

# Der Personalrat informiert



PR-Info Nr. 52/2013



*Frau Schlaumeier versucht mit der Hotline ein Computerproblem zu lösen Hallo Hotline – hier spricht Frau Schlaumeier – bitte helfen Sie mir*

**Personalversammlung November 2012**

## EDV – Neuigkeiten

Elektronische Datenverarbeitung (EDV) ist, wie wir alle wissen, einem ständigen Veränderungsprozess unterworfen. Oftmals merken Benutzerinnen und Benutzer nur wenig davon. Vielfach gibt es aber auch Aufregung, weil der Verdacht von Überwachung und Kontrolle besteht.

Aktuell stehen Veränderungen in der EDV der TiHo an, die für Anwenderinnen und Anwender einige Auswirkungen haben werden.

Bei all diesen Neuerungen hat der Personalrat darauf zu achten, dass keine Nachteile für die Beschäftigten entstehen, dass z.B. eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen ist, dass Kolleginnen und Kollegen die entsprechenden Schulungen angeboten werden und dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und Vereinbarungen eingehalten werden.

Sind zu bestimmten Bereichen keine Vorschriften vorhanden, so muss der Personalrat mit der Dienststelle eine Dienstvereinbarung erarbeiten und abschließen.

### Was wird neu?



- Netzwerkbetriebssystem / Verzeichnisdienst

Das bisherige Netzwerkbetriebssystem „Novell Netware“ und dessen Verzeichnisdienst „Novell Directory Service“ wird durch das Netzwerkbetriebssystem „Microsoft Windows 2008 R2“ und dessen Verzeichnisdienst „Active Directory“ abgelöst.

Active Directory ermöglicht es, ein Netzwerk entsprechend der realen Struktur des Unternehmens oder seiner räumlichen Verteilung zu gliedern. Dazu verwaltet es verschiedene Objekte in einem Netzwerk wie beispielsweise BenutzerInnen, Gruppen, Computer, Dienste, Server, Dateifreigaben und andere Geräte wie Drucker und Scanner und deren Eigenschaften. Mit Hilfe von Active Directory kann ein Administrator die Informationen der Objekte organisieren, bereitstellen und überwachen. (Quelle: Wikipedia)

Hier wird zum Beispiel abgelegt, welche Lese- und Schreibrechte Benutzer haben, welche Netzwerkdrucker ihnen zur Verfügung stehen

und unter welcher Email-Adresse sie zu erreichen sind.

- Mailsystem

Durch einen Wechsel des Mailsystems wird die Funktionalität des Mailsystems deutlich erweitert, sowohl auf Seiten des zentralen Mailservers, als auch auf Seiten der Zugriffsmöglichkeiten auf die Mailbox durch die Anwender.

- Standardbetriebssystem

Es erfolgt ein Wechsel vom Betriebssystem „Windows XP“ zu „Windows 7“. Windows-Betriebssysteme sind vor allem auf Personal Computern und Servern verbreitet; daneben existieren Varianten z.B. für Geräte wie Smartphones.

- Inventarisierung der PCs

Die Methode zur Inventarisierung der PCs hinsichtlich installierter Hard- und Software wird überarbeitet.

Es wird automatisch erkannt, welche Hardwarekomponenten und welche Softwarelösungen in dem jeweiligen PC installiert sind. Persönliche Daten, wie z.B. Nutzungsverhalten und/oder lokal vorhandene Anwendungsdaten sollen durch die Inventarisierungssoftware nicht erfasst werden.

- Fernwartung

Überarbeitung der Methoden, um ein durch eine Fehlermeldung erkanntes Problem zu lösen. Unter Fernwartung versteht man den Fernzugriff von technischem Personal (TiHO-IDS) auf Systeme zu Wartungs- und Reparaturzwecken sowie die Bearbeitung von Fehlermeldungen.

- Chipkartensystem

Einführung von Chipkarten mit verschiedenen Funktionalitäten, unter anderem soll die Chipkarte als Dienstausweis gelten.

*Der Personalrat und auch der Datenschutzbeauftragte der TiHo, Prof. Schröder, sind in alle diese Veränderungen einbezogen und achten auf den Schutz der Beschäftigten!*

## Mehr Urlaubstage ?

Gemäß einem Erlass der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL, Arbeitgebervereinigung) werden allen Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder (TV-L) für die Jahre 2011 und 2012 30 Tage Urlaub gewährt. Das gilt auch für die Auszubildenden. Es ist eine Besserstellung der jüngeren Beschäftigten gegenüber der bisherigen tariflichen Regelung (26 bzw. 29 Urlaubstage).

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte profitieren nicht von dieser Vorschrift, da sie nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Für sie gilt somit leider die schlechtere Regelung des Bundesurlaubsgesetzes:

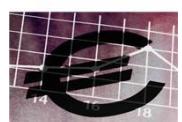
<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/burlg.html>



In 2013 wird die Dauer des Urlaubs tariflich neu geregelt werden müssen. Mal sehen, ob die Arbeitgeber uns dann genau diese Regelung anbieten oder auf eine generelle Absenkung der Urlaubsdauer hinarbeiten! Eine Neuregelung der Urlaubsdauer war notwendig geworden, weil nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts die bisherigen Vorschriften in den Tarifverträgen eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen und dies nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verboten ist.

***Wenn Sie Fragen dazu haben, wenden Sie sich an die Kolleginnen der Personalabteilung oder auch an den Personalrat!***

## Letzter Aufruf!



Verschiedentlich hatten der Personalrat – auf der Personalversammlung, im letzten Info, in Rundmails – und auch die Personalabteilung der TiHo darauf hingewiesen, dass für etliche Beschäftigengruppen die Möglichkeit besteht, besser eingruppiert zu werden. Dazu muss jede/r Einzelne, der einen Anspruch darauf hat, einen formlosen Antrag an die Personalabteilung stellen – dies kann man bis zum **31.12.2012** machen, dann wird rückwirkend ab 01. Januar 2012 das höhere Entgelt gezahlt!!

## Weiterbildung – immer noch kein Thema?

Der Personalrat hat in der Vergangenheit immer wieder das Thema für die Beschäftigten der TiHo auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich angesprochen, Themenvorschläge ausgearbeitet und die ReferentInnen für die jeweiligen Themen angesprochen. Diese Vorschläge wurden als Anstoß der Dienststelle mitgeteilt in der Hoffnung, dass nun ein Weiterbildungsprogramm ins Leben gerufen wird, das die Interessen vieler Beschäftigter erfasst, nämlich eine arbeitsplatzbezogene Weiterbildung. Dem ist leider nicht so, immer wieder

müssen wir das Thema neu anstoßen und werden auf das Hochschulübergreifende Weiterbildungsprogramm (HüW) Programm verwiesen. Das HüW Programm hat zwar gute Angebote aber nicht für alle Berufsgruppen, sondern vor allem für Verwaltungsbeschäftigte. So fehlen zum Beispiel Angebote für Beschäftigte in der Tierpflege, im Handwerkerbereich, für das Reinigungspersonal und auch für die KollegInnen in den Laboren. Dieser Bereich bildet sich zwar über den erfolgreich geführten TA-Stammtisch weiter, der aber nicht als Weiterbildung in der Arbeitszeit anerkannt ist. Für die Hochschulsekretärinnen hatte der Personalrat eine Umfrage zu den interessierenden Themen für eine Weiterführung der Workshops durchgeführt. Die uns versprochene Weiterführung dieser Workshops steht ebenfalls noch aus! Der Personalrat bleibt hartnäckig und gibt das Thema Weiterbildung nicht auf!!!



Inhalt	Seite
Neues aus der EDV.....	S. 2
Mehr Urlaubstage ?.....	S. 3
Letzter Aufruf Höhergruppierung.....	S. 3
Weiterbildung – immer noch kein Thema.....	S. 3
Vorläufiger Terminplan TA-„Stammtisch“.....	S. 4
Angebot zur Ausbildereignungsprüfung.....	S. 4
Ab 2013 erweitertes Team im Personalrat.....	S. 5
Wenn die Arbeit krank macht.....	S. 6
Arbeitszeit: Überstunden, Wochenend- und Nacharbeit nehmen zu.....	S. 6
Überlastungsanzeige – was ist das?.....	S. 7
Gute Wissenschaft gibt es nicht umsonst – wissenschaftlich Beschäftigte brauchen faire Perspektiven .....	S. 8
Berufungsrecht für ProfessorInnen an die Universität Osnabrück übertragen.....	S. 9
Initiative UmFAIRteilen.....	S. 9
Spanien streikt für Bildung.....	S. 10
Verkündungsblätter.....	S. 10

## **Angebot des Fördervereins der Berufsbildenden Schule Justus v. Liebig zur Ausbildereignungsprüfung:**

<b>Bildungsziel:</b>	<b>Ausbilder/-in (Ausbildereignung)</b>
<b>Bildungsart:</b>	Fortbildung gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung - vom 21. Januar 2009
<b>Ort:</b>	Justus-von-Liebig-Schule, Höfestraße 37, Hannover
<b>Veranstalter:</b>	Förderverein BBS J. v. Liebig Höfestraße e. V.
<b>Kursumfang:</b>	80 Unterrichtsstunden (Blockwoche 22.10. - 26.10. als Bildungsurlaub und 4 Sonnabende: 20.10., 27.10., 3.11., 10.11.)
<b>Beginn:</b>	20. Oktober 2012
<b>Lehrgangskosten:</b>	470 Euro zzgl. Kosten für Lernmaterial (ca. 30 Euro)
<b>Prüfung:</b>	IHK Hannover Die aktuellen Prüfungsgebühren erfahren Sie auf der Homepage der IHK Hannover
<b>Kursinhalte:</b>	(aus AEVO verkürzt) Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in vier Handlungsfeldern: 1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen, 2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken, 3. Ausbildung durchführen, 4. Ausbildung abschließen.
<b>Abschlussart:</b>	Prüfung der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung gemäß Ausbilder- Eignungsverordnung (AEVO) vom 21. Januar 2009

## Ab 2013 erweitertes Team im Personalrat:

**Marion Kutschke, Marion Pufal und Birgitt Mendig**  
(von links nach rechts)



Nachdem bei der Personalratswahl im März festgestellt worden war, dass die Beschäftigtenzahl an der TiHo die Zahl von 1000 Personen überschritten hat, stellte der Personalrat einen Antrag an den Präsidenten, ein drittes Mitglied des Personalrats von den dienstlichen Tätigkeiten für die Aufgaben im Personalrat freizustellen. Dieser Antrag wurde vom Präsidenten abgelehnt.

Im Personalvertretungsgesetz Niedersachsen ist dazu in § 39, Abs. 3 folgende Vorschrift zu finden:  
„3) Mitglieder des Personalrats sind auf Antrag des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Über den Umfang der Freistellung entscheidet die Dienststelle im Einvernehmen mit dem Personalrat. Dabei sind in der Regel freizustellen in Dienststellen mit regelmäßig

300 bis	600 Beschäftigten	1 Mitglied
601 bis	1.000 Beschäftigten	2 Mitglieder
1.001 bis	2.000 Beschäftigten	3 Mitglieder ....“

Da ein Einvernehmen mit dem Präsidenten nicht herzustellen war, entschloss sich der Personalrat, ein vorgerichtliches Verfahren durchzuführen, das sog. „Einigungsstellenverfahren“. Die „Einigungsstelle“ ist besetzt mit 3 vom Personalrat benannten Mitgliedern, 3 Mitgliedern, die die Dienststelle benennt und einer unabhängigen externen Person, in unserem Fall ein Richter a.D. des Landesarbeitsgerichts. In dem Verfahren wird versucht, einen für alle Seiten akzeptablen Kompromiss zu finden.

Nach zwei extrem schwierigen Verhandlungen wurde folgendes **Ergebnis** erzielt:

*Neben Marion Pufal und Birgitt Mendig, die zu 100% für den Personalrat von ihren dienstlichen Tätigkeiten freigestellt sind, wird ab 01.01.2013 die Kollegin Marion Kutschke zu 75% von ihren dienstlichen Aufgaben in der Buchhaltung der TiHo freigestellt und steht dem Personalrat zur Verfügung. Marion Kutschke ist seit 2008 Mitglied im Personalrat - wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!!!*

## Wenn die Arbeit krank macht

Zeitdruck, Stress, ausufernde Wochenendarbeit und Überstunden – schlechte Arbeitsbedingungen gelten als Ursachen für steigende psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Fast 54 Millionen Krankheitstage aufgrund seelischer Probleme wurden allein im Jahr 2010 registriert – seit 1997 ein Anstieg um 80 Prozent. Flexibilisierung, ständige Erreichbarkeit und wachsender Druck am Arbeitsplatz gelten oft als Ursachen, hat der Fehlzeiten-Report 2012 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) ergeben.

Weil das so ist, rücken Arbeitsbedingungen und der Schutz vor psychischen Belastungen verstärkt in das Blickfeld der Politik. Der Schutz der Gesundheit wird 2013 einer der Schwerpunkte der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Die GDA ist eine konzertierte Aktion von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern; Gewerkschaften und Arbeitgeber sind ebenfalls daran beteiligt. Mit der GDA soll erreicht werden, dass Unternehmen die Ursachen arbeitsbedingter psychischer Belastungen rechtzeitig erkennen und beseitigen. (aus: [www.dgb.de/themen](http://www.dgb.de/themen))

## Arbeitszeit: Überstunden, Wochenend- und Nacharbeit nehmen zu

Die Menschen in Deutschland arbeiten häufiger am Wochenende und in der Nacht als noch vor 15 Jahren. Das hat eine Erhebung des Statistischen Bundesamtes ergeben. Auch Nacht- und Teilzeitarbeit haben zugenommen. Zeit zur Erholung fehlt immer öfter. Der DGB setzt sich deshalb für verbindliche Erholungszeiten ein. "Alle Studien deuten darauf hin, dass Arbeit zum Stressfaktor Nummer eins und Burn-out zu einem bedrohlichen Phänomen wird", so der DGB.

Nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes musste im vergangenen Jahr fast ein Viertel (24,5 Prozent) aller Beschäftigten auch sammearbeiten.

1996 waren es nur 18,8 Prozent. Auch der Anteil der Nacharbeiter (23 bis 6 Uhr) erhöhte sich in den letzten 15 Jahren von 6,8 auf 9,6 Prozent.

Der DGB sieht die Entwicklung mit großer Sorge. Wer am Wochenende arbeitet, hat nicht nur keine Zeit zur Erholung, sondern ist sogar noch gestresster. Der Grundsatz "Samstags gehören Vati und Mutti mir" gilt längst nicht mehr für alle. Ein Drittel der Wochenendarbeiter muss sogar mehr als zehn Überstunden pro Woche machen.

Die Belastung für den Einzelnen hat stark zugenommen, auch durch die prekären Arbeitsverhältnisse. Es kann nicht richtig sein, wenn zwei Drittel der Beschäftigten in derselben Zeit immer mehr arbeiten müssen und sie ausgequetscht werden wie Zitronen. Wenn klar ist, dass die Arbeit von einem Einzelnen nicht zu

schaffen ist, müssen auch neue Stellen geschaffen werden.

Die Arbeitgeber müssen von der Bundesregierung viel stärker in die Pflicht genommen werden, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Dazu gehören klare Grenzen. Viele müssen sich die Arbeit mit nach Hause nehmen, mancher den Laptop an den Strand. Wir brauchen verbindliche Erholungszeiten. Sonst werden die Leute krank. Alle Studien deuten darauf hin, dass Arbeit zum Stressfaktor Nummer eins und Burn-out zu einem bedrohlichen Phänomen wird.

Arbeitszeit ist auch an der TiHo immer wieder ein Thema: Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaften, Lage der täglichen Arbeitszeit, „freiwillige“ Mehrarbeit sind häufige Konfliktpunkte in den Kliniken und Instituten, sowohl in der Gruppe der WissenschaftlerInnen als auch der übrigen Beschäftigten.

Übrigens hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeit. So bestimmt § 66 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes:

„(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

- 1.a) Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten,
- b) Regelungen über die gleitende Arbeitszeit oder die langfristige ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit, ...“

*Melden Sie sich bei uns, wenn es Probleme gibt!*



# Überlastungsanzeige – was ist das?

Durch die Zunahme von Arbeitsbelastungen, verursacht u.a. durch ständigen Personalmangel, Defizite bei der Organisation des Personaleinsatzes durch den Arbeitgeber oder andauernde Mehrarbeit werden Beschäftigte an ihre Leistungs- und Belastbarkeitsgrenzen geführt.

Dies kann zu Fehlern in der Erledigung der Arbeitsaufgaben führen und negative Folgen für alle Beteiligten haben, für den Betrieb und nicht zuletzt für die Beschäftigten selbst. Im Tierpflegerbereich können z.B. Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit, bei den zur Versorgung bzw. Betreuung anvertrauten Tieren entstehen, auch die Sicherheit und Gesundheit der TierpflegerInnen ist dann nicht mehr gewährleistet.

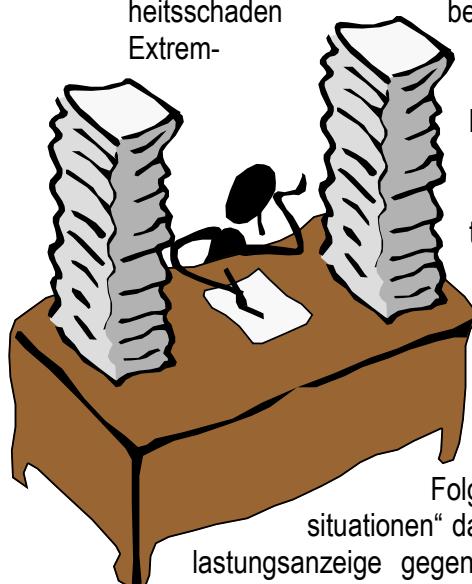
Führt eine Arbeitsüberlastung über die Gefährdung hinaus zu einem Schaden (z.B. Sach- oder Gesundheitsschaden

bei Dritten), können im Fall finanzielle Ersatzansprüche oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu Lasten der Beschäftigten die negativen Konsequenzen sein.

Um u.a. dies zu vermeiden, hat sich als Instrument der Entlastung der Beschäftigten vor den

Folgen solcher „Gefahrensituationen“ das Erstellen einer Überlastungsanzeige gegenüber dem Arbeitgeber entwickelt.

Eine Überlastungsanzeige bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, auf die u.U. personengefährdenden Situationen aufmerksam zu machen und sich im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche entlasten zu können. Sie dient nicht unwesentlich dazu, den Arbeitgeber deutlich – zum Schutz der Beschäftigten – auf die Gefahren für Leib oder gar Leben hinzuweisen. Der Arbeitgeber hat dann die Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zur „Gefahrenabwehr“ einzuleiten. Die Überlastungsanzeige speist sich folglich rechtlich u.a. aus Teilen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), des Arbeitsvertrags (Nebenpflichten) und des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB; Haftungsrecht).



## Und was ist eine Überlastungsanzeige konkret?

Sie ist der schriftliche Hinweis an den Arbeitgeber bzw. unmittelbaren Vorgesetzten über potenzielle Schädigungen und Gefährdungen der Kunden / Patienten oder der Beschäftigten eines Betriebes durch eine vorliegende „Überlastung“.

## Die Kernaussage einer Überlastungsanzeige

Die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation ist aufgrund (z.B.) der o.g. Punkte gefährdet und Schäden für die Beteiligten sind zu befürchten.

## Warum sollten Beschäftigte eine Überlastungsanzeige schreiben?

Aus Eigenschutz der Beschäftigten vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen – zur eigenen „Entlastung“ und zum Schutz der Kunden / Patienten und des Unternehmens.

## Besteht eine Pflicht zur Darstellung einer Überlastungssituation im Arbeitsverhältnis?

Ja. Sie resultiert u.a. aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§ 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB). Danach ist die/der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden oder voraussehbaren Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen und darüber hinaus auf z.B. organisatorische Mängel, Überschreiten der zulässigen Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) usw. aufmerksam zu machen. Weiter konkretisiert werden diese Nebenpflichten im Arbeitsschutzgesetz. Nach § 15 ArbSchG haben die Beschäftigten nämlich die Pflicht (soweit es für sie selbst möglich ist), für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, aber auch für die der Personen, die von Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, Sorge zu tragen.

## Wann ist eine Überlastungsanzeige abzugeben?

Wenn absehbar ist, dass aus eigener Kraft die Arbeit nicht mehr so zu leisten ist, dass Schäden oder ar-

beits- oder andere vertragliche Verletzungen ausgeschlossen werden können. Bezuglich des Zeitpunkts der Abgabe der Überlastungsanzeige hilft auch hier wieder das Arbeitsschutzgesetz. Nach § 16 Abs. 1 ArbSchG haben die Beschäftigten die Pflicht, dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten **jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr** für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt **unverzüglich, d.h. ohne schuldhafte Verzögerung** nach Feststellen der Gefahr zu melden.

### Wer bekommt alles die Überlastungsanzeige?

Der Arbeitgeber (Institutsdirektor, Präsident), der Personalrat und der Betriebsarzt bekommen die Überlastungsanzeige.

### Wo sollten die Überlastungsanzeigen aufbewahrt werden?

Zur eigenen Absicherung ist es empfehlenswert, selbst eine Kopie aufzubewahren. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber entsprechend dafür Sorge tragen, dass die Anzeigen aufbewahrt werden. Sachlich richtig wäre die Aufbewahrung in der Personalakte oder in entsprechenden Sachakten, die zentral geführt werden. Die Anzeige dient u.U. als Beweis bei einem eingetretenen Schaden und damit verbundenen, geltend gemachten Ansprüchen der Betroffenen, deshalb sollte vor Ort eine Regelung über die Aufbewahrung getroffen werden. Die Überlastungsanzeige ist eine Urkunde im Sinne des Strafgesetzbuchs und darf deshalb auch nicht ohne Einwilligung der betroffenen Beschäftigten vernichtet werden.

## Gute Wissenschaft gibt es nicht umsonst – wissenschaftlich Beschäftigte brauchen faire Perspektiven

Unter diesem Titel hat die Gewerkschaft ver.di ein Positionspapier zum Arbeitsplatz Wissenschaft vorgelegt:

„Auf dieser Grundlage mischen wir uns in der Politik aber auch in den einzelnen Hochschulen ein und fordern gemeinsam mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern faire Perspektiven.“

Moderne, gesellschaftlich leistungsfähige Wissenschaftseinrichtungen müssen anerkennen, dass Wissenschaft ein Produkt kollektiver Leistungen aller Beschäftigten ist.

Das Hochschulsystem muss sich daher von der Fixierung auf wenige Spitzenpositionen lösen und der großen Zahl von engagierten und kompetenten Wissenschaftler/-innen transparente Berufswege, attraktive Berufsbilder, sowie Planbarkeit und Sicherheit bieten.

Gute Hochschulen, die einen umfassenden Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung liefern, sind auf Dauer nur mit guten Arbeitsbedingungen zu erhalten. Daraus resultieren für uns zahlreiche Konsequenzen, insbesondere in den Bereichen: Arbeits- und Vertragsbedingungen, transparente Berufswege und le-



bensphasenorientierte Unterstützung, Promotion und Mitbestimmung.“

Die Gewerkschaft ver.di fordert deshalb – und das ist auch unsere Position als Personalrat:

1. Klare Berufsperspektiven für wissenschaftlich Beschäftigte: Karrierewege müssen transparenter werden, und sie dürfen nicht ausschließlich zur Professur als einziger Dauerbeschäftigung führen.
2. Mindeststandards bei Befristung und Teilzeit: Sinkende Vertragslaufzeiten und immer kleinere Stellenanteile sind unzumutbar und unproduktiv. Wir fordern als Sofortmaßnahme: Im Regelfall mindestens 3/4-Stellen und mehr als 12 Monate Laufzeit.
3. Aufhebung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: Das WissZeitVG verhindert sichere Beschäftigungsverhältnisse und tarifvertragliche Regelungen. Es muss in dieser Form abgeschafft werden.
4. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen: Wir fordern eine konsequente Gleichstellungspolitik, etwa durch Professoren/-innenprogramme, mit Anreizen unterstützte Quotenregelungen und substanzelle Mitbestimmung bei der Stellenbesetzung.

5. Balance zwischen Arbeit und Leben auch für Wissenschaftler/-innen: Entgrenzte Arbeit darf von Vorgesetzten und Hochschulen nicht noch künstlich befördert werden. Stattdessen müssen flexible Möglichkeiten der Entschleunigung angeboten werden.

6. Regelbeschäftigung für reguläre Aufgaben, Dauerbeschäftigung für Daueraufgaben: Ohne den sogenannten "Nachwuchs" würden die deutschen Hochschulen zusammenbrechen. Es muss gelten: Wer Daueraufgaben erfüllt, muss im Regelfall ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis haben.

7. Verlässliche Grundfinanzierung statt ausuferndem Drittmittelwettbewerb: 40 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an Hochschulen werden über Drittmittel finanziert. Das befördert ebenso Befristung wie es produktive, langfristige Forschungszusammenhänge beschädigt. Das muss durch eine tragfähige Grundfinanzierung verändert werden.

Weitere Infos unter:

<https://biwifo.verdi.de/hochschule/gute-wissenschaft und fairspektive.de>

## Berufungsrecht für Professorinnen und Professoren an die Universität Osnabrück übertragen

Niedersachsens Wissenschaftsministerin Professorin Dr. Johanna Wanka hat der Universität Osnabrück mit Wirkung zum 1. August 2012 das Recht übertragen, selbst Professorinnen und Professoren zu berufen. Bislang hat neben den Stiftungshochschulen nur die Leibniz Universität Hannover unter den Hochschulen in staatlicher Trägerschaft dieses Recht selbstständig ausüben dürfen.

**Dies war vereinbart worden, nachdem die Uni Osnabrück entgegen vorheriger Absichten nach heftiger Kritik von Personalräten und Gewerkschaften nun doch keinen Antrag an das Ministerium gestellt hatte, eine Stiftungshochschule zu werden. (aus: <http://bildungsklick.de/>)**

## Initiative UmFAIRteilen

Fehlende Kita-Plätze, geschlossene Bibliotheken, Unterfinanzierung von Hochschulen, mangelhafter Nahverkehr – der öffentlichen Hand fehlt das Geld für wichtige Investitionen. Dem stehen gigantische private Vermögen entgegen. Sie müssen wieder an der Finanzierung unseres Gemeinwesens beteiligt werden - mit einer einmaligen Vermögensabgabe und einer dauerhaften Vermögensteuer. Dies fordert die Initiative „UmFAIRteilen“, die von den folgenden Organisationen getragen wird. Auch in Hannover werden dazu Aktionen stattfinden.



## Spanien streikt für Bildung

In Spanien streikt jetzt erstmals das gesamte Bildungssystem - von der Vorschule bis zur Universität, vom Schüler bis zum Dozenten. Protestiert wird gegen die tiefen Einschnitte. »Die Bildung ist kein Kostenfaktor, sondern eine Investition«, lautete das Motto des Streiks.

Im gesamten spanischen Bildungssektor zeichnet sich ein langer und harter Konflikt ab. Geschätzt wird, dass insgesamt etwa 100 000 Stellen im Bildungssektor gestrichen werden; Die Regionen, die für den Bildungssektor zuständig sind, können die Studiengebühren zudem um bis zu 66 Prozent anheben. Die Studiengebühren werden jedes Jahr neu festgelegt. Studiengebühren sind abhängig von der Zahl der Kurse, die man besucht und den damit verbundenen „créditos“. Aktuell liegen sie zwischen 500 und 900 Euro pro Studienjahr.

Neben den Einschreibungsgebühren muss man, um einen Abschluss machen zu können, nochmals mit Prüfungskosten von ca. 50 - 90 Euro rechnen. Studieren an einer der privaten Hochschulen in Spanien kostet mehr: Dies können bis zu 6.000 Euro pro Jahr sein.

Aus: [http://www.studieren-in-spanien.de/16\\_1\\_studiengebuehren.html](http://www.studieren-in-spanien.de/16_1_studiengebuehren.html)

---

## Folgende Verkündungsblätter sind von Februar 2012 bis August 2012 erschienen:

Nr. 185/2012 vom 7. Februar 2012

Leitfaden für Berufungsverfahren

Nr. 186/2012 vom 15. Mai 2012

Änderung der Ordnung über den Zugang und die Zulassung zum internationalen Masterstudiengang Animal Biology Sciences an der Tierärztlichen Hochschule Hannover

Nr. 187/2012 vom 20. Juni 2012

Änderung der Beitragsordnung der Studierendenschaft der Tierärztlichen Hochschule Hannover vom 24.01.2005

Nr. 188/2012 vom 26. Juli 2012

Änderung der Prüfungsordnung für den Studiengang Tiermedizin an der Tierärztlichen Hochschule Hannover vom 06.09.2010



Nr. 189/2012 vom 26. Juli 2012

Änderung der Prüfungsordnung für den Studiengang Tiermedizin an der Tierärztlichen Hochschule Hannover vom 06.09.2010

Nr. 190/2012 vom 27. Juli 2012

Änderung der Ordnung über das Auswahlverfahren für die Zulassung zum 1. Fachsemester im Studiengang Tiermedizin an der Tierärztlichen Hochschule Hannover

Nr. 191/2012 vom 13. August 2012

Ordnung für die Graduiertenschule „Veterinär-medizinische Pathobiologie, Neuroinfektiologie und Translationale Medizin“ der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover  
<http://www.tiho-hannover.de/universitaet/veroeffentlichungen/verkuendungsblatt>