

## TERMINNE

**Einführung in das  
Arbeitsrecht****17. – 21.5.2021, Mosbach.**

Teil 1 dieser Seminarreihe vermittelt Basiswissen über das Arbeitssystem und arbeitsrechtliche Grundbegriffe. Im Fokus stehen dabei die Begründung und der Bestand des Arbeitsverhältnisses sowie die jeweiligen Rechte und Pflichten der Interessenvertretung.

[www.verdi-bub.de/  
seminar/2220](http://www.verdi-bub.de/seminar/2220)

**Teilzeit und Befristung****12. – 14.7.2021, Geldern.**

Für Teilzeitarbeit und auch für die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz die Rechtsgrundlage. Das Gesetz und die aktuelle Rechtsprechung dazu werden im Seminar ausführlich dargestellt.

[www.verdi-bub.de/  
seminar/708](http://www.verdi-bub.de/seminar/708)

## INTERVIEW

**Standards festsetzen**

**INKLUSION** Mit ihrer Inklusionsvereinbarung werben Personalrat und Schwerbehindertenvertretung der Hochschule Hannover für Verständnis und Toleranz und kämpfen für mehr Gleichberechtigung. Kai-Uwe Kriewald, Vorsitzender des Personalrats, stellt das prämierte Projekt vor.

**Wie kam das Projekt zustande?** Der Impuls zur Entwicklung der Inklusionsvereinbarung kam von der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Immer wieder bei der Arbeit des Personalrats und insbesondere in den Sitzungen durch Beiträge der SBV zeigten sich die Defizite an unserer Hochschule. Daraus entwickelte sich der gemeinsame Wunsch, das Thema Inklusion nicht immer wieder neu aufzurollen und dieselben Aspekte mit wechselnden Akteuren zu besprechen. Hochschultypisch sind viele Leitungs- und Gremienpositionen wechselnde Wahlämter. Wir wollten endlich einen langfristigen Ansatz, der auf vorhandene Strukturen wie eine »Senats-AG Barrierefreie Hochschule« anknüpfen sollte. Also lag es auf der Hand, dass Personalrat und SBV gemeinsam einen Entwurf ausarbeiten und gemeinsam in die Verhandlung mit der Dienststelle gehen. Vorher haben wir uns aber die Zeit genommen, uns in einem internen Verhandlungsprozess auf unsere gemeinsamen Ziele zu verständigen. Dabei haben wir im Personalrat die Beiträge und Impulse aus der SBV als sehr hilfreich und bereichernd empfunden: Häufig gab es zum Spezialthema Inklusion tiefere Sachkenntnisse bei der SBV als im themenmäßig breit aufgestellten Personalrat.

**Welche Ziele und Hindernisse sind zu nennen?** Zusammengefasst: Einen festgeschriebenen Rahmen als Standard für die Hochschule vorgeben. Nicht nur im operativen Handeln, sondern wir wollten auch ein plakatives Instrument zur Information aller in unserer Hochschule schaffen, um das Thema besser zu erklären und möglichst gut in allen Köpfen zu verankern.

**Wie war die Zusammenarbeit mit dem  
Dienstherrn und die Reaktion im Kollegium?**

Die beiden Verhandlungsseiten lassen sich schon in die klassischen Rollen Arbeitgeber und Interessenvertretung aufteilen. Das zeigt sich beispielsweise darin, dass die rechtlichen

Auflagen seitens des Dienstherrn als Pflicht, aber nicht als Mindestmaß betrachtet wurden. Dennoch waren die Verhandlungen ergebnisorientiert, schließlich hat auch die Dienststelle den Anspruch, eine »vorbildliche Arbeitgeberin« zu sein, wie es in ihrem Leitbild formuliert ist. Im Kollegium war bei unmittelbarer Betroffenheit ein sehr großes Interesse und ein sehr positives Feedback zur Inklusionsvereinbarung zu beobachten, ansonsten auch viel Desinteresse. Umso wichtiger, dass wir das Thema aktiv bekannt machen. Ein sehr positiver Impuls hat uns dazu die Auszeichnung im Rahmen des Deutschen Personalräte-Preises verschafft. Dies hat intern starke Aufmerksamkeit erzeugt.

**Was würden Sie Kollegen empfehlen, die ebenfalls eine Inklusionsvereinbarung anstreben?** Personalrat und SBV sollten sich zuerst auf ihre jeweiligen gemeinsamen Ziele und Wege verständigen, weil diese nie 100% deckungsgleich sind. Bei uns war es hilfreich, schon vorher das Thema mit kleinen Teilprojekten oder wiederkehrend mit kompakten Beiträgen in Personalversammlungen vorbereitet zu haben. Und ganz wichtig: Inklusion sollte nicht nur in der Theorie, sondern mit kleinen praktisch erlebbaren Beispielen als Fortschritt betrieblich bekannt gemacht und die Vorteile herausgestellt werden. Beispiel: Ein zusätzlicher Fahrstuhl ist nicht nur für Rollifahrer\*innen von Vorteil, auch für andere Beschäftigte, die einen schweren Versuchsaufbau nicht über eine Treppe schleppen müssen. Das zeigt, dass eine Inklusionsvereinbarung keine reine Kopfgeburt der Interessenvertretungen sein sollte.

Beim Deutschen Personalräte-Preis 2020 erhielten Personalrat und SBV der Hochschule Hannover für ihre Inklusionsvereinbarung den Sonderpreis Schwerbehindertenvertretung.