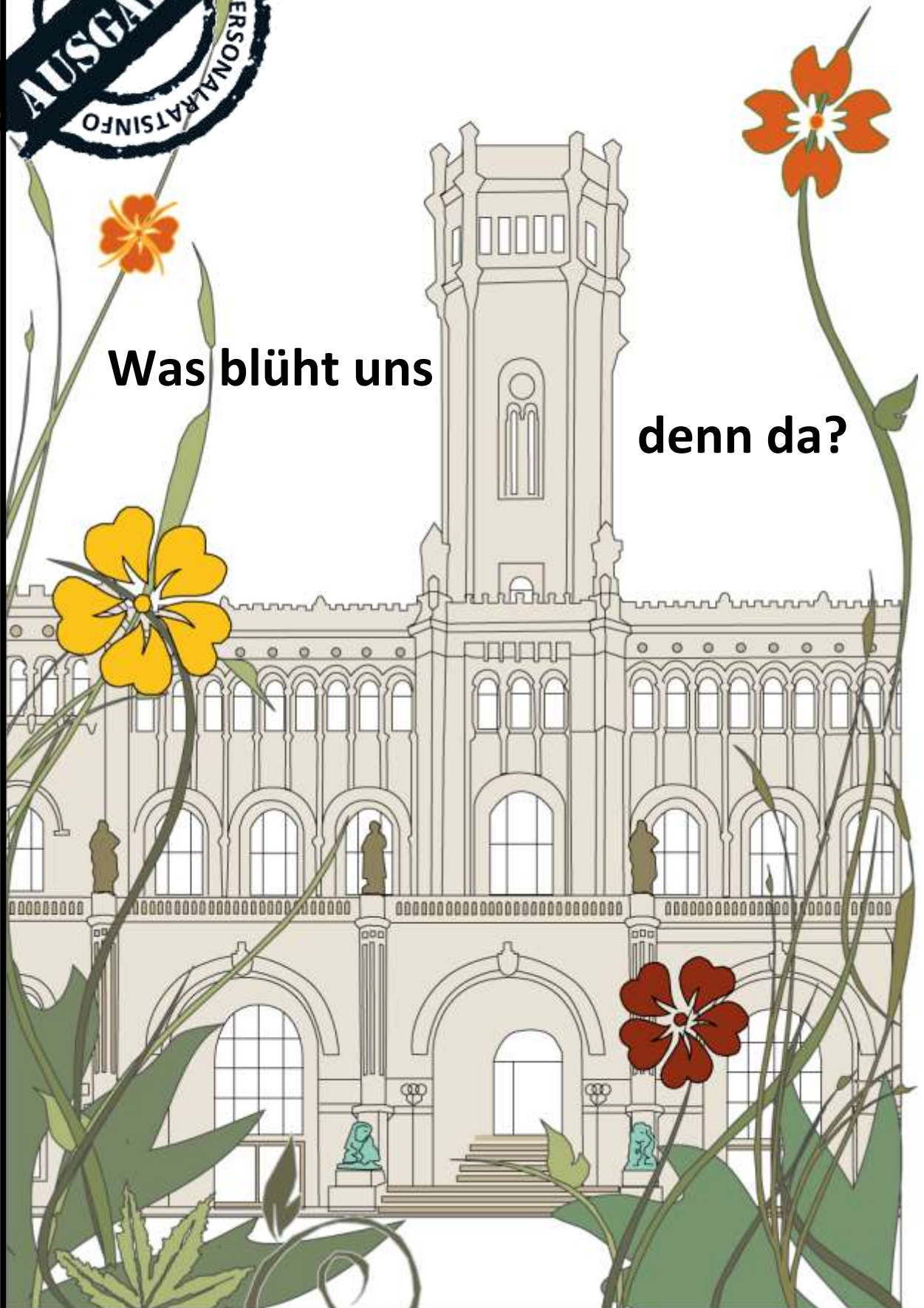




Was blüht uns

denn da?



THEMEN DIESER AUSGABE

Der Mai ist gekommen ...	3
Personalversammlung LUH 2013	4
Personalversammlung TIB/UB 2013	6
Veranstaltung Führungsleitlinien	7
Tarifabschluss 2013	8
Das Streikrecht	10
Beschäftigt, aber befristet	12
Urlaub, aber richtig	13
Die Bibliothek geht stiften...	14
LUHdoku	16
Neuigkeiten	17
Erst die Arbeit, dann das Vergnügen!	17
Die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus	18
Vormerken!	21
Neue Entgeltordnung – Teil 4	22
Hätten Sie's gewusst?	23
Entwicklungsplanung an den Fakultäten	24
Leserbrief: Gedanken einer Schwerbehinderten	25
Unser gutes Recht	26
Personalratsmitglieder GPR und PR-LUH	27

DER MAI IST GEKOMMEN ...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach einem schier endlosen Winter ist nun endlich der Frühling eingetroffen und treibt die unterschiedlichsten (Stil)Blüten hervor – auch an unserer Uni. Mit den auch von uns erstreikten 30 Urlaubstagen sind die Tarifverhandlungen ein recht gut geratenes Blümchen. Andere Auswüchse, wie etwa das ewig gleiche einschüchternde Streik-Rundschreiben, der stete Anstieg befristeter Verträge an der Hochschule, die Vermeidung einer Zivilklausel in der Grundordnung der Universität oder auch die geplante Rechtsformänderung der TIB/UB scheinen da schon eher aus der Gattung Stinkwurz¹ zu sein. Und es gibt so viele kleine Gewächse im Uni-Alltag, von denen wir noch nicht wissen, zu was sie sich entwickeln werden.

Wie gehen wir Personalräte, wie gehen wir Beschäftigten nun damit um? Schauen wir zu und warten ab, was sich an Kraut festsetzt? Sprühen wir vorsorglich Gift, das nicht nur den Auswüchsen, sondern im Zweifel auch uns selbst schadet? Oder versuchen wir – wie ein guter Gärtner – sorgsam zu beobachten, welches Kraut welche Auswirkungen hat, formen und fördern das Eine und graben das Andere mitsamt der Wurzeln aus?

Letzteres ist sicher der anstrengendste Weg, mit Veränderungen umzugehen. Aus unserer Sicht ist der realistische Nutzen für die Beschäftigten der wichtigere Maßstab als nur die Frosthärte, die Erträge und der Schimmelwiderstand - um beim Frühling zu bleiben. Wenn wir also alle gemeinsam aufmerksam bleiben und mitgestalten, wo es uns möglich ist, haben wir gute Chancen, einen guten, gesunden „Garten“ zu kultivieren.

Ihr Personalrats-Team

¹ Stinkwurz ist nicht etwa eine gigantische, nach Aas stinkende Urwaldpflanze, sondern nur die landläufige Bezeichnung für Baldrian (*Valeriana officinalis*).



PERSONALVERSAMMLUNG LUH 2013

Pünktlich um 10:30 Uhr am 5. Februar eröffnete der Personalratsvorsitzende Jörg Schollbach die Personalversammlung, zu der der Personalrat der Leibniz Uni eingeladen hatte. Der Hörsaal E001 im Hauptgebäude mit seinen 350 Plätzen war nahezu komplett „ausverkauft“. Weniger das medienwirksame Auftauchen des Bahlsen-Kekses kurz zuvor am Niedersachsenross als vielmehr das Leitthema der Versammlung **„Arbeitsplatz Hochschule“** hatte offensichtlich das verstärkte Interesse der Beschäftigten geweckt.

Worten war 2012 eines der erfolgreichsten Jahre in der Bauentwicklung an unserer Universität. Als Beispiele nannte er u.a. den zweiten Bauabschnitt Maschinenbau in Garbsen, die Errichtung des Hannover Institut für Technologie HITec, den Supercomputer HLRN-III, die langjährige Sanierung des Chemiegebäudes und die Erweiterung des Zentrums für Hochschulsport. Die Hauptmensa, die wegen zu geringer Auslastung unwirtschaftlich geworden ist, soll ebenfalls umgebaut werden.



Traditionell erhielt Präsident Professor Erich Barke die Gelegenheit, aus dem Präsidium zu berichten. Zunächst ging er auf die stagnierenden Mittel aus dem Hochschulpakt, den zu erwartenden Wegfall der Studiengebühren und die erforderliche Kompensation dieser zukünftig fehlenden Mittel durch das Ministerium ein. Anschließend lobte Professor Barke die intensiv betriebenen Bauvorhaben an der Leibniz Universität Hannover. Nach seinen

Der Präsident erwähnte weiterhin den dauerhaft schwelenden Konflikt zwischen Forschung und Wirtschaft, die am inneren Widerstand gescheiterte Umstrukturierung der Fakultäten an der Leibniz Universität und die Erarbeitung der Entwicklungspläne 2014 bis 2018. Abschließend ging Professor Barke auf den turnusmäßigen Wechsel des NTH-Vorsitzes zum 1 Januar 2013 an die Leibniz Universität Hannover ein.

Den Einstieg in das Leitthema der Veranstaltung „Arbeitsplatz Hochschule“ gab Personalratsmitglied André Hruschka mit einem Überblick über die **Urlaubsregelungen** und die an der Leibniz Universität bestehenden **Arbeitszeitmodelle**. Einer festen regelmäßigen Arbeitszeit unterliegen demnach 90 % der Beschäftigten, nur 9 % einer Gleitzeitregelung und 1 % einem Funktionszeitenmodell.

Im zweiten Vortrag veranschaulichte Personalrätin Bettina Aichinger anhand aktueller Zahlen den seit 2006 stetig ansteigenden Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** an unserer Universität. Auffällig ist insbesondere die stark angestiegene Zahl an Ausschreibungen mit einer Arbeitszeit von 50 % – und das unter den Gesichtspunkten einer erhöhten Arbeitsverdichtung, höherer Komplexität der Arbeitsvorgänge und der Anwendung stets neuer Technologien.

Personalratsmitglied Marc André Brinkforth legte anschließend in seinem Vortrag sein besonderes Augenmerk auf den wissenschaftlichen Mittelbau, der allerdings nur spärlich in der Zuhörerschaft vertreten war. Er berichtete von den an der Leibniz Universität ermittelten Befragungsergebnissen der „**Initiative Mittelbau**“. Aus dem hohen Anteil von 82 % der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag leiten sich die Hauptforderungen der Initiative Mittelbau ab: Längere Laufzeiten der Arbeitsverträge und mehr unbefristete Stellen!

Zum Abschluss der Vortragsreihe folgte ein unterhaltsames Duett mit allerdings betrüblichen Inhalten zum Thema „**befristete Arbeitsverträge**“. Die Personalratsmitglieder Dr. Andrea Tech und Uwe Spillebeen zeigten die stetig ansteigende Zahl an befristeten Arbeitsverträgen an unserer Uni von 2006 bis heute. Hinsichtlich der Befristungsdauer haben 90 % der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich eine Vertragsdauer von maximal einem Jahr, im nichtwissenschaftlichen Bereich sind es 28 %. Auch die Anzahl der Befristungen „ohne Sachgrund“ ist seit einigen Jahren kontinuierlich gestiegen. Nachteil hierbei: Auf diese Stellen können sich keine internen Beschäftigten bewerben! Zu weiteren Nachteilen, die sich aus den Befristungen für die betroffenen Beschäftigten aber auch für die Dienststelle ergeben, lieferten die beiden dann eine lange eindrucksvolle Liste eindringlicher Schlagworte mit dazu passenden kurzen, aber prägnanten Erläuterungen.

Die eindeutige Forderung an die Dienststelle lautet daher: **Mehr unbefristete Verträge!** Zur Realisierung dieser Forderung zeigte Uwe Spillebeen dann auch kurzerhand einen Weg auf: Das Drittmittelaufkommen der Leibniz Universität hat sich von 2006 bis 2012 von 59 Mio. auf 96 Mio. Euro erhöht. Laut einem internen Haushaltsvermerk dürfen 160 **unbefristete** Stellen aus diesen Drittmitteln finanziert werden können. Bisher wurden aber nur 60 unbefristete Stellen aus diesem Topf realisiert!

Abschließend präsentierte Uwe Spilleben noch zwei Fakten aus dem Tätigkeitsbericht des Personalrats 2012: Im Jahr 2012 wurden im MTV-Bereich 81 % aller neuen Arbeitsverträge befristet abgeschlossen, davon 45 % in Teilzeit! Bei Vertragsverlängerungen wurden sogar 84 % befristet verlängert, davon 49 % in Teilzeit!

Als Antwort auf die diskutierte Forderung nach mehr unbefristeten Stellen verwies Präsident Professor Erich Barke auf die Finanzierungsproblematik: Drittmittel, Studienbeiträge und die finanziellen Mittel aus dem Hochschulpakt stünden nur befristet zur Verfügung. Seinen Worten zufolge will niemand – auch nicht im Ministerium – das finanzielle Risiko von zu vielen unbefristeten Stellen tragen.

Ein anderes immer wieder an unserer Universität aufflammendes Thema wurde seitens der Beschäftigten in die Personalversammlung hereingetragen: Die Frage nach einem Job-Ticket. Der hauptamtliche Vizepräsident für Verwaltung und Finanzen Günter Scholz und der Personalratsvorsitzende Jörg Schollbach betonten nach kurzer Darstellung einiger hierbei zu überwindender Probleme, dass man sich dieses Themas in Kürze wieder annehmen wolle.

Abschließend stimmte die ver.di-Sekretärin für den Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Brigitte Rode, unsere Beschäftigten auf die bevorstehenden TV-L-Tarifverhandlungen 2013 ein.

PERSONALVERSAMMLUNG TIB/UB 2013

Die Personalversammlung der TIB/UB fand in diesem Jahr bei wie immer guter Beteiligung am 19. Februar statt. Neben den bei jeder ordentlichen Personalversammlung anstehenden Tagesordnungspunkten „Tätigkeitsbericht des Personalrats“ und „Bericht der Direktion“ waren weitere Schwerpunkte die laufende Tarifrunde sowie die geplante Rechtsformänderung.

Im Bericht des Personalrats stellte der Vorsitzende Volker Lange fest, dass sich einige Themen doch über Jahre halten oder immer wieder auftauchen. Dazu gehört an der TIB/UB auf jeden

Fall das Thema Rechtsformänderung. Die ganze Bibliothek soll eine Stiftung werden, und die Überlegungen dazu laufen seit einer Ewigkeit. Neuester Termin ist jetzt angeblich der 01.01.2015. Weitere Details dazu sowie eine Einschätzung des Personalrats finden sie auf Seite 14.

In seinem Bericht ging der Personalrat weiter auf die geplante Umorganisation umfangreicher Bereiche der Bibliothek ein. Transparenz ist das Zauberwort bei diesen Prozessen, das machte der Personalrat deutlich. Viele Beschäftigte winken schon ab, wenn

ihnen von einer angeblich notwendigen Neuorganisation erzählt wird. Hauptaufgabe der neu eingestellten Organisationsentwicklerin wird sicher sein, durch verständliche Kommunikation und offen nachvollziehbare Handlungen den Sinn und den Nutzen von Maßnahmen tatsächlich für alle erkennbar zu machen. Die in letzter Zeit schon vollzogenen Veränderungen wurden dem leider nicht wirklich gerecht. Die vorhandene Skepsis bei betroffenen Beschäftigten ist deshalb gut zu verstehen.

Bibliotheksdirektor Rosemann ging in seinem Beitrag ebenfalls auf die oben angesprochenen Punkte ein. Die sich rasant entwickelnde Bibliothek mit neuen Schwerpunkten unter anderem im Bereich Forschung und Entwicklung sowie im Bereich nichttextuelle Materialien erfordern seiner Meinung nach neue Strukturen. Man müsse sich deshalb in vielen Bereichen neu aufstellen. Dafür warb er ebenso um Verständnis wie für den eingeschlagenen Weg in Richtung Bibliothek als Stiftung, den er unumkehrbar nannte.

VERANSTALTUNG FÜHRUNGSLEITLINIEN

Am 30.04.2013 gab es den Startschuss für die Entwicklung von Führungsleitlinien für die Leibniz Universität, die im Januar 2014 im Senat vorgelegt werden sollen. Das Präsidium hatte in den Lichthof geladen, um im „WhiteSpace“² gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitern in Workshops gesammelte Vorschläge zu diskutieren und eigene Ideen zu entwickeln.

Grundsätzlich ist es eine gute Idee, gemeinsam mit allen Beteiligten über gute Führung nachzudenken. Schade nur, dass das erste Treffen nur eine Sammlung von Allgemeinplätzen her-

vorbrachte, die im zwischenmenschlichen Miteinander eigentlich selbstverständlich sind, z.B. Respekt, Wertschätzung, Kommunikation, Transparenz, Verbindlichkeit, Struktur und Orientierung.

Vielleicht wächst daraus wirklich ein „Rahmen für bessere Führung“, wie sich Präsident Professor Barke ausdrückte. Ziel sei es nicht, Führungsstile zu normieren, sondern einen Orientierungsrahmen für Führungskräfte zu bieten. Wie verbindlich ein solcher Rahmen jedoch ist, wenn es weder Verpflichtung noch Konsequenzen gibt, bleibt abzuwarten.

² „WhiteSpace“ ist die englische Bezeichnung für einen Zeilenumbruch oder aber eine noch recht junge Programmiersprache. Gemeint war aber wohl in der Veranstaltung der sogenannte „OpenSpace“, eine Methodik für Gruppenveranstaltungen, bei der Teilergebnisse in Kleingruppen erarbeitet und am Ende zusammengetragen werden.

TARIFABSCHLUSS 2013

Fast hatten wir schon gedacht, die Ostertage mit den Kolleginnen und Kollegen streikend verbringen zu müssen, statt mit der Familie auf Eiersuche zu gehen. Fast drei Verhandlungsrunden vergingen, ohne dass die Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ein Angebot vorlegten oder auch nur ansatzweise auf eine der Forderungen der Gewerkschaftsseite eingingen. Unüblich, denn bei früheren Verhandlungsrunden wurde spätestens am zweiten Verhandlungstag begonnen, miteinander um Prozente zu feilschen und sich mühsam auf einander zuzubewegen.

Die Warnstreiks im Vorfeld der Verhandlungsrunden sowie die Ankündigung von Warnstreiks rund um Ostern

schiene aber schließlich doch noch Wirkung zu zeigen. Immerhin waren bundesweit rund 150.000 Kolleginnen und Kollegen auf der Straße, um zu zeigen, dass sie weder bereit sind, auf Urlaubstage zu verzichten, noch weitere Schlechterstellungen gegenüber den Beschäftigten bei Bund und Kommunen hinzunehmen.

Die dritte Verhandlungsrunde wurde also kurzerhand verlängert. Man verhandelte bis tief in die Nacht, um schließlich am Folgetag ein Ergebnis zu erzielen, dass nun auch durch die Mitgliederbefragungen bestätigt wurde. An der Leibniz Universität hat eine überwältigende Mehrheit der ver.di-Mitglieder dem Verhandlungsergebnis zugestimmt.



Die für uns relevanten Ergebnisse im Einzelnen:

- Erhöhung der Entgelte
 - zum 01.01.2013 um 2,65 %
 - zum 01.01.2014 um 2,95 %
- Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikanten/-innenentgelte
 - zum 01.01.2013 um 50 €
 - zum 01.01.2014 um 2,95 %
- Anspruch auf unbefristete Übernahme für alle Auszubildenden nach Ausbildungsende nach einer Bewährungszeit von 12 Monaten, sofern ein betrieblicher bzw. dienstlicher Bedarf besteht. Ist keine freie und besetzbare Stelle verfügbar, wird auf die Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb bzw. einer anderen Dienststelle des Arbeitgebers hingewirkt.

- Einheitlicher Erholungsurlaub in Höhe von 30 Arbeitstagen. Auszubildende erhalten 27 Arbeitstage Erholungsurlaub.
- Laufzeit des TV-L: 24 Monate

Sind wir nun zufrieden?

JEIN, lautet häufig die Antwort. Wer mit einer Forderung nach 6,5 % auf ein Jahr ins Rennen geht und mit 5,6 % auf zwei Jahre herauskommt, knirscht etwas mit den Zähnen. Aber verhandeln heißt auch immer, Spielräume zu haben. Sonst wäre es Diktat.

Immerhin bleibt der Urlaubsanspruch für ältere Beschäftigte bestehen und für viele jüngere Beschäftigte sind die nun verbindlichen 30 Tage ein Zugewinn. Ein Teilergebnis, das kaum zu erwarten war.

Brutto-Monatsentgelte ab 01.01.2013						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü	4931,05	5473,31	5987,91	6325,45	6408,45	-
E 15	3918,45	4344,52	4504,98	5074,92	5506,53	-
E 14	3547,73	3935,05	4161,91	4504,98	5030,65	-
E 13Ü	-	3630,72	3824,39	4161,91	4504,98	5030,65
E 13	3271,06	3630,72	3824,39	4200,65	4720,78	-
E 12	2933,52	3254,45	3708,18	4106,59	4621,18	-
E 11	2833,92	3138,26	3365,12	3708,18	4206,19	-
E 10	2728,79	3027,59	3254,45	3481,32	3912,93	-
E 9	2413,38	2673,44	2806,26	3171,45	3459,19	-
E 8	2258,45	2501,92	2612,58	2717,72	2833,92	2905,86
E 7	2114,58	2341,45	2490,85	2601,52	2690,06	2767,51
E 6	2075,85	2297,18	2407,85	2518,52	2590,45	2667,91
E 5	1987,31	2197,58	2308,26	2413,38	2496,39	2551,71
E 4	1887,71	2092,46	2230,78	2308,26	2385,72	2435,51
E 3	1860,05	2059,25	2114,58	2203,12	2275,05	2335,91
E 2Ü	1777,05	1965,18	2037,12	2125,66	2186,53	2236,31
E 2	1716,18	1898,78	1954,12	2009,45	2136,72	2269,52
E 1	-	1528,05	1555,71	1588,91	1622,12	1705,12

DAS STREIKRECHT

führung von Notdienstarbeiten ab, kann er für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Die Ablehnung kann auch ein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein.

Die Beteiligung an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig. Bei Teilnahme an einer solchen Maßnahme können sich arbeitsrechtliche Folgen ergeben, z. B. außerordentliche Kündigung, Schadensersatzpflicht.

Die eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z. B. Fahrzeuge und Geräte) des

In Begleitung der Tarifrunden 2013 war auch die Leibniz Universität Hannover als Landesbetrieb aufgerufen, sich am 21.02. und 05.03.2013 an Warnstreikaktionen zu beteiligen. Mit rund 200 Beschäftigten war die Beteiligung besser als in der Tarifrunde 2005/2006. Auch viele Beschäftigte ohne ver.di-Mitgliedschaft waren dabei, viele auf eigene Rechnung, etwa durch Urlaub oder Zeitausgleich. Dabei hat wohl neben den begrenzten Möglichkeiten der Einkommensverbesserungen in erster Linie die drohende Verschlechterung des Urlaubsanspruchs eine wesentliche Rolle gespielt. Vergleicht man die Streikbeteiligung mit der Gesamtzahl der Beschäftigten der Leibniz Universität von über 4500, wird klar, warum für den Bereich der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) die Verhandlungen schwierig sind und immer mehr hinter den Ergebnissen von Bund und Kommunen zurückfallen.

Im Vorfeld dieser gelungenen Warnstreikaktionen hat die Dienststelle – wie immer – per Rundschreiben über die **Rechte und Pflichten** bei Arbeitskampfmaßnahmen „informiert“ (siehe

Ausschnitt). Dabei beschränkte sie sich auf den vom Ministerium herausgegebenen Erlass, zu dessen Veröffentlichung sie laut Personalverwaltung verpflichtet ist. Trotz unserer Nachfragen zu den offensichtlichen Fehlern und rechtlich fragwürdigen Erläuterungen dieses ministeriellen Erlasses sieht die Dienststelle keine Möglichkeit der Einflussnahme bzw. Richtigstellung des Sachverhaltes.

Aus der Sicht der Personalräte ist der in dem Rundschreiben veröffentlichte Erlass eine regelrechte Provokation mit dem Ziel der Verunsicherung und Einschüchterung der Beschäftigten. In dem vierseitigen Schreiben zu den Rechten der Beschäftigten kann man die Rechte an einer Hand abzählen, im Gegensatz zu diversen Einschränkungen, Drohungen, Schadensersatzforderungen und Pflichten.

Wir wollen deshalb an dieser Stelle **in Rücksprache mit der Personalverwaltung den Sachverhalt richtig stellen**, um die erheblichen Verunsicherungen vieler Beschäftigter durch das genannte Rundschreiben möglichst auszuräumen:

- Der Streik ist ein Grundrecht (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz).
 - Die von ver.di ausgerufenen Warnstreiks oder Streiks für den Tarifbereich der Länder sind rechtmäßige Arbeitsk Kampfmaßnahmen und dürfen vom Arbeitgeber nicht verhindert werden (BAG - 1 AZR 342/83).
 - Alle Beschäftigten dürfen streiken, gewerkschaftlich organisiert oder nicht. Die Teilnahme an einem Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar (BAG – 1 AZR 651/86).
 - Notdienste anlässlich von Streiks dürfen von der Dienststelle nicht einseitig organisiert und Beschäftigte dafür verpflichtet werden. Entsprechende Notdienstvereinbarungen können nur mit der ver.di-Streikleitung geschlossen werden (BAG – 1 AZR 142/94 und BAG – 1 AZR 265/80).
 - Während eines Streiks ruhen alle Rechte und Pflichten des Arbeitsvertrages.
 - Kein Beschäftigter ist verpflichtet seine Streikteilnahme anzukündigen oder sich für die Teilnahme an Arbeitsk Kampfmaßnahmen abzumelden! Dieses würde einer wirksamen Ausübung des Streikrechts widersprechen (BAG – 1 AZR 364/96).
 - Maßregelungen wegen der Teilnahme an Streikmaßnahmen sind unwirksam und verboten.
- Achten sie auch auf die Abzüge anlässlich der Arbeitsk Kampfmaßnahmen!** Durch das Ruhen des Arbeitsvertrages hat man natürlich auch keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für den Zeitraum der Teilnahme an Streiks. Bei den Beschäftigten mit Zeiterfassung kommt es immer wieder zu Unstimmigkeiten durch den Abzug der nicht geleisteten Arbeitszeit vom Zeitkonto UND dem Abzug vom Gehalt durch die Meldung der Vorgesetzten bei der Personalverwaltung. **Dieser doppelte Abzug ist natürlich unzulässig**, scheint aber bei jeder Tarifrunde unserer Klärung mit der Personalverwaltung zu bedürfen. Wenden Sie sich ggf. an den Personalrat, wir helfen Ihnen weiter.



BESCHÄFTIGT, ABER BEFRISTET

Das wichtigste Kriterium, wenn man sich auf eine Stelle bewirbt, ist ja meist: Befristet oder unbefristet? Die Arbeitgeber argumentieren dann gern ähnlich wie Hersteller von Mogelpackungen – Befristungen werden doch von den Beschäftigten („Kunden“) so gewollt. Es bietet auch viele Vorteile: Vielfältige Erfahrungen, Flexibilität, mögliche Auslandsaufenthalte, unterschiedlichste Arbeitsfelder. WOW!

Die Beschäftigten sehen das in den meisten Fällen anders: Ihnen geht es auch um Perspektiven und Planungssicherheit für die persönliche Lebensplanung und um den Kredit oder Mietvertrag, den man nicht bekommen wird, wenn der Arbeitsvertrag keine langfristigen Einnahmen verspricht. Wer will da an Familienplanung denken? Oder an das eigene Häuschen, ein Auto oder eine solide Alterssicherung?

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) heißt es in § 1:

„Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.“

Diese Zielrichtung leuchtet zunächst auch ein. Es gibt nachvollziehbare Gründe, warum ein Arbeitgeber eine Stelle nur vorübergehend besetzen kann: Wenn etwa die Finanzierung der Stelle von der Projektlaufzeit abhängt,

wenn Aufgaben nur temporär anstehen oder ein anderer Beschäftigter für eine bestimmte Zeit vertreten werden muss.

Wie aber sieht unsere Realität aus?

Häufig genug werden die Befristungszeiträume unnötigerweise nicht ausgeschöpft oder scheinen die Gründe gar an den Haaren herbeigezogen zu sein: Mal bekommen Beschäftigte in Projekten nur Einjahresverträge, obwohl das eingeworbene Projekt für mehrere Jahre bewilligt wurde. Oder es wird ein Institut neu gegründet und die erforderlichen Stellen auf ein Jahr befristet ausgeschrieben – als ob es das Institut samt frisch berufenem Professor nach einem Jahr nicht mehr gäbe.

Ob das noch im Sinne des TzBfG ist?

Aber wer will sich da beschweren? Vielleicht wird der eigene Vertrag ja verlängert oder auch irgendwann entfristet. Diese vermeintliche Hoffnung ist quasi das Perpetuum mobile der Motivation für abhängig Beschäftigte. Eine tolle Erfindung!

Dann kettet sich ein Vertrag an den nächsten, manchmal weit über 10 Jahre lang. Die propagierten Vorteile verkümmern durch die anhaltende Unsicherheit und den anhaltenden Motivationsdruck. Existenzängste lähmen statt zu beflügeln. Aber keine Sorge: Wir Beschäftigten, wir „Kunden“, finden das ja super – immerhin haben wir Arbeit.

URLAUB, ABER RICHTIG

Sommerzeit ist Urlaubszeit. Und damit Ihrem wohlverdienten Urlaub auch nichts entgegensteht, haben wir einige Fakten zum Thema Urlaub allgemein sowie zur Urlaubsbeantragung hier einmal zusammengestellt.

- Der Urlaubsanspruch beträgt für alle Beschäftigten 30 Tage, für Auszubildende 27 Tage.
- Erholungsurlaub ist grundsätzlich im laufenden Jahr zu gewähren.
- Erholungsurlaub ist grundsätzlich zusammenhängend, mit mindestens **einem** Anteil von 12 Werktagen (§ 7 Abs. 2 BUrlG) bzw. zwei Wochen (§ 26 Abs. 1 TV-L) zu gewähren.
- Bei einer Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist dieser bis zum 30. September anzutreten.



Soweit zum allgemeinen Teil. Aber wie ist jetzt der formale Weg der Urlaubsbeantragung?

Hier sagt der Gesetzgeber: Urlaubsanträge sind **möglichst frühzeitig** zu stellen. Ein genauer Zeitrahmen wird nicht genannt. Bei der zeitlichen Festlegung sind die Wünsche aller Beschäftigten der Einrichtung, die sozialen Aspekte sowie dringende betriebliche Belange zu berücksichtigen.

Die Gewährung des Urlaubs erfolgt durch die Einrichtung.

Für Ablehnungen ist im jeweiligen Einzelfall die Personalverwaltung zuständig. **Abgelehnte Urlaubsanträge unterliegen der Mitbestimmung durch den Personalrat** (siehe auch A-Rundschreiben Nr. 02/2012).

Neben frühzeitigem Handeln empfiehlt es sich deshalb für alle Seiten, Urlaubsanträge grundsätzlich schriftlich zu stellen und zu bearbeiten.

Bei besonderen betrieblichen Bedingungen oder Bedürfnissen (Urlaubssperre im Semester o.ä.) könnte die Aufstellung eines Jahresurlaubsplanes sinnvoll sein. Entsprechende einschränkende Regelungen oder Jahresurlaubspläne unterliegen aber ebenfalls der Mitbestimmung durch den Personalrat.

DIE BIBLIOTHEK GEHT STIFTEN...

Können Sie sich eine Universität ohne Bibliothek vorstellen?

Nein? Nun, es könnte schneller kommen, als wir glauben.

Für viele Nutzer ist die TIB einfach die Bibliothek, „die Bib“ - klingt ja auch so ähnlich...

Allerdings: Der offizielle Name ist TIB/UB, Technische Informationsbibliothek und Universitätsbibliothek Hannover, macht zwei Bibliotheken unter einem Dach.

Nun wird es spannend: Universitätsbibliothek ist klar, kennt jeder. Jede Uni hat eine. Aber Technische Informationsbibliothek?

förderten Einrichtungen haben sich in der Leibniz-Gemeinschaft zusammengeschlossen.

In der Ausführungsvereinbarung zum GWK(Gemeinsame Wissenschaftskonferenz)-Abkommen über die gemeinsame Förderung der Mitgliedseinrichtungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. heißt es, dass die gemeinsame Förderung sich auf „selbständige Einrichtungen“ erstreckt. Deswegen soll die TIB nun richtig selbständig werden, nämlich Stiftung. Und weil die TIB und die Bib für Sie doch sowieso eins sind, nimmt sie die UB gleich mit.

Schon haben wir eine Universität ohne Bibliothek.



Die TIB ist eine der drei zentralen Fachbibliotheken der Bundesrepublik. Da sie Interessierte aus ganz Deutschland mit Literatur versorgen soll, wird sie nicht nur vom Land Niedersachsen finanziert, sondern von allen Ländern und dem Bund gemeinsam. Die so ge-

Komischerweise hinterfragt das niemand (außer uns). Ist eine Stiftung des Landes denn wirklich unabhängiger als eine Landeseinrichtung? Klar doch, die Stiftung ist nur von den Geldgebern abhängig – das sind natürlich die gleichen wie vorher.

Die Leibniz-Gemeinschaft möchte auch eine stärkere Zusammenarbeit zwischen ihren Mitgliedern und den Hochschulen, z.B. durch gemeinsame Professuren. Der Leiter der künftigen Stiftungsbibliothek sollte auch ein Professor sein – gemeinsam mit der Uni berufen. Blicken Sie da noch durch? Erst trennt man sich von der Uni, um dann die Zusammenarbeit zu stärken? Klingt das logisch?

Eine Uni ohne Bibliothek, das ist doch eigentlich die Zukunft. Wer braucht schon eine Bib, wenn doch alles online ist?

Vieles ist für Sie online aufrufbar, weil die Bib dafür sorgt und entsprechende Lizenzen mit den Anbietern abschließt und dafür bezahlt. Diese Lizenzen sind häufig auf Mitglieder der Uni beschränkt. Wenn die Bib nicht mehr zur Uni gehört, muss das natürlich alles neu verhandelt werden. Und wer soll das bezahlen? Die Uni, die diese Leistungen für SIE einkaufen muss bei der Stiftung? Es ist eben noch nicht alles open access und frei im Internet.

Der eine oder die andere greifen sogar noch ganz altmodisch zum Buch oder setzen sich zum Arbeiten in die Lese-säle. Diese Lernräume werden z.Z. mit großem Aufwand neu gestaltet. Die Öffnungszeiten wurden mit Hilfe der Studiengebühren deutlich verlängert. Wenn die Uni nun die Bibliothek abgibt, muss auch das alles neu verhandelt werden, denn warum sollte eine Stiftung, die in erster Linie die Literaturversorgung ganz Deutschlands im

Auge hat, Interesse an langen Öffnungszeiten haben? Es sei denn der Kunde „Leibniz Universität“ bezahlt!

Mittlerweile gibt es die neue Bibliothekskarte, die gemeinsam mit dem Sport-Institut genutzt wird. So etwas muss dann natürlich auch neu verhandelt werden, genauso wie die Kopierstationen, denn eine autarke Stiftung verhandelt selbstredend auch über diese Verträge selbständig, logisch oder?

Richtig ist, dass seit über einem halben Jahrhundert TIB und UB wunderbar zusammenarbeiten und jede Bib von der anderen partizipiert. Und haushälterisch ist eh bereits alles sauber getrennt: Auch insofern ist die eigentlich gewollte finanzielle Trennung längst Fakt. Für jeden Geldgeber transparent und nachvollziehbar. Warum also die Stiftung?

Natürlich ergibt sich auch für die Beschäftigten eine neue Situation: Die Bibliotheksbeschäftigten werden vielleicht weiter beim Land Niedersachsen beschäftigt sein – vielleicht aber auch nicht. In jedem Fall aber sind sie nicht mehr Bedienstete der Universität! Aus unserer Sicht ist dies eine deutliche Verschlechterung, auch wenn seitens der „Macher“ gesagt wird, alles bleibe wie es ist – was zu beweisen wäre.

Aber was wird aus Mensa-Nutzung, Weiterbildung, Hochschulsport, BEM... Sicher, alles Dinge, die man als Leistung seitens der neuen Stiftung auch „einkaufen“ kann.

Fakt ist auch: Schon heute wird die TIB alle sieben Jahre evaluiert. Bislang – toi, toi, toi – immer sehr positiv (bis auf den einen, kleinen aber augenscheinlich entscheidenden Makel der Unselbständigkeit). Was aber passiert, wenn die Stiftung mal nicht mehr positiv evaluiert und der Geldhahn zuge dreht wird. Gibt's nicht? Doch gibt es, braucht man nur nach Göttingen schauen, wo das IWF (Institut für den wissenschaftlichen Film) negativ evaluiert und hiernach abgewickelt wurde. Die Kolleginnen und Kollegen suchen seither neue Beschäftigungsverhältnisse!

Insgesamt denken wir, kostet ein neues Konstrukt erst einmal viel Geld. Ein neues „Corporate Identity“ muss her, Miete für die Gebäude, vermutlich eine eigene Personalverwaltung, Einkauf eben genannter Leistungen für die Be-

schäftigten etc. Auch wird eine Stiftung umsatzsteuerpflichtig, was wiederum Mehrkosten verursachen wird. Also: Warum dann das Ganze? Die einzige, alleinige Antwort, die man uns Beschäftigten bisher gibt: Weil die Finanziers der TIB das so wollen. Aus unserer Sicht etwas mager...

Ein kleiner Hinweis sei noch erlaubt. Das Niedersächsische Hochschulgesetz sagt in § 3 Abs. 2: *„Die Hochschulen entwickeln und betreiben hochschulübergreifend koordinierte Informationsinfrastrukturen im Verbund von Hochschulbibliotheken, Hochschulrechenzentren, Einrichtungen zum Einsatz digitaler Medien in der Lehre und anderen Einrichtungen. Sie ermöglichen der Öffentlichkeit den Zugang zu wissenschaftlicher Information.“* Ob eine UB danach einfach so stiften gehen darf...

LUHDOKU

Sudoku kann ja jeder anbieten.

Wir setzen noch eine Schwierigkeit drauf, schließlich kann ein wenig Gehirnjogging nicht schaden.

Statt der sonst üblichen Zahlen 1-9 sind hier die Buchstaben

LUH TIB GPR

so in das Rätsel einzutragen, dass in jedem dick umrandeten Kasten und in jeder waagerechten und senkrechten Reihe jeder der Buchstaben nur einmal vorkommt.

	P			B		H		L
	H	G		L	U		P	
		T			P		I	
		L			B	G		T
B			L					U
P		H	U	R		B		
	U		R			L		
	L		B	G		I	U	
T		P		U			B	

NEUIGKEITEN

Rentenberatung

Herr Ott steht auch nach seinem Renteneintritt den Beschäftigten als Berater in Rentenfragen zur Verfügung.

Zu erreichen ist er meist montags und dienstags im „versunkenen Schloßchen“, Im Moore 11A, Gebäude 1137.

☎ 762-14020, ✉ klaus.ott@zuv.uni-hannover.de

Webseite Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement der Leibniz Universität hat seinen Internetauftritt runderneuert. Die neuen Inhalte sind zu erreichen unter:

⇒ www.uni-hannover.de/gesundheit

Zivilklausel

Der Senat hat beschlossen, dass es eine verpflichtende Zivilklausel in der Grundordnung nicht geben wird.

Stattdessen wird nun das Leitbild der Leibniz Universität erweitert: „Durch unsere Lehre und Forschung wollen wir dem friedlichen Zusammenleben der Menschen dienen.“

Karriere-Köpfe-... Kultur

Frischen Wind gibt es durch ein neues drittes K für die ehemalige Veranstaltungsreihe „Karriere-Köpfe-Konzerne“. Na welch ein Glück, dass es nicht Kontaktlinsen, Kindergarten oder Kohlsuppe geworden ist. 😊

ERST DIE ARBEIT, DANN DAS VERGNÜGEN!

Nach der Arbeit noch etwas Interessantes kennenlernen, sich weiterbilden, mit anderen Menschen diskutieren. Das ist die Idee der „After Work Bildung“, die das Bildungswerk ver.di jeden ersten Dienstag im Monat kostenfrei anbietet, z.B.:

02.07.2013: Praktische betriebliche Gesundheit mit Augentraining

06.08.2013: Datensicherheit: Big Brother – oder wie ich meine Privatsphäre schützen kann

05.11.2013: Auch Worte können Waffen sein – Gewaltfreie Kommunikation

Alle Veranstaltungen finden in den ver.di Höfen, Goseriende 10 statt und beginnen um 17:30 Uhr. Es wird gebeten sich vorher anzumelden:

Tel.: 0511 - 12 400 - 410

E-Mail: hannover@bw-verdi.de

DIE SITUATION DES WISSENSCHAFTLICHEN MITTELBAUS

Die Ergebnisse der Befragung des wissenschaftlichen Mittelbaus der Leibniz Universität Hannover durch die Initiative Mittelbau Hannover

Die Initiative Mittelbau geht auf wissenschaftliche Beschäftigte der Leibniz Universität und Stipendiatinnen und Stipendiaten der Hans-Böckler Stiftung zurück, die mit ihrer Situation an der Hochschule unzufrieden waren und sich an die Gewerkschaften ver.di und GEW gewandt haben mit der Bitte, ihre Aktivitäten zu unterstützen. Neben den genannten Gewerkschaften werden wir auch von der Betriebsgruppe ver.di sowie der Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften Region Hannover-Hildesheim unterstützt.

In den vergangenen drei Jahren haben wir einige Veranstaltungen durchgeführt. So fand im Oktober 2011 eine Veranstaltung "fairspektive mit ver.di – besser arbeiten in der Wissenschaft" (www.fairspektive.de) statt, auf der die Idee einer Befragung geboren wurde, um die drängendsten Probleme des wissenschaftlichen Mittelbaus und des wissenschaftlichen Nachwuchses an unserer Hochschule zu identifizieren.

Die Beschäftigten des wissenschaftlichen Mittelbaus wurden von uns über die Umfrage informiert und zur Teilnahme aufgefordert. Sie wurden befragt zu ihren vertraglichen und ihren realen Arbeitsbedingungen sowie zu ihren Zukunfts- und Berufsperspektiven. Die Umfrage wurde vom 17. Mai bis zum 25. Juni 2012 online durchgeführt.

Die Initiative Mittelbau dankt Matthias Neiss vom Projekt fairspektive sowie allen, die sich an der Entwicklung und Auswertung der Umfrage beteiligt haben. Wir danken auch der Leibniz Universität Hannover, die uns für die Befragung den Mailverteiler „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ nutzen ließ.

Insgesamt haben sich 625 Kolleginnen und Kollegen aus dem wissenschaftlichen Mittelbau an der Befragung beteiligt, was gut 25 % aller wissenschaftlichen Beschäftigten an der Leibniz Universität entspricht.

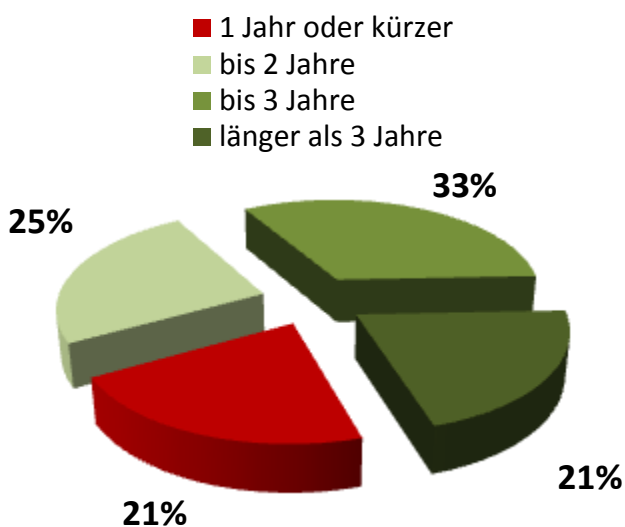
Der überwiegende Teil der Befragten war zwischen 25 und 34 Jahre alt (69,3 %) und als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig (75,9 %). Knapp ein Viertel der Befragten gab die Promotion als höchsten Abschluss an (23,9 %), habilitiert waren nur 2,4 % der Befragten. Überwiegend erreichte die Umfrage also (noch) nicht promovierte, junge wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Situation allgemein

Über vier Fünftel der Befragten hatten eine befristete Beschäftigung an der Leibniz Universität (82,1 %). Fast die Hälfte der Befragten mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis hatte Verträge mit einer Laufzeit von 12 Mo-

naten oder kürzer (47,5 %). Dabei war bei knapp einem Drittel der Befragten ihr aktueller befristeter Vertrag der erste Vertrag an der Leibniz Uni (29 %). Von den befristet Beschäftigten, die ihren ersten Vertrag an der Uni hatten, hatten fast ein Viertel eine Vertragslaufzeit von einem Jahr oder weniger. Also eine Vertragslaufzeit innerhalb der eine Promotion z. B. nicht möglich ist!

Vertragslaufzeit erster befristeter Vertrag



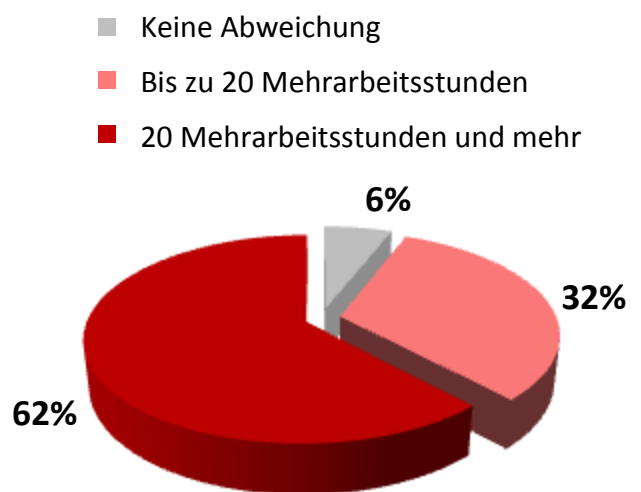
Zukunftserwartungen

Nicht einmal zwei von hundert befristet beschäftigten Befragten des wissenschaftlichen Mittelbaus hielten eine unbefristete Beschäftigung an der Leibniz Universität Hannover für sehr wahrscheinlich (1,7 %), für sehr **unwahrscheinlich** hielten dies dagegen mehr als neun Zehntel (91,4 %). Über die Hälfte der befristet beschäftigten Befragten hielt aber ein weiteres befristetes Beschäftigungsverhältnis an der Leibniz Uni für wahrscheinlich (25,2 %) oder sehr wahrscheinlich (37,6 %). Sehr unwahrscheinlich fanden dies 10,7 %.

Arbeitszeit

Über drei Fünftel der Befragten hatte laut Arbeitsvertrag eine Arbeitszeit von mehr als 35 bis 40 Stunden (61,6 %). Fast ein Viertel der Befragten hatte dagegen eine vertraglich geregelte Wochenarbeitszeit von 20 Stunden oder weniger (23,6 %). Dabei fallen fakultätsspezifische Unterschiede auf. Während z. B. fast alle Befragten der Fakultäten eine vertraglich geregelte Arbeitszeit von mehr als 30 bis 40 Stunden hatten (97 %), war dies bei nur ungefähr zwei Fünftel der Befragten der Naturwissenschaftlichen Fakultät (38,3 %) und der Philosophischen Fakultät (42,6 %) der Fall.

Mehrarbeitsstunden bei 50% Arbeitszeit oder weniger



Nicht einmal ein Zehntel der Befragten aller Fakultäten schätzte, dass ihre tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von der vertraglich geregelten Arbeitszeit nicht abweicht (9,3 %). Über ein Drittel der Befragten schätzte dagegen, dass ihre tatsächlich geleistete Arbeitszeit pro Woche 20 Stunden oder mehr über der vertraglich geregelten Wochenar-

beitszeit lag. Hinzu kommt, dass fast ein Drittel der Befragten krankheitsbedingte Ausfälle mit Mehrarbeit ausgleichen mussten (31,8 %). Die Befragten, die eine vertraglich geregelte Wochenarbeitszeit von 20 Stunden oder weniger hatten, gaben zu über 60 % an, 20 Stunden oder mehr unbezahlte Mehrarbeit zu leisten. Der überwiegende Teil der Befragten mit einer halben Stelle bekam also nur 50 % Bezahlung, leistete aber 100 % oder mehr!

Weitere Arbeitsbedingungen

Nur bei 55,2 % der Befragten entsprach die tatsächliche auch der vertraglich geregelten Tätigkeit. Auf mehr als ein Fünftel der Befragten traf dies nicht zu (22,4 %).

Über ein Fünftel der Befragten hatte Schwierigkeiten, die Arbeit mit den familiären Verpflichtungen zu vereinbaren (21,3 %). Entsprechend hatten auch mehr als drei Zehntel schon einmal aus beruflichen Gründen einen Kinderwunsch zurückgestellt (31,9 %).

Über vier Fünftel der Befragten hatten ein gutes Verhältnis zu ihrer/ihrem Vorgesetzten (84,6 %). Dennoch war es für etwa ein Viertel der Befragten schwierig, Streitigkeiten über ihre Arbeitsbedingungen auszutragen. Zum einen fürchteten sie um die Verlängerung des Arbeitsvertrages (24,5 %), zum anderen befürchteten sie Probleme bei der Promotion oder Habilitation (27,7 %). Dabei wusste fast die Hälfte der Befragten nicht, dass sie sich bei arbeitsrechtlichen Fragen und Problemen an den Personalrat und an ihre Gewerkschaft wenden können (46,7 %).

Zufriedenheit / Unzufriedenheit

Fast drei Fünftel der Befragten waren mit ihren Arbeitsbedingungen insgesamt zufrieden (57,8 %), fast ein Siebtel der Befragten dagegen unzufrieden (13,6 %). Besonders hoch war die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit selbst einzuteilen (83,5 %) und mit den Inhalten ihrer Arbeit (76,2 %).

Überwiegend unzufrieden waren die Befragten mit der Vereinbarkeit von Promotion bzw. Habilitation und sonstigen Arbeitsaufgaben (37,8 %) sowie mit den Möglichkeiten der beruflichen und privaten Lebensplanung (39,6 %).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Bei der Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Lebensplanung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gab es dabei einen deutlichen Unterschied zwischen Frauen und Männern. Während gut zwei Fünftel der Männer mit den Möglichkeiten der Lebensplanung zufrieden waren (42 %), war die Hälfte der Frau damit unzufrieden (50 %). Ein ähnliches Verhältnis ergab sich aus der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Deutlich ist der Geschlechterunterschied aber auch bei der Frage des Kinderwunsches. Insgesamt hatten 26% der befragten Beschäftigten Kinder. Hier gab es kaum einen Unterschied (Männer: 27 %, Frauen: 24 %). Deutlich mehr Frauen (46 %) als Männer (23 %) hatten dagegen schon einmal einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen zurückgestellt.

Veränderungswünsche bezogen auf das eigene Arbeitsverhältnis

Bezogen auf die eigenen Arbeitsverhältnisse wünschten sich fast die Hälfte der Befragten eine Erhöhung der Bezahlung (49,1 %) und eine Verlängerung der Vertragslaufzeiten (47,4 %). Die Umwandlung ihrer befristeten in eine unbefristete Stelle wünschten sich ebenfalls fast die Hälfte der Beschäftigten (45,8 %), ebenso wie eine stärkere Unterstützung bei der eigenen Forschung und Lehre (45,4 %). Drei Siebtel der Befragten wünschten sich mehr Zeit für die eigene Qualifikation (42,1 %).

Allgemeiner Veränderungsbedarf

Das mit deutlichem Abstand wichtigste Thema bei der allgemeinen Arbeitssituation des akademischen Mittelbaus war die Laufzeit der Verträge. Fast drei Viertel der Befragten befürworteten generell längere Laufzeiten der Arbeitsverträge (71,4 %).

Die Bedeutung der Befristung der Arbeitsverträge für die Situation des akademischen Mittelbaus zeigte sich auch daran, dass fast drei Fünftel der Befragten sowohl eine Abschaffung des maximalen Befristungszeitraumes nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (58,9 %) als auch die Umwandlung von befristeten in unbefristete Stellen (58,4 %) befürworteten.

Mehr Information?

Die gesamte Auswertung der Umfrage sowie Informationen zu Veranstaltungen der Initiative Mittelbau Hannover können Sie anfragen unter der E-Mailadresse:

mittelbau@zel.uni-hannover.de.

Marc André Brinkforth

Initiative Mittelbau Hannover

VORMERKEN!

Teilpersonalversammlung für wissenschaftliche Beschäftigte am 01.07.2013 um 10:00 Uhr

Angedachte Themen:

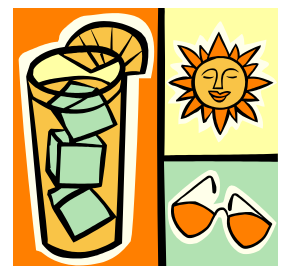
- Umfrage Akademischer Mittelbau
- Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- Zuständigkeiten des Personalrats



Ort:
Kesselhaus
Gebäude 1208
Schloßwender Straße 5

Sommerliches Vergnügen

Auch in diesem Jahr veranstaltet die Leibniz Universität Hannover wieder ein Sommerfest im Welfengarten.



Nun müssen wir nur noch das passende Wetter zum Fest bestellen für den **11.07.2013**.

Wir sehen uns am PR-Stand!

NEUE ENTGELTORDNUNG – TEIL 4

Heute nun der 4. und vorerst letzte Teil unserer spannenden Serie zur neuen Entgeltordnung (Anlage A des TV-L) und anderen Neuregelungen des Tarifvertrages. Nach unseren diversen Hinweisen und Tipps zu den aktuellen Änderungen bei den Eingruppierungen und den inzwischen verstrichenen wichtigen Fristen, möchten wir heute auf einen anderen Teil des TV-L zum Thema **Zulagen** hinweisen.

Wie wir im PR-Info Nr. 8/2012 berichtet haben, wurden Zulagen in der Anlage F des TV-L neu geregelt. In der Anlage befinden sich aktuell neben den bereits ausgiebig behandelten Entgeltgruppenzulagen auch **Funktionszulagen** für den Fernmeldebediensteten und Fremdsprachenassistenten sowie die neue Regelung der **Vorarbeiterzulagen**.

Neben diesen Neuregelungen gibt es jedoch noch weiterhin **Zulagen aus alten Tarifverträgen, die weiterhin gültig sind** bis zu einer entsprechenden Neuregelung im TV-L. Das sind zum einen die **Funktionszulagen** für Techniker, Meister oder Programmierer sowie die sogenannten **Erschwerniszuschläge**. Bei Beschäftigungsverhältnissen mit Beginn vor November 2006 wurden diese normalerweise zum Zeitpunkt der Einstellung und Eingruppierung festgestellt, mit der Überleitung in den TV-L als Besitzstand übernommen und in der Gehaltsab-

rechnung entsprechend ausgewiesen. Bei Einstellungen nach diesem Überleitungszeitpunkt muss auch nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung weiterhin geprüft werden, ob ein Anspruch nach altem Eingruppierungsrecht bestanden hätte und ggf. die Funktionszulage gewährt werden muss. Dieses dann allerdings ohne Besitzstandsanspruch bei einer zukünftigen Neuregelung im TV-L.

Ähnlich verhält es sich mit den **Erschwerniszuschlägen**, die zurzeit noch in ihrer Art und Höhe nach dem Tarifvertrag über die Lohnzuschläge (TVZ zum MTL, Zuschlagskatalog zum alten Manteltarifvertrag) geregelt sind. Der grundsätzliche Anspruch auf entsprechende Zuschläge ergibt sich aus dem § 19 TV-L. Hierbei handelt es sich um Zuschläge für außergewöhnliche Erschwernisse, Belastungen, Gefährdungen oder Umstände gegenüber dem normalen Tätigkeitsfeld in Verbindung mit der entsprechenden Eingruppierung.

Die Betonung für den Anspruch liegt - wie schon in den alten tariflichen Regelungen - in der Außergewöhnlichkeit der Tätigkeit und der damit verbundenen Erschwernis. Beispielsweise unterscheiden die Eingruppierungsmerkmale für den handwerklichen Dienst lediglich definierte berufliche Qualifikationen und ggf. noch Spezialkenntnisse oder Berufserfahrung. Eine

Erwähnung von besonders gefährlichen, außergewöhnlich belastenden Tätigkeiten o.ä. ist kein Bewertungskriterium für entsprechende Eingruppierungen, sondern wird mit diesen Zuschlägen ausgeglichen.

Informieren Sie sich und überprüfen Sie Ihre persönlichen Ansprüche gemäß den tariflichen Bestimmungen und machen Sie etwaige Ansprüche geltend.



Sie sind immer mitverantwortlich für die Richtigkeit Ihrer Bezahlung.

Die entsprechenden Tabellen haben wir auf unseren Internetseiten für Sie zusammengestellt unter

⇒ www.personalrat.uni-hannover.de/tarifvertrag.html

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Elternzeit und Urlaubsanspruch

Die Freude am kleinen Erdenbürger lässt uns allzu oft nicht genau hinschauen, wenn es um die Prüfung zustehender Leistungen geht. So ist auch beim Urlaub ein waches Auge gefragt:

Ruht ein Beschäftigungsverhältnis aufgrund von Elternzeit, kann nach § 17 Abs. 1 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) der Urlaubsanspruch nur für jeden **vollen** Kalendermonat der Elternzeit um jeweils ein Zwölftel gekürzt werden. Fallen also Anfang oder auch Ende der Elternzeit in den Lauf eines Monats (auch wenn es nur zwei Tage sind), darf für diese Monate der Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden, auch nicht anteilig.



Erwerbsminderungsrente = arbeitslos?

Gemäß § 33 Abs.2 TV-L **endet das Arbeitsverhältnis automatisch** mit dem Ablauf des Monats, in dem der Bescheid für eine volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente zugestellt wird. Da man von dieser Teilrente selten existieren kann, muss binnen **zwei Wochen** nach Zugang des Bescheides schriftlich ein Antrag auf Weiterbeschäftigung gestellt werden (§ 33 Abs. 3 TV-L). Nur dann wird eine mögliche weitere, zeitlich eingeschränkte Verwendung im bisherigen Betrieb überhaupt geprüft.

Bei zeitlich befristeten Renten ist kein Antrag notwendig, hier ruht das Arbeitsverhältnis lediglich.

ENTWICKLUNGSPLANUNG AN DEN FAKULTÄTEN

In den letzten Jahren wurden die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MTV-Bereich selten bis gar nicht im Entwicklungsplan berücksichtigt. Zudem wird durch die Einführung von PKB in den Fakultäten nach unserem Eindruck zwar der wissenschaftliche Mittelbau gestärkt, die MTV's blieben jedoch weitgehend unbeachtet.

Erfreulicher Weise ist dieser Punkt bei der Erarbeitung des Entwicklungsplanes für die Jahre 2014-2018 in einigen Fakultäten aufgegriffen worden.

Auf Betreiben der MTV-Vertretung im Fakultätsrat hat beispielsweise die Philosophische Fakultät erkannt (Auszug):

„Die Basis für Leistungsbereitschaft und Erfolg in Forschung, Lehre und Verwaltung sind die Motivation und Arbeitszufriedenheit der wissenschaftlich Beschäftigten und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im technischen und Verwaltungsdienst. [...] Die Umsetzung und Koordination der Sekretariatsaufgaben erfordern von den MTV ein großes Engagement und besonderes Fingerspitzengefühl, wenn es um den Ausgleich der Interessen von Lehrenden, Verwaltung und Studierenden geht. Die Vergütung entspricht diesen Leistungen jedoch nicht [...] Besonders in schnell gewachsenen Instituten besteht ein erhöhter Bedarf an MTV, den die Fakultät bisher nur unzureichend

beachtet hat. Neben dem veralteten Personalschlüssel besteht vor allem bei der zwischen TV-L E6 und E9 variierenden Eingruppierung der MTV Handlungsbedarf, um die Leistungen aller MTV angemessen zu würdigen und durch die Beseitigung der Eingruppierungsunterschiede und durch den Ausbau unbefristeter Stellen das Arbeitsklima dauerhaft zu verbessern.“

Dieser Text wurde in den Entwicklungsplan 2014-2018 aufgenommen und im Fakultätsrat einstimmig verabschiedet

Die MTV-Gruppe der Juristischen Fakultät hat den Antrag in den Fakultätsrat eingebracht in den Entwicklungsplan aufzunehmen, dass der bestehende Personalschlüssel erhalten bleibt, eine Poolbildung nicht stattfindet und die Sekretariatsstellen von E6 auf E8 angehoben werden.

Der Antrag wurde im Fakultätsrat mit der Einschränkung angenommen, dass die Höhergruppierung vorgenommen wird, sofern die Voraussetzungen in der Tätigkeitsbeschreibung vorliegen (letzteres sollte allerdings auch heute schon der Fall sein – Anm. der Redaktion), und der Entwicklungsplan entsprechend erweitert.

Es bleibt zu hoffen, dass hier andere Fakultäten nachziehen werden, und dass den Plänen auch Taten folgen.

LESERBRIEF: GEDANKEN EINER SCHWERBEHINDERTEN

Im letzten Dezember kam mal wieder – wie auch alle Jahre wieder – ein Rundschreiben für Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Rundschreiben A Nr. 25/2012). Beigefügt die Fürsogerichtlinie (Richtlinie zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst). Zwar schon ein wenig älter (von 2004), aber immer noch gültig.

Schöne Worte finde ich, ganz schöne Worte. Zitat aus den Richtlinien:

„...die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen weiter verbessern sollen. Alle beteiligten Stellen, die über Einstellung und den Einsatz von Beschäftigten entscheiden, sind verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften den Anliegen behinderter Menschen verständnisvoll, sach- und behindertengerecht zu begegnen und ...“.

Ich, über fünfzig mittlerweile, über dreißig Berufsjahre als Schwerbehinderte hinter mir, bin gerade sehr traurig über diese Worte. Macht sich jemand Gedanken, was als Behinderter alles zu leisten ist?

Seit einiger Zeit mag ich an keiner Fortbildung aus dem Weiterbildungsprogramm der Leibniz Uni mehr teilnehmen. Durch meine Sehbehinderung konnte ich in all den Jahren noch

nie sehen, was an die Tafel geschrieben oder mit dem Beamer angezeigt wurde. Aber irgendwie hab ich mich mit den Neuerungen, PC, Excel, Access, SAP immer wieder durchgewurschtelt. Jetzt merke ich, komme ich an meine Grenzen. Ein neues Office-Programm und die Elektronische Drittmittelakte stehen mir noch bevor.

Aus diesem Grund fand eine Weiterbildung für uns Betroffene statt. Ich war so deprimiert, dass ich fast gedacht habe, ich kann den Anforderungen der heutigen Zeit nicht mehr gerecht werden und meinen Beruf nicht mehr ausüben.



Eine Freundin erzählte mir, dass ihr Arbeitgeber für Schulungen einen PC für Sehbehinderte eingerichtet hat, an dem sie dann an allen Kursen teilnehmen kann.

An meinem Arbeitsplatz bin ich mit allen Hilfsmitteln ausgestattet. Das Integrationsamt und auch die Leibniz Universität haben immer dazu beigetragen, die Finanzierung der Hilfsmittel zu sichern.

Ich bin sehr, sehr froh, dass ich auch Kollegen habe, die mir immer wieder die Neuerungen erklären. Aber lese ich die Worte in der Fürsorgerichtlinie, ist das ja nicht deren Aufgabe. Und was täte ich, wenn ich allein auf weiter Flur säße?

Neulich wurde an einer Tür im Hauptgebäude ein Loch gebuddelt. Ohne jegliche Absicherung. Zwei Tage. Gut, dass ich noch ein bisschen sehe.

Eigentlich wünsche ich mir nur, dass mal nachgedacht bzw. mitgedacht wird.

UNSER GUTES RECHT

Umkleidezeit

Umkleidezeiten und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

(BAG, Urteil vom 19. September 2012 – 5 AZR 678/11)



„Zuvor-Beschäftigung“ bei sachgrundloser Befristung

Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht ein früheres Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit demselben Arbeitgeber nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliegt.

(BAG, Urteil vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09)

PERSONALRATSMITGLIEDER GPR UND PR-LUH

Bettina Aichinger	GPR / PR-LUH		19903
Katja Bohne	Vorsitzende GPR / PR-LUH		2446
Stefan Bork	GPR / PR-LUH		19907
Marc André Brinkforth	GPR / PR-LUH		19906
Christina Eidam	PR-LUH		2539
Iris-Dixi Eyrich	GPR		19855
Nikolaos Gilantzis	PR-LUH		2648
Oliver Gorden	GPR		19902
Elli Grube	PR-LUH		19904
Vinzent Hafner	GPR / PR-LUH		17550
Ulrike Hepperle	GPR		2795
Elke Hildebrandt	GPR		17602
André Hruschka	PR-LUH		19905
Sandra Keil	PR-LUH		4277
Sonja Kuhlendahl	GPR		17810
Rüdiger Kuhnke	GPR / PR-LUH		2682
Volker Lange	GPR		3909
Joachim Lilienthal	GPR / PR-LUH		3981
Hans-Ulrich Metzger	GPR / PR-LUH		2171
Gudron Mrus	GPR		5680
Hans-Georg Nanko	GPR		3415
Britta Perkams	GPR		5740
Jörg Schollbach	Vorsitzender PR-LUH / GPR		19901
Uwe Spillebeen	PR-LUH		5226
Andrea Tech	PR-LUH		8196
Oliver Wempe	GPR		3029
Elisabeth Wienemann	PR-LUH		4847

Impressum:

V.i.S.d.P.:

K. Bohne, J. Schollbach

Redaktion:

Personalräte GPR / PR-LUH

Personalratsbüro:

H. Buchholz, D. Feig

Tel. 3074, Fax 3075

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

www.personalrat.uni-hannover.de

Welfengarten 3, Gebäude 1111