet, wenn bestimmte Kriterien (personenbezogene Daten) erfüllt sind. Hier erfolgt dann eine Meldung zum Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten durch die für die IuK-Anwendung verantwortliche Stelle. Zur genaueren Einschätzung ist zusätzlich eine Checkliste auszufüllen und an den Personalrat weiterzuleiten. Nach Zustimmung durch den Personalrat, oder wenn der Personalrat nicht binnen vier Wochen nach Eingang der Meldung der Verarbeitungstätigkeit widerspricht, kann die IuK-Anwendung eingesetzt werden.

Die Stufe 3 ist die reguläre Mitbestimmung. Diese ist immer dann erforderlich, wenn die Anwendungen nicht der Stufe 1 oder 2 entsprechen oder der Anwendung in der Stufe 2 widersprochen wurde. Auch fallen alle Anwendungen in diese Stufe, wenn die Dienststelle die Anwendung als mitbestimmungspflichtig ansieht.

Die **Dienstvereinbarung zur Gleitzeit** mit der Zeiterfassung hat uns auch schon seit mehreren Jahren begleitet. Bei diesem Thema wurde eng mit der AG Arbeitsplatz Hochschule zusammengearbeitet. Gemeinsam wurden Lösungen für die organisatorischen, arbeitsrechtlichen und technischen Fragen erarbeitet.

Auf Grund von immer neuen Anfragen für weitere Zeiterfassungssysteme und dem Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten arbeitete der Personalrat zusammen mit der Dienststelle an einer neuen Vereinbarung. Natürlich spielte hierbei auch die europäische Vorgabe zur Arbeitszeiterfassung eine entscheidende Rolle. Außerdem sollten nun auch die unterschiedlichen Systeme zur Arbeitszeiterfassung, welche bereits an der Universität existieren, vereinheitlicht werden. Vorlage hierfür war die bereits im LUIS sowie in der zentralen Verwaltung genutzte Softwarelösung der Firma Primion. Hier musste vorab mit der Firma geklärt werden, ob und wie neue Anforderungen in das System eingepflegt werden können. Aus den Erfahrungen des LUIS konnten in enger Absprache Möglichkeiten der Software geregelt sowie die spätere Betreuung der Software geklärt werden.

Natürlich standen auch bei dieser Dienstvereinbarung der Datenschutz und der Ausschluss von Datenmissbrauch im Vordergrund. Des Weiteren war der Arbeitszeitraster ein wichtiges

Thema, wobei das Arbeitszeitgesetz eingehalten werden musste und die Möglichkeiten des Tarifvertrags eine entscheidende Rolle spielten. Die Kernzeiten sollten entfallen, also die zwingende Anwesenheit aller Beschäftigten von 9 bis 12 Uhr und 14 bis 15:30 Uhr.

Obwohl 2019 schon Einigkeit zwischen Dienststelle und Personalrat bestand, kamen immer wieder Einwände und Bedenken aus verschiedenen Bereichen der Universität. Deshalb waren erneut viele Absprachen, Verhandlungen und Präsentationsrunden der geplanten Vereinbarung nötig, weshalb die Umsetzung auch mehr Zeit in Anspruch genommen hat. Es war und ist nicht vorgesehen, von einem Tag auf den anderen an der gesamten Universität die Gleitzeit einzuführen, hier wäre der administrative Aufwand nicht umsetzbar gewesen, sondern der Umstieg war von Beginn an als sukzessiver Prozess geplant.

Dienstvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines Einrichtungs- und Personenverzeichnisses (EPV) aus SAP

Bei dem Projekt „Campusmanagement mit SAP“ (CMSAP) wurde ein Teil als eigenständiges Projekt herausgezogen: Das Einrichtungs- und Personenverzeichnis (EPV) sollte einen Teil seiner Personendaten aus dem SAP-HR Modul (Personal und Stellenmanagement) speisen. Zudem sollte es nicht mehr nur in der zentralen Verwaltung zum Einsatz kommen, sondern nun auch in Instituten, Fakultäten und sonstigen Einrichtungen. Deshalb wurde nicht nur eine Dienstvereinbarung zum EPV notwendig, sondern auch eine Ergänzung zur schon bestehenden Dienstvereinbarung SAP-HR.

Dienstvereinbarung Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)

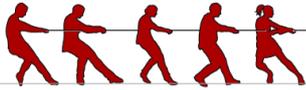
Das Dezernat 3 kam auf die Personalräte zu, da die schon lange bestehende Dienstvereinbarung zur Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) an die neue Software und Gegebenheiten angepasst werden musste.

LeibnizCard / Kartenmanagementsystem Intercard

Ebenfalls länger als gedacht brauchte es, um die neue multifunktionale Beschäftigtenkarte einzuführen. Mit der LeibnizCard wurden nun verschiedene Karten und Funktionen auf einer gebündelt. Nachdem geklärt war, welche Informationen auf der Karte gespeichert werden und woher diese ins System von Intercard fließen, gab es einige Probleme bei der Beschaffung sowie der Bedruckung dieser Karten.

Neben diesen großen Themen gab es auch kleinere Anfragen oder Änderungen, die zum Teil schon bestehende Dienstvereinbarungen betrafen. Hier ist zum Beispiel die **Dienstvereinbarung zu Kommunikationssystemen** zu nennen. Dem Personalrat war wichtig, dass es Regelungen zur Nutzung gibt, um die vielfältigen Möglichkeiten nicht zu Lasten der Beschäftigten ausgenutzt werden. Die Notwendigkeit der Zusammenarbeit auf Distanz machte gute Regelungen zu Beginn der Pandemie erforderlich.

In mehreren Gremien und Projektgruppen der LUH werden IT-Themen mit unterschiedlichen Schwerpunkten besprochen. Mitglieder der AG-Technologiebegleitung sind deshalb auch im Beirat für Informationstechnologie (BIT), dem IT-Sicherheitsstab, der AG IT-Strategie, der zentralen IT-Projektleitendenrunde und der Lenkungsgruppe CMSAP vertreten. Hier finden sich die Themen unserer AG-Technologiebegleitung wieder. In diesen Gremien versuchen die Personalratsmitglieder, frühzeitig darauf hinzuwirken, dass bei der Einführung neuer IT-



Verfahren und beim Einsatz neuer und bei Änderungen bestehender Systeme/Verfahren neben den technischen Aspekten auch Datenschutzfragen und andere Schutzinteressen der Beschäftigten schon bei der Planung berücksichtigt werden (z.B. auch die Mehrbelastung durch Systemänderungen oder IT-Projekte). Nicht zuletzt achten wir auch darauf, dass die Mitbestimmung beachtet wird.

Mitglieder der AG Technologiebegleitung:

Katja Bohne (Sprecherin)

André Hruschka (Sprecher)

Oliver Gorden

Elli Grube

Jörg Schollbach

Martin Volkmann

Arne Kösling (ausgeschieden)

Frank Schrader (ausgeschieden)

AK Stiftungsuniversität

Im Frühjahr 2020 erfuhr der Personalrat, dass die Hochschulleitung eine Überführung der Universität in die Trägerschaft einer Stiftung erwägt. Der Personalrat selbst hat bei der Frage, ob die LUH eine Stiftung wird oder nicht, kein Mitspracherecht. Diese Entscheidung obliegt ausschließlich dem Senat. Die Diskussion im Senat und in der Hochschule wollten wir als Personalräte aber mit fundierten Argumenten begleiten. Deshalb wurde der Arbeitskreis Stiftungsuniversität gegründet, um die Hintergründe zu recherchieren und einen Vorschlag zum Umgang mit dem Thema für den Personalrat vorzubereiten.

Der Arbeitskreis recherchierte zunächst die **rechtlichen Grundlagen** und weiteren *Hintergrundinformationen* und sammelte **Fragen** und offene **Probleme**. Dann suchte er den Kontakt zu den Personalräten derjenigen niedersächsischen Hochschulen, die bereits in Trägerschaft einer Stiftung sind, um diese Fragen und Probleme sowie die **Erfahrungen der Stiftungshochschulen** zu besprechen. Auch mit der Gewerkschaft ver.di bestand in dieser Zeit ein reger Informationsaustausch. Auf der Grundlage der so gesammelten Informationen wurden die Position und das weitere Vorgehen des Personalrats erarbeitet.

Um die Beschäftigten möglichst umfassend über die Vor- und Nachteile des Stiftungsmodells zu informieren, stellte der Arbeitskreis alle relevanten Informationen in einer **Sonderausgabe des Personalratsinfos** zusammen, die im November 2020 erschien. Um die Meinungen und Bedürfnisse der Beschäftigten zu diesem Thema zu erfahren, folgten im Dezember 2020 zwei **Online-Informationsveranstaltungen**.

Im nächsten Schritt handelte der Personalrat mit Senat und Präsidium aus, dass drei wichtige rechtliche Grundlagen für die Stiftungswerdung stehen müssen, bevor der Senat die Entscheidung über den Übergang der LUH in die Trägerschaft einer Stiftung treffen kann: die **Errichtungsverordnung** und die **Satzung der Stiftung** sowie eine **Dienstvereinbarung zur Absicherung der Beschäftigtenrechte während und nach der Stiftungswerdung**.

Zu diesem Zweck bereitete der Arbeitskreis Stiftung den Entwurf der Dienstvereinbarung vor und führte die Verhandlungen darüber mit der Dienststelle. Die Dienstvereinbarung soll viele

der identifizierten Risiken ausräumen oder zumindest abfedern. Sie wurde im April 2022 von Personalrat und Präsidium unterschrieben.

Für den Entwurf der Errichtungsverordnung und der Satzung der Stiftung wurde vom Senat ein **Schreibteam** eingesetzt, dem neben dem Präsidenten Vertreter*innen aller Statusgruppen im Senat sowie ein Mitglied des Personalrats angehören. Aufgabe der Personalratsvertretung im Schreibteam war es, die Interessen der Beschäftigten so gut wie möglich in den Regelungen der beiden Dokumente zu verankern. Der im Schreibteam abgestimmte und vom zuständigen Fachministerium, dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur, geprüfte Entwurf der Errichtungsverordnung und der Satzung der Stiftung wurde im Juni 2022 dem Senat als Grundlage für seine Abstimmung vorgelegt.

Mit der Entscheidung des Senats für den Antrag auf Überführung der LUH in die Trägerschaft einer Stiftung im Juli 2022 ist die Dienstvereinbarung zur Absicherung der Beschäftigtenrechte während und nach der Überführung in die Trägerschaft der Stiftung in Kraft getreten. Sie können sie über folgenden Link von den Internetseiten des Personalrats herunterladen: [Link zum Download der Dienstvereinbarung Beschäftigtenrechte als PDF.](#)

Durch die Arbeit des Arbeitskreises konnte vieles, was wir im Vorfeld der Diskussion um die Stiftungswerdung als Risiko identifiziert hatten, aus der Welt geschafft oder abgemildert werden. Der finale Entwurf der Errichtungsverordnung und der Satzung durchläuft derzeit die Prüfung der weiteren beteiligten Ministerien und Einrichtungen des Landes. Der geplante Zeitpunkt für die Überführung der LUH in die Trägerschaft der Stiftung ist der 01.01.2024. Der Arbeitskreis wird die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgen und begleiten.

Mitglieder des AK Stiftungsuniversität:

Sarah Steiding (Sprecherin)

Bettina Aichinger

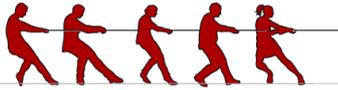
Katja Bohne

Marc André Brinkforth-Peiser

Oliver Gorden

Elli Grube

Anh-Vu Phan



Projekte, Arbeitsgruppen, Gremien und Kommissionen mit der Dienststelle

AG Barrierefreie Universität

AG Brandschutz

AG Formulare und Formularmanagement der zentralen Universitätsverwaltung

AG IT-Strategie

AG Reinigungsdienst

AK Suchtprävention

audit familiengerechte Hochschule

Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ASAG)

Beirat für Hochschulsport

Beirat für Informationstechnik (BIT)

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Diversity Rat

Hochschulrat

IT-Projektleitende

IT-Sicherheitsstab

Kommission für Mensaangelegenheiten

Kommission für Weiterbildung

Konfliktmanagement

Landeshochschulpersonalrätekonferenz

Lenkungsgruppe Beschäftigtenkarte

Lenkungsgruppe elektronische Rechnungseingangsverwaltung

Lenkungsgruppe CMSAP

Netzwerk Gesundheit

Projekt „Arbeitsplatz 2031“

Projekt Beschäftigtenkarte

Projekt Einrichtungs- und Personenverzeichnis (EPV) mit SAP HCM

Projekt elektronische Rechnungseingangsverwaltung

Projekt Leistungsgewandelte Beschäftigte

Projekt Personalentwicklungskonzept

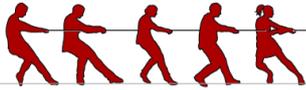
Projekt Software Asset Management

Schreibteam des Senats zur Stiftungsverordnung

Senat

Senats-AG Strategie zur Zukunft der Arbeit an der LUH

Task Force Reorganisation Akademisches Prüfungsamt



AG Barrierefreie Hochschule

Die in der Regel vierteljährlich tagende AG war in den letzten Jahren weiter mit der Ausarbeitung des aus sechs Handlungsfeldern bestehenden Aktionsplans Barrierefreie Leibniz Universität Hannover befasst, der schließlich im Juli 2020 vom Präsidium verabschiedet wurde. Mit dem Präsidiumsbeschluss wurde die AG auch damit beauftragt, die Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung des Aktionsplans zu begleiten und dem Präsidium jährlich Bericht zu erstatten. In den Handlungsfeldern Digitale Barrierefreiheit und Themenspezifische Beratung ging es am meisten voran, aber auch in den anderen Themen bewegt sich bereits vieles.

2021 wurde die eigentlich überfällige Inklusionsvereinbarung als Handlungsziel aufgenommen, die inzwischen kurz vor ihrem Abschluss steht.

Im Bereich Bauplanung sind für Neubauten Aspekte des barrierefreien Bauens inzwischen selbstverständlich. Aufgrund des hohen Anteils an Bestandsgebäuden, in denen die Umsetzung der Barrierefreiheit mitunter eine Herausforderung ist, besteht jedoch weiterer Handlungsbedarf.

Mit unterschiedlichen Beiträgen zum Thema Barrierefreiheit wird das Thema zunehmend ins Bewusstsein gerückt, zum Beispiel auf Veranstaltungen wie dem Gesundheitstag und dem Tag der Lehre. Ebenso bei Schulungsangeboten, bei der Bildung eines Austauschnetzwerks hannoverscher Hochschulen, fachlichen Anregungen zum niedersächsischen Aktionsplan an das Sozialministerium, Anregungen zu unterschiedlichen Maßnahmen für die Öffentlichkeitsarbeit oder einer Checkliste zur Berücksichtigung der Barrierefreiheit bei Veranstaltungen für die LUH.

Wenn es unserer Universität noch gelänge, die vakante Stelle eines Inklusionsbeauftragten neu zu besetzen, wäre die Umsetzung im Sinne des Aktionsplanes und die Weiterentwicklung von Maßnahmen wahrscheinlich noch erfolgreicher. Der Personalrat hat die schwierige Suche nach geeigneten Interessent*innen für die verantwortliche und umfängliche Aufgabe aktiv unterstützt.

Vertretung des Personalrats:

Regina Garcia
Jörg Schollbach

Stellvertretung:

Bettina Aichinger
Oliver Gorden

AG Brandschutz

Dieser AG-Bericht für die letzten Jahre dürfte mehr einem Abgesang ähneln. Die AG hatte bis zum unvorhersehbaren Schluss gut zu tun und eine lange fortlaufende Liste offener Probleme. Es schien zunehmend unerwünscht, über die offenen Mängel sowie den Umgang mit ihnen in großer Runde und in Anwesenheit des Personalrats zu beraten. Mehrfach wurden auch offene Punkte durch erst geplante Baumaßnahmen als erledigt erklärt. Immer wieder wurde die Besprechung langjähriger Mängelpunkte unterbunden und auf kleinere Treffen auf dienstlicher Ebene außerhalb der AG verwiesen. Seit inzwischen knapp zwei Jahren gab es überhaupt keine Sitzungen der AG Brandschutz mehr, was wir als Tiefpunkt der Entwicklung sehen. Der Anfang

dieser Entwicklung hing sicherlich mit dem längeren Ausfall des organisatorisch verantwortlichen Brandschutzbeauftragten zusammen, der nach seiner Rückkehr passenderweise andere Aufgaben zugewiesen bekam. Daher möchten wir an dieser Stelle noch einmal ein großes Dankeschön an den ehemaligen Brandschutzbeauftragten aussprechen, der viele Jahre die jederzeit ansprechbare zentrale Person war. Er hat nicht nur die Dienststelle mit Hinweisen, Warnungen und konstruktiven Vorschlägen unterstützt, sondern auch dezentrale Einrichtungen und ganz allgemein LUH-Beschäftigte sowie auch den Personalrat kompetent beraten und aufgeklärt. Das war nach unserer Wahrnehmung sicher kein einfacher Job bei über 190 Gebäuden mit überwiegendem Altbauanteil und dem hinlänglich bekannten Sanierungsstau. Neben der immer wieder erforderlichen Klärung von Zuständigkeiten hatte er dabei stets die Personensicherheit im Fokus, was unserer Herangehensweise beim Brandschutz entspricht.

Auch aus eigener Erfahrung wissen wir, dass selbst bei eigener Verfolgung von gravierenden Mängeln locker einmal Jahre bis zur Erledigung vergehen können und nicht einmal die betroffenen Beschäftigten von diesen Sicherheitsmängeln wissen. Das ist nicht hinnehmbar, erst recht nicht für einen mit der Bauherrenschaft ausgestatteten Betrieb. In dieser Situation die gemeinsame AG einschlafen zu lassen, spricht nicht für eine vertrauensvolle und lösungsorientierte Zusammenarbeit zum Thema Brandschutz. Zudem haben wir seitdem auch keinen zentralen Brandschutzbeauftragten mehr, wodurch allen nicht nur eine kompetente zentrale Ansprechperson fehlt, sondern auch die präventive Begleitung betrieblicher Strukturen und Abläufe entfällt. Weder die gestiegene Zahl ehrenamtlicher Brandschutzhelfer noch die ersatzweise Beratung durch die Sicherheitsfachkräfte können diese fachlichen Defizite füllen, zumal sie auch keine entsprechenden Weisungsbefugnisse haben. Als Personalräte hoffen wir, dass diese organisatorischen Sicherheitslücken schnellstens geschlossen werden und nicht erst auf Notfallereignisse oder Behördenauflagen reagiert wird. Wir bedauern das Ende der AG.

Vertretung des Personalrats:

Jörg Schollbach

Stellvertretung:

Martin Volkmann

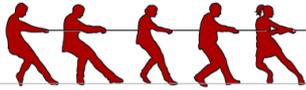
AK Suchtprävention

Auch in dem vergangenen Berichtszeitraum haben sich die Mitglieder wieder regelmäßig getroffen und weiter an den Handlungshilfen und Modulen der Suchtprävention gearbeitet.

Der Arbeitskreis besteht aus der hauptamtlichen Suchtbeauftragten, Vertreter*innen der Dienststelle sowie Vertreter*innen der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats.

Natürlich hat auch dieser Arbeitskreis unter den Corona-Bedingungen gelitten und sich in dieser Zeit nicht so oft treffen können, wie eigentlich vorgesehen war. Dennoch konnten viele Unterlagen vervollständigt und erweitert werden, um zum Thema Suchtprävention möglichst viele Informationen und Hilfen bereitstellen zu können.

Wie bereits schon im letzten Tätigkeitsbericht geschrieben, liegt unserer Meinung nach die größte Aufgabe jetzt darin diese erarbeiteten Hilfestellungen LUH-weit bekannter zu machen



und aktiv zu bewerben. Deshalb soll in den regelmäßig stattfindenden Systemaudits der Sicherheitsfachkräfte und in anderen Beratungen zum Thema Sucht sowie Arbeitssicherheit dafür geworben werden.

Vertretung des Personalrats:

André Hruschka

Uwe Spillebeen (ausgeschieden)

Stellvertretung:

Oliver Gorden

Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ASAG)

Trotz der besonderen Situation der vergangenen Jahre hat sich der ASAG regelmäßig zusammengesetzt, um über aktuelle Arbeitsschutz- und Gesundheitsthemen der LUH zu beraten. Aktuelle betriebliche Maßnahmen und Aktionen aus den Bereichen Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie Suchtprävention, Gesundheitsmanagement und die Anliegen der Sicherheitsbeauftragten wurden hier gemeinsam erörtert und gegebenenfalls auf den Weg gebracht. Aus unserer Sicht bedeutsame Themen waren die inzwischen etablierte Praxis der arbeitsmedizinischen Vorsorge, die neuen Beratungsmodule für die Suchtprävention, der Verlauf des Projekts Leistungsgewandelte Beschäftigte, das Thema Gefährdungsbeurteilung, der Umgang mit Gefahrstoffen sowie der betriebliche Brandschutz.

Zum Thema arbeitsmedizinische Vorsorge hat unsere Betriebsärztin Frau Dr. Aumüller viele Informationen zum Antragsverfahren und Vorsorgeverfahren erarbeitet. Auch wenn es etwas bürokratisch anmutet, hat es doch den Anspruch, alle Arten von Vorsorge zu erfassen und ein ordentliches Verfahren zum Schutz der Beschäftigten sicherzustellen.

Weiterhin beschäftigt uns auch das Thema einer zentralen Expositionsdatenbank zur Erfassung von Beschäftigten im Umgang mit KMR-Stoffen (krebserzeugend, mutagen, reproduktionstoxisch). Die von der Gesetzgebung verordnete lange Archivierungsfrist von 40 Jahren macht deutlich, dass es in diesen Fällen auch noch später zu erheblichen gesundheitlichen Auswirkungen kommen kann. Bei späteren Erkrankungen ist es ohne eine Erfassung sehr schwer, im Nachhinein einen Umgangsnachweis mit KMR-Stoffen zu führen, um bei der Berufsunfallversicherung Ansprüche auf Behandlungskosten oder Entschädigungen geltend machen zu können. Trotz erheblicher Mengen von KMR-Stoffen in den Einrichtungen der LUH sind Personenmeldungen bei der Expositionsdatenbank bisher absolute Einzelfälle.

Natürlich war auch die Corona-Pandemie in den letzten Jahren ein zentrales Thema im ASAG. Dabei ging es um Hygienekonzepte, Lüftungsempfehlungen, Schnelltests und Testzentren, Schutzmasken und Impfangebote sowie um eine wirkungsvolle betriebliche Umsetzung der Maßnahmen.

Ein besonderes Anliegen des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung sind die Arbeitsbedingungen leistungsgewandelter Beschäftigter an der LUH. Auf unsere Initiative hin hatte der ASAG ein Projekt ins Leben gerufen, um Handlungsempfehlungen sowie Beratungs- und berufliche Unterstützungsangebote zu entwickeln. Neben einem Grad der Behinderung gibt es auch noch viele andere Formen individueller Leistungsfähigkeit, denen das erarbeitete Konzept deutlich präventiver entgegenkommt. Trotz der guten Ergebnisse, die auch schon bei

externen Vorträgen in Weiterbildungsveranstaltungen Verwendung fanden, wurde die Umsetzung in der LUH aus finanziellen Gründen auf Eis gelegt. Seit mehreren Jahren ist es der Projektleitung aus Ressourcengründen nicht einmal möglich, dem ASAG den zugesagten Zwischenbericht zu liefern.

Ein weiterer Dauerbrenner ist die Gefährdungsbeurteilung beziehungsweise die Sicherstellung der vorgeschriebenen regelmäßigen Aktualisierung. Nachdem auch durch den breiten Beratungsservice der Stabsstelle Arbeitssicherheit Gefährdungsbeurteilungen in den meisten Einrichtungen etabliert sind, hapert es doch weiterhin an der regelmäßigen Überprüfung der für den Arbeitsschutz maßgeblichen Vorlage. Je nach Gefährdung müssen Gefährdungsbeurteilungen spätestens alle 3 Jahre sowie bei wesentlichen Änderungen oder Unfällen angepasst oder aktualisiert werden. Der zentralen Anforderung von entsprechenden Nachweisen kommen die Einrichtungen nur in geringem Umfang nach, wobei unklar bleibt, ob die Aktualisierung unterbleibt oder die Weiterleitung der Nachweise. Hierfür hat der Personalrat ein Online-Formular entwickelt, welches eine schnelle und einfache Rückmeldung an die zentrale Stelle deutlich vereinfachen könnte. Bisher hatte die Dienststelle aber auch dafür keine Kapazitäten, das Online-Formular LUH-konform umzustellen und in ihr System einzubinden.

Nach verschiedenen Hinweisen zu erheblichen Mängeln im baulichen und organisatorischen Brandschutz hatte der ASAG vor mehreren Jahren den damaligen Brandschutzbeauftragten eingeladen, um eine Einschätzung der Situation vorzustellen und Nachfragen zu beantworten. Nach diesem interessanten Termin beschloss der ASAG, einen Maßnahmenplan zu entwickeln, um die teilweise seit Jahren bestehenden Brandschutzmängel zu beseitigen. Zusätzlich sollten auch Eskalationsschritte entwickelt werden, um Brandschutzmängel in dezentraler Verantwortung endlich einer Lösung zuzuführen. Ein entsprechender ASAG-Auftrag an die AG Brandschutz wurde nie umgesetzt, da dem Brandschutzbeauftragten inzwischen andere Aufgaben zugewiesen wurden und auch die AG Brandschutz seit 2 Jahren nicht mehr tagt. Ein Schelm, der Böses dabei denkt. Bei der hohen Zahl an alten Bestandsbauten der LUH, vielen Industrie- und Sonderbauten sowie einer bekannten Liste an offenen Brandschutzmängeln ist die Vakanz der Stelle des Brandschutzbeauftragten sowie die nicht mehr tagende AG Brandschutz nicht nachvollziehbar.

Vertretung des Personalrats:

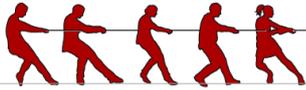
André Hruschka
Jörg Schollbach
Martin Volkmann
Uwe Spillebeen (ausgeschieden)

Stellvertretung:

Bettina Aichinger
Oliver Gorden

Beirat für Hochschulsport

Mit einer Vertretung sowie einer Stellvertretung ist der Personalrat Teil des Beirats des Zentrums für Hochschulsport, dem Vertreter*innen aller am Hochschulsport beteiligten



Hochschulen angehören. Der Beirat trifft sich regulär ein- bis zweimal im Semester, bespricht tagesaktuelle Themen und wirkt auf die Entwicklung und Ausrichtung des Sportprogramms ein.

Im Zeitraum des Tätigkeitsberichts wurden unter anderem die folgenden Themen im Beirat für Hochschulsport behandelt: die Neufassung der Entgeltordnung des Zentrums für Hochschulsport, der Neuabschluss der Kooperationsverträge mit den teilnehmenden Hochschulen, die Ordnung für das Zentrum für Hochschulsport, die Geschäftsordnung des Beirats und natürlich auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Hochschulsport.

Vertretung des Personalrats:

Bettina Aichinger

Stellvertretung:

Sarah Steiding

Diversity Rat

Der Diversity Rat ist ein Gremium der Dienststelle, in dem der Personalrat mit einer Vertretung und zwei Stellvertretungen mitarbeitet. Die Aufgabe des Diversity Rates ist es, die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden der Leibniz Universität Hannover sichtbar zu machen und Maßnahmen zu entwickeln, die Beschäftigte und Studierende in ihrer Vielfalt unterstützen und schützen. Der Rat tagt zweimal im Jahr unter der Federführung des am Hochschulbüro für Chancenvielfalt angesiedelten Diversity Managements.

Im Berichtszeitraum beschäftigte sich der Rat mit der Umsetzung von Maßnahmen des 2018 verabschiedeten Diversity Konzeptes 2025 sowie der Weiterentwicklung des Konzeptes anlässlich eines 2021 fälligen Zwischenberichts im Senat. Weitere Schwerpunkte waren die Entwicklung der Diversity Grundsätze, Inklusion und Barrierefreiheit in Studium und Arbeitsleben, geschlechtergerechte Sprache, Geschlechtervielfalt in Studium und Arbeitsleben, Maßnahmen gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Rassismuskritik sowie Chancengleichheit in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.

Vertretung des Personalrats:

Sarah Steiding

Stellvertretung:

Marc André Brinkforth-Peiser

Regina Garcia

IT-Projektleitende

In der Runde der IT-Projektleitenden werden zusammen mit dem Chief Information Officer (CIO) die Projektfortschritte zahlreicher zentraler IT-Projekte und -Services besprochen. Die Treffen dienen nicht nur dem Austausch, sondern auch dem Überblick über Abhängigkeiten und Datenflüsse zwischen den miteinander verknüpften Diensten. So können bei Entwicklungen oder Weiterentwicklungen die Folgewirkungen oder auch mögliche Verzögerungen im Projektfortschritt vorgedacht werden. Für den Personalrat sind dabei auch die Belastungen der Beschäftigten besonders wichtig, die in mehreren Projekten gleichzeitig tätig sind. So können zwar nicht alle Lastspitzen vorhergesehen, aber sehr viele im Vorfeld vermieden werden.

Im Berichtszeitraum ging es um das Studieninformationssystem SIS, die multi-funktionale LeibnizCard, das Inventory Tool, die Doktorandenerfassung, die Data Integration Plattform DIP, das Campusmanagement mit SAP inklusive aller Teilprojekte und Planverschiebungen, das Identitätsmanagement IdM, das Forschungsinformationssystem FIS, den Mailinglistendienst LISTSERV, die Präventivmaßnahmen des LUIS bezüglich der Risiken durch die Schadsoftware Emotet, das hohe Supportaufkommen durch die Pandemie, die E-Mailrichtlinie, die Richtlinien zum Einsatz mobiler und privater Geräte, den Messagingdienst Matrix, die Videokonferenzsysteme WebEx, Jitsi und Big Blue Button, die zugängliche Druck-, Kopier-, und Scaninfrastruktur (DKSI) von LUH und TIB, die Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes, das Schließsystem, die Bilddatenbank, das Forschungsdatenmanagement FDM, die IT-Rahmendienstvereinbarung, die Lernmanagementsysteme Stud.IP und Ilias, das Web-Content-Managementsystem Typo3 mit den zentralen und dezentralen Web-Relaunchs und der Barrierefreiheit, das Einrichtungs- und Personenverzeichnis EPV, die elektronische Rechnungseingangsverarbeitung, die telefonische Erreichbarkeit der Service-Desks während der Pandemie, die Online-Wahlen, das OTRS-KIX-Ticketsystem, das Online-Whiteboard, die Corona-Warn-App, das Projekt E-Prüfungsservice, der VoIP-Centrex Dienst des DFN, die Dienstvereinbarung zu Homeoffice und mobilem Arbeiten mitsamt des Sicherheits- und Technikkonzepts, das Software Asset Management SAM, das Bewerbungsportal sowie die vom Präsidium geforderten Energieeinsparungen. Kurzum: ein sehr breites und vielfältiges Spektrum dessen, was an unserer Universität (weiter-)entwickelt und miteinander verzahnt wurde.

Vertretung des Personalrats:

Elli Grube

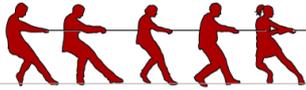
Stellvertretung:

Katja Bohne

IT-Sicherheitsstab

Der Informationssicherheitsstab befasste sich im Jahr 2019 mit der neu geschaffenen Rolle der dezentralen Informationssicherheitsbeauftragten, die durch die LUH Informationssicherheitsrichtlinie erforderlich wurde, um der zunehmenden Bedrohungslage zu begegnen. In einer heterogen aufgestellten IT-Landschaft waren zwar viele Systeme bereits durch zentrale Services abgedeckt, dennoch gab es noch viele dezentrale Strukturen, Installationen und Administrationen, die hinsichtlich des Schutzes von Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von Daten einer genauen Betrachtung bedurften, um ein Sicherheitskonzept zielführend weiterzuentwickeln und umzusetzen. Als neuer Service des LUIS wurde 2019 die Möglichkeit von VPN in Institutsnetzen geschaffen. Dieser IT-Service war lange gewünscht, beinhaltete jedoch leider auch zusätzliche Risiken hinsichtlich Informationssicherheit, die eine gezielte Betrachtung und Vorbereitung erforderten.

Durch die Umstellung auf Onlinelehre und pandemiebedingtes Homeoffice stiegen die Angriffe und Sicherheitsrisiken rapide an. Angriffe der Schadsoftware Emotet, die es 2019 an der LUH vereinzelt gab, waren nun fast flächendeckend zu verzeichnen. Seitens des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik und auch des MWK wurden mit hoher Priorität Maßnahmen angeordnet, um die Infektionswege für die Schadsoftware Emotet wirksam und lückenlos zu unterbrechen, auch wenn dies dazu führen konnte, dass der geregelte



Geschäftsbetrieb durch nicht funktionsfähige Anwendungen stark beeinträchtigt würde. „Infektionswege unterbrechen“ war eine denkwürdige Parallelität der Begrifflichkeiten.

Regeln und Hinweise zum mobilen Arbeiten in Zeiten von COVID-19 wurden erarbeitet, um die Beschäftigten bei der Arbeit im heimischen Netzwerk für Informationssicherheit zu sensibilisieren. Für die Zusammenarbeit auf Distanz wurden vom LUIS Kommunikationstools, zum Beispiel Matrix oder Videokonferenzsoftware, zur Verfügung gestellt, und zwischen dem Personalrat und dem Präsidium wurde eine Dienstvereinbarung zu Kommunikationssystemen abgeschlossen.

Im Jahr 2021 wurden dann in der Weiterentwicklung der Informationssicherheitsprozesse Richtlinien für den Einsatz dienstlich genutzter mobiler und privater Geräte sowie zur E-Mail-Nutzung an der LUH erarbeitet. Da diese nicht für alle Beschäftigten leicht verständlich waren, wurden zur Erläuterung noch FAQs entwickelt. Im weiteren Verlauf gab es spezielle Informationsveranstaltungen, in der Fragen zu den neuen Richtlinien beantwortet werden konnten.

Da die Bedrohungslage durch Cyberangriffe an allen Universitäten stetig zunahm, beauftragte der zentrale Informationssicherheitsbeauftragte (CISO) zusammen mit dem Chief Information Officer (CIO) die e-Learning-Service-Abteilung elsa mit der Erstellung eines ersten Awareness-Films, der inhaltlich vom CIO-Büro und vom Informationssicherheitsstab vorbereitet wurde.

Für das „Onboarding“ der Beschäftigten, die die neue Funktion einer*eines dezentralen Informationssicherheitsbeauftragten übernommen hatten, wurden regelmäßige gemeinsame Treffen initiiert und über halbjährliche Abfragen die Bedarfe und Fragestellungen dieser Personengruppe identifiziert.

Das umfangreiche Technikkonzept für die Dienstvereinbarung über Homeoffice und mobile Arbeit war ein wichtiger Baustein, um die Informationssicherheit und den Datenschutz sicher gewährleisten zu können.

Um an der gesamten Universität im Fall eines Cyberangriffs handlungsfähig zu sein, wurde 2020 begonnen Prozesse aufzusetzen, um zunächst ein zentrales Notfallkonzept und Notfallhandbuch zu erstellen. Diese sollen im weiteren Verlauf den dezentralen Einrichtungen als Vorlage helfen, eigene Maßnahmen vorzudenken, um im Schadensfall einen effizienten Notbetrieb sicherstellen zu können.

Vertretung des Personalrats:

Elli Grube

Stellvertretung:

Oliver Gorden

Kommission für Weiterbildung

Die Gemeinsame Kommission für Weiterbildung besteht aus je zwei Vertreter*innen der Dienststelle und des Personalrats. Sie tagt zweimal im Jahr und verabschiedet das Weiterbildungsprogramm jeweils für das kommende Halbjahr.

Ziel des Personalrats ist es in der Kommission, eine bunte und attraktive Mischung aus beruflicher und allgemeiner Weiterbildung für alle Beschäftigten zu gewährleisten. Dabei

achten wir auf eine ausgewogene Auswahl von Angeboten und eine bedarfsorientierte Ausweitung. Vorschläge zu neuen Weiterbildungsangeboten werden unter anderem durch den Personalrat benannt.

Vertretung des Personalrats:

Bettina Aichinger

Sarah Steiding

Stellvertretung:

Oliver Gorden

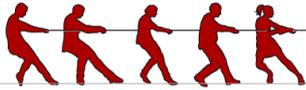
Landeshochschulpersonalrätekonzferenz (LHPRK)

Alle Hochschulen waren zu Beginn des Berichtszeitraums stark betroffen von der politischen Entscheidung der globalen Minderausgabe und damit erforderlichen Einsparungen im Hochschulbereich. Um auf die Folgen für Forschung und Lehre aufmerksam zu machen, schrieb die Landeshochschulpersonalrätekonzferenz (LHPRK) die Landtagsfraktionen an. Nach diversen Einsparungsrunden war die Grundfinanzierung der Hochschulen ohnehin seit fast zwei Jahrzehnten eingefroren, was inflationsbedingt einer andauernden Kürzung gleichkam. Der Sanierungsstau der Hochschulen stieg ebenfalls stetig an und war aus Bordmitteln längst nicht mehr zu bewältigen. Gleichzeitig wurden die Hochschulen vermehrt in den Wettbewerb gezwungen, sollten die Studienqualität steigern, die Studierendenzahlen erhöhen, die Befristungssituation ihrer Beschäftigten verbessern und auch politische und gesellschaftliche Forderungen zu Digitalisierung, Klimaschutz, Inklusion, Third Mission und Diversität erfüllen. Mit warmen Worten wurde geantwortet, getröstet und um Verständnis gebeten, aber nichts von den Einsparungen zurückgenommen. Selbst eine gemeinsame Demonstration von Personalräten, Präsidien und Studierenden schaffte nicht den gewünschten Effekt des Aufbegehrens in die Gesellschaft hinein.

Dann kam Corona – und die Themen, die nun im Vordergrund bearbeitet werden mussten, schienen endlos und kaum lösbar. In Windeseile musste die Lehre digital werden, die Arbeitsprozesse mussten auf Lockdown umgestellt werden und die gesetzlichen Rahmenbedingungen der SARS-COV2-Arbeitsschutzverordnung änderten sich fortlaufend. Der Datenschutz und Gesundheitsschutz mussten gegeneinander abgewogen werden, die Beschäftigten mit ihren Ängsten, Fragen und Sorgen ernst genommen werden. Dabei war die Beteiligung der Personalräte nicht an allen Hochschulen mitgedacht und führte vielerorts zu Problemen mit der gesetzlich vorgesehenen Mitbestimmung. Hier war der Austausch innerhalb der LHPRK sehr hilfreich, um den benachteiligten Personalräten eine Unterstützung in Form von Best Practices zu bieten.

Mobiles Arbeiten und Telearbeit mussten parallel dazu fokussiert werden, um verlässliche Arbeitsbedingungen während der Pandemie zu schaffen, die auch hinterher beständig weitergeführt wurden.

Der Umgang mit der immensen Energiekostensteigerung wurde ebenfalls breit diskutiert; neben der (durch die Coronahilfen) gestiegenen globalen Minderausgabe war dies eine weitere finanzielle Schlinge um den Finanzierungs-Hals der Hochschulen. Politisch gewollte Tröpfchenberegnung in Form von Anschubfinanzierungen, deren auskömmliche Verstetigung



perspektivisch wieder auf die Hochschulen verlagert wurden. Ein Ende dieser Finanzpolitik ist nicht in Sicht.

Mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeitrichtlinie (C-55/18, 14.05.2019, EuGH) und dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (1 ABR 22/21, 13.09.2022 BAG) befasste sich die LHPRK vermehrt mit erforderlicher Arbeitszeiterfassung und der Umsetzung in den Hochschulen. Die Bedenken und Wünsche der Beschäftigten waren sehr kontrovers: einerseits die Befürchtung, dass dann alle Mehrarbeitsstunden sichtbar würden, andererseits die Hoffnung, dass dann endlich die Mehrarbeitsstunden sichtbar würden. Es wurde auch befürchtet, dann nicht mehr in den Abendstunden oder den Wochenenden arbeiten zu können. Nun, die Gesetzgebung hatte mit ihren Schutzvorschriften (zum Beispiel Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz) weniger die Zielstellung, den Beschäftigten ein gemütliches Leben zu ermöglichen, sondern die Gesundheit der Beschäftigten aufrecht zu erhalten, damit diese so lange wie möglich in die Sozialkassen einzahlen können. So gab es auch für „die Wissenschaft“ keinerlei Ausnahmeregelungen. Die Umsetzung einer flächendeckenden Arbeitszeiterfassung ging nur schleppend voran und wird vermutlich erst wieder an Fahrt aufnehmen, wenn die Rechtsprechung in novellierten Gesetzen umgesetzt wird.

Vertretung des Personalrats:

Elli Grube (Sprecherin der LHPRK)

Stellvertretung:

Jörg Schollbach

Netzwerk Gesundheit

Zu Beginn des Berichtszeitraums wurde im Netzwerk Gesundheit geplant, wie die Kooperation mit der MHH auch beim Thema Gesundheit mit Leben gefüllt werden kann. Vielleicht erinnern Sie sich noch an die Leibniz Alliance Hannover (LEAH), die Kooperation für die gemeinsame Exzellenz-Antragsstellung. Hierzu wurde geschaut, was die MHH an Gesundheitsangeboten für ihre Beschäftigten im Portfolio hat. In einem ersten Treffen mit den Gesundheits-Akteuren aus der MHH stellten wir uns gegenseitig unsere Angebote vor und planten für Herbst 2019 einen Workshop, um gemeinsame Zielstellungen und Angebote zu erarbeiten. Leider fand dieser Workshop nie statt.

Im November 2019 fand auch der Gesundheitstag im Lichthof statt, für den wir als Personalrat eine Aktion zum Thema Achtsamkeit vorbereiteten. Ein Spielparcours, bei dem sich die Teilnehmenden durch den gesamten Lichthof bewegten und sich von Station zu Station ihre Fragen zum Thema Achtsamkeit erwürfelten. Wir haben uns sehr gefreut, wie viel Spaß und wie viele Aha-Momente die Beschäftigten erleben konnten.

Die folgenden Jahre waren – wen wundert es – überschattet von der Pandemie. DAS Gesundheitsthema in allen Bereichen der Universität. Von Impfkampagnen und Hygienekonzepten über immense Beratungsbedarfe bis hin zu Sorgen, Ängsten und Stress. Hier waren alle Akteur*innen in Sachen Gesundheit mehr denn je gefordert. Es wurden die Unterstützungs-Seiten Gesund@Home aufgebaut, um den Beschäftigten Handlungshilfen zu Themen wie Ergonomie, Entgrenzung der Arbeit, Belastung und Stress, Bewegung und Entspannung oder auch zu gesunder Ernährung anzubieten.

Von Mitte 2021 bis 2022 gab es vom Hochschulsport eine Gesundheitskampagne „Alles in Balance“, die mit einer Blutspendenaktion startete und das Ziel hatte, den Studierenden und Beschäftigten Gesundheits-Impulse zu geben. Schwerpunktthemen hierbei waren Bewegung, Entspannung und Ernährung. In Kooperation mit anderen Akteur*innen konnten vielfältige Angebote wahrgenommen werden, neben Vorträgen und Videos konnte man sich mit Self-Challenges fit machen und das Wohlbefinden steigern.

Vertretung des Personalrats:

Elli Grube

Jörg Schollbach

Stellvertretung:

Bettina Aichinger

Uwe Spillebeen (ausgeschieden)

Projekt Personalentwicklungskonzept

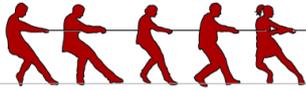
Als Weiterentwicklung des 2017 verabschiedeten „Personalentwicklungskonzepts für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Nachwuchsförderung an der Leibniz Universität Hannover“ wurde Ende 2020 das Projekt gestartet. Ziel war es, ein Rahmenkonzept zu erarbeiten, welches Ziele, Handlungsfelder, Phasen, Zielgruppen, Qualitätsstandards, Produkte und Prozesse der Personalentwicklung für alle Beschäftigten umfasst – also nicht nur für die wissenschaftlichen. In 13 Sitzungen und zahlreichen Unterarbeitsgruppentreffen wurden innerhalb von zwei Jahren Handlungsfelder erarbeitet, die jeweiligen Herausforderungen betrachtet und mögliche zusätzliche Strategien beziehungsweise Konzepte identifiziert, um die jeweiligen Ziele zu erreichen. Leider wurde das Personalentwicklungskonzept aus 2017 noch nicht anhand der Projektergebnisse aus 2022 aktualisiert, um einen verlässlichen Rahmen der Personalentwicklung zu bieten, der gleichermaßen für Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung gilt.

Vertretung des Personalrats:

Elli Grube

Stellvertretung:

Oliver Gorden



Projekt Software Asset Management

Im Jahr 2022 wurde das Projekt gestartet, mit dem Ziel, ein zentrales Tool für die Planung, den Einsatz und die Kontrolle über die rechtmäßige Verwendung von Softwarelizenzen zur Verfügung zu stellen.

In den zahlreichen Einrichtungen der Leibniz Universität wurden Softwareprodukte auf verschiedensten Wegen beschafft und es gab immer wieder Unklarheiten über die Gültigkeitsdauer der Lizenzen, zulässige Nutzungskreise, Fragen der Preisgestaltung und möglicher Lizenzmodelle. Kurzum: ein intransparenter Prozess, verbunden mit sehr viel kleinteiliger Handarbeit und unterschiedlichster Aufbewahrung in den jeweiligen Einrichtungen.

Mithilfe einer externen Beratungsfirma wurde eine Kernrichtlinie erarbeitet, in der die Verantwortlichkeiten abgegrenzt und die Rollen und Aufgaben beschrieben wurden. Ziel war nicht, eine ausschließlich zentrale Lizenzbeschaffung zu erzwingen, sondern ein Tool zur Verfügung zu stellen und so einen rechts- und vertragskonformen Einsatz von Software zu gewährleisten. Ein positiver Nebeneffekt könnten Einsparpotentiale durch Rahmenverträge oder potentiell günstigere Lizenzmodelle sein. Die Kernrichtlinie stellte hierbei die Basis für die Suche nach einer für die LUH geeigneten Software Asset Management-Lösung dar.

Vertretung des Personalrats:

Elli Grube

Stellvertretung:

Oliver Gorden

Senats-AG Strategie zur Zukunft der Arbeit an der LUH

Mitte 2021 startete die vom Senat beauftragte Arbeitsgruppe, um eine Strategie zu entwickeln, wie die Arbeitgeberin LUH auf Basis des Leitbildes die zukünftigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten stärker in den Blick nehmen kann. Da die Akteur*innen und die Themen in der Arbeitsgruppe sehr viele Überschneidungen mit dem Projektteam Personalentwicklung hatte, galt es zunächst, die Arbeitsfelder deutlicher voneinander abzugrenzen, wenngleich beiderseitige thematische „Befruchtungen“ durchaus zielführend waren.

Der Fokus wurde auf die Themen Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnisse und Organisationskultur gelegt, die natürlich auch hinsichtlich einer umfassenden Personalentwicklung nicht außer Acht gelassen werden konnten. Da diese Themen bisher in keinem Strategiepapier behandelt wurden, bestand Handlungsbedarf, um die Arbeitgeberin Leibniz Universität auch in diesen Punkten zukunftsfähig aufzustellen.

Im Juli 2022 wurden die Ergebnisse im Senat präsentiert und befürwortet, die identifizierten Handlungsfelder in die Entwicklungsplanung aufzunehmen und beteiligungsorientiert weiterzuentwickeln.

Vertretung des Personalrats:

Elli Grube

Stellvertretung:

Katja Bohne

Task Force Reorganisation Akademisches Prüfungsamt

Der Personalrat hatte über Jahre (oder waren es Jahrzehnte?) immer wieder in Dienststellengesprächen die Belastungssituation der Kolleg*innen im akademischen Prüfungsamt (APA) angesprochen und Abhilfe eingefordert. Es wurde zwar an einigen Stellschrauben gedreht, zum Beispiel wurden Arbeitsverträge entfristet, Teamstrukturen angepasst. Aufgrund stets zuwachsender Aufgaben wurde jedoch keine nennenswerte Verbesserung erreicht.

Im Jahr 2021 wurde im Auftrag des Präsidiums eine Organisations- und Problemdiagnose durchgeführt, die nicht nur die internen Strukturen des APA beinhaltete, sondern auch die Überlappungs- und Zuständigkeitsbereiche in den Fakultäten. In Folge der Ergebnisse der Diagnose wurde vom Präsidium eine Task Force Reorganisation APA beauftragt, um eine Neuverteilung der Aufgaben und begleitende Qualitätssicherung der Prozesse beteiligungsorientiert zu erarbeiten und so nachhaltige Strukturen zu schaffen.

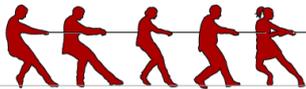
Im Ergebnis wurden sukzessive Aufgaben der Prüfungsverwaltung und Beschäftigte aus dem APA dezentralisiert in die Fakultäten verlagert, sodass im zentralen „APA 4.0“ dann Kernaufgaben verbleiben sollen. Der Umstrukturierungsprozess wurde und wird engmaschig von der Evaluationsgruppe begleitet.

Vertretung des Personalrats:

Elli Grube

Stellvertretung:

Oliver Gorden



Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 96 turnusgemäße Sitzungen des Personalrats an jedem zweiten und vierten Mittwoch im Monat stattgefunden. Darüber hinaus hat der Personalrat 5 Sondersitzungen durchgeführt. Folgende mitbestimmungspflichtige Maßnahmen wurden dem Personalrat vorgelegt und behandelt:

Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen gem. § 65 NPersVG

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung:
Einstellungen und Vertragsverlängerungen

2019	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	180	168	348
abgelehnt	2	-	2
zurückgezogen	6	2	8
Gesamt	188	170	358

2020	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	109	168	277
abgelehnt	-	-	0
zurückgezogen	2	-	2
Gesamt	111	168	279

2021	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	127	150	277
abgelehnt	-	-	0
zurückgezogen	7	1	8
Gesamt	134	151	285

2022	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	144	113	257
abgelehnt	2	-	2
zurückgezogen	12	1	13
Gesamt	158	114	272

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung: Diagramme

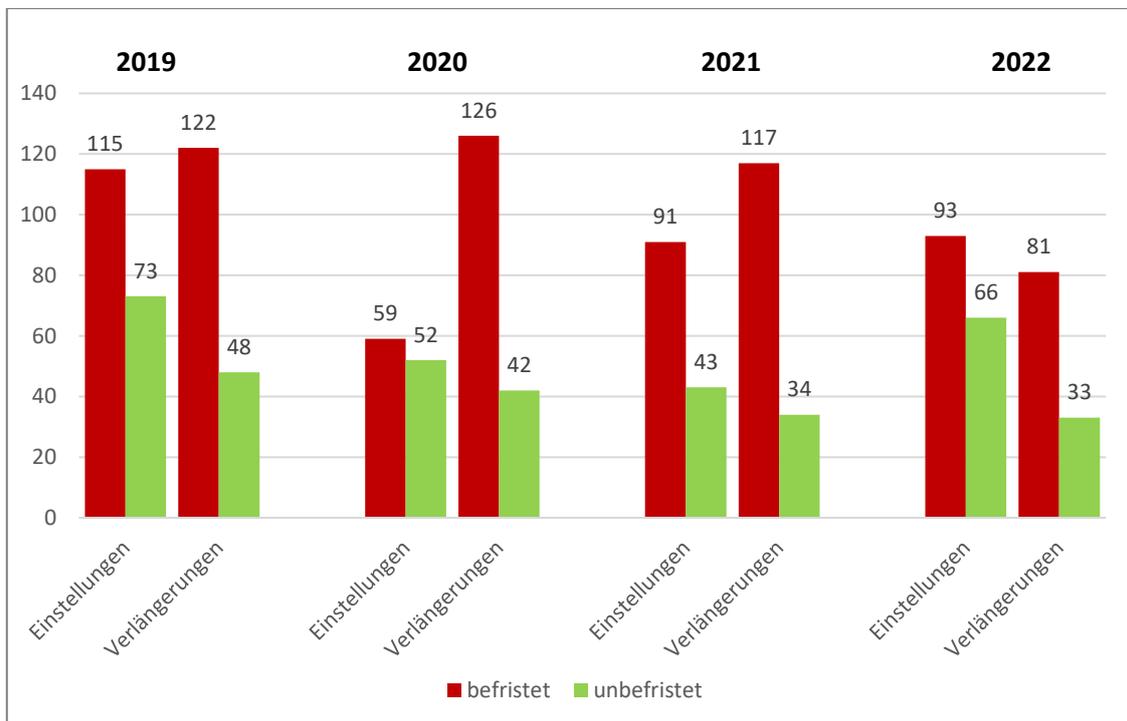
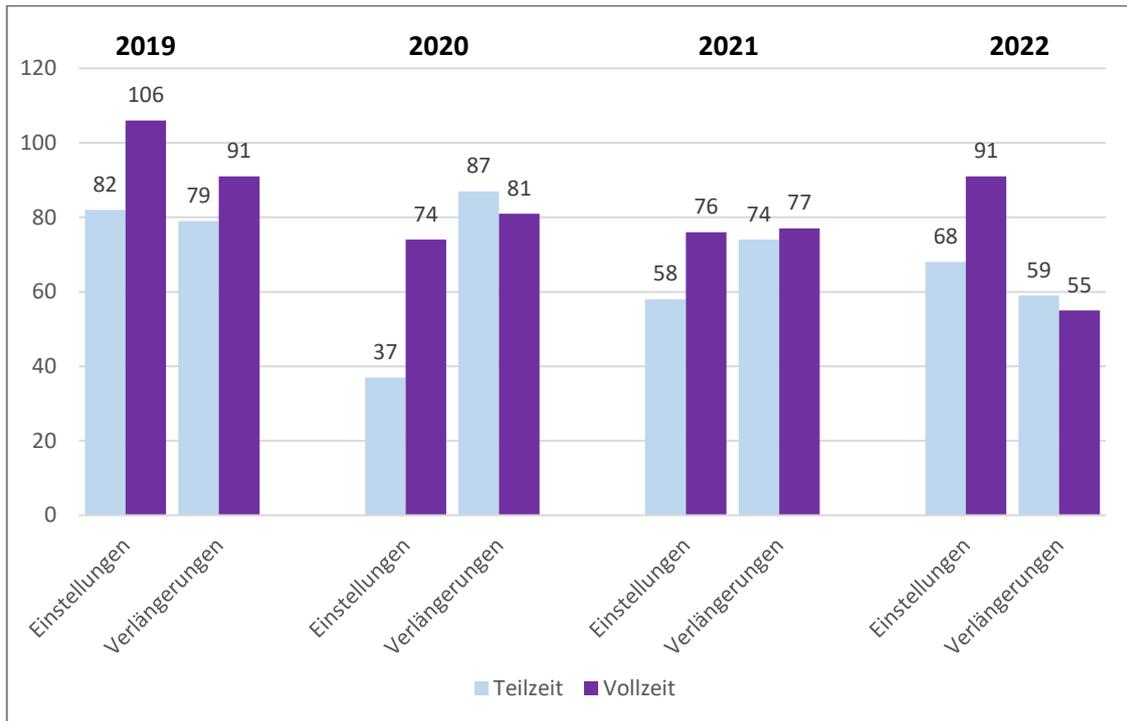
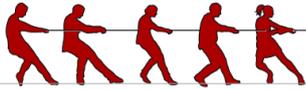


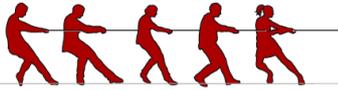
Abb. 1: Jahressummen der vorgelegten Einstellungen und Vertragsverlängerungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung: befristete und unbefristete sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen



Weitere mitbestimmungspflichtige Maßnahmen:
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

	2019			2020			2021			2022		
	Gesamt	davon abgelehnt	davon zurückgezogen									
Befristungen	134	-	2	127	-	-	132	-	2	96	-	3
Verzicht auf Ausschreibung	269	-	6	221	2	-	215	-	2	199	-	7
Höhergruppierung / Beförderung	64	-	1	65	-	-	54	-	2	67	-	2
Herabgruppierung	2	-	-	2	-	-	2	-	-	3	-	-
Zahlung von Zulagen	63	-	1	32	-	-	38	-	-	24	-	-
Zahlung von Zulagen Meister*in, Programmierer*in, Techniker*in (vereinfachtes Verfahren)	127	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Übertragung höherwertiger Dienstposten	2	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-
Übertragung eines Dienstpostens	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	85	-	2	71	-	-	78	-	2	88	-	2
Übertragung niederwertiger Tätigkeiten	1	-	-	1	-	-	2	-	-	3	-	-
Änderung der Eingruppierung	6	-	-	3	-	-	7	-	-	14	-	-
Änderung der Fallgruppe	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Abordnung	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Ernennung	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Umsetzung innerhalb der Dienststelle	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Versetzungen zu anderen Dienststellen	9	-	-	7	-	-	9	-	1	4	-	-

	2019			2020			2021			2022		
	Gesamt	davon abgelehnt	davon zurückgezogen									
vorzeitige Versetzung in den Ruhestand	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mobiles Arbeiten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Teilnahmen Aufstiegsfortbildung Verwaltungslehrgang I	-	-	-	3	-	-	3	-	-	-	-	-
Teilnahmen Aufstiegsfortbildung Verwaltungslehrgang II	5	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Weiterbildung des Hochschulpersonals	17	-	-	13	-	-	16	-	-	13	-	-
Warteliste Workshop Graduiertenakademie	-	-	-	2	-	-	11	-	-	6	-	-
Unterstützung Öffentlicher Gesundheitsdienst - Studierende E3 in Coronazeiten	-	-	-	-	-	-	8	-	-	6	-	-
Bestellung Sicherheitsingenieur*in	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Arbeitnehmerüberlassung	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Bestellung Vorarbeiter*in	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ablehnung von Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub	3	1	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-
Ordentliche Kündigungen	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-	-	-
Vereinbarung zur Teilnehmendenreihung "Science Communication Lab"	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Einsatz im Gesundheitsamt (Studierende)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Überstunden	8	-	-	7	-	-	8	-	1	9	1	-
Rufbereitschaft	3	-	-	4	-	-	5	-	1	3	-	-



	2019			2020			2021			2022		
	Gesamt	davon abgelehnt	davon zurückgezogen									
Nachtarbeit	2	-	-	3	-	-	4	-	1	3	-	-
Feiertags-, Sonntags- und Wochenendarbeit	6	-	-	6	-	-	7	-	-	9	1	-
Schichtarbeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-

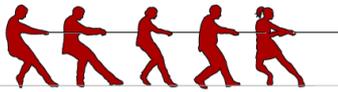
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Einstellungen und Vertragsverlängerungen

2019	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	659	981	1640
abgelehnt	5	-	5
zurückgezogen	1	4	5
Gesamt	665	985	1650

2020	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	591	1091	1682
abgelehnt	1	1	2
zurückgezogen	1	-	1
Gesamt	593	1092	1685

2021	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	662	1068	1730
abgelehnt	1	4	5
zurückgezogen	1	2	3
Gesamt	664	1074	1738

2022	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	613	1052	1665
abgelehnt	-	1	1
zurückgezogen	3	2	5
Gesamt	616	1055	1671



Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Diagramme

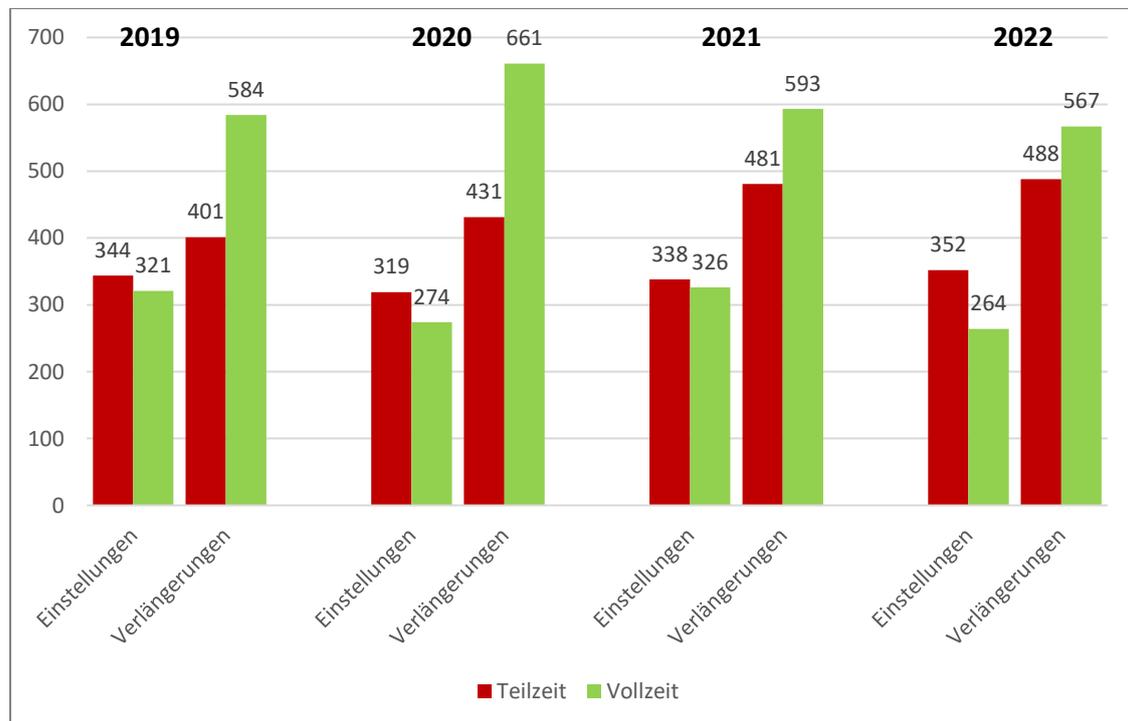
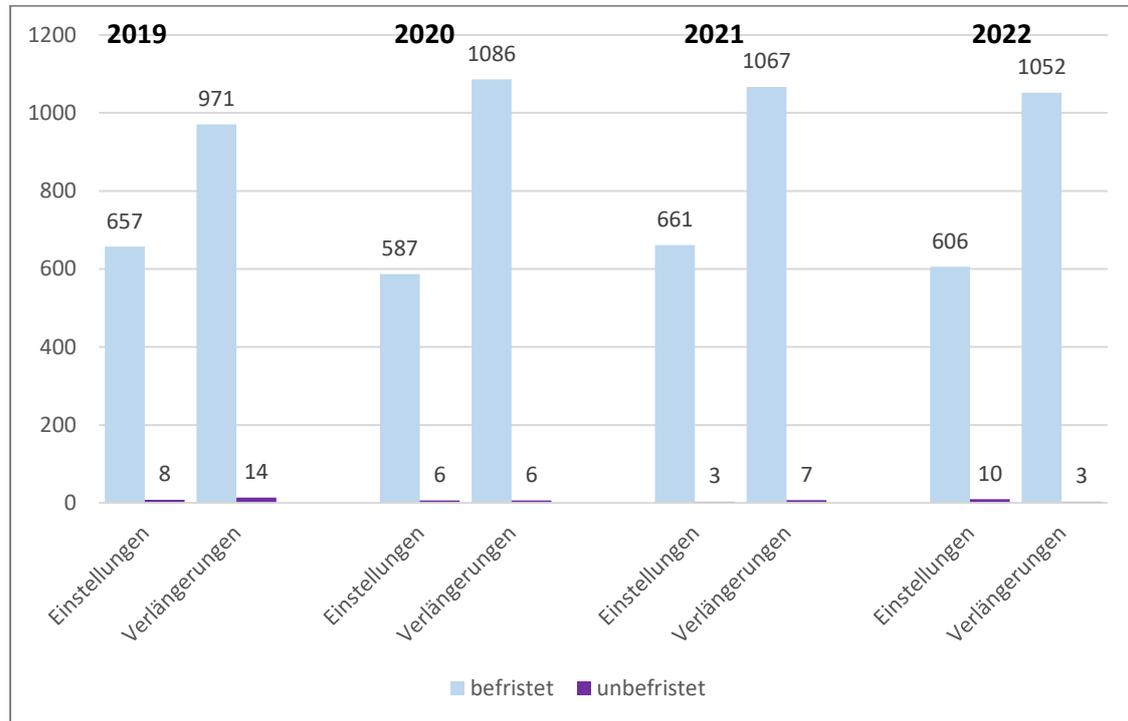
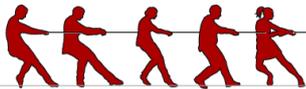


Abb. 2: Jahressummen der vorgelegten Einstellungen und Vertragsverlängerungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen: befristete und unbefristete sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen

Weitere mitbestimmungspflichtige Maßnahmen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

	2019			2020			2021			2022		
	Gesamt	davon abgelehnt	davon zurückgezogen									
Befristungen	1628	5	1	1673	2	1	1728	5	-	1658	1	1
Verzicht auf Ausschreibung	1395	3	1	1449	1	3	1489	5	-	1442	-	-
Höhergruppierung	27	-	-	16	-	-	19	-	-	14	-	-
Zahlung von Zulagen	8	-	-	8	-	-	8	-	-	8	-	-
Übertragung höherwertiger Dienstposten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	34	-	-	18	-	-	23	-	-	17	-	-
Übertragung niederwertiger Tätigkeiten	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Versetzung	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
Änderung der Eingruppierung	2	-	-	3	-	-	1	-	-	3	-	-
Abordnung	3	-	-	2	-	-	2	-	-	2	-	-
Beförderung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-
Kündigung	1	-	-	2	-	-	4	-	-	1	1	-



Wissenschaftliche Hilfskräfte: Einstellungen und Vertragsverlängerungen

2019	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	204	170	374
abgelehnt	-	-	-
zurückgezogen	1	4	5
Gesamt	205	174	379

2020	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	234	171	405
abgelehnt	2	-	2
zurückgezogen	1	-	1
Gesamt	237	171	408

2021	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	197	181	378
abgelehnt	-	-	-
zurückgezogen	1	2	3
Gesamt	198	183	381

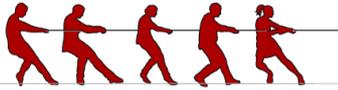
2022	Einstellungen	Vertragsverlängerungen	Gesamt
zugestimmt	183	177	360
abgelehnt	-	-	-
zurückgezogen	3	2	5
Gesamt	186	179	365

Weitere mitbestimmungspflichtige Maßnahmen Wissenschaftliche Hilfskräfte

	2019			2020			2021			2022		
	Gesamt	davon abgelehnt	davon zurückgezogen									
Befristungen	374	-	-	405	2	-	378	-	-	360	-	-
Verzicht auf Ausschreibung	270	-	-	303	1	-	274	-	-	273	-	-
Änderung der Eingruppierung	2	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-

Auszubildende

	2019	2020	2021	2022
Einstellung	29	30	20	18
davon abgelehnt	-	3	-	-
Verlängerung	-	-	1	-
Abmahnung	-	4	5	1
davon abgelehnt	-	3	1	-
Kündigung	-	1	1	2



Personalmaßnahmen zur Kenntnis

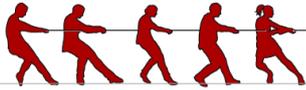
Personalmaßnahmen gem. § 65 Abs. 3 NPersVG erhält der Personalrat lediglich zur Kenntnis. Dies umfasst zum Beispiel Maßnahmen von Leiter*innen von Dienststellen und Beschäftigten, die in Personalangelegenheiten der Dienststelle entscheiden.

Im Berichtszeitraum waren dies:

Maßnahme	Gesamt
Einstellungen	5
Verlängerungen	7
Befristungen	5
Höhergruppierungen	6
Beförderungen	29
Versetzungen	14
Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten	8
Übertragung höherwertiger Dienstposten	8

Soziale und sonstige innerdienstliche Maßnahmen gem. § 66 NPersVG

	2019			2020			2021			2022		
	Gesamt	davon abgelehnt	davon zurückgezogen									
Ablehnung von Erholungsurlaub	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-
generelles Verbot Erholungsurlaub	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Regeln u. Hinweise zu mobilem Arbeiten in Corona Zeiten	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
LUH-Vorhaben Mobile Corona Analytik (MCA)	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
3G-Regel an der LUH	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-
Regelung zum Verhalten der Beschäftigten wegen der Energienotlage	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Bestellungen zu Sicherheitsbeauftragten	11	-	-	10	1	-	20	1	-	12	-	2
Bestellungen zu Ersthelfer*innen	94	-	-	72	-	-	83	-	-	92	-	-
Bestellungen zu Brandschutzhelfer*innen	51	-	-	1	-	-	-	-	-	86	-	-
Regelung der Ordnung im Betrieb: Brandschutzordnung	3	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Bestellung Datenschutzbeauftragte*r	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Umfragen: I. f. Sonderpädagogik	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-
Abberufung	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Erteilung Urlaubssperre	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-



Organisatorische Maßnahmen gem. § 67 NPersVG

	2019			2020			2021			2022		
	Gesamt	davon abgelehnt	davon zurückgezogen									
Gestaltung von Arbeitsplätzen	10	1	-	2	1	-	5	1	-	7	1	-
Ermittlungen der Buchungsfalzzahlen	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Systemprüfungen im Rahmen des Jahresabschlusses	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-

Sowie:

- Durchführung Studie zur Verbesserung der E-Mail-Sicherheit (2019)
- Arbeitsplatzsituation Dezernat 5 (2022)
- Schulung für Einrichtungs- und Personenverzeichnis (2019)
- Einführung Software BusinessConnect (BCT) (2021)
- Einführung zentrale Fernwartungssoftware ISL Online (2021)
- Vereinbarung Erprobung elektronische Urlaubsgewährung (Testbetrieb) (2021)
- Zustimmung Studierendenauswertung (2021)
- Gleichstellungsrahmenplan der LUH 2018 (2019)
- 2 Datenerhebungen
 - Eingruppierung von Tarifbeschäftigten (2019)
 - Projekt "Leistungsgewandelte Beschäftigte" (2022)
- 13 Regelungsabreden
 - 2 Verlängerungen Abgleich der Personendaten aus SAP-HCM und HIS (1/2019, 12/2019)
 - Beschlussfassung digitale PR-Sitzungen (2020, 2021, 2022)
 - 4 Anmeldungen Fortbildungsveranstaltung über TYPO3 (2020)
 - Verlängerung der Erprobungsphase Mobiles Arbeiten (2020)
 - Einführung einer elektronischen Zeiterfassung für studentische Hilfskräfte im FG Mensch-Computer-Interaktion der Fak. f. Elektrotechnik und Informatik (2020)
 - Auswertung „Saldo/Resturlaub“ aus dem Arbeitszeiterfassungssystem der Firma primion Technology AG an der LUH (2021)
 - Ergänzung: Regelungsabrede zur Anmeldung zu Veranstaltungen im Weiterbildungsprogramm (Antrago) der LUH (Verstetigung) (2021)
 - Regelungsabrede: Verstetigung von möglichen digitalen Personalratssitzungen (2022)
 - Einführung Personalkostenhochrechnung mit dem SAP-Obligoprocessor, Pilotphase (2022)

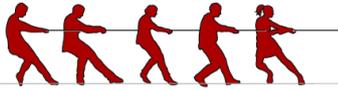
- Verstetigung der Vereinbarung zur Erprobung elektronische Urlaubsgewährung (2022)
- 6 Videoüberwachungen
 - HiTec, Geb. 3402 (2019)
 - Raum Preform, I. f. Mess- u. Regelungstechnik (2019)
 - Geb. 1101, 4. OG, FG Simulation u. Modellierung, LSE (2020)
 - Geb. 1135 Baustelle (2020)
 - Auf dem Dach Geb. 3101 (2022)
 - temporäre Videoüberwachung Geb. 4100 (2022)
- 5 Sonderauswertungen aus SAP
 - Maschinenbau (2019)
 - SAP Nutzenden-Lizenzen gem. Punkt 4 SAP-HR Dienstvereinbarung (2020)
 - IDM Privatanschrift (2020)
 - digitale Reisekostenabrechnung (2021)
 - Vorbereitung der Umstellung des Reisekostenverfahrens auf DiRK (2021)

Organisatorische Maßnahmen gem. § 69 NPersVG

- 1 Initiativantrag: Gefahr im Verzug bei baulichen Mängeln (2021)

Organisatorische Maßnahmen gem. § 70 NPersVG

- 2 Nichteinigungsverfahren
 - Kündigung eines Beschäftigten (2021)
 - Initiativantrag betreffend Liegenschaft Lange Laube 32 (2022)



Maßnahmen zur Herstellung des Benehmens gem. § 75 NPersVG

- 24 Maßnahmen zu Neu-, Um- und Erweiterungsbauten
 - davon 4 abgelehnt
- 3 Haushaltspläne (Jahre 2020-2023)
- 11 Kündigungen in der Probezeit
 - davon 1 wissenschaftlicher Mitarbeiter
- 33 Abmahnungen
 - davon 8 abgelehnt und 2 Nichtbehandlungen
- 6 Außerordentliche (Fristlose) Kündigungen
 - davon 1 abgelehnt
- 3 Reorganisationen des Präsidialstabs
- Reorganisation des Akademischen Prüfungsamtes
- Ordnung zur IT-Organisationsstruktur
- Ordnung zur Informationssicherheit
- Zielvereinbarung MWK und LUH Jahre 2023-24
- E-Mail-Richtlinie
- Richtlinie für den dienstlichen Einsatz mobiler und privater Geräte

Unzulässige Maßnahmen gem. § 63 NPersVG

- Einsatz von MS Teams in zwei verschiedenen Einrichtungen (2021)

Dienstvereinbarungen gem. § 78 NPersVG

2019: 10 Dienstvereinbarungen

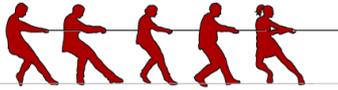
- Ergänzung des Ticket- und Workflow-Systems OTRS – 02/19
- Änderung SAP/R3: Modul Reisekostenmanagement – 06/19
- Identitätsmanagement (IDM), Änderung der Anlage 6 – 07/19
- Einführung und Anwendung des Veranstaltungsmanagementsystems „Antrago“ – 08/19
- Einführung einer Inventarisierungssoftware (Inventory Tool) – 09/19
- Betrieb des Forschungsinformationssystems Pure – 10/19
- Erweiterung des Ticket- und Workflow-Systems OTRS (Nutzendenbetreuung FIS) – 10/19
- 3 Erprobungen elektronische Urlaubsgewährung (Testbetrieb)
 - Testbetrieb SG 21 und SG 22
 - Erweiterung des Testbetriebs auf SG 23 und Dezernat 5 – 11/19
 - Erweiterung des Workflows auf elektronische Gewährung von Zeitausgleich – 12/19

2020: 6 Dienstvereinbarungen

- Kommunikationssysteme – 05/20
- Aktualisierung Betriebliches Eingliederungsmanagement – 06/20
- Identitätsmanagement (IDM), Ergänzung der Anlage 6 – 03/20
- Einführung der Anwendung Data Integration Plattform DIP – 02/20
- Änderung in SAP-HCM Anlage 5 – 03/20
- Einführung LeibnizCard für Beschäftigte – 03/20

2021: 9 Dienstvereinbarungen

- Einführung und Anwendung eines Einrichtungs- und Personenverzeichnisses aus SAP (EPV) LUH – 03/21
- Einführung und Anwendung eines Einrichtungs- und Personenverzeichnisses aus SAP (EPV) LUH, Änderung der Anlage 1 – 05/21
- Änderung des vereinfachten Beteiligungsverfahrens bei den personellen Maßnahmen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte – 08/21
- Aussetzung des Antragsverfahrens Mobiles Arbeiten – 06/21
- Verlängerung der Aussetzung der Antragsfrist und 12-Tage-Begrenzung der Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten bis 31.03.2022 – 11/21
- Anpassung Punkt 4 der DV Kommunikationssysteme – 04/21
- Einführung Software BusinessConnect (BCT) der Firma NEC für die Servicehotlines 2020, LUIS, TSB und elsa – 05/21
- Einführung der Software iSpring Learn am Mittelstand-Digital-Zentrum – 08/21
- Einführung Fernwartungssoftware für die Fernwartung von Arbeitsplatz-PCs ISL Online – 10/21



2022: 7 Dienstvereinbarungen

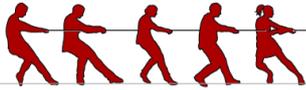
- Verstetigung Vereinbarung elektronische Urlaubsgewährung – 03/22
- Homeoffice und mobile Arbeit an der LUH – 03/22
 - 2 Änderungen der Anlage 1, Erstantrag Homeoffice – 07/22, 09/22
- Rahmen-Dienstvereinbarung zu Grundsätzen der Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Software-Anwendungen in der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) – 03/22
- Sicherung der Beschäftigtenrechte während und nach der Überführung der Leibniz Universität Hannover in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts – 04/22
- Änderung vereinfachtes Beteiligungsverfahren bei den personellen Maßnahmen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte – 08/22

Beteiligung an Bewerbungsgesprächen

	2019		2020		2021		2021	
	Bewerbungs- verfahren	Tage	Bewerbungs- verfahren	Tage	Bewerbungs- verfahren	Tage	Bewerbungs- verfahren	Tage
Azubi	22	35	22	30	24	36	15	18
MTV	145	260	145	208	161	232	192	263
WiMi	192	196	192	247	209	289	210	263
Gesamt	359	491	359	485	394	557	417	544

Termine Arbeitssicherheit

	2019	2020	2021	2022
Systemaudits	33	1	-	18
Räumungsübungen	1	-	-	-
Begehungen	7	4	8	8
Unfalluntersuchungen	2	-	-	2
Brandverhütungsschauen	3	7	-	1
Homeoffice-Begehungen	8	9	10	131



Abschlussprüfungen

Im Berichtszeitraum haben folgende Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Der Personalrat wünscht für den künftigen Berufsweg alles Gute.

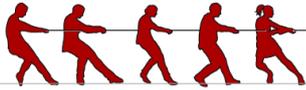
2019

Name	Beruf	Institut / Einrichtung
Andersen, Kaja	Feinwerkmechanikerin	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Bastam, Merlin	Feinwerkmechaniker	Mehrphasenprozesse
Dumann, Jana	Kff. f. Büromanagement	Versicherungsbetriebslehre
Günther, Soveig	Feinwerkmechanikerin	Werkstoffkunde
Hage, Frederik	Baustoffprüfer	Baustoffe
Hänsel, Marcel	Industriemechaniker	Technische Verbrennung
Hartje, Torben	Mechatroniker	Mechatronische Systeme
Herrmann, Fabian	Feinwerkmechaniker	Quantenoptik
Knipper, Marco	Anlagenmechaniker	Dezernat 3, SG 34
Kutzky, Julian	Gärtner	Pflanzen-genetik, Abt. Molekulare Pflanzenzüchtung
Leffler, Bodo	Industriemechaniker	Technische Chemie
Lenze, Marie-Christin	Tischlerin	Berufswissenschaften im Bauwesen
Meier, Annika	Verwaltungsfachangestellte	Dezernat 2, SG 22
Meyer, Lucas-Maximilian	Gärtner	Pflanzen-genetik, Abt. Molekulare Pflanzenzüchtung
Müller, Nils	Fachinformatiker	Leibniz Universität IT Services/LUIS
Rabing, Timo	Fachinformatiker	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Räbinger, Marvin	Fachinformatiker	Leibniz Universität IT Services/LUIS
Reumke, Mirko	Feinwerkmechaniker	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik

Name	Beruf	Institut / Einrichtung
Riekeberg, Ina	Feinwerkmechanikerin	Mehrphasenprozesse
Ronkel, Nick	Feinwerkmechaniker	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Teuber, Lindsey	Kff. f. Büromanagement	Philosophische Fakultät, Dekanat
Vogt, Fabian	Feinwerkmechaniker	Mikroproduktionstechnik

2020

Name	Beruf	Institut / Einrichtung
Brunotte, Daniel	Feinwerkmechaniker	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Damm, Sebastian	Fachinformatiker	Leibniz Universität IT Services/LUIS
Depping, Justine	Verwaltungsfachangestellte	Dezernat 2, SG 22
Elezi, Nurije	Feinwerkmechanikerin	Mikroproduktionstechnik
Freund, Johanna	Feinwerkmechanikerin	Werkstoffkunde
Gallon, Joachim	Tischler	Berufswissenschaften im Bauwesen
Germershausen, Gabor	Mechatroniker	Produktentwicklung und Gerätebau
Grosser, Denise	Kff. f. Büromanagement	Wirtschaftsinformatik
Gundlach, Tobias	Gärtner	Pflanzen-genetik, Abt. Molekulare Pflanzenzüchtung
Herwig, Julius	Industriemechaniker	Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen
Kaufmann, Sebastian	Elektroniker für Geräte und Systeme	Mechatronische Systeme
Kleinlein, Vera	Kff. f. Büromanagement	Philosophische Fakultät, Dekanat
Klohn, Andrea	Verwaltungsfachangestellte	Dezernat 2, SG 22
Pakzad, Darius	Industriemechaniker	Umformtechnik und Umformmaschinen
Paul, Sören	Industriemechaniker	Dynamik und Schwingungen



Name	Beruf	Institut / Einrichtung
Schulz, Lena	Sport- und Fitnesskauffrau	Zentrum für Hochschulsport
Steckel, Fabio	Baustoffprüfer	Baustoffe
Tegtmeier, Finn-Niklas	Kfm. f. Marketingkommunikation	Dezernat 6, uniKIK / SG 63
Thurnier, Nils	Feinwerkmechaniker	Werkstoffkunde

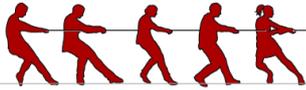
2021

Name	Beruf	Institut / Einrichtung
Baranowski, Charlotte	Tischlerin	Berufswissenschaften im Bauwesen
Bauer, Julia	Verwaltungsfachangestellte	Dezernat 2, SG 22
Brönnecke, Yannick	Feinwerkmechaniker	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Claaßen, Frederik	Industriemechaniker	Dynamik und Schwingungen
Farhat, Nazem	Baustoffprüfer	Baustoffe
Garcia, Luis Alberto	Baustoffprüfer	Baustoffe
Georgi, Christoph	Industriemechaniker	Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen
Heinemeyer, Jan	Fachinformatiker	Statik und Dynamik
Jandrey, Pia Josefine	Feinwerkmechanikerin	Werkstoffkunde
Kloppenburger, Nick	Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik	Dezernat 3, SG 34
Krawinkel, Tilman-Severin	Industriemechaniker	Mikroproduktionstechnik
Lüder, Jolina Rosi	Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik	Dezernat 3, SG 34
Mader, Max	Feinwerkmechaniker	Quantenoptik
Miehe, Niklas	Industriemechaniker	Umformtechnik und Umformmaschinen
Müller, Daniel	Feinwerkmechaniker	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik

Name	Beruf	Institut / Einrichtung
Neuenfeld, Markus	Industriemechaniker	Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen
Radant, Oliver	Industriemechaniker	Festkörperphysik, Abt. ATMOS
Rimbach, Lennart	Tischler	Berufswissenschaften im Bauwesen
Rodemann, Jonas	Werkstoffprüfer	Werkstoffkunde
Rujanski, Fabian	Fachinformatiker	Wirtschaftsinformatik
Uhlendorf, Jonas	Industriemechaniker	Technische Chemie
Wienhöft, Dennis	Feinwerkmechaniker	Werkstoffkunde
Wildfang, Lennard	Feinwerkmechaniker	Mehrphasenprozesse
Wilmskötter, Pascal	Kfm. f. Büromanagement	Zentrum für Hochschulsport
Wunnenberg, Vanessa	Kff. f. Büromanagement	Kraftwerkstechnik und Wärmeübertragung

2022

Name	Beruf	Institut / Einrichtung
Agha, Bashar	Fertigungsmechaniker	Maschinenkonstruktion und Tribologie
Almohammad, Saoud	Fachinformatiker	Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen
Bressemer, Doryn	Kff. f. Büromanagement	Fak. f. Maschinenbau, Dekanat
Brinkmeier, Robin Maurice	Fachinformatiker	Leibniz Universität IT Services / LUIS
Funk, Laureen	Kff. f. Büromanagement	Wirtschaftsinformatik
Giltmann, Felix	Kfm. f. Marketingkommunikation	Dezernat 6, uniKIK / SG 63
Grundmann, Jennifer	Werkstoffprüferin	Werkstoffkunde
Güler, Samed	Feinwerkmechaniker	Mehrphasenprozesse
Harms, Fabian	Fachinformatiker	Leibniz Universität IT Services/LUIS



Name	Beruf	Institut / Einrichtung
Hashemi, Mirwais	Feinwerkmechaniker	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Kargel, Laura	Kffr. f. Büromanagement	Versicherungsbetriebslehre
Lilienthal, Mareike	Verwaltungsfachangestellte	Dezernat 2, SG 22
Menke, Moritz	Industriemechaniker	Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen
Neumann, Sophie	Verwaltungsfachangestellte	Dezernat 2, SG 22
Pförtner, Johanna	Kff. f. Büromanagement	Philosophische Fakultät, Dekanat
Rohde, Hendrik	Industriemechaniker	Gravitationsphysik
Salm, Moritz	Mechatroniker	Mechatronische Systeme
Schlegel, Anna	Baustoffprüferin	Baustoffe
Scholz, Torben	Feinwerkmechaniker	Werkstoffkunde
Schulz-Heyn, Paul-Thore	Tischler	Berufswissenschaften im Bauwesen
Sommer, Dennis	Feinwerkmechaniker	Werkstoffkunde-Witten
Tofighmanesh, Mohammad Ali	Mechatroniker	Produktentwicklung und Gerätebau
Trübenbach, Eileen	Feinwerkmechanikerin	Quantenoptik
Voss, Gunnar Merlin	Tischler	Berufswissenschaften im Bauwesen
Wiets, Philip	Fachinformatiker	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Zimmermann, Max	Feinwerkmechaniker	Mehrphasenprozesse

Acht Auszubildende wurden im Berichtszeitraum in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an der LUH übernommen. 36 weitere konnten zumindest befristet eingestellt werden. Die dadurch erworbene Berufserfahrung wird die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sicherlich verbessern.

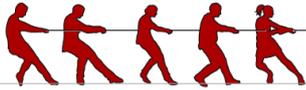
Dienstjubiläen

Im Berichtszeitraum konnten 82 Mitarbeiter*innen ihr 25-jähriges und 32 Mitarbeiter*innen ihr 40-jähriges Dienstjubiläum feiern. Ihnen allen seien an dieser Stelle ein Glückwunsch sowie der Dank für die vielen Arbeitsjahre an der Universität bzw. in anderen Dienststellen ausgesprochen.

25-jähriges Dienstjubiläum

2019

Name	Institut / Einrichtung
Böhme, Michaela	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Ladewig, Monika	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Lewejohann, Dagmar	I. f. Pflanzengenetik, Abt. Pflanzenmolekularbiologie
Mletzko, Ricarda	Dezernat 1, Sachgebiet 12
Röder, Natalie	I. f. Mikrobiologie
Steffen, Heike	I. f. Bodenkunde
Dräger, Dr. Gerald	I. f. Organische Chemie
Hoppe, Franz August	I. f. Pflanzengenetik, Abt. Molekulare Pflanzenzüchtung
Kannenberg, Bernd	LUIS
Kroll, Ulrich	I. f. Mineralogie
Lissel, Helmut	eNIFE
Mangels, Rainer	I. f. Sonderpädagogik
Möller, Michael	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Nicolaus, Dr. Martin	I. f. Werkstoffkunde
Perschel, Dietmar	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Weber, Hans-Jörg	I. f. Fertigungstechnik u. Werkzeugmaschinen



2020

Name	Institut / Einrichtung
Bey, Carsten	Dezernat 3
Buczilowski, Clemens	I. f. Zellbiologie und Biophysik, Abt. Biostatistik
Deleskiewicz, Malgorzata	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Girdzius, Ursula	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Kühn-Stoffers, Dr. Petra	I. f. Anorganische Chemie
Mossavi, Kasem	I. f. Gravitationsphysik
Oelker, Karsten	I. f. Werkstoffkunde
Pahl, Dr. Martin	I. f. Informationsverarbeitung
Radacic, Maria	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Salek-Gilani, Farzad	I. f. Werkstoffkunde
Schönau, Beate	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Schwarz, Anne	Suchtbeauftragte
Streitparth, Dr. Angela	Dezernat 2, Sachgebiet 23
Trappenhagen, Bianca	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Wittig, Kirsten	Dezernat 3, Sachgebiet 31

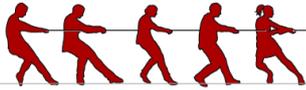
2021

Name	Institut / Einrichtung
Armbrecht, Rainer	Dezernat 3, Sachgebiet 35
Barden-Läufer, Dr. Birgit	Hochschulbüro für Internationales
Beutel, Dr. Sascha	I. f. Technische Chemie
Breidenstein, Dr. Bernd	I. f. Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen

Name	Institut / Einrichtung
Gernns, Dr. Heike	Dezernat 4
Göbel, Andreas	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Göldner-Pauer, Anne-Dore	I. f. Quantenoptik
Griep, Yvonne	I. f. Festkörperphysik, Abt. Nanostrukturen
Griesbach, Karin	Leibniz School of Education
Herwig, Anne Katrin	I. f. Bodenkunde
Lange, Uwe	I. f. Werkstoffkunde
Lieker, Stephanie	I. f. Montagetechnik
Liemert, Frank	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Mikat, Bastian	Dezernat 5, Sachgebiet 51
Miosga, Dr. Christiane	I. f. Sonderpädagogik
Niemeyer, Bettina	I. f. Umformtechnik und Umformmaschinen
Olbrich, Dr. Markus	I. f. Mikroelektronische Systeme
Pichowski, Anke von	Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie
Pohl, Stephan	I. f. Wirtschafts- und Kulturgeographie
Schröder, Holger	Dezernat 3
Stahl, Dr. Frank	I. f. Technische Chemie

2022

Name	Institut / Einrichtung
Andersen, Siegmard	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Attia, Dr. Frank Samir	I. f. Angewandte Mathematik
Bartelt, Helge	I. f. Berufswissenschaften der Metalltechnik



Name	Institut / Einrichtung
Bokeloh, Silke	I. f. Bodenkunde
Brase, Dr. Beate	Nds. Studienkolleg
Buchholz, Elke	Dezernat 4, Sachgebiet 41 / Hochschulbüro f. Chancenvielfalt
Busch, Nicole	I. f. Maschinenkonstruktion und Tribologie
Elspaß, Dr. Peter	PS 4
Ernst, Bärbel	I. f. Gartenbauliche Produktionssysteme, Abt. Gehölz- u. Vermehrungsphysiologie
Fast, Natalia	I. f. Risiko und Zuverlässigkeit
Fiebig, Dr. Maximiliane	Studiendekanat der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Gellermann, Friedbert	I. f. Technische Chemie
Hitchen, Svenia	Dezernat 6, Sachgebiet 62
Jaspers-Göring, Doris	I. f. Informationsverarbeitung
Karasch, Madlen	Dezernat 6
Kleedeht, Stefan	LUIS
Körber, Tanja	I. f. Kontinuumsmechanik
May, Nicole	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Meyer, Dr. Arno	I. f. Sportwissenschaft
Michaelson, Silke	Dezernat 3, Sachgebiet 35
Muallem, Dr. Maria	Leibniz Language Centre
Panning-von Scheidt genannt Weschpfennig, Dr. Lars	I. f. Dynamik u. Schwingungen
Peter, Christine	LUIS
Pfennig, Katrin	PhoenixD

Name	Institut / Einrichtung
Rost, Inga-Dorothee	Philosophische Fakultät
Rupp, Dr. Thomas	LUIS
Sander, Claudia	I. f. Photogrammetrie und Geoinformation
Scheele, Ulrich	Dezernat 3, Sachgebiet 31
Schuh, Matthias	I. f. Informationsverarbeitung
Specht, André	I. f. Pflanzenernährung
Walters, Marion	Fak. f. Elektrotechnik und Informatik

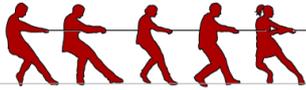
40-jähriges Dienstjubiläum

2019

Name	Institut / Einrichtung
Bojahr, Manuela	Innenrevision
Halfar, Vera	I. f. Kontinuumsmechanik
Oertzen, Wiltrud von	I. f. Gartenbauliche Produktionssysteme, Abt. Zierpflanzenbau
Rehmert, Sabine	I. f. Gravitationsphysik
Rettstadt, Monika	I. f. Organische Chemie
Schipper, Dagmar	I. f. Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen
Runkel, Dr. Joachim	I. f. Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Wischhöfer, Dr. Ulrich	I. f. Maschinenkonstruktion und Tribologie

2020

Name	Institut / Einrichtung
Bergmann, Thomas	Dezernat 1, Sachgebiet 12



Name	Institut / Einrichtung
Lueder, Welf-Thure von	I. f. Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Meine, Volker	I. f. Kontinuumsmechanik
Meyer, Katharina	I. f. Gartenbauliche Produktionssysteme, Abt. Systemmodellierung Gemüsebau
Schaper, Helga	I. f. Gartenbauliche Produktionssysteme, Abt. Systemmodellierung Gemüsebau

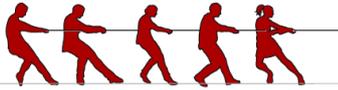
2021

Name	Institut / Einrichtung
Barkhof, Dirk	I. f. Maschinenkonstruktion und Tribologie
Garcia Moreno, Jeanette	I. f. Geologie
Grisat, Norbert	I. f. Gartenbauliche Produktionssysteme, Abt. Biosystemtechnik
Grundstedt, Christina	I. f. Entwicklungs- und Agrarökonomik
Kruse, Klaus	I. f. Werkstoffkunde
Melching, Hans-Joachim	I. f. Gravitationsphysik
Munzel, Sylvia	Naturwissenschaftliche Fakultät
Raasch, Dr. Siegfried	I. f. Meteorologie und Klimatologie
Spyra, Richard	Dezernat 3, Sachgebiet 32A
Tappe, Jörg	Dezernat 2, Sachgebiet 22
Tenschert, Uwe	I. f. Thermodynamik
Zekoll, Birgit	I. f. Anorganische Chemie

2022

Name	Institut / Einrichtung
Hildebrandt, Elke	Philosophische Fakultät

Name	Institut / Einrichtung
Krase, Erika	Präsidialamt
Höhne, Michael	Dezernat 3, Sachgebiet 32 B
Meyer, Andreas	I. f. Gartenbauliche Produktionssysteme, Abt. Biosystemtechnik
Pinkvos, Arne	I. f. Werkstoffkunde
Plath, Hartmut	Dezernat 3, Sachgebiet 34
Semke, Erich	IfES-SI-Hochspannungstechnik und Asset Management



Verabschiedungen

2019

39 Kolleg*innen schieden aus dem Berufsleben aus.

36 Beschäftigte konnten mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand gehen, davon 14 Beschäftigte – 12 Frauen und zwei Männer – als besonders langjährig Versicherte.

Ein Beschäftigter ging aufgrund von Berufsunfähigkeit in vorzeitige Rente.

Zwei Beschäftigte konnten aufgrund der Altersteilzeitregelung und Beendigung der Freistellungsphase in den Ruhestand gehen.

2020

24 Kolleg*innen schieden aus dem Berufsleben aus.

23 Beschäftigte konnten mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand gehen, davon sechs Beschäftigte – zwei Frauen und vier Männer – als besonders langjährig Versicherte.

Eine Beschäftigte ging aufgrund von Berufsunfähigkeit in vorzeitige Rente.

2021

32 Kolleg*innen schieden aus dem Berufsleben aus.

28 Beschäftigte konnten mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand gehen, davon 11 Beschäftigte – sieben Frauen und vier Männer – als besonders langjährig Versicherte.

Vier Beschäftigte gingen aufgrund von Berufsunfähigkeit in vorzeitige Rente.

2022

33 Kolleg*innen schieden aus dem Berufsleben aus.

30 Beschäftigte konnten mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand gehen, davon acht Beschäftigte – fünf Frauen und drei Männer – als besonders langjährig Versicherte.

Drei Beschäftigte gingen aufgrund von Berufsunfähigkeit in vorzeitige Rente.

Todesfälle

2019

Name	Institut / Einrichtung
Behmann, Gabriele	Studiendekanat Juristische Fakultät
Kurtz, Dr. Thorsten Ralph Egon	Juristische Fakultät
Perner, Matthias	Fachsprachenzentrum

2020

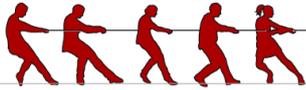
Name	Institut / Einrichtung
Faber, Dr. Günter	I. f. Psychologie

2021

Name	Institut / Einrichtung
Hering, Ulrich	I. f. Gartenbauliche Produktionssysteme, Abt. Systemmodellierung Gemüsebau

2022

Name	Institut / Einrichtung
Hacks, Lisanne	I. f. Geotechnik



Mitglieder des Personalrats

Name	Funktion	Telefon	E-Mail (Freigestellte) / Einrichtung
Elli Grube	Vorsitz	19904	grube@personalrat.uni-hannover.de
Jörg Schollbach	1. Stellv.	19901	schollbach@personalrat.uni-hannover.de
Regina Garcia	2. Stellv.	19907	garcia@personalrat.uni-hannover.de
Sarah Steiding	3. Stellv.	5216	steiding@personalrat.uni-hannover.de
Marc André Brinkforth-Peiser	Beamt*innen-vertretung	14672	Dezernat 6, SG 65 - Service Lehrveranstaltungsplanung und Personenverzeichnis
Katja Bohne	Beamt*innen-vertretung	2413	bohne@personalrat.uni-hannover.de
Bettina Aichinger		19903	aichinger@personalrat.uni-hannover.de
Malgorzata Baniecka		4904	Turbomaschinen und Fluid-Dynamik
Susana Dänzer Barbosa		19906	daenzer-barbosa@personalrat.uni-hannover.de
Oliver Gorden		19902	gorden@personalrat.uni-hannover.de
Ulrike Hepperle		2720	Schwerbehindertenvertretung
André Hruschka		13122	hruschka@personalrat.uni-hannover.de
Andree Klann		4867	Hochschulbüro für Internationales
Markus Köhler		2551	Physikalische Chemie und Elektrochemie
Frank Liemert		5996	Dezernat 3, SG 31, Abschnitt Dokumentation
Anh-Vu Phan		5144	phan@personalrat.uni-hannover.de
Norbert Pyttlik		19129	pyttlik@personalrat.uni-hannover.de
Martin Volkmann		19219	volkmann@personalrat.uni-hannover.de

Kontakt: Sekretariat des Personalrats

Mirsada Arifovic, Heike Buchholz
 Telefon: 3074
 Fax: 3075
 E-Mail: buero@personalrat.uni-hannover.de
 Adresse: Welfengarten 3, Gebäude 1111

Kommen Sie am 05.09.2023 (10:00-12:00 Uhr, Kali-Chemie-Hörsaal) und 14.09.2023 (14:00-16:00 Uhr, online) zur Personalversammlung und informieren Sie Ihre Kolleg*innen!



WEGEN

PERSONAL-

VERSAMMLUNG

GESCHLOSSEN!